

CRONOS

**9.000 mensen,
1 engagement voor
duurzame innovatie**

Visie

Een verhaal van *samen grenzen verleggen*

Het kloppend hart van De Cronos Groep? Dat zijn de 9.000 mensen die hun talent elke dag inzetten en ontwikkelen om impact te creëren. Hardwerkende ondernemers en ondernemende medewerkers met frisse ideeën en de zin om vooruit te gaan. **De Cronos Groep, kortom, dat zijn de mensen.**

We zijn met 600 bedrijven, actief in uiteenlopende sectoren. Elk met hun unieke ambitie en expertise. 600 bedrijven die zich begeven in een oceaan van verandering. En die er door hun autonomie en wendbaarheid in slagen om snel in te spelen op nieuwe maatschappelijke uitdagingen.





We geloven rotsvast in de autonomie van onze ondernemers. Zij maken hun eigen keuzes, met vallen en opstaan. En met ondersteuning waar nodig.

Menselijk, niet bovenmenselijk

Ons ondernemerschap vertrekt vanuit de ondernemers en medewerkers die hun businessidee of project willen realiseren. Want hun **focus en groei**: daar draait het om. Meer nog dan om winstgevendheid.

Om die focus en groei te stimuleren, hebben we voor en met al onze mensen een **ondersteuningscultuur** uitgebouwd. Een cultuur waar (jong) talent hun passie voor ondernemen en innovatie vrijuit kan exploreren.

Die cultuur maakt van De Cronos Groep ook een **springplank** voor starters. We geven beginnende ondernemers kracht door te geloven en te investeren in hun ideeën en expertise. Op die manier durft en kan talent de sprong wagen.

Wie als ondernemer deel uitmaakt van de groep, krijgt ondersteuning bij juridische, financiële en administratieve zaken. En kan rekenen op support bij sales en advies over personeelszaken. Dankzij die ondersteuning blijft ieders focus scherp en wordt ieders **unieke meerwaarde optimaal benut**. Met De Cronos Groep als lijm die de uiteenlopende expertises en ondernemingen aan elkaar bindt.

We geloven rotsvast in de **autonomie** van onze ondernemers. Zij maken hun eigen keuzes, met vallen en opstaan. En met ondersteuning waar nodig. De weg naar succes gaat dan ook zelden lijnrecht omhoog. Die loopt door berg en dal. Menselijk, niet bovenmenselijk.

Oog voor het sociale, het milieu en deugdelijk bestuur

Vanaf dag één is de sociale focus inherent aan de werking van De Cronos Groep. Het welzijn van onze mensen staat hoog op de agenda. **Cronos HR** en **Cronos Care** staan voor hen klaar op het vlak van emotioneel, fysiek, sociaal en financieel welzijn. Het zijn aparte afdelingen, elk met hun eigen specialisatie. Samen zetten ze zich dag in, dag uit in voor onze talenten, op en naast de werkvloer.

De sociale dimensie is verbonden met de omgeving waarin we leven en werken. Zo zetten we sterk in op de **elektrificatie van ons wagenpark**. We spelen op dat vlak zelfs een voortrekkersrol in de markt.

We hebben geen eigen gebouwenpatrimonium, maar gebruiken huurkantoren. We overleggen actief met de eigenaars om de **energie-efficiëntie** te optimaliseren. Onze uitstoot voor Scope 1 en Scope 2 is volledig in kaart gebracht. Scope 3, die onze volledige waardeketen onder de loep neemt, wordt momenteel verder uitgewerkt. Tegelijkertijd ontwikkelen we een datakwaliteitsplan om de volledigheid en precisie van onze gegevens te verbeteren.

Als het gaat over deugdelijk bestuur, zijn onze managing partners gerust. Als deel van onze groep weten ze zeker dat ze **voldoen aan alle heersende wet- en regelgeving**. Ze krijgen de ondersteuning en de vrijheid om **eigen accenten** te leggen en meer te doen dan de wettelijke voorschriften.

We hechten daarnaast veel belang aan **informatiebeveiliging en bescherming van persoonsgegevens** (privacy): we stellen alles in het werk om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van (gevoelige) gegevens te beschermen. We hebben daarvoor de nodige policy's uitgewerkt en geïmplementeerd.



Duurzaamheid in de kern

Een aantal van onze bedrijven zetten actief in op duurzaamheid of hebben een duurzame hoofdactiviteit. Andere bedrijven zijn **volop bezig met verduurzamen** – en geven daar hun eigen invulling aan. Het potentieel voor duurzaamheid binnen De Cronos Groep is in ieder geval groot. Dat zal blijken wanneer we alle sociale, milieu- en governance-factoren in kaart hebben gebracht.

Ons ondernemerschapmodel stimuleert duurzaamheid nog verder. Mensen vinden bij ons de **voedingsbodem** om hun carrière zelfstandig en waardevol uit te bouwen. En om meerwaarde te creëren voor anderen. Door onze rijkdom aan mensen, ideeën en ondernemerschap maken we het verschil.

Datzelfde model, dat de autonomie van onze ondernemers ondersteunt, maakt dat een van bovenaf opgelegd beleid niet past bij onze organisatie. Toch tekenen we in dit document de **pistes uit** voor een duurzamere toekomst.



Over De Cronos Groep

Zelfsturende bedrijven, het begin van alle innovatie

Ecosysteem, moederonderneming, expertise- en talentplatform... Stuk voor stuk termen die je probleemloos op De Cronos Groep kunt kleven. Alleen laten die een essentieel element buiten beschouwing: **ons ondernemerschap start bij de mensen.**

Vaak zijn ze actief in IT en technologie, het domein waar het ooit startte voor De Cronos Groep. Maar de waaier omvat ook digitale marketing en communicatie, HR-gerelateerde zaken en game-ontwikkeling.

Alle bedrijven hebben hun unieke specialiteit, hun eigen kenmerken en hun eigen graad van maturiteit: van start-up tot gevestigde waarde.

Diversiteit en synergie

Wat bindt nu al de ondernemingen van De Cronos Groep? Ze bieden hun klanten de meest **creatieve, intelligente en innovatieve (technologische) oplossingen**. Die klanten situeren zich voornamelijk in de Benelux.

Elk bedrijf is zelfsturend en krijgt **het vertrouwen en de ondersteuning** om op eigen kracht een succesvol verhaal uit te tekenen. Controle en sturing op groepsniveau zijn daarbij tot een minimum beperkt.

Dat betekent niet dat elk bedrijf een eiland is. Integendeel, met zoveel experts aan boord, dienen zich enorme opportuniteiten voor **samenwerking en synergie** aan. Daarom zijn verschillende ondernemingen gegroepeerd in clusters.

Die celvormige structuur maakt het mogelijk om op een flexibele manier vernieuwende niche-oplossingen te vinden voor prangende uitdagingen. En om zo in de **voorhoede van technologische innovatie en waardecreatie** te lopen.



Met zoveel experts aan boord, dienen zich opportuniteiten voor samenwerking en synergie aan.

Maximale ontzorging

Onze ondernemers en medewerkers staan **aan het roer van hun eigen idee, project of carrière**. Ze zetten zelf de eerste stap, stippelen hun route uit en roepen hulp in wanneer ze daar nood aan hebben.

We omzeilen de traditionele structuur van een groot bedrijf, met zijn watervalsysteem van richtlijnen en beslissingen. Hoe? Door ondernemers maximaal te ontzorgen. Zodat ze zich optimaal kunnen focussen op hun ambitie, expertise en klanten.

We zetten ons ook bewust af tegen het Silicon Valley-model. Een model waar bedrijven komen en gaan, om zo een handvol techgiganten over te houden. De ambitie zit hem net in **duurzame groei voor alle betrokken mensen en bedrijven**, zodat niet alleen de sterksten het halen. Iedereen in het ecosysteem krijgt de kans om meerwaarde te creëren.

Op die manier is De Cronos Groep een **lanceer- en ontzorgingsplatform** voor mensen en hun talent. Via dat platform spelen ze flexibel en innovatief in op de uitdagingen van onze snel veranderende samenleving. Vandaag en morgen.

De Cronos Groep in cijfers

Ecosysteem van mensen, bedrijven en diensten



>40

locaties in België

De Cronos Groep (° 1991)

1 ecosysteem van bedrijven met ondersteunende diensten:

Cronos Care – finance – HR – IT – juridische dienst – verkoop – wagenparkbeheer

9.000

ondernemers en medewerkers

700

managing partners

600

zelfsturende bedrijven

5.000

klanten in de Benelux



5.000

bedrijfswagens



>950

laadpalen

2.900 850

full EV

plug-in
hybride

**1,3
miljard**

euro geconsolideerde omzet

Missie

Waarde van mensen, waarde voor mensen

Mensen staan vanaf dag één centraal binnen De Cronos Groep. Het zijn **mensen** die ons ecosysteem laten draaien: zij vormen **onze voornaamste troef**. En het zijn mensen die hun leven en werk erop vooruit zien gaan dankzij onze oplossingen en innovaties.

We geven talentvolle professionals – ondernemers en medewerkers – kansen om zichzelf te ontplooiën en motiveren hen om zichzelf te overtreffen. Met oog voor ieders eigenheid. Met de juiste professionals in de rangen leveren we oplossingen af met impact op het leven en werk van anderen.

We luisteren naar elk van onze 9.000 professionals – en ook naar onze klanten en strategische partners. We tonen waardering, bieden ondersteuning en geven vertrouwen. Zo moedigen we onze mensen aan om meerwaarde te creëren. We wandelen niet voortdurend naast ze, maar zijn er voor hen op de momenten die ertoe doen.

We creëren de voedingsbodem die professionals ontzorgt en die hen de ruimte geeft om in alle flexibiliteit te focussen op hun kernactiviteit.

We weten dat duurzaamheid belangrijk is voor onze klanten. Daarom hebben we binnen De Cronos Groep een community opgericht: Cronos ESG (www.cronos-esg.be). Hier bundelen we de krachten van onze bedrijven die al impactvolle oplossingen en diensten leveren op het gebied van duurzaamheid.

We bieden dienstverlening die klanten ontzorgt en die een antwoord biedt op hun uitdagingen in een snel veranderende context.

We ontzorgen onze klanten en bieden een compleet, end-to-end antwoord op al hun ESG-vragen. We staan klaar om hen te begeleiden en te ondersteunen bij het implementeren van duurzame bedrijfspraktijken. Onze experts van Cronos ESG helpen organisaties om hun duurzaamheidsinspanningen te versterken door een combinatie van uiteenlopende vaardigheden en expertise. Denk hierbij aan strategisch advies, datadiensten, compliance, sociale en humanitaire aspecten, communicatie en green building-certificeringen.



De volgende bedrijfswaarden geven richting aan onze gezamenlijke aanpak: mensen, vertrouwen en ondernemerschap.

- **Mensen.** We houden onze blik gefocust op ons menselijke kapitaal en op de mensen die we vooruithelpen met onze expertise. Hun eigenheid is wat telt en wat hen ertoe brengt om succesvol te zijn:
 - ... van de werknemer die een uniek talent wil inzetten
 - ... over de entrepreneur die een uniek idee tot leven wil brengen
 - ... tot de klant die een unieke oplossing zoekt op een bijzondere uitdaging

De mensen waarmee we omgaan, kunnen zijn wie ze zijn. Want we hebben allemaal ons eigen DNA, onze eigen bestemming en onze eigen weg die daarnaartoe leidt.

- **Vertrouwen.** We creëren een omgeving waar professionals hun talent de vrije loop laten. Wederzijds vertrouwen is daarbij cruciaal. Vertrouwen op elkaars expertise, verantwoordelijkheid en medemenselijkheid. Vertrouwen op elkaars creativiteit en probleemoplossend vermogen. Vertrouwen in De Cronos Groep als voedingsbodem en in de ondernemers om hun eigen koers te varen. Dat vertrouwen, gekoppeld aan waardering en ondersteuning, moedigt mensen aan om het beste in zichzelf naar boven te halen.
- **Ondernemerschap.** Ondernemers vinden brandstof in hun missie en visie. Het is dan ook belangrijk dat ze die vrij en autonoom kunnen najagen. De Cronos Groep creëert de voedingsbodem om ondernemers die kans te geven. Het is een context van ondersteuning, ontzorging en vertrouwen. Een context die ondernemers snel en innovatief laat inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Om zo de grenzen te verleggen van wat we mogelijk achten.

Ons duurzaamheidsverhaal

Samen met al onze stakeholders maken we het verschil

Wat duurzaamheid voor ons betekent

Duurzame groei staat voor De Cronos Groep gelijk aan de groei van onze ondernemers en medewerkers. We **investeren in mensen** en zorgen er zo voor dat we voor meer mensen waarde creëren.

Groeien onze mensen? Dan groeien ook hun bedrijven, onze clusters en onze groep.



Samen zorgen we voor een toekomst waarin iedereen zich welkom voelt. De Cronos Groep wil kansen bieden aan talent, ongeacht gender, afkomst, religie of seksuele oriëntatie.



Uiteraard kijken we ook naar onze **impact op externe stakeholders**: klanten en partners, toekomstig talent en de ruimere samenleving.

Want de **uitdagingen in de buitenwereld** zijn immens. De gevolgen van de klimaatveranderingen zorgen voor desastreuze situaties. Polarisering maakt dat bevolkingsgroepen lijnrecht tegenover elkaar staan. Net nu het broodnodig is om samen te werken en onze samenleving diverser is dan ooit.

De Cronos Groep wil op die vlakken een **bijdrage leveren**. Samen zorgen we voor:

- een toekomst waarin we de volgende generaties veiligstellen
- een toekomst waarin we technologie inzetten om de klimaatopwarming tegen te gaan
- een toekomst waarin er **meer gelijke kansen** zijn en iedereen zich welkom voelt

De Cronos Groep wil kansen bieden aan talent, ongeacht gender, afkomst, religie of seksuele oriëntatie.

De bedrijven binnen De Cronos Groep zetten vandaag al mooie stappen. Zo zet **Clusity** vrouwen in de IT-sector in de kijker. Een aantal startups werken expliciet rond duurzaamheid. En **Digitale Wolven** inspireert jongeren met erg uiteenlopende achtergronden tot een toekomst in de technologie.

Onze ESG-aanpak

Van fundament naar verdere uitbouw

Duurzaamheid maakt integraal deel uit van hoe De Cronos Groep vandaag en morgen wil ondernemen. Sinds 2023 dragen we dit traject met een operationeel ESG-team, ondersteund door shared services en interne experts, zowel centraal als decentraal. Samen bouwen we stap voor stap aan een onderbouwde, toekomstgerichte ESG-aanpak.

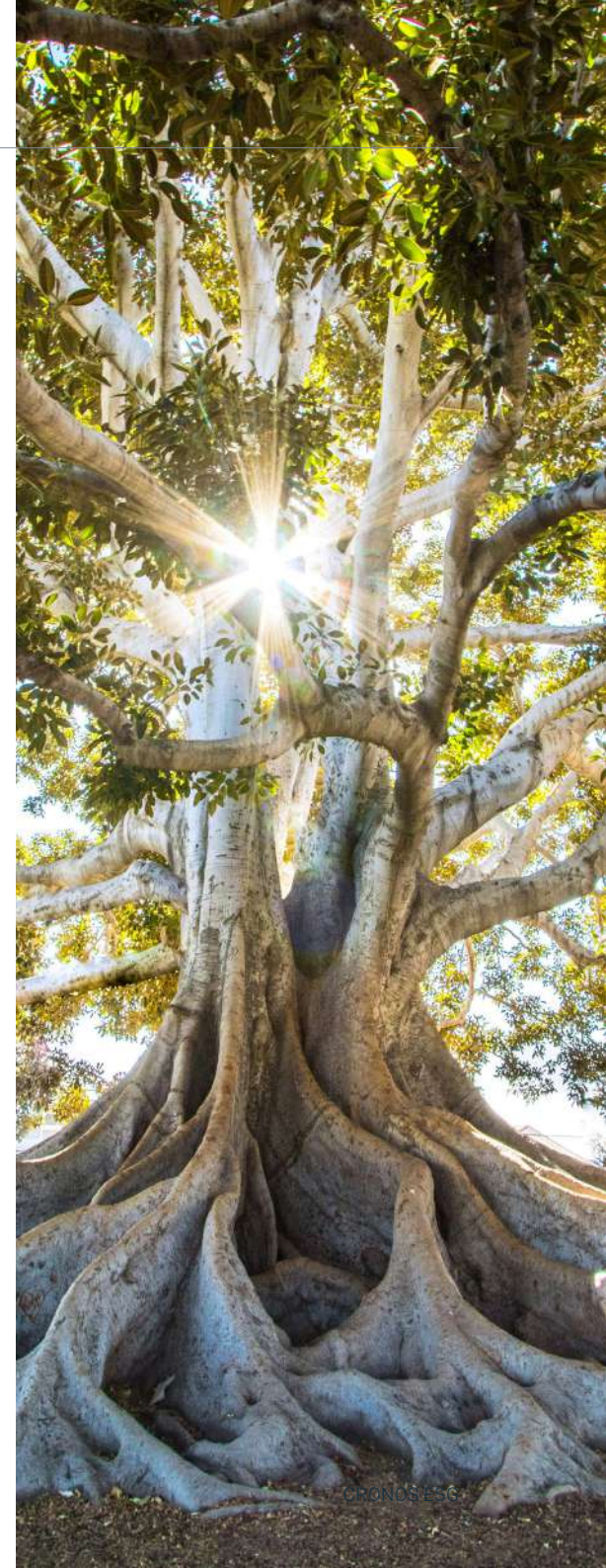
Wat we al hebben gerealiseerd

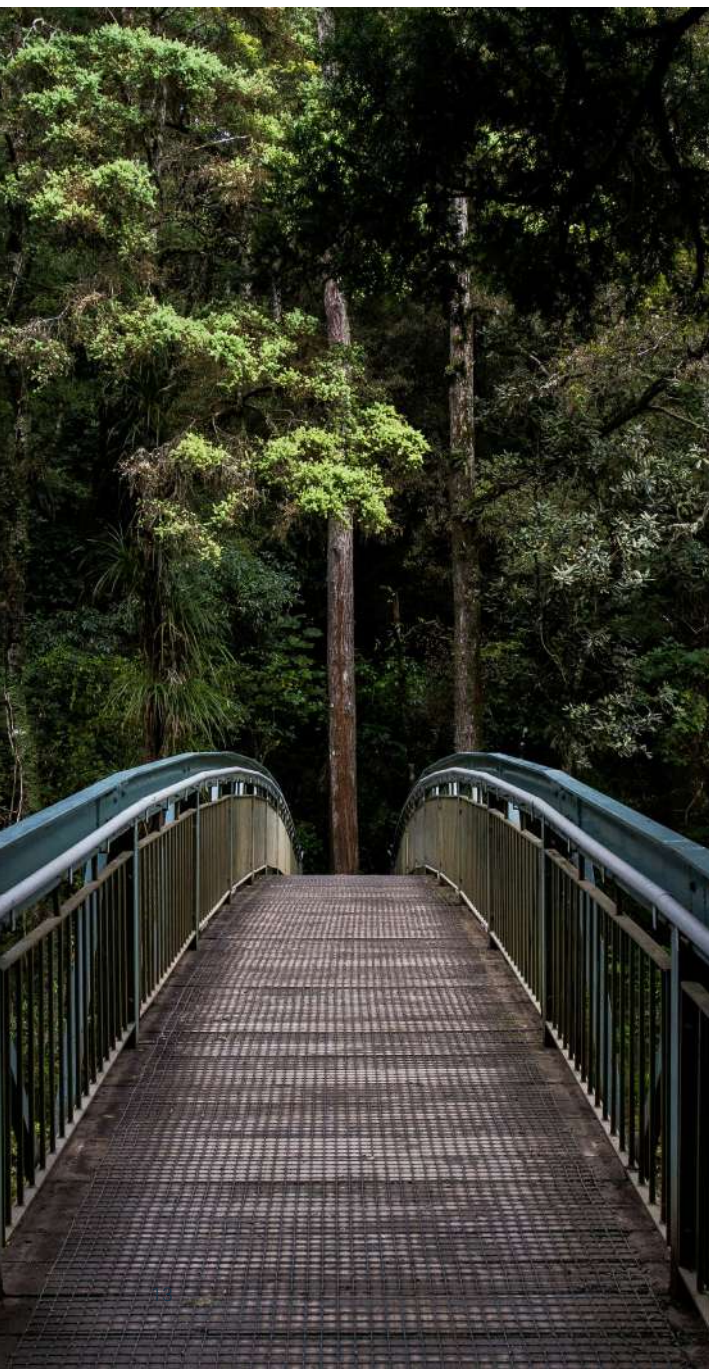
De voorbije periode hebben we belangrijke stappen gezet om onze duurzaamheidsstrategie verder te versterken. Onze dubbele materialiteitsanalyse is afgerond: we identificeerden en prioriteerden de materiële thema's voor

De Cronos Groep. Op basis daarvan ontwikkelden we een ESG-strategie met concrete doelstellingen, acties en KPI's op groepsniveau. Deze strategie vormt de basis voor onze verdere aanpak en voor de opbouw van onze CSRD-rapportering tegen 2028.

Deze strategie leidde al tot concrete realisaties:

- Een klimaatplan en milieubeleid, gericht op thema's met de meeste impact binnen De Cronos Groep.
- De validatie van onze Science Based Targets (SBTi) in december 2025, waarmee we ons engageren om onze uitstoot op een wetenschappelijk onderbouwde manier te reduceren.
- De finalisatie van onze interne gedragscode, die de basisprincipes en verwachtingen binnen De Cronos Groep beschrijft. Thema's zoals ethisch ondernemen, mensen- en arbeidsrechten, diversiteit & inclusie, duurzaamheid, privacy en informatiebeveiliging, verantwoord AI-gebruik en het klokkenluiderskanaal (CONFIDE) komen hierin aan bod.
- De ontwikkeling van een groepsbrede e-learning rond deze gedragscode, die de principes via herkenbare situaties en concrete voorbeelden vertaalt naar de dagelijkse praktijk.





Wat voor ons ligt

Op basis van dit fundament, bouwen we onze ESG-aanpak de komende periode verder uit:

- Vanaf 2026 rollen we de groepsbrede e-learning rond onze gedragscode uit.
- We werken aan de finalisatie en uitrol van een gedragscode voor leveranciers, gepland in 2026. In lijn met onze eigen gedragscode verwachten we van leveranciers en partners dezelfde principes rond integer, respectvol en duurzaam ondernemen. Deze code vormt een gemeenschappelijk referentiekader dat bijdraagt aan wederzijds begrip, vertrouwen en duurzame relaties binnen ons ecosysteem.
- We verfijnen verder onze ESG-rapportering en datakwaliteit, met het oog op een robuuste en transparante rapportering conform de CSRD-vereisten tegen 2028.
- Als technologiegroep is elektronisch afval (e-waste) een belangrijk materieel thema. We onderzoeken actief hoe we onze impact hierop kunnen verkleinen en zetten stappen richting een meer circulaire aanpak, onder meer via:
 - het verbeteren van inzamel- en recyclageprocessen;
 - het stimuleren van refurbishment en hergebruik van hardware;
 - het analyseren van de CO₂-impact over de volledige levenscyclus.

Deze initiatieven passen in een bredere ambitie: duurzamer omgaan met technologie en de levensduur van materialen maximaal verlengen.

Mensen staan centraal in ons engagement

In dit document ontdek je het duurzame engagement van De Cronos Groep.

We volgen daarvoor de ESG-opbouw, maar zetten de 'S' (het sociale luik) vol overtuiging vooraan. Dat levert dit driedelige verhaal op.

1. Sociaal	Een verhaal van mensen en ondersteuning	p.15
2. Milieu	Een verhaal van CO ₂ -bewustzijn en -engagement	p.25
3. Bestuur	Een verhaal van vertrouwen en integriteit	p.33
Toekomst	Een verhaal van creatief bouwen aan de toekomst	p.39



Zoals toegelicht, biedt De Cronos Groep voor ondernemers het platform om zichzelf en hun business te ontplooiën. Daarom beperken we ons in onze duurzame strategie tot een **raamwerk, dat ieder voor zich invult.**

Daaruit volgt dat we ons engagement formuleren in de vorm van intentionele doelstellingen. We geven onze ondernemers daarbij het **vertrouwen om de aangereikte pistes zelfstandig te bewandelen.** En de ondersteuning om hun duurzame ambities te verwezenlijken.

Inleiding

Een verhaal van *mensen en ondersteuning*

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de cultuur van **kansen en groei, ontzorging en ondersteuning** voor onze ondernemers en medewerkers.

Kortom: we geven talent de **kans om ideeën te ontwikkelen** binnen een veilige en stimulerende context.

Ondernemerschap leeft op alle niveaus binnen de groep. Heel wat bedrijven werken vanuit een **duurzame missie**. En heel wat medewerkers delen maatschappelijke projecten die hen nauw aan het hart liggen met hun collega's – zo bereiken ze meteen een groot netwerk. Ook hun positieve invloed op de samenleving komt in dit hoofdstuk aan bod.

Medewerkers

Welzijn als basisvoorwaarde voor groei

Voelen mensen zich goed in hun vel? Dan hebben ze niet alleen energie om sterk werk te leveren, maar ook om zichzelf uit te dagen en te groeien.

Voor de verschillende HR-teams van De Cronos Groep is werknemerswelzijn al langer een prioriteit, met bijzondere aandacht voor **re-integratie en heroriëntering** – binnen het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf binnen de groep. Werknemers in een traject kunnen

vertrouwen op de steun van het re-integratie- en re-allocatieteam bij HR, in samenwerking met de interne en externe preventieadviseur en de interne vertrouwenspersonen. Sommigen hebben ook een collega aan hun zijde als buddy.

Zo waakt HR erover dat werknemers na een langdurige afwezigheid opnieuw duurzaam aan de slag kunnen – al dan niet met een aangepast werkschema of in een nieuwe functie.

51,5%	177
van de trajecten resulteerden in een succesvolle heractivering in 2025	personen werden succesvol geheroriënteerd via jobcoaching en begeleiding

De Cronos Groep wachtte daarvoor niet de wet af. Onze groep zet al meer dan vijf jaar in op werkhervattingsprogramma's, en biedt al meer dan tien jaar **coaching rond mentaal welzijn aan werknemers binnen de groep**.

Als reactie op COVID-19 startte Cronos Care ook online coaching op – een samenwerking met **BloomUp** die loopt tot op vandaag. Vanuit HR wordt er preventief en curatief gewerkt met

het Ready-Set-Flow-traject (RSF), een flexibel 12-stappenplan om medewerkers (opnieuw) in hun veerkracht te brengen. Daarnaast is ook het **Pulso-traject** door Cronos Care in het leven geroepen. Dat is een Employee Assistance Program (EAP), bedoeld om de mentale veerkracht van werknemers te versterken wanneer ze met tegenslagen worden geconfronteerd.

Eerlijke vergoeding voor iedere werknemer



Onze IT-consultants genieten de bescherming van Paritair Comité 200, dat waakt over de loon- en arbeidsvoorwaarden van meer dan 400.000 Belgische bedienden. Ze verdienen en krijgen een eerlijke vergoeding. Daarbij horen aanvullende voordelen, zoals een hospitalisatieverzekering en AZ-verzekering (voor ambulante kosten en tandzorg), een groepsverzekering, gewaarborgd inkomen bij ziekte of een ongeval, en maaltijdcheques.

Opleidingen voor werknemers en ondernemers



Behalve welzijn dragen ook opleidingen bij tot de groei van onze mensen. Al sinds de vroege dagen geloven en investeren we in levenslang leren – een filosofie die we in een beleid gaten toen er striktere wetgeving kwam. Zo wordt er een waaier aan opleidingen georganiseerd op groepsniveau, clusterniveau en op bedrijfsniveau. Voor werknemers en ondernemers.

Iedere werknemer volgt minstens de wettelijk verplichte opleidingsdagen per jaar – vaak zijn het er meer. Heel wat werknemers binnen de groep hebben ook een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), met doelstellingen en concrete acties om die te bereiken. Een stimulans voor persoonlijke groei en zelfreflectie.

Tot slot kunnen werknemers en ondernemers ook met coaches van gedachten wisselen over hun professionele uitdagingen.

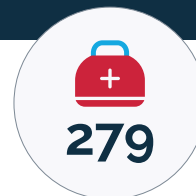
Ondersteunende HR-diensten

Voor hun personeelszaken vertrouwen onze ondernemers en bedrijvenclusters op de ondersteunende HR-diensten binnen de groep. Het resultaat is een vruchtbare wisselwerking met een open vizier: we stoppen mensen niet in hokjes, maar werken vanuit de mogelijkheden die we zien. Dat laat ons toe om mensen in te zetten volgens hun talenten en behoeften.

Het initiatief ligt bij de bedrijven zelf. We ondersteunen hen om elk op zich als aantrekkelijke werkgever in de markt te staan. Onze HR-dienstverlening is voor iedereen toegankelijk.

Veiligheid op elke verdieping dankzij preventieopleiding

Op elke verdieping van elk gebouw is iemand opgeleid om eerste hulp toe te dienen, om gepast te reageren bij brand, en om het gebouw efficiënt te evacueren. De werkgevers binnen de groep geven hun medewerkers de kans om de nodige veiligheidsopleidingen te volgen en om zich periodiek bij te scholen. Zo blijven ze alert en behouden ze hun certificaat. Hoeveel personen binnen de groep zijn vandaag getraind in EHBO, brandpreventie en evacuatie?



We omarmen neurodiversiteit in onze organisatie

Medewerkers met bijvoorbeeld autisme of ADHD, zijn neurodivergent waardoor ze informatie op een andere manier verwerken. Dat maakt dat ze vaak andere talenten hebben dan hun neurotypische collega's.

Bij De Cronos Groep omarmen we neurodiversiteit door naar **talenten en behoeften** te kijken en die in te zetten waar ze meerwaarde creëren – voor de persoon zelf, voor de onderneming en haar klanten.

Personen met autisme hebben vaak een **uitzonderlijk oog voor detail**, houden hun focus lang vast en kunnen sterk logisch redeneren.

Die unieke kwaliteiten komen uitstekend van pas in de testomgeving die hoort bij IT en tech. Bij De Cronos Groep krijgen neurodiverse medewerkers de kans en de **steun om zichzelf helemaal te vinden** in hun werk. Twee gespecialiseerde coaches binnen de groep staan voor hen klaar indien gewenst.

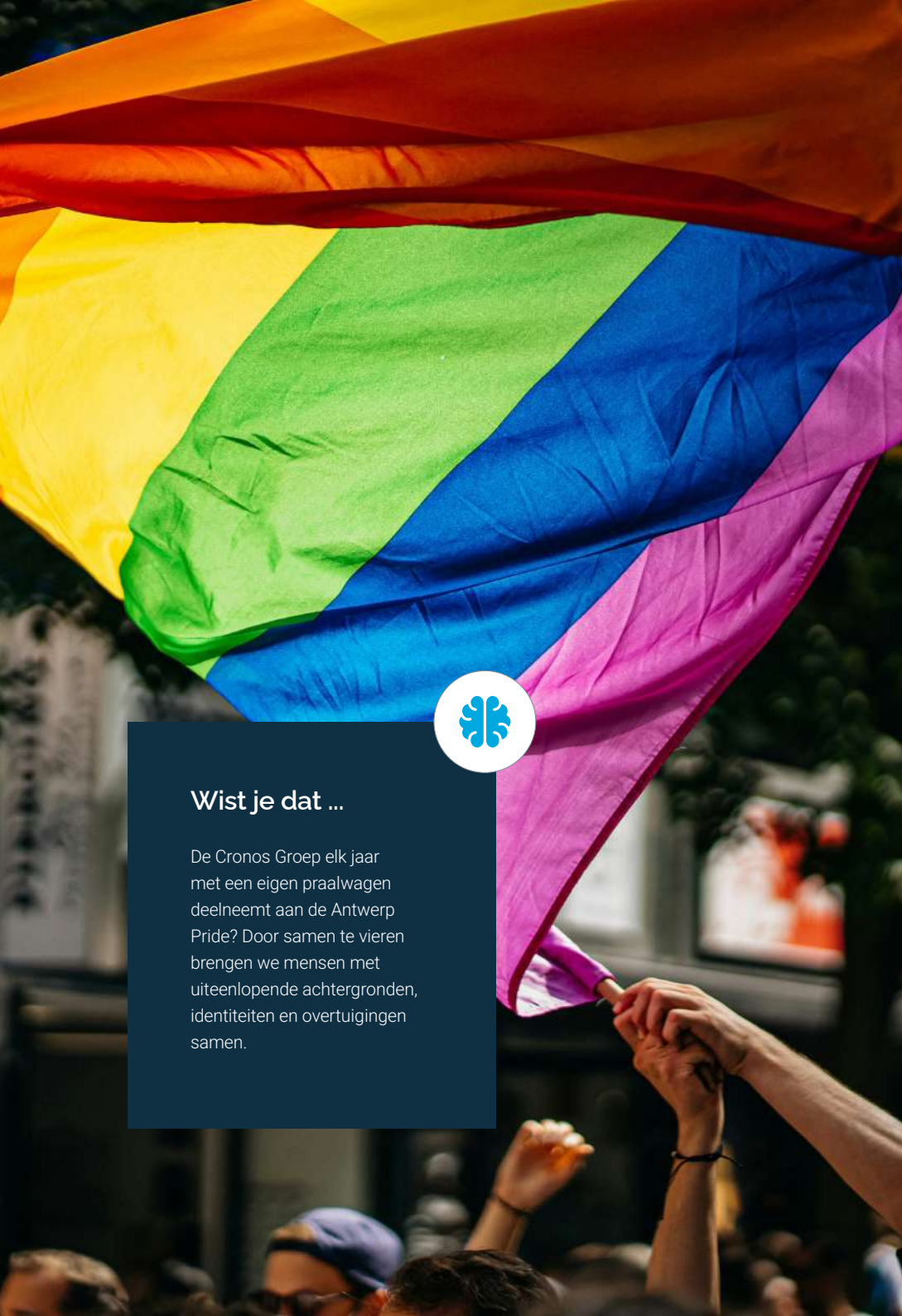
Bij De Cronos Groep omarmen we neurodiversiteit door naar talenten en behoeften te kijken en die in te zetten waar ze meerwaarde creëren – voor de persoon zelf, voor de onderneming en haar klanten.



Test-engineers met ASS vinden hun uitdaging bij M2Q

M2Q ziet software als een kritische succesfactor voor bedrijven. Daarom onderwerpt ze software aan nauwkeurige testing. Die testing wordt uitgevoerd door een divers en gekwalificeerd team, waaronder test-engineers met autisme.

M2Q is, samen met De Cronos Groep, sponsor van De Lift Education, de privéschool die leerlingen met ASS helpt om hun ICT- en communicatievaardigheden aan te scherpen.



Wist je dat ...

De Cronos Groep elk jaar met een eigen praalwagen deelneemt aan de Antwerp Pride? Door samen te vieren brengen we mensen met uiteenlopende achtergronden, identiteiten en overtuigingen samen.

Care: welzijnsaanbod met ieders inspraak

Naast de dienstverlening van de HR-afdeling en de ondersteunende diensten, kunnen **werknemers en ondernemers** ook een beroep doen op het uitgebreide welzijnsaanbod van Care – met de C van De Cronos Groep.

Care koppelt ieders unieke set van vaardigheden aan aandacht voor persoonlijke noden. Samen met interne en externe partners reikt ze elke werknemer en ondernemer zo een **individuele wellbeing-toolkit** aan.

De kracht van Care zit in de waaier van welzijnsprogramma's die de duurzame groei van onze mensen stimuleren. Programma's die vernieuwend zijn en meegroeien met ondernemers en werknemers. Zo helpt Care hen om gezond en gelukkig, betekenisvol en sociaal verbonden door het leven gaan. Op en naast de werkvloer.

Het aanbod van Cronos Care is publiek te raadplegen. Op die manier tonen we ons welzijnsaanbod ook aan toekomstige werknemers.

De vier welzijnsdimensies van Cronos HR en Cronos Care



Emotioneel welzijn

focus op een comfortabele work-life balance en op een bedrijfscultuur die de mentale veerkracht versterkt

- **Employee Assistance Program (EAP)** door Pulso Europe
- **buddyproject** met werknemers die elkaar solidair ondersteunen
- **Mindlab-e-learning-sessies** rond onder meer stress en slaap
- ...



Fysiek welzijn

focus op een gezonde geest in een gezond lichaam, met een professioneel programma dat is afgestemd op ieders noden

- **health-check-up** voor 45-plussers
- **beweegactiviteiten**, van badminton tot yoga
- **medische uitleendienst**
- **ondersteuning** rond onder meer ergonomie, voeding en stoppen met roken
- ...



Sociaal welzijn

focus op een veilige omgeving waar personen en community's samenkomen en connecteren

- **groepsopvang** voor kinderen van medewerkers
- **strijkdienst** via The Laundry Basket
- **gebedsruimte** waar werknemers in alle rust kunnen bidden
- ...



Financieel welzijn

focus op gemoedsrust over persoonlijke geldzaken bij onverwachte gebeurtenissen en belangrijke levensfasen

- **advies over je inkomen tijdens langdurige afwezigheid** door ziekte of andere impactvolle gebeurtenissen
- ...

Ondernemers

Ver springen, op koers blijven en zacht landen

Ondernemers hebben een afgelijnde missie en visie, en verzetten bergen om die te verwezenlijken. Je laat ze dus hun **hoofd en hart** volgen. Je neemt ze niet bij de hand.

Wat kun je wel doen? Ondernemers **ontzorgen en ondersteunen**, zodat ze de ogen gericht houden op hun ambities. Zonder afleiding van zaken die meer energie kosten dan opleveren. Daarom rekenen onze managing partners op dezelfde begeleiding en ondersteuning die onze werknemers krijgen.

We bieden ondernemers **ondersteunende diensten en expertise** aan op het vlak van HR (inclusief loonadministratie), IT, juridische dienst, wagenparkbeheer, verkoopsondersteuning en finance. En dat binnen een decentrale organisatie die steunt op autonomie en vertrouwen.

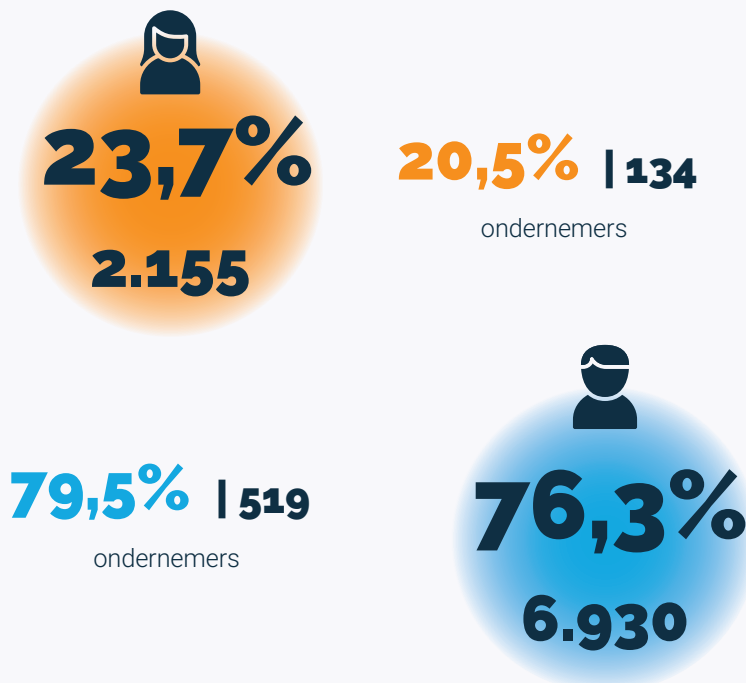


Extra aandacht voor vrouwen in tech

IT en technologie, een mannenwereld? Niet als het afhangt van Clusity. De community binnen De Cronos Groep wil ervoor zorgen dat meer vrouwen de techwereld ontdekken, erin doorgroeien en er zich thuis voelen. Clusity richt zich op vrouwelijke ondernemers van alle mogelijke achtergronden. Het zet daarvoor activiteiten op waar rolmodellen en ambitieuze ondernemers verhalen en ervaringen uitwisselen. Bovendien helpt Clusity bedrijven om diversiteit en inclusie te integreren in hun werking en dienstverlening.

Meer op: www.clusity.be

Genderverdeling binnen De Cronos Groep (2026)



- Bovenstaande data betreffen de volledige populatie van De Cronos Groep (ondernemers en medewerkers). Managing partners maken daar 7% van uit. De ondersteunende diensten zijn goed voor 4,5% van het aantal personen.
- Tussen 2021 en 2026 is het aantal vrouwen binnen De Cronos Groep gestegen met 0,7% punt per jaar. Het aantal vrouwelijke ondernemers is in 2026 gestegen met 2,3% vergeleken met 2024.
- Deze cijfers zijn gebaseerd op een meting van juni 2026 en niet op het kalenderjaar 2025.

Ondernemers vinden zichzelf en elkaar

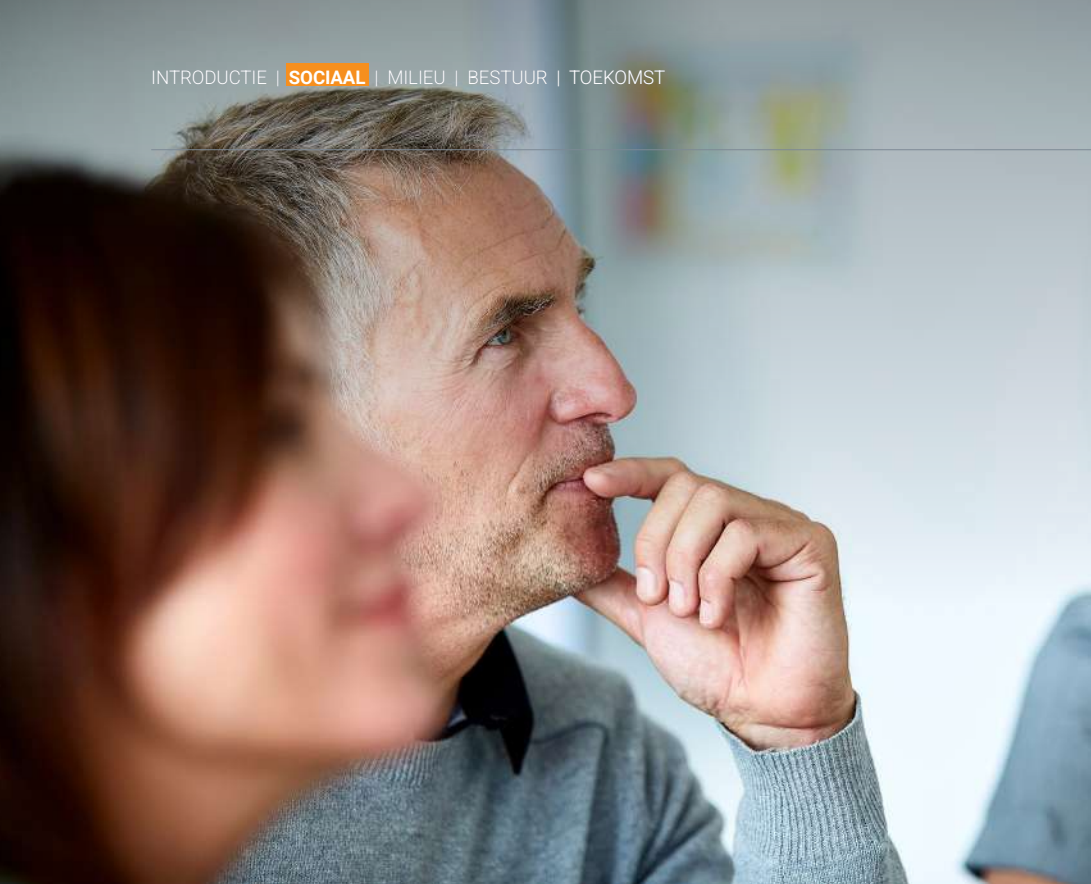
Niet alle ondernemers binnen de groep zijn er van meet af aan als ondernemer gestart. Er zijn ook werknemers die pas bij De Cronos Groep hun **ondernemende kant ontdekken**. Die werknemers worden geprikkeld om zelf iets op poten te zetten. Zij krijgen de kans om hun zaadje te planten in de voedingsbodem van De Cronos Groep. En de tijd en ondersteuning om hun idee tot volle bloei te laten komen. Op hun manier. Op hun tempo.

Ondernemers die daar nood aan hebben, kunnen eenvoudig terecht bij een **ervaren businesscoach**. Een professional die meedenkt en frisse insteken biedt, of gewoon een luisterend oor.

Een ander uniek voordeel van een omvangrijk ecosysteem is dat **je leert van elkaar**. Je loopt elkaar tegen het lijf op kantoor of tijdens events. Zo organiseren de bedrijvenclusters geregeld **inspiratiemomenten** waar managing partners zichzelf en hun bedrijf voorstellen. Dat brengt een dialoog op gang en kan leiden tot boeiende samenwerkingen.

Het gebeurt ook dat De Cronos Groep als groep uitdagende klantenprojecten aangaat. We bekijken dan welke **mix van bedrijven** de beste oplossing aanbiedt.

Voor ondernemers is de groep op die manier **zowel springplank als vangnet**. Dat geeft hen de kracht om ver te springen, op koers te blijven en, indien nodig, zacht te landen.



Samenleving

Zorgen dat iedereen mee kan

Her en der binnen de groep groeien initiatieven met meerwaarde voor onze samenleving. Die vloeien dan rechtstreeks voort uit de corebusiness van een bedrijf of uit het persoonlijke engagement van ondernemende medewerkers.

En net zoals we intern focussen op mensen, doen we dat ook wanneer we onze blik naar buiten richten. Zo zetten we sterk in op **neurodiversiteit** (zie boven) en **digitale inclusie**.

In dit onderdeel gaan we dieper in op de maatschappelijke impact van onze community. We beperken ons tot enkele krachtlijnen en sprekende voorbeelden.

Mee met digitaal: superkracht voor jongeren, supergezelschap voor ouderen

Kinderen voorbereiden op de digitale wereld van morgen. Dat is de missie van **Digitale Wolven**, een vzw binnen De Cronos Groep.

Tijdens workshops en op het online platform van Digitale Wolven, gaan kinderen aan de slag met toepassingen en ontdekken ze eigenhandig alle mogelijkheden. Op die manier leren ze innovatie en technologie te gebruiken als een superkracht. Nuttig om hun omgeving telkens weer dat tikkeltje aangenamer te maken. Daarnaast wil Digitale Wolven leerkrachten inspireren om leerlingen klaar te stomen voor de digitale transformatie.

Meer op: www.digitalewolven.be.

Digitale basisvaardigheden verwerven en integreren, dat is de missie van **Whizzkids**, een vzw waar wij één van de hoofdsponsors van zijn. Whizzkids gelooft in de kracht van het verwerven van digitale basisvaardigheden, met de focus op samenwerken en leren van en met elkaar. Aan de hand van gratis materiaal, workshops en wedstrijden helpen ze leerlingen en leerkrachten om digitale vaardigheden niet alleen aan te leren, maar ook echt te integreren in de klas. Deze missie sluit nauw aan bij onze aandacht voor digitale inclusie: iedereen verdient toegang tot digitale kennis en vaardigheden. Zo wordt digitaal leren laagdrempelig en toegankelijk voor iedereen.

Meer op: www.whizzkids.online

Vzw **Noblito** en de bijhorende app ondersteunen de (vergrijzende) samenleving op een heel andere manier. De app helpt ouderen om hun sociale kring te verruimen, nodigt uit tot 'zorgbabbels' en verbindt ouderen met de mensen die een betekenisvolle rol spelen in hun leven: familieleden en mantelzorgers, buren en professionele zorgverleners, vrienden en sociale organisaties. Dat alles op een toegankelijke manier.

Noblito biedt zo een middel tegen eenzaamheid. Die is volgens onderzoek sinds de coronapandemie fors toegenomen bij alleenwonende Belgische 65-plussers. De vzw zorgt ervoor dat ouderen zich deel blijven voelen van de samenleving en van hun sociale omgeving. Ze speelt daarmee in op een fundamenteel recht: het recht van ouderen om niet vergeten te worden en om erkend te blijven als de persoon die ze altijd geweest zijn.

Meer op: www.noblito.be

Uit de ideeën en passies van onze mensen ontstaan vaak blijvende initiatieven met een sociale inslag.

Elk goed doel verdient zijn platform

Collega's die hun **maatschappelijke project** graag delen? Die geven we met veel plezier een platform om dat te doen. Op die manier bereiken ze meteen een uitgebreid netwerk, in de eerste plaats binnen de groep.

Zo heeft een van onze werknemers een vzw opgericht die zorgt voor basisinfrastructuur in Lima, Peru. Diezelfde werknemer schreef een boek over extreme armoede. Via de interne kanalen brachten we de vzw en het boek onder de aandacht bij alle collega's. De opbrengsten van de verkoop gingen integraal naar projecten van de vzw.

Initiatief van betrokken medewerkers geeft de mooiste resultaten

Eigen aan onze benadering is dat uit de ideeën en passies van onze ondernemers en medewerkers vaak blijvende initiatieven met een sociale inslag ontstaan. Denk maar aan de ondersteuning van **De Lift Education**, de school voor jongeren met een autisme-spectrumstoornis.

Inleiding

Een verhaal van CO₂-bewustzijn en -engagement

We bouwen mee aan de digitale wereld van morgen. Maar diezelfde activiteiten - de manier waarop onze medewerkers zich verplaatsen, de servers die we gebruiken, de toestellen die we aankopen - hebben ook een impact op het klimaat. Hittegolven, stormen, hevige regenval en langdurige droogte zijn voor ons geen ver verhaal, maar een realiteit die ook onze medewerkers en de gemeenschappen waarin we actief zijn raakt.

Als groep willen we die verantwoordelijkheid niet ontlopen. Sinds 2023 werken we

structureel aan het terugdringen van onze CO₂-uitstoot en dragen we zo actief bij aan de klimaatdoelstellingen van het Akkoord van Parijs.

Science Based Targets initiative (SBTi)

SBTi ondersteunt bedrijven wereldwijd bij het formuleren van wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen die in lijn liggen met het beperken van de opwarming van de aarde. Eind 2025 werden onze CO₂-reductiedoelstellingen officieel gevalideerd door het SBTi. Begin 2026 werden ze gepubliceerd op

hun website.

De Cronos Groep engageert zich om de absolute uitstoot in Scope 1 en Scope 2 met 54,6% te verminderen tegen 2033, met 2023 als basisjaar. Daarnaast streven we ernaar om onze absolute Scope 3-uitstoot met 32,5% te reduceren binnen dezelfde periode.

Deze doelstellingen vormen de basis van ons klimaatplan en sturen de strategie en acties die we als organisatie nemen.

Naar een verfijnde CO₂-voetafdruk

In de aanloop naar deze validatie hebben we belangrijke stappen gezet in het verfijnen van onze Scope 3-data. Door verbeterde inzichten en methodieken brengen we onze uitstoot vandaag beter in kaart dan voorheen, al blijft het verder verhogen van onze datakwaliteit de komende jaren een belangrijk aandachtspunt, in het bijzonder binnen Scope 3.

Onze CO₂-voetafdruk wordt in sterke mate

bepaald door ons energieverbruik, zoals mobiliteit, datacenters en aangekochte materialen. Daarom ligt onze focus in de eerste plaats op deze domeinen. Daarnaast nemen we ook afvalbeheer, met gerichte aandacht voor elektronisch afval, mee in onze aanpak.

Samen werken aan impact

Het realiseren van onze klimaatdoelstellingen vraagt een gezamenlijke inspanning. Over teams, bedrijven en diensten heen werken we samen om kennis te delen, inzichten te verbeteren en verantwoordelijkheid op te nemen.

Stap voor stap bouwen we zo aan een organisatie die haar CO₂-uitstoot structureel verlaagt en actief bijdraagt aan een duurzamere toekomst.

Nulmeting 2023

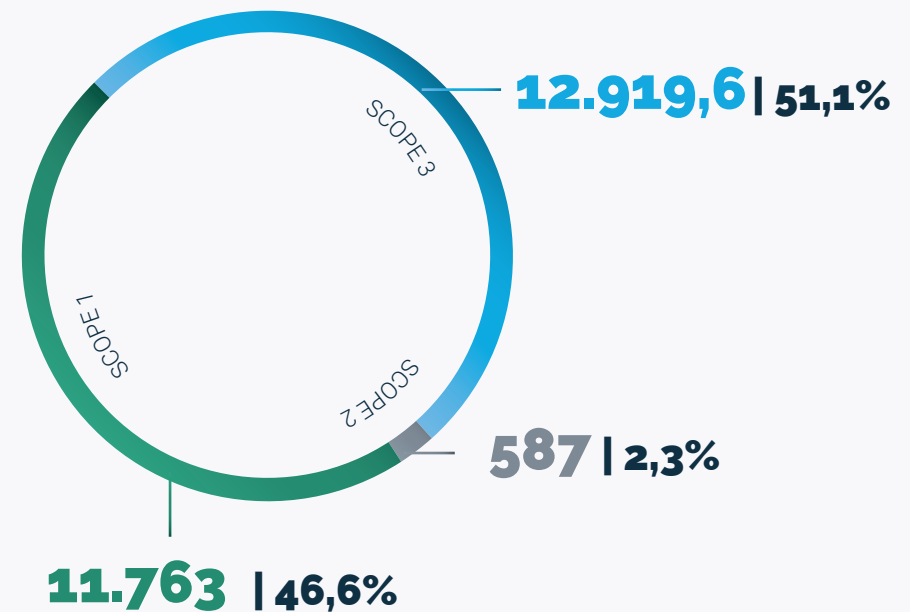
Scope 1 en 2 op punt, Scope 3 in verfijning

Voor we doelstellingen bepalen, moeten we precies weten waar we staan. Daarom hebben we een gedegen data-management en analysestructuur opgezet om onze CO₂-voetafdruk nauwkeurig te berekenen. Dat is een noodzakelijke vereiste voor een goede berekening. Vooral gezien het complexe en gedecentraliseerde karakter van het Ecosysteem van De Cronos Groep. We hebben onze meetmethode het voorbije jaar verder verfijnd, wat resulteert in nauwkeurigere cijfers die op punten afwijken van eerder gerapporteerde waarden. De berekening van Scope 1

en Scope 2 is uitgewerkt en afgerond. Voor Scope 3 boekten we aanzienlijke vooruitgang – we brengen dit jaar voor het eerst alle relevante categorieën in kaart – al blijft verdere verfijning nodig om de nauwkeurigheid te verhogen. Meer daarover op p. 28.

In wat volgt zoomen we kort in op elk van die drie scopes.

De Cronos Groep GHG-emissies (ton CO₂)



Directe en indirecte uitstoot

Scope 1: directe emissies

... komen van bronnen in eigendom of in beheer van het bedrijf



gebouwen



bedrijfsvoertuigen

Scope 2: indirecte emissies

... komen van bronnen in eigendom of in beheer van het bedrijf



elektriciteit



stoom



verwarming



koeling

Scope 3: indirecte emissies in de waardeketen

... komen van upstream- en downstreamactiviteiten



aangekochte goederen en diensten



kapitaalgoederen



energie-gerelateerde activiteiten



afval



woonwerkverkeer (eigen voertuigen)

Scope 1 en 2 in detail

Volgens de geactualiseerde berekeningen en verfijnde methodiek is Scope 1 niet langer de grootste bron van emissies binnen onze groep.

- Onder Scope 1 vallen de emissiebronnen 'gas' en 'stookolie'.
- De dataset voor deze bronnen is vrijwel volledig en biedt een betrouwbaar beeld van deze emissies.

Scope 2 vertegenwoordigt 2,3 procent van onze totale voetafdruk. Het is daarmee de kleinste scope op het vlak van uitstoot voor de groep. Onder Scope 2 vallen de emissies die gepaard gaan met de aankoop van elektriciteit.

Scope 3 in detail

Scope 3, waarin we kijken naar de hele waardeketen, is het meest complexe domein om te berekenen. Dat geldt ook voor De Cronos Groep.

Vandaag brengen we voor het eerst, ook voor ons basisjaar 2023, alle relevante Scope 3-categorieën in kaart. Volgens de huidige berekeningen vertegenwoordigt Scope 3 51,1% van de totale emissies, ofwel 12.919,6 ton CO₂-eq. Hiermee bevestigt Scope 3 zijn dominante aandeel binnen onze totale carbon footprint.

Voor de berekening van Scope 3 zijn we in eerste instantie vertrokken van activity-based data, waarbij we gebruikmaken van zo concreet en accuraat mogelijke gegevens. Zo werd bijvoorbeeld het woon-werkverkeer berekend op basis van exacte input (zoals geladen kWh en liters benzine/diesel) en gekoppeld aan specifieke emissiefactoren, zowel market- als location-based. Deze aanpak laat toe om de nauwkeurigheid van de berekeningen maximaal te garanderen. Om echter alle relevante categorieën binnen Scope 3 zo volledig mogelijk te kunnen meenemen, hebben we voor een aantal domeinen momenteel ook gebruik moeten maken van de spend-based² methode. Hoewel deze aanpak minder nauwkeurig is, maakt ze het wel mogelijk om een vollediger beeld te schetsen van de totale impact.

De datakwaliteit en inzichten rond Scope 3 zijn hiermee al aanzienlijk verbeterd ten opzichte van eerdere analyses. Tegelijk erkennen we dat verdere verfijning noodzakelijk blijft. Daarom werken we aan een datakwaliteitsverbeterplan om stelselmatig meer activity-based data te verzamelen en het gebruik van spend-based methodologie verder te beperken. Op die manier verhogen we de nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van onze Scope 3-rapportering in de toekomst.

Volgens de huidige berekeningen brengen Scope 1, 2 en 3 ons op een totale uitstoot van **25.269,6 ton CO₂-eq** voor 2023.



Car Free Day

Tijdens de Week van de Mobiliteit organiseren we onze jaarlijkse Car Free Day. Niet één dag, maar vijf dagen. Met elke dag een andere locatie: van Kontich tot Kortrijk, van Gent tot Leuven. Op Car Free Day moedigen we onze medewerkers aan om de wagen aan de kant te laten. En zoomen we in op duurzame mobiliteitsalternatieven, zoals fietsleasing. We maken er een beleving van, met onder meer een ontbijt en een goodiebag, een fietsherstel- en wasdienst en inspiratie over nieuwe vervoersmiddelen.

¹ Om de impact van verschillende broeikasgassen op de klimaatverandering consistent te meten en te rapporteren, hanteren we één gemeenschappelijke eenheid: koolstof-dioxide-equivalent of CO₂-e. Voor de omzetting is de standaardmethodologie van GHG (Greenhouse Gas Protocol) gebruikt.

² De spend-based methode berekent een uitstootcijfers door financiële uitgaven te vermenigvuldigen met een emissiefactor.

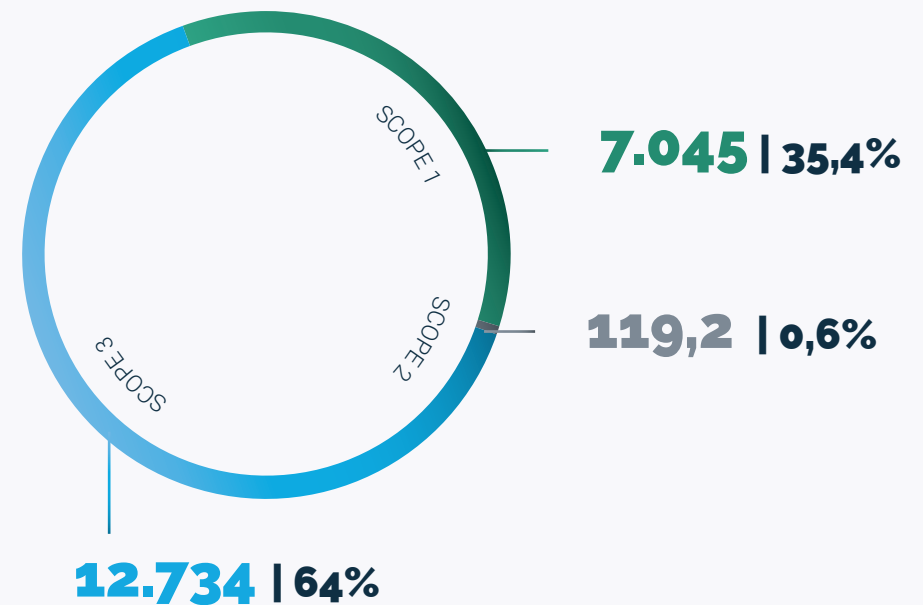
Onze vooruitgang in 2025

sterke reductie in Scope 1, verbeterde inzichten in Scope 3

De nulmeting van 2023 gaf ons een startpunt om toekomstige resultaten aan af te meten. Laat ons meteen de cijfers van 2025 erbij nemen.

We hebben dezelfde berekeningsmethodes en categorieën gebruikt als bij de nulmeting. Alleen zo kunnen we zien waar we vooruitgang maken.

De Cronos Groep GHG-emissies (ton CO₂)



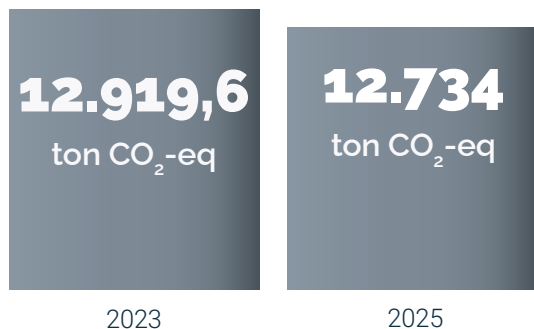


Scope 1

De uitstoot van Scope 1 bedraagt 7.045 ton CO₂-eq, wat een daling betekent van 4.718 ton ten opzichte van 2023. De sterke daling is voornamelijk te wijten aan de doorgedreven **vergroening van ons wagenpark**. Ondertussen zijn de dieselwagens in onze fleet bijna volledig uitgefaseerd, waardoor de CO₂-uitstoot aanzienlijk is verminderd. We zien een duidelijke verschuiving naar hybride en volledig elektrische wagens.

Scope 2

De uitstoot van Scope 2 bedraagt 119,2 ton CO₂-eq in 2025 (market-based). In 2024 schakelde De Cronos Groep naar 100% groene energie voor de energiecontracten die we in eigen beheer hebben. Ook bij de energiecontracten die niet door De Cronos Groep zelf worden afgesloten, bijvoorbeeld wanneer de verhuurder dit regelt, zoals vaak het geval is in gebouwen met meerdere huurders, zien we een toenemende keuze voor groene energie.

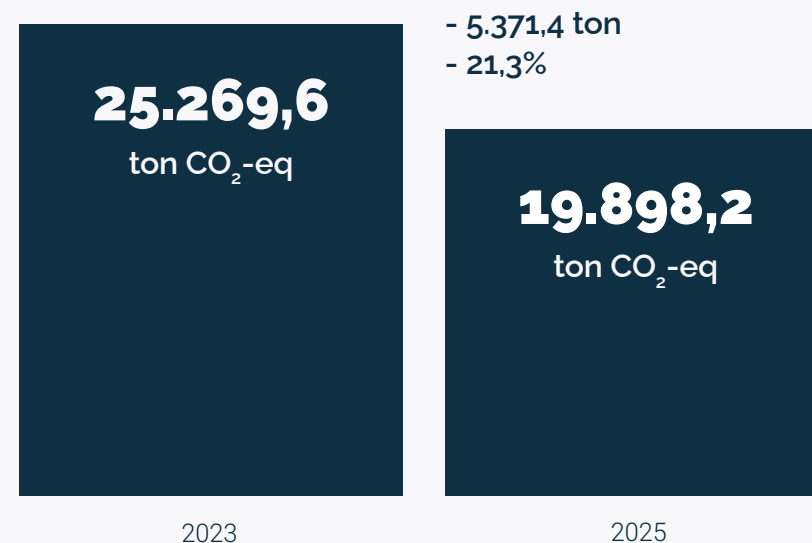


Scope 3

In Scope 3 hebben we onze aanpak de voorbije periode aanzienlijk verfijnd en uitgebreid, wat de stijging van de gerapporteerde uitstoot ten opzichte van vorige rapportages verklaart (zie p. 28). Op vergelijkbare basis bedroeg de Scope 3-uitstoot 12.919 ton CO₂-eq in 2023 tegenover 12.734 ton CO₂-eq in 2025. We blijven verder inzetten op het verbeteren van onze datakwaliteit voor deze scope.

Volgens de huidige berekeningen brengen Scope 1, 2 en 3 ons op een totale uitstoot van **19.898,2 ton CO₂-eq** voor 2025. Een daling van 5.371,4 ton CO₂-eq ten opzichte van 2023.

Totale voetafdruk



Wist je dat ...



de gemiddelde uitstoot per wagen daalde met 40,6% vergeleken met 2023. Dat wil zeggen dat onze werknemers zich meer verplaatsten in wagens met een lage of geen CO₂-uitstoot, zoals plug-inhybrides of volledig elektrische auto's.

Toekomst

Hoe brengen we onze uitstoot omlaag?

Net als alle andere Europese bedrijven van onze omvang, moeten we voldoen aan de doelstellingen van de **Green Deal** en bijdragen aan het **Klimaatakkoord van Parijs**. Vanaf 2028 rapporteren we ook volgens de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

We bouwen verder op onze SBTi-doelstellingen en zetten de komende jaren vooral in op de elektrificatie van ons wagenpark en de omschakeling naar groene energie in onze gebouwen, twee belangrijke hefboomen om onze uitstoot te verlagen.

Door de verfijning van onze meetmethode hebben we ook ons basisjaar herberekend, zodat we onze vooruitgang op een consistente manier kunnen opvolgen. Deze rapportering vormt de referentie voor de komende jaren.

Sustainable Experience Day

Medewerkers en managing partners ontdekken elk jaar de nieuwe duurzaamheidsinitiatieven van hun collega's en maken kennis met onze engagementen op Sustainable Experience Day.

We evalueren onze uitstoot elk jaar

Elk jaar nemen we onze uitstoot onder de loep. Zo weten we welke **voortgang** we maken. De huidige nulmeting van 2023 geldt als startpunt.

Waar onze dataverzameling en berekeningen vandaag grotendeels manueel gebeuren, willen we die gieten in **digitale, geautomatiseerde processen**. Zo zijn onze uitstootgegevens snel beschikbaar en garanderen we een efficiënte monitoring.

Inleiding

Een verhaal van vertrouwen en integriteit

Door goed bestuur toe te passen op groepsniveau geven we de Cronos-geest van ondernemen mee. Daar hoort een kader bij dat **professioneel en ethisch gedrag** voorschrijft en ondersteunt. Dat leidt op zijn beurt tot deugdelijk bestuur bij elk individueel bedrijf en bij elke cluster.

Om alle niveaus binnen de groep goed op elkaar af te stemmen, bestaan er **drie systemen van evenwicht en controle**:

- Het groepsbeleid wordt getoetst aan de belangen van de clusters en bedrijven. Dat wordt afgestemd bij de managing partners binnen de cluster en de bedrijven die daar deel van uitmaken.
- De ondersteunende diensten binnen De Cronos Groep staan de CEO, de managing partners en de clusters bij om operationele beslissingen te nemen en uit te voeren. Ze houden daarbij rekening met de belangen van de groep.
- De oprichters van de groep zetelen in een raad van bestuur, die de strategische leiding over de organisatie op zich neemt. Samen waken zij erover dat de essentiële kernwaarden sturend zijn in alle bedrijfsactiviteiten.



Governance van groep tot bedrijf

Goed bestuur behartigt de **belangen van alle betrokkenen**. Niet het minst die van onze **ondernemers**. Want ook al heb je een superidee, ondernemen vraagt overkoepelende kennis.

Hoe garandeer je bijvoorbeeld gelijke kansen, gezondheid en veiligheid op de werkvloer? En hoe bescherm je mensen die onethische praktijken willen melden?

Tegelijk moet je **verder kijken dan je eigen kantoor**: alles wat je onderneemt, heeft een impact op anderen en is verbonden met de rest van de samenleving.

- Wat mag je verwachten van je leveranciers?
- Hoe ga je zelf om met je klanten?
- Hoe zorg je dat je duurzame contracten afsluit?
- Wat met afval, mobiliteit en gebouwen?
- En met privacy en de beveiliging van gevoelige bedrijfsinformatie?

Op al die domeinen vinden onze ondernemers **ondersteuning** bij de groep. Zo genieten ook zij die hun eerste stappen zetten met hun bedrijf van de opgebouwde governance-ervaring en -expertise binnen De Cronos Groep.

Gedragcode & policy's

Van wetgeving naar dagelijks handelen

Onze interne Gedragcode – en in het verlengde daarvan de Gedragcode voor Leveranciers – is het kompas van De Cronos Groep dat wetgeving en internationale standaarden vertaalt naar concreet gedrag. Ze helpt ondernemers en medewerkers om in uiteenlopende situaties bewuste, integere en duurzame beslissingen te nemen.

Deze basisprincipes krijgen concrete invulling in een reeks onderliggende policy's. Zo weet iedereen – ondernemer, medewerker of leverancier – niet alleen wat we belangrijk vinden, maar ook hoe we dat elke dag in de praktijk brengen.

De gedragscode moedigt aan om verantwoordelijkheid te nemen, vragen te stellen en actief bij te dragen aan een integere en duurzame organisatie.



CONFIDE-kanaal

Medewerkers en andere stakeholders kunnen hun bezorgdheden om mogelijke inbreuken melden via verschillende kanalen, waaronder het CONFIDE-platform. Het CONFIDE-platform is een online beveiligd kanaal, dat het mogelijk maakt om een melding volledig anoniem te doen. Melders (klokkenluiders) kunnen er veilig communiceren, bijkomende informatie delen en de opvolging van hun melding ontvangen, zonder hun identiteit prijs te geven. Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld en enkel gedeeld met de personen die betrokken zijn bij de beoordeling en opvolging, met respect voor privacy en bescherming tegen vergelding. Zo zorgen we ervoor dat iedereen op een laagdrempelige en veilige manier bezorgdheden kan melden en zo actief kan bijdragen aan een integere en transparante werkomgeving.

Tegelijk moet je verder kijken dan je eigen kantoor: alles wat je onderneemt, heeft een impact op anderen en is verbonden met de rest van de samenleving.

Verder bouwen op een sterk fundament

De volgende acties staan op de agenda:

- We stemmen onze beleidsdocumenten en richtlijnen verder af op de meest recente ontwikkelingen en regelgeving, in het bijzonder in het kader van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).
- We zetten de uitrol van onze Gedragscode voor Leveranciers door in 2026.
- We werken verder aan ons beleid rond e-waste en circulaire IT.
- We blijven onze processen en rapportering verder verfijnen en uitbouwen, met aandacht voor datakwaliteit, transparantie en een consistente opvolging van onze ESG-doelstellingen.



0 meldingen

van corruptie binnen De Cronos Groep in 2025

Data security en verantwoord AI-gebruik

Als technologie- en consultinggroep werken onze medewerkers dagelijks met vertrouwelijke klant- en bedrijfsdata en met geavanceerde AI-tools. Het is onze verantwoordelijkheid om strikt te waken over de confidentialiteit, integriteit en beschikbaarheid van die gegevens. Hoe we hiermee omgaan, is voor De Cronos Groep dan ook geen formaliteit, maar een strategische prioriteit, bepalend voor het vertrouwen van klanten, medewerkers en partners in onze groep.

We beveiligen onze data en persoonsgegevens vandaag met een uitgebreid geheel van policy's. Ter illustratie, enkele kerndocumenten binnen ons beleidskader rond informatiebeveiliging.



Asset
management



Business continuity
management



Communication
security



Compliance



Cryptography



HR security



Incident
management



Logical access
control



Operations security



Organization of
information security



Physical security



Supplier relationship



System acquisition,
development and
maintenance



Privacy policy



AI policy

Informatiebeveiliging

Onze informatiebeveiliging steunt op een centraal gecoördineerde, gedeelde IT-infrastructuur waarop alle groepsbedrijven kunnen terugvallen.

- Een centraal **Incident Response Team** staat 24/7 paraat om security-incidenten te detecteren, af te handelen en op te volgen.
- In 2026 behaalde de groep het **ISO 27001:2022-certificaat** voor haar shared services, een belangrijke bevestiging dat onze centrale diensten, infrastructuur en processen voldoen aan een internationaal erkende norm inzake informatiebeveiliging.
- We volgen de nieuwe Europese cyberwetgeving (NIS2, DORA, CRA) actief op en begeleiden onze groepsbedrijven bij de implementatie ervan.

Daarnaast investeren we structureel in de veiligheidsreflexen van onze medewerkers, onder meer via regelmatige phishingsimulaties en gerichte awareness-trainingen. Informatiebeveiliging is voor ons geen eenmalige opdracht, maar een continue investering in de weerbaarheid van onze groep.



Verantwoord AI-gebruik

Als groep waarin AI een steeds grotere rol speelt, zowel intern als in onze dienstverlening aan klanten, beschouwen we verantwoord AI-gebruik als een strategische prioriteit. We bouwen hiervoor een coherent kader uit, in lijn met de EU AI Act.

- Ons **AI Policy Framework** hanteert een risicogebaseerde benadering: AI-toepassingen worden ingedeeld naar risiconiveau, met strengere vereisten voor toepassingen met een hoger risicoprofiel.
- Een vaste **AI Werkgroep**, met vertegenwoordiging vanuit Legal, DPO en Security, volgt de regelgeving en risico's op en houdt onze groepsbedrijven proactief op de hoogte.
- Via de **Cronos.AI Community** en een centrale kennisomgeving delen we praktijkervaring, tools en richtlijnen binnen de groep.
- We zetten in op **AI-geletterdheid** met groepsbrede initiatieven — e-learning, webinars en gerichte opleidingen — die elk groepsbedrijf kan aanvullen naar de eigen noden.

De uitbouw van dit AI-kader verdiepen we de komende jaren verder in lijn met de gefaseerde inwerkingtreding van de EU AI Act en nieuwe ontwikkelingen.



Volgende stappen

Een verhaal van *creatief bouwen* *aan de toekomst*

In dit document heb je gelezen waar De Cronos Groep vandaag staat op het vlak van duurzaamheid. En waar de opportuniteiten voor groei en verbetering zich bevinden.

We hebben getoond hoe het sociale aspect de bovenhand neemt. Maar ook dat we onze CO₂-uitstoot in kaart hebben gebracht. En dat we de nodige policy's klaar hebben of uitwerken om doeltreffend en ethisch te besturen.

Het is ons engagement om al die domeinen verder te mappen en om - waar nodig - exacte berekeningen uit te voeren. Op basis daarvan hebben we inzichten en cijfers om concrete doelstellingen op te baseren, in samenspraak met de bedrijven binnen de groep.

Het potentieel voor duurzame ontwikkeling binnen De Cronos Groep is enorm. En dat geldt ook voor de creativiteit, het ondernemerschap en de zin voor innovatie van onze medewerkers en managing partners.

Samen hebben we de kracht en de expertise om een helder pad uit te tekenen naar een duurzamere toekomst. Voor de groep en de bedrijven, voor alle betrokkenen en de ruimere samenleving.