

UNLOCK THE POTENTIAL

FOODERA TECHNOLOGIES IMPACT REPORT

>2025

MANIFESTO

ALS HET JOUW TAAK IS OM WERELDWIJD ETEN OP TAFEL TE ZETTEN VOOR MILJOENEN MENSEN, HEB JE EEN PARTNER NODIG DIE AL VOORUITDENKT. EEN PARTNER WIENS AMBITIE AANSLUIT BIJ DIE VAN JOU. DIE DE PRODUCTIVITEIT VAN JOUW BEDRIJF BEHANDELT ALSOF HET DIE VAN HENZELF IS. DIE CONTINU ZOEKT NAAR BETERE EN BEWEZEN MANIEREN OM PRESTATIES NAAR EEN NOG HOGER NIVEAU TE TILLEN.

VAN KLEINE WERKPLAATSEN RUIM 100 JAAR GELEDEN TOT OPLOSSINGSGERICHT DENKEN DAT DE INDUSTRIESTANDAARD HERDEFINIEERT. WE HEBBEN ONS BEDRIJF GEBOUWD OP DESIGN EN ENGINEERING VAN WERELDKLASSE, EN OP DE DIEPSTE CONNECTIES MET ONZE KLANTEN.

OF HET NU GAAT OM EEN KLANT DIE 21 DAGEN LANG NON-STOP 25 TON FRITES PER UUR VERWERKT, HET ELIMINEREN VAN VERSPILLING, OF HET SAMEN HERONTWERPEN VAN COMPLETE PRODUCTIELOCATIES: WE VOEDEN ONZE PARTNERS ALTIJD MET CONSTATE VERBETERING.

LIJN VOOR LIJN. DAG NA DAG.

OPLOSSINGEN DIE HET RENDEMENT STUWEN.
EN DIE DIRECT INSPELEN OP ELKE NIEUWE BEHOEFTE.
WE TRANSFORMEREN UPTIME, EFFICIËNTIE, OUTPUT EN DUURZAAMHEID.
MET RELATIES DIE ONVERMOEIBAAR BLIJVEN DRAAIEN.
NET ALS ONZE PRODUCTIELIJNEN.

ONZE KRACHT IS DAT WE ANDERS GEBOUWD ZIJN.
GEBOUWD OM SCHERPTE EN VOORSPRONG TE BRENGEN.
GEBOUWD OM TE CREËREN WAT VOLGT.
GEBOUWD OM DE LIJN VOORUIT TE HELPEN.
GEBOUWD OM DE TOEKOMST VAN ONS VOEDSELSYSTEEM VORM TE GEVEN,
GENERATIES LANG.

GEBOUWD OM TE LEIDEN.

COLOFON

Unlock the potential is
het 2025 impact report van Foodera Technologies.

Caldwell

1704 Industrial Way
Caldwell, ID 83605
USA

Idaho Falls

255 E. Anderson St.
Idaho Falls, Idaho 8340
USA

Montfoort (Headquarters)

Waardsedijk Oost 28
3417 XJ Montfoort
Nederland

India

55, 2nd Floor, Lane-2, Western Marg
Saidullajab, New Delhi
110030 Delhi
India

China

Suite 810, Beijing Silver Tower
No. 2, Dong San Huan Bei Lu, Chao Yang District
100027 Beijing
China

Contact

www.fooderatechnologies.com

Deze brochure is
volledig recyclebaar.

VOORWOORD



Het afgelopen jaar was een belangrijke mijlpaal in onze geschiedenis. Jarenlang hebben Kiremko, Idaho Steel en Reyco nauw samen-gewerkt om klanten in de wereldwijde voedselverwerkende industrie te bedienen. Vandaag zetten we de volgende stap: drie sterke bedrijven die samen verdergaan als Foodera Technologies. Eén organisatie, verbonden door een gedeeld doel en een gezamenlijke ambitie.

Elk van onze merken heeft in de afgelopen decennia een sterke reputatie opgebouwd. Dat verandert niet. Wat wel verandert, is de slagkracht die we winnen door onze kennis, ons talent en onze innovatie samen te brengen onder een groepsidentiteit. Door onze krachten te bundelen kunnen we sneller schakelen, effectiever innoveren en onze klanten nog beter ondersteunen dan voorheen.

We zetten een duidelijke koers uit voor de toekomst. Duurzaamheid en ESG (Environmental, Social, Governance) staan daarin centraal. Onze technologieën helpen klanten om verspilling tegen te gaan, de efficiëntie te verbeteren en verantwoordelijker om te gaan met grondstoffen. Op die manier draagt het werk dat we elke dag doen rechtstreeks bij aan een duurzamer voedselsysteem.

Het allerbelangrijkste is dat onze toekomst wordt gebouwd door onze mensen. In onze fabrieken, kantoren en projectteams over de hele wereld zie ik toewijding, vakmanschap en passie. Samen hebben we de kans om te groeien, te innoveren en de toekomst van de voedselverwerking vorm te geven.

Ik ben er dan ook van overtuigd dat het beste deel van onze reis nog voor ons ligt.

GERARDO CHIAIA
CEO FOODERA TECHNOLOGIES

INDEX

SYSTEMATISCH OVERZICHT
VOOR SNELLE NAVIGATIE



1/ INLEIDING

- 1.1/ VORMGEVEN AAN DE TOEKOMST VAN DE VOEDSELVERWERKING
- 1.2/ VISIE 2030
- 1.3/ EEN STERKE ORGANISATIE, OPGEBOUWD VANUIT DE KERN
- 1.4/ WAARDEKETEN
- 1.5/ UNLOCK THE FOOD POTENTIAL



2/ DUURZAME BEDRIJFSVOERING

- 2.1/ MENSEN MAKEN HET VERSCHIL
- 2.2/ VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN
- 2.3/ DUURZAAMHEID INTEGREREN IN DE BEDRIJFSVOERING
- 2.4/ AFVALSTROMEN
- 2.5/ PAPIERLOZE FABRIEK

UNLOCK



3/ KLANTIMPACT

- 3.1/ PRODUCTIEPROCESSEN VAN KLANTEN OPTIMALISEREN DOOR EIGEN INNOVATIE
- 3.2/ DUURZAAMHEID ALS STRATEGISCH VOORDEEL



4/ VERANTWOORDE PARTNERSHIPS

- 4.1/ ONZE BEDRIJFSCULTUUR IS CONTINU IN ONTWIKKELING
- 4.2/ BEHOUDEN WAT ERTOE DOET, VERANDEREN WAT NODIG IS
- 4.3/ MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID ALS DEEL VAN WIE WE ZIJN
- 4.4/ HOE DUURZAAMHEID ONS VOORUIT HELPT



5/ BIJLAGE

- 5.1/ BASIS VOOR DE OPSTELLING
- 5.2/ AANVULLENDE DATAPUNTEN
- 5.3/ OVERZICHT VSME-MODULES

01

INLEIDING

A portrait of Gerardo Chiaia, CEO of Foodera Technologies. He is a middle-aged man with a shaved head, wearing black-rimmed glasses and a dark blue jacket over a dark blue t-shirt. He is standing outdoors with a blurred background of trees and a building. His arms are crossed, and he is looking slightly to the right of the camera.

VORMGEVEN AAN DE TOEKOMST VAN DE VOEDSEL- VERWERKING

CEO GERARDO CHIAIA
OVER DE AMBITIES VAN
FOODERA TECHNOLOGIES



Nu Kiremko, Idaho Steel en Reyco zijn verenigd onder één groep, zijn we een nieuwe fase ingegaan. Een fase die wordt gekenmerkt door een duidelijk doel, ambitieuze duurzaamheidsbeloften en een gedeelde visie op de toekomst van de voedselverwerking. Dit is meer dan een integratie alleen. Het is het fundament voor een sterker en beter schaalbaar platform, dat het volledige potentieel van de voedselverwerking ontsluit en overstijgt.

DRIE STERKE BEDRIJVEN ONDER ÉÉN DAK

De overname door Investindustrial markeerde een cruciaal moment. Het bracht drie zeer gerespecteerde bedrijven samen met complementaire krachten, diepgaande expertise en langdurige klantrelaties.

De integratie van deze organisaties is een transformatieproces. Een van onze eerste prioriteiten was het neerzetten van een eenduidige groepsidentiteit, inclusief een nieuwe naam, een gezamenlijke digitale presentatie en gestroomlijnde communicatie.

De kracht van elk afzonderlijk merk blijft daarbij essentieel. Kiremko, Idaho Steel en Reyco blijven actief als toonaangevende specialisten in machines voor voedselverwerking binnen een breder, geïntegreerd platform. Door innovatie, talent en ervaring te bundelen, versnellen we ons vermogen om als één team waarde te leveren, met een gemeenschappelijk doel.

EEN DUIDELIJKE AMBITIE: DE TOEKOMST VAN DE VOEDSELVERWERKING BEPALEN

Vandaag de dag voedt minder dan 4% van de wereldbevolking de overige 96%. Als technologiepartner in de voedselverwerking spelen wij een cruciale rol in dit systeem.

Onze verantwoordelijkheid is helder: klanten helpen om meer voedsel van betere kwaliteit te produceren, efficiënter en met minder verspilling.

Aardappelverwerking blijft onze kern en vertegenwoordigt ongeveer 95% van onze activiteiten. Maar onze ambitie reikt verder. We bouwen aan een breder platform voor voedselverwerking en breiden uit naar aangrenzende categorieën. Hierdoor kunnen we onze expertise, technologie en capaciteiten inzetten talloze uitdagingen in de wereldwijde voedselproductie. Zo dragen we bij aan het vormgeven van de toekomst van voedselverwerkingsapparatuur en -diensten.

ONZE STRATEGIE IS GEBASEERD OP ZOWEL MARKTKANSEN ALS STRUCTURELE TRANSFORMATIE

De wereldwijde markt voor alleen al aardappelverwerkingsapparatuur bedraagt ongeveer 2 miljard dollar, met een jaarlijkse groei van 5 tot 6%. Daarnaast is de bredere markt voor voedselverwerkingsapparatuur aanzienlijk groter, wat substantiële ruimte biedt voor uitbreiding en waardecreatie op de lange termijn.

Om deze kansen te benutten, richten we ons op het versterken van ons leiderschap in kernsegmenten zoals frites, vlokken, snacks en gespecialiseerde aardappelproducten. Tegelijkertijd breiden we uit naar aangrenzende voedselcategorieën, waaronder groenten en fruit. Daarnaast transformeren we ons servicemodel van een reactieve aftermarket-benadering naar een proactief, hoogwaardig lifecycle-partnerschap met onze klanten.

We zien een duidelijke kans om het voortouw te nemen in de consolidatie van een sterk versnipperde markt. Met gerichte overnames willen we onze expertise verbreden, innovatie versnellen en onze wereldwijde positie versterken.

Deze strategische prioriteiten zorgen ervoor dat we ons bedrijf flink kunnen opschalen. Zo bouwen we aan een sterker en veerkrachtiger platform richting 2030.

DUURZAAMHEID VERANKEREN IN DE HELE KETEN

Duurzaamheid is al lang niet meer vrijblijvend. Het staat centraal in de bedrijfsvoering van onze klanten en in de manier waarop wij waarde toevoegen. Onze impact begint zodra de aardappel de productielijn op gaat. Vanaf dat moment bepaalt onze technologie direct het rendement, de efficiëntie en het verbruik van grondstoffen.

Zelfs kleine verbeteringen maken hier al een enorm verschil. In een lijn die 50 ton aardappelen per uur verwerkt heeft 1% minder verspilling al een enorme impact op de totale levensduur van zo'n installatie. Onze verantwoordelijkheid is duidelijk: we moeten het rendement maximaliseren en verspilling minimaliseren, met een zo laag mogelijk verbruik van energie, water en andere grondstoffen.

Wij noemen deze aanpak engineering sustainability: we verweven efficiëntie, verantwoordelijkheid en topprestaties in elk ontwerp dat we maken.

SLIMMER EN INTELLIGENTER PRODUCEREN

De toekomst van de voedselverwerking is niet meer puur mechanisch, maar steeds digitaler. We investeren in slimmere, gekoppelde productiesystemen. Deze optimaliseren de prestaties direct (realtime), verlagen inefficiëntie en ondersteunen operators met data-gestuurde inzichten.

Een goed voorbeeld is onze geavanceerde olie-managementtechnologie. Die verlengt de levensduur van de bakolie en verbetert tegelijkertijd de product-kwaliteit. Door automatisering, sensoren en data over de hele productielijn te integreren, helpen we klanten aan een hoger rendement, lagere operationele kosten en een constante productkwaliteit.

EEN BETROUWBARE PARTNER IN DE KETEN

Om onze ESG-ambities te realiseren moeten we samenwerken in de hele sector. De duurzaamheidsdoelen van onze klanten sluiten al nauw aan op die van ons. De volgende stap is om die lijn door te trekken naar onze leveranciers.

We versterken onze regie over de wereldwijde toeleveringsketen om beter aan te sluiten op ESG-normen, meer transparantie te creëren en onze inkooppraktijken weerbaarder en maatschappelijk verantwoord te maken.

Dit is essentieel om duurzame, betekenisvolle impact te realiseren. Niet alleen binnen onze eigen organisatie, maar in de gehele waardeketen.

Ons streven is om de toekomst van voedselverwerking vorm te geven door toonaangevende engineering te combineren met duurzame innovatie.

VAN AMBITIE NAAR UITVOERING

ESG is voor ons meer dan een raamwerk. Het is een drijvende kracht achter onze prestaties en onze organisatiecultuur.

Groei speelt daarbij een belangrijke rol. Die biedt mensen de kans zich te ontwikkelen, verantwoordelijkheid te nemen en een duurzame loopbaan op te bouwen.

ESG reikt dan ook verder dan onze eigen organisatie. Direct of indirect zijn er zo'n 600 gezinnen en bijna 2.000 mensen met ons bedrijf verbonden.

We voelen ons verantwoordelijk voor onze medewerkers én voor de gemeenschappen waarin we actief zijn. Door deze te ondersteunen versterken we betrokkenheid en trots en dragen we bij aan succes op de lange termijn.

Wij helpen onze klanten efficiënter te produceren: met een hogere opbrengst, minder verspilling en een bijdrage aan de wereldwijde voedselvoorziening.



VERNIEUWING IN DE MANIER WAAROP WE WERKEN

Innovatie gaat inmiddels verder dan engineering. Het draait om de manier waarop we onze werktuig-
bouwkundige expertise combineren met geavanceerde
digitale technologieën. We ontwikkelen ons naar AI-
ondersteunde systemen, voorspellend onderhoud en
slimme servicemodellen die de prestaties gedurende de
volledige levenscyclus van een productielijn verbeteren.

Dit stelt ons in staat de stap te zetten van reactieve
ondersteuning naar proactieve waardecreatie. Zo helpen
we onze klanten efficiënter te produceren en met meer
zekerheid te opereren, en creëren we een werkomgeving
waarin onze medewerkers zich kunnen ontwikkelen,
innoveren en nieuwe technologische uitdagingen aangaan.
Dit versterkt onze mogelijkheden en onze cultuur.

**UITEINDELIJK DRAAIT ALLES OM
UITVOERING. ONZE KLANTEN VERTROUWEN
OP ONS VANWEGE ONZE PRESTATIES,
BETROUWBAARHEID EN BETROKKENHEID.**

**HET CONSISTENT WAARMAKEN VAN DIE
BELOFTE IS WAT ONS ONDERSCHIEDT.**

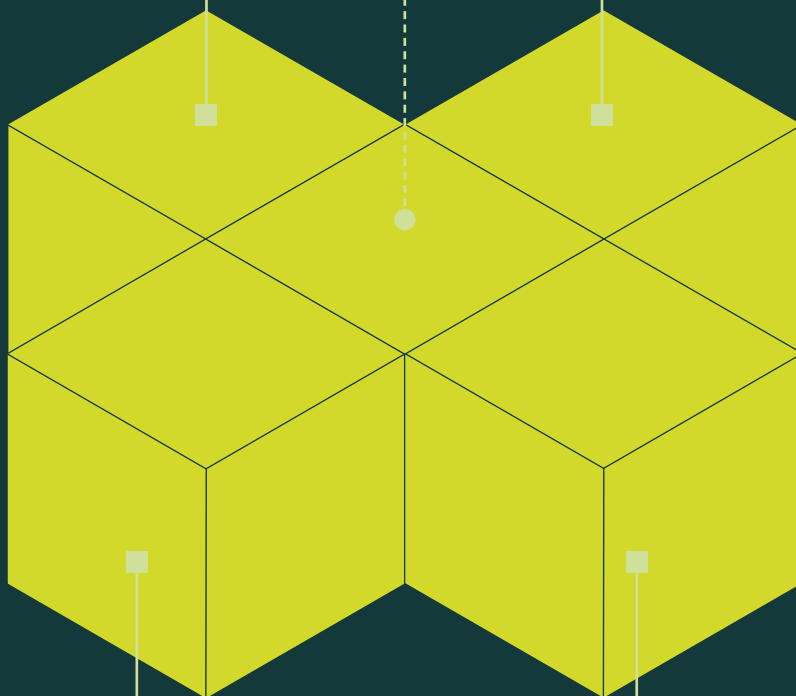
VISIE 2030

INNOVATIE & DUURZAAMHEID

- Hoogwaardige oplossingen, aangedreven door digitalisering en automatisering
- Minder verspilling en leiderschap in ESG

CULTUUR EEN TEAM

- Eén team met duidelijke verantwoordelijkheden
- Leiderschap dat zorgt voor daadkrachtige uitvoering



OPERATIONELE SLAGKRACHT

- Concurrerende kosten en korte doorlooptijden
- Schaalbare en voorspelbare uitvoering

COMMERCIËLE SLAGKRACHT

- Doordacht prijsbeleid, professioneel keyaccountmanagement en een sterke aftersalesorganisatie
- Effectieve verkoop met een kwalitatief hoogwaardige orderportefeuille

Duurzaamheid is een vanzelfsprekend onderdeel van alles wat we doen bij Foodera Technologies. Vanuit onze missie en Visie 2030 werken we aan de toekomst van de voedselverwerking. Dat doen we met doordachte techniek, voortdurende innovatie en nauwe samenwerking met klanten, leveranciers en andere partners in de keten.

Voor Foodera Technologies begint duurzaamheid met het optimaal benutten van elke aardappel. We ontwikkelen procesoplossingen waarmee onze klanten agrarische grondstoffen efficiënt verwerken tot veilige voedingsmiddelen van hoge kwaliteit, met zo min mogelijk impact op het milieu.

Wij geloven dat echte vooruitgang ontstaat door de combinatie van technologie, samenwerking en vakmanschap. Iedere ontwerpkeuze bepaalt hoe efficiënt grondstoffen worden benut. Elke samenwerking draagt bij aan duurzamere oplossingen voor onze klanten.

Door diepgaande proceskennis te combineren met verantwoord ontwerpen dragen we bij aan een efficiënte en toekomstbestendige voedselproductie. Daarbij staan zorgvuldig gebruik van natuurlijke hulpbronnen en voedselveiligheid centraal.

VISIE 2030

Met Visie 2030 geeft Foodera Technologies richting aan de toekomst. We zetten in op duurzame groei, technologische ontwikkeling en een sterke, efficiënte organisatie.

Onze ambitie is om wereldwijd de nieuwe maatstaf te zetten voor duurzame productiviteit in de voedselverwerking. Dat bereiken we door onze technische expertise te combineren met digitale innovatie en een wereldwijd opererende organisatie.

In 2030 werken we als één geïntegreerd bedrijf, waarin de kracht van Kiremko, Idaho Steel en Reyco is samengebracht. Door die integratie kunnen we onze klanten wereldwijd consistente, schaalbare en innovatieve oplossingen bieden.

Zo helpen we hen efficiënter voedsel te produceren, met een lager energie- en waterverbruik en minder verspilling.

Opgeteld bouwen we aan een veerkrachtige organisatie die klaar is voor de toekomst. We versterken onze wereldwijde organisatie, breiden onze service- en lifecyclediensten verder uit en verankeren duurzaamheid in alles wat we doen. Zo creëren we blijvende waarde voor klanten, medewerkers en partners en dragen we bij aan een duurzamer mondiaal voedselsysteem.

ONZE DUURZAAMHEIDSAMBITIE

In lijn met onze missie en Visie 2030 wil Foodera Technologies een voortrekkersrol vervullen in de transitie naar een duurzamere en efficiëntere voedselverwerking.

Onze ambitie is tweeledig: de milieu-impact van onze eigen bedrijfsvoering verder verkleinen én onze klanten helpen duurzamer te produceren met innovatieve procestechnologie.

Uiterlijk in 2030 willen we de CO₂-uitstoot van onze eigen bedrijfsvoering (Scope 1 en 2) met 68% hebben teruggebracht. Daarnaast streven we ernaar om productie- en kantoorafval niet langer af te voeren voor verwerking, maar zoveel mogelijk te voorkomen, te hergebruiken en te recyclen. We blijven oplossingen ontwikkelen die onze klanten helpen hun energie- en waterverbruik te verlagen, voedselverspilling terug te dringen en de hoogste normen voor voedselveiligheid en productkwaliteit te waarborgen.

Het realiseren van deze ambitie vraagt om meer dan technologie alleen. Het vraagt om de kennis en betrokkenheid van onze medewerkers, sterke samenwerkingen binnen de waardeketen en een organisatie die voortdurend zoekt naar slimmere en duurzamere manieren van werken.

Met deze geïntegreerde aanpak realiseert Foodera Technologies aantoonbare vooruitgang op het gebied van duurzaamheid en draagt het bedrijf bij aan de productie van veilig voedsel van hoge kwaliteit voor een groeiende wereldbevolking.

ONZE MISSIE

ONZE MISSIE IS DE WERELD TE HELPEN VOEDEN, MET VERANTWOORD GEBRUIK VAN NATUURLIJKE HULPBRONNEN EN VEILIGE VOEDINGSMIDDELEN VOOR HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE GENERATIES.



EEN STERKE ORGANISATIE GEBOUWD VANUIT DE KERN

De wereldwijde voedselverwerkende industrie verandert snel. Toenemende druk op energieverbruik, CO₂-uitstoot, watergebruik en voedselverspilling vraagt om productieprocessen die efficiënter, duurzamer en beter schaalbaar zijn.

Foodera Technologies speelt hierop in met geïntegreerde procesoplossingen waarin techniek, innovatie en duurzaamheid samenkomen.

Door duurzaamheid mee te nemen in onze ontwerpen, bedrijfsvoering en samenwerking met partners versterken we onze organisatie, verbeteren we de prestaties van onze klanten en creëren we blijvende waarde in de voedselketen. Ons bedrijfsmodel brengt engineering, machinebouw en service gedurende de volledige levenscyclus van installaties samen in één geïntegreerde aanpak.

ONZE PRODUCTEN, MARKTEN EN KLANTEN

Foodera Technologies ontwikkelt en levert geavanceerde procestechnologie voor aardappelverwerkers over de hele wereld. Onze klanten variëren van internationale voedingsmiddelenproducenten tot regionale verwerkers. Ons portfolio bestaat uit complete productielijnen en afzonderlijke machines voor onder meer frites, vlokken, gevormde aardappelproducten, chips, vers gesneden en voorgekookte aardappelproducten en andere gespecialiseerde toepassingen.

Onze oplossingen zijn ontworpen om zoveel mogelijk rendement uit de grondstof te halen, met een zo laag mogelijk verbruik van energie, water en andere hulpbronnen. Zo ondersteunen we onze klanten bij het verbeteren van hun operationele prestaties én het behalen van hun duurzaamheidsdoelstellingen.

Onze klanten opereren in een concurrerende markt waarin productkwaliteit, voedselveiligheid, efficiënte productie en duurzaamheid bepalend zijn voor succes. Met betrouwbare en toekomstbestendige procesoplossingen helpen we hen aan deze eisen te voldoen.

WAARDE CREËREN

Foodera Technologies creëert waarde door het ontwerpen, ontwikkelen, produceren en leveren van geïntegreerde procesoplossingen die het volledige productieproces ondersteunen: van de ontvangst van de grondstof tot het eindproduct.

Onze kracht ligt in de combinatie van diepgaande proceskennis en hoogwaardige engineering. Daardoor kunnen we processen voortdurend verbeteren en de milieu-impact verkleinen.

Onze technologie helpt klanten het rendement te verhogen, het energie- en waterverbruik te verlagen, verspilling terug te dringen en de hoogste normen voor voedselveiligheid en productkwaliteit te realiseren.

Naast de levering van machines richten we ons steeds meer op waarde gedurende de volledige levenscyclus. Met reserveonderdelen, onderhoud, upgrades en prestatieverbeteringen ondersteunen we klanten gedurende de volledige levensduur van hun productielijnen. Zo vergroten we de beschikbaarheid van installaties, verlengen we de levensduur van bedrijfsmiddelen en verbeteren we de prestaties op de lange termijn.

Door duurzaamheid al in de engineering- en ontwikkelfase mee te nemen, ontwikkelen we oplossingen die economische waarde voor onze klanten combineren met een aantoonbaar lager milieu-impact.

OPERATIONELE SLAGKRACHT EN KOSTENEFFICIËNTIE

Een efficiënte organisatie vormt de basis voor onze groei en concurrentiekracht. Daarom verbeteren we onze processen continu, houden we scherp toezicht op kosten en versterken we de uitvoering binnen onze wereldwijde organisatie.

We richten ons op een efficiëntere samenwerking tussen engineering, productie en de toeleveringsketen, zonder concessies te doen aan de kwaliteit en betrouwbaarheid die onze klanten van ons verwachten. Gerichte verbeteringen in inkoop, prijsbeleid en marge-management zorgen ervoor dat groei hand in hand gaat met een financieel gezonde bedrijfsvoering.

Daarnaast breiden we onze dienstverlening gedurende de levenscyclus van installaties verder uit. Service, onderhoud en reserveonderdelen zorgen voor een stabiele inkomstenstroom én versterken de langdurige relatie met onze klanten en hun prestaties.

VERSTERKING VAN ONZE ORGANISATIE

Om onze groei te ondersteunen, investeren we gericht in de verdere ontwikkeling van onze organisatie. We moderniseren onze financiële organisatie en bouwen aan een toekomstbestendige IT-infrastructuur die beter databeheer, verdere digitalisering en meer inzicht in onze bedrijfsvoering mogelijk maakt.

Daarnaast werken we aan één geïntegreerde organisatie waarin samenwerking tussen regio's en disciplines centraal staat. Gerichte werving en de inzet van externe expertise helpen ons veranderingen sneller door te voeren en succesvol te realiseren.

STAKEHOLDERS

Foodera Technologies creëert waarde door duurzame en transparante relaties met klanten, medewerkers, leveranciers, aandeelhouders en de gemeenschappen waarin we actief zijn.

Samen met onze klanten ontwikkelen we oplossingen die productieprocessen efficiënter maken en de milieu-impact verminderen. Ook werken we nauw samen met leveranciers en technologiepartners om verantwoord ondernemen binnen de keten te versterken, innovatie te stimuleren en de leveringszekerheid te vergroten.

Zo versterken duurzaamheid, innovatie en gezonde bedrijfsresultaten elkaar. Dat levert blijvende waarde op voor al onze stakeholders en draagt bij aan een toekomstbestendige voedselindustrie.

MENSELIJK KAPITAAL

Het succes van Foodera Technologies wordt bepaald door de kennis, betrokkenheid en samenwerking van onze medewerkers. Met bijna 500 collega's in Europa, de Verenigde Staten, China en India combineren we diepgaande proces- en engineeringkennis met een sterke uitvoeringskracht en een cultuur waarin innovatie centraal staat.

Onze medewerkers spelen een sleutelrol bij het ontwikkelen van hoogwaardige procesoplossingen en het opbouwen van langdurige klantrelaties. Daarom investeren we voortdurend in hun ontwikkeling met opleidingsprogramma's, leiderschapstrajecten en technische trainingen die aansluiten bij onze groeistrategie.

Door een cultuur van samenwerking, eigenaarschap en continue verbetering te stimuleren, geven we onze medewerkers de ruimte om bij te dragen aan de duurzame groei en het succes van Foodera Technologies.

Service, onderhoud en reserveonderdelen zorgen voor terugkerende omzet en versterken de langdurige relatie met onze klanten en de prestaties van hun productieprocessen.

DE VOLLEDIGE WAARDEKETEN: VAN KLANTBEHOEFTE TOT LANGDURIGE WAARDE

:/Specificaties vaststellen



1/ Klantbehoefte &
bepaling van oplossing

:/Technische tekeningen



2/ Productontwerp
& engineering

:/Inkoop



3/ Inkoop

:/Assemblage



4/ Fabricage

:/Logistiek



5/ Transport
naar de klant

:/Levenscyclusbeheer



7/ Onderhoud & beheer
over de volledige levensduur

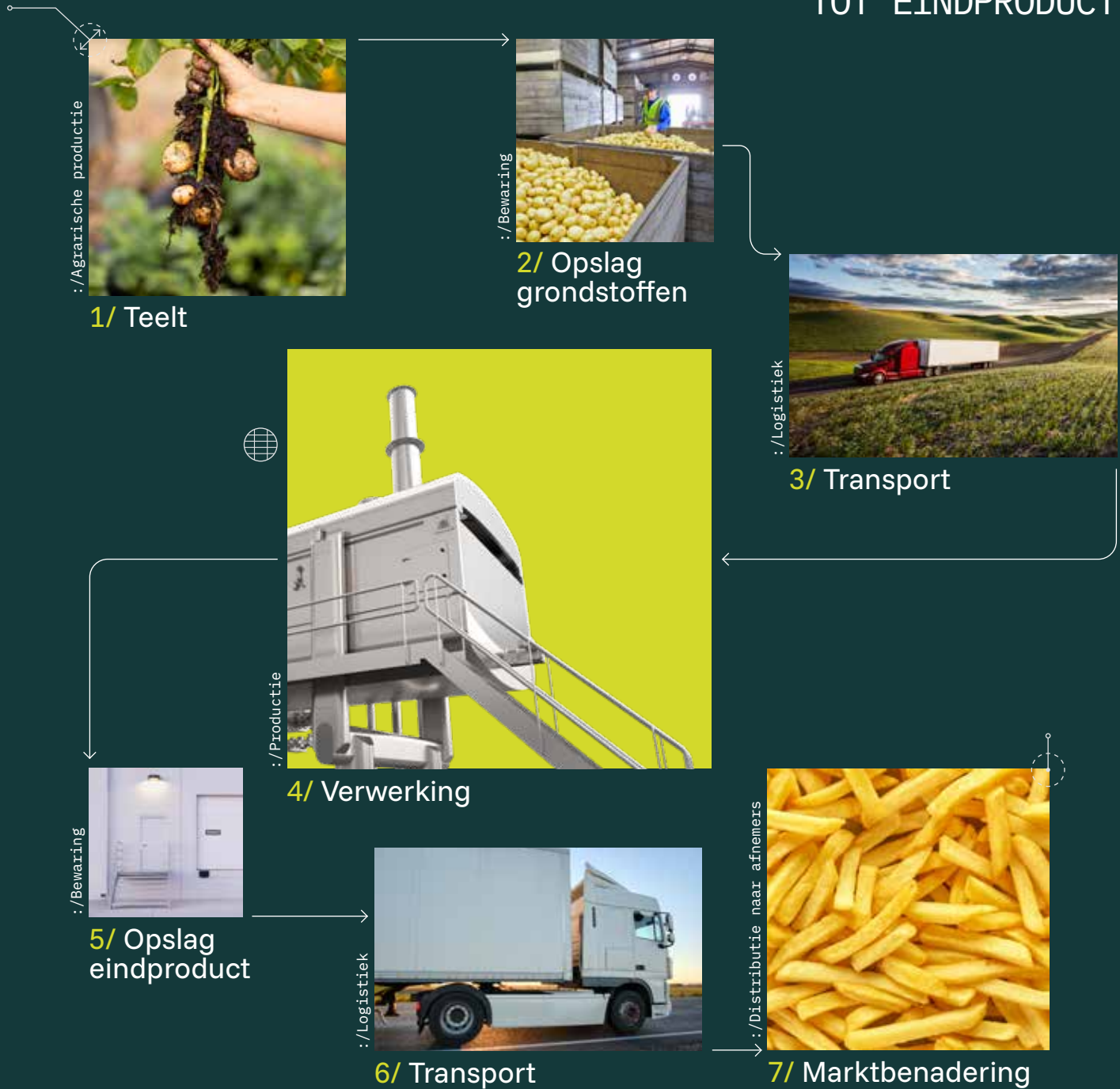
:/Inbedrijfstelling



6/ Distributie

WAARDEKETEN

VAN GRONDSTOF
TOT EINDPRODUCT





Inputanalyse en
duurzaamheidspijlers

UNLOCK THE FOOD POTENTIAL



Dit impact rapport draait om een centraal thema: Unlock. Met onze technologie en expertise helpen we het maximale uit voedselverwerking te halen, van een eenvoudige grondstof als de aardappel tot complete productieketens.

Voor ons gaat duurzaamheid verder dan het verantwoord omgaan met natuurlijke hulpbronnen. Het gaat ook over mensen: hoe we samenwerken, waarde creëren en bijdragen aan een toekomstbestendige voedselsector.

Door deze mogelijkheden optimaal te benutten, brengen we onze ambitie in praktijk binnen onze organisatie, samen met onze klanten en onze partners. Zo dragen we bij aan een sterkere sector en een duurzamere wereld.

In dit impactrapport beschrijven we de belangrijkste uitdagingen, ontwikkelingen en oplossingen op het gebied van duurzaamheid, milieu, bedrijfsvoering en onze verantwoordelijkheid voor mens en maatschappij. We laten zien hoe onze ESG-strategie in de praktijk vorm krijgt en welke impact die heeft op onze medewerkers, onze organisatie en de wereld om ons heen.

Alles begint bij onze missie: bijdragen aan de wereldwijde voedselvoorziening, met verantwoord gebruik van natuurlijke hulpbronnen en maximale aandacht voor voedselveiligheid voor huidige en toekomstige generaties. Een duidelijke missie, die gepaard gaat met ambitieuze duurzaamheidsdoelstellingen en een gedeelde visie op de toekomst van voedselverwerking.

Die missie vormt de basis voor de manier waarop we onze machines ontwerpen, blijven innoveren en samenwerken met onze klanten aan een duurzamere voedselverwerking. Ook onze klanten kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan een duurzamere voedselketen. Daarom ondersteunen en stimuleren we hen om die mogelijkheden optimaal te benutten.

Samen zetten we ons in om het maximale potentieel te benutten. Niet meer, niet minder. We werken continu aan duurzamere en efficiëntere oplossingen, door zorgvuldig om te gaan met grondstoffen, het energie- en materiaalverbruik te verminderen en onze werkwijzen voortdurend te verbeteren. In dit rapport laten we zien hoe we deze ambitie in de praktijk brengen.

DUURZAAMHEID
BETEKENT ALLE
MOGELIJKHEDEN BENUTTEN

Dat doen we met de volgende
drie duurzaamheidspijlers:

01



SUSTAINABLE OPERATIONS

/UNLOCK OPERATIONS

We richten ons op het verkleinen van onze voetafdruk door energie efficiënter te gebruiken en verantwoord om te gaan met materialen, terwijl we bouwen aan een veilige en weerbare werkomgeving voor onze medewerkers.

02



CUSTOMER IMPACT

/UNLOCK OUTPUT

We ontwerpen machines die onze klanten helpen voedsel efficiënter te verwerken door het verbruik van energie en water te verminderen en verspilling tegen te gaan. Onze oplossingen waarborgen de hoogste standaarden voor voedselveiligheid, hygiëne en betrouwbaarheid.

03



RESPONSIBLE PARTNERSHIPS

/UNLOCK PARTNERSHIPS

We bouwen aan sterke en transparante samenwerkingen, gebaseerd op integriteit en respect. Door nauw samen te werken met partners, klanten, leveranciers en gemeenschappen creëren we gezamenlijke waarde en stimuleren we innovatie om tot duurzame oplossingen te komen.

WERKEN AAN DUURZAME BEDRIJFSVOERING RICHTING 2030

Binnen het thema Sustainable Operations is de ambitie om onze milieu-impact te verkleinen en te bouwen aan een veilige, weerbare en toekomstgerichte organisatie. In 2030 willen we op al onze locaties meer hernieuwbare elektriciteit gebruiken, onze Scope 1- en Scope 2-CO₂-uitstoot met 68% hebben verminderd en emissiereductiedoelstellingen voor de gehele waardeketen (Scope 3) hebben vastgesteld en gemeten.

Daarnaast zetten we in op verantwoord materiaalgebruik, minder afval en het verbeteren van onze productieprocessen zodat we in één keer de juiste kwaliteit leveren.

Als werkgever streven we naar een veiligheidscultuur zonder ongevallen, met een LTIFR van nul. Daarnaast zorgen we ervoor dat al onze medewerkers jaarlijks een gezondheids- en veiligheidstraining volgen. We blijven investeren in vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling en een stabiele organisatie waarin mensen veilig en inclusief kunnen werken.

KLANTIMPACT

Met het thema Klantimpact willen we duurzaamheidsprestaties op machine- en lijnniveau meetbaar en toepasbaar maken. Uiterlijk in 2030 meten we het verbruik van grondstoffen, olie, water en energie en de hoeveelheid productverlies binnen onze frites-, specialty- en vlokkenlijnen. Op basis van deze inzichten stellen we gerichte verbeterplannen op.

Al onze belangrijkste productielijnen kunnen worden uitgerust met digitale oplossingen voor realtime monitoring. Daarmee kunnen klanten het gebruik van grondstoffen optimaliseren en de efficiëntie van hun productieprocessen gedurende de volledige levenscyclus verbeteren.

1/ SUSTAINABLE OPERATIONS

/ATTRACTIVE EMPLOYER

- We streven naar een veiligheidscultuur zonder ongevallen, met een LTIFR (frequentie van arbeidsongevallen met verzuim) van 0 in 2030.
- Uiterlijk in 2030 heeft 100% van onze medewerkers jaarlijks een gezondheids- en veiligheidstraining gevolgd.
- Elk jaar organiseren we een vitaliteitsprogramma met aandacht voor thema's zoals beweging, voeding en een gezonde werk-privébalans.
- In 2030 besteden medewerkers gemiddeld minimaal 15 uur per jaar aan trainingen voor persoonlijke ontwikkeling, in lijn met ons strategisch opleidingsplan.
- In 2030 willen we in het medewerkertevredenheids-onderzoek een groene score behalen op het thema sociale veiligheid.
- 100% van onze HR-medewerkers en leidinggevenden wordt getraind in persoonlijk leiderschap, met aandacht voor sociale veiligheid en onbewuste vooroordelen.

/KLIMAATVERANDERING

- Hernieuwbare elektriciteit inkopen voor onze productielocaties.
- Onze CO₂-uitstoot uit eigen activiteiten (Scope 1 en 2) in 2030 met 68% verminderen, in lijn met het Klimaatakkoord van Parijs en de Science Based Targets.
- Emissies in de waardeketen (Scope 3) meten en verminderen en hiervoor een doelstelling vaststellen.

/VERANTWOORD GEBRUIK VAN MATERIALEN

- Ons productie- en kantoorafval (in kg) verminderen door afval te voorkomen, materialen opnieuw te gebruiken en meer te recyclen.
- First-time-right prestaties binnen onze productieprocessen meten.

2/ CUSTOMER IMPACT

/DUURZAAM PRODUCTONTWERP

- In 2030 meten we het productverlies, olie-, water- en energieverbruik van onze frites-, specialty- en vlokkenlijnen. Op basis van deze inzichten stellen we reductieplannen op.
- In 2030 kunnen al onze frites-, specialty- en vlokkenlijnen worden uitgerust met digitale technologie voor realtime monitoring. Deze mogelijkheid bieden we aan onze klanten aan.
- Een geïntegreerde service bieden voor een efficiënter gebruik van productielijnen en het uitwisselen van kennis tussen Foodera en klanten.

GROEPSDOEL

DOOR MIDDEL VAN GESTRUCTUREERDE TALENTONTWIKKELING, KENNISDELING EN OPVOLGINGSPLANNING INVESTEERT FOODERA TECHNOLOGIES IN DE DUURZAME INZETBAARHEID VAN MEDEWERKERS, HET BEHOUD VAN KRITISCHE KENNIS EN DE CONTINUÏTEIT VAN DE ORGANISATIE.

3/ VERANTWOORDE SAMENWERKINGEN

/BEDRIJFSCULTUUR

- Alle medewerkers volgen een online training over onze gedragscode. Nieuwe medewerkers volgen deze training als onderdeel van hun introductieprogramma.
- Jaarlijks organiseren we vier bijeenkomsten voor medewerkers waarin de normen en waarden van Foodera Technologies centraal staan.
- Ons meldbeleid voor misstanden en onze gedragscode voor sociale veiligheid zijn ingevoerd en worden actief onder de aandacht gebracht.

/SAMENWERKINGEN

- In 2026 stellen we ESG-criteria vast voor leveranciers, partners en onderaannemers, inclusief strategische en juridische vereisten.
- In 2026 bepalen we een strategie voor samenwerking met leveranciers en partners op basis van de leveranciersgedragscode en ESG-criteria, inclusief concrete doelstellingen.
- We nemen deel aan minimaal één sectorinitiatief binnen de aardappel-, voedingsmiddelen- of onderwijssector om kennis te delen.

/SOCIALE BETROKKENHEID

- Jaarlijks dragen we bij aan maatschappelijke projecten op het gebied van jeugd, sport, samenleving en cultuur, technisch onderwijs of duurzaamheid.
- *We werken structureel samen aan onderwijsinitiatieven, zoals TechnoHUB, om technisch onderwijs op nationaal niveau te stimuleren.
- We bieden jaarlijks tien tot vijftien stageplaatsen en een tot drie leerwerkplekken aan.

Binnen verantwoord samenwerken richten we ons op integriteit, verantwoordelijkheid en het creëren van gezamenlijke waarde.

VERANTWOORD SAMENWERKEN

Onze doelstellingen zijn onder meer een verplichte gedragscode-training voor alle medewerkers, het actief communiceren van ons meldbeleid en beleid rondom sociale veiligheid, en regelmatige dialoog met medewerkers via gestructureerde bijeenkomsten.

In 2026 worden ESG-criteria onderdeel van onze samenwerking met leveranciers en partners, ondersteund door een duidelijke gedragscode voor leveranciers. Daarnaast zetten we ons actief in voor de maatschappij door middel van onderwijs-samenwerkingen, stageplaatsen en leerwerkplekken, deelname aan sectorinitiatieven en jaarlijkse bijdragen aan maatschappelijke projecten.

DE BASIS: DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

Ter voorbereiding op de vereisten van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) voerden we in 2024 voor Kiremko een dubbele materialiteitsanalyse uit om vast te stellen welke ESG-thema's het meest relevant zijn voor onze organisatie.

We voerden een grondige analyse uit van de thema's die invloed hebben op onze bedrijfsvoering (financiële materialiteit) én van de impact die onze activiteiten hebben op de buitenwereld (impactmaterialiteit). Als onderdeel van dit proces hebben we ook onze stakeholders betrokken om onze aandachtsgebieden te toetsen en te bevestigen.

Toen de Omnibus-regelgeving begin 2025 van kracht werd, werd duidelijk dat we niet verplicht zijn om te rapporteren volgens de CSRD-richtlijn. Toch kiezen we er bewust voor om door te gaan. Vanaf 2025 bouwen we verder op de uitkomsten van onze materialiteitsanalyse en vertalen we deze naar een gerichte ESG-strategie voor Foodera Technologies.

Om tot deze ESG-strategie te komen, hebben we onze materiële thema's opnieuw beoordeeld op basis van een externe analyse, aangevuld met interviews en workshops met medewerkers uit de hele organisatie. Hierdoor hebben we de meest relevante thema's met de grootste impact geïdentificeerd. Deze vormen de basis voor onze ESG-strategie.



MIJL-PALEN

* DATA GELDT ALLEEN VOOR
LOCATIE MONTFOORT

389.154 ^{KWH}

Verbruikte zonne-energie
uit zonnepanelen

87 TRAININGS-
PROGRAMMA'S

Aantal trainingsprogramma's
ontwikkeld door de Kiremko Academy

72% HERGEBRUIK
VAN AFVAL

Percentage productie- en kantoorafval
dat wordt gerecycled of hergebruikt

3 GERICHT OP
VOEDSEL-
KETEN **3** GERICHT
OP
EDUCATIE

Projecten waarin we samenwerken
binnen de voedselketen en de
onderwijssector

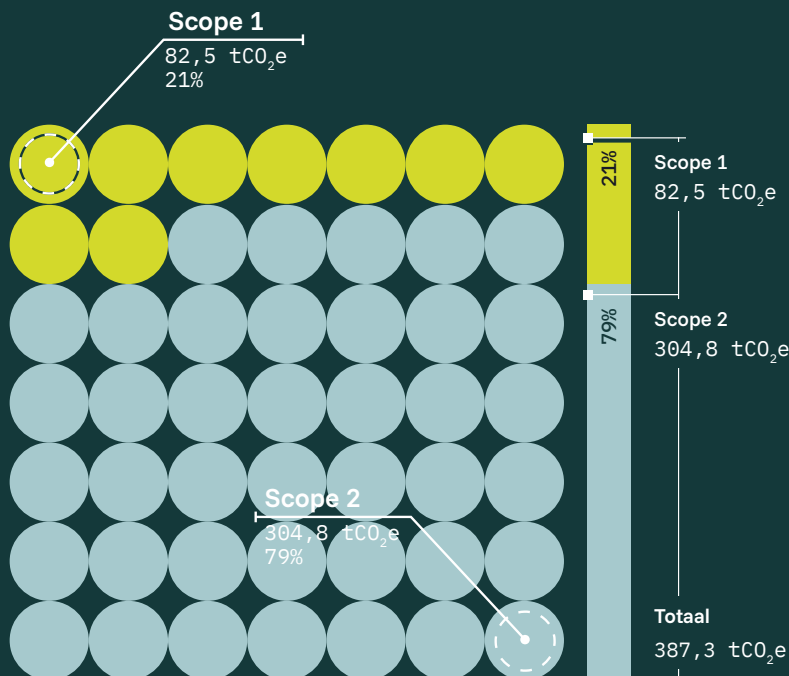
100%

Duurzaamheid is een integraal
onderdeel van elk innovatieproces

0 LTIFR

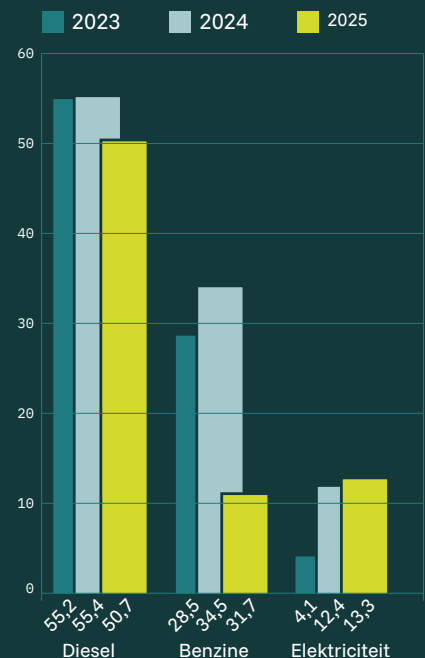
Geen incidenten met verzuim
door letsel (Lost Time Injury
Frequency Rate)

SCOPE 1&2 FOOTPRINT



ENERGIEVERBRUIK VOERTUIGEN

CO₂-UITSTOOT LEASEAUTO'S
(IN TONNEN)



/UNLOCK_OPERATIONS

92

DUURZAME BEDRIJFS- VOERING

MENSEN



HEIDI OYOLA
HR-DIRECTEUR



WILLIE DE WITH
HR-MANAGER



LEXI NELSON
HR-MANAGER

MAKEN HET VERSCHIL

Onze medewerkers zijn essentieel voor het creëren van waarde op de lange termijn. Inzicht in wie zij zijn en welke kennis en ervaring zij meebrengen, helpt ons om hun ontwikkeling te ondersteunen, een inclusieve cultuur te bouwen en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid waar te maken.

Mensen aantrekken en behouden gaat voor ons verder dan alleen het aanbieden van een baan. Het gaat om het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers met plezier werken, zich blijven ontwikkelen en toekomstmogelijkheden binnen de organisatie zien.

Een belangrijk thema dit jaar is opvolgingsplanning. In dit kader worden ontwikkelplannen opgesteld voor medewerkers, met extra aandacht voor talenten die worden voorbereid op toekomstige sleutelposities. Deze focus op ontwikkeling hangt nauw samen met duurzame inzetbaarheid. Door actief na te denken over de volgende stap in de loopbaan van medewerkers, zorgen we voor continuïteit binnen de organisatie en geven we mensen perspectief op hun toekomst.

CARRIÈRES BOUWEN VANUIT DE ORGANISATIE

Interne doorgroei speelt hierbij een belangrijke rol. Vacatures worden vaak eerst intern gedeeld, zodat medewerkers de mogelijkheid krijgen om binnen de organisatie een volgende stap te zetten. Het komt regelmatig voor dat medewerkers starten in één functie en zich in de loop van de tijd ontwikkelen naar andere rollen. Die mogelijkheden zijn belangrijk, zowel voor de organisatie als voor medewerkers zelf.

Ook luisteren is een belangrijk onderdeel. Medewerkers worden aangemoedigd om hun ambities en ideeën over hun ontwikkeling te bespreken, rechtstreeks of samen met hun leidinggevende. Wanneer mensen kunnen werken aan iets waarin zij interesse en plezier hebben, komen hun talenten beter tot hun recht. Ontwikkeling wordt daarom niet alleen bepaald door de behoeften van de organisatie, maar ook door de motivatie van medewerkers zelf.

LEREN, GROEIEN, ONTWIKKELEN EN WEER OPNIEUW

Het belang van ontwikkeling is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Medewerkers kijken steeds vaker verder dan alleen salaris; mogelijkheden om te leren en te groeien worden steeds belangrijker. Continu leren wordt een vanzelfsprekend onderdeel van werken.

Om dit te ondersteunen bieden verschillende locaties uiteenlopende vormen van opleiding en training aan.

Soms worden externe opleidingen vergoed, in andere gevallen investeert de organisatie rechtstreeks in cursussen en trainingen, bijvoorbeeld voor het ontwikkelen van technische vaardigheden.

We zorgen ervoor dat 100% van onze HR-professionals en leidinggevenden training in leiderschap volgt, met aandacht voor sociale veiligheid en onbewuste vooroordelen.

In Nederland ligt extra nadruk op leren en ontwikkelen, onder meer door ondersteuning van stages en doorlopende opleidingsinitiatieven. Een belangrijk middel hierbij is de interne academy, die een breed aanbod aan e-learningmodules biedt. Veel kennis binnen de organisatie zit in de ervaring van onze medewerkers. De academy helpt deze kennis vast te leggen en breder beschikbaar te maken. Er zijn plannen om dit platform verder uit te breiden naar alle locaties.

Al deze initiatieven dragen bij aan duurzame inzetbaarheid. Door te investeren in ontwikkeling, kansen te bieden en medewerkers te ondersteunen in hun groei, willen we mensen langdurig betrokken en verbonden houden aan de organisatie. Dit is niet alleen waardevol voor medewerkers, maar ook voor de organisatie. Medewerkers behouden betekent ook het behouden van waardevolle technische kennis en ervaring, die vaak zeer specifiek en moeilijk vervangbaar is.

MEER DAN ALLEEN EEN BAAN

Een aantrekkelijke werkgever zijn betekent uiteindelijk dat de juiste mensen op de juiste plek werken en plezier hebben in hun werk. Medewerkers die met plezier werken, blijven vaker langer verbonden, presteren beter en ontwikkelen zich verder binnen de organisatie.

Dit helpt ook om verloop en de daarmee samenhangende kosten te beperken, terwijl de organisatie als geheel sterker wordt.

De organisatie ontwikkelt zich naar een meer mondiale structuur waarin meerdere bedrijven onder één paraplu samenwerken. Dat biedt kansen, maar brengt ook uitdagingen met zich mee. Tussen de verschillende locaties vinden regelmatig gesprekken plaats om overeenkomsten te vinden en best practices te delen.

Hoewel er duidelijke verschillen zijn tussen landen door cultuur, regelgeving en lokale verwachtingen, richten we ons op samenwerking en verdere afstemming waar dat mogelijk is.

IK HOOR ERBIJ, JIJ HOORT ERBIJ, WIJ HOREN ER ALLEMAAL BIJ

Verschillende initiatieven laten zien hoe deze samenwerking vorm krijgt. De interne academy is daar één voorbeeld van, maar er zijn er meer. Via een gezamenlijke medewerkersapp delen we nieuws binnen het Foodera-team, zodat medewerkers betrokken en geïnformeerd blijven. Wekelijkse updates geven aandacht aan behaalde resultaten en zetten medewerkers in het zonnetje, waardoor successen zichtbaar worden binnen de organisatie. Daarnaast verschijnen er wereldwijde nieuwsbrieven met verhalen, projecten en ervaringen uit verschillende teams.

Deze communicatiemiddelen spelen een belangrijke rol bij het versterken van het gevoel van verbondenheid. Met medewerkers verspreid over meerdere locaties en continenten is het niet altijd eenvoudig om één gezamenlijke identiteit te creëren. Initiatieven zoals medewerkersverhalen, updates over internationale projecten en gedeelde communicatie helpen om die afstand te verkleinen en de organisatie meer als één geheel te laten voelen.

Ook werken we aan het verder op elkaar afstemmen van systemen en processen. Zo richten we ons op het samenbrengen van medewerkers op één platform, zodat informatie eenvoudiger beschikbaar is en samenwerking wordt ondersteund. Lokale verschillen blijven belangrijk, bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving, arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen. Het afstemmen hiervan is een complex proces dat tijd en zorgvuldige aandacht vraagt.

LAAT MENSEN GROEIEN

Het welzijn van medewerkers is een ander belangrijk aandachtspunt. Met vitaliteitsprogramma's stimuleren we medewerkers om actief en gezond te blijven, bijvoorbeeld door gezamenlijke activiteiten zoals wandelen tijdens de lunchpauze. Er zijn plannen om deze initiatieven verder uit te breiden binnen Foodera Technologies en mogelijk activiteiten tussen locaties te combineren. Dit sluit aan bij de hoge scores in onze medewerkerstevredenheidsonderzoeken, met name op het gebied van sociale veiligheid.

Aandacht voor welzijn gaat verder dan alleen fysieke gezondheid. Medewerkers kunnen gebruikmaken van professionele coaching, waarin zij zowel werk-

gerelateerde als persoonlijke onderwerpen kunnen bespreken. Dit biedt ruimte voor reflectie, feedback en het tijdig bespreken van uitdagingen. Ook op andere plekken binnen de organisatie zijn vergelijkbare vormen van ondersteuning beschikbaar, zoals programma's die medewerkers toegang geven tot begeleiding en advies. Deze voorzieningen helpen medewerkers om met vraagstukken om te gaan voordat deze uitgroeien tot grotere problemen. Daarmee dragen ze bij aan het welzijn van medewerkers en aan de tevredenheid over hun werk.

**Als mensen plezier hebben
om voor je bedrijf te werken,
dan blijven ze bij je bedrijf.**

HEIDI OYOLA
HR-DIRECTEUR

VERBINDEN OVER GRENZEN HEEN

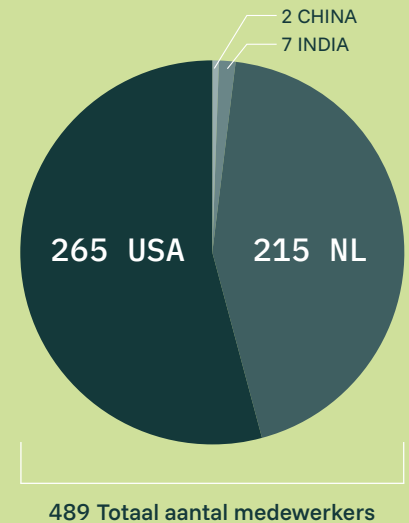
Ondanks geografische afstanden en culturele verschillen delen we het besef dat het ondersteunen van medewerkers essentieel is. De achterliggende overtuiging is overal hetzelfde: wanneer mensen zich gesteund en gewaardeerd voelen, kunnen zij beter presteren en halen zij meer plezier uit hun werk.

Voor de komende periode ligt de focus op het verder versterken van samenwerking en het bouwen aan één organisatie. Mensen met elkaar verbinden, kennis delen en van elkaar leren zijn belangrijke pijlers voor verdere ontwikkeling. We realiseren ons dat deze ontwikkeling nog in een vroege fase zit. Veel initiatieven zijn pas gestart en de volledige impact ervan moet zich nog verder laten zien.

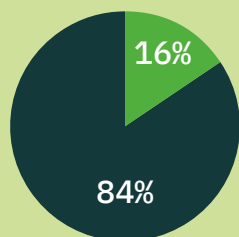
De ambitie is duidelijk: een organisatie creëren waarin mensen zich kunnen ontwikkelen, samenwerken en samen groeien. Door te investeren in ontwikkeling, communicatie en welzijn wil Foodera Technologies een werkomgeving bieden waarin medewerkers niet alleen blijven, maar zich ook kunnen ontplooiën. Een omgeving waarin samenwerking leidt tot betere resultaten voor iedereen.

Er is een bepaalde trots onder de medewerkers dat zij deel uitmaken van dit groeiende en wereldwijde bedrijf.

LEXI NELSON
HR-MANAGER

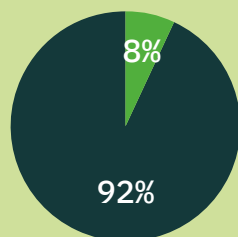


Montfoort facility



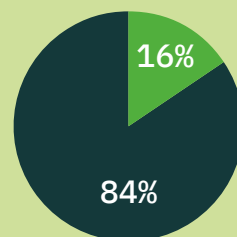
215 Totaal aantal medewerkers
34 vrouwelijk
181 mannelijk

Idaho facility



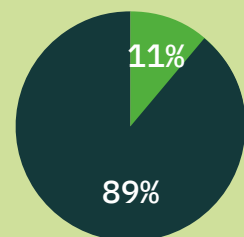
169 Totaal aantal medewerkers
13 vrouwelijk
156 mannelijk

Caldwell facility



96 Totaal aantal medewerkers
15 vrouwelijk
81 mannelijk

Asia facilities
(China & India)



9 Totaal aantal medewerkers
1 vrouwelijk
8 mannelijk

vrouwelijk
manlijk

WAT ONZE MENSEN ZEGGEN

Quotes van
medewerkers

IK BEN TROTS  OP
HET ONTWERPEN VAN
MACHINES DIE MINDER
ONDERHOUD EN NAZORG
 NODIG HEBBEN

Ik ben het meest trots wanneer onze technische kennis en oplossingen leiden tot echte verbeteringen voor onze klanten. Wanneer we hun werk sneller, eenvoudiger, betrouwbaarder en toekomstbestendiger maken.

Ik ben trots op de manier waarop technische optimalisatie direct bijdraagt aan zowel efficiëntie als duurzaamheid.

Ik probeer onze innovaties zoveel mogelijk bij klanten te brengen en hun ervaringen en ideeën weer mee terug te nemen naar onze organisatie.

Goed werken
betekent veilig
werken

VEILIGHEID GEZONDHEID EN WELZIJN

Binnen Foodera Technologies staat veiligheid centraal. Hoe profileren we ons als aantrekkelijke werkgever en wanneer voelen medewerkers zich prettig en veilig op hun werkplek? Veilige werkmethoden, verantwoorde arbeidsomstandigheden en sociale veiligheid vormen samen de basis voor een omgeving waarin medewerkers duurzaam kunnen werken.

Een aantrekkelijke werkgever zijn betekent in de kern dat we een werkomgeving creëren waarin mensen goed kunnen werken en dat ook op de lange termijn kunnen blijven doen. Dit begint bij de basis: zorgen voor de juiste middelen, ergonomisch ingerichte werkplekken en aandacht voor een gezonde en praktische manier van werken. Van goed ingerichte kantooromgevingen tot veilige en effectieve oplossingen in de productie: we blijven zoeken naar manieren om veiligheid verder te verbeteren. Het aantal incidenten moet altijd nul zijn.

Dit geldt zowel voor de fysieke werkomgeving, als hoe mensen zich binnen de organisatie voelen. Sociale veiligheid is net zo belangrijk als technische veiligheid. Medewerkers moeten zich vrij voelen om zich uit te spreken, vragen te stellen en zorgen te delen wanneer iets niet goed voelt. Dat vraagt om een cultuur waarin openheid en vertrouwen vanzelfsprekend zijn.

DE BALANS TUSSEN WERKOMGEVING EN SAMENWERKING

Binnen deze bredere visie op goed werkgeverschap benaderen we veiligheid bewust vanuit een breed perspectief. Het spreekt voor zich dat veiligheid gaat over machines, procedures en persoonlijke beschermingsmiddelen. Daarnaast spelen gedrag, samenwerking en communicatie een minstens zo belangrijke rol.



SARAH ANKONE-VAN DAM
MANAGER QUALITY & SAFETY

Wij zijn een praktisch bedrijf waarin veiligheid simpelweg prioriteit moet hebben. We bereiken dat niet door alles dicht te regelen met steeds meer regels.



Gezond en veilig werken is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van HR en arbeidsomstandigheden (Arbo). Beide disciplines werken nauw samen. Door deze combinatie zorgen we ervoor dat medewerkers veilig kunnen werken en zich veilig voelen binnen hun team en organisatie.

Een belangrijk onderdeel hiervan is het actief betrekken van medewerkers bij het verbeteren van sociale veiligheid. Door regelmatig de medewerkerstevredenheid te meten en inzicht te krijgen in werkdruk en ervaren belasting, halen we signalen rechtstreeks uit de organisatie op. Deze inzichten gebruiken we om processen en arbeidsomstandigheden verder te verbeteren. Voor ons is veiligheid geen eindpunt, maar een continu proces van verbeteren.

EEN BEETJE BEWEGEN, EEN BEETJE RUST

Training speelt hierin een belangrijke rol. Gezondheids- en veiligheidstrainingen richten zich op het vergroten van bewustzijn van risico's en het stimuleren van veilig gedrag op de werkvloer. Voor kantoormedewerkers gaat dit bijvoorbeeld over beeldschermwerk en het voorkomen van klachten door langdurig zitten. Daarom stimuleren we medewerkers om regelmatig te bewegen en bewust pauzes te nemen. In de productie ligt de nadruk op fysieke belasting, werkhouding en veilig werken met installaties en machines. In de fabriek, waar medewerkers gedurende de dag veel staan en lopen, is het juist belangrijk om ook momenten van rust te nemen.

Gezondheid en welzijn gaan verder dan alleen het werk zelf. We kijken ook naar leefstijl en gedrag rondom het werk. Zo besteden we aandacht aan woon-werkverkeer en manieren om meer beweging gedurende de dag te stimuleren. Eenvoudige initiatieven, zoals samen wandelen tijdens pauzes, dragen bij aan een gezondere werkdag.

TRANSPARANTIE BOUWT VERTROUWEN

Veiligheid is steeds meer verbonden met leren en verbeteren. Het melden van onveilige situaties en bijna-ongevallen wordt actief aangemoedigd. Door deze situaties zichtbaar te maken, kan de organisatie ervan leren voordat er daadwerkelijk iets misgaat. Daarmee gaat veiligheid niet alleen over het voorkomen van incidenten, maar ook over het voortdurend verbeteren van de manier waarop we werken.

We willen dat mensen denken, 'Dit ziet eruit als een te gek bedrijf. Hier zou ik willen werken.'

We zetten ons actief in voor een werkomgeving waarin mensen met vertrouwen hun werkzaamheden kunnen uitvoeren en aan het einde van de dag veilig naar huis gaan. Bij Foodera Technologies staan onze medewerkers centraal: hun werk en de omstandigheden waarin zij dat werk uitvoeren.

Deze aanpak levert resultaat op. De Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) over 2025 voor de locaties in Montfoort, Caldwell en Idaho was 0. Dit betekent dat er geen werkgerelateerde letsels met verzuim zijn geregistreerd, afgezet tegen het totaal aantal gewerkte uren. Dit resultaat onderstreept onze sterke focus op preventie, het melden van onveilige situaties en het continu verbeteren van arbeidsomstandigheden.

De combinatie van fysieke veiligheid, sociale veiligheid, training en voortdurende verbetering maakt ons een aantrekkelijke werkgever, waar medewerkers vaak langdurig verbonden blijven aan de organisatie. Samen met de betrokkenheid van onze medewerkers laat dit zien dat beleid richting geeft, maar dat veiligheid en goed werkgeverschap pas echt waarde krijgen wanneer ze zichtbaar onderdeel zijn van onze dagelijkse praktijk.

Montfoort	0
Caldwell	0
Eltopia	10,68
Idaho Falls	0
Totale Time Injury Frequency Rate (LTIFR)	0,2
73% van de medewerkers van de vestiging in Montfoort heeft de gezondheids- en veiligheids-training afgerond.	



BRIAN CARDWELL
DIRECTOR OF MANUFACTURING
AND ENGINEERING NA

SARAH ANKONE-VAN DAM
MANAGER QUALITY & SAFETY

RADBOUD VAN DEN HURK
TRANSFORMATION PROJECT MANAGER

DUURZAAMHEID ALS ONDERDEEL VAN ONZE BEDRIJFSVOERING

Van slimme ontwerpkeuzes
tot duurzame resultaten
in de praktijk

In 2016 zette de organisatie een belangrijke stap met de ontwikkeling van een nieuwe, toekomstgerichte productielocatie waarin duurzaam produceren centraal staat. Daarmee werd de basis gelegd voor de verdere verduurzaming van de organisatie, die inmiddels is verankerd in een bredere ESG-strategie. Binnen deze strategie ligt de focus op het terugdringen van de gevolgen van klimaatverandering en het verantwoord gebruik van materialen. Hiervoor zijn duidelijke doelstellingen vastgesteld om de milieu-impact te verkleinen. Kwaliteit, veiligheid, efficiëntie en milieuprestaties gaan daarbij hand in hand. Samen vormen zij de basis voor een duurzame en toekomstbestendige bedrijfsvoering.

Duurzame bedrijfsvoering is uitgegroeid tot een belangrijk uitgangspunt voor de manier waarop Foodera Technologies zijn locaties, processen en internationale samenwerking vormgeeft. Daarbij richten we ons niet alleen op de technische prestaties van gebouwen en productieprocessen, maar ook op onze verantwoordelijkheid voor mens, milieu en de continuïteit van de organisatie op de lange termijn. Bij nieuwe ontwikkelingen besteden we steeds meer aandacht aan materiaalkeuze, energieverbruik en de milieu-impact van ontwerpbeslissingen.

Binnen onze productieprocessen ligt de nadruk op energie-efficiëntie, verantwoord materiaalgebruik en het terugdringen van afval. Standaardisatie en slimme ontwerpkeuzes zorgen voor een consistente werkwijze, een lager grondstoffenverbruik en een duurzamere productie. We blijven maatwerk combineren met efficiëntie, zodat onze oplossingen flexibel én schaalbaar blijven, zonder concessies te doen aan duurzaamheid of prestaties.

DUURZAAM VANAF DE TEKENTAFEL

Bij de ontwikkeling van nieuwe gebouwen is duurzaamheid vanaf de eerste ontwerpfase een uitgangspunt. De opening van onze vestiging in Montfoort in 2016 markeerde de ingebruikname van een productielocatie die haar tijd ver vooruit was. Al tijdens het ontwerp zijn bewuste keuzes gemaakt die verder gingen dan de toen geldende wet- en regelgeving, zoals de toepassing van zonnepanelen, hoogwaardige isolatie en geïntegreerde warmteterugwinning.

Restwarmte van onder meer compressoren en serverruimtes wordt hergebruikt voor de verwarming van het gebouw. Zo gaat minder energie verloren en neemt de energie-efficiëntie toe. Doordat 120 auto's op het dak van het gebouw kunnen parkeren, was bovendien minder bouwgrond nodig. Ongeveer 50% van de energiebehoefte van het volledige complex wordt opgewekt met onze eigen zonnepanelen.

Ook binnen het gebouw zijn maatregelen genomen die bijdragen aan een gezondere en efficiëntere werkomgeving. Geluidsabsorberende plafondsysteem beperken het geluidsniveau in de productiehallen en verbeteren daarmee de arbeidsomstandigheden. In het ventilatiesysteem wordt warme lucht afgezogen, gefilterd en opnieuw gebruikt, terwijl lasrook uit de productieruimtes wordt verwijderd. Hoewel deze oplossingen hogere investeringen vragen dan conventionele alternatieven, is hier bewust voor gekozen vanuit onze ambitie om het welzijn van medewerkers en de kwaliteit van onze bedrijfsvoering verder te verbeteren.

TRANSPARANTIE VERSTERKT DE SAMENWERKING

Een ander belangrijk uitgangspunt in het ontwerp is de verbinding tussen kantoor en productie. Grote glaspartijen tussen de verschillende afdelingen zorgen voor meer transparantie en maken het werk van collega's zichtbaar. Daarmee verkleinen we de afstand tussen kantoor en fabriek en stimuleren we de samenwerking tussen verschillende disciplines.

Die integrale aanpak gaat verder dan het gebouw zelf. Ook de inrichting van onze organisatie is gericht op efficiënt samenwerken. Engineering, inkoop en productie werken dicht bij elkaar, waardoor de communicatie verbetert, onnodige verplaatsingen worden beperkt en sneller besluiten kunnen worden genomen.

Ook op onze locaties in de Verenigde Staten passen we deze uitgangspunten steeds vaker toe, afgestemd op de lokale situatie. Daar ligt de nadruk op verdere centralisatie en nauwere samenwerking tussen engineering, productie en ondersteunende afdelingen. Dit heeft al geleid tot een betere samenwerking en een sterkere afstemming tussen teams die voorheen grotendeels zelfstandig opereerden.



We zijn bewust veel verder gegaan dan de wet- en regelgeving voorschrijft, om een veilige, mensgerichte en duurzame werkomgeving te creëren.

RADBOUD VAN DEN HURK
TRANSFORMATION PROJECT MANAGER

AFGESTEMD ENERGIEBELEID EN EFFICIËNTER ENERGIEGEBRUIK

Energiebeheer is een belangrijk onderdeel van onze duurzame bedrijfsvoering. Waar in Europa wet- en regelgeving, milieuverantwoordelijkheid en energiekosten vaak de drijvende krachten zijn, ligt in de Verenigde Staten traditioneel meer nadruk op kostenefficiëntie en productiviteit. Die verschillen worden echter steeds kleiner door veranderende marktomstandigheden en de toenemende verwachtingen van klanten.

Op al onze productielocaties analyseren we het energieverbruik steeds nauwkeuriger. Daarbij richten we ons op het terugdringen van het totale energieverbruik en het verbeteren van de energie-efficiëntie door technische optimalisaties en verbeteringen aan installaties. Ook streven we naar een betere balans tussen hernieuwbare en niet-hernieuwbare energiebronnen en werken we continu aan een lagere energievraag op onze locaties.

Een concreet voorbeeld is het gebruik van warmteterugwinsystemen in onze productie- en kantoorgebouwen. Afgezogen lucht wordt via een

warmtewisselaar hergebruikt: in de winter om verse lucht voor te verwarmen en in de zomer om de inkomende lucht te koelen. Gemiddeld kan zo tot 80% van de warmte worden teruggewonnen.

Daarnaast maken we gebruik van warmte- en koudeopslag (WKO). Daarbij wordt water uit diepe bronnen ingezet voor koeling in de zomer en verwarming in de winter, waardoor de energie-efficiëntie gedurende het hele jaar verder verbetert.

VERANTWOORD OMGAAN MET MATERIALEN EN AFVAL

Naast energie speelt ook materiaalgebruik een belangrijke rol in onze bedrijfsvoering. Het terugdringen van materiaalverspilling krijgt daarom steeds meer aandacht binnen ons ontwerp- en productieproces.

We kiezen steeds vaker voor standaardisatie van componenten en materialen. Waar vroeger veel maatwerk de norm was, verschuift de focus naar meer gestandaardiseerde ontwerpen. Dat zorgt voor beter voorspelbare prestaties en een efficiënter energieverbruik, terwijl materiaalverspilling afneemt en de productie efficiënter wordt.

LOKALE INITIATIEVEN, WERELDWIJDE UITVOERING

Binnen de organisatie groeit het besef dat verdere standaardisatie en datagedreven besluitvorming essentieel zijn voor de volgende fase van onze ontwikkeling. Een belangrijke ambitie is om toe te werken naar wereldwijde doelstellingen, in plaats van een aanpak die per regio verschilt. Zo ontstaat meer samenhang tussen onze locaties en een eenduidig kader voor zowel de interne organisatie als de externe communicatie.

Deze ontwikkeling sluit aan bij onze ambitie om als één wereldwijde organisatie te opereren. Door processen, standaarden en meetsystemen op elkaar af te stemmen, vergroten we onze efficiëntie en kunnen we onze duurzaamheidsprestaties wereldwijd op een consistente manier met klanten delen.

VERVOLGSTAPPEN

Duurzame bedrijfsvoering zien we niet als een op zichzelf staand initiatief, maar als een integraal onderdeel van de manier waarop we onze organisatie ontwerpen, bouwen en laten functioneren. Voortdurende verbetering staat daarbij centraal, waarbij duurzaamheid op elk niveau wordt meegenomen in onze besluitvorming.

De komende jaren richten we ons op het verder uitrollen van deze aanpak in alle regio's, het versterken van dataverzameling en rapportage en het vertalen van lokale initiatieven naar één wereldwijd kader dat zowel onze operationele prestaties als onze duurzaamheidsdoelstellingen op de lange termijn ondersteunt.

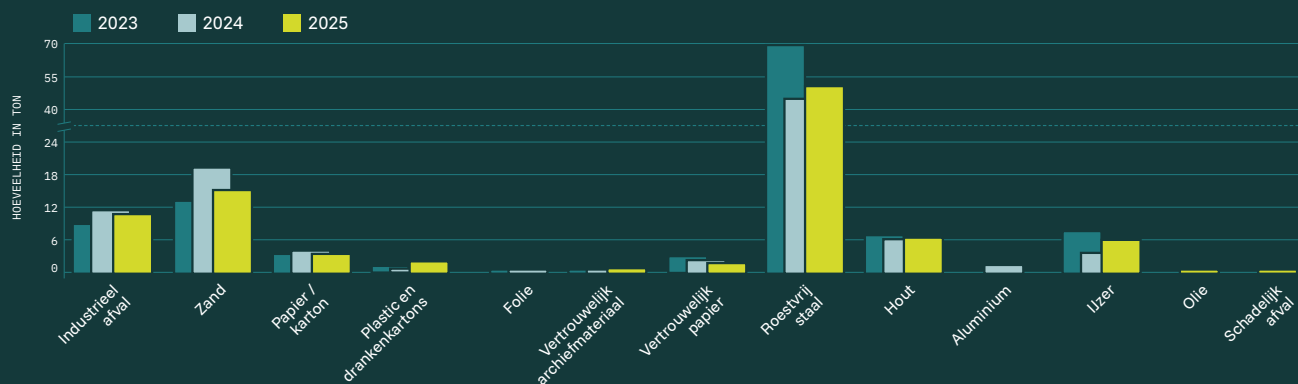
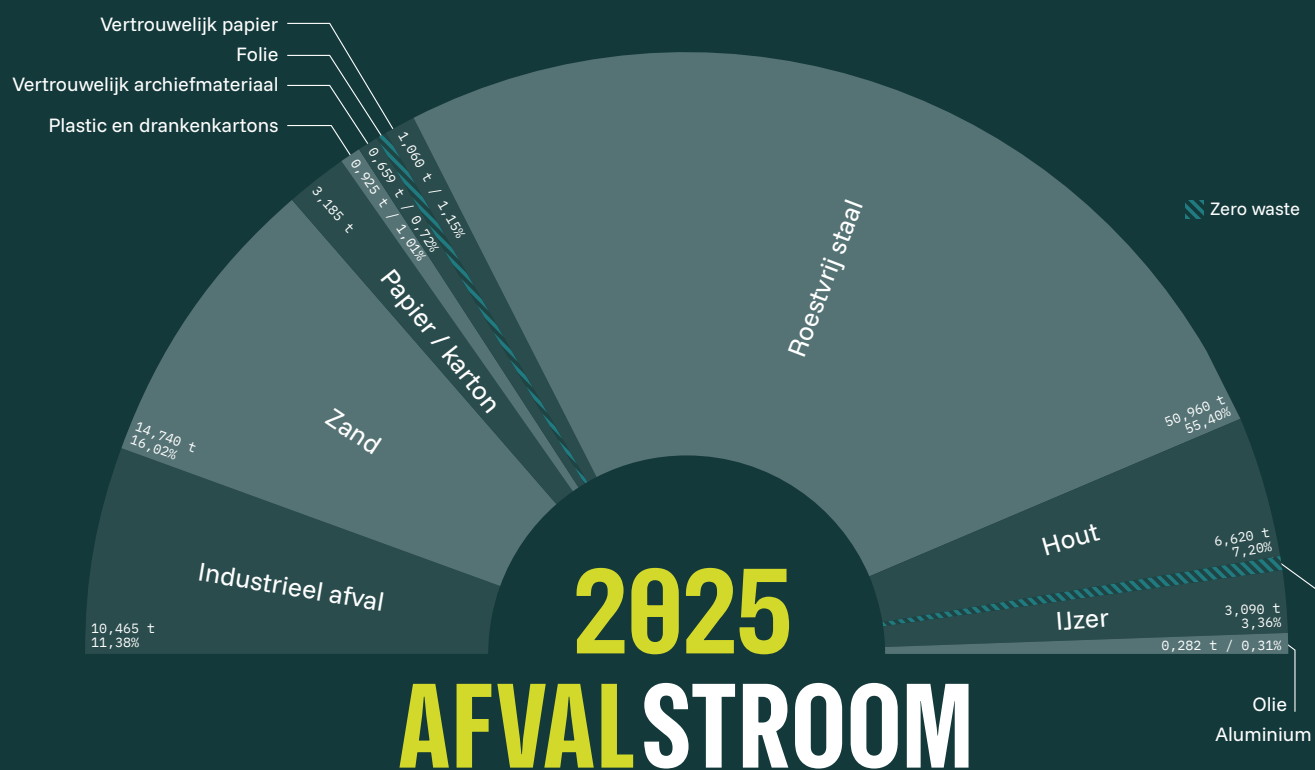
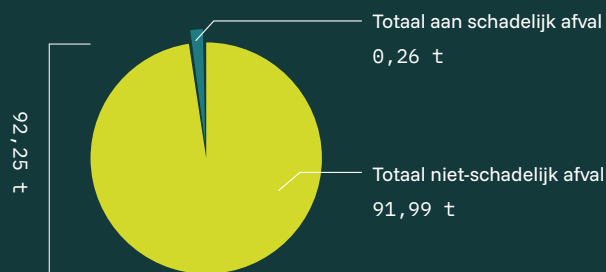
Hernieuwbaar energieverbruik (MWh)	389,154
Niet-hernieuwbaar energieverbruik (MWh)	881,189
Totaal energieverbruik	1270,343
Scope 1	82,54
Scope 2	304,77
Totale GHG-uitstoot (tCO ₂ e)	387,31

Nu we één organisatie vormen, groeien we ook steeds meer naar een gezamenlijke visie. Duurzaamheid speelt daarbij een belangrijke rol in het verbinden en op één lijn brengen van onze teams wereldwijd.

BRIAN CARDWELL

DIRECTOR OF MANUFACTURING AND ENGINEERING NA





* DATA GELDT ALLEEN VOOR LOCATIE MONTFOORT

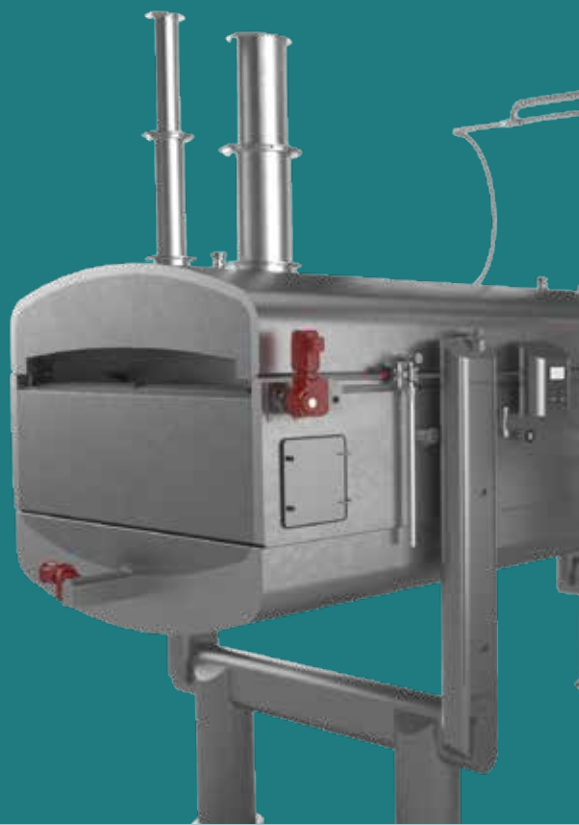
	Afvalstroom	2023			2024			2025		
		KG	Ton/kg	%	KG	Ton/kg	%	KG	Ton/kg	%
Niet-schadelijk	Industrieel afval	9968,21	9,97	8,35	10491,00	10,491	11,62	10465,00	10,465	11,38
	Zand	13260	13,26	11,10	19520	19,520	21,62	14740,00	14,740	16,02
	Papier/karton	3202,97	3,20	2,68	3858,40	3,858	4,27	3185,00	3,185	3,46
	Plastic en drankenkartons	648	0,65	0,54	633,00	0,633	0,70	925,00	0,925	1,01
	Folie	307,19	0,31	0,26	435,20	0,435	0,48	0,00	0,000	0,00
	Vertrouwelijk archiefmateriaal	117	0,12	0,10	172,00	0,172	0,19	659,00	0,659	0,72
	Vertrouwelijk papier	1700	1,70	1,42	1350,00	1,350	1,50	1060,00	1,060	1,15
	Roestvrij staal	68960	68,96	57,75	45040,00	45,040	49,88	50960,00	50,960	55,40
	Hout	6700	6,70	5,61	6190,00	6,190	6,85	6620,00	6,620	7,20
	Aluminium	0	0,00	0,00	140,00	0,140	0,16	0,00	0,000	0,00
	IJzer	14550	14,55	12,18	2470,00	2,470	2,74	3090,00	3,090	3,36
	Olie	0	0,00	0,00	0,00	0,000	-	282	0,282	0,31
	Total	119413,37	119,41337	100	90299,60	90,30	100	91986,00	91,986	100
	* Gekleurd materiaal bevat een minimum aan gerecycled materiaal	96185,16	96,18516	76,77	60288,60	60,29	66,77	66781,00	66,781	72,60
Schadelijk	Schadelijk afval	0	0	0	0,00	0,00	0	260,00	0,26	100
	Total	0	0	0	0,00	0,00	0	260,00	0,26	100
Totaal	* Gekleurd materiaal bevat een minimum aan gerecycled materiaal		96,18516	80,55	60288,60	60,29	66,77	66781,00	66,78	72,39
	Total	119413,37	119,41	100	90299,60	90,30	100	92246,00	92,25	100



Un
lock



We winnen warmte terug uit
bakdampen en gebruiken
deze opnieuw om de lucht in
de droger te verwarmen.
Zo zetten we restwarmte
om in energiebesparing.



the
potential



JAY BOWMAN
ASSISTANT PRODUCTION MANAGER

PAPIERLOZE FABRIEK

Afval verminderen
door onze workflow
te digitaliseren

De overstap naar een papierloze fabriek is een logische stap binnen onze ambitie om duurzamer en efficiënter te werken. We willen de hoeveelheid productie- en kantoorafval die wordt afgevoerd verder terugdringen door afval te voorkomen, materialen te hergebruiken en waar mogelijk te recyclen. Vanuit onze ESG-doelstellingen betekent dit: minder materiaal verbruiken, efficiënter werken en onze milieu-impact verkleinen.

Op meerdere locaties werken we inmiddels papierloos. Onze vestiging in de Verenigde Staten werkt sinds begin 2022 volledig zonder papier. Ook in Montfoort is deze werkwijze inmiddels opgestart. De oorspronkelijke aanleiding was eenvoudig: het verspreiden van technische tekeningen sneller en eenvoudiger maken. Voorheen was dit een tijdrovend handmatig proces. Grote tekeningen moesten worden geprint, meerdere keren gekopieerd, gesorteerd en fysiek over verschillende afdelingen worden verspreid. Bij iedere wijziging begon dat proces opnieuw, met bovendien het risico dat iemand niet over de laatste versie beschikte.

De invoering begon kleinschalig met één digitaal werkstation om de werkwijze te testen. Nadat de voordelen duidelijk werden, is het systeem stapsgewijs uitgebreid: eerst naar teamleiders en vervolgens naar alle medewerkers. Dankzij deze gefaseerde aanpak konden we de werkwijze onderweg blijven verbeteren.

DE VOORDELEN VAN DIGITAAL WERKEN

De voordelen werden al snel zichtbaar. Via digitale werkstations werkt iedereen met dezelfde, altijd actuele versie van de technische tekeningen. Wijzigingen zijn direct voor alle medewerkers beschikbaar. Indien nodig kunnen ook 3D-modellen direct op de werkplek worden geraadpleegd. Dat verhoogt de nauwkeurigheid en voorkomt fouten. Bovendien zijn papieren afdrucken vrijwel niet meer nodig, waardoor materiaalverspilling afneemt.

Ook de communicatie is sterk verbeterd. Elk werkstation beschikt over Microsoft Teams en e-mail, waardoor medewerkers eenvoudig contact kunnen opnemen met collega's, zonder hun werkplek te verlaten. Wat voorheen een wandeling van een kwartier door de fabriek vergde, gebeurt nu binnen enkele seconden.

TRANSPARANTIE VERSNELT HET PROCES

De werkstations geven bovendien direct toegang tot productiesystemen. Medewerkers kunnen plannings raadplegen, opleverdata bekijken en de status van ingekochte onderdelen volgen.

De winst in efficiëntie is aanzienlijk. Het verspreiden van tekeningen, ongeacht de bestandsgrootte, kost nu minder dan vijf minuten. Wijzigingen zijn zelfs binnen een minuut door te voeren. Daardoor gaat minder tijd verloren en verloopt de informatievoorziening een stuk efficiënter.

Ook de urenregistratie is geïntegreerd, waardoor medewerkers zich eenvoudig kunnen aan- of afmelden of direct naar een andere werkorder kunnen overschakelen. Daarnaast zijn processen zoals kwaliteitscontroles en het verwerken van revisies volledig gedigitaliseerd.

De efficiëntiewinst is aanzienlijk. Tekeningen kunnen, ongeacht hun omvang, binnen vijf minuten worden verspreid en wijzigingen zijn in minder dan een minuut doorgevoerd. Dit bespaart tijd en zorgt voor een betere informatiestroom.

EEN ANDERE MANIER VAN WERKEN

Zowel in Nederland als in de Verenigde Staten zijn de ervaringen zeer positief. Medewerkers hebben de nieuwe werkwijze snel omarmd en ervaren dat deze hun werk eenvoudiger en efficiënter maakt.

Papierloos werken draagt bij aan een verantwoord gebruik van grondstoffen. Door het papierverbruik en de hoeveelheid afval terug te dringen, levert deze aanpak een directe bijdrage aan onze duurzaamheidsdoelstellingen. Bovendien stimuleert zij een bewustere omgang met materialen en grondstoffen binnen de hele organisatie.

/UNLOCK_OUTPUT

03

KLANTIMPACT

OPTIMALISEREN VAN PRODUCTIE PROCESSEN

Klanten als de
drijvende kracht achter
slimme oplossingen



PIETER HILGEMAN
MANAGER PRODUCT DEVELOPMENT

DION DIJKSHOORN
PROJECT MANAGER INNOVATION



DOOR EIGEN INNOVATIEKRACHT

Innovatie, duurzaamheid en digitalisering komen samen binnen Product Development & Innovation. Daarbij ontwikkelt Foodera Technologies zich steeds verder van machinebouwer tot technologiepartner, waarbij software, data en samenwerking met klanten een steeds belangrijkere rol spelen. Zo ontstaan innovatieve oplossingen met een aantoonbare impact, die duurzaamheid concreet maken en verdere vooruitgang versnellen.

De afdelingen Product Development en Innovation werken nauw samen in een continu ontwikkelproces. Nieuwe initiatieven ontstaan zowel vanuit vragen van klanten als vanuit technologische kansen die we zelf signaleren.

KLANTEN ALS DRIJVENDE KRACHT ACHTER INNOVATIE

Met een team van ongeveer dertig specialisten – waaronder ontwikkelaars, procestechnologen, software engineers en productspecialisten – werkt de afdeling Product Development nauw samen met andere disciplines binnen de organisatie. De inbreng van klanten speelt daarbij een centrale rol en is structureel onderdeel van het ontwikkelproces.

Tijdens klantbezoeken en vakbeurzen verzamelen we actief inzichten in de ontwikkelingen en uitdagingen die de markt bepalen. Bij nieuwe innovaties betrekken we klanten al in een vroeg stadium, zodat zij kunnen meedenken over prototypes en mogelijke oplossingen. Andersom benaderen klanten ons regelmatig met specifieke vraagstukken of ideeën. Zo ontstaat een gezamenlijk ontwikkeltraject waarin beide partijen bijdragen aan de uiteindelijke oplossing. Ons doel is klanten te ondersteunen met geïntegreerde oplossingen, gebaseerd op een voortdurende uitwisseling van kennis. Zo blijft Foodera Technologies leren van zijn klanten en versterken we samen onze innovatiekracht.

Deze samenwerking laat zien dat klanten zich bezighouden met uiteenlopende thema's, zoals energieverbruik, procesoptimalisatie en productkwaliteit. Wij bundelen deze inzichten en vertalen ze naar oplossingen die op meerdere fronten waarde toevoegen.

Klanten profiteren daar direct van. Vooral startende bedrijven hebben baat bij onze oplossingen en begeleiding. Grote internationale producenten krijgen steeds vaker te maken met strengere wet- en regelgeving, waardoor duurzaamheid en efficiëntie onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Daarbij is het rendement op investeringen vaak een belangrijke afweging. Energiebesparing en minder afval versterken de businesscase en maken duurzaamheid steeds vaker het logische resultaat van een efficiënter productieproces.

DUURZAAM ÉN EFFICIËNT

Binnen Foodera Technologies passen we steeds meer technische oplossingen toe die duurzaamheid en efficiëntie combineren binnen de productieprocessen van onze klanten. Een goed voorbeeld is energieretourwinning, waarbij restwarmte uit productieprocessen opnieuw wordt ingezet in andere delen van de installatie. Zo bewegen productielijnen zich stap voor stap richting een meer circulaire werkwijze.

Die aanpak begint bij de basis. Door goede isolatie, energiezuinige motoren en slim energiemanagement kan het energieverbruik bij de klant verder worden teruggebracht en geoptimaliseerd. Ons doel is installaties te ontwikkelen die zo min mogelijk energie verbruiken en de beschikbare energie binnen het proces zo efficiënt mogelijk hergebruiken.

Reststromen binnen de productieprocessen van onze klanten krijgen steeds vaker een nieuwe bestemming. Materialen die voorheen als afval werden beschouwd, worden steeds vaker hergebruikt als grondstof voor andere toepassingen. Zo worden bijproducten uit het ene proces de grondstoffen voor het volgende. Daarmee helpen we klanten stap voor stap op weg naar een meer circulaire productieketen met zo min mogelijk afval.

Onze ambitie is om de duurzaamheidsprestaties van machines en productielijnen meetbaar én stuurbaar te maken. Uiterlijk in 2030 meten we het productverlies en het verbruik van olie, water en energie van onze frites-, specialty- en vlokkenlijnen. Op basis van deze inzichten ontwikkelen we gerichte verbeterplannen.

VAN AARDAPPEL TOT AI

Bij het optimaliseren van productieprocessen speelt digitalisering een even belangrijke rol als technische innovatie. Data en kunstmatige intelligentie (AI) worden steeds vaker ingezet om processen beter te begrijpen, te voorspellen en te optimaliseren. Waar beslissingen vroeger vooral werden genomen op basis van ervaring en praktijkkennis, verschuift de sector steeds meer naar datagedreven besluitvorming en voorspellende modellen.

Door productieprocessen bij klanten – zoals het sorteren en snijden van grondstoffen – realtime en tot in detail te analyseren, kunnen kleine verbeteringen worden doorgevoerd die op grote schaal een aanzienlijk effect hebben op rendement en afvalreductie. Zelfs een beperkte procentuele verbetering levert bij grote productievolumes een aanzienlijke efficiëntiewinst op. Daarom willen we al onze kernproductielijnen uitrusten met digitale technologie voor realtime monitoring van processen.

Deze ontwikkeling leidt tot de inzet van een ‘digital twin’: een digitale kopie van een complete productielijn

waarmee processen kunnen worden geanalyseerd, gesimuleerd en geoptimaliseerd. Software en data worden daarmee net zo belangrijk als de machine zelf. Het doel is systemen te ontwikkelen die zich automatisch aanpassen aan variaties in grondstoffen en procesomstandigheden, zoals verschillen in formaat, vochtgehalte of productkwaliteit.

Met behulp van AI kunnen deze variaties automatisch worden geanalyseerd, waarna machine-instellingen zich dynamisch aanpassen. Dat resulteert in stabielere processen, minder verspilling en een hoger, consistentere rendement. Bovendien maakt het snellere en beter onderbouwde beslissingen mogelijk op basis van data, in plaats van aannames.

INNOVATIE ZONDER GRENZEN

Innovatie krijgt steeds meer een wereldwijd karakter, al verschillen de drijfveren per regio. In Europa wordt innovatie vaak gestimuleerd door wet- en regelgeving en energiebeleid, terwijl in andere delen van de wereld efficiëntie en kostenbesparing traditioneel een grotere rol spelen. Die verschillen nemen echter geleidelijk af.

Grote internationale spelers nemen duurzaamheid steeds nadrukkelijker op in hun strategie, zowel vanuit kostenoverwegingen als vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid. Daardoor ontstaat wereldwijd steeds meer een gezamenlijke koers, waarin innovatie en duurzaamheid hand in hand gaan.

Vooruitkijkend ligt de toekomst in volledig datagedreven productieprocessen die zichzelf continu optimaliseren op basis van realtime informatie. Dat vraagt om een nauwe integratie van software, hardware en data-analyse. Foodera Technologies zet hierin de eerste stappen, met een duidelijke ambitie: voedsel zo efficiënt mogelijk produceren, met een zo laag mogelijk energieverbruik en zo min mogelijk verspilling.

**ZELFS  KLEINE
PROCENTUELE
VERBETERINGEN
 LEVEREN BIJ
GROTE PRODUCTIE-
VOLUMES 
EEN AANZIENLIJKE
EFFICIËNTIEWINST OP.**

We willen
vooroplopen en
niet wachten
tot maatregelen
verplicht worden.

Wat we met onze missie
willen bereiken, is
het verminderen van
verspilling.

TON HENDRICKX
GENERAL SALES MANAGER

DUURZAAMHEID ALS STRATEGISCH VOORDEEL

Als General Sales Manager is Ton Hendrickx verantwoordelijk voor sales, marketing en innovatie binnen de organisatie. “Wij zitten aan de inputkant van de business en staan direct in contact met onze klanten.” Juist daar is duurzaamheid de afgelopen jaren steeds nadrukkelijker onderdeel geworden van het gesprek.

Waar ESG een paar jaar geleden nauwelijks expliciet werd besproken, is dat vandaag de dag anders. We krijgen steeds vaker vragen over ESG, ook van klanten die hier vijf jaar geleden nog niet naar zouden vragen. Zelfs wanneer een klant geen concrete ESG-doelstellingen oplegt, komt het onderwerp vrijwel altijd ter sprake.

Deze doelstellingen worden steeds concreter en lopen uiteen. Denk bijvoorbeeld aan het verminderen van het waterverbruik van snijsystemen en het hergebruik van proceswater. Of aan het benutten van warmte uit de bakoven voor andere onderdelen van het proces en het realiseren van een emissieneutrale fabriek zonder geur-, rook- of geluidsoverlast. Klanten willen bijvoorbeeld een fabriek kunnen bouwen naast een woongebied zonder overlast voor de omgeving.

MINDER VERSPILLING ALS KERNDOEL

Dit sluit direct aan bij onze missie: Unlock the food potential. Uiteindelijk draait het om één ding: verspilling verminderen.

De cijfers maken de omvang duidelijk. Een productielijn die 25 ton frites per uur produceert, verwerkt ongeveer 50 ton aardappelen. Een groot deel van het verlies bestaat uit vocht dat tijdens het proces verdampt. Er is veel energie nodig om van een aardappel een fritesproduct te maken: van stoomschillen en blancheren tot drogen, bakken en invriezen.

Toch is verwerking zelf al een vorm van duurzaamheid. Zonder verwerking gaat veel voedsel verloren. In landen zoals China, de grootste aardappelproducent ter wereld, bederft een aanzienlijk deel van de 100 miljoen ton geoogste aardappelen voordat deze wordt geconsumeerd. Door aardappelen te verwerken wordt de houdbaarheid sterk verlengd en wordt voedselverspilling voorkomen.

DUURZAAMHEID MOET OOK WAARDE OPLEVEREN

Duurzaamheid krijgt pas echt draagvlak wanneer het ook economische waarde oplevert. Energiebesparing, lager waterverbruik en warmteterugwinning zorgen direct voor lagere kosten. Ook wet- en regelgeving speelt hierbij een belangrijke rol, vooral in Europa. Milieueisen zijn daar aanzienlijk strenger dan in regio's zoals de Verenigde Staten, waar energie nog relatief goedkoop is.

Een goed voorbeeld is warmteterugwinning uit de bakoven. De technologie bestaat al jaren, maar werd vroeger slechts beperkt toegepast. Door stijgende energieprijzen is deze oplossing steeds aantrekkelijker geworden. Inmiddels zijn er installaties waarbij de droger volledig draait op teruggewonnen energie uit de frituurinstallatie. Dat zijn oplossingen die zowel economisch als ecologisch voordeel opleveren.

INNOVATIE MET DUURZAAMHEID ALS UITGANGSPUNT

Innovatie is altijd een belangrijk onderdeel geweest van onze organisatie. Tegenwoordig is duurzaamheid een drijvende kracht binnen dit proces. Er is geen innovatieproces meer waarin duurzaamheid geen integraal onderdeel is. Daarmee helpen we klanten hun eigen doelstellingen te behalen. De Corda Invicta-bakoven is hiervan een voorbeeld. Lager oliegebruik, energie-efficiëntie en een kleinere footprint waren vanaf het begin belangrijke ontwerpcriteria. Ook bij nieuwe ontwikkelingen, zoals innovatieve droogtechnologie, spelen energieverbruik en reinigbaarheid een grote rol.

Traditionele drogers verbruiken veel energie en zijn lastig schoon te maken. Daarom onderzoeken we voortdurend hoe deze systemen efficiënter kunnen werken, met minder chemicaliën en minder impact op mens en milieu. Innovatie moet tevens aansluiten bij de markt. We ontwikkelen geen oplossingen die klanten uiteindelijk niet gebruiken. Daarom staat de behoefte van de klant altijd centraal.

KLANTEN INSPIREREN EN VOOROPLOPEN

Niet iedere klant loopt voorop op het gebied van duurzaamheid. In sommige regio's staat dit onderwerp nog minder hoog op de agenda. Soms nemen wij daarom de rol van adviseur op ons en laten we zien dat een duurzamere oplossing misschien een hogere investering vraagt, maar op lange termijn aanzienlijk kostenefficiënter kan zijn.

Dit past bij onze visie en onze bewuste keuze voor duurzaamheid. We willen laten zien dat we een betrouwbare partner zijn die klanten ondersteunt bij het realiseren van hun ESG-doelstellingen. Niet alleen omdat het beter is voor het milieu, maar ook omdat het economische waarde oplevert.

Het is onvermijdelijk dat duurzaamheid steeds vaker een harde eis wordt. Waar klanten nu nog vooral samen met ons optrekken in deze ontwikkeling, zullen zij dit in de toekomst steeds meer als standaardvoorwaarde stellen. Daar moeten we op voorbereid zijn.

/UNLOCK_PARTNERSHIPS

VERANTWOORDE PARTNERSHIPS

ONZE BEDRIJFS- CULTUUR IS



MARCEL VAN HUISSTEDEN
PRESIDENT, EMEA & ASIA PACIFIC



KEES VAN DER DRIFT
CHIEF FINANCIAL OFFICER

Professioneel met
de focus op mensen

CONTINU IN ONTWIKKELING

Wanneer drie gevestigde bedrijven samenkomen als één organisatie, met drie sterke merken onder nieuw eigenaarschap, verandert de bedrijfscultuur vanzelf mee. Daarom begeleiden we de ontwikkeling van onze cultuur actief en continu. Zo kunnen we als organisatie groeien en steeds meer als één geheel opereren.

EEN BEDRIJFSCULTUUR IN BEWEGING

Een nieuwe organisatie brengt een nieuwe structuur met zich mee. Het is het begin van een gezamenlijke bedrijfscultuur waarin aandacht voor mensen en resultaatgericht werken hand in hand gaan. Juist daarom wordt cultuur belangrijker dan ooit. Dat betekent niet dat we simpelweg één bestaande cultuur overnemen. We kijken bewust naar wat we willen behouden en waar we willen verbeteren.

Een sterke en effectieve cultuur ontstaat vanuit onze geschiedenis én vanuit onze ambities voor de toekomst. Elk van de drie oorspronkelijke bedrijven heeft een eigen achtergrond en manier van werken. Met Investindustrial als nieuwe eigenaar komt daar een nieuwe dynamiek bij. De toekomstige cultuur ontstaat uit de combinatie van deze verschillende achtergronden.

MENSGERICHT ÉN RESULTAATGERICHT

Investindustrial richt zich op familiebedrijven. Het familiegerichte karakter blijft daarbij belangrijk. We zetten stappen naar meer structuur en efficiëntie. We ontwikkelen ons immers van een familiebedrijf naar een organisatie met private-equity-eigenaarschap. Daardoor wordt de organisatie steeds meer gericht op prestaties en resultaten. Besluitvorming zal daarbij sterker gebaseerd worden op data en feiten, en minder op gevoel of ervaring alleen. Dit vraagt om een meer zakelijke en resultaatgerichte manier van werken.

Onze mensen blijven het verschil maken. Daarom is het belangrijk dat medewerkers zich prettig voelen en zich verbonden voelen met de organisatie. De menselijke kant moet hand in hand gaan met duidelijkheid. Rollen en verantwoordelijkheden zijn helder gedefinieerd en worden actief opgevolgd.

ONBOARDING ALS FUNDAMENT

Het onboardingproces blijft een belangrijk onderdeel van onze organisatie. Het helpt nieuwe medewerkers begrijpen bij welke organisatie zij starten en hoe we samenwerken.

Een deel van de onboarding bestaat uit basiskennis over processen en werkwijzen. De technische kant speelt daarin een belangrijke rol: nieuwe medewerkers leren

wat we doen, hoe onze machines werken en welke stappen een product doorloopt tijdens het proces.

In de toekomst wordt onboarding verder uitgebreid met onderwerpen zoals gedragscode, klokkenluidersbeleid, anti-corruptie en compliance. Het doel is dat nieuwe medewerkers zich sneller thuis voelen en beter begrijpen hoe zij kunnen bijdragen aan de organisatie.

MENSENRECHTEN

Binnen Foodera Technologies zijn schendingen van mensenrechten binnen onze organisatie onacceptabel en in strijd met onze waarden. We zetten ons in voor een werkomgeving die veilig, respectvol en vrij van discriminatie en ongewenst gedrag is.

Het beschermen van deze rechten is een fundamenteel uitgangspunt. Transparantie bij het melden en behandelen van mogelijke situaties is essentieel om vertrouwen en integriteit te behouden. Tot op heden zijn er geen bevestigde incidenten met betrekking tot mensenrechten vastgesteld.

VERBINDING CREËREN DOOR TRANSPARANTIE

Ook townhall-bijeenkomsten zijn inmiddels een vast onderdeel van onze organisatie. Tijdens deze bijeenkomsten worden medewerkers bijgepraat over de ontwikkelingen binnen het bedrijf. Vier keer per jaar bespreken we onderwerpen zoals resultaten, ontwikkelingen, strategie en nieuwe initiatieven. Het doel is om iedereen betrokken te houden bij het grotere verhaal van de organisatie. Er is altijd ruimte voor vragen, zowel vooraf als tijdens de bijeenkomsten. Deze feedback gebruiken we om verdere verbeteringen door te voeren.

DE JUISTE BALANS VINDEN

De overgang naar een nieuwe organisatie brengt zowel uitdagingen als kansen met zich mee. Uiteindelijk bouwen we aan een organisatie die mensgericht én resultaatgericht is.

Een organisatie waarin duidelijkheid en verantwoordelijkheid centraal staan, en waarin mensen zich thuis voelen. Deze cultuur geven we samen vorm en zal een belangrijke rol spelen in ons gezamenlijke succes.

De menselijke kant moet hand in hand gaan met een duidelijke zakelijke mindset.

HET DRAAIT OM
TRANSPARANTIE.
MENSEN  WILLEN
BEGRIJPEN HOE 
DE ORGANISATIE
PRESTEERT EN
WAAR WE 
NAARTOE GAAN.



JON CHRISTENSEN
PRESIDENT AMERICAS

Een gezamenlijke
cultuur bouwen
over grenzen heen

BEHOUDEN WAT BELANGRIJK IS, VERANDEREN WAT NODIG IS



Medewerkers krijgen de mogelijkheid om wereldwijd actief te zijn, ervaring op te doen over grenzen heen en klanten over de hele wereld te helpen.

Sterke communicatie vormt de basis voor een verbonden organisatie. Naarmate Foodera Technologies verder groeit, ligt er steeds meer focus op het informeren, betrekken en verbinden van medewerkers op alle locaties. Zo ontstaat een transparantere en meer verbonden manier van samenwerken.

BOUWEN AAN TRANSPARANTIE

Het doel is om te informeren, om te luisteren en om vertrouwen op te bouwen. Dat is belangrijk, omdat veel medewerkers al lange tijd bij de organisatie werken en sterk betrokken zijn bij wat er gebeurt. Daarom zijn we gestart met townhall-bijeenkomsten. Daarin delen we hoe de organisatie ervoor staat, welke plannen er zijn en welke richting we opgaan. Deze bijeenkomsten zijn wereldwijd toegankelijk, zodat iedereen dezelfde informatie ontvangt. De verwachting is dat deze sessies zich verder ontwikkelen tot een vast onderdeel van de organisatie: interactiever, meer vanzelfsprekend en met meer ruimte voor dialoog.

Ook communicatiemiddelen spelen een belangrijke rol in het verbinden van locaties. Binnen Foodera Technologies wordt meer informatie gedeeld dan ooit tevoren. Denk aan interne updates, nieuwsbrieven en gezamenlijke communicatieplatforms waarop nieuws vanuit verschillende locaties wordt gedeeld. Medewerkers krijgen meer inzicht in wat er elders gebeurt, zoals projecten, successen en ontwikkelingen binnen andere teams. Het doel is dat mensen zich meer verbonden voelen, ook wanneer zij in verschillende landen werken.

STAP VOOR STAP UITDAGINGEN AANPAKKEN

Binnen de bredere ESG-agenda is rapportage één van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren. Er wordt gewerkt aan een impact report voor de volledige organisatie, waarin gegevens van locaties met verschillende niveaus van volwassenheid op het gebied van duurzaamheid worden samengebracht.

Sommige locaties beschikken al over uitgebreide rapportagestructuren, terwijl andere nog aan het begin staan. Het samenbrengen van deze informatie in één uniforme aanpak is een belangrijke volgende stap.

Veel aspecten van duurzaamheid zijn inmiddels al onderdeel van de dagelijkse praktijk. Medewerkers noemen het niet altijd expliciet duurzaamheid, maar initiatieven zoals papierloos werken, recycling en verbeteringen in productie-efficiëntie zijn al breed aanwezig. Duurzaamheid en efficiëntie gaan daarbij vaak hand in hand.

DE RICHTING BEPAALT, NIET DE SNELHEID

De balans tussen behouden wat werkt en veranderen wat nodig is, zien we ook terug in de ontwikkeling van onze bedrijfscultuur. Op locaties zoals Idaho werken veel medewerkers al tientallen jaren binnen de organisatie. De cultuur van het familiebedrijf is daar nog sterk voelbaar, vooral in de betrokkenheid en verantwoordelijkheid richting medewerkers. Deze waarden blijven behouden, ook nu de organisatie groeit.

Vooruitkijkend staat verdere verbinding centraal. Beleid, systemen en werkwijzen worden stap voor stap meer op elkaar afgestemd. Ook ontstaan er meer mogelijkheden voor medewerkers om samen te werken, zowel lokaal als internationaal. Daarbij blijven regionale verschillen bestaan. Werkcultuur, regelgeving en verwachtingen kunnen per land verschillen. Opgeteld bewegen we naar een gezamenlijke richting: meer samenhang, meer structuur en een gedeelde manier van werken.

Het is duidelijk dat dit proces tijd vraagt. Medewerkers wennen nog aan de veranderingen, maar er is ook enthousiasme over de mogelijkheden die de toekomst biedt: meer samenwerking, meer kansen en een sterkere gezamenlijke identiteit binnen Foodera Technologies.



MAATSCHAPPELIJKE ENGAGEMENT ALS ONDERDEEL VAN ONZE IDENTITEIT

ESG-beleid met
stevig impact

Maatschappelijke betrokkenheid speelt een centrale rol binnen onze organisatie en bepaalt hoe we omgaan met onze medewerkers en de gemeenschappen om ons heen. Naarmate onze organisatie groeit, bieden ESG-principes een gestructureerde en consistente aanpak om deze verantwoordelijkheid verder vorm te geven en de transparantie te vergroten.

Een kenmerkend onderdeel van onze organisatie is de lange dienstverbanden van veel medewerkers. Veel collega's maken al jarenlang deel uit van het bedrijf, wat bijdraagt aan continuïteit, betrokkenheid en vertrouwen binnen de organisatie. In sommige gevallen werken meerdere familieleden binnen het bedrijf. Wij geloven dat langdurige verbindingen bijdragen aan het behoud van kennis, ervaring en betrokkenheid. Deze stabiliteit en het gevoel van verbondenheid vormen een belangrijk onderdeel van hoe maatschappelijke betrokkenheid binnen onze organisatie wordt ervaren, op alle locaties.

FOCUS OP SPORT, ONDERWIJS EN INCLUSIE

In Nederland en binnen de bredere Europese context is maatschappelijke betrokkenheid van oudsher meer gestructureerd en sterk verbonden met onderwijs, jongerenontwikkeling en technische ontwikkeling. We ondersteunen lokale sportverenigingen, waaronder voetbalclubs en wielerteams voor jongeren in de omgeving. Deze initiatieven helpen jongeren actief, verbonden en betrokken te blijven bij de samenleving.

Daarnaast ligt er een sterke focus op het ontwikkelen van nieuw talent. Op verschillende locaties bestaan al stageprogramma's en samenwerkingen met lokale technische opleidingen. Veel medewerkers zijn via deze trajecten binnengekomen en doorgegroeid naar vaste functies binnen de organisatie. Dit wordt gezien als een belangrijke manier om toekomstgericht talent op te bouwen en tevens verbonden te blijven met de lokale omgeving.

Technisch onderwijs vormt hierbij een belangrijke pijler. Initiatieven zoals TechnoHub en het Make Center onderstrepen het belang van het verbinden van jong talent met techniek en industrie. Door techniek toegankelijker te maken, dragen deze initiatieven bij aan de toekomst van de sector.

ONDERSTEUNING VAN GEMEENSCHAPPEN WERELDWIJD

In de Verenigde Staten krijgt maatschappelijke betrokkenheid vaak een meer directe en lokaal gedreven invulling. Medewerkers brengen zelf regelmatig initiatieven vanuit hun eigen gemeenschap onder de aandacht. Dit kan gaan om lokale sportteams, schoolactiviteiten of andere maatschappelijke projecten.

Hoewel deze aanpak minder formeel is georganiseerd dan in Europa, zorgt deze manier van werken voor een sterke verbinding met de omgeving waarin medewerkers wonen en werken. Ondersteuning sluit hierdoor goed aan bij lokale behoeften en heeft direct praktische waarde.

In beide regio's blijft technisch onderwijs een gezamenlijke prioriteit, ook al verschilt de uitvoering. In Europa is dit vaker onderdeel van gestructureerde programma's en langdurige samenwerkingen. In de VS ligt de nadruk meer op stages, lokale onderwijscontacten

en ontwikkeling op de werkvloer. In beide gevallen is het doel hetzelfde: mensen ondersteunen in het ontwikkelen van vaardigheden en groeien binnen de industrie.

EÉN ORGANISATIE, ÉÉN DOEL

Nu de organisatie verder bouwt aan een wereldwijd ESG-framework ontstaat de mogelijkheid om meer samenhang te creëren rondom thema's zoals onderwijs, jongerenontwikkeling, sport en technische training. Lokale verschillen blijven belangrijk, omdat betekenisvolle maatschappelijke betrokkenheid altijd begint bij mensen en gemeenschappen dichtbij.

De uitdaging voor de toekomst is om een gezamenlijke wereldwijde richting te combineren met lokale flexibiliteit. Europa brengt ervaring mee met meer gestructureerde programma's, terwijl de Verenigde Staten een sterke traditie hebben van medewerkers-gedreven initiatieven en lokale betrokkenheid. Samen versterken deze perspectieven de manier waarop we als één organisatie bijdragen aan de samenleving.

Uiteindelijk gaat maatschappelijke betrokkenheid binnen onze organisatie verder dan beleid alleen. Het draait om verbonden blijven met mensen, ontwikkeling stimuleren en op een praktische, authentieke en lokaal relevante manier een positieve bijdrage leveren.

Aantal bijdragen aan
maatschappelijke projecten

20

Aantal samenwerkingen
binnen onderwijsinitiatieven

6

Aantal toegekende stageplaatsen
en leerwerkplekken per jaar

6

Aantal stageplaatsen
en leerwerkplekken per jaar

5

Leerwerkplekken

1

* DATA GELDT ALLEEN VOOR LOCATIE MONTFOORT

NICOLE PETERS
MANAGER SUSTAINABILITY
& COMMUNICATION



HOE DUURZAAMHEID ONS VERDER BRENGT

Gedreven
door motivatie

Geen loze beloftes, maar stappen die we gaandeweg nemen. Niet door minder ambitieus te zijn, maar om er zeker van te zijn dat verandering echt plaatsvindt.

Duurzaamheid begon voor ons niet als een strategie, maar als een overtuiging. Een intrinsieke motivatie om het beter te doen voor onze organisatie, onze klanten en de wereld om ons heen. Wat ooit begon als individuele initiatieven van betrokken medewerkers, is door de jaren heen uitgegroeid tot een volwaardige ESG-strategie die vandaag richting geeft aan onze keuzes en groei.

Duurzaamheid wordt inmiddels niet meer gezien als een afzonderlijk project. Het is onderdeel geworden van de manier waarop we denken, beslissingen nemen en samenwerken. Steeds meer bepaalt het ook onze positie in de markt.

VAN BEWUSTWORDING NAAR ACTIE

Duurzaamheid kan alleen succesvol zijn wanneer er binnen de organisatie voldoende draagvlak is. Het begint bij de mensen zelf. In de beginfase lag de focus op bewustwording en betrokkenheid. We werkten met een groep enthousiaste medewerkers die duurzaamheid zagen als een fundamentele waarde. Die energie vormde de basis voor verdere ontwikkeling.

Naarmate onze ambities groeiden en werden vertaald naar concrete doelstellingen, werd duidelijk dat enthousiasme alleen niet voldoende was. Om duurzaamheid echt onderdeel te maken van de organisatie was bredere betrokkenheid nodig.

Daarom maken we de stap van individuele initiatieven naar een meer gestructureerde aanpak onder het thema 'Unlock the Food Potential', waarin strategie, data en langetermijndoelstellingen samenkomen.

Om deze aanpak verder vorm te geven, hebben we verschillende analyses uitgevoerd. Dit heeft geleid tot drie duidelijke focusgebieden:

- Sustainable operations
- Customer impact
- Responsible partnerships

Duurzaamheid raakt daarmee ieder onderdeel van onze organisatie. Binnen deze thema's richten we ons op de gebieden waar we de grootste impact kunnen maken. Ambitieuze doelstellingen zijn belangrijk, maar moeten ook realistisch en haalbaar blijven.

SAMEN BOUWEN AAN EEN STERKE BASIS

Met de overgang naar Foodera Technologies zijn we gezamenlijk een volgende fase ingegaan. De ESG-strategie staat, en wereldwijd zetten we samen de volgende stappen.

Wat daarbij opvalt, is hoeveel we al gemeenschappelijk hebben. Onze processen blijken sterk overeen te komen: van productie en optimalisatie tot recycling en het verminderen van verspilling. Uiteindelijk werken we allemaal aan hetzelfde doel: het minimaliseren van energieverbruik en materiaalverlies en het verbeteren van efficiëntie in iedere stap van de waardeketen. Daar ook onze grootste uitdaging: één organisatie worden in de manier waarop we meten, rapporteren en sturen. Data moet overal dezelfde betekenis hebben. Doelstellingen moeten uniform zijn. En vooruitgang moet tussen locaties vergelijkbaar worden gemaakt.

Dat vraagt tijd, discipline en vooral sterke samenwerking tussen teams wereldwijd. De komende periode staat daarom sterk in het teken van samenwerking. Niet alleen binnen onze eigen organisatie, maar ook met klanten, partners en leveranciers. Steeds vaker vragen klanten om duurzame oplossingen, en wij willen hierop kunnen inspelen.

Daarom brengen we het energie-, water- en materiaalverbruik van onze installaties steeds beter in kaart. Binnen één van onze productielijnen is dit al uitgebreid onderzocht. Deze inzichten gebruiken we nu om samen met klanten te testen hoe processen in de praktijk verder kunnen worden verbeterd.

VAN AMBITIE NAAR UITVOERING

Intern draagvlak blijft essentieel in deze ontwikkeling. Duurzaamheid maakt onderdeel uit van onze manier van werken. Dat vraagt om duidelijke communicatie, bewustwording en zichtbaarheid in de dagelijkse praktijk.

We kiezen bewust voor een realistische aanpak. Geen loze beloften, maar concrete stappen die we daadwerkelijk kunnen zetten. Niet omdat onze ambitie kleiner is, maar juist om ervoor te zorgen dat echte verandering plaatsvindt.

Onze ESG-strategie legt een sterke basis. De volgende fase draait om uitvoering: ambities vertalen naar plannen en individuele initiatieven samenbrengen in één gezamenlijke beweging die gericht is op het creëren van impact.

/UNLOCK_MORE

05

BIJLAGE

BASIS VOOR VOORBEREIDING

Per 1 november 2025 zijn Kiremko, Idaho Steel en Reyco Systems overgenomen door de onafhankelijke Europese investeringsmaatschappij Investindustrial. Onze activiteiten worden sindsdien voortgezet onder de nieuwe naam Foodera Technologies.

BASIS VAN RAPPORTAGE

Dit ESG-rapport is opgesteld volgens de Basic en Comprehensive modules van de Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME).

De VSME is een vrijwillig Europees rapportagekader voor duurzaamheidsrapportage, ontwikkeld door de European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).

RAPPORTAGEBEREIK

De gegevens in dit ESG-rapport hebben voornamelijk betrekking op de locatie Montfoort over het verslagjaar 2025. Hierdoor geven de cijfers nog geen volledig beeld van alle organisaties binnen Foodera Technologies. De rapportage is gestart met Kiremko B.V., in lijn met de geldende Europese regelgeving. Vanaf 2026 wordt deze rapportageaanpak gefaseerd uitgebreid naar alle organisaties wereldwijd.

OMZET EN BALANS

Dit rapport is opgesteld op geconsolideerde basis voor Foodera Technologies (Kiremko, Idaho Steel Products en Reyco Systems).

De omzet van Foodera Technologies bedraagt €168 miljoen (\$195 miljoen).

LOCATIES

Foodera Technologies opereert wereldwijd vanuit verschillende locaties die onze activiteiten en dienstverlening ondersteunen. Het hoofdkantoor is gevestigd in Montfoort, Nederland.

- Kiremko B.V., Waardsedijk Oost 28, 3417 XJ Montfoort, Nederland. KvK no.: 30087348
- Kiremko (Beijing) Trading Co., Ltd, Room A2, 10 th Floor, East Tower, Twin Towers, B-12, Jian Guo Men Wai Avenue, 100022 Beijing, China
- China Sales Office, Suite 810, Beijing Silver Tower, No. 2, Dong San Huan Bei Lu, Chao Yang District, 100027 Beijing, China
- Kiremko India Private Limited, 55, 2 nd Floor, Lane-2, Western Marg, Saidullajab, Delhi, New Delhi, 110030 Delhi, India
- Idaho Steel Products Co. Inc., 255 E. Anderson St., Idaho Falls, Idaho 8340, USA
- Reyco Systems Inc., 1704 Industrial Way Caldwell, ID 83605, USA

Totale activa 2025	€ 234 MLN \$ 272 MLN
Omzet	€ 168 MLN \$ 195 MLN
Medewerkers	481

MEDEWERKERS FTE

Kiremko B.V.	215
Kiremko China	2
Kiremko India	7
Idaho Steel Products	169
Reyco Systems	96

VERTROUWELIJKHEID VAN INFORMATIE

Bepaalde informatie is bewust niet opgenomen in dit rapport. De weggelaten gegevens worden als vertrouwelijk beschouwd vanwege hun gevoelige aard. Publicatie of bredere verspreiding van deze informatie kan inzicht geven in beveiligingsgerelateerde aspecten die niet bedoeld zijn voor openbaar gebruik.

Daarnaast bestaat het risico dat deze informatie bij onjuist gebruik kan leiden tot misbruik of ongewenste situaties. Daarom is zorgvuldig afgewogen hoe transparantie kan worden gecombineerd met het waarborgen van veiligheid en integriteit. De betreffende informatie is uitsluitend beschikbaar voor geautoriseerde partijen en onder passende voorwaarden.

NACE-SECTORCLASSIFICATIECODE(S)

6421 Activiteiten van holdings
[NL1] Industrial Food Automation Coöperatief U.A.
Industrial Food Automation B.V.
Industrial Food Automation Inc.
2893 Vervaardiging van machines voor de productie van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten
Kiremko B.V.
Idaho Steel Product LLC
Reyco Systems LLC
3312 Reparatie en onderhoud van machines
Kiremko India Pvt. Ltd
Kiremko (Beijing) Trading company Ltd.

Naar verwachting vallen alle activiteiten van Foodera Technologies onder NACE-code 28.93: Vervaardiging van machines voor de productie van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten.

Een NACE-code is een gestandaardiseerde classificatie binnen het Europese classificatiesysteem waarmee organisaties worden ingedeeld op basis van hun bedrijfsactiviteiten. Scan de QR-code voor een overzicht van alle NACE-codes binnen de Europese Unie.

Scan de QR-code
voor alle NACE-codes:



AANVULLENDE DATAPUNTEN

AANVULLENDE ESG-DATAPUNTEN LOCATIE MONTFOORT

KPI	Eenheid van meting	Waarde
Klimaatverandering		
GHG-intensiteit (scope 1 & 2) per omzet	tCO ₂ e / omzet	3,49
Verantwoord materiaalgebruik		
Totale jaarlijkse materiaalstroom roestvast staal	kg	182.210
Aantrekkelijke werkgever		
Medewerkersverloop	%	12,7
Aantal werk-gerelateerde ongevallen	#	2
Frequentie geregistreerde arbeidsongevallen	%	0,96%
Aantal dodelijke ongevallen als gevolg van werkgerelateerde verwondingen en gezondheidsproblemen	#	0
Medewerkers die een gezondheids- en veiligheidstraining hebben afgerond	%	73%
Ontvangen medewerkers een loon dat gelijk is aan of hoger is dan het geldende minimumloon in het betreffende land	Ja/Nee	Ja
Loonverschil tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers	%	15,4
Medewerkers vallend onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao)	%	100
Aantal jaarlijkse vitaliteitsprogramma's rond thema's zoals bewegen, voeding en werk-privébalans	#	3
Score uit medewerkerstevredenheidsonderzoek op sociale veiligheid	Kleur	Rood
Bedrijfscultuur		
Totaal aantal boetes wegens overtreding van wet- en regelgeving rondom anti-corruptie en omkoping	#	0
Verantwoorde partnerschappen		
Aantal sectorinitiatieven waaraan wordt deelgenomen	#	6

AANVULLENDE ESG-DATAPUNTEN FOODERA TECHNOLOGIES

KPI	Eenheid van meting	Waarde
Aantrekkelijke werkgever		
Totaal aantal medewerkers met een vast dienstverband	#	450
<i>Kiremko (inclusief China en India)</i>	#	196
<i>Idaho Steel</i>	#	162
<i>Reyco</i>	#	92
Totaal aantal tijdelijke medewerkers	#	39
<i>Kiremko</i>	#	28
<i>Idaho steel</i>	#	7
<i>Reyco</i>	#	4
Vrijwillig personeelsverloop	%	14
Ernstgraad van verloren werkdagen door werkgerelateerde ongevallen	%	0
Verhouding vrouwen/mannen op managementniveau	Ratio	14
Percentage HR-afdeling en management dat leiderschapstraining heeft gevolgd, inclusief sociale veiligheid en onbewuste vooroordelen	%	0% – deze training moet nog worden ontwikkeld
Bedrijfscultuur		
Genderdiversiteit binnen het bestuur	Ratio	0
Afgeronde trainingen over de Gedragscode	#	0 – de training moet nog worden ontwikkeld
Aantal jaarlijkse bijeenkomsten (townhallbijeenkomsten) voor alle medewerkers gericht op bedrijfscultuur	#	1
Klokkenluidersbeleid	Ja/Nee	Ja

OVERZICHT VSME MODULES

Module		Ge-rapporteerd	Rapportage-jaar	Pagina nummer
Basis module				
B1	Basis voor voorbereiding	Ja	2025	p. 70
B2	Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie naar een duurzamere economie	Ja	2025	In de gehele tekst
B3	Energie en GHG-emissies	Ja	2025	p. 41
B4	Vervuiling	Nee	2025	-
B5	Biodiversiteit	Nee	2025	-
B6	Water	Nee	2025	-
B7	Gebruik van grondstoffen, circulaire economie en afvalbeheer	Ja	2025	p. 42
B8	Personeelsbestand – Algemene kenmerken	Ja	2025	p. 33, 72 & 73
B9	Personeelsbestand – Gezondheid en veiligheid van medewerkers	Ja	2025	p. 72
B10	Personeelsbestand – Beloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	Ja	2025	p. 72
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Ja	2025	p. 72
Uitgebreide module				
C1	Strategie: bedrijfsmodel en duurzaamheidsgerelateerde initiatieven	Ja	2025	p. 15
C2	Beschrijving van praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie naar een duurzamere economie	Ja	2025	In de gehele tekst
C3	GHG-reductiedoelstellingen (in tCO ₂ e)	Ja	2025	p. 24
C4	Klimatrisico's	Nee	2025	-
C5	Aanvullende (algemene) kenmerken van het personeelsbestand	Ja	2025	p. 72 & 73
C6	Aanvullende informatie over het eigen personeelsbestand – beleid en processen rondom mensenrechten	Ja	2025	p. 59
C7	Ernstige negatieve mensenrechtenincidenten	Ja	2025	-
C8	Omzet uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks	Nee	2025	-
C9	Verhouding genderdiversiteit binnen het bestuursorgaan	Ja	2025	p. 73

