

SDG'S IN HET DNA VAN FINANCE

Renotec werd vorig jaar uitgeroepen tot SDG-pioneer. Een mooie bekroning op het werk want het bedrijf uit Geel zet al meer dan 15 jaar in op duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Als één van de eerste Belgische bedrijven sprong het mee op de kar van het duurzaamheidsverhaal, dit altijd met de gedachte dat inzetten op mensen loont. "De SDG's zitten hier eigenlijk in het DNA."

NIELS DE BOYSERE | JERRY DE BRIE



LEES DIT ARTIKEL INDIEN U WILT WETEN:

• Wat sustainability betekent voor de CFO van Renotec

#Sustainability

Duurzaam ondernemen associëren met de bouwindustrie is niet evident. Toch slaagt Renotec daar met verve in. Het duurzaam ondernemersverhaal van de Kempische speler startte officieel in 2006, toen die als één van de eerste Vlaamse bedrijven deelnam aan een masterclass rond duurzaam ondernemen van werkgeversorganisatie VKW, maar de vruchten voor het duurzaam karakter van Renotec werden lang daarvoor gezaaid. "Het is onze toenmalige algemeen directeur Jos Renders die duurzaam ondernemen aan de bedrijfsstrategie koppelde", zegt CFO/directeur Service Units Gerlinde Lauwers. "Toen ik in 1997 aan boord kwam, lichtte hij mij die strategie-opvatting toe en die staat tot op vandaag. De eerste missie klonk: onze mensen, groeiambitie, duurzaamheid en veiligheid. Voor mij is dit altijd een persoonlijke drijfveer gebleven. Toen werkten er slechts 60 mensen bij Renotec en draaiden we 10 miljoen omzet. Vandaag hebben we 830 medewerkers en kende de organisatie een enorme groei (omzet 2020: 126 miljoen euro, red.)."

FOCUS LIGT OP DE PERSOON

Renotec werd in oktober 2020 benoemd tot SDG-pioneer. Het is het internationaal certificaat van de Verenigde Naties

dat wordt toegekend aan ondernemingen die drie keer VCDO-laureaat (VO-KA's Charter Duurzaam Ondernemen) zijn binnen een periode van 5 jaar. "Reden van ons succes? People, planet en profit. Er ligt geen focus op één bepaalde SDG, ze komen allemaal aan bod. We zijn in de eerste plaats een atypisch bedrijf in de bouwsector. De meeste collega's werken met onderaannemers, terwijl wij vooral inzetten op eigen personeel. Ons ingangspunt om duurzaam te ondernemen komt vanuit de visie dat onze mensen heel belangrijk zijn. In ons bedrijf werken zo meer dan 26 verschillende nationaliteiten, en er is ook een goede balans in genderdiversiteit. Waar we eerder mannelijke arbeiders hebben – dat is sectoreigen, maken we dat ruimschoots goed met vrouwelijke bedienden én managementposities. Renotec heeft ook heel vroeg ingezet op HR-beleid. De HR-afdeling is bijzonder uitgebreid omdat de focus op de mensen ligt. Er gaat veel aandacht naar training & development, en coaching & persoonlijke ontwikkelingsplannen. Voor onze bedienden vissen we vooral in de poule van master bouwkunde. Per jaar studeren er zo'n 100 af en we slagen er altijd in van zo'n 15 mensen naar Renotec te halen. Dat zegt veel over ons duurzaam karakter, het spreekt de jonge mensen aan en zij willen graag meeschrijven aan ons verhaal. Als we naar arbeiders kijken kunnen schoolverlaters een specialisatiejaar bij ons doen en komen ze ook meteen op de payroll terecht. Daarnaast zijn we dit jaar gestart met een 'opleidingswerf'. Startende arbeiders kunnen zo vier we-

ken meelopen op een opleidingswerf en daar worden ze vooral getest op attitude. Zijn het mensen die willen leren, hebben ze een goede houding, zin om aan de slag te gaan, ... Zo scheiden we het kaf van het koren. Waar we vroeger een uitval kenden van zo'n 70 procent de eerste maanden, kennen we nu een uitvalspercentage van 25 procent. Een aanzienlijk verschil. We focussen ons meer dan vroeger op de persoon en niet per se op het diploma, en dus op het duurzaam ontwikkelen van de medewerker. Dit jaar hebben we al meer dan 100 arbeiders aangeworven."

GEEN HARDE CIJFERS, WEL BUIKGEVOEL EN EEN VERTALING IN HET DNA

Toen Renotec een eigen MVO-werkgroep (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) in het leven riep, stapten ook de aandeelhouders snel mee in het verhaal. Tijdens elke Raad van Bestuur staat het MVO op de agenda. De kracht van duurzaam ondernemen wordt dus breed erkend. De organisatie vertolkt de duurzaamheidsprojecten wel niet naar harde cijfers. En dat heeft zijn redenen. "De visie en kracht van het MVO zitten eigenlijk gewoon in het DNA van Renotec", zegt Gerlinde Lauwers, die de werkgroep van acht medewerkers leidt. "Er wordt veel tijd gependend aan de insteek en de uiteindelijke projecten van het team. Het beste bewijs dat het werkt? Als je ziet dat onze winstmarge toeneemt en het bedrijf telkens groter en gezonder wordt, dat is volgens mij het beste bewijs. Het meten van het effect van duurzaam ondernemen is sowieso niet eenvoudig. Ook ik heb hier,



BIO

GERLINDE LAUWERS behaalde haar master TEW en kwam aan boord bij Renotec in 1997, toen met een ploeg van 60 medewerkers. Op vandaag telt Renotec 830 werknemers en zetelt Lauwers ook in de Raad van Bestuur. Daarvoor was ze aan de slag als auditor bij PwC.

als CFO, cijfertjes vaak verlaten. Natuurlijk sturen we het bedrijf volgens een aantal parameters, we gaan niet blind aan de slag. Integendeel. Maar sommige dingen gebeuren wel op buikgevoel, en dat is ook voor het MVO zo. De tevredenheidsenquête bij onze medewerkers vertelt ons natuurlijk ook veel, en ook het welslagen van ons event voor net-afgestudeerden. Als je ziet met hoeveel enthousiasme men wil komen werken... Dat zijn voor mij de bewijzen van ons duurzaam karakter. En dat kan ik niet altijd in een cijfer omzetten."

MVO AANWEZIG IN DASHBOARDS, MAAR NIET OP DE VOORGROND

Hoe is het finance departement betrokken in het duurzaam ondernemend karakter van Renotec? "Finance is niet key in dit verhaal", vertelt Lauwers. "Het digitalisatieverhaal van de finance-afdeling past natuurlijk in het MVO-verhaal maar is niet het doel op zich. Ons volledig leasegebeuren steekt wel onder finance en met een project rond fleet

electrification zit het op dit moment ook in de lead." Meer dan een project op zich, is de finance-afdeling verantwoordelijk voor de dashboards en de daaruit afleidende non-financials. "In de dashboards die onze business controller maandelijks consulteert met de verschillende afdelingen leiden we natuurlijk wel zaken af die verbonden zijn met MVO en duurzaam ondernemen, zoals absentieïsme, afvalcijfers, frequentiegraad in arbeidsongevallen, grootverbruikers met de wagen, ... In de dashboards schuilt veel van de doelstellingen maar daarom we benoemen het niet zo."

Net door de sterke kapitaalstructuur is de finance-afdeling dus eerder aangewezen op het louter rapporteren van het MVO. "Mocht onze kapitaalstructuur minder sterk zijn betwijfel ik zelf of de banken puur op basis van ons MVO-verhaal en het duurzaamheidsverslag een beslissing zou nemen. Ik denk niet dat we daar al zijn. Vandaag zitten we gelukkig in een zetel en wanneer we dan een duurzaamheidsonderscheiding ontvangen, krijgen we zeker felicitaties van relatiebeheerders. Het beslissen van een krediet laten afhangen van de duurzaamheidsontwikkelingen is volgens mij nog niet voor morgen. Het is (nog) geen doorslaggevende factor, al heb ik er natuurlijk zelf geen ervaring mee. We hebben momenteel geen problemen om kredieten aan te vragen maar als we bevestigd worden, wordt er stevast gepolst naar de actuele cijfers en hoe het

gaat met onze (vervallen) klanten. Niet naar hoe ons MVO-verhaal uitpakt."

GEEN EPISTEL NODIG OM DUURZAAM TE ONDERNEMEN

"Renotec is al geruime tijd dus het pad van duurzaam ondernemen opgegaan. En dat is in de eerste plaats heel goed voor ons imago. Het zorgt er onlosmakelijk voor dat we sneller de juiste mensen kunnen aantrekken en dat we hen ook op de juiste manier verder kunnen ontwikkelen. De medewerkers doen immers onze machine draaien. Een exacte formule hiervoor vinden is niet eenvoudig. Als men met een epistel de return van duurzaam ondernemen moet aantonen, gaan er volgens mij veel initiatieven verloren. Ik herhaal het opnieuw, dit verhaal zit Renotec in het DNA. Dat komt niet van vandaag op morgen, wij werken al meer dan 15 jaar op dit pad. Het duidt zelfs dat we niet alleen met cijfers bezig zijn, misschien maakt dat net het verschil. Ons culinair festival waar alle medewerkers hun specialiteiten kunnen tonen, onze bijenkasten, onze steun aan lokale initiatieven, healthy life/work balance, duurzaam grondstoffenbeheer, ... Dat zijn zaken die op de lange termijn, door de tevredenheid van de werknemers, bijdragen aan ons imago."



FOCUS SDG'S

- 3. Goede gezondheid en welzijn
- 4. Kwaliteitsonderwijs
- 5. Gendergelijkheid
- 7. Betaalbaar en duurzame energie
- 8. Waardig werk en economische groei
- 10. Ongelijkheid verminderen
- 12. Verantwoorde consumptie en productie
- 13. Klimaatactie