

VAN BRONS NAAR GOUD

ESG-artikel · Interfilter Group

Drie jaar bouwen aan ESG

EcoVadis-score 83/100

Gouden medaille

Top 5%

Filtration for our Future

Brons werd zilver. Zilver werd goud. In drie jaar tijd groeide niet alleen onze EcoVadis-beoordeling, maar vooral de manier waarop wij duurzaamheid binnen Interfilter Group organiseren.

Wat begon met de vraag hoe we onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid beter konden onderbouwen, ontwikkelde zich tot een structurele ESG-aanpak met beleid, doelstellingen, meetbare data en een steeds grotere betrokkenheid vanuit de organisatie.

In 2026 resulteerde deze ontwikkeling in een EcoVadis-score van 83/100 en een gouden medaille. Daarmee behoort Interfilter Group tot de top 5% van de door EcoVadis beoordeelde bedrijven.

Achter deze score zit echter een groter verhaal. Samen met ons ESG-team kijken we terug op de stappen achter deze ontwikkeling en vooruit naar hoe we deze aanpak verder uitbouwen.



Het begon bij onze producten

De aanleiding van onze ESG-aanpak lag niet bij de beoordeling zelf, maar bij de ontwikkeling van duurzamere productoplossingen zoals het LFC filter. Tijdens die ontwikkeling kwam vanuit verschillende kanten binnen de organisatie dezelfde vraag naar voren: we zijn actief bezig met duurzaamheid, maar hoe maken we inzichtelijk wat we daadwerkelijk doen en welke impact dat heeft?

Volgens Lars Buitenhek, lid van het ESG-team, vormde die vraag een belangrijk vertrekpunt. *"We waren op verschillende vlakken al met duurzaamheid bezig, maar zochten naar een manier om dat breder inzichtelijk en aantoonbaar te maken."* Daarom onderzochten we verschillende manieren om onze duurzaamheidsprestaties onafhankelijk te laten beoordelen. De CO2-Prestatieladder bleek voornamelijk gericht op emissies en sterk verbonden met de bouwsector. EcoVadis sloot beter aan bij onze organisatie.

"EcoVadis kijkt veel breder dan alleen naar CO2-uitstoot", legt Lars uit. *"Juist die combinatie van milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop paste goed bij de manier waarop wij duurzaamheid binnen de organisatie wilden aanpakken."*

Ook het internationale karakter speelde mee. Doordat bedrijven wereldwijd volgens dezelfde methodiek worden beoordeeld maakt EcoVadis het mogelijk om onze prestaties in een bredere context te plaatsen. Met de keuze voor EcoVadis ontstond ook ons ESG-team. Sindsdien komt het team maandelijks bij elkaar om beleid, doelstellingen, resultaten en nieuwe verbeterpunten te bespreken.

Van inventarisatie naar de eerste medaille

Een gouden medaille stond aan het begin nog helemaal niet op de agenda.

"Het was meer een hoopvolle droom dan een echte doelstelling. Zelfs brons durfden we eigenlijk nog niet hardop uit te spreken."

Carmen Kloos, ESG-team

In het eerste jaar lag de nadruk daarom vooral op één vraag: waar staan we als organisatie op dit moment? Het ESG-team bracht bestaande processen en documentatie

in kaart en onderzocht welke onderwerpen al goed waren vastgelegd en waar nog structuur ontbrak.

Die eerste inventarisatie vormde de basis voor ons eerste duurzaamheidsrapport en gaf tegelijkertijd inzicht in de punten waarop verdere verbetering mogelijk was.

Onze eerste EcoVadis-beoordeling resulteerde in 2024 in een bronzen medaille.

Nog belangrijker was wat dit proces ons liet zien: *“We kwamen erachter dat er binnen Interfilter Group al veel gebeurde op het gebied van duurzaamheid”, aldus Carmen. “Alleen was dat nog niet overal vastgelegd, meetbaar gemaakt of met elkaar verbonden.”*

Daarmee ontstond een duidelijk vertrekpunt voor de jaren daarna.

Van bestaande werkwijze naar aantoonbaar beleid

Een belangrijke stap binnen EcoVadis is het structureel vastleggen van beleid en maatregelen. Op de verschillende ESG-thema's betekent dit dat we eerst relevante risico's in kaart brengen. Vanuit die risico's stellen we beleid en doelstellingen op en koppelen we daar KPI's aan waarmee we de voortgang kunnen volgen.

Veel van deze onderwerpen waren binnen Interfilter Group niet nieuw. De grootste verandering zat volgens het ESG-team vooral in de manier waarop bestaande werkwijzen werden vastgelegd, onderbouwd en organisatiebreed geborgd.

Paul Santra, Marketing Manager en General Manager Avilo, ziet daarin de kern van wat er de afgelopen drie jaar is veranderd. *“Duurzaamheid zit al veel langer in onze manier van werken en in de keuzes die we maken. Wat is veranderd, is de plek die het inneemt: van een overtuiging die we in de praktijk brachten naar een onderwerp dat expliciet deel uitmaakt van onze strategie, onze besluitvorming en onze verantwoording naar buiten.”*

“Het heeft ook veelal te maken met het vastleggen en creëren van dingen die je als organisatie al jaren deed, maar simpelweg nog niet in het beleid waren vastgelegd.”, legt Carmen Kloos, lid van het ESG-team, uit.

Die ontwikkeling betekende dat bestaande werkwijzen opnieuw tegen het licht werden gehouden. Wat doen we al? Waar is dat vastgelegd? En is voor anderen binnen de organisatie ook duidelijk hoe we ermee omgaan?

Een concreet voorbeeld is onze interne Code of Conduct. Deze bestond al, maar was binnen de organisatie beperkt zichtbaar. Daarom hebben we deze opnieuw onder de

aandacht gebracht, bedrijfsbreed gedeeld en laten ondertekenen.

75%

van onze belangrijkste leveranciers ondertekende de Supplier Code of Conduct

60%

vulde onze ESG-vragenlijst in

Hetzelfde geldt voor duurzame inkoop. Inmiddels heeft 75% van onze belangrijkste leveranciers onze Supplier Code of Conduct ondertekend en heeft 60% onze ESG-vragenlijst ingevuld.

Dat deze aanpak steeds verder is uitgewerkt, zien we ook terug in de EcoVadis-beoordeling van 2026. Op duurzame inkoop behaalden we 90 van de 100 punten.

Zelf onze emissies in kaart gebracht

Een van de meest omvangrijke onderdelen binnen de ESG-aanpak was het inzichtelijk maken van onze broeikasgasemissies. Daarbij kijken we niet alleen naar de uitstoot binnen onze eigen bedrijfsvoering, maar ook naar emissies die verderop in onze waardeketen ontstaan.

Voor het ESG-team betekende dit veel zoekwerk. In plaats van een extern monitoringsysteem te gebruiken, bouwden we de systematiek grotendeels zelf op.

“We hebben niet simpelweg een tool toegepast. Er zijn vooral heel veel uren in gaan zitten”, vertelt Lars.

Per scope bepaalden we welke gegevens nodig waren, waar deze informatie beschikbaar was en hoe de uitstoot kon worden berekend. Hiervoor werkte het ESG-team samen met verschillende afdelingen. Zo werden met collega's uit het magazijn onder andere verpakkingsstromen en uitgaande goederenstromen in kaart gebracht.

“Juist die samenwerking maakte duidelijk hoeveel informatie verspreid door de organisatie aanwezig is.”, vult Carmen aan. *“Je hebt de organisatie gewoon nodig.”* *“Zonder gegevens vanuit bijvoorbeeld HR, inkoop, logistiek en het magazijn kun je dit niet goed inzichtelijk maken.”*

Die aanpak vroeg veel tijd, maar heeft ervoor gezorgd dat onze emissiedata inmiddels structureel worden vastgelegd en jaarlijks verder worden aangevuld volgens een opzet die aansluit op de Europese duurzaamheidsrapportage.

Meten is daarbij geen doel op zich. Het geeft ons de informatie die nodig is om vervolgens gericht te kunnen verminderen en te blijven verbeteren.

Hoe belangrijk die data zijn, werd volgens Paul vooral duidelijk toen klanten ernaar gingen vragen. *“De grote installateurs die onze producten verwerken, hebben voor hun eigen CSRD-rapportage CO2-cijfers per product van ons nodig. Op dat moment werd voor iedereen zichtbaar dat duurzaamheid niet alleen een overtuiging is, maar ook een voorwaarde om zaken te kunnen blijven doen.”* We zagen dat als een kans in plaats van een verplichting. *“Door vroeg te investeren in productdata helpen we onze klanten hun doelen te halen en versterken we onze eigen positie.”*

Goud behaalden wij niet alleen

De eerste stappen richting brons en zilver werden grotendeels binnen het ESG-team gezet. In die fase lag de nadruk vooral op het begrijpen van EcoVadis, het verzamelen van informatie en het bepalen welke verbeteringen nodig waren.

“Van nul naar brons en van brons naar zilver hebben we eigenlijk heel veel zelf gedaan”, blikt Lars terug. *“We waren toen nog vooral aan het uitzoeken: hoe werkt EcoVadis en welke kennis hebben we nodig?”*

Bij de stap richting goud veranderde dat. Om verder te verbeteren, moest informatie uit steeds meer onderdelen van de organisatie worden verzameld. KPI's werden gekoppeld aan verschillende afdelingen en voor het monitoren daarvan werd de samenwerking met onder andere HR, inkoop, logistiek en het magazijn belangrijker.

ESG werd daardoor steeds minder een afzonderlijk project en steeds meer een onderwerp dat onderdeel is van al onze bestaande processen.

Menno van der Tuin, Junior Business Analyst en sinds bijna een jaar onderdeel van het ESG-team, zag die

verschuiving ook terug in zijn eigen werk. Tijdens zijn stage werkte hij mee aan een scope 3 onderzoek en aan het opstellen van een materialiteitsmatrix. *“Dat was geen losstaand project, maar werk dat direct bijdroeg aan hoe we als organisatie onze impact en prioriteiten beter in beeld krijgen.”*

Hoe breed dat werk is, merkte hij al tijdens zijn allereerste ESG-meeting. *“In dat ene gesprek zag ik meteen hoeveel er bij ESG binnen Interfilter komt kijken: van data verzamelen en beleid opstellen tot de samenwerking tussen collega's en afdelingen. Op dat moment besepte ik pas echt hoeveel werk en toewijding er achter een medaille als goud schuilgaat.”*

Tegelijkertijd is die ontwikkeling volgens het team nog niet afgerond. De gouden medaille is binnen Interfilter Group breed gedeeld, maar wat eraan voorafging en welke bijdrage verschillende afdelingen hieraan leveren, kan nog beter zichtbaar worden gemaakt. *“De communicatie tussen het ESG-team en het bedrijf is nog niet volledig geïntegreerd. Dat is iets waar we de komende jaren verder aan moeten werken”,* licht Lars toe.

Juist daarin ligt een belangrijke volgende stap.

“Een sprong van brons naar goud in drie jaar is geen prestatie van één afdeling.”

Paul Santra

Paul ziet juist dat als de grootste kracht achter het resultaat. *“Carmen, Lars en Menno hebben ieder vanuit hun eigen vakgebied het verschil gemaakt, samen met collega's uit de hele organisatie. Dat we dat hebben bereikt terwijl niemand hier voltijds met ESG bezig is, zegt veel over de kwaliteit en de motivatie van dit team.”*



Van brons naar goud

De ontwikkeling van de afgelopen drie jaar is ook terug te zien in onze EcoVadis-beoordelingen.



Scores per EcoVadis-thema in 2026. Op alle vier de thema's boekten we vooruitgang.

Voor het ESG-team vertelt vooral de ontwikkeling achter die cijfers het verhaal.

"Het feit dat je van brons naar goud stapt, zegt dat je de afgelopen jaren heel veel met duurzaamheid bezig bent geweest", aldus Carmen.

Voor Menno, die van dichtbij meemaakte hoe de stap van zilver naar goud werd gezet, voelt de medaille vooral als een bevestiging. *"Het laat zien dat de inzet van het hele team ergens toe leidt. En dat die inspanningen niet onopgemerkt blijven, zowel intern als bij klanten en partners die net als wij waarde hechten aan een duurzame bedrijfsvoering."*

De medaille is daarmee het zichtbare resultaat. De belangrijkste ontwikkeling zit in wat daarachter is opgebouwd.

Goud is geen eindpunt

Een gouden medaille betekent niet dat het werk klaar is.

EcoVadis kijkt naar de prestaties van een organisatie ten opzichte van andere beoordeelde bedrijven. De beoordeling blijft daarmee in beweging. Om onze positie te behouden, moeten ook wij blijven ontwikkelen.

Op langere termijn kijken we naar de volgende stappen binnen de EcoVadis-beoordeling. Tegelijkertijd blijven we daarin kijken naar wat realistisch en relevant is voor onze organisatie.

Menno spreekt die ambitie alvast wél hardop uit. *"Mijn wens voor de komende drie jaar is eigenlijk heel simpel: platina."*

Als we in zo'n relatief korte tijd van brons via zilver naar goud zijn gegaan, denk ik dat we dat met dezelfde inzet ook voor elkaar kunnen krijgen. Maar ik zou het vooral mooi vinden als we over drie jaar ook echt verder zijn gegroeid in hoe we met z'n allen naar duurzaamheid kijken."

Voor de komende jaren verschuift de aandacht steeds verder van meten naar verminderen.

Paul heeft daarbij een concreet doel voor ogen: volledige en betrouwbare milieudata op productniveau voor het hele relevante assortiment, met een onderbouwd reductiepad eronder. *"Niet omdat regelgeving het vraagt, maar omdat je zonder die cijfers niet kunt sturen en omdat onze klanten er hun eigen doelstellingen mee halen."*

-10%

scope 1 en 2 voor eind 2027

-30%

scope 1 en 2 voor 2035

Voor scope 1 en 2 hebben we reductiedoelstellingen vastgesteld van 10% voor eind 2027 en 30% voor 2035. Tegelijkertijd werken we verder aan het inzichtelijk maken van onze scope 3-uitstoot binnen de waardeketen. Hoe completer dat beeld wordt, hoe gericht we kunnen bepalen waar verdere reductie mogelijk is. Daarbij kijken we onder andere naar transportbewegingen, materiaalgebruik en de producten die we inkopen en ontwikkelen. Zo bouwen we stap voor stap verder.

Stap 1

Van inventariseren naar vastleggen

Stap 2

Van vastleggen naar meten

Stap 3

Van meten naar gericht verbeteren

Dat is waar [Filtration for our Future](#) voor Interfilter Group in de praktijk op neerkomt.

“Goud is niet de finish, maar het startpunt van de volgende stap. Die zetten we graag samen.”

Paul Santra, Marketing Manager en General Manager Avilo



Meer weten?

Lees ons [Duurzaamheidsrapport 2025](#) en ontdek welke stappen wij zetten op het gebied van milieu, mens, maatschappij en goed bestuur.