

ATS

GROEP

a member of



Duurzaamheidsverslag 2025



Overzicht

Over dit rapport **3**

Kerncijfers 2025 **4**

Voorwoord **6**

Over ATS Groep **7**

Multidisciplinaire technologiegroep 8

Meer dan 50 jaar vakmanschap 9

Missie, visie, waarden 11

Onze activiteitenpijlers 13

Onze klanten 20

Hoe we waarde creëren 22

Onze ESG-strategie **23**

ENVIRONMENT / MILIEU **26**

Duurzame elektrificatie 27

Circulair doorheen ATS Groep 36

Overige milieuthema's 40

SOCIAL / MENSEN **45**

Team ATS: meer dan een elftal 46

Talent uit alle windrichtingen 54

Iedereen gezond en veilig naar huis 66

Onze rol in de maatschappij 74

GOVERNANCE / BESTUUR **85**

Kwaliteit en integriteit 86

Duurzaamheidsverklaringen **92**

Rapportage (VSME-standaard) 93

Dubbele materialiteit 108

Bestuursstructuur 116



Over dit rapport

Dit duurzaamheidsverslag bevat financiële en niet-financiële informatie van ATS Groep, de bedrijvengroep rond moederbedrijf A.T.S. nv (Advices for Technical Systems nv) en haar dochterondernemingen. A.T.S. nv is een naamloze vennootschap naar Belgisch recht. Haar aandelen zijn niet-beursgenoteerd. De maatschappelijke zetel van de vennootschap is gevestigd in de Karel De Roosestraat 15, 9820 Merelbeke-Melle.

De bedrijven die in de loop van 2025 in ATS Groep (Oliva Technics bv, Insaver Sud nv, ATS France Solutions Energies SAS, Newelec nv, Electrova bv, MCE nv) werden opgenomen, worden pas in de cijfers van 2026 meegenomen in de rapportering. Ook EDCO Service nv werd niet in deze scope opgenomen.

A.T.S. nv is op haar beurt een dochteronderneming van Luminus nv. De maatschappelijke zetel van Luminus nv is gevestigd in de Koning Albert II-laan 7, 1210 Brussel.

Publicatiedatum:

28 mei 2026

In dit verslag rapporteren we over onze duurzaamheidsstrategie en de impact van onze activiteiten op mensen, samenleving en planeet voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2025 (boekjaar 2025).

MVO-expertise en begeleiding:

Anouk Van de Meulebroecke, slidingdoors

Met dank aan:

Alle collega's van ATS Groep die hebben meegewerkt aan de realisatie van dit verslag.

Contactgegevens:

Voor vragen over dit rapport: communication@atsgroep.be

VSME B1 – Basis

ESRS BP-1 – Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen

ESRS BP-2 – Rapportage over specifieke omstandigheden

De corporate sustainability reporting directive (CSRD) en Omnibusvoorstel: de gevolgen voor ATS GROEP

ATS Groep bouwt haar duurzaamheidsrapportering op rond de resultaten van de dubbele materialiteitsanalyse conform de ESRS-standaarden, versie 2023.

Het Omnibusvoorstel heeft de CSRD-timing opgeschoven naar boekjaar 2027, met rapportering in 2028, en voorziet ook een herwerking van de ESRS-standaarden. Totdat die wijzigingen definitief vastliggen, gebruiken we de VSME-standaard als een eenvoudiger rapporteringskader. Daarom nemen we VSME-verwijzingen op:

VSME B = Basic-niveau

VSME C = Comprehensive-niveau

Duurzaamheidsverklaringen:

[Rapportage volgens de VSME-standaard >>](#)

Kerncijfers op 31/12/2025

Aantal medewerkers*

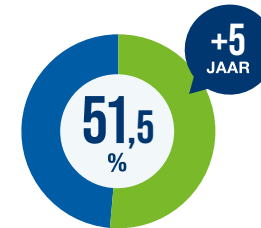
Head count

1.221

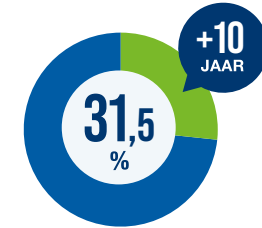
Full Time Equivalent

1.175

Anciënniteit

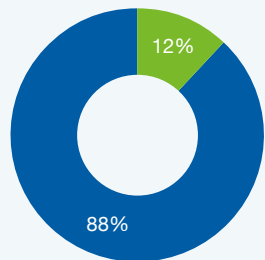


51,5% van onze werknemers heeft meer dan 5 jaar anciënniteit.



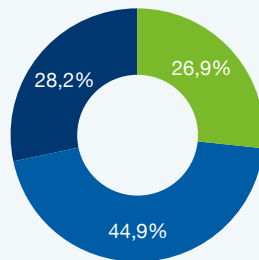
31,5% van onze werknemers is meer dan 10 jaar in dienst.

Gender



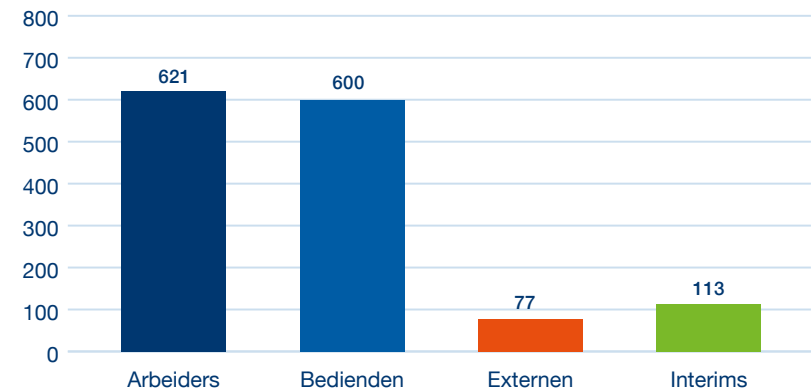
- Mannen
- Vrouwen

Leeftijdsgroep



- Ouder dan 50 jaar
- Tussen 30 en 50 jaar
- Jonger dan 30 jaar

Statuut personeel



Kerncijfers op 31/12/2025

Omzet*

€ 388.895.415

Bedrijven & sites

Bedrijven

26 

Sites

34 

Bedrijven met VCA-attest

14 

Hernieuwbare energie

26% 



Begeleid door ATS Academy

36

Stagiairs

30

Duale leerlingen

28

Bachelorproeven

9

Masterproeven

Klantloyaliteit

35%

van onze klanten is reeds **15 jaar** of langer onze partner.

Geconsolideerde omzet*

*inclusief Oliva Technics, ATS France Solutions Energies en Insaver Sud.

*Volgend jaar worden de gegevens uitgebreid naar de volledige ATS Groep.

Voorwoord

De transitie naar een koolstofarme en sterk geëlektrificeerde maatschappij versnelt in hoog tempo. Klimaatneutraliteit tegen 2050 vormt voor ATS Groep niet alleen een uitdaging, maar ook een duidelijke kans om onze rol als elektrisch installateur en integrator van slimme energie- en automatiseringsoplossingen verder te versterken. Steeds meer organisaties, zowel in de industrie als in de gebouwensector, staan voor concrete vragen rond energieverbruik, flexibiliteit, elektrificatie en rapportage. Samen met onze klanten zoeken wij elke dag naar antwoorden die duurzaam, technisch robuust én toekomstgericht zijn.

De energietransitie raakt rechtstreeks aan onze kernactiviteiten. De elektrificatie van mobiliteit, industriële processen en gebouwen, samen met de snelle evolutie van hernieuwbare energie, maakt energiemanagement belangrijker dan ooit. Daarom zetten we als groep sterk in op slimme energieoplossingen die klanten helpen hun energieverbruik te optimaliseren, hun CO₂-uitstoot te verlagen en hun bedrijfscontinuïteit te verzekeren. Of het nu gaat om industriële energiesturing, laadoplossingen, HVAC-optimalisatie of geïntegreerde gebouwbeheersystemen: wij vertalen technologische innovatie naar concrete, meetbare impact met het energiemanagementsysteem SmartKit. Als onderdeel van de Luminus Groep sluiten wij bovendien nauw aan bij de Electrify2030-strategie van ons moederbedrijf, die inzet op versnelde elektrificatie van mobiliteit, industrie en gebouwen als belangrijkste hefboom richting een CO₂-neutrale toekomst. Die gedeelde visie versterkt onze ambitie om klanten te begeleiden met slimme, geïntegreerde en toekomstbestendige energieoplossingen.

2025 was voor ATS Groep een jaar waarin we opnieuw grote stappen hebben gezet. Vanuit onze overtuiging dat bewust omgaan met milieu en klimaat essentieel is voor de continuïteit van onze activiteiten, zijn wij erin geslaagd om met A.T.S. nv, divisie elektro, een ISO 14001-certificaat te behalen. Ook in de

toekomst blijven wij investeren in dit milieumanagementsysteem en breiden we de scope hiervan uit. Het helpt ons om onze milieupact systematisch in kaart te brengen en te verminderen, en vormt tegelijk een solide basis voor de Europese rapportagestandaarden. Daarnaast heeft ATS Groep duidelijke doelstellingen geformuleerd om haar directe en indirecte CO₂-uitstoot te verminderen, onder andere via de elektrificatie van het wagenpark, de reductie van scope 1- en scope 2-emissies tegen 2030 en het volledig in kaart brengen van scope 3-emissies vanaf 2027. Daarnaast werken we doelgericht aan circulaire principes zoals het beperken van restafval, het optimaliseren van recycling en verantwoord watergebruik.

Veiligheid en gezondheid vormen binnen ATS Groep een absolute prioriteit binnen al onze bedrijfsactiviteiten. We werken aan een veiligheidscultuur voor onze medewerkers en onderaannemers, en ondersteunen een veilige werkomgeving bij onze klanten en partners. Daarnaast is ATS Groep ook in de kern een sociaal geëngageerd bedrijf met een zeer nauwe betrokkenheid tot de lokale gemeenschap. Binnen ATS Groep komt dit tot uiting in onze eigen ATS Run in Merelbeke-Melle, waarbij de opbrengst integraal geschonken wordt aan diverse lokale goede doelen.

Deze inspanningen zijn geen verplichting, maar een bewuste keuze: duurzaamheid is een integraal deel van onze job. Onze grootste motivatie is de manier waarop onze medewerkers en klanten samen projecten realiseren en vooruitgang boeken. De uitdagingen van klimaat, energie en circulariteit zijn te groot voor eender wie om alleen aan te pakken. De kracht van onze groep ligt in echte samenwerking en co-creatie: luisteren, ontwerpen, installeren, testen, verbeteren en blijven leren via onze ATS Academy. Ons duurzaamheidsverslag 2025 toont niet alleen onze resultaten, maar ook het engagement van iedereen binnen ATS Groep om bij te dragen aan een duurzamere toekomst.



Filip De Bruyne en Chris Corijn, co-CEO's ATS Groep.

We willen al onze klanten, partners en medewerkers bedanken voor hun vertrouwen en betrokkenheid. Samen, in een vorm van co-creatie, blijven we bouwen aan oplossingen die impact hebben – vandaag én voor de generaties die volgen.

Veel leesplezier!

Chris Corijn & Filip De Bruyne
co-CEO's ATS Groep

Over ATS Groep

OVER ATS GROEP

ATS Groep

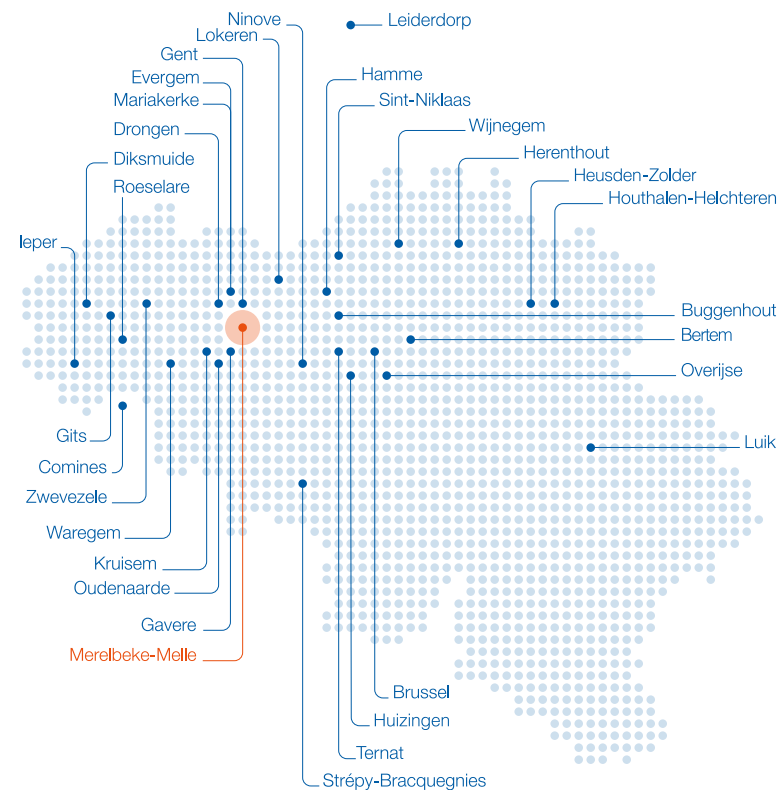
Multidisciplinaire technologiegroep

ATS Groep, de bedrijvengroep rond moederbedrijf A.T.S. nv, is een multidisciplinaire technologiegroep met diverse locaties verspreid over België.¹

Het bedrijfsmodel van ATS Groep is gebaseerd op het aanbieden van een totaalpakket aan hoogkwalitatieve diensten, oplossingen en producten over de volledige levenscyclus van technische installaties: van ontwerp en engineering tot realisatie, onderhoud en optimalisatie. Door deze brede en geïntegreerde aanpak fungeert ATS Groep, na jaren van interne groei, overnames en consolidaties, als één aanspreekpunt voor complexe technische vraagstukken in zowel de industrie als de tertiaire en de openbare sector.

ATS Groep creëert waarde door technische expertise te combineren met langdurige klantrelaties en een sterke focus op kwaliteit, veiligheid en betrouwbaarheid.

De groep beschikt over sterk gespecialiseerde technici en ingenieurs actief binnen elektrotechniek en automatisering, mechatronica en ergonomische tilhulpen, slimme energieoplossingen en HVAC en distributie van elektrische componenten.



OVER ATS GROEP

Historiek

Meer dan 50 jaar vakmanschap

1975

Het prille begin

De kiem van ATS Groep wordt reeds in 1975 gelegd, wanneer René Schepens, huidige voorzitter van de Raad van Bestuur, zijn éénmanszaak I.R.S. opstart. I.R.S. staat voor "Industriële Realisaties Schepens" waarbij het reeds van bij het prille begin de bedoeling was om groot te worden in de industrie omwille van de meer uitdagende projecten.



1984

Oprichting A.T.S. nv

Het hard en correct werken en het doorzettingsvermogen werden beloofd: in 1984 werd A.T.S. nv opgericht. Bij de start telde A.T.S. nv 40 medewerkers.



Interne groei en acquisities

Om het bedrijf naar een hoger niveau te tillen, werd gericht gekeken in de richting van uitbreiding van activiteiten en expertises om zich zo in de breedte te kunnen profileren. Een actieve overnamepolitiek in combinatie met de interne groei van A.T.S. nv leidde tot de multidisciplinaire bedrijvengroep die "ATS Groep" vandaag is. Kwaliteit leveren en langetermijnrelaties met de klanten, medewerkers en andere stakeholders vormen de kern van het succes van ATS Groep.



OVER ATS GROEP

Historiek

Meer dan 50 jaar vakmanschap

2015

De vierde activiteitspijler

In april 2015 neemt Luminus een meerderheidsparticipatie in ATS Groep en dit met het oog op het aanbieden van energiediensten aan hun B2B-klanten. Onder impuls van Luminus wordt een vierde activiteitspijler ontwikkeld, zijnde slimme energie-oplossingen en HVAC. Op korte tijd groeit de groep met een aantal HVAC-installatiebedrijven en wordt binnen die pijler volop ingezet op oplossingen op vlak van energie-efficiëntie: smart buildings, batterijsystemen, relighting, PV-installaties, elektrische laadpunten, gebouwenbeheer, energiemanagement, ...



2020

Nieuwe bestuursstructuur met co-CEO's en voorzitter Raad van Bestuur

Eind 2020 geeft René zijn mandaat van CEO door aan Hendrik Aelbrecht en Chris Corijn. Als co-CEO's nemen zij de leiding. René Schepens neemt het voorzitterschap van de Raad van Bestuur van A.T.S. nv op zich.



2025

Wissel in leiderschap

In 2025 volgt een wissel in de leiding. Filip De Bruyne neemt het mandaat van co-CEO over van Hendrik Aelbrecht die met pensioen gaat.



OVER ATS GROEP

Missie, visie, waarden

Waarvoor we staan

Powered by
experience,
driven by
passion.

Visie

ATS Groep wil uitgroeien tot een unieke en de meest vertrouwde technologie-partner voor bedrijven die zich willen klaarstomen voor de toekomst. We zetten in op innovatie, multidisciplinariteit en duurzame technologieën om organisaties te helpen groeien, efficiënter te werken en impactvoller te ondernemen. Samen met onze klanten bouwen we aan performante, veilige en duurzame omgevingen waarin technologie het succes van morgen mogelijk maakt.

Missie

ATS Groep bouwt aan een slimme en duurzame wereld van morgen voor haar B2B-klanten. Met onze hoogtechnologische producten, diepgaande expertise en innovatieve totaaloplossingen – van Elektro & Automatisering, Mechatronica & Ergonomische Tilhulpen tot HVAC en Slimme Energieoplossingen – creëren we **slimme fabrieken en duurzame gebouwen** die futureproof zijn. Dankzij onze sterke service, technische kennis en jarenlange ervaring ontzorgen we klanten volledig met oplossingen op maat die écht het verschil maken.

OVER ATS GROEP



Waarden

Respect

Iedereen heeft unieke vaardigheden en wensen. De directie van ATS Groep probeert die wensen zo goed mogelijk in te vullen door gepaste uitdagingen en oplossingen aan te bieden en een duidelijke communicatie te voeren. Benaderbaar zijn en een open dialoog voeren vinden we daarbij erg belangrijk. Op die manier staan we dicht bij de mensen en ontstaat er een wederzijds respect en vertrouwen. Een sterk engagement met onderwijs, milieuvriendelijk transport en energie-efficiënte oplossingen zijn enkele van onze initiatieven op vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Kwaliteit

Ons vak beheersen zoals geen ander dat kan, dat is het ultieme doel. Hiervoor zet ATS Groep voortdurend in op doorgedreven opleiding van haar medewerkers. In dit kader hebben we de ATS Academy opgericht. Hiermee borgen we niet alleen de kwaliteit van de werkzaamheden, maar ook de kennis en competenties van onze medewerkers. Via een dynamisch risicobeheersingssysteem op maat van de organisatie streven we naar een continue verbetering op vlak van kwaliteit, veiligheid, gezondheid en milieu.

Ondernemerschap

De ATS Groep streeft naar een gezonde harmonie. We hanteren een zelfde projectopbouw doorheen alle ondernemingen, zonder de eigenheid en vrijheid van de ondernemingen en medewerkers uit het oog te verliezen. Dit vereist een grote dosis vertrouwen en zorgt voor de nodige uitdagingen. Maar we gebruiken deze als opportuniteiten om de kwaliteit en veiligheid steeds te verbeteren. We streven naar een langetermijnpartnership met onze klanten via co-creatie: Meedenken met de klant om samen de opdracht tot een goed einde te brengen, daar ligt onze meerwaarde. Het is tegelijk wat onze mensen voldoening geeft. Zo krijgt iedereen zin in ondernemen.

Diversiteit

Onze expertise hebben we te danken aan een grote diversiteit aan medewerkers, competenties, klanten en omgevingen. Het maakt dat we ons ondertussen in veel situaties thuis voelen en het garandeert de continuïteit van onze activiteiten. Door onze sociale aanpak is er een sterke betrokkenheid en uitwisseling tussen de directie, de medewerkers en de klanten. Dankzij deze wisselwerking kunnen we de ATS-kwaliteit blijven garanderen, met aandacht voor ieders welzijn en veiligheid en met respect voor het leefmilieu.

OVER ATS GROEP

Onze activiteitenpijlers

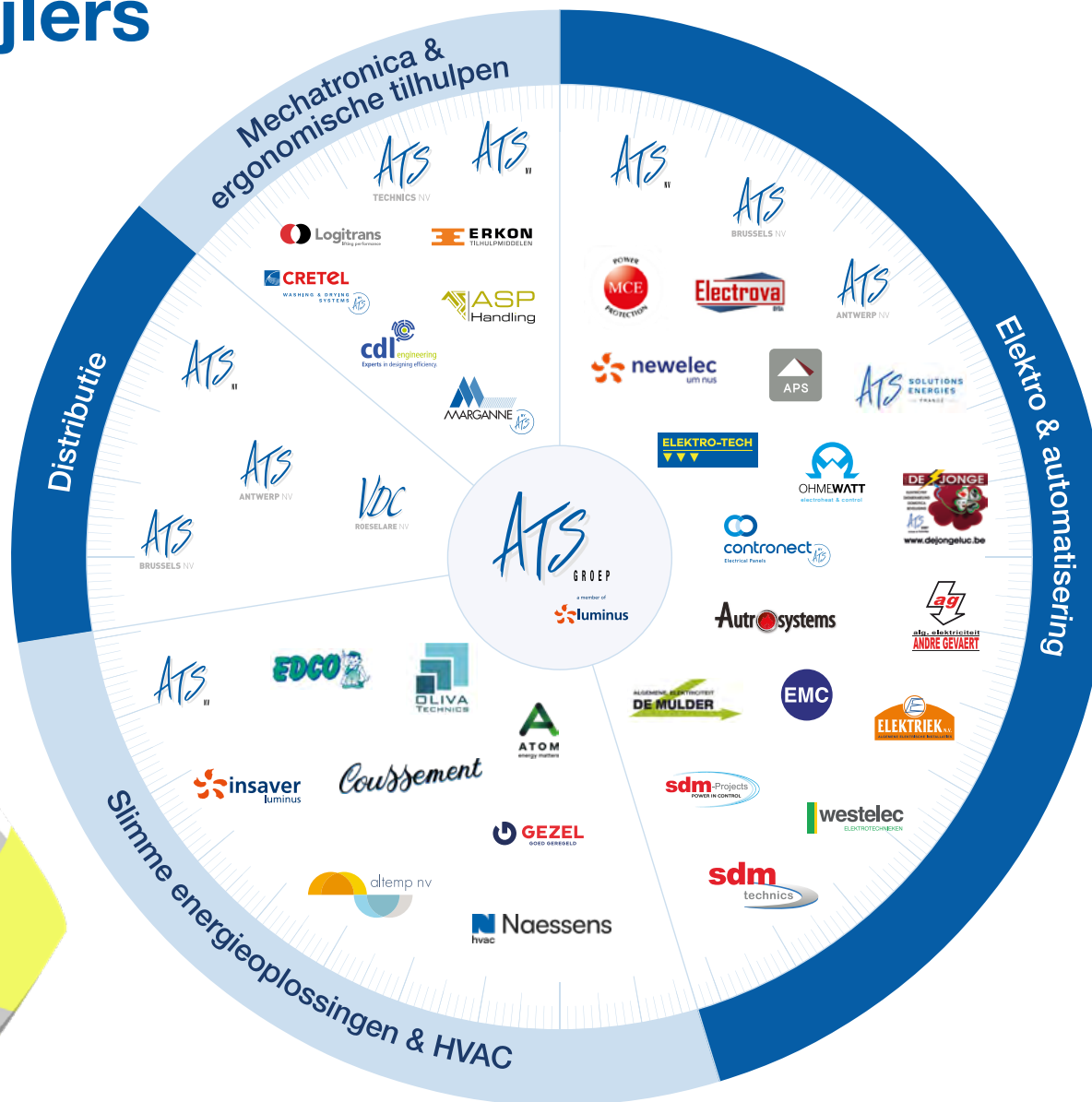
De 4 business lines

ATS Groep is de verzamelnaam van het moederbedrijf A.T.S. nv en haar dochterbedrijven. Binnen A.T.S. nv worden diverse Business Units en Divisies gebundeld. Binnen ATS Groep hebben we 4 business lines of activiteitenpijlers.

Onze activiteitenpijlers

De 4 business lines

Alle bedrijven en divisies van A.T.S. nv kunnen binnen deze 4 business lines worden ingedeeld.

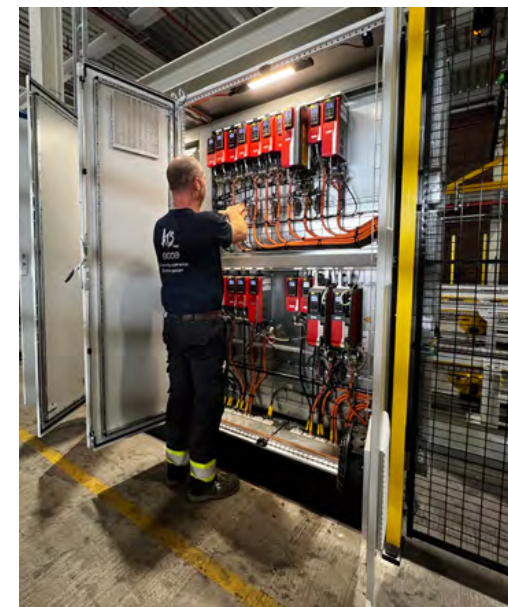


OVER ATS GROEP > ONZE ACTIVITEITENPIJLERS

Elektro & automatisering

Sinds het ontstaan van ATS Groep is elektrotechniek de corebusiness waarbij het hele werkveld van middenspanning tot laagspanning wordt gedekt.

ATS Groep biedt totaaloplossingen voor elektrische installaties, automatiseringsprocessen en complexe energieuitdagingen, en dit in een waaier van sectoren. We denken mee bij de uitwerking en begeleiding van elektro- en automatiseringsprojecten (zowel process automation als motion control) van A tot Z. Binnen deze projecten bouwen we ook alle elektrische borden zelf in onze diverse productiefaciliteiten verspreid over België.



OVER ATS GROEP > ONZE ACTIVITEITENPIJLERS

Mechatronica & ergonomische tilhulpen

Mechatronica, de combinatie van mechanica en automatisering, krijgt vorm in de mechatronica-activiteiten.

Binnen deze pijler focussen we enerzijds op totaalprojecten en concept development van machines en volledige installaties op maat van de klant. Door onze kennis van technologie als een innovatieve puzzel samen te leggen met het proces en product van de klant komen we tot ingenieuze oplossingen. We bouwen zelf de machines, conveyors, ... en integreren robotica, AMR's, AGV's, ...

Anderzijds beheersen we specifieke expertise in hydraulica, vacuümtechniek, piping en koeltechniek. Binnen deze pijler bouwt ATS Groep ook specifieke machines met wereldwijde export: onthuidmachines voor vis en vlees en industriële was- en drooginstallaties. Daarnaast leveren wij aan onze klanten uiteenlopende tilhulpmiddelen die bijdragen aan het verbeteren van de ergonomie voor werknemers met frequente hefwerkzaamheden.



OVER ATS GROEP > ONZE ACTIVITEITENPIJLERS

Slimme energieoplossingen & HVAC

Sinds 2015 kent deze pijler een enorme groei onder invloed van ons moederbedrijf Luminus.

Naast HVAC-installatie en HVAC-automatisering, bieden we tal van energiediensten zoals zonnepanelen (PV), elektrische laadpunten (EV) en batterijsystemen aan en helpen we onze klanten op vlak van energie-efficiëntie. Binnen ATS Groep hebben we een eigen energiemanagementsysteem "SmartKit" ontwikkeld voor het monitoren, visualiseren en aansturen van energieassets binnen gebouwen en industriële processen.

Binnen ATS Groep beschikken we bovendien over specifieke expertise in het ontwerpen en realiseren van energiekritische installaties, waarbij continuïteit en betrouwbaarheid van de energievoorziening centraal staan, vooral in omgevingen waar stroomuitval geen optie is.



OVER ATS GROEP > ONZE ACTIVITEITENPIJLERS

Distributie elektrische componenten

ATS Distribution is de groothandel elektrisch materiaal binnen ATS Groep.

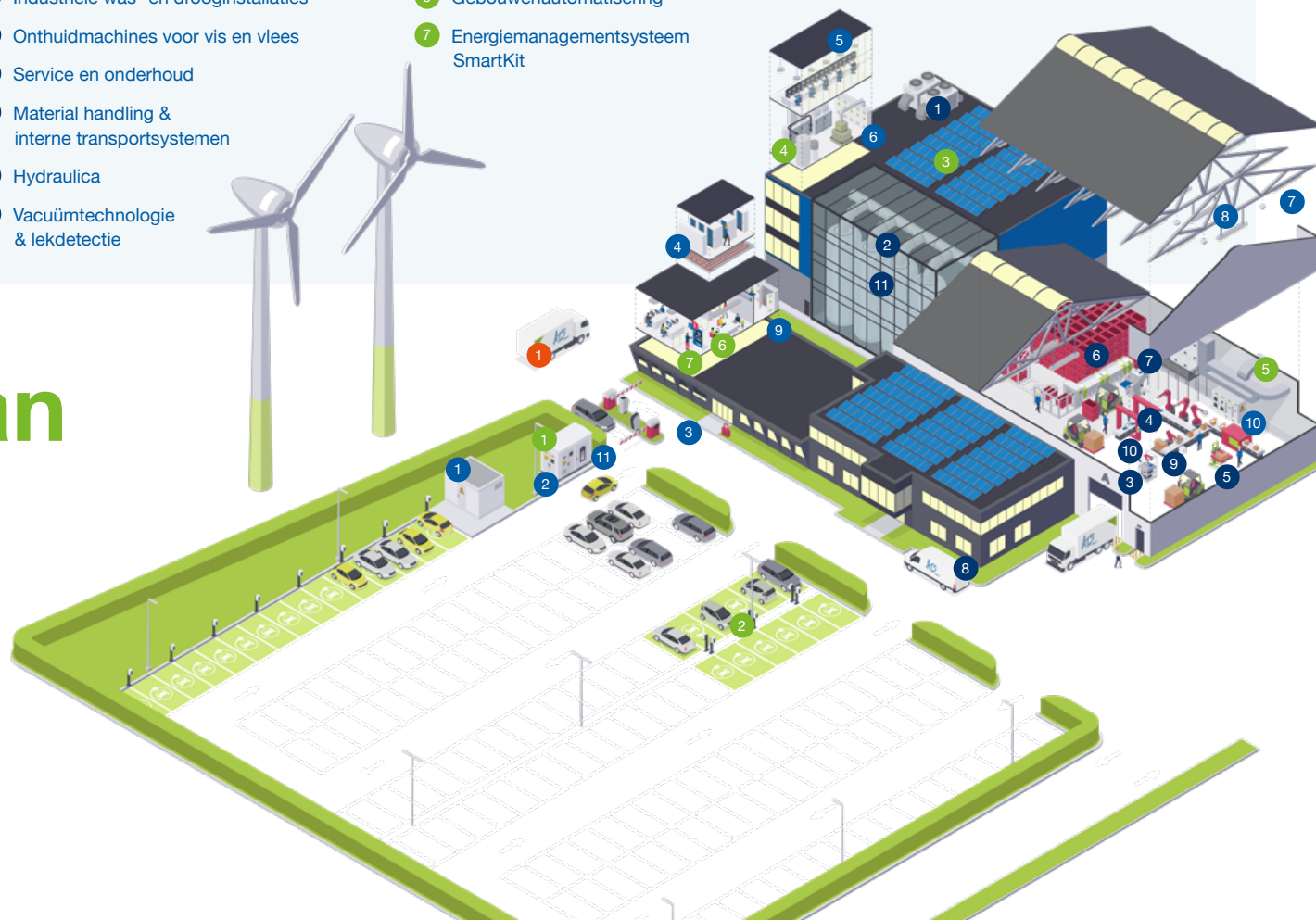
Met 5 verschillende vestigingen verspreid over Vlaanderen heeft deze specialisatie van ATS Groep een vooraanstaande positie binnen de Vlaamse elektro-groothandel verworven.



Elektro & automatisering	Mechatronica & ergonomische tilhulpen	Slimme energieoplossingen & HVAC	Distributie
<ul style="list-style-type: none"> 1 Middenspanningsinstallaties 2 Power Quality 3 Beveiliging en toegangscontrole 4 Databekabeling, netwerkinfrastructuur en serverrooms 5 Procesautomatisering 6 Algemene laagspanningsborden en Busbarsystemen 7 Branddetectie 8 Verlichtingsprojecten 9 Bordenbouw 10 Discrete automatisering en aandrijftechniek 11 Energiekritische installaties 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Industriële koeltechniek 2 Industriële piping 3 Machinebouw 4 Robotica 5 Ergonomische tilhulpen 6 Industriële was- en drooginstallaties 7 Onthuidmachines voor vis en vlees 8 Service en onderhoud 9 Material handling & interne transportsystemen 10 Hydraulica 11 Vacuümtechnologie & lekdetectie 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Batterijsystemen 2 EV-laadoplossingen 3 PV-systemen 4 HVAC-installatie 5 Ventilatie 6 Gebouwenautomatisering 7 Energiemanagementsysteem SmartKit 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Distributie elektrische componenten

Expertise van ATS Groep

[Naar de digitale 3D-fabriek >>](#)



OVER ATS GROEP

Onze klanten

ATS Groep creëert duurzame langetermijnwaarde door klanten te ondersteunen in diverse industriële sectoren en in de tertiaire sector. De kernactiviteiten zijn hoofdzakelijk geconcentreerd in België, waar de bedrijvengroep actief is binnen drie hoofdsegmenten: industrie, infrastructuur en gebouwen.

Daarnaast volgt ATS Groep haar Belgische multinationale klanten bij internationale activiteiten, wat resulteert in een aanwezigheid buiten België. Binnen de industriële activiteiten (pijler mechatronica en automatisering) onderscheidt ATS Groep zich bovendien door de ontwikkeling en bouw van gespecialiseerde machines die wereldwijd worden geëxporteerd. Deze combinatie van sectorale en geografische spreiding, internationale klantenondersteuning en exportgerichte machinebouw versterkt de veerkracht van de organisatie, beperkt de conjunctuurgevoeligheid en ondersteunt een stabiel en toekomstbestendig bedrijfsmodel.



OVER ATS GROEP

Onze klanten



Industrie

Sinds haar oprichting in 1984 is ATS Groep actief binnen de industriële sector. Doorheen de jaren werd expertise opgebouwd in een brede waaier aan industriële activiteiten en productieprocessen waaronder voeding, veevoeding, dranken, farma, automobiel, chemie, petrochemie, textiel, Dankzij haar multidisciplinaire expertise is de ATS Groep in staat klanten te ondersteunen bij het optimaliseren van de prestaties, betrouwbaarheid en energie-efficiëntie van hun installaties.



Infrastructuur

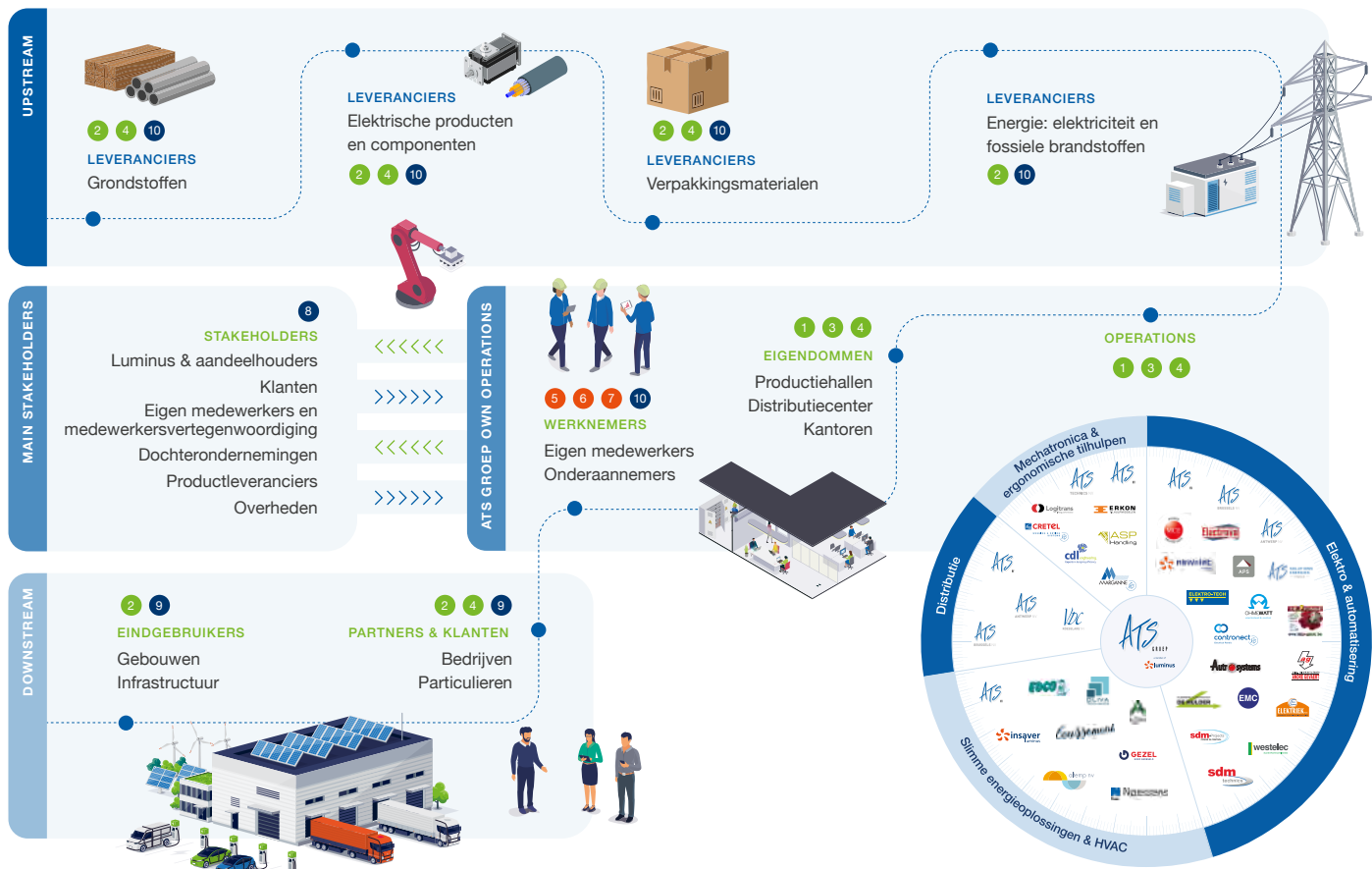
ATS Groep verleent haar technische expertise ook aan infrastructuurbedrijven. Dit omvat onder meer activiteiten voor distributienetbeheerders, energieproducenten en bedrijven actief binnen de publieke waterinfrastructuur. De dienstverlening in dit segment is gericht op het ondersteunen van kritische infrastructuur, waarbij continuïteit, betrouwbaarheid en efficiënt gebruik van middelen centraal staan.



Gebouwen en tertiaire sector

Binnen de tertiaire sector en gebouwenmarkt biedt ATS Groep oplossingen op het vlak van elektrotechnieken en HVAC-systemen. Deze activiteiten zijn gericht op het verbeteren van het binnenklimaat, het comfort en de energieprestaties van gebouwen. ATS Groep is actief in uiteenlopende subsectoren, waaronder zorginstellingen, onderwijs, openbare gebouwen, financiële instellingen en retail.

Hoe we waarde creëren



Duurzaamheid is inherent verbonden met ons bedrijfsmodel. Enerzijds heeft ATS Groep een directe impact via haar eigen bedrijfsvoering, onder meer op het vlak van energieverbruik, mobiliteit en gebouwen. Anderzijds heeft de groep een belangrijke indirecte impact door de oplossingen en installaties die zij realiseert bij klanten, die bijdragen aan energie-efficiëntie, elektrificatie en toekomstgerichte technische infrastructuur.

Binnen dit kader verankert ATS Groep duurzaamheid in haar strategische besluitvorming en dagelijkse werking. Door structureel rekening te houden met relevante impacten, risico's en kansen ondersteunt ATS Groep een robuuste governance en een duurzaam bedrijfsmodel op lange termijn.

Environment

- 1 Broeikasgasemissies uit eigen operaties
- 2 Broeikasgasemissies in de keten
- 3 Energie-efficiëntie en hernieuwbare energie
- 4 Materiaalgebruik en circulaire economie

Social

- 5 Arbeidsvoorwaarden
- 6 Opleiding en competentieontwikkeling
- 7 Gezondheid, welzijn en veiligheid

Governance

- 8 Bedrijfscultuur en waarden
- 9 Productkwaliteit- en integriteit
- 10 Beschermen van medewerkers in de keten

Onze ESG-strategie

Onze ESG-strategie

Duurzaamheid heeft binnen ons bedrijf altijd veel aandacht gekregen, maar in 2024 was het moment aangebroken om meer samenhang te brengen tussen de verschillende projecten en initiatieven. Daarom hebben we hard gewerkt aan een dubbele materialiteitsbeoordeling en duurzaamheidsstrategie, in lijn met onze vier waarden.

Aan de hand van een dubbele materialiteitsbeoordeling hebben we de duurzaamheidsonderwerpen in kaart gebracht die voor ons het meest relevant zijn. Deze onderwerpen weerspiegelen de belangrijkste thema's voor ATS Groep op het vlak van milieu, mensen en bestuur. De materiële thema's vormen dan ook meteen de inhoudelijke speerpunten van onze duurzaamheidsstrategie.

Hoe zijn we te werk gegaan?

ATS Groep stelde een longlist van relevante duurzaamheidsthema's op, gebaseerd op de ESRS 1 (AR 16), SASB-standaarden en duurzaamheidsrapporten van vergelijkbare organisaties. Het kernteam duurzaamheid vulde deze longlist aan met eigen relevante thema's en herschreef de IRO's (Impacts, Risks & Opportunities) op maat van ATS Groep. Sommige IRO's werden gebundeld tot een werkbare shortlist van 15 mogelijke materiële thema's.

Met begeleiding van externe consultant slidingdoors werd een traject opgezet met het kernteam duurzaamheid van ATS Groep. Via workshops en stakeholderbevragingen (inclusief medewerkers, Raad van Bestuur, aandeelhouders, directie, moederbedrijf Luminus, klanten, dochterondernemingen en leveranciers) werd uiteindelijk een definitieve lijst van materiële thema's bepaald.

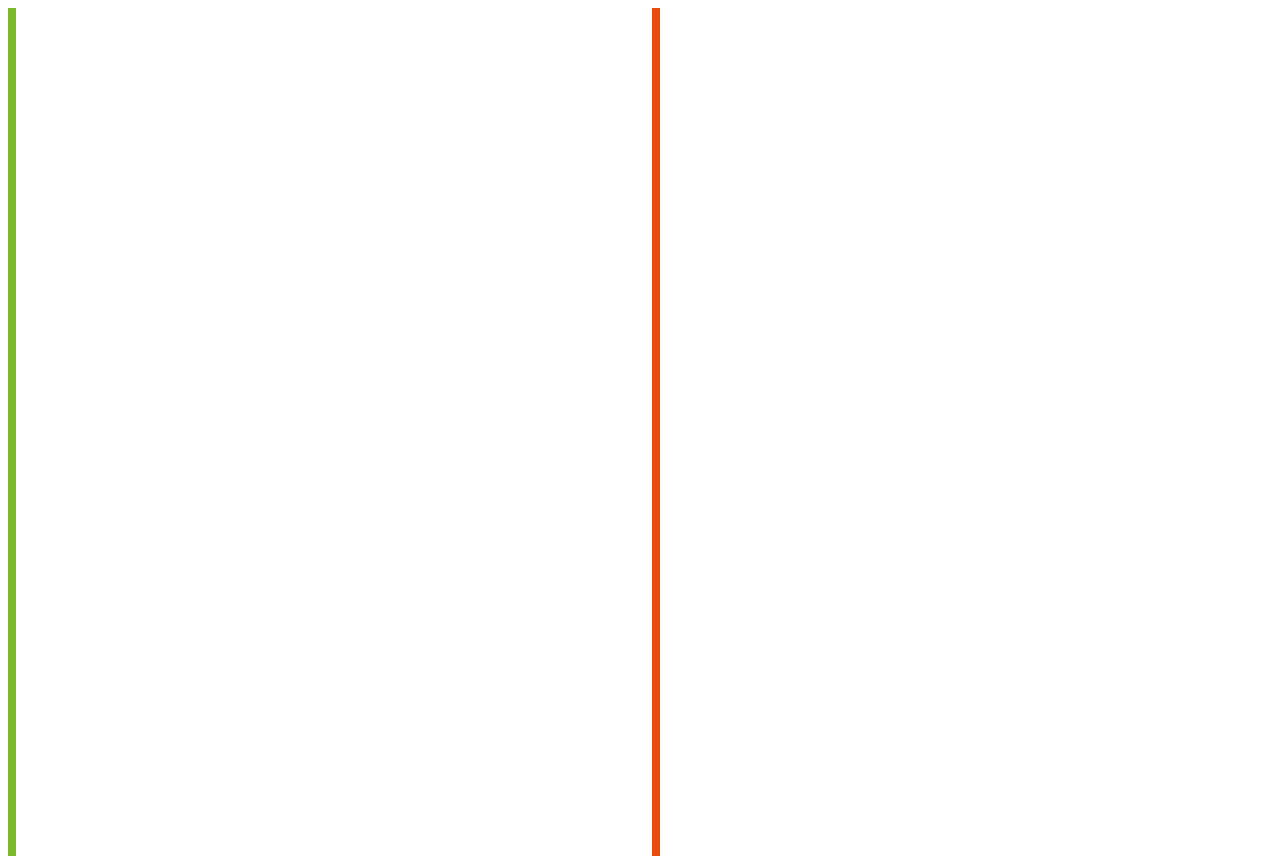
VSME C1 – Strategie: Bedrijfsmodel en duurzaamheid
ESRS SBM-1 – Strategie, businessmodel en waardeketen

VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
ESRS MDR-P – Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's



Welke thema's zijn materieel voor ATS Groep

De definitieve selectie van materiële thema's gerangschikt binnen de ESG-structuur zijn:



[Bekijk onze dubbele materialiteitsanalyse >>](#)

ONZE ESG-STRATEGIE

Environment / Milieu



We bouwen stap voor stap aan een duurzame bedrijvengroep door onze impact op energie, water, mobiliteit, afval en gebouwen meetbaar te verkleinen. Zo dragen we actief bij aan een klimaatvriendelijke en circulaire toekomst.

ATS Groep veroorzaakt directe uitstoot van broeikasgassen (scope 1) via haar voertuigenpark (transport), verwarming (gebouwen) en indirect via aangekochte elektriciteit (scope 2), maar heeft ook een rol om deze mee te helpen vermijden. We bouwen fossiele brandstoffen af en investeren in duurzame energie d.m.v. elektrificatie. We dragen positief bij aan de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen van onze klanten door technieken die energie-efficiëntie bevorderen (bv. SmartKit), de installatie van hernieuwbare energiebronnen (zonnepanelen, warmtepompen) en de algemene elektrificatie van de klant. Ten slotte faciliteren we adaptatie aan klimaatverandering d.m.v. HVAC-installaties.

Als technische dienstverlener werken we met veel materialen en verpakkingen. Door verantwoord grondstofgebruik en het afleveren van kwalitatieve producten met een lange levensduur proberen we verspilling te voorkomen en zo weinig mogelijk afval te produceren. Ons doel is om alle afvalstromen zo zorgvuldig mogelijk te sorteren en daarmee de recyclage te optimaliseren. Dat verlaagt onze impact en versterkt onze bijdrage aan een circulaire economie.

We borgen dit structureel via ons ISO 14001-milieu-managementsysteem: we leggen verantwoordelijkheden vast, monitoren prestaties, zetten doelstellingen, sturen bij waar nodig en werken continu aan verbetering.



Environment / Milieu

Duurzame elektrificatie door efficiëntie en automatisering



Onze KPI's en doelstellingen

Bij ATS Groep willen we onze volledige koolstofvoetafdruk kennen én begrijpen. Daarom meten we onze uitstoot volgens het Greenhouse Gas Protocol. In 2023 startten we met de eerste berekeningen en in 2024 publiceerden we ons eerste koolstofvoetafdrukrapport. Daarin rapporteerden we de scope 1- en scope 2-emissies van A.T.S. nv.

In 2025 hebben we die emissie-inventaris verbreed naar de volledige ATS Groep (A.T.S. nv en alle dochterondernemingen, in een rapport over 2024). Waar mogelijk brachten we ook scope 3-emissies in kaart. Onze volgende stap is duidelijk: tegen rapportagejaar 2028 (over boekjaar 2027) willen we onze scope 3-emissies volledig in kaart brengen.

Om onze koolstofvoetafdruk te berekenen, brachten we eerst onze energieverbruiken in kaart (omgezet naar MWh) en bepaalden we welk aandeel hernieuwbaar is. Ons grootste energieverbruik zit in fossiele brandstoffen voor bedrijfswagens en verwarming van gebouwen.

De scope 1-emissies van ATS Groep zijn afkomstig van bedrijfsvoertuigen en gebouwenverwarming en maken 45,8 % uit van de gekende emissies. De scope 2-emissies van ATS Groep zijn afkomstig van aangekochte elektriciteit voor gebouwen en elektrische voertuigen.

De emissies worden uitgedrukt in ton CO₂-equivalent. Bijvoorbeeld 1.000 liter diesel verbruiken geeft een directe CO₂-uitstoot van 2,462 ton CO₂-equivalent.

VSME B3 – Energie en GHG emissies

ESRS E1-5 – Energieverbruik en mix

ESRS E1-6 – Bruto scope 1, 2, 3 en totale broeikasgasemissies



Doelstellingen

ATS Groep wil haar impact op klimaatverandering systematisch verlagen en vertaalde dat naar concrete doelstellingen.

Eerst en vooral willen we onze directe CO₂-uitstoot (scope 1) verminderen met 34% tegen 2030 t.o.v. het basisjaar 2024.

We zien al een duidelijke daling, vooral door een lager brandstofverbruik in ons wagenpark. Dat bevestigt dat onze keuzes rond efficiënter rijden en elektrificatie effect hebben.

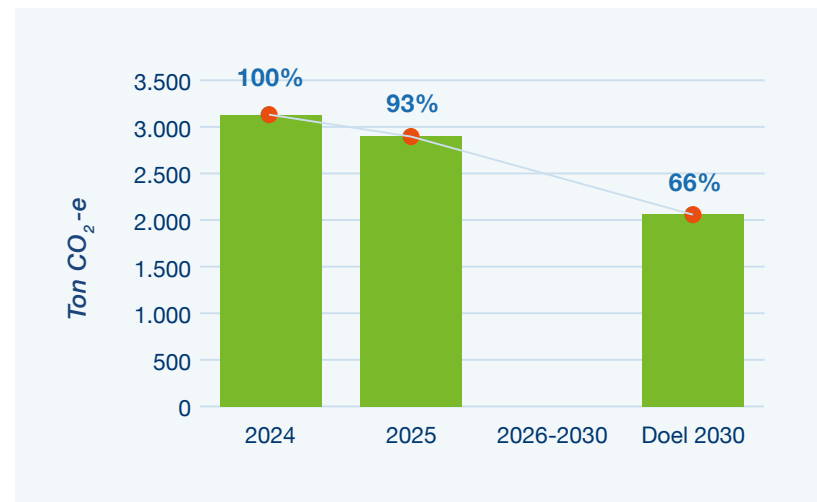
Daarnaast willen we ook onze indirecte CO₂-uitstoot (scope 2, market-based) terugdringen.

Hier zien we voorlopig nog een stijging. Die komt vooral door veranderingen in de elektriciteitsmix, een hogere elektriciteitsvraag en door het toenemend extern laden van elektrische voertuigen, waarbij we vandaag nog te weinig inzichten hebben in de herkomst van die stroom. Door over te stappen op groene elektriciteitscontracten voor alle sites willen we deze uitstoot opnieuw doen dalen.

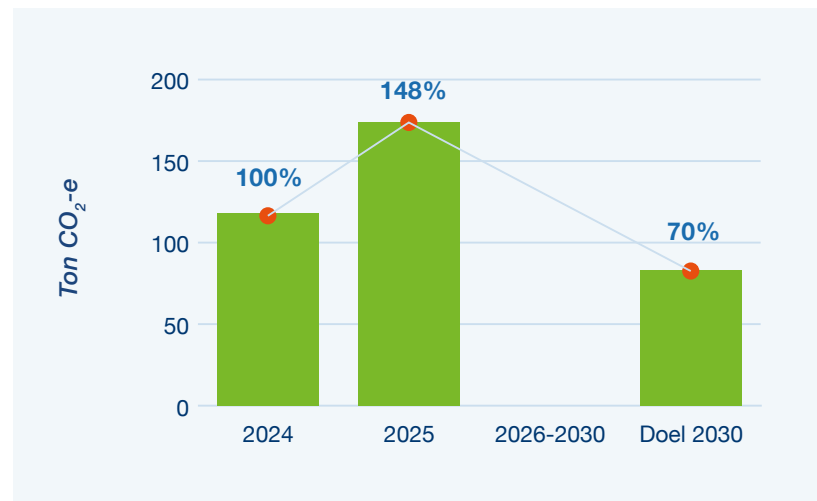
Tot slot willen we onze klimaatimpact volledig begrijpen door ook scope 3-emissies verder in kaart te brengen.

Zoals de uitstoot die ontstaat bij de productie van materialen en producten die we installeren. Parallel nemen we klimaat mee in investeringsbeslissingen rond gebouwen, bijvoorbeeld bij renovaties of verhuisbewegingen. De milieucoördinator evalueert deze keuzes intern zodat we gericht kunnen sturen op energiezuinige en toekomstbestendige infrastructuur.

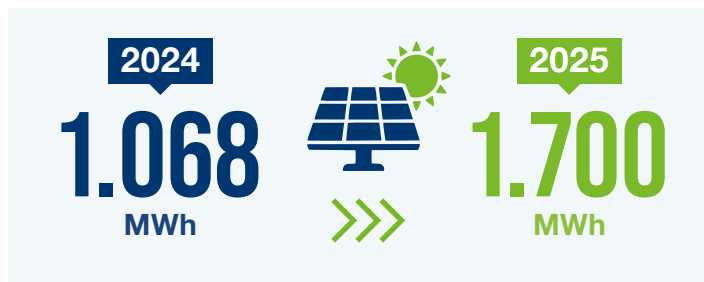
Directe uitstoot ATS groep (scope 1)



Indirecte uitstoot ATS groep (scope 2 - market based)



Zonnepanelen



Aantal volledig elektrische wagens

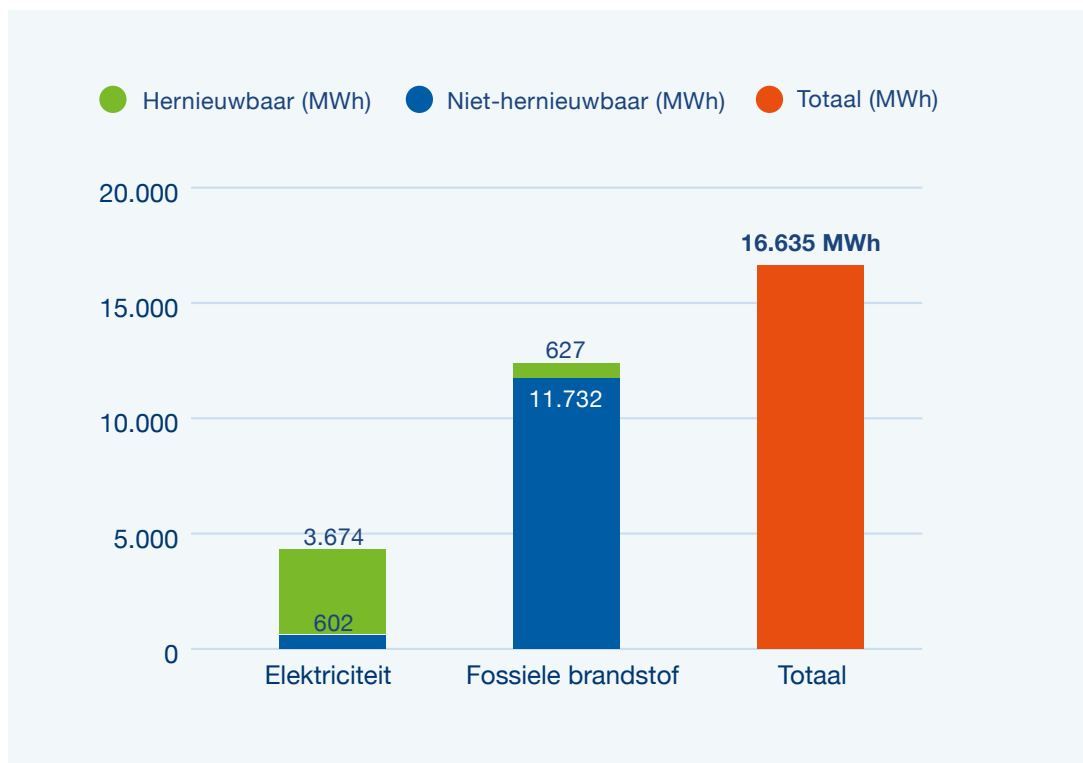


Aantal laadpalen

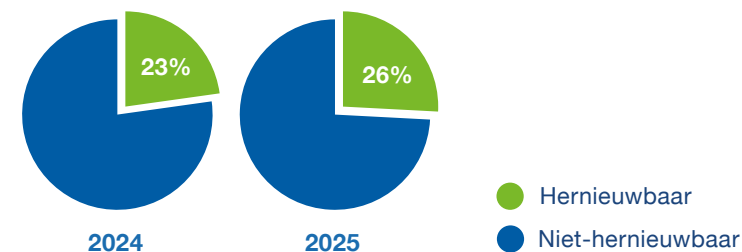


Stijging door verbeterde dataverzameling

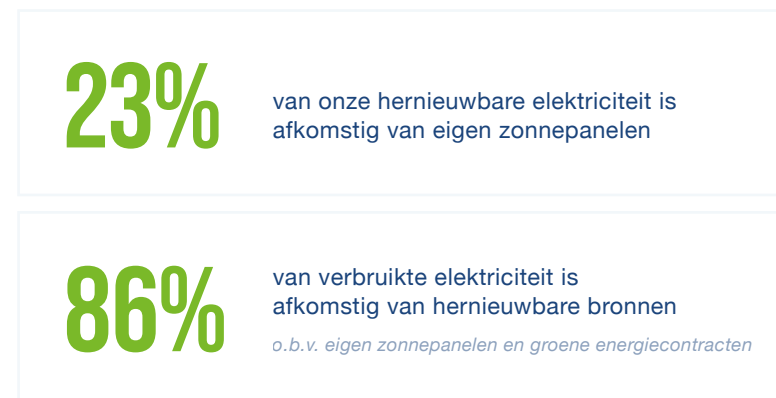
Aandeel hernieuwbare energie ATS groep



Energieverbruik



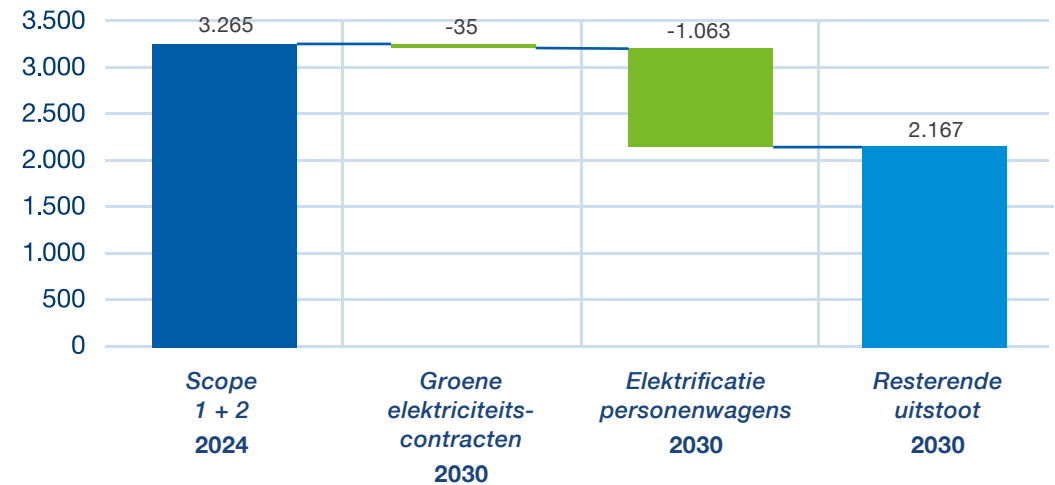
Hernieuwbare elektriciteit



Een greep uit onze acties

ATS Groep zet zich actief in om haar uitstoot van broeikasgassen stap voor stap te verminderen en zo bij te dragen aan de strijd tegen klimaatverandering. Omdat enkel de scope 1- en 2-emissies op groepsniveau gekend zijn en nog niet alle scope 3-emissies, hebben we op dit moment enkel voor scope 1- en 2- emissies een transitieplan uitgewerkt op basis van de gezette milieudoelstellingen. We kiezen de komende jaren voluit om fossiel af te bouwen, elektrificatie te versnellen en onze stroom te vergroenen

Decarbonisatie Scope 1 + 2



VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

VSME C3 – GHG reductiedoelstellingen en klimaattransitie

ESRS E1-1 – Transitieplan voor klimaatmitigatie

Elektrificatie van het wagenpark

Omdat ons wagenpark de grootste bron is van onze directe uitstoot, zetten we volop in op de elektrificatie van bedrijfswagens. We bouwen dit stapsgewijs uit en volgen tegelijk de marktontwikkelingen op voor volledig elektrische lichte vrachtvoertuigen, zodat we ook daar versneld kunnen schakelen wanneer de oplossingen rijp zijn. De groei van ATS Groep, onder meer via overnames, maakt die transitie extra belangrijk én uitdagender om consistent door te trekken.

-96.000

liter diesel
t.o.v. 2024

-16.000

liter benzine
t.o.v. 2024

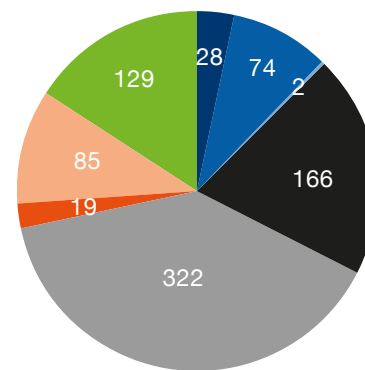
Doelstelling



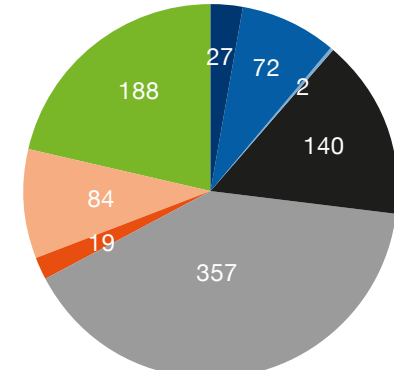
100% elektrische bedrijfspersonenwagens

Gemiddeld aantal voertuigen 2024 - 2025

- Benzine personenwagens
- Benzine hybridewagens
- Benzine overig
- Diesel personenwagens
- Diesel lichte en zware vracht
- CNG personenwagens
- CNG lichte en zware vracht
- Volledig elektrische personenwagens



2024



2025

Inzetten op duurzame gebouwen

De tweede pijler binnen de reductie van **scope 1-emissies** is het inzetten op duurzame gebouwen, dit bij zowel renovaties als het verhuizen van ondernemingen. We sturen op performante gebouwen: betere schil, efficiëntere installaties en duidelijke keuzes bij renovaties en nieuwe sites. Gebouwen moeten minder energie vragen vóór we energie groener maken.

Waar dit praktisch haalbaar is, installeren we zonnepanelen.

In 2024 werd 1.068 MWh groene stroom opgewekt met zonnepanelen, waarvan 669 MWh op eigen sites verbruikt werd. In 2025 wekten we 1.700 MWh op, waarvan 1.003 MWh op eigen sites werd verbruikt. De sterke stijging is te wijten aan een verbetering van de dataverzameling. We kunnen onze groene energiestromen systematisch beter in kaart brengen, onder andere via ons eigen SmartKit energimanagementsysteem.

We voeren stapsgewijs groene stroomcontracten in. We sturen aan op groene stroom, betere energieprestaties van het gebouw en haalbare verbetermaatregelen. Doordat ATS Groep al jaren sterk heeft ingezet op groene stroom is al 86 % van het elektriciteitsgebruik afkomstig van hernieuwbare bronnen. Een knelpunt dat we ervaren is dat de herkomst van het laden van voertuigen buiten locaties van ATS Groep, niet traceerbaar is. Dit is een risico voor het behalen van onze doelstelling m.b.t. indirecte scope 2-emissies.



ATS Groep als motor van de energietransitie bij B2B-klienten

ATS Groep versnelt de elektrificatie bij industriële klanten door elektrische installaties te plaatsen, te upgraden, te refurbishen en te herstellen—van het elektrisch bord tot de verlichting van kantoor- en productieomgevingen. We gaan daarbij verder dan “installeren alleen”: we verbeteren ook energie-efficiëntie en automatisering, onder meer via onze SmartKit-software en onze sterke expertise in industriële en gebouwenautomatisering.

Daarnaast helpen onze dochterbedrijven Insaver en Atom klanten om zelf groene energie op te wekken met de installatie van zonnepanelen. In de HVAC-sector bieden meerdere dochterfirma's concrete alternatieven voor fossiele verwarming, zoals warmtepompen. Zo maakt ATS Groep de energietransitie tastbaar: met oplossingen die werken in de praktijk, vandaag én morgen.



Scope 3-emissies

Op dit moment heeft ATS Groep al enkele Scope 3-categorieën in kaart gebracht. We bouwen dit stapsgewijs verder uit en verbeteren tegelijk de datakwaliteit.

1

Brandstoffen en elektriciteit (upstream & netverliezen)

We berekenen de indirecte uitstoot die ontstaat bij het ontginnen, raffineren en leveren van fossiele brandstoffen, én de netverliezen bij elektriciteit. Deze uitstoot daalde van 999 ton naar 931 ton CO₂. De oorzaak van de daling is het verminderde fossiel brandstofgebruik in 2025.

2

Afval

De uitstoot gelinkt aan onze afvalproductie daalde van 847 ton naar 640 ton CO₂. Dat komt vooral door minder ingezamelde metalen op de werf. We willen deze berekening verfijnen met primaire data van onze afvalophalers; die gegevens zijn vandaag nog niet volledig beschikbaar.

3

Zakenreizen

De emissies van dienstreizen daalden van 62 ton naar 52 ton CO₂. De daling heeft als oorzaak dat er in 2025 minder vluchten waren. Van 222 naar 160 vluchten. Het aantal vluchten varieert sterk in functie van het aantal buitenlandse projecten.

4

Woon-werkverkeer met privé-middelen

De uitstoot van woon-werkverkeer steeg van 364 ton naar 432 ton CO₂, vooral door meer gereden kilometers. Onze directe invloed is hier beperkter, maar we sturen wel: via fietsleasing en bedrijfsfietsen moedigen we collega's aan om vaker de fiets te nemen. Dat helpt het klimaat én de gezondheid.

5

Uitgaande transporten

We brengen ook de emissies van onze uitgaande transporten in kaart. In 2025 verbeterden we deze berekening dankzij extra gegevens van transportfirma's. Voor 2025 komen we uit op een geëxtrapoleerde uitstoot van 196 ton CO₂. Het cijfer voor 2024 (280 ton CO₂) is indicatief en heeft een lagere betrouwbaarheid.



Environment / Milieu

Circulair doorheen ATS groep



Onze KPI's en doelstellingen

Binnen ATS Groep onderscheiden we drie duidelijke afvalstromen:

Metalen

Door onze activiteiten vormen koperkabels de belangrijkste afvalstroom. Deze zijn vooral afkomstig uit afbraakwerken bij klanten of uit reststukken die we niet meer kunnen inzetten. Daarnaast verwerken we ook grote volumes ijzer, en in mindere mate inox, aluminium(kabel), elektronisch afval en -batterijen. Bij grotere hoeveelheden laten we metalen rechtstreeks op de werf ophalen om transport en bijhorende emissies te beperken.

Verpakkingsafval

Onze distributie-activiteiten zorgen vooral voor verpakkingsafval, zoals karton en hout (palletten en kabelhaspels). We zien ook kunststoffen zoals plastic folie, isomo en kunststof spanlinten. We hergebruiken leveranciersverpakkingen waar mogelijk en zoeken voor de rest naar zo duurzaam mogelijke verwerkingsroutes.

Gevaarlijke afvalstoffen

Dit omvat onder meer afvalwater van beitsen, gebruikte spuitbussen en afval van solventverf. Ook TL-lampen en elektronisch afval komen regelmatig voor. We slaan deze stromen correct en veilig op om emissies naar de omgeving te voorkomen en laten ze ophalen door erkende verwerkers.

Daarnaast zijn er nog overige afvalstoffen zoals restafval, harde plastics, bouw- en sloopafval, PMD, GFT, etensresten, glas en diverse andere afvalstromen.

VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

VSME B7 – Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalbeheer

ESRS E5-2 – Acties en middelen inzake materiaalgebruik en circulaire economie

2024

272

ton restafval



2025

212

ton restafval

2024

79%



2025

82%

Doelstellingen



Restafval -5% tegen 2030 t.o.v. 2024



Selectief inzamelpercentage > 75%

ONZE ESG-STRATEGIE > ENVIRONMENT / MILIEU > CIRCULAIR DOORHEEN ATS GROEP

In 2025 formuleerde ATS Groep twee doelstellingen rond grondstoffengebruik. Dankzij onze dataverzameling kunnen we trends herkennen en onze vooruitgang gericht opvolgen.

Een eerste doelstelling is het verminderen van restafval richting 2030.

We zien dat we hierin sterk vooruitgaan. Dat komt door een combinatie van betere afvalsortering, minder restafval en een aangepaste manier van wegen door afvalophalers. Omdat deze evolutie sneller gaat dan verwacht, zullen we deze doelstelling opnieuw evalueren en waar nodig aanscherpen.

Een tweede doelstelling is het behouden van een hoog selectief inzamelpercentage (minstens 75%).

Met andere woorden: we willen zoveel mogelijk afvalstromen apart verzamelen zodat ze niet in het restafval belanden. De trend is positief en bevestigt dat onze aanpak werkt. Ook deze doelstelling evalueren we periodiek om ambitie en haalbaarheid scherp te houden.

Hoe we ons afval beter begrijpen

We registreren afvalstromen volgens de Europese Eural-codes. We zien dat de productie van gevaarlijk afval licht stijgt, terwijl afvalwater (de grootste component binnen die stroom) ongeveer gelijk blijft. De productie van niet-gevaarlijk afval daalt.

Daarnaast delen we afval ook in operationele categorieën (los van Eural-codes) om betere inzichten te krijgen in wat er precies ontstaat op sites en werven. Die indeling optimaliseren we verder, zodat onze analyses consistenter en actiegerichter worden.

Restafval ATS groep	2024 Hoeveelheid [ton]	2025 Hoeveelheid [ton]
Afvalwater	48	51
Gevaarlijk	9	5
Huishoudelijk	11	14
Metalen	571	353
Overig	82	47
Harde kunststoffen	/	18
Elektronisch afval	/	16
Bouw en sloop	/	66
Plastiek	27	/
Restafval	272	212
Verpakking	394	528



Een greep uit onze acties

We streven er bij ATS Groep naar om kwalitatieve materialen te gebruiken met lange levensduur. Daarnaast wordt er actief gewerkt aan het terugdringen van restafval en het hergebruiken van materialen waar dat mogelijk is. We brengen systematisch in kaart welke circulaire 10-R-strategieën we toepassen in onze diverse activiteiten.

Hergebruik

Als er materialen zijn die niet verkocht kunnen worden, wordt er eerst gezocht of deze kunnen gebruikt worden voor opleidingen of gedoneerd kunnen worden aan scholen. Op deze manier proberen we verspilling tegen te gaan. Als er afval gecreëerd wordt, ligt de focus op het correct sorteren en het behouden van een hoog selectief inzamelpercentage. Ook het vermijden van afval vinden we belangrijk. Eind 2025 zijn we een samenwerking gestart met de firma Recubela. Via Recubela kunnen we wegwerppaletten herbestemmen zodat deze geen afval meer worden, zelfs beschadigde wegwerppaletten worden hersteld. We konden sinds de start van de samenwerking al 783 paletten herbestemmen. Daarnaast wordt een ophaling gecombineerd met een levering van Europallets, zo besparen we ook op brandstofverbruik.



Revisie vacuümpomp: R6, Remanufacture

Basis voor circulaire keuzes

De 10-R-strategieën zijn een (veelgebruikte) ladder van circulaire opties: van meest circulair (R0) naar minst circulair (R9). Ze helpen om in kaart te brengen welke circulaire strategieën we al toepassen in ATS Groep. Daarnaast zijn ze inspirerend voor nieuwe strategieën.

R0 – Refuse (weigeren) Niet aankopen/geen product nodig maken. Bijvoorbeeld: geen wegwerpitems meer bestellen.

R1 – Rethink (herdenken) Anders ontwerpen/gebruiken: deelmodellen, multifunctioneel, minder materiaal.

R2 – Reduce (reduceren) Minder grondstoffen en energie gebruiken in product en proces (lichtgewicht, efficiëntie).

R3 – Reuse (hergebruiken) Product opnieuw gebruiken zonder grote aanpassing (tweedehands, intern hergebruik).

R4 – Repair (herstellen) Defecten herstellen zodat het product langer meegaat (onderdelen vervangen).

R5 – Refurbish (opknappen) Ofrissen/moderniseren, vaak met gedeeltelijke vervanging (bv. kast vernieuwen, componenten updaten).

R6 – Remanufacture (hermaken/reviseren) Terugbrengen naar “als nieuw” met hergebruikte onderdelen, volgens industriële kwaliteitsstandaard.

R7 – Repurpose (herbestemmen) Product/onderdelen een andere functie geven dan oorspronkelijk bedoeld.

R8 – Recycle (recycleren) Materialen terugwinnen en opnieuw inzetten als grondstof (meestal met kwaliteitsverlies).

R9 – Recover (energieterugwinning) Verbranden met energierecuperatie. Laatste optie vóór storten.

Environment / Milieu

Overige
milieuthema's

3

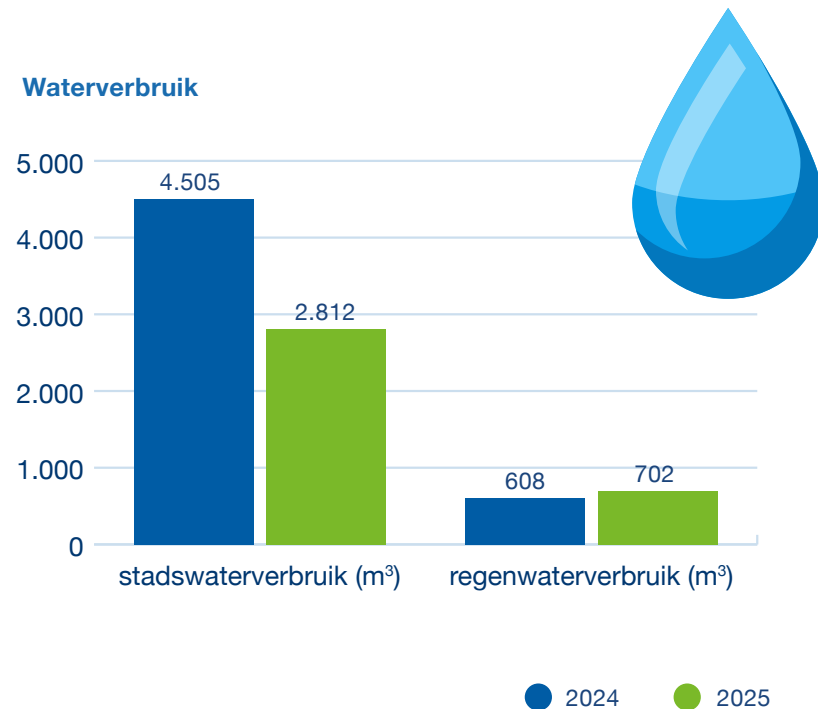
Waterverbruik

ATS Groep hecht belang aan verantwoord watergebruik. Daarom zetten we in op het gebruik van hemelwater en bouwen we stap voor stap een beter inzicht op over ons waterverbruik.

Binnen ATS Groep wordt water in hoofdzaak voor huishoudelijke toepassingen gebruikt. Op de sites in Gent, Hamme en Ans wordt het ook bij productieprocessen gebruikt, bij het beitsen, parelstralen en waterstraalsnijden.

Bij ATS Groep streven we naar een maximaal gebruik van hemelwater, daarom wordt op 17 sites regenwater gebruikt voor huishoudelijke en industriële toepassingen. Omdat nog niet alle locaties uitgerust zijn met regenwatermeters, streven we ernaar om in 2030 het volledige regenwaterverbruik te kennen.

Het hemelwaterverbruik steeg met 94 m³. Het stadswaterverbruik daalde zeer sterk van 2024 naar 2025. Er zijn twee oorzaken. Ten eerste was er in 2024 een verhoogd watergebruik te APS Lokeren door geothermische boringen. Daarnaast was er een ernstig waterlek bij een dochterfirma, dit lek werd na detectie onmiddellijk gedicht.



VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

VSME B6 - Water

Vervuiling

We willen altijd voorkomen dat onze activiteiten bodem, lucht of water vervuilen. We beperken het gebruik van gevaarlijke stoffen waar mogelijk en zorgen dat gevaarlijke afvalstoffen correct worden ingezameld en verwerkt.

Bij ATS Groep komt onder meer beitsafvalwater vrij. We vangen dit altijd op en laten het verwerken door erkende verwerkers. In 2024 produceerden we 42 ton beitsafvalwater, in 2025 44 ton. Dit is de voornaamste bron van gevaarlijk afval bij ATS Groep.

Op de site in Gent (Langerbruggekaai) zuiveren we het afvalwater via koolwaterstofafscidders en een biologische waterzuivering. De hoeveelheid water die door de koolwaterstofafscidders gezuiverd wordt is onbekend. Dit water is afkomstig van het afspoelen van vacuümpompen, het testen van nieuwe machines en het kuisen van het magazijn.

We onderhouden ook installaties zoals diesel- en stookolietanks, airco's, warmtepompen en gasverwarming zorgvuldig. Zo beperken we emissies en vermijden we lekkages.

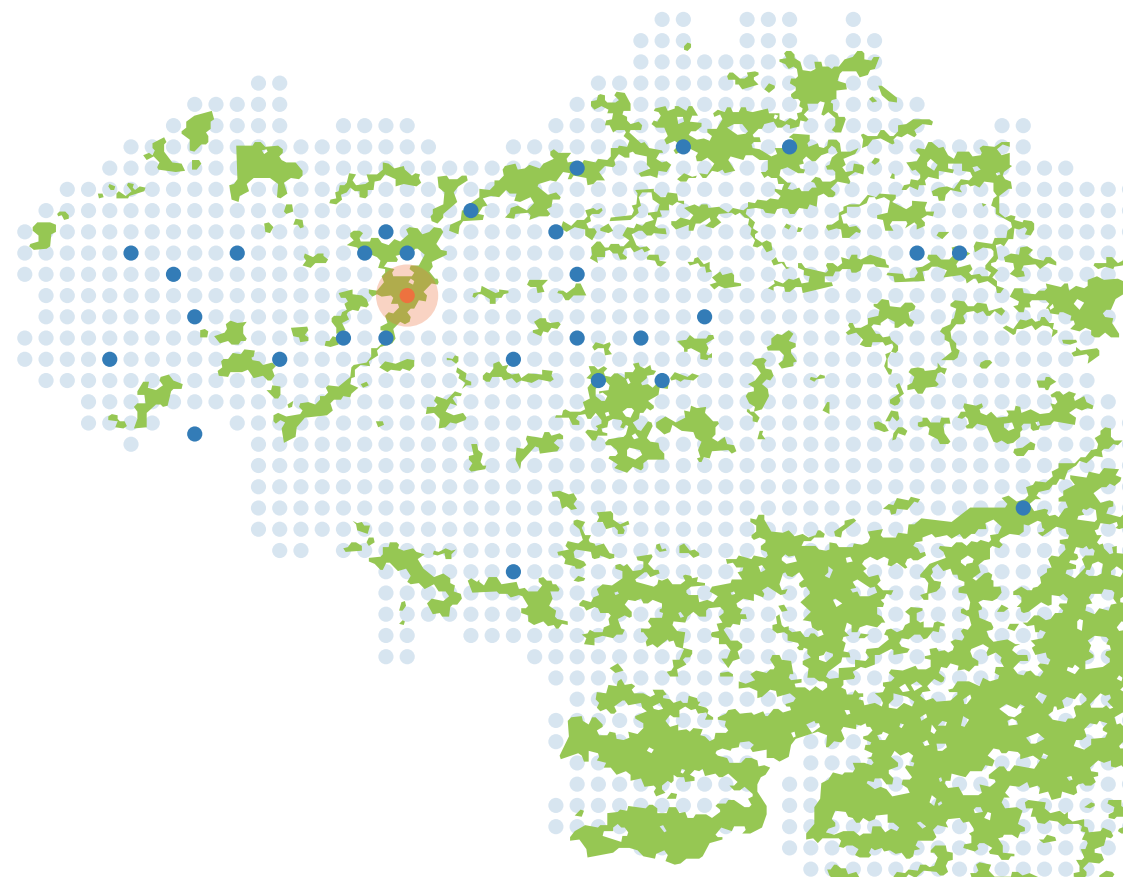


VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
VSME B4 - Verontreiniging

Biodiversiteit

Om onze impact op biodiversiteit te beoordelen, bekeken we of onze locaties (eigendom, leasing of beheer) in of nabij biodiversiteitsgevoelige gebieden liggen. We hielden daarbij rekening met VEN- en IVON-gebieden, Vogelrichtlijn- en Habitatrichtlijngebieden en de Natura 2000-habitatkaart.

Van alle sites in ATS Groep, is er geen enkel die in één van de eerder vermelde gebieden ligt. Twee locaties liggen nabij één van de biodiversiteitsgevoelige gebieden. De hoofdzetel van ATS Groep te Merelbeke (3,6 ha) ligt naast een Natura 2000 Habitatgebied, namelijk de rivier de **Tijarm**. De firma SDM-Technics (0,8 ha) ligt naast een deels Natura 2000 Habitatgebied genaamd **Berkenbosbeek**, het gebied en de onderneming zijn afgescheiden door de gewestweg de Koolmijnlaan. In totaal grenst 4,4 ha van ATS Groep aan een Natura 2000 gebied.



VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
 VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
 VSME B5 - Biodiversiteit



Bijenproject

In 2022 ging ATS Groep een samenwerking aan met De Nectarist om bij te dragen aan het behoud van biodiversiteit en het tegengaan van bijensterfte. Op de hoofdzetel in Merelbeke-Melle adopteerden we twee bijenkolonies. Bijen spelen een essentiële rol in de bestuiving van planten en vormen zo een belangrijke schakel in het ecosysteem.

De samenwerking resulteert elk jaar in een honingooft, goed voor ongeveer 100 potjes honing. De oogst gebeurt met minimale impact op de bijen en met respect voor hun natuurlijke leefomgeving. De opbrengst van de verkoop van de honing wordt geschonken aan een goed doel. Met dit initiatief combineert ATS Groep ecologische, lokale en maatschappelijke impact en engageert de groep zich voor een duurzame, langetermijnbenadering van biodiversiteit.

ONZE ESG-STRATEGIE

Social / mensen



ATS Groep is één grote familie: stuk voor stuk specialisten in hun vak, met een gedeelde passie voor techniek. Samen realiseren we uitdagende projecten en maken we de ambities van onze klanten waar. Dat kunnen we alleen door zorg te dragen voor onze mensen. Een sterk en gedragen HR-beleid is voor ATS Groep dan ook een essentiële hefboom voor kwaliteit, veiligheid, groei en duurzame inzetbaarheid.

Ons HR-beleid vertrekt vanuit vier kernwaarden die onze bedrijvengroep typeren: respect en vertrouwen, kwaliteit, ondernemerschap en diversiteit. Deze waarden vormen het kompas voor hoe wij werken, samenwerken en groeien.



Social / mensen

**Team ATS: meer dan
een elftal, samen doen
we elke dag aan topsport**



ONZE ESG-STRATEGIE > SOCIAL / MENSEN > TEAM ATS

Team ATS

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Daarom bouwen we bij ATS Groep elke dag aan een werkomgeving die motiveert, energie geeft en ruimte maakt om te groeien. Wanneer mensen zich goed voelen op het werk, presteren ze beter, blijven ze langer aan boord en zetten ze zich met overtuiging in. Dat is de basis van duurzaam succes.

ATS startte in 1984 als een KMO onder leiding van René Schepens. Die mentaliteit dragen we nog altijd mee, ook nu we gegroeid zijn. We houden de lijnen kort. We blijven aanspreekbaar. We kiezen bewust voor een cultuur waarin collega's elkaar kennen, helpen en versterken.



VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

VSME B9 – Medewerkers - Gezondheid en veiligheid

VSME B10 – Medewerkers - Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding

VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven

ESRS S1-13 - Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden

ESRS S1-14 – Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven

ATS Groep draait op mensen. Onze klanten rekenen elke dag op vakmanschap, beschikbaarheid en kwaliteit in uitdagende technische omgevingen. Wie goed zorgt voor zijn mensen, bouwt een sterkere onderneming.

1

Omdat welzijn productiviteit en kwaliteit versterkt

Een sterk welzijnsbeleid zorgt voor meer tevreden medewerkers. Tevreden medewerkers leveren beter werk, blijven langer en werken veiliger samen. Door aangename werkomstandigheden te creëren op vlak van veiligheid, ergonomie, werktijden, inclusie en verloning, verhogen we onze productiviteit en verlagen we fouten, incidenten en verloop. Dat is winst voor iedereen: medewerker, klant én bedrijf.

2

Omdat talent aantrekken én behouden een voorwaarde is om te groeien

De markt is krap. Technisch talent kiest bewust. ATS Groep investeert daarom in employer branding en in strategieën om toptalent aan te trekken en te houden. We bieden relevante verloningspakketten en extra voordelen, en we bouwen aan een ondersteunende en inclusieve cultuur. We maken dat concreet met een sterk onboardingprogramma, persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en activiteiten die welzijn en collegiale cohesie versterken.

3

Omdat mentale en fysieke gezondheid de basis is van duurzame inzetbaarheid

Wie goed in zijn vel zit, presteert beter en blijft langer inzetbaar. Welzijnsinitiatieven, gezondheidschecks en toegang tot zorg helpen om chronische klachten te voorkomen, stress te verminderen en mentale veerkracht te verhogen. Dat vertaalt zich in minder ziekteverzuim, meer energie op de werkvloer en een sterker teamgevoel.

4

Omdat veiligheid geen slogan is, maar een competentie

Techniek betekent risico's. Veiligheidstraining geeft medewerkers kennis over gevaren, veilig werken en noodprocedures. Daardoor verminderen we het aantal incidenten en beroepsgerelateerde aandoeningen. Veiligheid is bij ATS Groep een manier van werken: we trainen, we herhalen, we verbeteren.

5

Omdat doorgroeikansen het verschil maken tussen vertrekken of blijven

Ons vak beheersen zoals geen ander: dat is onze ambitie. Daarom investeert ATS Groep continu in opleiding, kennisdeling en competentieontwikkeling. Via de ATS Academy borgen we niet alleen de kwaliteit en veiligheid van onze werkzaamheden, maar ook de professionele groei van onze medewerkers. ATS Groep wil gericht investeren in groei: introductieprogramma's, leiderschapstraining, coaching en mentoring. Zo houden we kennis in huis, bouwen we sterke teams en creëren we interne carrièrepaden.

ONZE ESG-STRATEGIE > SOCIAL / MENSEN > TEAM ATS

Onze KPI's en doelstellingen

Via ons moederbedrijf Luminus nemen we jaarlijks deel aan de My EDF-enquête, die peilt naar werknemerstevredenheid. We gebruiken die feedback om gericht te verbeteren en keuzes te maken die onze werkvloer sterker maken.

Via onze externe dienst Securex nemen we periodiek deel aan een welzijnsbevraging die peilt naar het fysiek en psychosociaal welzijn van onze werknemers. We scoren hoog op sociale cohesie waar we heel trots op zijn en dat willen we ook zo houden. Het toont dat onze KMO-cultuur intact blijft ondanks onze groei. Wel zoeken we naar manieren om ook de arbeiders meer te betrekken aangezien we merken dat de bevraging voornamelijk door bedienden wordt ingevuld.

Werknemers die ATS verlaten, worden uitgenodigd voor een exitinterview, waarbij gepeild wordt naar de reden(en) van vertrek en bevroegd wordt wat er beter kan binnen onze organisatie. Dit draagt bij aan kwaliteitszorg en zorgt ervoor dat we systematisch herkalibreren.

Deze bevragingen worden de komende jaren uitgerold naar onze dochterbedrijven.



Doelstellingen



Score welzijnsbevraging Securex hooghouden en arbeidersparticipatie verhogen naar minstens 50%.



Aantal werknemers die minstens 1x per jaar deelnam aan een evaluatie- en ontwikkelingsgesprek verhogen.



ONZE ESG-STRATEGIE > SOCIAL / MENSEN > TEAM ATS

Een greep uit onze acties



Familiale sfeer die je voelt

We zetten actief in op verbinding, omdat sterke teams ontstaan buiten de puur operationele context. Daarom organiseren we elk jaar initiatieven die collega's dichter bij elkaar brengen: teambuildings, nieuwjaarsrecepties en de ATS Run die we afsluiten met een heuse BBQ voor het ganse gezin. In 2024 kwam daar zelfs een dartskampioenschap bij, niet "bedacht door HR", maar voorgesteld door onze mensen zelf. Dat typeert ATS: wie initiatief neemt, krijgt ruimte.

Om de vijf jaar organiseren we ook een familiedag waarop partners en kinderen welkom zijn. Onze laatste familiedag, naar aanleiding van 40 jaar ATS in Bellewaerde, bracht 2.560 bezoekers samen. Dat zegt alles: ATS is voor veel collega's meer dan een werkgever. Het is een verhaal dat je deelt.

Daarnaast organiseren medewerkers elk kwartaal zelf een sportactiviteit want ondernemerschap zit in ons DNA. De voorbije jaren passeerden onder andere roeien, squash, crossfit, padel, boulderen en boogschieten. Er werd ook een wielclub opgericht door en voor werknemers. We stimuleren dat soort dynamiek omdat het niet alleen leuk is, maar ook zorgt voor vertrouwen, teamgevoel en een sterkere samenwerking op de werkvloer. ATS sprong mee op de kar van dit succes door het aanbieden van ATS-sportkledij, nog meer één team.

We beseffen dat onze werknemers naast de ATS-familie ook hun eigen familie hebben waarvoor ze dienen te zorgen. We proberen dan ook waar mogelijk de flexibiliteit aan te bieden om werk en privé evenwichtig te kunnen organiseren a.d.h.v. flexibele uren en eenvoudige toegang tot zorgverloven zowel voor mannen als vrouwen. We werken aan een FAQ-pagina waardoor werknemers nog een beter overzicht krijgen van de mogelijkheden.



Waardering die concreet is

Werknemers die zich gewaardeerd voelen, zijn gelukkige werknemers. Daarom markeren we belangrijke momenten: verjaardag, geboorte, Pasen, Sinterklaas, anciënniteit... Wat belangrijk is voor onze mensen, is belangrijk voor ATS. Tegen 2026 evalueren we onze attenties, zodat we ze nog beter afstemmen op wat collega's écht appreciëren.

Daarnaast hebben werknemers toegang tot Benefits@work, met kortingen op winkels, webshops en uitstappen. Via ons moederbedrijf Luminus kunnen onze werknemers bovendien genieten van een goedkopere energiefactuur bij hen thuis. Het is een extra manier om waardering tastbaar te maken.

Voor zij die een tegenslag te verwerken krijgen in het leven, biedt ATS een hospitalisatie en gewaarborgd inkomensverzekering aan. Werknemers kunnen ervoor kiezen om tegen een voordelig tarief hun gezinsleden aan te sluiten. We willen zorgen voor onze werknemers en hun families ook in moeilijke periodes. We trekken dit verhaal zoveel mogelijk door naar al onze dochterondernemingen.



Lang engagement is geen toeval

In een arbeidsmarkt waar nieuw talent aantrekken niet vanzelf gaat, maken we het verschil door mensen te behouden. 51,5% van onze werknemers heeft meer dan 5 jaar anciënniteit. 31,5% van de werknemers zijn meer dan 10 jaar in dienst. Dat cijfer komt niet uit toeval. Het komt uit respect, vertrouwen en een cultuur waarin mensen zich gezien voelen.

We streven er naar dat elke werknemer minstens 1 keer per jaar een evaluatie- en ontwikkelingsgesprek heeft met zijn of haar leidinggevende. Dit draagt bij aan "zich gezien voelen" en zorgt er voor dat we moeilijkheden, maar ook opportuniteiten tijdig kunnen detecteren en aanpakken. In dit gesprek is ook een luik werknemerstevredenheid opgenomen. In 2025 zijn we van start gegaan met een pilootproject om deze gesprekken te standaardiseren en gestructureerd bij te houden.

We onderhouden goede contacten met onze werknemersvertegenwoordiging. Vooral voor de arbeiders zijn zij een belangrijk aanspreekpunt. Via hen horen we wat er leeft op de werkvloer en verhogen we de inspraak van elke werknemer. Maandelijks vergaderen ze samen met de directie in de Ondernemingsraad.

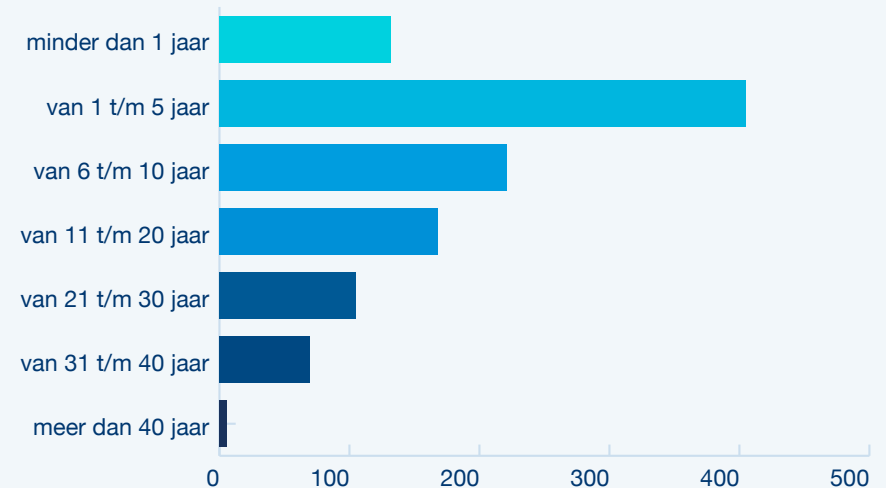
51,5%

van onze werknemers heeft meer dan 5 jaar anciënniteit.

31,5%

van de werknemers is meer dan 10 jaar in dienst.

Aantal medewerkers t.o.v. aantal jaren in dienst



Social / mensen

Talent uit alle windrichtingen



2

ONZE ESG-STRATEGIE > SOCIAL / MENSEN

Talent uit alle windrichtingen

Diversiteit zit ingebakken in het DNA van ATS Groep. En we bedoelen dat breed: arbeiders en bedienden, jong talent en ervaren rotten, verschillende nationaliteiten, mannen en vrouwen, uiteenlopende expertises en dochterbedrijven, maar ook een sterke mix aan klanten en sectoren. Eén ding staat vast: elk talent is welkom.

Wij zoeken talent proactief op via aanwezigheid op talrijke job- en schoolbeurzen, het aanbieden van stages en duaal leren, de begeleiding van master- en bachelorproeven en onze sterke samenwerking met het technisch onderwijs.



VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
 VSME B8 – Personeelsbestand algemene kenmerken
 VSME B10 – Medewerkers - Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding
 VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven
 ESRs S1-6 – Kenmerken van de werknemers van de onderneming
 ESRs S1-13 – Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van de vaardigheden

Onze KPI's en doelstellingen

In België mogen we geen gegevens bijhouden over onder meer etniciteit, seksuele oriëntatie, handicap, geloof of politieke overtuiging. We sturen dus op wat we wél kunnen meten, zoals geslacht en nationaliteit. En die diversiteit is reëel: binnen ATS Groep werken mensen met 27 nationaliteiten samen.

Doelstellingen



Evolueren naar gemiddeld 5 dagen opleiding per werknemer tegen 2030.



Peter- en meterschap

Elke startende werknemer een peter of meter toewijzen die de nieuwe werknemer wegwijs maakt in de organisatie binnen het kader van een gestructureerd peter- en meterschapsprogramma waarbij ook de peter/meter weet wat van hem of haar wordt verwacht, uitrollen naar de dochterfirma's.



Een persoonlijk ontwikkelingsplan voor elke startende werknemer



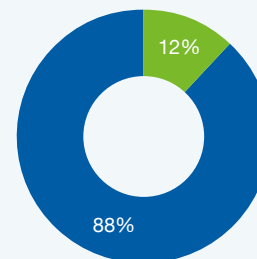
Bovenstaande werkwijzen laten doordringen in onze volledige ATS Groep



27

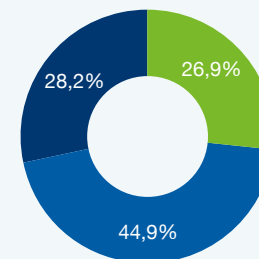
nationaliteiten maken deel uit van ons team.

Gender



- Mannen
- Vrouwen

Leeftijdsgroep



- Ouder dan 50 jaar
- Tussen 30 en 50 jaar
- Jonger dan 30 jaar

Talent aan boord houden begint bij een sterk onboardingstraject. Het startschot begint bij de onthaaldag in Merelbeke, de bakermat van onze groep waarbij niet alleen veel kennis wordt gedeeld, maar ook de nadruk wordt gelegd op onze bedrijfscultuur. Sinds eind 2025 geven we dit onboardingstraject verder vorm via een persoonlijk ontwikkelingsplan voor elke startende werknemer op ATS nv. In komende jaren willen we deze aanpak uitbreiden naar onze dochterondernemingen.

ONZE ESG-STRATEGIE > SOCIAL / MENSEN

Een greep uit onze acties



Opleidingstraject voor jonge starters als hefboom voor duurzame inzetbaarheid



ATS zet structureel in op de ontwikkeling van jong technisch talent via een praktijkgericht opleidingstraject voor jonge ingenieurs. Dit traject werd opgezet om de kloof tussen theoretische kennis en praktische vaardigheden te overbruggen en vormt een belangrijk instrument om duurzame inzetbaarheid, kennisborging en interne doorgroei te ondersteunen binnen de organisatie.

Het opleidingstraject combineert verschillende leeromgevingen. Startende ingenieurs doen eerst praktijkervaring op op de werf, waar zij kennismaken met klassiek montagewerk en de realiteit van het technisch werkveld. Aansluitend volgen zij een inlooperperiode in de productiehal bordenbouw. Pas na deze brede praktische basis zetten zij hun traject verder binnen één van de business units. Op die manier verwerven starters een goed begrip van zowel de operationele activiteiten als de interne werking van de organisatie.

Door starters bewust “van onderuit” te laten kennismaken met het vak en de organisatie, stimuleert ATS niet alleen technische competentieontwikkeling, maar ook samenwerking, verantwoordelijkheidszin en inzicht in teamwerking. Daarnaast krijgen ze inzicht in de wisselwerking tussen ontwerp en uitvoering: hoe taken die door een ingenieur of projectleider worden voorbereid, in de praktijk concreet worden gerealiseerd op de werf. Deze aanpak draagt bij aan het ontwikkelen van vaardigheden die essentieel zijn voor verdere professionele groei en, op langere termijn, het opnemen van leidinggevende rollen.

Voor de starters zelf resulteert dit traject in een bredere technische basis, een snellere integratie in de organisatie en een verhoogd zelfvertrouwen. Dankzij gerichte begeleiding tijdens de eerste fases van hun loopbaan vinden zij sneller hun weg binnen ATS en vergroten zij hun groeipotentieel, zowel binnen hun functie als binnen de organisatie als geheel.

Met dit opleidingstraject investeert ATS op lange termijn in menselijk kapitaal en in het behoud en de overdracht van technische expertise. Het traject ondersteunt een duurzame leercultuur waarin jonge medewerkers kunnen doorgroeien samen met het bedrijf en waarin praktijkervaring, kennisdeling en continue ontwikkeling centraal staan.

Meer dan een job: een groeipad bij ATS Groep

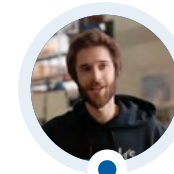


“Mijn traject bij ATS begon als jobstudent onderaan de ladder, waar ik stap voor stap leerde hoe het magazijn en het bedrijf echt werken. Doorheen de jaren groeide ik mee met intense uitdagingen zoals corona, automatisering en de invoering van een nieuw ERP-pakket. Die periodes waren soms zwaar, maar vooral enorm leerrijk en verbindend. Dankzij het vertrouwen en de kansen die ik kreeg, kon ik doorgroeien tot warehouse manager, een pad waar ik trots op ben. Vandaag sta ik hier trots als derde generatie met blauw ATS-bloed, klaar om samen met het team verder te bouwen.”

Karl Lievens
Co-Warehouse Manager

“Mijn verhaal bij ATS begon bijna tien jaar geleden als jobstudent, en voelde vanaf dag één als thuishkomen. De familiale sfeer, het vertrouwen en de oprechte betrokkenheid maakten dat ik hier niet zomaar een job deed, maar deel werd van een verhaal. Na mijn studies kreeg ik de kans om te groeien en verantwoordelijkheid op te nemen, gesteund door mensen die in mij geloofden. Vandaag, als warehouse manager, ervaar ik nog elke dag diezelfde familiecultuur waarin we samen bouwen aan de toekomst.”

Julie Bes
Co-Warehouse Manager



Jasper Tulkens
Servicetechnieker



“

Dankzij het vertrouwen en de kansen die ik kreeg, kon ik doorgroeien tot Warehouse Manager.



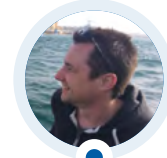
Frédérique Baele
Werfleider

"Mijn traject bij ATS begon 27 jaar geleden, toen het nog een klein elektrisch bedrijf was met een sterk familiaal karakter. Dankzij uitdagende projecten in binnen- en buitenland kon ik blijven groeien, zowel in kennis als in verantwoordelijkheid. Hierdoor kon ik opklimmen naar de rol van werfleider. Vandaag werk ik nog steeds met dezelfde passie als werfleider. Die continuïteit en wederzijds vertrouwen typeren voor mij het duurzame groeiverhaal van ATS."



Tim Criel
Division Manager
Distribution

"Ik ben gestart bij ATS in januari 2008. Toen ik in 2010 de kans kreeg om binnen Distributie aan de slag te gaan, kwam mijn groeipad echt in een stroomversnelling. De samenwerking binnen een hecht team, met een gedeeld doel voor ogen, heeft mij niet alleen professioneel doen groeien, maar ook als persoon en als collega binnen een groter geheel. Uitdagingen waren en zijn er altijd, en de kansen die op mijn pad kwamen heb ik met beide handen gegrepen en maximaal benut. Dat ik in 2025 de rol van Division Manager Distribution mocht opnemen, is voor mij een mooie bevestiging van de groeimogelijkheden binnen ATS."



Kevin Mortier
BU Manager Automation

"Ik startte bij ATS in 2016 als project manager binnen de BU Automatisering, na eerder al als klant met het bedrijf in contact te zijn gekomen. De focus op kwaliteit, co-creatie en lange termijnrelaties overtuigde mij om voor ATS te kiezen. In de voorbije jaren kon ik me ontwikkelen via diverse projecten en evolueerde mijn rol geleidelijk naar een meer commerciële focus. Sinds ongeveer een jaar neem ik de rol van Business Unit Manager op, met als doel samen met het team de toekomst van de BU verder uit te bouwen. Al 10 boeiende en uitdagende jaren achter de rug, en hopelijk nog vele voor de boeg!"



Stijn Deweer
co-CEO APS nv

"Bij mijn start bij ATS kreeg ik de kans om brede praktijkervaring op te doen op elektrowerven, wat een sterke basis vormde voor mijn verdere loopbaan. Deze terreinervaring bleek later bijzonder waardevol in mijn rol als projectmanager. Mijn carrière evolueerde vervolgens van project engineering en projectmanagement naar een commerciële rol als salesmanager, waarbij ik ook collega's begeleidde in hun ontwikkeling. Sinds 2023 ben ik actief als Co-CEO van APS NV, waar ik instaat voor de operationele leiding van een team van een 10-tal arbeiders en een 20-tal bedienden in Lokeren."

Marketingcampagnes Employer branding

Om onze waarden kracht bij te zetten bij potentiële nieuwe medewerkers werd in 2025 de employer branding campagne “ATS Athletes” gelanceerd. Met “ATS Athletes” zetten we onze collega’s centraal als ambassadeurs van ATS Groep en koppelen we het concept bewust aan onze waarden die we dagelijks uitdragen. Hiermee tonen we wie we zijn als werkgever: een ploeg van gedreven mensen die elke dag het beste van zichzelf geeft. Net als in de sport sta je er nooit alleen voor: je groeit in een ploeg, leert van elkaar en viert samen de kleine en grote overwinningen.

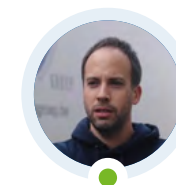
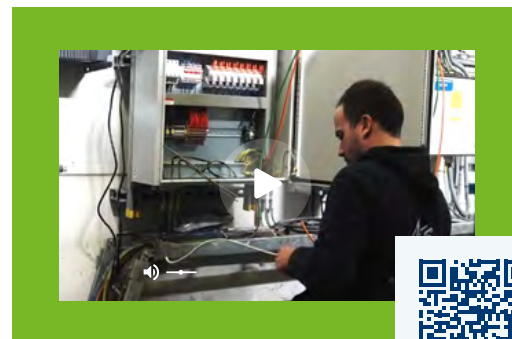
Respect en vertrouwen vormen onze ‘fair play’ én onze teamgeest: open dialoog en nabijheid maken samenwerking veilig en menselijk.

Ondernemerschap is onze startblok. Het is de drive om niet te wachten tot het fluitsignaal klinkt, maar zelf initiatief te nemen, kansen te zien en samen met klanten nieuwe lijnen uit te tekenen. Soms sprinten we, soms houden we het tempo vast, maar altijd met dezelfde focus: vooruitgang. Ondernemerschap is ook de mindset van een atleet: kansen zien, initiatief nemen en samen met klanten in co-creatie oplossingen realiseren om zo de finish te bereiken.

Kwaliteit staat voor het beheersen van onze techniek. Kwaliteit vraagt training. Vakmanschap groeit door te blijven oefenen, te coachen en scherp te blijven op details. Elke dag opnieuw scherpener onze ATS Athletes hun techniek aan, omdat duurzame oplossingen nu eenmaal topsport zijn.

Diversiteit is onze ploegsterkte: One team, many talents. Verschillende achtergronden, expertises en perspectieven maken ons wendbaar en sterk: klaar voor elk parcours dat morgen brengt.

ATS Athletes laat zien wie we zijn: samen in beweging, met een hart voor mensen en passie voor techniek.



Jens Vermeers
Werfleider middenspanning



Leren als individu, groeien als groep

ATS Groep beschouwt leren, kennisdeling en samenwerking als fundamentele bouwstenen voor duurzame waardecreatie. Zowel in de relatie met klanten als binnen de eigen organisatie vertrekt de groep vanuit de overtuiging dat kwaliteit, efficiëntie en innovatie enkel gerealiseerd kunnen worden wanneer mensen zich blijvend kunnen ontwikkelen en kennis actief wordt gedeeld over teams, disciplines en generaties heen.

Historisch groeide ATS Groep vanuit een cultuur waarin leren en kennisdeling op een natuurlijke manier plaatsvonden. Naarmate de organisatie evolueerde door schaalvergroting, complexere projecten en overnames, werd het noodzakelijk deze leerprocessen structureel te ondersteunen en te verankeren. Daarom investeert ATS Groep vandaag doelgericht in formele opleidings- en begeleidingstrajecten die inspelen op verschillende profielen en loopbaanfasen.

Voor uitvoerende medewerkers en starters werden technische basisopleidingen en praktijkgerichte instroomtrajecten opgezet, met bijzondere aandacht voor het overbruggen van de kloof tussen theorie en praktijk. Daarnaast volgen medewerkers met een voortgezette technische opleiding verdiepende trajecten waarbij zij gedurende langere tijd meedraaien in operationele teams. Deze onderdompeling versterkt het inzicht in de praktische gevolgen van ontwerp- en engineeringkeuzes en draagt bij aan kwaliteit, veiligheid en efficiëntie in de uitvoering.

Naast technische competenties besteedt ATS Groep ook structureel aandacht aan de ontwikkeling van soft skills. Coachingtrajecten voor (toekomstige) leidinggevenden ondersteunen hen in het aansturen van teams, communicatie, samenwerking en people management. Ook commerciële en klantgerichte vaardigheden worden versterkt, onder meer om ingenieurs en technische profielen beter uit te rusten voor co-creatieprocessen waarin empathie, afstemming en wederzijds begrip centraal staan.

De verschillende opleidings- en ontwikkelingsinitiatieven worden samengebracht binnen de ATS Academy. Door te investeren in opleiding, coaching en kennisdeling draagt ATS Groep bij aan de duurzame ontwikkeling van haar medewerkers, aan de kwaliteit en continuïteit van haar dienstverlening en aan het versterken van haar rol als betrouwbare en toekomstgerichte technische partner.



ATS Academy

Via ATS Academy zorgen we dat onze collega's steeds relevant en innovatief blijven in een snel veranderende markt van technologie en innovatie a.d.h.v. zowel technische, veiligheids- als soft skills opleidingen.

Binnen ATS geloven we dat voortdurende groei, zowel op technisch, veiligheids- als op persoonlijk vlak, essentieel is om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te gaan. We hebben niet alleen aandacht voor opleidingen gegeven door externe lesgevers, maar beseffen dat we heel wat experts in huis hebben. ATS Academy zet dan ook actief in op interne kennisoverdracht van ervaren medewerkers via mentortrajecten peter- meterschap en training-on-the-job. Het resultaat is een duurzame leercultuur, waarin medewerkers van alle leeftijden en functies elkaar versterken en bijdragen aan de toekomst van ATS.



Women in engineering

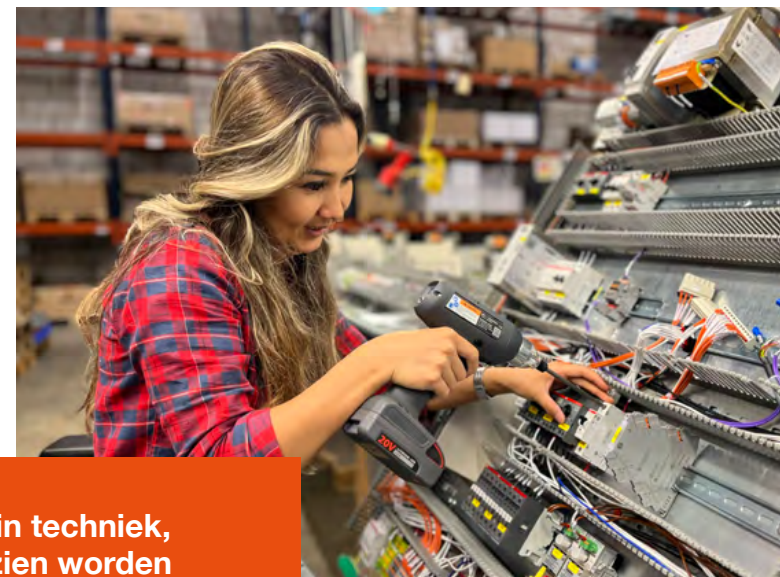
De technische sector wordt traditioneel nog sterk gedomineerd door mannen, ook binnen ingenieursprofielen. Tegelijk tonen ervaringen binnen ATS Groep aan dat vrouwelijke technische medewerkers een waardevolle en complementaire rol opnemen binnen engineering-, automatisatie-, IT- en projectomgevingen. Hun trajecten illustreren dat technische competentie, analytisch denkvermogen en probleemoplossend vermogen niet gendergebonden zijn.

Vrouwen in technische functies krijgen soms nog te maken met hardnekkige vooroordelen of de nood om zich eerst te moeten "bewijzen". Eens die drempel is genomen, volgt doorgaans erkenning op basis van expertise en resultaten. Binnen ATS Groep wordt bewust ingezet op een professionele, nononsense werkcultuur waarin inhoud, samenwerking en wederzijds vertrouwen centraal staan. Die cultuur draagt bij aan een inclusieve werkomgeving waarin technische talenten zich kunnen ontwikkelen, ongeacht gender.

Daarnaast blijkt dat ingenieurs- en technische profielen een brede waaier aan loopbaanmogelijkheden bieden. Naast diepgaande technische specialisatie zijn er doorgroeipaden richting projectleiding, digitale transformatie, applicatieengineering en klantgerichte rollen. Diversiteit in teams versterkt daarbij niet alleen de technische kwaliteit, maar ook communicatie, samenwerking en klantrelaties.

ATS Groep erkent dat drempels richting technische opleidingen en beroepen vaak al vroeg ontstaan. Daarom willen we actief bijdragen aan het verlagen van die drempels door rolmodellen zichtbaar te maken, groeikansen te bieden en een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gesteund voelt om zijn of haar talenten te ontplooiën. Het doel is niet een numeriek evenwicht op zich, maar wel gelijke kansen en toegang tot technische carrières voor iedereen die daar interesse en passie voor heeft.

Door blijvend in te zetten op inclusie, opleiding en doorgroeimogelijkheden draagt ATS Groep bij aan een toekomstgerichte en veerkrachtige technische organisatie, waarin divers talent mee vorm geeft aan innovatie en duurzame groei.

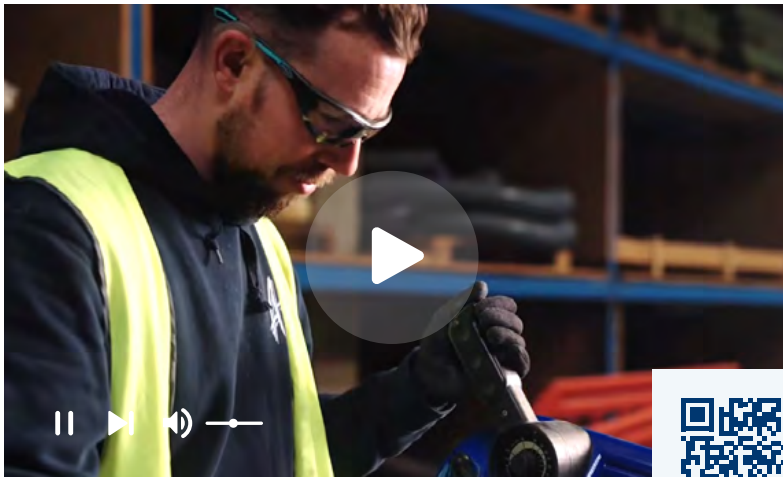


Meer vrouwen in techniek, en dat mag gezien worden

Onze sector blijft sterk mannelijk, maar ATS Groep verandert mee. De voorbije jaren zijn er opvallend meer vrouwen ingestroomd, sterke profielen die hun plaats innemen en impact maken. Vandaag zien we hen vooral in ondersteunende diensten, maar ook in bordenbouw en engineering zijn vrouwen al lang niet meer "de uitzondering". We zetten dat graag extra in de kijker, onder meer op Internationale Vrouwendag.



Talent kent geen beperking



Diversiteit is pas echt waardevol als iedereen kan meedoen. Binnen de groep lopen meerdere initiatieven die inzetten op gelijke kansen en duurzame tewerkstelling, ook voor mensen met specifieke ondersteuningsnoden of een grotere afstand tot de arbeidsmarkt:

- > **Contronect werkt samen met een maatwerkbedrijf voor de opbouw van onderdelen voor elektrische kasten.**
- > **Bij Westelec loopt sinds eind 2025 een traject Begeleid Werken.**
- > **Binnen ATS en Atom werken enkele medewerkers met gehoorverlies. Dankzij gerichte aanpassingen participeren zij volwaardig op de werkvloer en nemen ze actief deel aan opleidingen en teambuildings.**

“Ik startte bij ATS zonder enige ervaring in elektriciteit, maar wel met de wil om bij te leren, te groeien en het nemen van kansen. Van residentieel elektricien tot werfleider in de industrie, en vandaag actief in de middenspanning. Elke stap was een bewuste keuze vooruit. Met passie werk ik nu aan zware vermogensverdeling en blijf ik mezelf elke dag uitdagen om verder te groeien.”



Bert Fabel
Werfleider

Social / mensen

Iedereen gezond en
veilig naar huis,
elke dag opnieuw

3

Iedereen gezond en veilig naar huis, elke dag opnieuw

Veiligheid en welzijn zitten in de kern van wie we zijn en hoe we werken. Dat is logisch: onze activiteiten behoren tot hoogrisico-activiteiten. Werken op hoogte, elektriciteit, installatie, montage en interventies in bestaande infrastructuur vragen elke dag alertheid, discipline en vakmanschap.

ATS Groep beïnvloedt het fysieke én psychosociale welzijn van onze medewerkers en onderaannemers. Met andere woorden: wat wij organiseren, instrueren, controleren en opvolgen, bepaalt elke dag opnieuw hoe veilig mensen werken en hoe ze naar huis gaan. In onze sector maak je het verschil met één simpele afspraak: we nemen geen risico's met mensen.



VSME B2 – Duurzaamheidspraktijken /-beleid / toekomstige initiatieven

VSME B9 – Medewerkers - Gezondheid en veiligheid

VSME C2 – Beschrijving van duurzaamheidspraktijken /-beleid / toekomstige initiatieven

ESRS S1-14 – Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven

We bouwen aan een proactieve welzijnscultuur waarin elke medewerker én contractor actief bijdraagt aan veiligheid. Onze visie is helder en menselijk tegelijk: “Iedere medewerker en elke partner moet gezond en veilig thuiskomen.”

We zetten die ambitie om in structuur. Ons beleidskader steunt op stevige fundamenten:

VCA-certificatie

ATS Groep streeft ernaar om in elke operationele afdeling VCA te behalen of te behouden. Eind 2025 komt dit neer op een certificatiegraad van 91% binnen de VCA-relevante bedrijven: 15 bedrijven binnen de groep beschikken dan over een eigen VCA-certificaat.

ISO 9001

Kwaliteit en veiligheid hangen samen. ISO 9001 borgt een kwaliteitsvolle dienstverlening door processen te beheersen. Legal compliance, meten en continu verbeteren zijn geen theorie, maar basiswoorden in onze dagelijkse aanpak.

Daarnaast integreren we specifieke beleidslijnen rond welzijn, ergonomie, alcohol & drugs en contractor veiligheid steeds nadrukkelijker in de dagelijkse werking. We willen dat deze thema's niet enkel op papier bestaan, maar zichtbaar zijn op de vloer, op de werf en in elke briefing.

We streven ernaar zoveel mogelijk incidenten te voorkomen, maar we zijn realistisch: onze mensen werken soms in omgevingen waar restrisico's blijven bestaan. Daarom is incidentregistratie met oorzaakanalyse essentieel. We voeren arbeidsongevallenanalyses grondig uit, met betrokkenheid van de juiste actoren, en we implementeren maatregelen die herhaling voorkomen. We willen geen rapporten. We willen betere werksituaties.



Onze KPI's en doelstellingen

In 2025 behaalde ATS Groep haar veiligheidsdoelstelling en zagen we duidelijke vooruitgang op het terrein. We versterkten onze contractor safety, verbeterden onze veiligheidsrondes en zetten sterker in op psychosociale opvolging, zodat we zowel fysieke risico's als mentale belasting sneller detecteren en aanpakken.

Gerealiseerde cijfers 2025:

8,67

Frequentiegraad eigen personeel

7,23

Frequentiegraad incl. onderaannemers

0,16

Ernstgraad

In 2026 leggen we de lat opnieuw hoger. We streven naar een frequentiegraad van maximaal 8 en versterken ons veiligheidsleiderschap zodat veiligheid nog meer een zichtbaar en gedeeld gedrag wordt in elke ploeg, op elke werf. We breiden onze digitale rapportagetools verder uit om meldingen, analyses en opvolging sneller en consistentier te maken. Tegelijk voeren we een uniform onboardingproces voor onderaannemers in, zodat iedereen die voor ATS werkt dezelfde veiligheidsbasis meekrijgt vanaf dag één. Tot slot zetten we gerichte themacampagnes op rond veiligheid en mentaal welzijn, om bewustzijn te verhogen, routines te versterken en incidenten én uitval preventief te vermijden.



Doelstellingen

Doelstelling 2025: Frequentiegraad < 10

Doelstelling 2026: Frequentiegraad < 8

VCA-certificatie voor elke operationele afdeling binnen ATS Groep

ONZE ESG-STRATEGIE > SOCIAL / MENSEN > IEDEREEN GEZOND EN VEILIG

Een greep uit onze acties



Van beleid naar praktijk: processen die werken op het terrein

Veiligheid ontstaat in de voorbereiding, de uitvoering en de opvolging. Daarom werken we met concrete beheersmaatregelen:

Dynamische risicoanalyses (TRA en LMRA)

We borgen risico's door ze systematisch te herkennen, te bespreken en te mitigeren: voor en tijdens het werk.

Wettelijke keuringen en PBM-beheer

We zorgen dat mensen kunnen werken met materiaal dat veilig is en dat persoonlijke beschermingsmiddelen correct beschikbaar en beheerd zijn.

Opleiding, instructies en toolboxmeetings

Kennis redt levens. Daarom investeren we in bewustzijn en competentie. We voorzien intern functiespecifieke opleidingen zoals BA4/BA5, VCA, werken op hoogte en EHBO voor alle operationele medewerkers.

Werkvergunningen bij klanten en LOTOTO-procedures

Extra risico's vragen extra bescherming. Werkvergunningen en Lock Out – Tag Out – Try Out-procedures verlagen het risico op incidenten bij interventies, zeker in bestaande en actieve infrastructuur.



Welzijn is breder dan veiligheid

We kijken niet alleen naar fysieke risico's. We nemen ook psychosociaal welzijn serieus.

- > **We volgen ons welzijnsbeleid op via de interne en externe dienst voor preventie en bescherming.**
- > **We hebben een interne vertrouwenspersoon waar elke werknemer terecht kan.**
- > **Naast de interne vertrouwenspersoon bestaat ook het Employee Assistance Program (EAP).**

Dit is een programma waarbij elke werknemer terecht kan bij een erkende psycholoog voor niet alleen werkgerelateerde maar ook voor privé- en persoonlijke vragen en problemen. Bovendien heeft het EAP-programma een apart onderdeel voor managers en personeelsdienst. Namelijk het Management Assist Program. Hier kunnen leidinggevenden en werknemers van de personeelsdienst terecht bij ook erkende psychologen om bepaalde problemen of vragen aan te kaarten binnen het team. Dit kan gaan van het voeren van moeilijke gesprekken tot het krijgen van tips rond het aanpakken van een bepaald probleem.

- > **We meten het psychosociaal welzijn via een driejaarlijkse welzijnsbevraging.**
- > **We organiseren brainstormsessies, onder leiding van de externe dienst, om bepaalde psychosociale punten binnen een team bespreekbaar te maken en aan te pakken.**

De externe dienst stuurt deze brainstormsessies om zo een psychologische veilige omgeving te bieden aan de deelnemers.

- > **De georganiseerde teambuildings gelinkt aan de jaarlijks Safety Stop stimuleren ook de professionele relaties tussen alle werknemers over verschillende afdelingen heen.**
- Op deze manier trachten we de collega's ook op een leuke manier met elkaar in contact te brengen buiten de standaard werkomgeving.

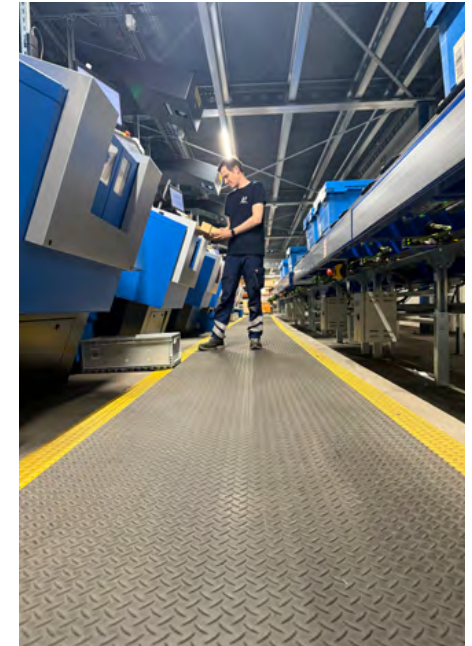


In mei 2023 startte ATS Groep, met steun van de directie, de werkgroep Welzijnsambassadeurs. Sindsdien zetten zij heel concrete acties in gang die gezond gedrag makkelijker maken: gezonde tussendoortjes en fruitmanden, en een aangepast frisdrankaanbod met suikervrije alternatieven. Zo stimuleren we werknemers om vaker water te drinken, eventueel met een smaakje. Daarnaast organiseren de ambassadeurs af en toe vrijwillige sportactiviteiten, waarmee collega's nieuwe sporten ontdekken en we het sociaal contact en welzijn buiten de werkuren versterken.

In 2025 gingen we nog een stap verder. Heel wat managers volgden de opleiding burn-outpreventie en we startten met een opleiding rond het aanpakken van verzuim. Die training focuste op omgaan met absenteïsme en oplossingsgerichte verzuimgesprekken: oorzaken begrijpen, het taboe doorbreken en de rol van de leidinggevende verduidelijken.

Ergonomie in de praktijk: slimmer werken, minder belasting

ATS Groep pakt ergonomie vooral praktisch aan, daar waar het verschil gemaakt wordt. Bij het vernieuwen van werkplekken kijken we ook naar zit-stabureaus, als onderdeel van onze bredere ergonomieaanpak. In het logistiek magazijn plaatsten we anti-vermoeidheidsmatten aan werkposten om de fysieke belasting te verlagen. In de bordenbouw maken we gebruik van ergonomische tafels om werkhoudingen te verbeteren. Op werven ondersteunen we teams met ergonomische hulpmiddelen zoals heftafels, plooibare tafels die dienstdoen als draagbaar bureau en kabelafrollers. Zo verminderen we zware handelingen en maken we het werk veiliger en comfortabeler.



Jaarlijkse safety stop

Sinds 2022 organiseert ATS Groep jaarlijks een veiligheidsdag, genaamd de Safety Stop. Elke editie wordt georganiseerd met een focus op één of meerdere departementen en hun activiteiten. Door deze gerichte aanpak kunnen we de workshops afstemmen op de activiteiten van onze collega's. Via deze aanpak wordt onder andere belangrijke informatie betreffende het huidige veiligheidsbeleid besproken, komen wijzigingen in de wetgeving aan bod, nieuwe arbeidsmiddelen worden geïntroduceerd en nieuwe procedures worden kenbaar gemaakt. Daarnaast geven we ook een opfrissing van bepaalde reeds gekende opleidingen, die verkort worden georganiseerd. Op deze manier stimuleren we ook mogelijke nieuwe deelnemers voor de uitgebreide opleiding. Denk bijvoorbeeld zo aan de EHBO-opleidingen die werknemers laten proeven van een bedrijfseerstehulpverlener.

In 2025 hebben we drie edities georganiseerd, waarbij niet alleen de medewerkers verbonden aan de werven en ateliers een dag kregen aangeboden, maar ook de ondersteunende diensten en het logistiek magazijn kregen in 2025 een uitgebreide veiligheidsdag. We hebben het doel om zoveel mogelijk collega's te bereiken en nuttige informatie te delen via de Safety Stop.

In de namiddag van elke Safety Stop worden teambuildings georganiseerd. Daarnaast is er de mogelijkheid om deel te nemen aan het avondprogramma met avondeten en activiteiten zoals bowlen, karaoke en arcade games.



Social / mensen


**Rol in de
maatschappij**

4

Onze KPI's en doelstellingen

We werken samen met scholen van het basisonderwijs tot universiteit en volwassenenonderwijs, geven jongeren een realistisch beeld van het vak en verlagen de drempel tussen klas en werkvloer. Tegelijk nemen we onze maatschappelijke rol op via gerichte sponsoring die aansluit bij onze waarden: kansen creëren, communities versterken en de liefde voor techniek doorgeven.

Doelstellingen

 **Nauwe samenwerking met scholen onderhouden rondom alle vestigingen van ATS Groep**

 **Kwalitatieve begeleiding**

Kwalitatieve begeleiding van studenten, stagiairs, duaal leerlingen en bachelor- en masterproeven met als doel om ze aan te werven. Deze manier van werken overbrengen naar onze dochterondernemingen.



Een greep uit onze acties



Samenwerking met scholen

Alle technische specialisaties binnen ATS Groep hebben een sterke nood aan technische profielen. Om in te spelen op die behoefte, werkt ATS Groep nauw samen met onderwijsinstellingen. Vanaf het basisonderwijs tot en met het hoger onderwijs en de universiteit, zelfs volwassenenonderwijs, pogen we actief samen te werken met scholen en zo verschillende initiatieven te ondersteunen. Zo zien we het als onze maatschappelijke verplichting om ervoor te zorgen dat scholen leerlingen kunnen opleiden met goed materiaal. HR geeft ook sollicitatietrainingen om leerlingen voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Dit steeds met dezelfde doelstelling: “de liefde voor het vak” bijbrengen en het verhogen van een kwalitatieve instroom van medewerkers.

Basisonderwijs

We richten ons naar de leerlingen van het 5e en 6e leerjaar via een partnership met de Techniekacademie, dat kadert in het STEM-actieplan van de Vlaamse Overheid. Ze organiseert workshops voor 10- tot 12-jarigen en wil een duidelijke link leggen met het bedrijfsleven om jongens en meisjes ervan te overtuigen dat met een technisch diploma de toekomstkansen gegarandeerd zijn.

ATS Groep steunt dit initiatief en biedt aan deze leerlingen bedrijfsbezoeken aan met een leerrijk doe-moment. Tijdens dit moment kunnen ze reeds proeven van een activiteit die direct gelinkt is met elektrotechniek.

Daarnaast hebben we er mede voor gezorgd dat de Lego-studio van het Atheneum Merelbeke van de grond kwam. Vanaf de kleuterklas wordt hier al ingespeeld op STEM.

[Fluxlab >>](#)

[Techniekacademie >>](#)



Middelbaar onderwijs

De samenwerking met technische scholen is reeds zeer uitgebreid. Vele initiatieven werden genomen en deze groeien nog steeds. In de nabije toekomst zullen deze initiatieven ook verder worden uitgebreid naar ASO-richtingen.

Initiatieven richten zich op bedrijfsbezoeken, stages, duaal leren, gastcolleges en vakantiejobs.

We willen er werk van maken dat elke stagiair of duaal leerling een onthaal en introductieweek krijgt om hun basisniveau op te trekken vooraleer ze op de werkvloer komen. Daarenboven moeten ze eerst hun VCA halen vooraleer ze starten op gelijk welke werf. Veiligheid is topprioriteit binnen onze werking. We verwachten ook van de scholen waarmee we samenwerken dat ze de leerlingen samen met ons voorbereiden op het halen van een VCA-attest.



Niels Lootens
Werkvoorbereider productie



Duaal leren als duurzame investering in talent



Onze dochteronderneming Luc De Jonge zet actief in op dual learning als hefboom voor duurzame tewerkstelling van jongeren. Door leren en werken te combineren in een reële werkomgeving krijgen jongeren de kans om praktijkervaring op te doen, technische vaardigheden te ontwikkelen en arbeidsattitudes te versterken.

De jongeren worden vanaf de start geïntegreerd in het team en begeleid door ervaren medewerkers op de werkvloer. Deze persoonlijke begeleiding zorgt voor een sterke leercurve en een vlotte overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt.

Duaal leren bij Luc De Jonge is gericht op de lange termijn. Jongeren die hun traject succesvol afronden, krijgen reële kansen op vaste tewerkstelling. Zo bouwt het bedrijf aan een duurzame instroom van medewerkers die de organisatie, haar werking en waarden al goed kennen.

“Duaal leren is voor ons meer dan een vorm van onderwijs. Het is een langetermijnstrategie, een investering in mensen en in de sector waar wij in geloven.”

Luc De Jonge

Naast het creëren van jobkansen draagt deze aanpak bij aan kennisdeling binnen het bedrijf. Medewerkers nemen een mentorrol op, wat niet alleen het leerproces van jongeren versterkt, maar ook het engagement en de trots binnen het team vergroot.

Met deze structurele inzet op opleiding en begeleiding levert Luc De Jonge een concrete bijdrage aan sociale duurzaamheid, lokale tewerkstelling en toekomstgericht vakmanschap. Het dual learning traject vormt zo een inspirerend voorbeeld van hoe ondernemerschap en maatschappelijke verantwoordelijkheid hand in hand kunnen gaan.

We zien dat deze aanpak loont bijvoorbeeld bij onze dochteronderneming Luc De Jonge is het dual learning traject al jaren een succes.

Van masterproef tot duurzame tewerkstelling

Hoger en universitair onderwijs

Ook naar hogeschool- en universiteitsstudenten organiseren we bedrijfsbezoeken en bieden we masterproeven en bachelorstages aan.

ATS Groep investeert structureel in de begeleiding van masterproeven in samenwerking met universiteiten. Deze trajecten vormen een duurzame brug tussen academisch onderwijs en de arbeidsmarkt en dragen bij aan innovatie, kennisdeling en de instroom van jong talent.

Recent stroomden Jasper Lambert, Dries Van Landeghem en Igor Gryspeert na hun masterproef door naar een vaste functie binnen A.T.S. nv. Hun eindwerken focusten op toekomstgerichte technologieën zoals energieopslag, autonome mobiele robots en collaboratieve robotica.

Tijdens het traject worden studenten intensief begeleid en geïntegreerd in de dagelijkse werking van het bedrijf. Ze doen praktijkervaring op, werken samen met ervaren collega's en leren werken volgens professionele veiligheids- en kwaliteitsstandaarden.

De begeleiding vraagt een aanzienlijke inzet van medewerkers, maar levert duidelijke meerwaarde op. Studenten brengen nieuwe ideeën en frisse inzichten binnen, terwijl ATS investeert in competenties die essentieel zijn voor de toekomst.

Na afloop van hun masterproef volgen studenten een praktijkgericht voortraject, waardoor ze vlot en duurzaam kunnen instromen in hun rol binnen de organisatie. Met deze aanpak draagt ATS concreet bij aan sociale duurzaamheid door jong talent perspectief te bieden, kennisdeling te stimuleren en innovatie duurzaam te verankeren in de organisatie.



“Doordat je het bedrijf al goed kent, start je met vertrouwen aan je eerste job.”

Jasper Lambert

“Je werkt aan een concreet project binnen een echte bedrijfscontext. Dat maakt de overstap van studie naar job veel natuurlijker.”

Dries Van Landeghem

“Mijn masterproef gaf me de kans om me technisch te verdiepen én tegelijk de bedrijfscultuur te leren kennen.”

Igor Gryspeert

ATS Groep en Scheppersinstituut Wetteren: Gedeeld DNA zorgt voor een sterke samenwerking.

ATS Groep bouwt al meerdere jaren aan een intensieve samenwerking met verschillende technische scholen, waaronder ook het Scheppersinstituut in Wetteren, met als doel jongeren beter voor te bereiden op een technische loopbaan en de brug te slaan tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Deze samenwerking is gebaseerd op gedeelde waarden, vertrouwen en een gezamenlijke investering in toekomstgericht vakmanschap.





“Alleen bedrijven kunnen ons toegang geven tot moderne technologie. Zonder die samenwerking kunnen wij onze leerlingen niet optimaal voorbereiden. Samenwerking moet bovendien een win-win zijn, gedragen door vertrouwen en wederzijds respect.”

Armand De Lepeleire,
eredirecteur Scheppersinstituut

ATS ondersteunt de school onder meer door praktijkgerichte samenwerking, kennisdeling en toegang tot moderne technologieën. Hierdoor kunnen leerlingen leren werken met actuele installaties en technieken, wat hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt versterkt. De samenwerking gaat verder dan opleiding alleen. Ze is gestoeld op gedeelde waarden zoals betrokkenheid, ondernemerschap en verantwoordelijkheid. Zowel ATS als het Scheppersinstituut geloven dat sterke begeleiding, structuur en praktijkervaring essentieel zijn voor de ontwikkeling van jong talent. Voor beide partners is de samenwerking een bewuste langetermijnkeuze, zonder rigide contracten maar gebaseerd op wederzijds vertrouwen en engagement. Dat resulteert in een duurzame instroom van gemotiveerde jongeren en een versterking van technisch onderwijs.

Met deze structurele samenwerking draagt ATS Groep bij aan sociale duurzaamheid door jongeren kansen te bieden, technisch onderwijs te versterken en actief mee te bouwen aan de toekomst van de sector.

“Wij zoeken mensen met drive en ondernemerschap. Die mentaliteit vinden we terug bij leerlingen van het Scheppersinstituut.”

Hendrik Aelbrecht,
co-CEO ATS Groep (tot 31 mei 2025)

Sponsoring en lokale verankering

In het kader van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid engageert ATS Groep zich in gerichte sponsorinitiatieven die bijdragen aan positieve maatschappelijke impact. Sponsoring wordt ingezet als instrument om lokale gemeenschappen te versterken en initiatieven te ondersteunen die aansluiten bij de waarden, expertise en duurzaamheidsambities van ATS Groep.

Het sponsorbeleid omvat ondersteuning van:

Non-profitorganisaties binnen zorg en welzijn

In het kader van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid ondersteunt ATS Groep non-profitorganisaties actief binnen zorg en welzijn. Deze sponsorinitiatieven komen vaak tot stand vanuit de betrokkenheid van medewerkers of klanten bij specifieke goede doelen en dragen bij aan het versterken van maatschappelijke solidariteit.

Organisaties die bijdragen aan onderwijs, opleiding en arbeidsmarktinstroom

Deze initiatieven omvatten onder meer het ondersteunen van onderwijsinstellingen met materiaal, het verzorgen van gastlessen en het ondersteunen van STEM-gerichte projecten. Dit engagement sluit aan bij de ambitie om technische kennis te delen, jong talent te stimuleren en de instroom van studenten en stagiairs in technische en industriële profielen te bevorderen.

Initiatieven actief in jeugdwerk en jeugdontwikkeling

Via deze steun draagt ATS Groep bij aan het versterken van kansen voor jongeren.

Sportorganisaties die sportparticipatie bevorderen

Deze engagementen dragen bij aan gezondheid, welzijn, sociale cohesie en inclusie binnen lokale gemeenschappen.

Bredere lokale gemeenschapsinitiatieven die bijdragen aan sociale cohesie en lokale ontwikkeling

Dergelijke sponsoring versterken de lokale verankering van ATS Groep en ondersteunen initiatieven met een maatschappelijke meerwaarde.



Bij de selectie van sponsorpartners wordt systematisch aandacht besteed aan transparantie, ethisch handelen en maatschappelijke relevantie. ATS Groep vermijdt sponsoring die in strijd is met haar gedragscode of duurzaamheidsprincipes. Sponsoring wordt periodiek geëvalueerd om de samenhang met de bedrijfsstrategie, de duurzaamheidsdoelstellingen en de beoogde maatschappelijke impact te bewaken.

In 2025 werd door de volledige bedrijvengroep voor 135.000 euro aan sponsorinitiatieven gesteund.



Jongeren warm maken voor techniek via First Lego League

ATS Groep engageert zich als hoofdpartner van de First Lego League in Oost-Vlaanderen, een internationale STEM-competitie die kinderen en jongeren uitdaagt om spelenderwijs kennis te maken met technologie, robotica en probleemoplossend denken. In 2025 namen ongeveer 50 teams deel in Oost-Vlaanderen. Deze samenwerking sluit nauw aan bij de strategie van ATS om jongeren al op jonge leeftijd te enthousiasmeren voor een technische opleiding en loopbaan.

De First Lego League wordt in Oost-Vlaanderen georganiseerd door FluxLab, met ATS als hoofdpartner. ATS koppelt bewust zijn naam aan dit STEM-initiatief en vergroot het de zichtbaarheid van technologie en techniek bij jongeren, met als doel hen vroegtijdig kennis te laten maken met ATS en het technische vak.

Zo vond onder meer de kick-off van de competitie plaats op de site van ATS in Merelbeke, waar jongeren en begeleiders in contact kwamen met een echte technologische werkomgeving. Door haar betrokkenheid wil ATS tonen dat techniek toegankelijk, creatief en relevant is. De competitie stimuleert teamwork, innovatie en doorzettingsvermogen. Dit zijn competenties die ook centraal staan in het ATS-DNA. De sponsoring gaat daarbij verder dan financiële steun alleen en kadert in een bredere inzet rond STEM-educatie en talentontwikkeling.

Met deze structurele samenwerking draagt ATS Groep bij aan sociale duurzaamheid door jongeren te stimuleren om hun interesse in wetenschap en techniek te ontdekken, en zo mee te bouwen aan een toekomst met voldoende technisch geschoold talent.



ONZE ESG-STRATEGIE

Governance / bestuur



Onze ambitie is om kwaliteit en integriteit te verankeren in elke samenwerking. Van klanten tot leveranciers, van medewerkers tot andere stakeholders: we bouwen aan duurzame relaties op basis van vertrouwen, transparantie en verantwoordelijkheid.

Governance is voor ons geen formeel kader, maar een dagelijkse praktijk die de fundamenteen legt voor een betrouwbare klantbeleving en een veerkrachtige organisatie.



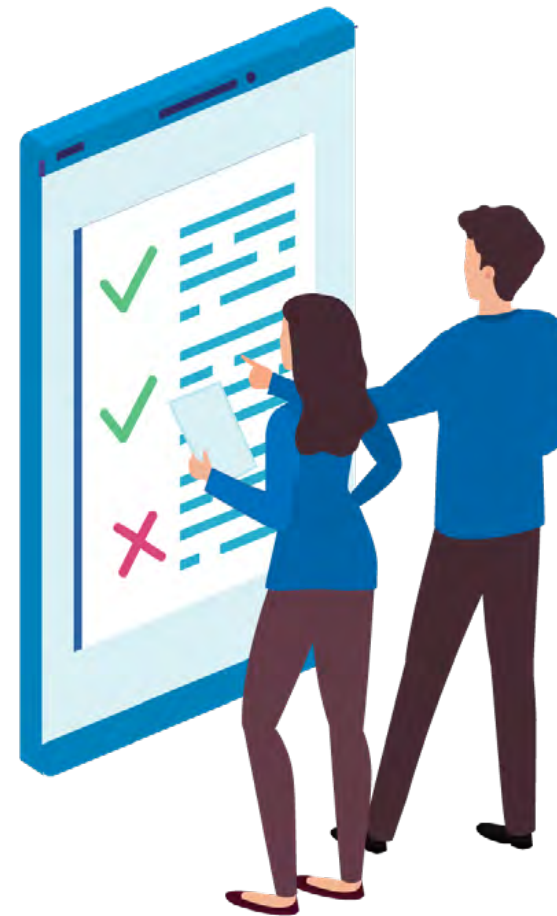
Comex ATS Groep

Governance / bestuur

Kwaliteit en integriteit verankeren in elke samenwerking



Een greep uit onze acties



VSME C6 - Aanvullende informatie over eigen personeel - Beleid en processen rond mensenrechten

VSME C7 - Ernstige negatieve incidenten m.b.t. mensenrechten

ESRS S1-17 - Incidenten, klachten en ernstige impacten op het gebied van mensenrechten

Onze gedragscode

Het garanderen van ethisch gedrag in een diverse en gedecentraliseerde organisatie als ATS Groep is een uitdaging. Om die reden hebben we onze gedragscode (10 gouden regels) opgemaakt en binnen ATS Groep verspreid. Deze gouden regels vormen een essentiële leidraad voor de medewerkers van ATS Groep. Ze scheppen duidelijke verwachtingen rond ethisch handelen, respectvolle samenwerking en informatiebeveiliging. Het consequent naleven van de gedragscode is cruciaal om reputatierisico's te vermijden en een gedeelde waardencultuur te behouden, zowel intern als extern.

ATS Groep streeft naar het creëren van een veilige en transparante omgeving waar integriteit wordt aangemoedigd en beschermd. Hiervoor beschikken we over een eigen klokkenluidersprocedure, zodat medewerkers of andere stakeholders anoniem en in vertrouwen mogelijke mistoestanden kunnen melden. Dit mechanisme versterkt de interne controle, verantwoordelijkheid en het vertrouwen in de organisatie. Ondanks onze grootte willen we onze menselijkheid en toegankelijkheid niet verliezen. Via een open cultuur kan eenieder terecht bij directie, HR, vertrouwenspersoon of bij onze preventieadviseurs die ook aanwezig zijn op de werven. Mondeling aanklaarten van problemen blijft dan ook onze primaire werkwijze.



- | | |
|---|---|
| <p>1 Geen discriminatie</p> <p>2 Bescherming van persoonsgegevens</p> <p>3 Integriteitscontrole van zakelijke relaties</p> <p>4 Geschenken en uitnodigingen</p> <p>5 Voorkomen van belangenconflicten</p> | <p>6 Meldingen van ongevallen en bijna ongevallen</p> <p>7 Corruptiepreventie</p> <p>8 Voorkomen van marktmisbruik</p> <p>9 Voorkomen van inbreuken op het mededingsrecht</p> <p>10 Fraudebestrijding</p> |
|---|---|

Doelstellingen

-  **Gedragscode en klokkenluidersprocedure**

De gedragscode en klokkenluidersprocedure dragen bij aan het voorkomen en melden van onethisch gedrag en mogelijke mistoestanden binnen de organisatie.
-  **Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante organisatie**
-  **Inclusieve besluitvorming**

De mogelijkheid voor medewerkers en stakeholders om in vertrouwen meldingen te doen, ondersteunt een open organisatiecultuur waarin verschillende stemmen gehoord kunnen worden.

Productkwaliteit- en integriteit

Het afleveren van kwaliteitsvolle en betrouwbare installaties is een basisvereiste voor het opbouwen en onderhouden van langetermijnrelaties met klanten binnen ATS Groep. In samenwerking met onze klanten streven we naar co-creatie: klanten brengen hun diepgaande kennis van bedrijfsprocessen aan, terwijl ATS Groep haar technische expertise inbrengt. Door deze samenwerking realiseren we toegevoegde waarde en oplossingen die niet alleen innovatief en kwalitatief, maar ook duurzaam en toekomstgericht zijn. Dit resulteert in langetermijnpartnerschappen die gestoeld zijn op respect, vertrouwen en integriteit.

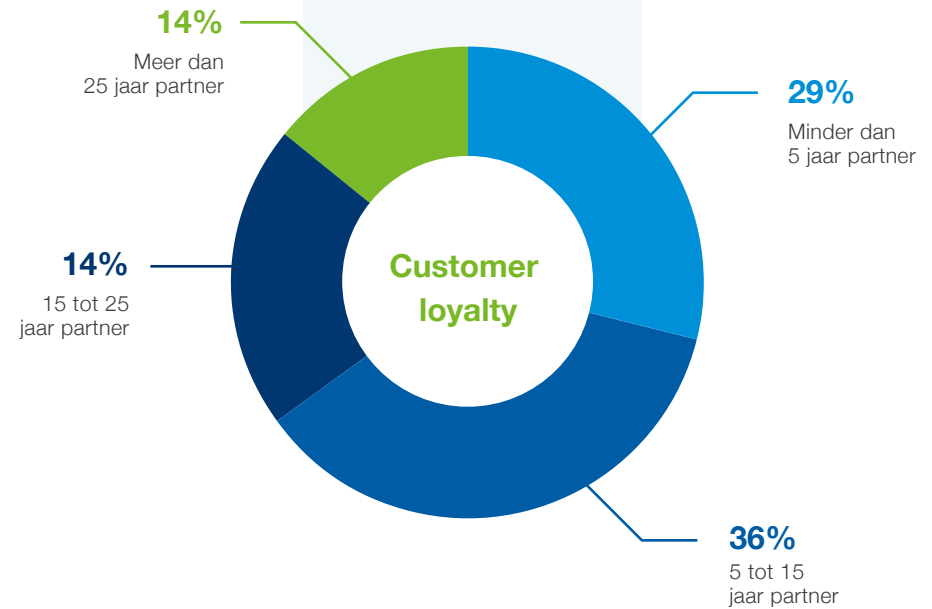
Kwaliteit vormt dan ook een essentieel onderdeel van de beleidsvoering binnen ATS Groep. De divisie elektro van A.T.S. nv is gecertificeerd volgens ISO 9001 (kwaliteitsmanagement) en ISO 14001 (milieumanagement). Het uitbreiden van de scope van deze certificeringen naar andere entiteiten binnen ATS Groep is één van de doelstellingen tegen 2030. De borging van productkwaliteit en productintegriteit binnen de volledige groep gebeurt door het integreren van bestaande processen en systemen van A.T.S. nv binnen haar dochterbedrijven.

Ter ondersteuning van kwaliteitsborging en continue verbetering beschikt ATS Groep over een eigen platform (SHEQ-it) voor het registreren, opvolgen en behandelen van klantenklachten, interne klachten, incidenten en bijna-incidenten. Daarnaast wordt een intern auditplan opgesteld. Interne audits vormen een belangrijk instrument om prestaties te meten, risico's te beheersen en continue verbetering te stimuleren.



35%

Van onze klanten
is reeds 15 jaar of
langer onze partner



Cybersecurity

Het beschermen van onze digitale infrastructuur en data tegen steeds complexere en meer geavanceerde bedreigingen is een topprioriteit. Het thema cybersecurity ligt ons dan ook uitermate nauw aan het hart. Opleidingen rond IT-awareness zijn structureel ingebed in onze werking. We sensibiliseren medewerkers rond digitale veiligheid en nemen technische en organisatorische maatregelen om onze systemen en gegevens te beschermen. Onze ambitie is om volledig NIS2-compliant (important) te zijn, in lijn met de Europese richtlijnen voor netwerk- en informatiebeveiliging.



Samenwerking met onze leveranciers en onderaannemers

ATS Groep werkt samen met een diverse groep van onderaannemers en hun werknemers. Op de werven werken techniekers uit Roemenië, Letland, Frankrijk, België, Litouwen, Polen, Slovenië, Nederland, etc. samen. ATS Groep hecht daarbij groot belang aan waardige arbeidsomstandigheden, veiligheid en gelijke behandeling, ongeacht herkomst of nationaliteit.

Voorafgaand aan het aangaan van een samenwerking met een onderaannemer, wordt deze gecontroleerd op aspecten zoals illegale tewerkstelling, correcte verloning, arbeidsomstandigheden, verzekeringen ten behoeve van de werknemers, vereiste (veiligheids)opleidingen en de heersende veiligheidscultuur. De samenwerking met onderaannemers wordt vervolgens één à twee keer per jaar geëvalueerd door ATS (meer bepaald door de BU Site Coordination) in samenspraak met de directie.

Voor leveranciers en onderaannemers geldt een afzonderlijke gedragscode (Supplier Code of Conduct) die onze kernwaarden weerspiegelt en als fundament dient voor een duurzame en transparante samenwerking. Vanaf 2025 zijn onze onderaannemers verplicht zich te conformeren aan de in de Supplier Code of Conduct opgenomen voorschriften betreffende ethisch ondernemerschap, non-discriminatie, veiligheid, gezondheid en overige relevante richtlijnen.

Bij vastgestelde non-conformiteiten kunnen de werknemers in de keten contact opnemen met hun eigen bedrijfsleiding, de ATS Planningsmanager, onze preventieadviseurs op de werf of via de klokkenluiderstool. Op die manier versterkt ATS Groep verantwoord ketenbeheer, transparantie en bescherming van werknemers.

In 2025 onderschreven 104 leveranciers de gedragscode, goed voor 86,92% van onze inkoopomzet.

Sinds 2025 moeten alle onderaannemers de gedragscode onderschrijven.

We willen onze hoge standaarden voor onderaannemers uitbreiden naar onze dochterondernemingen en zorgen dat elke onderaannemer uniform wordt gecontroleerd.



Duurzaamheids- verklaringen

Duurzaamheids- verklaringen

Rapportage
volgens de
VSME-standaard

1

Rapportage volgens de VSME-standaard

De scope van deze analyse omvat de impacten, risico's en opportuniteiten van onze activiteiten (ATS Groep), waardeketen en zakenrelaties. ATS Groep is de bedrijvengroep rond moederbedrijf A.T.S. nv (Advices for Technical Systems nv) en haar dochterondernemingen, maar is geen juridische entiteit. De bedrijven die in de loop van 2025 in ATS Groep werden opgenomen (Oliva Technics, Insaver Sud, ATS France Solutions Energies, Newelec, Electrova, MCE), worden pas in de cijfers van 2026 mee gerapporteerd.

A.T.S. nv is een naamloze vennootschap naar Belgisch recht. Haar aandelen zijn niet-beursgenoteerd. De maatschappelijke zetel van de vennootschap is gevestigd in de Karel De Roosestraat 15, 9820 Merelbeke-Melle. A.T.S. nv heeft verschillende rechtstreekse en onrechtstreekse dochterondernemingen in België.

A.T.S. nv is op haar beurt een dochteronderneming van Luminus nv. De maatschappelijke zetel van Luminus nv is gevestigd in de Koning Albert II-laan 7, 1210 Brussel.

ATS Groep rapporteert volgens de VSME-standaard en kiest daarbij voor de Comprehensive rapporteringsoptie. We hebben in deze rapportering geen vertrouwelijke of gevoelige informatie weggelaten.

ATS Groep is actief binnen NACE 43.2, hoofdzakelijk actief binnen NACE 43.2, met dochterondernemingen in 25.1, 27.1, 28.2, 33.2, 42.2, 46.6, 62.1 en 71.1.

VSME B1 – Basis			
	2024	2025	Eenheid
Balanstotaal	182.042.378	194.740.191*	Euro
Omzet	366.169.462	388.895.415*	Euro
Medewerkers (aantal)	1.210	1.221	
Medewerkers (FTE)	1.170	1.175	

* Inclusief Oliva Technics, Insaver Sud en ATS France Solutions Energies

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME	B2	C2	B2	B2	C2	C2
Beleid	Bestaande duurzaamheidspraktijken en toekomstige initiatieven?	Indien JA, korte beschrijving samen met de bijbehorende actie	Publiek beschikbaar?	Bevat het beleid doelstellingen?	Indien JA op toekomstige initiatieven/ doelstellingen, graag specificeren	Hoogste senior niveau binnen de onderneming dat verantwoordelijk is voor de uitvoering
Klimaatverandering	Y	Duurzame elektrificatie door efficiëntie en automatisering >>	Y	Y	Duurzame elektrificatie door efficiëntie en automatisering >>	CEO
Verontreiniging	N					
Water en mariene bronnen	N					
Biodiversiteit en ecosystemen	N					
Circulaire economie	Y	Circulair doorheen ATS Groep >>	Y	Y	Circulair doorheen ATS Groep >>	CEO
Eigen medewerkers	Y	Sociaal >>	Y	Y	Sociaal >>	CEO
Medewerkers in de keten	Y	Governance >>	Y	Y	Governance >>	CEO
Geïmpacteerde gemeenschappen	Y	Rol in de maatschappij >>	Y	Y	Rol in de maatschappij >>	CEO
Consumenten en eindgebruikers	N					
Zakelijk gedrag	Y	Governance >>	Y	Y	Governance >>	CEO

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME B3 - Energie en GHG emissies			
Energieverbruik en -mix	2024	2025	Eenheid
Totaal energieverbruik brandstof en elektriciteit	16.924	16.635	MWh
Stookolie & mazout (verwarming)	152	117	MWh
Diesel B7 blend (wagens)	7.424	6.541	MWh
Benzine E10 blend(wagens)	1.351	1.218	MWh
Gasverbruik (CNG + aardgas + propaan)	3.599	3.856	MWh
Aangekochte elektriciteit (grijs)	506	602	MWh
Totaal energieverbruik fossiele bronnen¹	13.032	12.334	MWh
Totaal percentage niet-hernieuwbare energie	77	74	%
Hernieuwbare brandstof (biomassa, biogas, enz.)	709	627	MWh
Aangekochte elektriciteit (groen)	2.514	2.671	MWh
Geproduceerde en zelf verbruikte elektriciteit (groen)	669	1.003	MWh
Totaal energieverbruik hernieuwbare bronnen	3.892	4.301	MWh
Totaal percentage hernieuwbare energie	23	26	%
Geproduceerde elektriciteit zonnepanelen (groen)	1.068	1.700	MWh
Injectie op net (groen)	464	568	MWh

¹ Inclusief aandeel
biobrandstof in benzine
en diesel

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME B3 - Energie en GHG emissies			
Carbon footprint	2024	2025	Eenheid
Totaal (Scope 1 + 2)	3.245	3.072	ton CO₂e
Scope 1	3.127	2.898	ton CO₂e
Scope 2			ton CO₂e
Locatiegebonden	471	519	ton CO ₂ e
Marktgebonden	118	174	ton CO ₂ e
Totaal (Scope 1 + 2 + 3)	5.797	5.323	ton CO₂e
Scope 3	2.552	2.251	ton CO₂e
Aangekochte goederen en diensten	onbekend	onbekend	ton CO ₂ e
Cloud computing en datacentra	onbekend	onbekend	ton CO ₂ e
Kapitaalgoederen	onbekend	onbekend	ton CO ₂ e
Brandstof- en energie gerelateerde activiteiten	999	931	ton CO ₂ e
Transport en distributie stroomopwaarts	onbekend	onbekend	ton CO ₂ e
Afval gegenereerd in operaties	847 ²	640 ³	ton CO ₂ e
Zakenreizen	62	52	ton CO ₂ e
Woon-werkverkeer van werknemers	364	432	ton CO ₂ e
Geleasede activa stroomopwaarts	/	/	ton CO ₂ e
Transport stroomafwaarts	280	196	ton CO ₂ e
Verwerking van verkochte producten	onbekend	onbekend	ton CO ₂ e
Gebruik van verkochte producten	onbekend	onbekend	ton CO ₂ e
Einde-levensduur behandeling van verkochte producten	onbekend	onbekend	ton CO ₂ e
Geleasede activa stroomafwaarts	/	/	ton CO ₂ e
Franchises	/	/	ton CO ₂ e
Investeringen	/	/	ton CO ₂ e
GHG intensiteit (scope 1 + 2) (omzet)	8,86	8,09⁴	ton CO₂e/miljoen euro
GHG intensiteit (scope 1 + 2) (FTE)	2,67	2,47	ton CO₂e/FTE

² Uitstoot van 95% van het afval op gewichtsbasis, geen extrapolatie, incl. alle transportemissies

³ Uitstoot van 92% van het afval op gewichtsbasis, geen extrapolatie, incl. alle transportemissies.*

⁴ Gecorrigeerd met inflatie

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME B5 – Biodiversiteit

Biodiversiteit	2024	2025	Eenheid
Aantal sites in eigendom, geleased of beheerd, in of nabij biodiversiteitsgevoelige regio's	2	2	Aantal sites
Oppervlakte in eigendom, geleased of beheerd, in of nabij biodiversiteitsgevoelige regio's	4,3	4,3	ha

VSME B6 – Water

Waterverbruik	2024	2025	Eenheid
Stadswater + hemelwater	5.113	3.514	m ³

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME B7 – Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalbeheer			
Materiaalgebruik en circulaire economie	2024	2025	Eenheid
Totaal afval	1.414	1.305	ton
% selectieve inzameling	79	82	%
Niet-gevaarlijk	1.346	1.237	ton
Recyclage of hergebruik	/	/	ton
Verbranding of storting	/	/	ton
Restafval	272	212	ton
Gevaarlijk	68	75	ton
Recyclage of hergebruik	/	/	ton
Verbranding of storting	/	/	ton
Radioactief	/	/	ton

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME B8 – Medewerkers – Algemene kenmerken		
Eigen medewerkers	2025	Eenheid
Totaal medewerkers	1.221	#
Type contract		
Onbepaalde duur	1.200	#
Bepaalde duur of bepaald werk	21	#
Geslacht		
Man	1.074	#
Vrouw	147	#
Leeftijd		
< 30 jaar	328	#
30-50 jaar	549	#
> 50 jaar	344	#
Land (van de overeenkomst)		
België	1.107	#
Nederland	14	#
Medewerkersverloop	14	%

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME B9 – Medewerkers – Gezondheid en veiligheid

Gezondheid en veiligheid	2025	Eenheid
Registreerbare werkgerelateerde ongevallen	16	Ongevallen
Verloren dagen door werkgerelateerde verwondingen, dodelijke ongevallen en gezondheidsproblemen	302	Verloren dagen
Registreerbare werkgerelateerde ongevallen (TRIR)	26,56	Ratio
Ernstgraad	0,16	Ratio
Frequentiegraad	8,67	Ratio
Dodelijke ongevallen als gevolg van werkgerelateerde verwondingen of gezondheidsissues	0	#

VSME B10 – Medewerkers – Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding

Opleiding	2025	Eenheid
Totaal aantal opleidingsuren	25.561,55	uren
Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer	21,76	uren

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME B10 – Medewerkers – Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding		
Passende verloning	2025	Minimumloon bepaald via nationale wetgeving of collectieve onderhandeling
Totaal medewerkers	1221	
>= minimumloon		
België	Y	Nationale wetgeving
CAO		
België	100%	
Man/vrouw pay gap		
België	0,32%	
Compensatiegap		
België	171%	

VSME B11 – Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping				
Corruptie en omkoping	2023	2024	2025	Eenheid
Veroordelingen	0	0	0	#
Boetes	0	0	0	Euro

VSME C3 – Doelstellingen voor reductie van broeikasgassen en klimaattransitie						
	Jaar	Waarde (totaal)	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Eenheid
Streefjaar en streefjaarwaarde	2030	/	66	70	/	%
Basisjaar en basisjaarwaarde	2024	/	100	100	/	%
Lijst van belangrijkste acties om de doelstellingen te bereiken			Elektrificatie peronenbedrijfswagens	Groene energiecontracten	Alle scope 3-emissies kwantificeren	

VSME C4 – Klimarisico's

Klimaatverandering raakt ATS Groep op twee manieren: via fysieke risico's (weer en klimaat) en via transitierisico's (wetgeving, markt en klantverwachtingen).

Fysieke risico's: hitte, water en storm

De gemiddelde temperatuur stijgt en hittegolven komen vaker voor. Dat verhoogt het risico op hittestress bij onze mensen—op werven, in magazijnen en in burelen. Extreme hitte kan in de praktijk zelfs betekenen dat een werf tijdelijk stilvalt. Tegelijk stijgen onze kosten door een grotere nood aan koeling en extra maatregelen om gebouwen en werkplekken hittebestendig te maken. Daarnaast nemen hevige neerslag en overstromingsrisico's toe. Ook stormen komen mogelijk vaker of heviger voor en kunnen schade veroorzaken aan gebouwen en voertuigen.

Transitierisico's: regels, rapportering en klanten

Naast het weer verandert ook de spelregelomgeving. Voorbeelden van transitiegebeurtenissen zijn: verplichte niet-financiële rapportering, een groeiende voorkeur voor duurzame oplossingen en verstrengende wetgeving. De precieze impact is soms moeilijk te voorspellen omdat ze samenhangt met marktdynamiek en sociale factoren, maar voor ATS Groep kunnen de gevolgen variëren van beperkt tot aanzienlijk.

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > RAPPORTAGE VOLGENS DE VSME-STANDAARD

VSME C5 – Aanvullende (algemene) kenmerken van het personeelsbestand

Niet-loontrekkende werknemers	2025	Eenheid
Zelfstandigen	77	#
Interims	113	#

VSME C9 – Gender diversiteit bestuursorgaan

Diversiteit van het management	2023	2024	2025	Eenheid
Gender diversiteit RvB	0,2	0,4	0,3	
Man	6	5	7	#
Vrouw	1	2	2	#
Gender diversiteit management			0,09	
Man			69	#
Vrouw			6	#

VSME C6 – Aanvullende informatie over het personeelsbestand - Mensenrechten beleid en processen
VSME C7 – Ernstige mensenrechtenincidenten

Mensenrechten	Kinderarbeid	Gedwongen arbeid	Mensenhandel	Discriminatie	Ongevallenpreventie	Andere
Code of conduct of human rights policy eigen medewerkers?	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Klachtenbehandelingsmechanisme eigen medewerkers?	SHEQ-IT, klokkenluiderstool, vertrouwenspersoon					
Bevestigde incidenten eigen medewerkers?	N	N	N	N	N	N
Ondernomen acties?	N.V.T.					
Bevestigde incidenten medewerkers in de keten, geïmpacteerde gemeenschappen of consumenten en eindgebruikers?	N	N	N	N	N	N

VSME C8 – Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks

ATS Groep is niet actief in de wapen- of tabakssector, noch in de fossiele brandstoffen, pesticides of agrochemie of in enige sector die is uitgesloten van EU referentiebenchmarks in overeenstemming met het Akkoord van Parijs.

Duurzaamheids- verklaringen

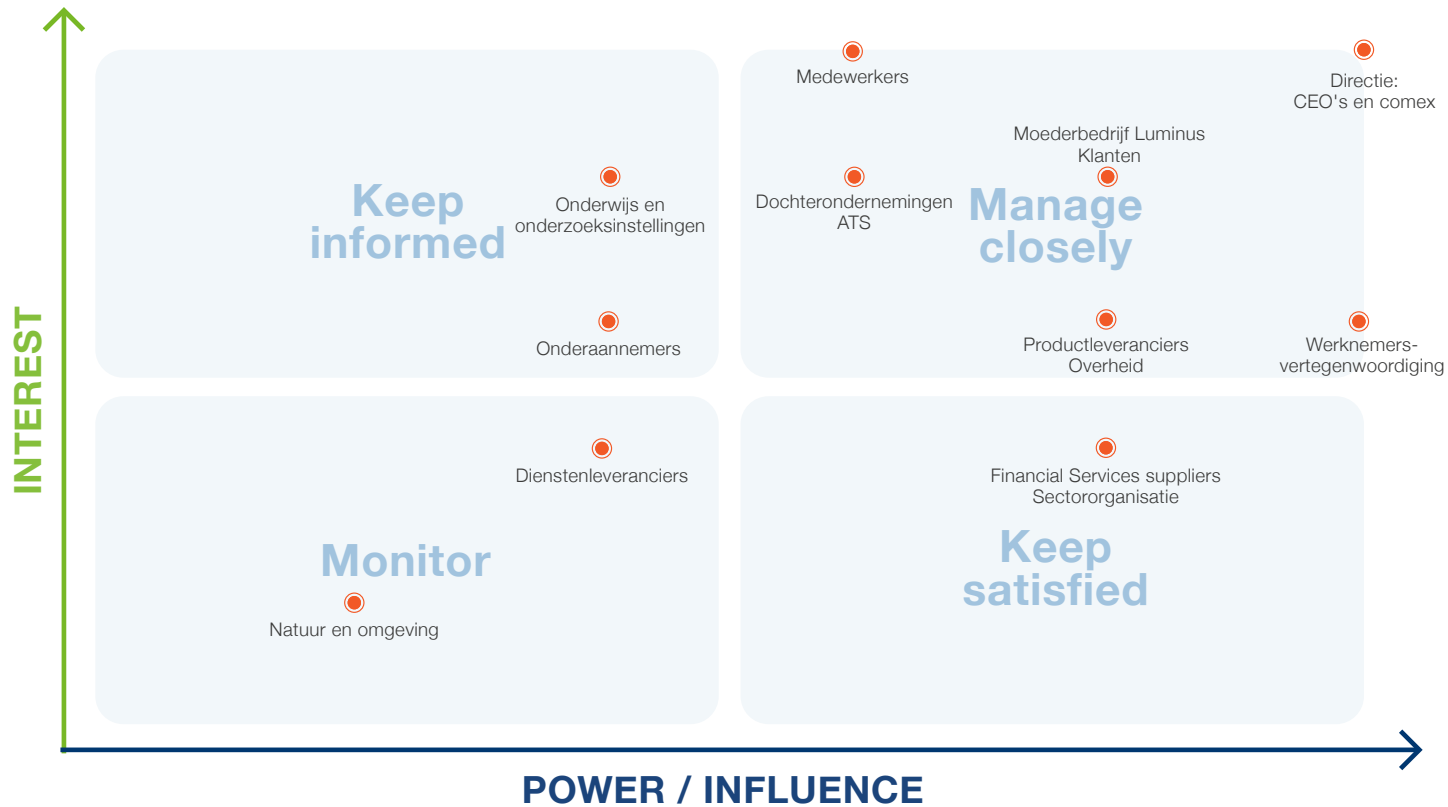
**Dubbele
materialiteit**

2

Dubbele materialiteit

Aan de hand van een dubbele materialiteitsbeoordeling hebben we de duurzaamheidsonderwerpen in kaart gebracht die voor ons het meest relevant zijn. Deze onderwerpen weerspiegelen de belangrijkste thema's voor ATS Groep op het vlak van mensen, milieu en welvaart. De materiële thema's vormen dan ook meteen de inhoudelijke speerpunten van onze duurzaamheidsstrategie.

Het kernteam duurzaamheid heeft een selectie van de belangrijkste stakeholders gemaakt. Daartoe hebben we een longlist van stakeholders beoordeeld op hun interesse in ATS Groep en op de impact of invloed die ze op ATS Groep hebben. Er is gescoord op een hoge of lage interesse en op een hoge of lage impact.



DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > DUBBELE MATERIALITEIT

Volgende belangrijke stakeholders zijn weerhouden om te betrekken in de dubbele materialiteitsanalyse (2024).

Stakeholdergroepen	Stakeholderbetrokkenheid
Medewerkers A.T.S. nv	Survey >> Respons: 146 medewerkers / 511 medewerkers
Raad van Bestuur/ aandeelhouders en directie	Impact en financiële materialiteitsbeoordeling Respons impact materialiteit: 58 / 58 Respons financiële materialiteit: 4 / 4
Moederbedrijf Luminus	Informeel overleg, 2x/jaar Rapportering aan Comex Luminus
Overheid	Desk research
Klanten	Desk research Code of Conduct onderschrijven
Dochterondernemingen ATS	Survey aan CEO's
Productleveranciers	Spend analyse Supplier Code of Conduct communiceren/ondertekenen

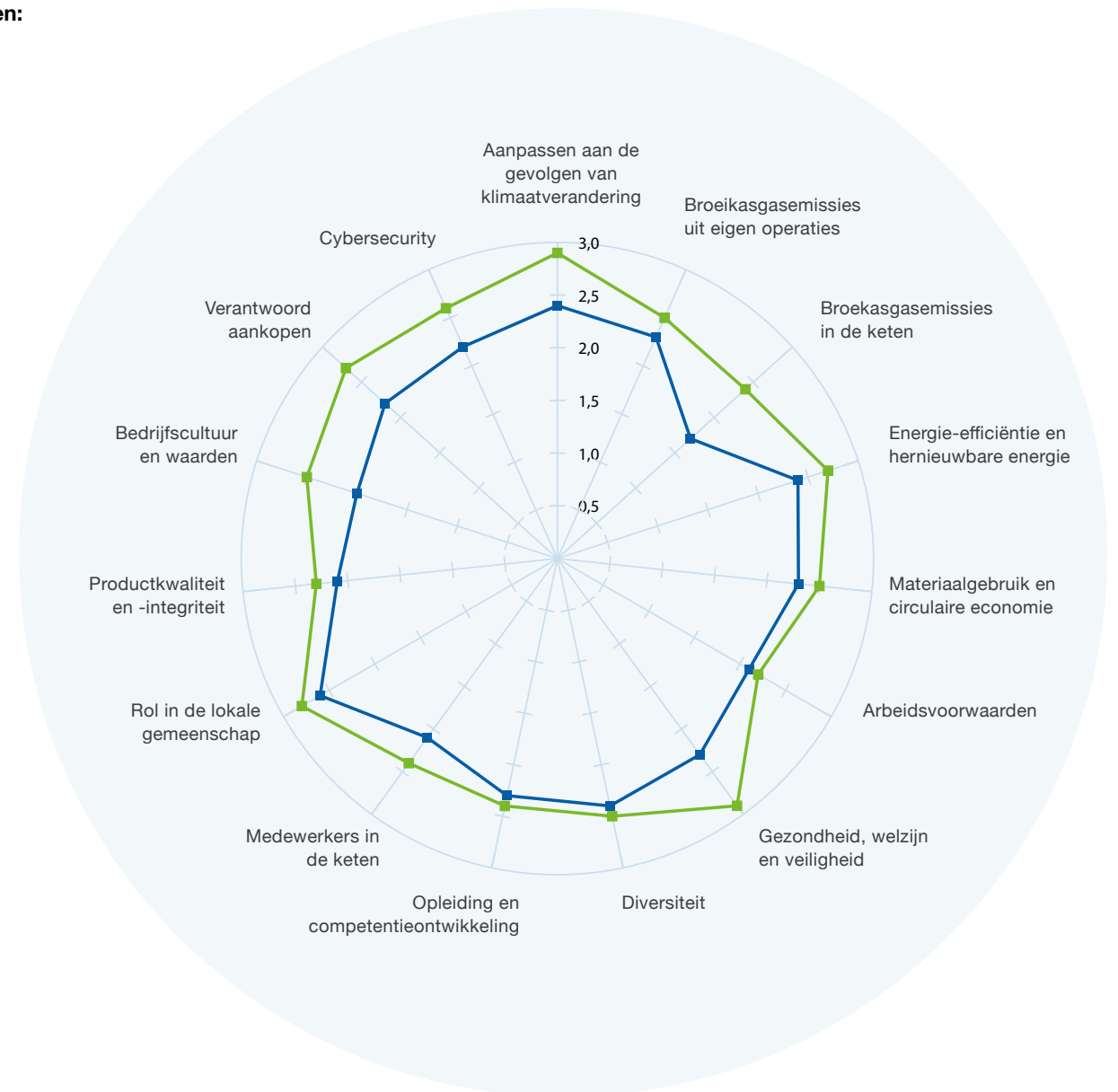
DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > DUBBELE MATERIALITEIT

De medewerkers ontvingen een survey met de volgende vragen:

- > Hoe belangrijk vind je deze duurzaamheidsonderwerpen voor ons om op te focussen?
- > Beschouw je de **impact** van onze activiteiten, onze waardeketen of zakelijke relaties op mens of milieu als positief of negatief?

■ **Belang**

- > Hoe (goed) **presteren** we momenteel op deze duurzaamheidsonderwerpen?

■ **Prestaties**

ESRS SBM-2 - Belangen en opvattingen van stakeholders

ESRS SBM-3 - Materiële impacten, risico's en opportuniteiten en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > DUBBELE MATERIALITEIT

Op basis van de classificatie van thema's, subthema's en sub-subthema's in de ESRS 1, paragraaf AR 16, relevante duurzaamheidsstandaarden (SASB) en duurzaamheidsrapporten van gelijkaardige organisaties (peers), hebben we een longlist van relevante thema's opgesteld. Deze bronnen gaven ook een eerste lijst van de mogelijke impacten, risico's en opportuniteiten die samenhangen met onze activiteiten en waardeketen.

De relevantie van het thema wordt bepaald door het aantal geraadpleegde bronnen dat dit onderwerp heeft genoemd als mogelijke impact, risico of opportuniteit (IRO). Duurzaamheidsthema's die in 30%, of meer, van de geraadpleegde bronnen als relevant voorgekomen zijn, worden opgenomen in een shortlist van relevante thema's.

Het kernteam duurzaamheid heeft de shortlist aangevuld met eigen thema's die zij potentieel relevant achten. We hebben de impacten, risico's en opportuniteiten voor ieder thema op maat van ATS Groep omgeschreven. Sommige IRO's werden geclusterd tot een werkbare shortlist van 15 mogelijke materiele thema's met impacten, risico's of opportuniteiten (IRO). Deze zijn:

Environment

1. Aanpassen aan de gevolgen van klimaatverandering
2. Broeikasgasemissies uit eigen operaties
3. Broeikasgasemissies in de keten
4. Energie-efficiëntie en hernieuwbare energie
5. Materiaalgebruik en circulaire economie

Social

6. Arbeidsvoorwaarden
7. Gezondheid, welzijn en veiligheid
8. Diversiteit
9. Opleiding en competentieontwikkeling
10. Medewerkers in de keten

Bestuur

11. Bedrijfscultuur en waarden
12. Verantwoord aankopen

ATS specifiek

13. Rol in de lokale gemeenschap
14. Productkwaliteit en -integriteit
15. Cybersecurity

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > DUBBELE MATERIALITEIT

Om de financiële en impact materialiteit van de IRO uit de shortlist van 15 thema's te bepalen, worden de verschillende IRO gescoord volgens een vaste formule die rekening houdt met de ernst en de waarschijnlijkheid dat deze IRO zich zal voordoen. Hoe hoger de score, hoe groter de materialiteit.

Voor de impact materialiteit werd een vragenlijst ingevuld door de CEO's van de dochterbedrijven, BU Managers, de verantwoordelijken van de staffdiensten en de preventieadviseurs van ATS Groep, waarin de leden bevestigd werden omtrent thema's die aansloten bij hun deskundigheid. Er is gepeild naar:

- > **Positief/negatief:** Beschouw je de impact van onze activiteiten, onze waardeketen of zakelijke relaties op mens of milieu als positief of negatief?
- > **Schaal:** Wat is de omvang van de resulterende schade van een negatieve impact? Hoe groot kunnen de voordelen zijn van een positieve impact?
- > **Bereik:** Wat zou de geografische reikwijdte van de impact kunnen zijn en/of hoeveel individuen zouden getroffen kunnen worden?
- > **Waarschijnlijkheid:** Doet de impact zich al voor (actueel), of is het een mogelijkheid in de toekomst (potentieel)? Hoe waarschijnlijk is het dat de impacten zich zullen voordoen?

Alleen voor negatieve impacten werd ook beoordeeld op:

- > **Herstelbaarheid:** Kunnen de negatieve gevolgen worden beperkt? Is het mogelijk om het milieu of de getroffen personen in hun oorspronkelijke staat te herstellen?

De risico's en opportuniteiten (financiële materialiteit) uit de shortlist zijn beoordeeld door de leden van de raad van bestuur. Risico's en opportuniteiten werden geëvalueerd als zodanig, zonder rekening te houden met de genomen risicobeperkende maatregelen. De financiële materialiteit werd gescoord op:

- > **Tijdshorizon :** Binnen welk tijdsbestek verwacht je dat de impact zal optreden (korte <= 1jaar, middellange 1-5 jaar of lange > =5 jaar termijn)?
- > **Risico/opportuniteit:** Beschouw je dit onderwerp meer als een risico of een opportuniteit?
- > **Ernst:** Hoe ernstig is het risico of de opportuniteit, gemeten als een potentieel financieel verlies/winst of hoe het onze bedrijfsvoering, reputatie of marktpositie beïnvloedt.
- > **Waarschijnlijkheid:** Hoe waarschijnlijk is het dat de risico's of opportuniteiten zich voordoen?

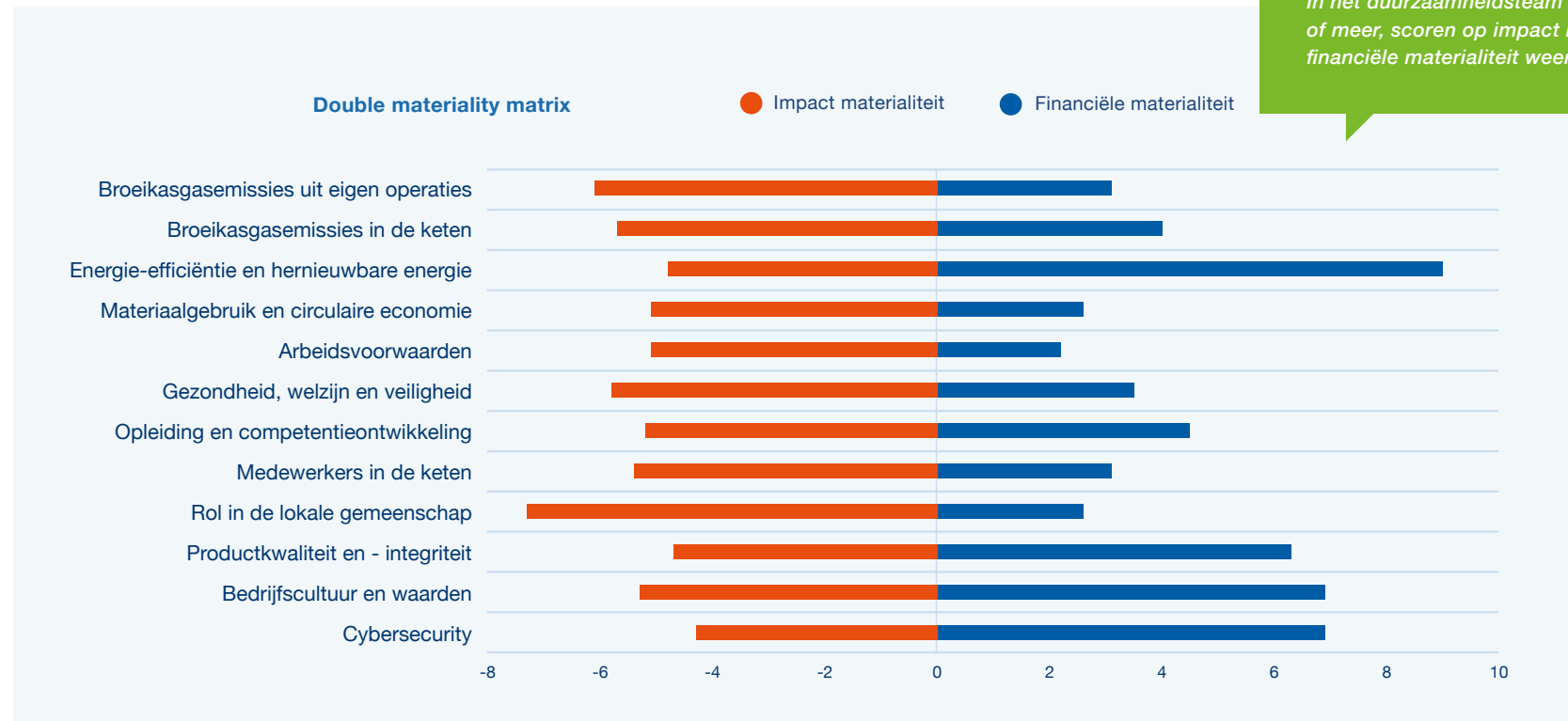
Bij het beoordelen van de ernst is met het volgende rekening gehouden:

- > **Laag:** Kan leiden tot financieel verlies tot < 2 M€ | meerdere klantenklachten | beperkte imagoschade (lokaal)
- > **Midden:** Kan leiden tot financieel verlies tussen 2 en 10 M€ | Verlies van meerdere klanten | ernstige imagoschade (regionaal)
- > **Hoog:** bedreigen voortbestaan van de onderneming > 10M€

De **impact materialiteit** is berekend als het product van de gemiddelde ernst en de waarschijnlijkheid; waarbij de ernst het gemiddelde is van de schaal, bereik en herstelbaarheid. De **financiële materialiteit** is berekend als het product van de gemiddelde ernst en de waarschijnlijkheid.

De grafiek op de volgende pagina toont hoe de impact materialiteit, in het oranje, en de financiële materialiteit, in het blauw, zijn ingeschat.

DUURZAAMHEIDSVERKLARINGEN > DUBBELE MATERIALITEIT



In het duurzaamheidsteam zijn de thema's die 5, of meer, scoren op impact materialiteit of financiële materialiteit weerhouden als materieel.

Top 6 thema's impact materialiteit (grootste impact van ATS op mens en milieu) zijn:

- > Rol in de lokale gemeenschap
- > Broeikasgasemissies uit eigen operaties
- > Gezondheid, welzijn en veiligheid
- > Broeikasgasemissies in de keten
- > Medewerkers in de keten
- > Bedrijfscultuur en waarden

Top 4 thema's financiële materialiteit (grootste risico's en opportuniteiten) zijn:

- > Energie-efficiëntie en hernieuwbare energie
- > Bedrijfscultuur en waarden
- > Cybersecurity
- > Productkwaliteit en - integriteit

ESRS IRO-1 – Beschrijving van de processen om materiële impacten, risico's en opportuniteiten in kaart te brengen en te analyseren

ESRS IRO-2 – Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming

Rapportage-eisen	Onderwerp
ESRS E1	Broeikasgasemissies uit eigen operaties
	Broeikasgasemissies in de keten
	Energie-efficiëntie en hernieuwbare energie
ESRS E5	Materiaalgebruik en circulaire economie
ESRS S1	Arbeidsvoorwaarden
	Gezondheid, welzijn en veiligheid
	Opleiding en competentieontwikkeling
ESRS S2	Medewerkers in de keten
ESRS G1	Bedrijfscultuur en - waarden

De volgende onderwerpen hebben geen duidelijke link met een ESRS-standaard en omvatten vertrouwelijke informatie (kwaliteit en cybersecurity) of informatie die eerder met behulp van cases te communiceren zijn (lokale betrokkenheid). Daarom hebben we besloten deze in eerste instantie niet mee op te nemen in de rapportering.

ATS specifiek	Rol in de lokale gemeenschap
	Productkwaliteit en -integriteit
	Cybersecurity

Duurzaamheids- verklaringen

Bestuursstructuur

3

Bestuursstructuur

Juridische structuur

ATS Groep is de bedrijvengroep rond moederbedrijf A.T.S. nv (Advices for Technical Systems nv) en haar dochterondernemingen, maar is geen juridische entiteit.

A.T.S. nv is een naamloze vennootschap naar Belgisch recht. Haar aandelen zijn niet-beursgenoteerd.

De maatschappelijke zetel van de vennootschap is gevestigd in de Karel De Roosestraat 15, 9820 Merelbeke-Melle. A.T.S. nv heeft verschillende rechtstreekse en onrechtstreekse dochterondernemingen in België.

A.T.S. nv is op haar beurt een dochteronderneming van Luminus nv. De maatschappelijke zetel van Luminus nv is gevestigd in de Koning Albert II-laan 7, 1210 Brussel.

Raad van Bestuur

De raad van Bestuur is het hoogste bestuursorgaan van A.T.S. nv en bestaat uit 9 leden (4 leden van A.T.S. nv en 5 leden van Luminus nv).

A.T.S. nv

- > **René Schepens** (Voorzitter Raad van Bestuur)
- > **Filip De Bruyne** (co-CEO A.T.S. nv)
- > **Chris Corijn** (co-CEO A.T.S. nv)
- > **Simon Vandermersch** (co-CEO A.T.S. nv*)

Luminus nv

- > **Grégoire Dallemagne** (CEO Luminus nv)
- > **Henri Buenen** (CCO Luminus nv)
- > **Veronique Vansteelandt** (CHRO Luminus nv)
- > **Marie Sullivan** (Director Finance Business Partner Affiliates Luminus nv)
- > **Geert Maes** (Director Services Retail & B2B Luminus nv)

De raad van bestuur speelt een essentiële rol in het toezicht op het bestuur van onze onderneming en van de dochterondernemingen. De leden in de raad van bestuur hebben stemrecht en de kracht om veranderingen af te dwingen binnen de onderneming.

Comex

Het dagelijks bestuur van de vennootschap ligt bij de Comex en wordt in goede banen geleid door de co-CEO's. De raad van bestuur bepaalt de samenstelling en de werking van de Comex, alsook de voorwaarden voor de aanstelling van zijn leden. De Comex bepaalt de duurzaamheidsstrategie.



*vanaf 1 juni 2026 in functie

Bestuursstructuur



René Schepens
Voorzitter Raad Van Bestuur

Filip De Bruyne
Co-CEO



Chris Corijn
Co-CEO



COMEX



Korstiaan Schipper



Stefan Pieters



Manno Wille



Marc Buyle



Simon Vandermersch



Ignace Lecompte



Johnny Jonckheere



Lies Decock



Morgane Haesaert

Governance structuur voor duurzaamheid

Om onze duurzaamheidsstrategie te implementeren en onze duurzaamheidsdoelen te bereiken, hebben we een structuur gecreëerd die toezicht houdt op onze duurzaamheidsinspanningen op groepsniveau: een “kernteam duurzaamheid” en de acties van de kerngroep duurzaamheid worden gevalideerd door de Comex.

Het “**kernteam duurzaamheid**” bewaakt de voortgang van de duurzaamheidsstrategie, het beleid en de doelstellingen.

- > **Simon Vandermersch** – co-CEO *
- > **Kristof Vlaemynck** – SHEQ Manager
- > **Martijn De Baets** – Milieucoördinator
- > **Morgane Haesaert** – Legal Advisor
- > **Stefan Pieters** – CFO
- > **Lies Decock** – Marketing & Communication Manager
- > **Guy Van Ballaer** – CEO ATS Antwerp nv (niet op foto)



Kernteam duurzaamheid

*vanaf 1 juni 2026 in functie

Comité voor preventie en bescherming op het werk

Het CPBW heeft als opdracht het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Het doet dat door advies te geven, voorstellen te formuleren en toezicht te houden op het preventiebeleid van de werkgever. Het CPBW buigt zich over volgende domeinen:

- > **Arbeidsveiligheid**
- > **Gezondheid (incl. arbeidsgeneeskunde)**
- > **Arbeidshygiëne**
- > **Ergonomie**
- > **Psychosociale risico's (stress, burn-out, pesterijen, ongewenst gedrag)**
- > **Milieuaspecten op de werkvloer**



F. De Bruyne
Voorzitter



Ondernemingsraad

De ondernemingsraad vertegenwoordigt de belangen van de werknemers binnen A.T.S. nv. Vooral de sociale thema's worden hier besproken.

- > **Arbeidsreglement**
- > **Policies**
- > **Werkomstandigheden**
- > **Tewerkstellingsinfo**

