

DUURZAAMHEIDS- RAPPORTAGE 2025



JH Energy Group BV

Inhoud

Woord van directie.....	3	4. Onze sociale verantwoordelijkheid (Social)	26
Samenvatting	4	5. Onze verantwoordelijkheid in bestuur en naleving.....	36
1. Inleiding.....	5	6. Onze conclusies en ambities.....	38
2. Onze organisatie en duurzaamheidsbasis.....	6		
3. Onze milieu verantwoordelijkheid (Environment).....	10		



Woord van directie

Onze sector verandert snel. De distributie van fossiele brandstoffen blijft vandaag een belangrijk onderdeel van onze activiteiten, maar wij zien duidelijk dat de energieketen in beweging is. De impact van onze werkzaamheden op mens en milieu blijft groot, en dat vraagt om verantwoordelijkheid en zorgvuldige keuzes.

De energietransitie ontwikkelt zich verder, terwijl geopolitieke ontwikkelingen, marktveranderingen en nieuwe regelgeving het speelveld complex maken. In deze context vinden wij het belangrijk om helder te blijven over onze rol en de stappen die wij zetten. Transparantie helpt ons om richting te geven en vertrouwen te behouden.

Hoewel de formele rapportageplicht voor ons is komen te vervallen, publiceren wij dit verslag opnieuw in lijn met de VSME/CSRD richtlijnen. Wij willen inzicht geven in waar wij staan, welke ontwikkelingen wij doormaken en hoe wij onze bedrijfsvoering voorbereiden op een toekomst waarin duurzame oplossingen een grotere rol spelen.

Wij nodigen u uit om kritisch en constructief met ons mee te denken. De transitie vraagt om samenwerking en een realistische blik op wat mogelijk is.

In dit verslag tonen wij onze voortgang, de keuzes die wij maken en de ambities die wij hebben. Zo brengen wij onze organisatie stap voor stap verder in lijn met maatschappelijke verwachtingen en toekomstige ontwikkelingen in de energieketen.

Namens de directie,

Tom Dieleman, Directeur



Samenvatting

In 2025 heeft JH Energy Group verdere stappen gezet om duurzaamheid structureel te verankeren binnen de organisatie. De energietransitie ontwikkelt zich snel en beïnvloedt zowel de brandstoffenmarkt als de bredere energiesector. Vanuit deze context werkt de organisatie aan het verminderen van haar eigen milieu-impact, het vergroten van inzicht in energie- en materiaalstromen en het ondersteunen van klanten bij hun verduurzamingsvraagstukken.

Binnen de organisatie is geïnvesteerd in groei, professionalisering en toekomstbestendige dienstverlening. De overnames van OlieOnline B.V. en Wiksol B.V. versterken de positie binnen de smeermiddelenmarkt en dragen bij aan een bredere expertisebasis. Tegelijkertijd is gewerkt aan het verbeteren van datakwaliteit, het uitbreiden van duurzaamheidsrapportages en het voorbereiden op toekomstige wet- en regelgeving zoals ETS2 en RED III.

Op het gebied van klimaat en energie zijn belangrijke resultaten geboekt. De Scope 1- en Scope 2-emissies zijn verder afgenomen, mede door de inzet van HVO100, elektrificatie van het wagenpark, groene elektriciteit en eigen opwekking van zonne-energie. **In 2025 is een totale reductie van 27% gerealiseerd ten opzichte van het basisjaar 2021.** Ook is de eerste Scope 3-inventarisatie uitgevoerd, waarmee de basis is gelegd voor verdere uitbreiding van keteninzicht.

Daarnaast is gewerkt aan het verbeteren van afvalbeheer, watergebruik en verantwoord materiaalgebruik. Voor het eerst zijn alle afvalstromen volledig en uniform geregistreerd, waardoor 2025 een nieuw ijkjaar vormt voor circulaire sturing. Het waterverbruik is toegenomen door intensiever gebruik van wasstraten, terwijl kantoorlocaties een stabiel beeld laten zien.

Op sociaal vlak is geïnvesteerd in medewerkers, veiligheid en duurzame inzetbaarheid. De groei van de organisatie vraagt om verdere professionalisering van HR-processen, leiderschap en kennisontwikkeling. De Employee Journey vormt hierbij het uitgangspunt. Veiligheid, vitaliteit en goed werkgeverschap blijven centrale pijlers.

Tot slot is binnen Governance en naleving gewerkt aan het versterken van processen, verantwoordelijkheden en integriteit. Door duidelijke sturing, risicobeheersing en transparante communicatie wordt geborgd dat groei gepaard gaat met verantwoordelijkheid.



1. Inleiding

De energietransitie blijft zich in hoog tempo ontwikkelen en heeft een steeds grotere impact op de brandstoffen- en energiesector.

Als onderdeel van deze verandering ontwikkelt JH Energy Group zich verder van traditionele brandstofleverancier naar een brede energiepartner. Wij ondersteunen onze klanten bij hun verduurzamingsvraagstukken, terwijl wij tegelijkertijd werken aan het verder verduurzamen van onze eigen bedrijfsvoering.

In 2025 hebben wij verdere stappen gezet om duurzaamheid structureel te verankeren binnen onze organisatie. Hierbij richten wij ons niet alleen op het verminderen van onze eigen milieu-impact, maar ook op het vergroten van onze positieve bijdrage aan klanten, medewerkers en de samenleving. Duurzaamheid zien wij daarbij niet als een afzonderlijk project, maar als een integraal onderdeel van onze strategie en dagelijkse bedrijfsvoering.



Dit rapport biedt inzicht in de voortgang die wij in 2025 hebben gerealiseerd op het gebied van klimaat, energie, sociale verantwoordelijkheid en goed ondernemingsbestuur. Daarnaast beschrijven wij de belangrijkste ontwikkelingen binnen onze organisatie, de uitdagingen waar wij voor staan en de ambities die wij hebben voor de komende jaren.

Doel en reikwijdte van deze rapportage

Met deze duurzaamheidsrapportage leggen wij verantwoording af over de inspanningen, resultaten en ambities van JH Energy Group gedurende het verslagjaar 2025. De rapportage richt zich op de thema's milieu (Environment), sociaal beleid (Social) en ondernemingsbestuur (Governance). Daarbij besteden wij bijzondere aandacht aan klimaatverandering, energieverbruik, CO₂-reductie, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en verantwoord ondernemerschap.

De rapportage heeft primair betrekking op onze eigen activiteiten en emissies binnen Scope 1 en Scope 2. Daarnaast besteden wij aandacht aan relevante Scope 3-emissies, die voor een energie- en brandstoffenbedrijf een substantieel onderdeel vormen van de totale klimaatimpact.

Rapportagekader en scope

Hoewel JH Energy Group niet rechtstreeks onder de CSRD valt, kiezen wij ervoor onze duurzaamheidsrapportage zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de uitgangspunten van de Europese duurzaamheidswetgeving en de VSME-richtlijnen voor het mkb. Hiermee spelen wij in op de toenemende informatiebehoefte van klanten, leveranciers, financiële instellingen en andere stakeholders en bereiden wij ons voor op toekomstige ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

Deze rapportage is opgesteld op basis van operationele controle en omvat de activiteiten van JH Energy Group B.V. en haar onderliggende werkmaatschappijen. Wanneer in dit verslag wordt gesproken over "OQ Value" of "de organisatie", wordt verwezen naar de volledige groep, tenzij expliciet anders vermeld.



2. Onze organisatie en duurzaamheidsbasis

2.1 Bedrijfsprofiel

Wie wij zijn

JH Energy Group B.V. is een Nederlandse groep van bedrijven actief binnen de markt voor energie, brandstoffen en smeermiddelen. De groep bestaat uit verschillende gespecialiseerde ondernemingen die gezamenlijk klanten ondersteunen met betrouwbare producten, logistieke dienstverlening, technische kennis en duurzame oplossingen.

Binnen deze groep vormt OQ Value B.V. de kern van de distributieactiviteiten op het gebied van brandstoffen en smeermiddelen. OQ Value is distributeur van brandstoffen en smeermiddelen en onderscheidt zich door:

- **Kwaliteit** van producten en service;
- **Betrouwbaarheid** en **bereikbaarheid** richting onze klanten;
- **Snelle levering** en **hoge leveringszekerheid**;
- **Uitgebreide productkennis** en **betrokkenheid**, van personenwagens tot vrachtwagens en tractoren.

Vanuit deze basis ondersteunt OQ Value klanten niet alleen met brandstoffen en smeermiddelen, maar ook met advies over verbruik, emissiereductie en duurzame alternatieven. Als organisatie combineren wij landelijke slagkracht met persoonlijke service en lokale betrokkenheid.



OQ Value B.V. beschikt over eigen tankwagens, ADR-gecertificeerde chauffeurs en meerdere tankstationlocaties. Hiermee zorgen wij dagelijks voor een betrouwbare en veilige energievoorziening voor klanten in uiteenlopende sectoren. Vanuit deze positie in de waardeketen bieden wij niet alleen producten, maar ook inzicht in energieverbruik en CO₂-uitstoot. Daarnaast werken wij actief aan de ontwikkeling en toepassing van duurzamere oplossingen, zoals HVO, elektrisch laden en duurzame smeermiddelen.

Door de combinatie van de verschillende bedrijfsonderdelen binnen JH Energy Group beschikt de organisatie over brede expertise binnen de energie- en smeermiddelenmarkt. Hierdoor kunnen wij klanten ondersteunen bij zowel de huidige energiebehoefte als de transitie naar toekomstige, duurzamere oplossingen.



Groei en ontwikkeling van de organisatie

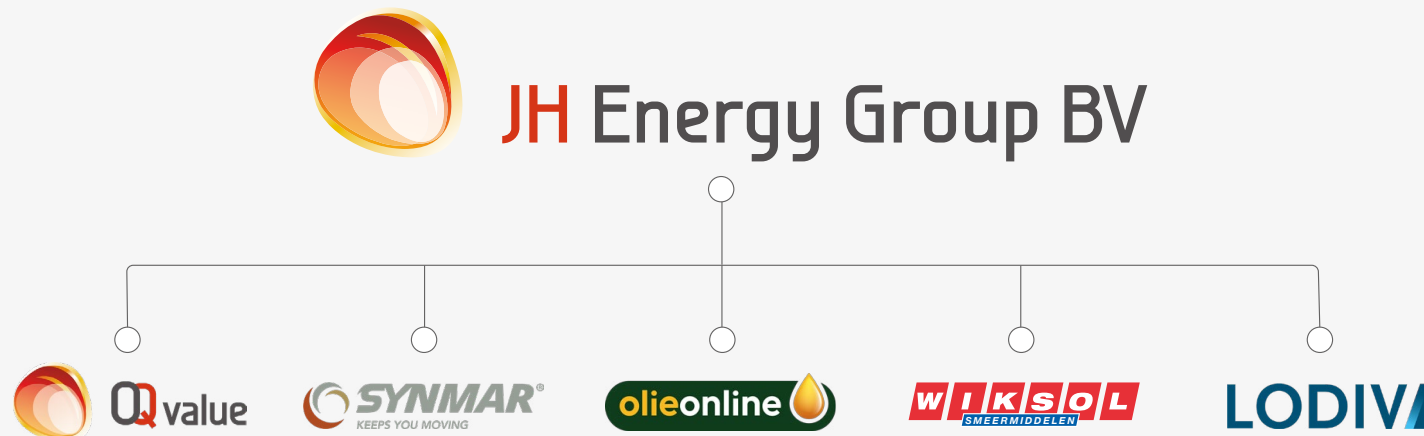
JH Energy Group blijft zich continu ontwikkelen met als doel haar marktpositie verder te versterken en klanten ook in de toekomst optimaal te kunnen bedienen. Naast autonome groei kijkt de organisatie actief naar kansen in de markt die bijdragen aan de verdere ontwikkeling van haar activiteiten, expertise en dienstverlening. In 2025 zijn hierin belangrijke stappen gezet met de overname van twee bedrijven die aansluiten bij de strategische koers van de groep: OlieOnline B.V. en Wiksol B.V.

Met de overname van OlieOnline B.V. is de positie binnen de online markt voor smeermiddelen verder versterkt. OlieOnline is gespecialiseerd in de online verkoop van bekende kwaliteitsmerken smeermiddelen en opereert zowel nationaal als internationaal. De onderneming blijft binnen JH Energy Group als zelfstandig bedrijf actief, waarbij de bestaande expertise en marktbenadering behouden blijven.

Daarnaast is Wiksol B.V. in 2025 toegevoegd aan de groep. Wiksol is een familiebedrijf met een sterke positie binnen de markt voor smeermiddelen en beschikt, net als OQ Value B.V., over een distributeurschap voor het merk Total. Met deze overname wordt de focus op smeermiddelen verder uitgebreid en ontstaat een bredere basis om deze activiteiten gezamenlijk verder te ontwikkelen.

Beide overnames sluiten aan bij de ambitie van JH Energy Group om haar activiteiten verder uit te bouwen, kennis en expertise binnen de organisatie te versterken en klanten een breder aanbod aan producten en oplossingen te bieden. Tegelijkertijd blijft aandacht voor het behouden van de kracht, identiteit en betrokkenheid van de afzonderlijke bedrijfsonderdelen centraal staan.

Structuur JH Energy Group B.V. 2025



2.2 Duurzaamheidsvisie en sturing

Duurzaamheid is voor JH Energy Group geen afzonderlijk project, maar een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering en toekomstvisie. Als organisatie bevinden wij ons midden in de energietransitie en zien wij het als onze verantwoordelijkheid om zowel onze eigen impact te verlagen als onze klanten te ondersteunen bij hun verduurzamingsambities.

Onze duurzaamheidsvisie

Onze visie rust op drie pijlers:

 **Eigen CO₂-uitstoot reduceren (Scope 1, 2 en 3)**

 **Klanten begeleiden in hun energietransitie**

 **Vooruitlopend op wet- en regelgeving (ETS2, RED III, VSME/CSRD)**

Deze pijlers vormen de basis voor onze duurzame strategische keuzes en bepalen hoe wij onze dienstverlening ontwikkelen. Daarbij richten wij ons op het aanbieden van duurzamere alternatieven zoals hernieuwbare brandstoffen, het vergroten van transparantie rondom energieverbruik en emissies, en het continu verbeteren van onze eigen bedrijfsprocessen. Tegelijkertijd erkennen wij dat de transitie naar een duurzamer energiesysteem een geleidelijk proces is, waarbij technologische ontwikkelingen, wetgeving en marktbehoeften elkaar voortdurend beïnvloeden. Daarbij streven wij naar een balans tussen economische continuïteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Impact, risico's en kansen

Om effectief te sturen op duurzaamheid brengen wij onze impact, risico's en kansen structureel in kaart. Als distributeur van brandstoffen en smeermiddelen bevinden wij ons midden in de energie- en mobiliteitsketen. Via onze activiteiten hebben wij directe en indirecte impact op:

- Klimaat en emissies (o.a. fossiele brandstoffen en onze Scope 1- en 2-activiteiten)
- Circulaire materiaalstromen (zoals smeermiddelen en verpakkingen)
- Mobiliteit en energievoorziening (waaronder tankstations en e-mobiliteit)

De in 2024 uitgevoerde dubbele materialiteitsanalyse vormt nog steeds de basis voor onze prioritering. Hieruit kwamen de volgende materiële thema's naar voren:

- Klimaat en energie
- Circulariteit en grondstoffen
- Veiligheid en operationele betrouwbaarheid
- Goed werkgeverschap en sociale verantwoordelijkheid
- Goed ondernemingsbestuur en integriteit

Deze thema's blijven richtinggevend voor onze strategie en worden meegenomen in interne besluitvorming en doelstellingen.



Tegelijkertijd opereren wij in een markt die sterk in beweging is. Dit brengt zowel risico's als kansen met zich mee.

Belangrijke strategische risico's zijn onder andere:

- Geopolitieke instabiliteit en conflicten in verschillende delen van de wereld, waardoor verstoringen in de toeleveringsketen kunnen ontstaan, producten (tijdelijk) minder beschikbaar zijn en de leveringszekerheid onder druk kan komen te staan.
- Afnemende vraag naar fossiele brandstoffen door elektrificatie en strengere klimaatdoelstellingen.
- Netcongestie, wat de uitrol van elektrische infrastructuur kan vertragen.
- Veranderende vraag naar smeermiddelen en conventionele brandstoffen binnen sectoren zoals transport en landbouw.
- Toenemende en veranderende wet- en regelgeving die impact heeft op producten, processen en rapportageverplichtingen.

Tegelijkertijd zien wij duidelijke strategische kansen:

- Groeiende vraag naar hernieuwbare brandstoffen zoals HVO, met name in sectoren waar elektrificatie nog niet haalbaar is.
- Toenemende behoefte aan specialistische kennis en advies rondom energie, emissies en mobiliteit.
- Verbeterd inzicht in onze eigen operatie (emissies, energieverbruik en materiaalstromen), wat leidt tot efficiëntie en kostenoptimalisatie.
- Groei in circulaire en duurzame productoplossingen, zoals biologisch afbreekbare smeermiddelen en circulaire verpakkingsconcepten.

Door deze risico's en kansen actief te monitoren, kunnen wij onze strategie tijdig aanpassen en onze rol in de energietransitie verder versterken.

Sturing en organisatie

De coördinatie van duurzaamheid ligt bij de energietransitiemanager, die hierbij nauw samenwerkt met het management en collega's vanuit verschillende onderdelen van de organisatie. Duurzaamheid is daarmee geen op zichzelf staand thema, maar een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering en strategische besluitvorming.

Om onze prestaties op het gebied van kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid verder te versterken, blijven wij investeren in certificeringen en de verdere professionalisering van onze processen. Onze ISCC- en VCA-certificeringen vormen hiervoor een belangrijke basis. Daarnaast bereiden wij ons voor op verdere ISO-certificeringen, waaronder ISO 9001 en ISO 14001, om onze kwaliteitmanagementsystemen verder te versterken en te borgen.

Met deze aanpak bouwen wij stap voor stap aan een toekomstbestendige organisatie die klaar is voor de kansen en uitdagingen van de energietransitie.



3. Onze milieu verantwoordelijkheid (Environment)

Inleiding

Als speler in de keten van brandstoffen en smeermiddelen heeft OQ Value zowel directe als indirecte impact op het milieu. Deze impact ontstaat via de eigen bedrijfsactiviteiten en via de producten die aan klanten worden geleverd. Samen met andere partijen in de keten bestaat de gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze impact zoveel mogelijk te beperken. Op basis van dubbele materialiteit wordt bepaald welke duurzaamheidsthema's voor de organisatie materieel zijn. Daarbij wordt zowel gekeken naar de invloed van externe ontwikkelingen, zoals klimaatverandering, op de organisatie als naar de effecten van de eigen activiteiten op mens en milieu.

De focus ligt op de thema's klimaatverandering, vervuiling, water, biodiversiteit en circulariteit. Binnen deze thema's worden maatregelen in de eigen operatie gecombineerd met initiatieven in de keten. Zo wordt ingezet op groene stroom, zonnepanelen en duurzame brandstoffen zoals HVO en GTL. Daarnaast wordt gewerkt aan afvalreductie en het stimuleren van hergebruik van materialen en verpakkingen, en wordt in de keten een breder aanbod van hernieuwbare brandstoffen beschikbaar gesteld.

Voor de komende jaren ligt de nadruk op het verder versterken van het milieubeleid, met aandacht voor beter databeheer, beleidsontwikkeling en interne bewustwording. Hiermee wordt toegewerkt naar een organisatie die de milieu-impact steeds beter inzichtelijk heeft en gericht stuurt op verdere reductie.

2024 – Van inzicht naar actie: Eerste concrete verduurzamingsacties

De eerste verbeteracties werden uitgevoerd op basis van de footprintanalyse — zoals optimalisatie van logistiek, brandstofkeuze en afvalbeheer. Ook is gestart met het opnemen van duurzaamheidsdoelen in interne processen.

2025 – Klimaatplan opstellen: Eerste klimaatplan ontwikkelen

OQ Value vertaalt de strategische inzichten naar een concreet klimaatplan met doelen op korte en middellange termijn. Hiermee wordt richting gegeven aan CO₂-reductie en duurzame bedrijfsvoering.

2026 – Beleid en borging: Formeel duurzaamheidsbeleid opstellen

Het klimaatplan wordt uitgewerkt tot formeel beleid, opgenomen in de bedrijfsstrategie en managementcyclus.

Vanaf 2027 – wordt het milieubeleid jaarlijks geëvalueerd, aangescherpt en uitgebreid.

Nieuwe inzichten en innovaties worden meegenomen, zodat de verduurzaming steeds verder wordt verdiept.



3.1 Klimaatverandering

Klimaatverandering is een centraal materieel thema voor OQ Value en kan worden uitgesplitst in klimaatmitigatie, klimaatadaptatie en energie.

Klimaatmitigatie

Klimaatmitigatie is voor OQ Value een **dubbel materieel thema**. De organisatie heeft binnen de eigen bedrijfsvoering (Scope 1 en 2) directe invloed op energieverbruik en daarmee op de uitstoot van broeikasgassen. Daarnaast ligt de grootste klimaatimpact in de keten, met name bij de handelsgoederen (Scope 3). Als speler in een vervuilingsgevoelige sector, is de organisatie bovendien gevoelig voor strengere klimaatwetgeving, zoals CO₂-heffingen, emissierestricties en stimulering van duurzame energie. Dit brengt zowel risico's voor kosten en winstgevendheid met zich mee als kansen voor verdere verduurzaming van het aanbod.

Klimaatadaptatie

Klimaatadaptatie wordt als **niet materieel** beschouwd. De organisatie heeft een beperkte directe blootstelling aan fysieke klimaatrisico's. Wel kunnen extreme weersomstandigheden in algemene zin invloed hebben op toeleveringsketens, infrastructuur en distributienetwerken, maar dit wordt momenteel niet als bepalend voor de strategische focus gezien.

Energie

Het thema energie is eveneens **dubbel materieel**. Enerzijds is er de impact van de eigen bedrijfsvoering op energieverbruik en daarmee op klimaatverandering. Anderzijds brengen ontwikkelingen in de energiemarkt, zoals veranderingen in energiebehoefte, beschikbaarheid en prijschommelingen, zowel kansen als risico's met zich mee voor de bedrijfsvoering. Als landelijke organisatie met meerdere vestigingen is sprake van een aanzienlijk elektriciteitsverbruik, dat in de keten nog verder toeneemt. Netcongestie vormt hierbij een relevant operationeel risico, terwijl investeringen in hernieuwbare energiebronnen juist kansen bieden voor een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

Beleid voor een duurzame toekomst

OQ Value zet de ingezette stappen richting de klimaat- en energietransitie verder door. Sinds 2022 is een energietransitiemanager verantwoordelijk voor de ontwikkeling en coördinatie van beleid en uitvoering op dit gebied.

De aanpak blijft gefaseerd, waarbij wordt gestart met maatregelen die op korte termijn uitvoerbaar zijn en die in de komende jaren worden doorontwikkeld naar meer structurele en ambitieuze doelstellingen. Daarbij wordt actief aansluiting gezocht bij relevante Europese en nationale kaders, zoals het **Klimaatakkoord van Parijs**, het **Science Based Targets initiative (SBTi)** en de geldende en toekomstige CSRD/VSME-rapportagevereisten.

In 2026 wordt gewerkt aan de formalisering van deze aanpak in een integraal klimaat- en energiebeleidsplan. Dit plan omvat onder andere concrete doelen, acties, benodigde middelen en een passende monitoringstructuur, afgestemd op de positie van OQ Value binnen de waardeketen van brandstoffen en smeermiddelen.

→ FOCUSPUNTEN

- Terugdringen van CO₂-uitstoot
- Verduurzamen van onze brandstofmix
- Voorbereiden op strengere regelgeving



Doelen voor toekomstige emissiereductie

Onze doelstellingen voor 2030, 2040 en 2050 vormen het kader voor het terugdringen van onze Scope 1-, Scope 2- en, waar mogelijk, Scope 3-emissies. Daarbij sluiten wij aan bij de klimaatdoelstellingen uit het Klimaatakkoord van Parijs. Deze doelstellingen zijn door het Science Based Targets initiative (SBTi) vertaald naar concrete reductiepaden voor broeikasgasemissies.

Voor OQ Value betekent dit dat wij streven naar een reductie van **42% in 2030, 60% in 2040 en 100% in 2050** van onze Scope 1- en Scope 2-emissies. Het SBTi hanteert voor Scope 1 en 2 een reductiedoel van 42% in 2030 ten opzichte van het basisjaar 2020. In 2025 en 2026 onderzoeken wij of dit reductiepad haalbaar is voor onze organisatie en welke aanvullende maatregelen hiervoor nodig zijn. Maar de resultaten over 2025 laten al zien dat de reeds genomen verduurzamingsmaatregelen bijdragen aan een verdere afname van de Scope 1- en Scope 2-emissies.

In de volgende paragrafen worden de ontwikkelingen in de CO₂-uitstoot, het energieverbruik en de energiemix nader toegelicht. Deze resultaten vormen de basis voor de periodieke evaluatie van de voortgang richting onze klimaatdoelstellingen en de verdere uitwerking van het Klimaat- & Energiebeleid.



Concrete doelen 2026/2027

Om de klimaatambities van OQ Value verder te concretiseren, worden in 2026 en 2027 verschillende doelstellingen uitgevoerd gericht op het verminderen van CO₂-uitstoot, het verduurzamen van de energievoorziening en het vergroten van inzicht in de klimaatimpact binnen de waardeketen. Deze doelstellingen vormen de verdere uitwerking van het Klimaat- & Energiebeleid en sluiten aan bij de ambitie om de Scope 1-, Scope 2- en relevante Scope 3-emissies structureel te reduceren.

Vaststellen Klimaat- & Energiebeleid

Uiterlijk **31 december 2026** stelt OQ Value een integraal Klimaat- & Energiebeleid vast. Dit beleid bevat concrete klimaatdoelstellingen, KPI's, verantwoordelijkheden en een actielijst voor de periode **2027-2030**. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij het SBTi-kader en wordt het reductiepad richting de ambitie van **42% reductie van Scope 1- en Scope 2-emissies in 2030** verder uitgewerkt.

Verder verbeteren van CO₂-inzicht en rapportage

Vanaf rapportagejaar **2021** rapporteert OQ Value jaarlijks haar CO₂-footprint conform het GHG Protocol. In **2026** wordt de Scope 3-inventarisatie verder uitgebreid met relevante categorieën binnen de waardeketen, waaronder brandstofverkoop, transport door derden en de levenscyclus van smeermiddelen.

Reduceren van energieverbruik op locaties

Uiterlijk **Q4 2026** worden op de twee grootste energieverbruikende locaties minimaal 70% van de geïdentificeerde energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd korter dan vijf jaar uitgevoerd. Hierbij wordt ingezet op maatregelen zoals ledverlichting, isolatie, optimalisatie van installaties, tijdschakelingen en verdere monitoring van energieverbruik.



Vergroten aandeel duurzame mobiliteit

In 2026 wordt het strategisch plan voor de verdere verduurzaming van het wagenpark afgerond. Het doel is om het aandeel elektrische voertuigen en voertuigen op duurzame brandstoffen verder te vergroten, waarbij wordt gestuurd op zowel CO₂-reductie als een toekomstbestendige mobiliteitsstrategie. Daarnaast wordt het gebruik van HVO100 binnen het tankwagenpark verder geoptimaliseerd.

Vorbereiden op toekomstige wet- en regelgeving

In 2026 richt OQ Value de benodigde processen verder in om te voldoen aan toekomstige verplichtingen vanuit onder andere ETS2 en RED III. Dit omvat het compleet maken van de benodigde emissiegegevens, brandstofstromen, certificaten, leveranciersdocumentatie en rapportageprocessen. Hiermee wordt geborgd dat OQ Value tijdig kan voldoen aan veranderende Europese regelgeving.

Belangrijkste resultaten 2025

In 2025 heeft OQ Value belangrijke stappen gezet om de klimaatdoelstellingen verder te realiseren. **De focus lag op het verder verduurzamen van de eigen bedrijfsvoering, het vergroten van het aandeel hernieuwbare energie en het verbeteren van de kwaliteit van duurzaamheidsinformatie.** De gerealiseerde maatregelen dragen zichtbaar bij aan de daling van de Scope 1- en Scope 2-emissies en vormen de basis voor de verdere uitvoering van het Klimaat- & Energiebeleid.

Investerings in duurzame energie

In Raalte is een openbaar laadplein met **vier snellaadpunten van maximaal 240 kW** gerealiseerd. Hiermee beschikken alle vestigingen van OQ Value over laadfaciliteiten voor elektrische voertuigen. Voor zowel haar medewerkers als haar klanten.

Daarnaast is de vestiging in Lichtenvoorde uitgebreid met een nieuwe productiehal voorzien van **146 zonnepanelen** (73,7 kWp). Hoewel deze eind 2025 zijn geplaatst, is in de eerste helft van 2026 al circa **40.000 kWh** duurzame elektriciteit opgewekt, waarvan het grootste deel direct binnen de eigen bedrijfsvoering wordt gebruikt.

Professionalisering van duurzaamheidsinformatie

In 2025 heeft OQ Value haar eerste duurzaamheidsverslag opgesteld volgens de uitgangspunten van de CSRD en de VSME-richtlijnen. Daarnaast zijn de registratie van energieverbruik, CO₂-emissies en afvalstromen verder geprofessionaliseerd, waardoor de organisatie beschikt over een betrouwbaardere informatiebasis voor monitoring en besluitvorming.

Ook is de jaarlijkse **ISCC EU-certificering** succesvol behaald. Hiermee is bevestigd dat OQ Value voldoet aan de internationale eisen voor de duurzame handel en distributie van biobrandstoffen op het gebied van duurzaamheid, massabalans en traceerbaarheid. De certificering ondersteunt tevens de naleving van de **Renewables Energy Directive (RED III)**.



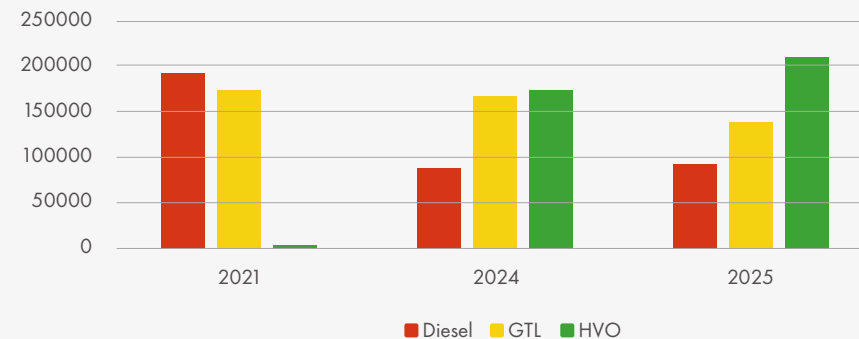
Verdere verduurzaming van mobiliteit

Het brandstofgebruik van het tankwagenpark is in 2025 verder verduurzaamd. Het gebruik van **HVO100** is gestegen van **171.822 liter in 2024 naar 207.927 liter in 2025**, een toename van ruim **21%**. Tegelijkertijd daalde het gebruik van GTL met **17%**, van **166.894 liter naar 138.400 liter**. Hierdoor bestaat een steeds groter deel van het brandstofverbruik van het tankwagenpark uit hernieuwbare brandstoffen, wat direct bijdraagt aan een verdere verlaging van de Scope 1-uitstoot.

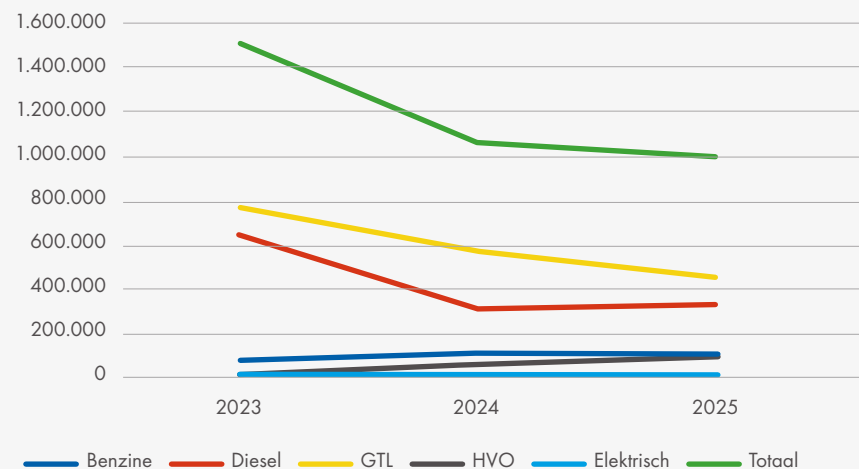
Voor de tankwagens ligt volledige elektrificatie op dit moment nog niet binnen handbereik. De voertuigen worden ingezet voor het vervoer van gevaarlijke stoffen onder ADR-regelgeving, waarbij specifieke eisen gelden voor veiligheid, actieradius en laadvermogen. De huidige elektrische alternatieven bieden nog onvoldoende mogelijkheden om deze transportactiviteiten op een betrouwbare en efficiënte manier uit te voeren. Daarom richt OQ Value zich voor de verduurzaming van het tankwagenpark op het verhogen van het aandeel hernieuwbare brandstoffen, zoals HVO100, en volgt de organisatie de ontwikkelingen rondom zero-emissie transport actief.

Ook de elektrificatie van het personenwagenpark is voortgezet. Eind 2025 bestaat **20% van het wagenpark uit volledig elektrische voertuigen**. Daarnaast zijn meerdere plug-in hybride voertuigen toegevoegd. OQ Value kiest ervoor voertuigen op hun natuurlijke vervangingsmoment te vervangen door een hybride of volledig elektrisch alternatief. Hiermee wordt de verduurzaming van het wagenpark gecombineerd met een doelmatige inzet van bestaande bedrijfsmiddelen.

Brandstofgebruik tankwagenpark



CO₂-uitstoot totale wagenpark



Scope 1 & 2 – inzichten

Ook in 2025 bestaat het grootste deel van de broeikasgasemissies van OQ Value uit Scope 1-emissies. Deze zijn voornamelijk afkomstig van het brandstofverbruik van het eigen wagenpark en het aardgasverbruik op de vestigingen. Door de verdere inzet van HVO 100 en een blijvende focus op energie-efficiëntie is de Scope 1-uitstoot **gedaald naar 1.049 ton CO₂-eq.**

Ook de Scope 2-emissies namen verder af, mede dankzij het gebruik van groene elektriciteit en de opwekking van zonne-energie op eigen locaties. **De totale Scope 1- en Scope 2-uitstoot kwam in 2025 uit op 1.191 ton CO₂-eq. Dit is een afname van 9% ten opzichte van 2024 en 27% ten opzichte van het basisjaar 2021.** Deze ontwikkeling bevestigt dat de ingezette verduurzamingsmaatregelen leiden tot een structurele verlaging van de CO₂-uitstoot.

Scope 3 – inzichten

In 2025 heeft OQ Value de eerste onderdelen van de Scope 3-emissies verder in kaart gebracht. De inventarisatie richt zich momenteel op categorieën die dicht bij de eigen bedrijfsvoering liggen en waarvoor betrouwbare gegevens beschikbaar zijn, zoals inkoop, bedrijfsafval, zakelijk verkeer en woon-werkverkeer. De gerapporteerde Scope 3-emissies zijn in 2025 gestegen van **18,4 naar 21,07 ton CO₂-eq.** Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere uitstoot vanuit het bedrijfsafval. De uitstoot door woon-werkverkeer is daarentegen afgenomen.

De huidige Scope 3-rapportage omvat nog slechts een beperkt deel van de totale indirecte emissies. OQ Value is zich ervan bewust dat met name de emissies binnen de waardeketen van brandstoffen, zoals upstream emissies en het gebruik van verkochte producten, een veel grotere impact hebben. In de komende jaren wordt de Scope 3-inventarisatie verder uitgebreid om de volledige klimaatimpact van de organisatie beter inzichtelijk te maken en gerichte reductiemaatregelen te kunnen bepalen.

GHG-emissies 2025 (bruto)¹

OQ Value	2021 in ton CO ₂ -eq (basisjaar)	2024 in ton CO ₂ -eq (vorig jaar)	2025 in ton CO ₂ -eq (rapportage jaar)
Scope 1-emissies			
CO ₂ -emissies scope	1369	1126	1049
Scope 2 emissies			
CO ₂ -emissies scope 2 (location-based = market-based)	267	181	142
Totale broeikasgasemissies Scope 1 + 2			
Totale CO ₂ -emissie (location-based = market-based)	1636	1307	1191

OQ Value	2024 in ton CO ₂ -eq (vorig jaar)	2025 in ton CO ₂ -eq (rapportage jaar)
Scope 3		
Inkoop (drinkwater + papier)	2,27	3,31
Bedrijfsafval	1,94	3,88
Zakelijk verkeer	12,07	12,28
Woon-werkverkeer	2,15	1,60
Totaal	18,4	21,07

¹ cijfers geven een samenvatting van de totale Scope 1- en Scope 2-emissies van OQ Value over de jaren 2021, 2024 en 2025. Hoewel de gegevens met zorg zijn samengesteld, kunnen afrondingsverschillen en kleine onnauwkeurigheden voorkomen. Deze tabel is bedoeld als overzicht en vormt geen vervanging voor een volledige berekening of audit van de CO₂-footprint.



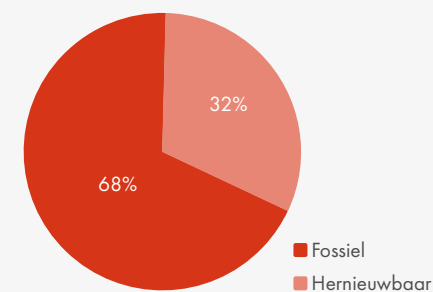
Energieverbruik en energiemix 2025

De onderstaande tabel² toont het totale energieverbruik van OQ Value in 2025, inclusief de energiemix per bron, onderverdeeld naar fossiel of hernieuwbaar en scope.

	Totaal (MWh)	Fossiel (MWh)	Hernieuwbaar (MWh)	Toelichting
Gebouwen	1481	1481	-	Verwarming, koeling en elektriciteit op kantoren, shops en magazijnen.
Groot materieel / tankwagens	4224	2229	1995	Diesel & GTL (fossiel), HVO (hernieuwbaar)
Kleiner materieel / bestelwagens	182	72	110	Diesel, GTL, kleine hoeveelheid benzine; HVO
Personenwagens	492	425	67	Zakelijk gebruik auto's, Benzine & diesel; HVO
Overig mobiel materieel	-	-	-	Geen data
Ingekochte elektriciteit	537	529	8	Inkoop van elektriciteit (locatie = market-based)
Zelf opgewekte elektriciteit	40	-	40	Productie op eigen locaties
Totaal	6956	4736	2220	Alle vestigingen en mobiliteit samen

Het totale energieverbruik van OQ Value bedroeg in 2025 6.956 MWh, waarbij de verhouding tussen fossiele en hernieuwbare energie gelijk is gebleven aan 2024 (68% fossiel en 32% hernieuwbaar). De grootste bijdrage aan het hernieuwbare aandeel komt uit de inzet van HVO binnen het wagenpark en de tankwagens. Daarnaast dragen de inkoop van groene elektriciteit en de eigen opwekking van zonne-energie bij aan de verduurzaming van de energiemix. Het fossiele energieverbruik blijft voornamelijk gekoppeld aan gebouwen en mobiliteit en vormt daarmee een belangrijk aandachtspunt voor verdere reductie. De komende jaren richten we ons op het vergroten van het aandeel hernieuwbare energie en het verder verlagen van de afhankelijkheid van fossiele bronnen.

Aandeel hernieuwbaar/fossiel



²De weergegeven cijfers zijn gebaseerd op de beschikbare data voor 2025 en geven het totale energieverbruik van OQ Value weer, uitgesplitst naar bron en type energie (fossiel/hernieuwbaar).

Voor sommige categorieën, zoals overig mobiel materieel, waren geen gegevens beschikbaar. De berekeningen van hernieuwbare energie zijn indicatief; kleine afwijkingen of afrondingsverschillen kunnen voorkomen.

Het percentage hernieuwbare energie betreft het aandeel hernieuwbare energie ten opzichte van het totale verbruik van alle vestigingen en mobiliteit samen.



3.2 Vervuiling en Verontreiniging

Als leverancier en distributeur van brandstoffen is OQ Value zich bewust van de potentiële impact die haar activiteiten kunnen hebben op bodem, water en lucht. Hoewel de organisatie geen grote productieactiviteiten uitvoert, brengen de opslag en het transport van brandstoffen, smeermiddelen en gassen duidelijke milieurisico's met zich mee. Het voorkomen van vervuiling en verontreiniging vormt daarom een essentieel onderdeel van onze bedrijfsvoering.

Onze locaties zoals onder andere in Sas van Gent en Lichtenvoorde zijn ingericht met bodembeschermende voorzieningen, vloestofdichte vloeren en ADR-gecertificeerde installaties. Daarnaast beschikken de locaties over een eigen noodplan, aangevuld met procedures voor chauffeurs, ADR-documentatie en duidelijke werkinstructies. Deze maatregelen zorgen ervoor dat risico's beheersbaar blijven en incidenten snel en effectief kunnen worden aangepakt.

Beleid en organisatie

Milieubeheersing is sterk verankerd in onze organisatie. De aankomende jaren wordt hier ook een formeel milieubeleid voor geschreven. De QHSE-manager is eindverantwoordelijk voor het voorkomen van milieuverontreiniging en fungeert als aanspreekpunt richting de Omgevingsdienst, het Waterschap en andere bevoegde instanties. De QHSE-manager is ook een gecertificeerde veiligheidsadviseur ADR, die toeziet op de naleving van wet- en regelgeving rondom gevaarlijke stoffen.

Alle chauffeurs beschikken over een ADR-certificaat en alle medewerkers in Sas van Gent hebben een ADR awareness training gevolgd. Hierdoor is de kennis over risico's, preventie en veilig werken breed aanwezig binnen de organisatie. Het chauffeurshandboek bevat duidelijke procedures voor veilig transport, handelen bij spills onderweg en het correct lossen bij klanten.

Het bedrijfsnoodplan beschrijft de volledige responsstructuur bij incidenten. Bij elke calamiteit wordt direct gerapporteerd aan de directie, conform de vastgelegde procedures. Alle incidenten, inspecties en afwijkingen worden geregistreerd in het kwaliteitsmanagementsysteem, zodat opvolging en borging structureel plaatsvinden.

Maatregelen en beheersing

Bodem- en waterbescherming

Onze locaties zijn ingericht om bodem- en waterverontreiniging zoveel mogelijk te voorkomen. Opslag- en afleverinstallaties worden periodiek geïnspecteerd en onderhouden volgens geldende wet- en regelgeving, waaronder de PGS-richtlijnen. Vloestofdichte vloeren worden halfjaarlijks gecontroleerd en jaarlijks gekeurd; alle bevindingen worden vastgelegd in het kwaliteitsmanagementsysteem.

Bij het laden, lossen en overslaan van brandstoffen werken medewerkers volgens vastgestelde procedures. Eventuele spills worden direct gestopt, geabsorbeerd en volgens de geldende voorschriften afgehandeld. Dankzij vloestofdichte vloeren en adequate spill procedures worden incidenten effectief ingedamd.

Veilige omgang met gevaarlijke stoffen

Brandstoffen en andere gevaarlijke stoffen worden opgeslagen, behandeld en vervoerd volgens de geldende veiligheids- en milieueisen. Voor medewerkers zijn duidelijke werkinstructies beschikbaar en zij worden opgeleid om veilig met deze stoffen te werken. Onze ADR chauffeurs beschikken over de vereiste certificeringen en zijn getraind in het veilig vervoeren van gevaarlijke stoffen. Hierdoor worden de risico's op lekkages en milieu incidenten tijdens transport zoveel mogelijk beperkt.



Monitoring en naleving

OQ Value voert periodiek inspecties en onderhoud uit aan installaties, vloeren en tanks. ADR installaties en voertuigen worden volgens wettelijke kaders gekeurd: vrachtwagens jaarlijks APK en 3 en 6 jaarlijkse ADR tankkeuringen; opslagtanks elke 15 jaar via vaste contractpartners.

Eventuele afwijkingen worden geregistreerd en opgevolgd in het kwaliteit management systeem, zodat corrigerende maatregelen tijdig kunnen worden genomen. Daarnaast blijven wij investeren in bewustwording onder medewerkers en in het verder verbeteren van onze processen om vervuiling te voorkomen.

Risico's

De jaarlijkse RI&E en aanvullende evaluaties bij bedrijfsveranderingen vormen de basis voor ons risicobeheer. De belangrijkste milieurisico's zijn:

- ➔ **Bodem- en grondwaterverontreiniging** door lekkages of calamiteiten met opslagtanks, leidingen of verpakkingen.
- ➔ **Luchtverontreiniging** door emissies van vluchtige organische stoffen (VOS), vooral bij benzine gerelateerde activiteiten.
- ➔ **Onjuist gebruik of opslag van gevaarlijke stoffen** met mogelijke gevolgen voor medewerkers, omgeving en milieu.
- ➔ **Plotselinge verontreiniging door incidenten** zoals spills, brand of gaslekkages.
- ➔ **Reputatie- en juridische risico's** bij het overschrijden van vergunningseisen of PGS-richtlijnen.

Door het vertrek van Cleanfox is de opslagcapaciteit in Sas van Gent afgenomen, wat leidt tot een structurele vermindering van milieurisico's. Daarnaast worden steeds meer producten PGS vrij of ADR vrij, wat de risicodruk verder verlaagt.

Incidenten en prestaties

In 2025 hebben zich drie milieugerelateerde incidenten voorgedaan:

- ➔ Twee vloeistof spills binnen de loodsen, waaronder een IBC die uit een stelling viel. Dankzij vloeistofdichte vloeren is geen bodemverontreiniging ontstaan.
- ➔ Eén gasemissie naar de lucht door een aanrijding met een voertuig. Het incident is conform het noodplan afgehandeld.

Alle incidenten zijn onderzocht, geregistreerd en besproken om in de toekomst herhalingen te voorkomen.

Ambitie en toekomstige ontwikkelingen

OQ Value blijft investeren in maatregelen die bijdragen aan het voorkomen van bodem-, water- en luchtverontreiniging. Door continue aandacht voor onderhoud, veilige werkwijzen, opleiding van medewerkers en naleving van wet- en regelgeving willen wij onze milieubelasting verder beperken.

Daarnaast werkt OQ Value actief aan het verminderen van milieurisico's door productkeuzes en operationele verbeteringen. Zo is het gebruik van GTL eind 2025 volledig beëindigd in verband met beschikbaarheid en wordt hiervoor HVO toegepast, wat leidt tot lagere uitstoot. Ook wordt steeds vaker gekozen voor biologische producten, waardoor de impact van eventuele spills kleiner wordt. Door deze structurele verbeteringen en een sterke focus op preventie draagt OQ Value bij aan een veilige, verantwoorde en duurzame bedrijfsvoering.



3.3 Water

Verantwoord omgaan met water

Binnen OQ Value spelen verschillende vormen van watergebruik een rol, zowel in onze eigen activiteiten als in de upstream keten van brandstoffen. Watergebruik is een **dubbel materieel** thema. Dit komt doordat water upstream wordt ingezet bij raffinage en productieprocessen, terwijl wij zelf water gebruiken op tankstations, in wasstraten en op kantoorlocaties. Regulaties rondom watergebruik en lozingen kunnen operationele gevolgen hebben, en de beschikbaarheid van water kan in de keten invloed hebben op productiecapaciteit.

Voor **wateronttrekking** is de impact beperkt. Onttrekking vindt alleen plaats voor eigen processen, zoals schoonmaak of koeling, en in kleine volumes. De belangrijkste aandachtspunten zijn naleving van regels en het voorkomen van onnodige belasting van bodem- en oppervlaktewater.

Ook **waterlozingen** zijn relevant. Lozingen ontstaan voornamelijk bij reinigingsactiviteiten op vestigingen. Hoewel de effecten op de waterkwaliteit in de keten beperkt zijn, blijft naleving van milieuregels essentieel om boetes en reputatieschade te voorkomen.

Risico's in beeld

De risico's rondom water binnen OQ Value zijn beperkt, maar vragen wel blijvende aandacht. Tijdens een uitgebreide risicoanalyse met het managementteam zijn de belangrijkste aandachtspunten beoordeeld. Hoewel er geen materiële watergerelateerde risico's zijn vastgesteld, blijven de volgende onderwerpen relevant voor onze dagelijkse operatie:

- **Lekkages en calamiteiten** — incidenten kunnen leiden tot verontreiniging van bodem of oppervlaktewater, vooral op locaties waar brandstoffen en smeermiddelen aanwezig zijn.
- **Onjuist gebruik of opslag van middelen** — verkeerd gebruik van reinigingsmiddelen of chemicaliën kan de waterkwaliteit negatief beïnvloeden.
- **Naleving van wet- en regelgeving** — correcte afvoer en lozing van water is essentieel om boetes, operationele stilstand en reputatieschade te voorkomen.

Door monitoring, periodieke controles en duidelijke operationele instructies blijven deze risico's beheersbaar. Mocht er een incident plaats vinden, wordt dit geregistreerd in ons kwaliteit management systeem en opgevolgd.

Route naar duurzaam waterbeheer

OQ Value werkt stapsgewijs aan het verbeteren van inzicht in watergebruik en het optimaliseren van processen waar dit relevant is. Water is geen primaire focus binnen onze duurzaamheidsstrategie, maar kansen voor efficiëntie of risicobeheersing worden benut.

De modernisering van de wasstraat in Terneuzen is hiervan een concreet voorbeeld. In 2025 is een nieuwe installatie in gebruik genomen met moderne technieken voor waterreductie en hergebruik. Dit leidt tot lager waterverbruik per wasbeurt en betere beheersing van waterstromen. De vernieuwing past bij de schaal en aard van onze activiteiten.

Hoewel verdere beleidsontwikkeling mogelijk is, richten we ons op dit moment vooral op praktische optimalisaties en naleving van wet- en regelgeving. Een volledig uitgewerkt waterbeleid met formele doelstellingen is daarom niet voorzien voor 2026, maar blijft een optie wanneer de aard of omvang van onze activiteiten hier aanleiding toe geeft.



Gegevens watergebruik door de jaren heen

De waterverbruiksgegevens over 2021, 2024 en 2025 laten zien dat het totale waterverbruik is gestegen van 3.997 m³ in 2021 naar 9.382 m³ in 2025. Deze toename wordt voornamelijk verklaard door intensiever gebruik van de wasstraten in Raalte en Terneuzen, waar de grootste waterstromen binnen OQ Value plaatsvinden.

Tankstations inclusief wasstraten

Bij tankstations met wasstraten is het waterverbruik het hoogst en het meest fluctuerend.

- ➔ **Raalte** — het verbruik steeg van **2.390 m³** in 2024 naar **4.691 m³** in 2025, vooral door een hogere doorstroom in de wasstraat.
- ➔ **Terneuzen** — na een daling van **2.127 m³** (2021) naar **1.529 m³** (2024), nam het verbruik toe tot **2.659 m³** in 2025. Deze stijging hangt samen met de ingebruikname van de nieuwe wasstraat, die meer capaciteit heeft en daardoor meer volume verwerkt.
- ➔ **'s Heerenberg** — een stabiel beeld met een lichte stijging van **1.219 m³** (2021) naar **1.369 m³** (2025).

Kantoren en opslaglocaties

Het waterverbruik op kantoorlocaties blijft laag en vertoont slechts beperkte variatie. Locaties zoals Sas van Gent, Alphen aan den Rijn, Lichtenvoorde en Apeldoorn laten minimale schommelingen zien. **Tiel** vormt een uitzondering met een stijging van **127 m³** (2024) naar **168 m³** (2025), mogelijk door intensiever gebruik van het pand.

Tankstations zonder wasstraat

Deze locaties hebben een beperkt en stabiel waterverbruik. **Ulft, Barneveld** en **Wehl** bewegen tussen **13 en 161 m³**, zonder grote afwijkingen.

	2021 (m³)	2024 (m³)	2025 (m³)
Tankstations incl. wasstraat			
Raalte	21	2390	4691
's-Heerenberg	1219	1290	1369
Terneuzen	2127	1529	2659
Kantoren (+ opslag)			
Sas van Gent	221	176	179
Apeldoorn	-	21	20
Alphen aan den Rijn	34	20	20
Lichtenvoorde	90	89	90
Tiel	145	127	168
Tankstations (+ shop)			
Barneveld	40	34	43
Wehl	79	161	130
Ulft	21	13	13
Terneuzen	0	0	0
Totaal	3997	5850	9382

Totaalbeeld

Het totale waterverbruik is gestegen van **5.850 m³** in 2024 naar **9.382 m³** in 2025. De stijging in 2025 wordt vooral veroorzaakt door hogere volumes in de wasstraten. Hoewel de nieuwe wasstraat in Terneuzen efficiënter is in watergebruik per wasbeurt, laat de data zien dat operationele volumes een grotere invloed hebben dan technische efficiëntie alleen.

Deze inzichten benadrukken het belang van gerichte monitoring en praktische optimalisaties, passend bij de schaal en aard van onze activiteiten.



3.4 Biodiversiteit

Verantwoord omgaan met biodiversiteit

Biodiversiteit is een onderdeel van duurzame bedrijfsvoering en speelt vooral indirect een rol binnen OQ Value. Onze activiteiten hebben een beperkte directe impact, omdat wij geen producent zijn van grondstoffen en geen grootverbruiker van land of water. Invloed op biodiversiteit ontstaat voornamelijk via ketenactiviteiten, zoals productherkomst, transport en verpakkingsmaterialen.

Huidige stand van zaken

In 2026 zijn geen nieuwe acties ondernomen specifiek gericht op biodiversiteit. Het onderwerp heeft aandacht, maar is op dit moment geen afzonderlijke strategische prioriteit. Biodiversiteit wordt indirect meegenomen via bestaande duurzaamheidsactiviteiten, zoals CO₂-reductie, circulariteit en de leveranciersgedragscode.

Vervolgstappen

Omdat methodieken voor biodiversiteitsrapportage nog in ontwikkeling zijn en de grootste impact bij producenten ligt, richt OQ Value zich op monitoring en aansluiting bij sectorinitiatieven. Mogelijke stappen zijn:

- **Korte termijn** — volgen van ontwikkelingen in wetgeving en branchekaders.
- **Middellange termijn** — verkennen hoe biodiversiteit kan worden meegenomen in leveranciersdialoog.
- **Lange termijn** — formuleren van doelstellingen zodra betrouwbare data en sectorstandaarden beschikbaar zijn.

Conclusie

Biodiversiteit maakt deel uit van onze bredere duurzaamheidsvisie, maar is op dit moment geen zelfstandig prioriteitsthema. OQ Value blijft ontwikkelingen volgen en integreert biodiversiteit waar dit logisch aansluit bij bestaande duurzaamheidsactiviteiten.

3.5 Circulaire Economie, Grondstoffen en afval

De circulaire economie vraagt om zuinig en slim omgaan met grondstoffen, door afval te beperken en materialen langer in de keten te houden. Voor OQ Value wordt dit steeds relevanter door de energietransitie, strengere Europese regelgeving en de toenemende afhankelijkheid van kritieke materialen.

OQ Value richt zich daarom op inzicht in materiaalstromen: welke grondstoffen, producten en verpakkingen het bedrijf binnenkomen, en welke afval- en reststromen het bedrijf verlaten. Dit omvat zowel operationele materialen als kantoor- en onderhoudsverbruik. Aan de uitstroomkant ligt de nadruk op betere afvalscheiding, hogere kwaliteit van recycling en het verkennen van hergebruikmogelijkheden. Bij eigen producten zoals de Synmar lijn is er directe invloed op samenstelling en verpakkingen, waardoor circulariteit concreet kan worden toegepast in de keten.

In 2024–2025 zijn de eerste stappen gezet: het verzamelen van betrouwbare data, het in kaart brengen van materiaalstromen en het ontwikkelen van basisrichtlijnen. Tegelijk worden risico's zoals afhankelijkheid van leveranciers en kosten van duurzame inkoop beoordeeld. Deze fundamenteën maken het mogelijk om vanaf 2026/2027 gericht beleid te formuleren en circulaire verbeteringen stapsgewijs door te voeren.



Grondstoffen - instroom

De instroom van grondstoffen en materialen vormt de basis voor circulair en verantwoord materiaalgebruik. In 2026 en 2027 richten we ons op het in kaart brengen van materiaalstromen, zodat duidelijk wordt welke producten, hulpstoffen en verpakkingen het bedrijf binnenkomen. Dit inzicht is noodzakelijk om in de komende jaren bewuste keuzes te kunnen maken over herkomst, samenstelling en circulariteit.

De instroom bestaat uit drie hoofdgroepen:

- **Direct spend** — handelsgoederen zoals brandstoffen en smeermiddelen.
- **Synmar productie** — basisoliën, additieven en verpakkingen voor de eigen smeermiddelenlijn.
- **Indirect spend** — ondersteunende middelen zoals installaties, onderhoudsmaterialen, kantoorartikelen en ICT apparatuur.

Route naar verantwoord materiaalgebruik

In 2024 heeft OQ Value de eerste uitgangspunten voor verantwoord grondstoffengebruik vastgesteld. In 2025 is deze koers voortgezet en verder uitgewerkt. De focus ligt hierbij op:

- **Inzicht in grondstoffengebruik** — In 2026 brengen we systematisch in kaart welke grondstoffen, materialen en producten binnen OQ Value worden gebruikt, zowel in operationele processen als in kantoor- en onderhoudsactiviteiten.
- **Ontwikkelen van beleid** — De inventarisatie vormt de basis voor het beleid dat in 2027 wordt opgesteld. Dit beleid sluit aan op de uitgangspunten uit 2024 en blijft de komende jaren richting geven aan verantwoord en circulair materiaalgebruik.
- **Toewerken naar circulaire inkoop** — Vanaf 2027 wordt, waar mogelijk, bij inkoopbeslissingen rekening gehouden met herkomst, levensduur en mogelijkheden voor hergebruik of recycling. Deze ambitie is in 2024 geformuleerd en blijft ongewijzigd.

Aanpak en uitvoering

De aanpak die in 2024 is gestart, is in 2025 voortgezet en verdiept. De nadruk ligt op het opbouwen van een betrouwbare basis voor monitoring en beleidsvorming. In 2026 en 2027 voert OQ Value de volgende acties uit:

- **Inventarisatie van materiaalstromen** — overzicht van verpakkingen, onderhoudsmaterialen, technische installaties, kantoorbenodigdheden en overige relevante stromen.
- **Leveranciersoverzicht** — inzicht in leveranciers, inkoopvolumes en afhankelijkheden.
- **Vorbereiden van inkoopbeleid** — verdere uitwerking van de beleidslijnen die in 2024 zijn vastgesteld.
- **Interne bewustwording** — medewerkers betrekken bij efficiënt en circulair materiaalgebruik.

Omdat er nog geen volledig inzicht is in alle materiaalstromen, wordt er nog geen kwantitatieve data verzameld. Vanaf 2026/2027 start OQ Value met:

- **Registratie per categorie** — vastleggen van gebruikte grondstoffen en materialen.
- **Herkomstbepaling** — inzicht in primair of secundair materiaalgebruik.
- **Monitoring van verbruik** — koppeling tussen materiaalverbruik en bedrijfsactiviteiten.

Deze gefaseerde aanpak zorgt ervoor dat de doelen uit 2024 worden voortgezet en dat OQ Value beschikt over een solide basis voor circulaire inkoop en duurzaam materiaalbeheer.



Risico's en aandachtspunten

Bij het opbouwen van inzicht in materiaalstromen spelen enkele risico's:

- **Afhankelijkheid van leveranciers** — verschillen in duurzaamheidsniveau kunnen invloed hebben op kwaliteit en circulariteit.
- **Beperkte data bij de start** — monitoring is pas mogelijk zodra de registratiesystemen volledig operationeel zijn.
- **Kosten van duurzame inkoop** — circulaire alternatieven kunnen hogere kosten met zich meebrengen.

OQ Value beheerst deze risico's via een gefaseerde aanpak: kritieke leveranciers identificeren, datastromen verbeteren en interne bewustwording vergroten.

Grondstoffen – uitstroom

De uitstroom van materialen laat zien welke producten, verpakkingen en bedrijfsmiddelen OQ Value de keten uit laat gaan. In 2025 heeft OQ Value de volledige afvalstromen per locatie in kaart gebracht en is gestart met het structureel monitoren van deze gegevens. Dit vormt de basis om in de komende jaren gericht te sturen op circulariteit en reductie.

De uitstroom bestaat uit:

- **Direct spend** — handelsgoederen die één op één worden door geleverd.
- **Synmar producten** — smeermiddelen inclusief verpakkingen, waarbij circulariteit in de keten een rol speelt.
- **Indirect spend** — afstoot van bedrijfsmiddelen zoals machines, voertuigen, ICT en meubilair.

Focus voor 2025 en 2026

In 2025 is een belangrijke stap gezet: alle afvalstromen zijn geïnventariseerd en worden nu gemonitord. Hierdoor heeft OQ Value voor het eerst een volledig beeld van de uitstroom van afval. Voor de materiaalstromen wordt in 2026 en 2027 een verdiepingsslag gemaakt.

De focus ligt op:

- **Volledig inzicht in materiaalstromen** — koppeling tussen instroom, gebruik en uitstroom, zodat duidelijk wordt waar optimalisatie mogelijk is.
- **Verbeteren van afvalscheiding** — zodat meer reststromen geschikt worden voor hoogwaardige recycling.
- **Verkennen van circulaire inzet** — bepalen welke stromen opnieuw als grondstof kunnen worden gebruikt.
- **Vorbereiden van beleid** — opstellen van een afval- en circulariteitsbeleid voor 2026/2027.

Volgende stap: reductie en circulaire inzet

Nu de datastromen in 2025 volledig inzichtelijk zijn en actief worden gemonitord, verschuift de aandacht in 2026 naar de volgende fase:

- **Reductie van materiaaluitstroom** — gericht verminderen van reststromen en verpakkingsvolumes.
- **Circulaire inzet van afvalstromen** — reststromen waar mogelijk terugbrengen in de keten als grondstof.
- **Eén afvalpartner** — alle afvalstromen onder één partij beheren om overzicht, kwaliteit en rapportage te verbeteren.

Het doel blijft om vanaf 2027 reststromen zoveel mogelijk circulair in te zetten en de uitstroom van materialen zo transparant en efficiënt mogelijk te maken.



Afvalcijfers en trends

Afvalstromen 2024-2025

De cijfers tonen de ontwikkeling van onze afvalstromen tussen 2024 en 2025.

Belangrijk hierbij is dat 2025 het eerste jaar is waarin de afvalstromen volledig en uniform zijn geregistreerd. In 2024 waren sommige stromen operationeel al aanwezig, maar ontbrak nog betrouwbare data, met name bij frituurvet, slibmengsels en gevaarlijk afval. De hogere volumes in 2025 zijn daarom het gevolg van betere dataverzameling, niet van een daadwerkelijke stijging in afvalproductie. Hiermee vormt 2025 een nieuw ijkjaar met volledige en representatieve afvalcijfers.

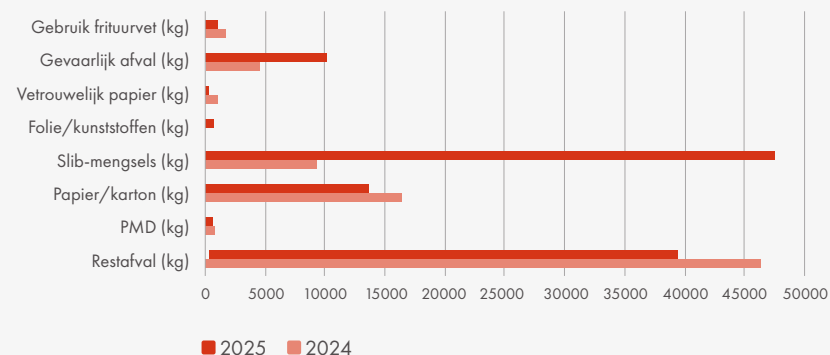
Daarnaast laten de grafieken zien dat algemene stromen zoals restafval en papier/karton in 2025 lager uitvallen. Dit wijst op verbeterde afvalscheiding en een verdere afname van kantoor- en verpakking gerelateerde stromen.

Locatievergelijking

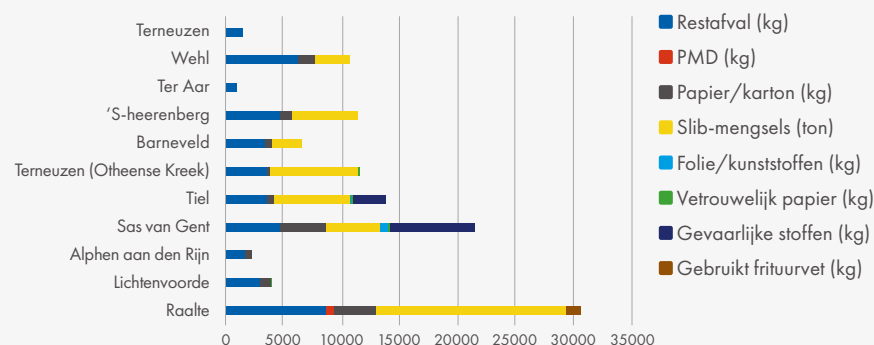
De locatiegrafiek laat zien dat afvalstromen sterk verschillen per type locatie. Operationele locaties met technische installaties produceren vooral slibmengsels en gevaarlijk afval, terwijl retail- en kantoorlocaties voornamelijk PMD, papier/karton en restafval genereren.

Omdat de grootste volumes en daarmee het grootste milieu impact bij enkele operationele locaties liggen, wordt daar als eerste gewerkt aan optimalisatie en reductie. Dit maakt het mogelijk om snel en effectief resultaat te behalen. Retail- en kantoorlocaties richten zich vooral op verdere afvalscheiding en het terugdringen van restafval.

Totaal afvalverbruik



Overzicht per locatie 2025



Concluderend: milieu- en ecologische verantwoordelijkheid

OQ Value werkt gericht aan het verminderen van haar milieu-impact en het voorbereiden van de organisatie op de energietransitie. De afgelopen jaren is de focus verschoven van inzicht verkrijgen naar concrete verduurzamingsmaatregelen en structurele borging binnen de organisatie.

Belangrijkste ontwikkelingen en resultaten:

✓ Klimaatverandering – van inzicht naar reductie

- De CO₂-uitstoot binnen Scope 1 en 2 is verder afgenomen door de inzet van groene energie, zonnepanelen, energie-efficiëntie en duurzamere brandstoffen zoals HVO100.
- In 2025 is een reductie gerealiseerd van 27% ten opzichte van het basisjaar 2021.
- De grootste klimaatimpact blijft afkomstig uit de waardeketen (Scope 3). Daarom wordt de komende jaren ingezet op verdere uitbreiding van de Scope 3-inventarisatie en het bepalen van passende reductiemaatregelen.

✓ Vervuiling en verontreiniging – beheersen van risico's

- Milieurisico's rondom brandstoffen, smeermiddelen en gevaarlijke stoffen worden beheerst door technische voorzieningen, gecertificeerde installaties, procedures en opleiding van medewerkers.
- Incidenten worden structureel geregistreerd, onderzocht en gebruikt om processen verder te verbeteren.
- Door productkeuzes, zoals de overstap van GTL naar HVO en het toenemende gebruik van biologische producten, wordt de milieu-impact verder beperkt.

✓ Water – inzicht en efficiënt gebruik

- Watergebruik wordt gemonitord en waar mogelijk geoptimaliseerd.
- De stijging in waterverbruik wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere volumes in wasstraten en groei in gebruik.
- Investerings in efficiëntere installaties, zoals de vernieuwde wasstraat in Terneuzen, dragen bij aan een lager waterverbruik per gebruiksmoment.

✓ Biodiversiteit en circulariteit – aandacht voor de keten

- Hoewel de directe impact beperkt is, worden ontwikkelingen rondom biodiversiteit en circulariteit gevolgd en waar mogelijk geïntegreerd in bestaande duurzaamheidsactiviteiten.
- Samenwerking met leveranciers en aandacht voor materiaalgebruik vormen hierbij belangrijke uitgangspunten.

Focus aankomende jaren

CO₂-reductie versnellen

Verdere verlaging van Scope 1 en 2 emissies en meer inzicht in Scope 3.

Energietransitie ondersteunen

Investeren in hernieuwbare energie, efficiënter energiegebruik en een duurzamere brandstofmix.

Milieurisico's beheersen

Continu verbeteren van processen, veiligheid en naleving van milieuwetgeving.

Duurzaamheid verder verankeren

Milieu integraal onderdeel maken van beleid, strategie en dagelijkse bedrijfsvoering.



4. Onze sociale verantwoordelijkheid (Social)

Bij OQ Value geloven wij dat duurzame groei begint bij mensen. Onze medewerkers vormen de basis van onze dienstverlening en zijn bepalend voor de kwaliteit, veiligheid en betrouwbaarheid die wij onze klanten bieden.

De afgelopen jaren is onze organisatie sterk gegroeid. Hierdoor is in 2025 extra aandacht besteed aan de verdere professionalisering van HR-processen, leiderschap, kennisontwikkeling en duurzame inzetbaarheid en zal dit ook de komende jaren gebeuren. Ons doel is om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers veilig kunnen werken, zich kunnen ontwikkelen en met plezier onderdeel zijn van onze organisatie. De eerste stap die hierin is gemaakt betreft uitbreiding van het HR-team, zodat elk focusgebied de juiste aandacht krijgt.

Onze focusgebieden



Veiligheid



Ontwikkeling



Vitaliteit



Goed werkgeverschap



Maatschappelijke betrokkenheid



4.1. Eigen personeel

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet om de ontwikkeling van medewerkers verder te structureren, waarbij de Employee Journey als leidraad wordt gebruikt. JH Energy Group wil medewerkers namelijk gedurende hun gehele loopbaan ondersteunen: van de eerste kennismaking met de organisatie tot ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en eventuele uitstroom. Door de groei van de organisatie en verschillende overnames bevinden diverse HR-processen zich momenteel in een verdere professionaliseringsfase.

In onze branche leer je veel in de praktijk. Door interne trainingen en kennisdeling zorgen we ervoor dat collega's snel vertrouwd raken met onze producten, processen en de specifieke kennis die onze markt vraagt. Met name door de juiste vragen te stellen aan klanten kom je snel tot de kern van de behoefte en kun je een goed advies geven. Gegeven trainingen worden als naslagwerk opgeslagen in een kennismap.

– Johan de Roos,
Key Account Manager OQ Value



1. Werving en onboarding

Nieuwe medewerkers worden geselecteerd op basis van hun competenties, ervaring en aansluiting bij de organisatielcultuur; diversiteit in achtergrond, leeftijd of geslacht speelt daarbij geen rol. Vanaf de eerste werkdag worden zij begeleid door leidinggevend en collega's, zodat zij snel vertrouwd raken met hun werkzaamheden en de geldende veiligheids- en kwaliteitsstandaarden. Om een consistente start te waarborgen, voert JH Energy Group vanaf 2026 een gestandaardiseerd onboardingprogramma in. Daarnaast stimuleert de organisatie betrokkenheid bij groei, onder andere via een aanbrengbonus voor medewerkers die een succesvolle kandidaat aandragen.

2. Ontwikkeling en opleiding

Binnen JH Energy Group staat vakkennis centraal, met verplichte opleidingen zoals ADR-certificeringen voor chauffeurs en productspecifieke trainingen binnen de brandstoffen- en smeermiddelenmarkt. Medewerkers worden gestimuleerd zich verder te ontwikkelen wanneer dit aansluit bij hun functie of ambities, waarbij ontwikkel- en beoordelingsgesprekken de komende jaren verder worden gestructureerd. Interne kennisdeling speelt een grote rol: door de specialistische aard van de sector wordt veel expertise binnen de organisatie opgebouwd en actief gedeeld, zodat waardevolle kennis behouden blijft en medewerkers zich vanuit de eigen organisatie kunnen blijven ontwikkelen.

3. Doorgroei

Als groeiende organisatie biedt de JH Energy Group medewerkers de ruimte om zich te blijven ontwikkelen en door te groeien. De uitbreiding van de bedrijfsactiviteiten zorgt regelmatig voor nieuwe functies en verantwoordelijkheden, waardoor kansen ontstaan voor interne doorgroei.



Om de ontwikkeling van medewerkers structureel te ondersteunen, wordt steeds vaker het gesprek gevoerd over ambities, talenten en toekomstige mogelijkheden. In de komende jaren wordt toegewerkt naar een uniforme aanpak voor beoordelings-, functionerings- en ontwikkelgesprekken. Hiermee krijgen medewerkers meer inzicht in hun persoonlijke ontwikkeling en de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie.

Ook de ontwikkeling van leidinggevendenden krijgt nadrukkelijk aandacht. Door middel van coaching, begeleiding en gerichte trainingen wordt geïnvesteerd in het versterken van leiderschapsvaardigheden. Hiermee wordt niet alleen de kwaliteit van het leiderschap vergroot, maar ook een werkomgeving gecreëerd waarin medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en presteren.

4. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid vormt een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid van JH Energy Group. Er wordt actief aandacht besteed aan een gezonde en prettige werkomgeving, waarbij werkdruk, werk-privébalans en vitaliteit centraal staan. Daarbij wordt rekening gehouden met de verschillende functies binnen de organisatie, waaronder de onregelmatige werktijden van chauffeurs en tankstation medewerkers.

Om een gezonde leefstijl te stimuleren, kunnen medewerkers gebruikmaken van een fietsleaseplan. Daarnaast worden zij aangemoedigd deel te nemen aan sportieve initiatieven, zoals de Sunrise Walk voor ALS. Ook wordt veel waarde gehecht aan een open organisatiecultuur waarin werkdruk, welzijn en persoonlijke omstandigheden bespreekbaar zijn. Medewerkers kunnen hierover in gesprek gaan met hun direct leidinggevende, HR of de interne- of externe vertrouwenspersoon.

Door zowel de fysieke als mentale gezondheid van medewerkers te ondersteunen, wordt bijgedragen aan duurzame inzetbaarheid, werkplezier en een gezonde werkomgeving. Daar helpt onze ondernemingsraad uiteraard ook bij.

“Bij JH Energy Group kijken we verder dan de functie alleen. Achter iedere medewerker staat een mens met eigen ambities, uitdagingen en omstandigheden. Door aandacht te hebben voor gezondheid, welzijn en ontwikkeling creëren we een werkomgeving waarin mensen duurzaam kunnen groeien en met plezier werken.”

– Piet-Heyn Sluijter, Manager HR OQ Value



5. Offboarding

Bij het beëindigen van een dienstverband wordt gestreefd naar een zorgvuldige en respectvolle afronding. Vanaf 2026 worden structureel exitgesprekken gevoerd door HR om inzicht te verkrijgen in de ervaringen van vertrekkende medewerkers. De uitkomsten van deze gesprekken worden gebruikt om terugkerende aandachtspunten te signaleren en waar nodig verbetermaatregelen door te voeren. Op deze manier wordt continu gewerkt aan het versterken van de organisatie en het verder ontwikkelen van een aantrekkelijke en professionele werkomgeving.

Daarnaast krijgt kennisborging steeds meer aandacht. Door de groei van de organisatie en de aanwezigheid van specialistische functies neemt het belang van het behouden en overdragen van vakkennis toe. De komende jaren worden verdere stappen gezet om cruciale kennis en ervaring beter vast te leggen, te delen en overdraagbaar te maken voor huidige en toekomstige generaties medewerkers.



Veiligheid en gezondheid

Veiligheid vormt een integraal onderdeel van onze dagelijkse bedrijfsvoering. Binnen OQ Value streven wij naar een werkomgeving waarin medewerkers hun werkzaamheden veilig en verantwoord kunnen uitvoeren.

Wij ondersteunen dit onder andere door:

- Veiligheidsinstructies en toolboxen
- Samenwerking met externe arbodienst
- Registratie en opvolging van meldingen en incidenten
- Aanwezigheid van Bhv'ers op alle locaties

Naast fysieke veiligheid besteden wij aandacht aan gezondheid en duurzame inzetbaarheid. In 2026 worden er binnen de organisatie PMO/PAGO-onderzoeken uitgevoerd om medewerkers inzicht te geven in hun gezondheid en eventuele risico's vroegtijdig te signaleren.



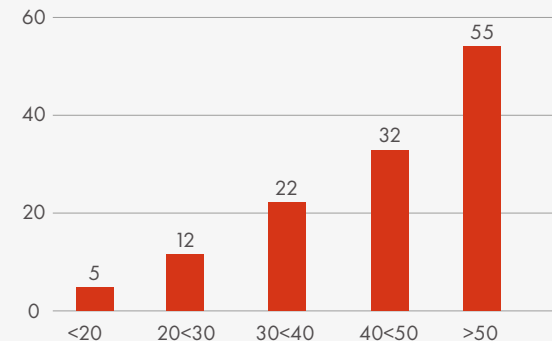
Inzicht in de organisatie en medewerkers

De **personeelsopbouw** in zowel 2024 als 2025 laat een stabiel beeld zien dat goed aansluit bij de aard van de branche. We opereren in een sector waarin technisch operationele functies domineren, en waarin traditioneel meer mannen werkzaam zijn. De verhouding van 63% mannen en 37% vrouwen in 2024, gevolgd door 60% mannen en 40% vrouwen in 2025, wordt binnen de organisatie als passend en gezond ervaren. Deze verdeling sluit aan bij de beschikbare arbeidsmarkt en de specifieke competenties die in onze activiteiten centraal staan.

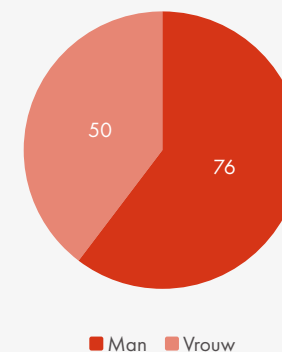
Ook de **leeftijdopbouw** weerspiegelt de kennisintensieve aard van het werk. In beide jaren bestaat de grootste groep medewerkers uit personen boven de 50 jaar. Veel functies vereisen diepgaande ervaring, langdurige praktijkkennis en specialistische vaardigheden, waardoor het logisch is dat een aanzienlijk deel van het personeel tot de oudere leeftijdscategorieën behoort. Tegelijkertijd blijft de instroom van jong talent belangrijk om de continuïteit te waarborgen. Wanneer een groot deel van de expertise bij oudere medewerkers ligt, ontstaat immers het risico dat cruciale kennis verloren gaat bij pensionering of uitstroom.

Daarom blijft het essentieel om gericht te investeren in kennisborging, interne opleidingstrajecten en het aantrekken van nieuwe medewerkers die kunnen doorgroeien in deze specialistische rollen. Zo blijft de organisatie toekomstbestendig, met een gezonde balans tussen ervaring en vernieuwing.

Leeftijdsverhouding



Verdeling man/vrouw



Risicomanagement en kansen

Als groeiende organisatie ziet OQ Value goed werkgeverschap als essentieel voor de continuïteit van de onderneming. De belangrijkste personele risico's liggen op het gebied van kennisbehoud en de beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel.

Binnen de organisatie is veel specialistische praktijkkennis aanwezig over brandstoffen, smeermiddelen, logistiek en techniek. Om te voorkomen dat deze kennis verloren gaat, investeren wij in interne kennisdeling, begeleiding van nieuwe medewerkers en het vastleggen van werkwijzen en processen.

De arbeidsmarkt blijft uitdagend, waardoor de verwachtingen van kandidaten ten aanzien van salaris en arbeidsvoorwaarden toenemen. Dit maakt het aantrekken en behouden van personeel complexer en vraagt om een balans tussen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en een gezonde bedrijfsvoering. OQ Value kiest hierbij voor een duurzame benadering met marktconforme en transparante beloning, een helder salarishuis, ontwikkelmogelijkheden en aandacht voor welzijn en werkplezier.

Daarnaast versterken wij onze positie als werkgever met een uniforme onboarding, doorgroeimogelijkheden, ondersteuning van leidinggevenden en aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een fietsleaseplan en opleidingsmogelijkheden.

Ook veiligheid blijft een belangrijk aandachtspunt. Incidenten en onveilige situaties worden geregistreerd, geëvalueerd en vertaald naar verbetermaatregelen. Met periodieke veiligheidsinstructies, BHV-organisatie, samenwerking met de arbodienst en preventieve gezondheidsprogramma's werken wij continu aan een veilige werkomgeving.

Ontwikkelingen 2026 - 2028

De komende jaren ligt de nadruk op het verder professionaliseren van onze HR-organisatie. Hierbij staat de Employee Journey centraal, zodat medewerkers gedurende hun volledige loopbaan optimaal worden ondersteund.

Onze belangrijkste ontwikkelingen zijn:

- ➔ Implementatie van één uniforme onboarding voor alle bedrijfsonderdelen.
- ➔ Structurele ontwikkel-, beoordelings- en exitgesprekken om medewerkers beter te begeleiden en van ervaringen te leren.
- ➔ Verdere ontwikkeling van leidinggevenden door coaching en begeleiding.
- ➔ Introductie van PMO/PAGO om preventief aandacht te besteden aan gezondheid en duurzame inzetbaarheid.
- ➔ Verdere digitalisering van HR-processen en het ontwikkelen van dashboards met KPI's, zoals ziekteverzuim, opleidingsactiviteiten, personeelsverloop en veiligheid.
- ➔ Betere borging van specialistische kennis door interne trainingen, kennisdeling en het vastleggen van werkprocessen.

Met deze ontwikkelingen bouwen wij aan een toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers zich veilig voelen, zich kunnen ontwikkelen en langdurig inzetbaar blijven.



4.2 Personeel in de waardeketen

Samen werken aan een verantwoorde keten

OQ Value werkt dagelijks samen met leveranciers, transporteurs, aannemers en andere ketenpartners die een belangrijke bijdrage leveren aan onze dienstverlening. Wij vinden dat duurzaamheid niet stopt bij de grenzen van onze eigen organisatie. Daarom streven wij naar een keten waarin veiligheid, respect, integriteit en goed werkgeverschap vanzelfsprekende uitgangspunten zijn.

Hoewel wij geen directe invloed hebben op het personeelsbeleid van onze leveranciers, verwachten wij wel dat zij handelen volgens dezelfde normen en waarden die wij binnen onze eigen organisatie hanteren. Hiermee bouwen we aan langdurige samenwerkingen die gebaseerd zijn op vertrouwen, professionaliteit en wederzijdse verantwoordelijkheid.

Heldere verwachtingen aan leveranciers

Onze verwachtingen zijn vastgelegd in de Supplier Code of Conduct (SCoC). Deze gedragscode vormt een belangrijk onderdeel van onze samenwerking met leveranciers en bevat uitgangspunten op het gebied van:

- ➔ veilige en gezonde arbeidsomstandigheden;
- ➔ naleving van wet- en regelgeving;
- ➔ respect voor mensenrechten en gelijke behandeling;
- ➔ het voorkomen van discriminatie, intimidatie en ongewenst gedrag;
- ➔ integer zakendoen, waaronder het tegengaan van corruptie en omkoping.

Door deze uitgangspunten duidelijk vast te leggen, stimuleren wij verantwoord ondernemerschap binnen onze waardeketen.

Veiligheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid

Veiligheid staat centraal in onze dagelijkse bedrijfsvoering. Dat geldt niet alleen voor onze eigen medewerkers, maar ook voor iedereen die werkzaamheden uitvoert op onze locaties of op locaties van onze opdrachtgevers.

Wij verwachten dat alle betrokken partijen de geldende veiligheidsvoorschriften naleven, zoals het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, het opvolgen van veiligheidsinstructies en het werken volgens de geldende procedures. Door gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor veiligheid beperken we risico's en creëren we een veilige werkomgeving voor iedereen.

Langdurige samenwerking en continue verbetering

Wij geloven dat duurzame relaties leiden tot betere prestaties. Daarom investeren wij in een open samenwerking met onze ketenpartners, waarbij kennisuitwisseling, kwaliteit en veiligheid centraal staan. Een voorbeeld hiervan is de jaarlijkse distributeursdag die wij samen met Shell organiseren. Tijdens deze bijeenkomst worden ontwikkelingen binnen de sector besproken en wisselen partijen kennis en ervaringen uit om gezamenlijk de dienstverlening en veiligheid verder te verbeteren.



4.3 Betrokken Gemeenschappen

Verbonden met de regio

Bij OQ Value geloven wij dat duurzaam ondernemen verder gaat dan het beperken van onze milieu-impact. Als organisatie voelen wij ons nauw verbonden met de regio's waarin wij actief zijn en nemen wij verantwoordelijkheid voor een positieve maatschappelijke bijdrage. Daarom investeren wij in initiatieven die gezondheid, verbinding, onderwijs en de leefbaarheid van lokale gemeenschappen versterken.

Maatschappelijke betrokkenheid

Onze maatschappelijke betrokkenheid krijgt vorm via een sponsorbeleid dat is opgebouwd uit drie niveaus: **landelijke sponsoring, lokale en regionale betrokkenheid en initiatieven vanuit klantrelaties.**

Op landelijk niveau is OQ Value al een aantal jaren trotse hoofdsponsor van **Stichting ALS Nederland**. Onder de naam OQ Value in actie voor ALS zetten wij ons in voor wetenschappelijk onderzoek, bewustwording en de strijd tegen de ziekte ALS. Deze betrokkenheid leeft ook binnen onze organisatie. In 2025 namen meerdere medewerkers deel aan de Sunrise Walk om geld in te zamelen voor Stichting ALS. Door ons zowel als organisatie als met collega's actief in te zetten voor dit maatschappelijke doel, dragen wij niet alleen bij aan een belangrijk maatschappelijk initiatief, maar versterken wij ook de verbondenheid binnen onze eigen organisatie.

Daarnaast ondersteunen onze vestigingen uiteenlopende lokale en regionale initiatieven die aansluiten bij de omgeving waarin zij actief zijn. Zo zijn wij onder meer betrokken bij evenementen als **Appelpop** (Tiel), **Stoppelhaene** (Raalte), **Festival de Ballade** (Sas van Gent), **Zwarte Cross** (Lichtenvoorde) en de **Soroptimisten Pubquiz** (Alphen aan den Rijn). Ook ondersteunen wij vanuit iedere vestiging meerdere lokale sportverenigingen en maatschappelijke organisaties. Hiermee dragen wij bij aan sport, gezondheid, ontmoeting en de leefbaarheid van de regio.

Een derde vorm van maatschappelijke betrokkenheid ontstaat vanuit onze klantrelaties. Via onze accountmanagers ondersteunen wij regelmatig sponsorverzoeken van klanten. Dit varieert van een bijdrage aan een lokaal evenement of vereniging tot ondersteuning van klantgerichte maatschappelijke initiatieven. Op deze manier sluiten wij aan bij de behoeften van onze klanten én de gemeenschappen waarin zij actief zijn.

Investeren in de volgende generatie

We zijn een erkend leerbedrijf en bieden studenten de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen binnen onze organisatie. Door stagiaires te begeleiden en kennis te delen investeren wij in de ontwikkeling van toekomstig vakmanschap en dragen wij bij aan een sterke arbeidsmarkt binnen onze sector.

Samen werken aan maatschappelijke waarde

Wij zien maatschappelijke betrokkenheid als een continu proces. Door in gesprek te blijven met medewerkers, klanten, leveranciers en lokale organisaties houden wij oog voor de behoeften van onze omgeving. Zo willen wij niet alleen een betrouwbare partner zijn voor onze klanten, maar ook een betrokken lokale werkgever en een organisatie die op een positieve manier bijdraagt aan de samenleving.



4.4 Consumenten en eindgebruikers

Samen op weg naar duurzamere mobiliteit

De energietransitie vraagt om bewuste keuzes van zowel bedrijven als consumenten. OQ Value ziet het als haar verantwoordelijkheid om klanten hierbij te ondersteunen. Als leverancier van brandstoffen en smeermiddelen leveren wij niet alleen producten, maar adviseren wij klanten ook over duurzame alternatieven die aansluiten bij hun bedrijfsvoering en mobiliteitsbehoefte.

De wet- en regelgeving rondom brandstoffen en duurzaamheid ontwikkelt zich voortdurend. Daarom investeren wij in het delen van actuele kennis over onder andere duurzame brandstoffen, zoals HVO100, relevante wet- en regelgeving, milieuvriendelijke smeermiddelen en passende brandstof- en energieoplossingen. Zo helpen wij klanten om weloverwogen keuzes te maken, hun milieu-impact te verlagen en voorbereid te zijn op toekomstige ontwikkelingen.

De energietransitie in de praktijk

Naast de energietransitie hebben ook **geopolitieke ontwikkelingen, handelsbeperkingen en verstoringen in de toeleveringsketen** invloed op de beschikbaarheid en prijs van brandstoffen en smeermiddelen. Hierdoor kan het aanbod van bepaalde producten tijdelijk beperkt zijn. OQ Value volgt deze ontwikkelingen nauwgezet en onderhoudt intensief contact met leveranciers en ketenpartners om de leveringszekerheid zoveel mogelijk te waarborgen.

Door klanten tijdig te informeren en mee te denken over passende alternatieven ondersteunen wij hen niet alleen bij het realiseren van hun duurzaamheidsambities, maar ook bij het waarborgen van de continuïteit van hun bedrijfsvoering.

Blijven ontwikkelen

De energietransitie en de energiemarkt blijven zich ontwikkelen. OQ Value blijft daarom investeren in kennis, duurzame energieoplossingen en klantcommunicatie. Door onze expertise te delen en samen met klanten te zoeken naar toekomstbestendige oplossingen, willen wij een betrouwbare partner zijn in de energietransitie.



Concluderend: sociale duurzaamheid

Samen bouwen aan een toekomstbestendige organisatie

Bij OQ Value begint duurzame groei bij mensen. Onze medewerkers, ketenpartners, klanten en de gemeenschappen waarin wij actief zijn vormen samen de basis van onze organisatie. Daarom nemen wij verantwoordelijkheid voor het creëren van een veilige, professionele en betrokken omgeving waarin mensen zich kunnen ontwikkelen en waarin samenwerking centraal staat.

De afgelopen periode hebben we belangrijke stappen gezet in het verder professionaliseren van de HR-afdeling door onder andere uitbreiding van het team. Met de Employee Journey als uitgangspunt werken wij gericht aan betere begeleiding van medewerkers, van instroom en ontwikkeling tot duurzame inzetbaarheid en uitstroom. Door te investeren in opleiding, kennisdeling, leiderschap en vitaliteit bouwen wij aan een organisatie waarin medewerkers zich langdurig kunnen ontwikkelen en waarin specialistische kennis behouden blijft.

Ook buiten onze eigen organisatie nemen wij verantwoordelijkheid. Door duidelijke afspraken met ketenpartners, aandacht voor veiligheid en respect voor arbeidsomstandigheden dragen wij bij aan een verantwoorde waardeketen. Daarnaast blijven wij maatschappelijk betrokken door lokale initiatieven te ondersteunen en ons in te zetten voor organisaties zoals Stichting ALS Nederland.

De komende jaren ligt de focus op verdere groei en professionalisering. Met een sterke basis in goed werkgeverschap, veiligheid en samenwerking wil OQ Value een toekomstbestendige organisatie blijven waarin medewerkers met vertrouwen kunnen werken, klanten kunnen rekenen op betrouwbare dienstverlening en waarin wij een positieve bijdrage leveren aan onze omgeving.

Onze sociale pijlers



Veiligheid

Een werkomgeving waarin medewerkers veilig en verantwoord kunnen werken.



Ontwikkeling

Investeren in vakkennis, opleidingen en doorgroeimogelijkheden.



Vitaliteit

Aandacht voor gezondheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid.



Goed werkgeverschap

Een professionele en betrokken organisatie waarin medewerkers centraal staan.



Maatschappelijke betrokkenheid

Een actieve bijdrage leveren aan de samenleving en onze omgeving.



5. Onze verantwoordelijkheid in bestuur en naleving

Inleiding

Goed bestuur en integer handelen vormen de basis voor een toekomstbestendige organisatie. Binnen JH Energy Group geloven wij dat vertrouwen van medewerkers, klanten, leveranciers en andere stakeholders alleen kan worden opgebouwd door transparant, verantwoord en volgens duidelijke normen te handelen.

Naarmate onze organisatie groeit, neemt ook het belang toe van duidelijke verantwoordelijkheden, professionele processen en een sterke cultuur van integriteit. Daarom werken wij continu aan het versterken van onze Governance, compliance en risicobeheersing. Duurzaamheid, veiligheid en ethisch handelen zijn daarbij geen afzonderlijke thema's, maar maken onderdeel uit van onze dagelijkse bedrijfsvoering en strategische keuzes.

5.1 Bestuur en Ethiek

Binnen JH Energy Group ligt de verantwoordelijkheid voor de strategische koers bij de directie en het managementteam. Zij sturen op een gezonde en toekomstgerichte organisatie waarin kwaliteit, veiligheid, duurzaamheid en continuïteit centraal staan.

Duurzaamheid is verankerd in de organisatie onder verantwoordelijkheid van de energietransitiemanager. Vanuit deze rol worden duurzaamheidsinitiatieven gecoördineerd, voortgang gemonitord en ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving vertaald naar de organisatie. De directie en het managementteam worden actief betrokken bij belangrijke duurzaamheidsvraagstukken en strategische keuzes.

Naast duurzaamheid hecht JH Energy Group grote waarde aan transparantie, verantwoord leiderschap en integere besluitvorming. Wij handelen volgens geldende wet- en regelgeving en streven naar een organisatiecultuur waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen, elkaar aanspreken en handelen vanuit professionele normen en waarden.

5.2 Zakelijk gedrag

Integer zakendoen is een belangrijk uitgangspunt binnen JH Energy Group. Wij vinden het essentieel dat medewerkers, leveranciers en zakelijke partners handelen op basis van vertrouwen, eerlijkheid en respect.

Onze interne gedragscode, opgenomen in het bedrijfshandboek, vormt hierbij het uitgangspunt. Hierin zijn afspraken vastgelegd over onder andere integriteit, veiligheid, vertrouwelijkheid, omgangsvormen, ICT-gebruik en professioneel gedrag.

JH Energy Group heeft een duidelijk beleid tegen ongewenst gedrag, belangenverstrengeling, corruptie en omkoping. Dit is in het bijzonder relevant binnen internationale handelsactiviteiten, zoals de exportactiviteiten van Synmar. Wij verwachten daarnaast van onze leveranciers dat zij op een eerlijke en transparante manier zakendoen en afspraken rondom integriteit en verantwoord ondernemerschap respecteren.

Medewerkers kunnen met vragen, zorgen of meldingen terecht bij de interne en externe vertrouwenspersoon. Hiermee creëren wij een veilige omgeving waarin medewerkers zich vrij voelen om onderwerpen bespreekbaar te maken.



5.3 Compliance en risicomanagement

Het naleven van wet- en regelgeving en het beheersen van risico's vormen een belangrijk onderdeel van onze bedrijfsvoering. Binnen JH Energy Group wordt hier actief op gestuurd vanuit QHSE, waarbij kwaliteit, veiligheid, gezondheid en milieu centraal staan.

Onze processen worden ondersteund door certificeringen en periodieke controles, waaronder ISCC en VCA. Door middel van audits, controles en continue verbetering worden risico's tijdig gesignaleerd en worden maatregelen genomen om de organisatie verder te versterken.

Als organisatie actief in de energie- en mobiliteitssector volgen wij ontwikkelingen op het gebied van wetgeving, marktveranderingen en maatschappelijke verwachtingen nauwgezet. Belangrijke risico's, zoals de energietransitie, leveringszekerheid, arbeidsveiligheid en veranderende regelgeving, worden periodiek besproken binnen de organisatie en meegenomen in strategische besluitvorming.

5.4 Stakeholderbetrokkenheid

JH Energy Group hecht veel waarde aan een open relatie met haar stakeholders. Door actief in gesprek te blijven met klanten, leveranciers, medewerkers, overheden, certificerende instanties en lokale partners houden wij inzicht in ontwikkelingen, verwachtingen en verbeterpunten.

De manier waarop wij samenwerken verschilt per stakeholder. Met klanten en leveranciers vindt regelmatig persoonlijk overleg plaats over dienstverlening, kwaliteit en ontwikkelingen in de markt. Met strategische partners, zoals Shell, wordt structureel afgestemd over veiligheid, productontwikkelingen en toekomstige ontwikkelingen binnen de energiemarkt.

Ook binnen de organisatie vinden verschillende vormen van communicatie plaats. Via interne communicatiekanalen worden medewerkers geïnformeerd over ontwikkelingen, projecten en belangrijke thema's. Extern delen wij relevante informatie via onder andere onze website, nieuwsbrieven en social media.

Conclusie: Governance als fundament voor duurzame groei

Goed bestuur, integriteit en naleving vormen het fundament onder de verdere ontwikkeling van JH Energy Group. Door duidelijke verantwoordelijkheden, zorgvuldig risicomanagement en open communicatie zorgen wij ervoor dat groei gepaard gaat met verantwoordelijkheid.

In een markt die sterk verandert door de energietransitie, geopolitieke ontwikkelingen en toenemende regelgeving blijft een betrouwbare en integere bedrijfsvoering essentieel. Door continu te verbeteren en samen te werken met onze stakeholders bouwen wij aan een organisatie die klaar is voor de toekomst.



6. Onze conclusies en ambities

JH Energy Group kijkt terug op een jaar waarin belangrijke stappen zijn gezet richting een toekomstbestendige en duurzame organisatie. De resultaten over 2025 laten zien dat de ingezette koers werkt: de CO₂-uitstoot daalt structureel, de organisatie groeit gecontroleerd en de kwaliteit van duurzaamheidsinformatie verbetert. Tegelijkertijd blijft de energietransitie complex en vraagt deze om voortdurende aanpassing, samenwerking en realistische keuzes.

De komende jaren staan in het teken van verdere professionalisering en versnelling. De belangrijkste ambities zijn:

Klimaat & Energie

- Het vaststellen van een integraal Klimaat- & Energiebeleid uiterlijk eind 2026.
- Verdere reductie van Scope 1- en Scope 2-emissies richting het SBTi-doel van 42% in 2030.
- Uitbreiding van de Scope 3-inventarisatie, met nadruk op brandstofketens, transport door derden en productlevenscycli.
- Vergroting van het aandeel hernieuwbare energie binnen gebouwen en mobiliteit.

Milieu & Circulariteit

- Volledig inzicht in materiaalstromen in 2026–2027 als basis voor circulair beleid.
- Verdere optimalisatie van afvalscheiding en reductie van reststromen.
- Versterking van risicobeheersing rondom brandstoffen, smeermiddelen en gevaarlijke stoffen.

Mensen & Organisatie

- Verdere professionalisering van HR-processen, inclusief gestandaardiseerde onboarding, ontwikkelgesprekken en leiderschapsontwikkeling.
- Investeren in duurzame inzetbaarheid via vitaliteitsprogramma's, PMO/PAGO-onderzoeken en een gezonde werkcultuur.
- Borging van kennis en continuïteit door structurele offboarding en interne kennisdeling.

Governance & Naleving

- Verdere versterking van complianceprocessen en risicomanagement, passend bij een groeiende organisatie.
- Voorbereiding op toekomstige verplichtingen vanuit ETS2, RED III en andere Europese regelgeving.
- Actieve stakeholderbetrokkenheid om verwachtingen, risico's en kansen tijdig te signaleren.

Slotbeschouwing

Met de resultaten van 2025 heeft JH Energy Group een stevige basis gelegd voor verdere verduurzaming. De organisatie beweegt mee met de energietransitie, investeert in mensen en processen en werkt aan een toekomst waarin duurzame energieoplossingen een steeds grotere rol spelen. Door te blijven sturen op kwaliteit, veiligheid en verantwoordelijkheid blijft JH Energy Group een betrouwbare partner in een veranderende energiemarkt.





JH Energy Group BV