

20
21

RAPPORT DE DURABILITÉ



AVANT-PROPOS



Roeland Fraussen
Administrateur délégué

« En tant qu'entreprise, nous sommes conscients de notre rôle social depuis la création de Renotec. Nous prônons une approche sûre et durable depuis plus de 20 ans. Elle fait partie intégrante de nos activités quotidiennes. Il va donc de soi qu'au cours de l'année écoulée, nous avons également pris des mesures dans le cadre de la Charte Voka Entrepreneuriat durable.

Dans cette 6^e édition de notre rapport de durabilité – que je suis très fier de vous présenter – vous découvrirez comment nous continuons à nous appuyer structurellement sur les 6P : personnes, planète, prospérité, partenariats, paix et plaisir. Chez Renotec, aucun SDG n'a la priorité, ils ont tous la même importance dans l'organisation de notre entreprise.

Nous avons pour but de faire des bénéfiques, mais en prêtant attention à l'aspect humain, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Ce faisant, nous sommes également attentifs aux effets sur l'environnement. Mais « durable » veut également dire « qui dure longtemps ». Et pour concrétiser cette ambition, nous investissons dans nos travailleurs et dans des relations à long terme avec les clients et les fournisseurs.

Pas moins de 14 nouveaux projets ont été réalisés au cours de ce cycle. Mais nous continuons également à développer les actions des précédents cycles.

De plus en plus de collaborateurs s'impliquent dans notre approche durable. Nous rendons également les SDG plus visibles dans notre environnement de travail, afin d'ouvrir les initiatives au plus grand nombre. Cela constituait d'ailleurs l'une des actions de l'année dernière.

Par ailleurs, nous nous sommes également attachés, entre autres, à produire de l'énergie à partir de panneaux solaires installés sur le toit d'une camionnette, à rendre notre parc automobile plus écologique, à rechercher des outils ergonomiques pour les travaux impliquant de devoir lever les bras plus haut que les épaules, à améliorer la communication interne entre nos collaborateurs et à réduire nos émissions de CO₂. Concernant ce dernier point, nous visons d'ailleurs une certification de niveau 3 dans le cadre de l'échelle de performance CO₂. Actuellement, seule une poignée d'entreprises belges ont obtenu cette certification. Nous restons donc des pionniers, également dans ce domaine.

Mais revenons aux actions de l'année dernière. En plus de la petite sélection d'initiatives ci-dessus, vous trouverez plus d'informations sur nos projets dans le présent Rapport de durabilité.

Bonne lecture ! »



TABLE DES MATIÈRES

01 | RENOTEC 01

- 1. Vision, mission et valeurs 02
- 2. À propos du Groupe Renotec 04
- 3. Historique 06

03 | ACTIONS 2021 13

- 9. Objectifs et actions 14
- 10. Collaborateurs 42
- 11. Sécurité et santé 45
- 12. Environnement 46

02 | DURABILITÉ 07

- 4. À propos de ce rapport 08
- 5. SDG comme cadre de référence 09
- 6. Profil de l'organisation 10
- 7. Parties prenantes 11
- 8. Chaîne de valeur 12

04 | PRATIQUE 51

- 13. Indicateurs financiers 52

01 RENOTECH



1. VISION, MISSION ET VALEURS

Au sein du Groupe Renotec, nous voulons créer un environnement idéal pour réaliser les ambitions futures, mais aussi un cadre innovant qui fait la part belle au savoir-faire. Un entrepreneur de classe 8 et le leader du marché pour les projets de rénovation les plus exigeants. **Nous commençons là où les autres s'arrêtent.** Pour cela, nous avons besoin de talent, de collaborateurs à la pointe. Nous souhaitons dès lors nous focaliser sur le soutien et la promotion du talent, un plan de développement personnel pour que chaque individu puisse créer son propre scénario professionnel.

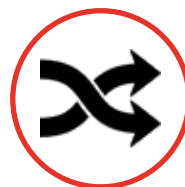
Nous voulons **donner des opportunités** à nos collaborateurs, leur permettre d'apprendre et **innover ensemble**. Nous voulons mettre en place la bonne atmosphère dans l'entreprise et accorder l'attention nécessaire **à la santé et au bien-être** physique et mental. Nos collaborateurs doivent se sentir comme chez eux au sein du Groupe Renotec. Il est aussi important que nos collaborateurs puissent compter sur nous : **nous voulons être leur coach de carrière, fiable, sûr et responsable.**

Nous visons une qualité et une satisfaction client élevée, ainsi que 0 accident en travaillant de façon orientée client, propre et efficace. Pour ce faire, nous collaborons de manière Fiable, Flexible, Innovante et Pragmatique, dans le respect de l'environnement.



FIABLE

Le savoir-faire exige de la qualité et la qualité exige du savoir-faire. Nous optons résolument pour des relations durables avec nos partenaires et collaborateurs. Vous pouvez compter sur nos travailleurs.



FLEXIBLE

La rénovation amène souvent son lot de surprises. S'adapter et être flexible, voilà la priorité. Un collaborateur de Renotec ne se laisse pas décourager. Chaque projet de rénovation ou restauration est unique. Et c'est précisément ce qu'aiment nos travailleurs.



INNOVANT

Innover est la clé de notre réussite. Technologies, procédures, moyens, collaborateurs : à chaque niveau, l'innovation est dans notre ADN. Plus le problème est complexe, plus nous sommes inventifs.



PRAGMATIQUE

Nous ne jurons que par l'efficacité et la communication directe, sur le chantier comme dans nos bureaux. Nos collaborateurs savent ce qu'ils ont à faire.

Avec nos collaborateurs FFIP, nous travaillons chaque jour à la croissance de Renotec. Pour pouvoir maintenir cette croissance, nous avons défini **5 facteurs de succès**. Nous avons associé chacun des facteurs à un mot Renotec. Si nous appliquons chaque jour ces cinq principes de manière cohérente, l'avenir du Groupe Renotec sera placé sous le signe de **la croissance, pour l'individu et pour l'entreprise**.

Pour illustrer les différents termes, mais aussi et surtout les comportements associés, afin que chaque collaborateur puisse pleinement les saisir, nous avons réalisé des cartoons en français et en néerlandais. Les cartoons sont à la fois amusants et faciles à comprendre. La manière idéale de diffuser ces termes à travers toute l'organisation.



SOIGNAL

Comportement qui consiste à tenir compte des tâches de chacun dans un environnement de respect.



LEAN

Processus d'amélioration continue dans le cadre duquel un travail efficace et un résultat final de qualité occupent une place centrale.



CLIENTAL

Comportement qui accorde la priorité à la satisfaction et qui met en avant le dialogue avec le client.



ASAP

C'est l'abréviation d'As Safe As Possible.



MA'CHIQUE

État de soulagement d'une personne qui entre sur un chantier irréprochable où le matériel est bien rangé et entretenu.

2. À PROPOS DU GROUPE RENOTEC

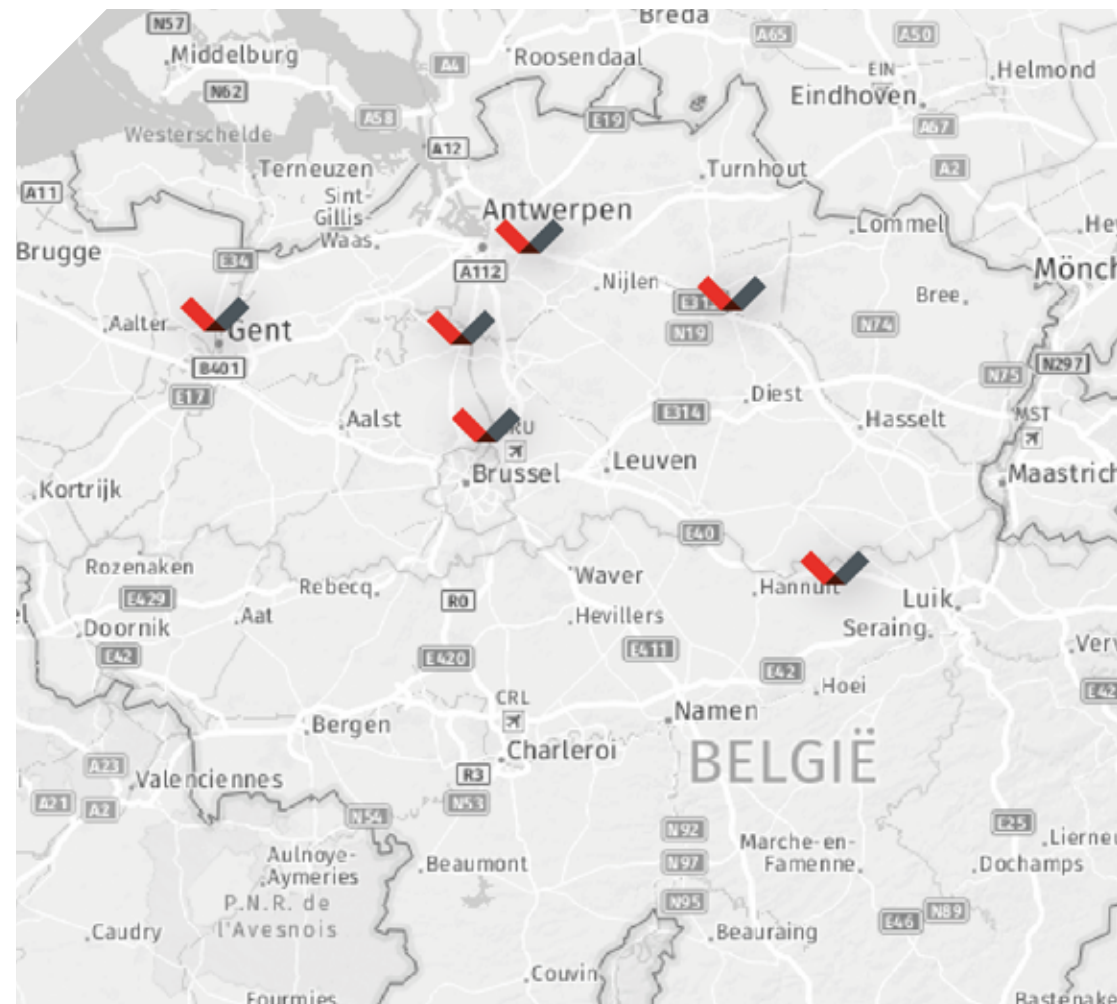
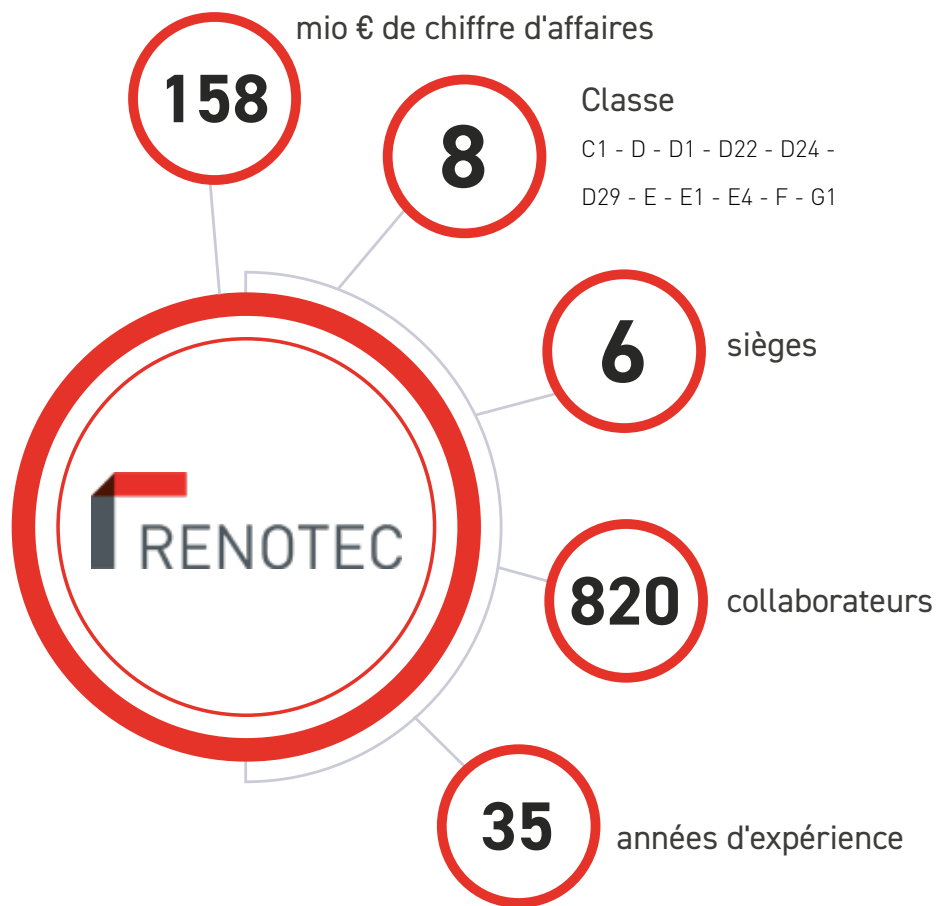
Le Groupe Renotec se concentre sur les travaux de rénovation et restauration spécialisés et offre un nouvel avenir aux monuments, bâtiments et tuyaux souterrains. Les projets qui demandent un savoir-faire artisanal sont faits pour nous. **En accordant une grande attention à la sécurité**, Renotec résout n'importe quel problème complexe ou exceptionnel.

Renotec développe son propre savoir-faire. Toutes les connaissances nécessaires liées aux activités de niche sont présentes et développées en interne. Renotec investit résolument dans le développement de son savoir-faire.

Au final, ce sont nos collaborateurs motivés et impliqués qui font la différence. Nous sommes un groupe solide avec plus de 35 ans d'expérience et 820 collaborateurs fixes au moment de la rédaction de ce rapport. **Nos collaborateurs sont notre capital le plus précieux.** Leur sécurité et leur bien-être sont nos priorités. C'est bon pour eux et ... pour nous. Parce que si vous vous sentez bien quelque part, vous avez plus de chances d'y rester. De cette façon, nous pouvons faire la différence ensemble et, surtout, continuer à grandir ensemble. Parce que nous avons des ambitions de croissance ! Ensemble, nous formons une équipe soudée : **#WeAreRenotec**

Chez Renotec, nous accordons beaucoup d'importance à l'épanouissement personnel de nos collaborateurs. Les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une formation complète composée de différents modules en fonction de leur profil.





3. HISTORIQUE

1985

Création en tant qu'association temporaire pour le désamiantage du site

1988

« Warande » à Turnhout.
Fondation de Renotec N.V.

1996

Fondation d'Areno : activités de désamiantage en Wallonie.

2003

Achat de Gebroeders Van De Velde B.V.B.A.

2004

Construction d'un atelier pour le département vitraux

2007

Création du site d'exploitation wallon Renotec S.A.

2009

Fondation de la division grandes rénovations.

2010

Fondation de HBSC (Historical Building Survey & Consulting) (→ PATRIMOON)

2011

Fusion Renotec – Gebroeders Van De Velde Participation majoritaire BDR B.V.B.A. (→ SEWER-TEC)

2015

Fusion Renotec- Sewer-Tec

2016

Reprise Het Bourgondisch Huis

2017

Déménagement dans le nouveau bâtiment août 2017, Winkelomseheide 229, Geel

2021

Achat de la propriété de Wommelgem Nijverheidsstraat 72, 2160 Wommelgem

Achat immeuble Bruxelles Avenue Béjar 1, 1120 Bruxelles

02 DURABILITÉ



4. À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport de durabilité est la 6e version publiée par Renotec et porte sur le cycle 2021-2022.

Ce rapport porte sur le Groupe Renotec, dont le siège social est situé Acaciastraat 14C à 2440 Geel. Nos produits et services sont fournis en Belgique.

Nous nous efforçons de dresser un rapport à l'échelle du groupe, dans la mesure où les données chiffrées sont connues.



5. LES SDG COMME CADRE DE RÉFÉRENCE



Renotec choisit de baser ses efforts en matière de développement durable sur les Sustainable Development Goals (SDG) des Nations Unies. En septembre 2015, ces SDG ont été officiellement adoptés par l'assemblée générale de l'ONU. Ces objectifs reflètent les trois dimensions du développement durable : économique, sociale et écologique.

Il s'agit également d'une fusion unique de deux agendas mondiaux : le développement durable et l'aide au développement.

Cet agenda met l'accent sur « l'universalité », ce qui signifie que cette implémentation ne doit pas avoir lieu uniquement dans les pays en développement, mais sur toute la planète.

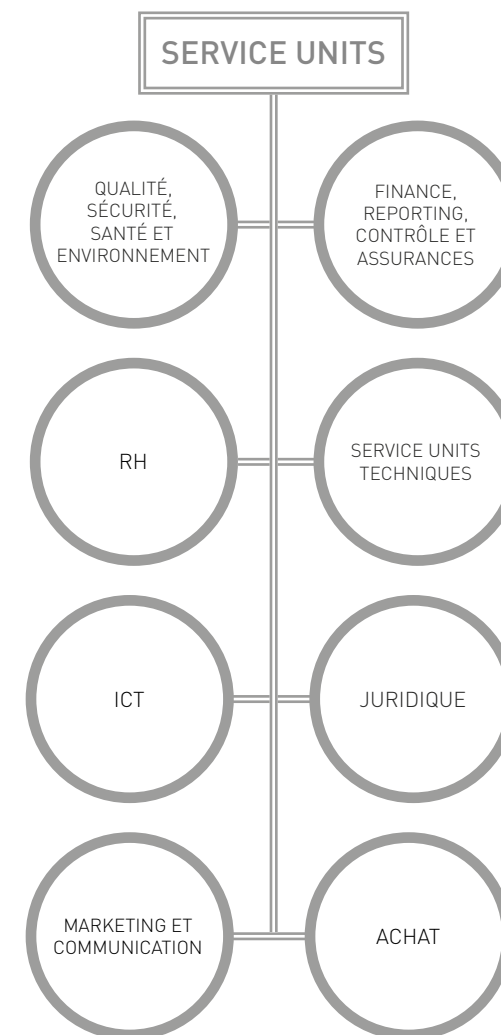
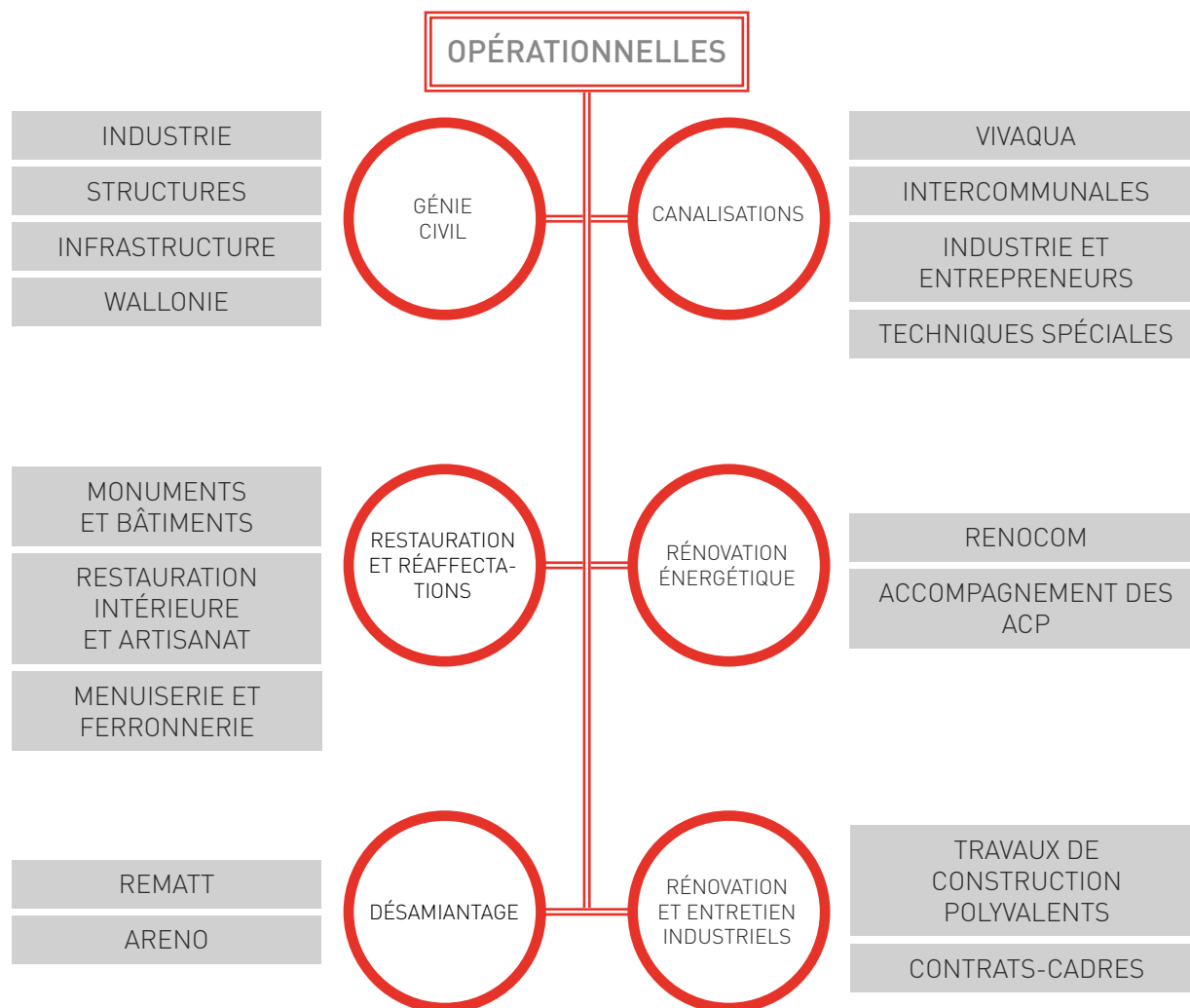
Depuis 2017, Renotec s'engage à suivre ces SDG et à communiquer la vision sur laquelle elles se basent. Nous sommes convaincus que ces objectifs sont nécessaires et nous les défendons auprès de toutes nos parties prenantes.

Nous estimons que le développement durable est encore trop souvent cantonné uniquement aux émissions de CO₂ et au traitement des déchets.

Ces aspects sont bien sûr importants, mais le développement durable implique tellement plus que cela ! Nous voulons nous pencher sur tous les principes de l'entrepreneuriat durable :

« **personnes, planète, prospérité, partenariats, paix et plaisir.** ». Aucun SDG n'a la priorité, ils ont tous la même importance.

6. PROFIL DE L'ORGANISATION



7. PARTIES PRENANTES

Une bonne communication avec nos parties prenantes contribue à instaurer un climat de confiance et une meilleure compréhension entre toutes les parties.

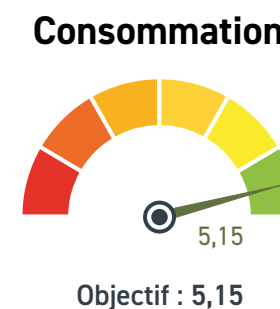
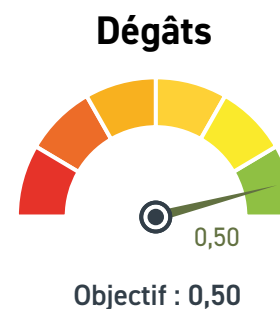
Elle renforce la position de Renotec sur le long terme et permet des propositions et initiatives innovantes. Les thèmes importants qui peuvent concerner nos parties prenantes sont notamment le bien-être de nos collaborateurs, la satisfaction client, l'orientation client, ...



8. CHAÎNE DE VALEUR

Les activités de notre entreprise ont un impact sur l'environnement et notre cadre de travail. Voilà pourquoi Renotec mise résolument sur le développement durable. **Nous voulons réduire au maximum cet impact en construisant un avenir durable via notre chaîne de valeur.** Le développement durable crée de nouvelles opportunités.

Nous continuons à franchir des étapes dans ce domaine. Récemment, nous nous sommes d'ailleurs engagés à obtenir un certificat de lutte contre les émissions de CO₂ selon le Manuel de l'Échelle de performance CO₂ 3.1.



03 ACTIONS 2021



9. OBJECTIFS ET ACTIONS

CHARTER VOKA ENTREPRISE DURABLE 2020-2021

Renotec a une fois de plus obtenu le certificat VOKA Entreprise durable (cycle 2021-2022).

Pas moins de 14 projets ont été abordés dans ce plan ambitieux. Les 14 projets sont brièvement présentés ci-dessous.

Sous la devise « ne pas avancer, c'est reculer », le nouveau plan d'action pour le cycle 2022-2023 a été lancé.





1. AMÉLIORER LA COLLABORATION ENTRE COLLÈGUES

Nous sommes fortement engagés en faveur de la diversité. Nous employons pas moins de 41 nationalités dans notre organisation. L'amélioration de la coopération entre collègues, le maintien de la qualité de nos formations et instructions et l'accessibilité maximale des informations pour nos employés restent un défi. Nous nous sommes donc mis à la recherche d'un outil qui pourrait nous aider dans ce domaine.

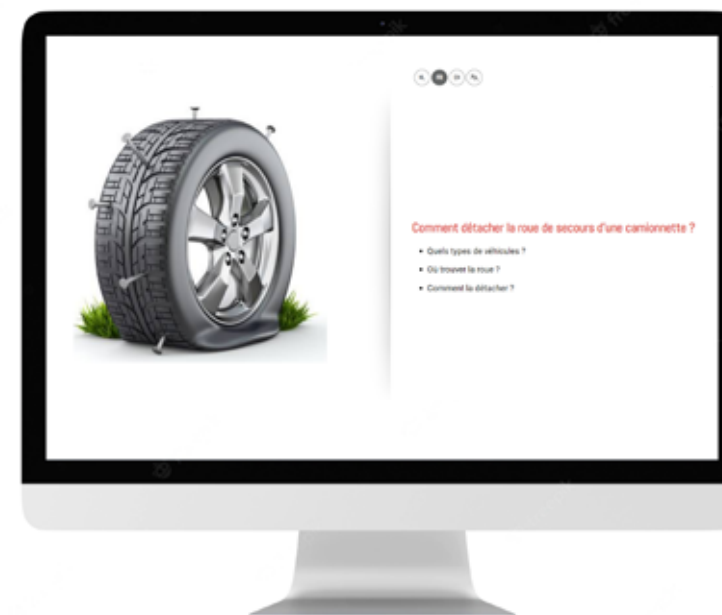
- Phase 1 – Analyse
- Phase 2 – Décision de la direction
- Phase 3 – Implémentation/évaluation

PHASE 1 - ANALYSE

Nous avons commencé par examiner la manière dont les gens apprennent aujourd'hui. Les gens ont tendance à regarder des tutoriels sur Youtube et à copier les actions plutôt que de rechercher des informations dans des documents, des les interpréter et les convertir en comportement.

C'est ainsi que nous avons lancé Manuel.to. Une application en ligne qui se concentre très fortement sur l'aspect visuel et qui peut mettre à disposition tous les manuels en 180 langues différents (traduction par ordinateur)

Nous avons mis en place un groupe de travail pour examiner les possibilités. Après une séance d'information, les collègues se sont mis au travail pour réaliser les instructions.



Exemple

« Comment détacher la roue de secours d'une camionnette ? »



PHASE 2 - DECISION DE LA DIRECTION

Les instructions du groupe de travail ont été présentées à la direction, ainsi que les conclusions. **Tout le monde était très positif : surtout concernant la facilité d'utilisation :**

- Passage d'un appareil à l'autre :
→ p.e. téléphone – tablette – ordinateur ;
- Intégration d'images :
→ directement et par les photos et vidéos sauvegarder.
- Générer la traduction (par ordinateur) en appuyant sur un bouton.
- Mise à disposition d'une instruction par un code QR ou le partage d'un lien.



PHASE 3 - IMPLEMENTATION/EVALUATION

Le groupe de travail s'élargit systématiquement :

1. Les collaborateurs des services de soutien ;
2. Ambassadeurs → 2 collègues par division ;
3. Les enseignants du programme de formation des nouveaux chefs de projets ;
4. Nouveaux chefs de projets en formation → cela fait désormais partie intégrante de la formation de base des nouveaux chefs de projet ;
5. Autres parties intéressées.

Afin de garantir la qualité de chaque instruction, nous avons mis en place un flow. Chaque instruction est vérifiée par le responsable de la division, un collègue du QSSE et par le département Marketing et Communication. De cette façon, nous sommes sûrs que l'information est correcte et conforme à la sécurité et à notre identité d'entreprise avant qu'elle ne soit distribuée dans l'organisation.





2. GESTION DURABLE DE L'ÉNERGIE

Depuis des années, nous nous concentrons sur la gestion durable de l'énergie, comme par exemple les panneaux solaires sur notre site de Geel. Ce cycle, nous sommes allés un peu plus loin. Nous avons développé un système d'énergie verte via un pack de batteries. Cette batterie est chargée par la camionnette elle-même. Et ce, grâce à un panneau solaire sur le toit.

À QUOI SERT L'ÉNERGIE VERTE PRODUITE ?

Nous avons construit un système électrique complètement indépendant dans l'un de nos véhicules. Il se compose de 2 panneaux solaires de 175 W placés sur le toit. Dans notre camionnette, il y a un onduleur et une batterie. Capacité de la batterie → 3 kW. Cette puissance de 3 kW est suffisante pour charger les petites machines de base pendant une journée de travail.



À QUOI SERT L'ÉNERGIE VERTE PRODUITE ?

- Éclairage du site (hiver) ;
- Bétonnage autour du tuyau existant ;
- Perçage de nouveaux raccords sur des tuyaux en béton ;
- Chargement des batteries ;
- Petits travaux de meulage ;
- Travaux de pompage ;
- Signalisation lumineuse des véhicules ;
- Et à ne pas oublier : faire du café ☺.

AVANTAGES ? Elles sont nombreuses!

- Moins de désagrément: pas de bruit du groupe électrogène ;
- Pas de transport d'essence ou de diesel pour le groupe électrogène ;
- La défaillance des groupes électrogènes est limitée ;
- Système « Plug and Play » → peut être installé dans une autre camionnette ;
- Pas d'entretien ;
- Économie de poids (poids du groupe électrogène) ;
- L'alimentation d'énergie est fournie quand vous en avez besoin ;
- Énergie verte.



ON S'ARRÊTE LÀ?

Non, pas du tout! Nous continuons à innover. Nous étudions actuellement la possibilité d'équiper nos cabanes de chantier d'un « energy box ». Il s'agit d'un cadre qui est placé sur le toit de la cabane. Dans ce cadre nous installons les panneaux solaires. Un petit conteneur contenant l'onduleur et la batterie sera relié à la cabane du chantier. Cela devrait être suffisant pour fournir à la cabane de chantier l'électricité nécessaire.

De cette façon, nous continuons à contribuer à une planète plus verte et plus vivable !





3. ÉCOLOGISATION DU PARC AUTOMOBILE

Pour le transport du futur, nous recherchons des sources d'énergie alternatives et durables pour notre parc automobile.

À cette fin, nous avons mené une étude approfondie sur :

→ Conduite électrique ;

→ Infrastructure des stations de recharge ;

PHASE 1 - Analyse

Vous trouverez ci-dessous les aspects qui ont été analysés lors de l'étude préliminaire technique et pratique :

Techniques :

- Infrastructure des stations de recharge sur nos sites :
 - Analyse des capacités de charge;
 - Analyse des investissements;
 - Demande de subvention;
- Cette opération a été réalisée en coopération avec Encon, une agence indépendante qui aide les entreprises à trouver des solutions créatives et novatrices pour devenir plus durables.

- Le matériel de l'infrastructure des stations de recharge → en collaboration avec TSG, installateur des stations de recharge ;
- Bornes de recharge à domicile → en collaboration avec TSG, installateur des stations de recharge ;
- Gestion et administration de la consommation des VE → en collaboration avec E-flux.

Pratique :

- Carpolicy 2022 par catégorie ;
- Définition des budgets TCO ;
- Essai de véhicules électriques par des chefs de projet → Nos collègues testeurs ont déclaré que la conduite électrique implique un état d'esprit différent. C'est un élément à prendre en compte. L'infrastructure de recharge actuelle en Flandre n'est pas encore optimale, ce qui limite la flexibilité
- Enquête sur les possibilités de bornes de recharge à domicile pour les employés.





PHASE 2 - CONCERTATION DE LA DIRECTION

Notre direction a reçu une présentation détaillée des défis et des engagements liés à la conduite électrique dans le futur. Il a été décidé de commencer par l'achat de véhicules hybrides pour la catégorie 3 (direction) et la catégorie 4 (cadres).

PHASE 3 - IMPLÉMENTATION

Entre-temps, le déploiement de la car policy 2022 a commencé. Pour cela, nous utilisons le nouvel outil de simulation d'Arval. Les paramètres utilisés sont ceux des émissions de CO₂ du véhicule.

De plus, nos sites sont équipés de bornes de recharge.



► ÉLECTRIFICATION - CAR POLICY

4. “NO TIME TO WASTE”

« Ma’Chique » est l’un de nos mots Renotec que nous utilisons pour, entre autres, l’ordre et la propreté. En plus de notre lieu de travail, nous voulons nous engager en faveur d’un environnement propre. Nous avons lancé un appel interne à nos collègues pour une journée “Renotec Clean up day”. Cela s’est passé près de notre siège social à Geel.

En un clin d’œil, nous avons eu près de 60 inscriptions. Des volontaires qui étaient prêts à nettoyer le quartier ensemble après les heures de travail. Nous avons constitué 12 groupes de 4 à 5 personnes de divisions différentes. Un parcours de +/- 4 km a été tracé pour chaque groupe. De cette façon, nous nous sommes assurés que tout le monde pouvait ramasser les déchets.

Le 30 mars 2022, le moment est venu. Nos volontaires ont reçu leurs instructions :

58 PARTICIPANTS	50 KM	ASAP AS SAFE AS POSSIBLE
---------------------------	-----------------	------------------------------------



Armés de pinces à déchets (de Mooimakers) et de sacs poubelles (de Stad Geel), nos collègues ont rempli leurs sacs de toutes sortes de déchets. La quantité de déchets collectés était incroyable. En particulier les mégots de cigarettes, les canettes et surtout du plastique. Ensuite, tous les collègues se sont réunis au siège social avec leur « recueil »

Bien entendu, nous avons également combiné le fonctionnel à l’agréable. Nous avons terminé par un snack et une boisson. Les déchets qui en sont issus ont bien sûr été triés dans la bonne poubelle 😊.

L’action a été un tel succès que nous avons décidé de la répéter l’année prochaine (29/03/2023) !



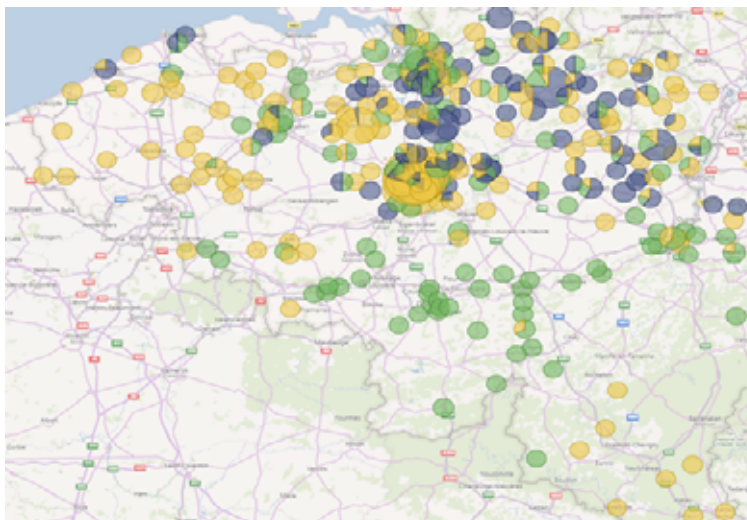
5. TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL DURABLES

Depuis des années, Renotec sensibilise ses employés à l'éco-conduite. Nous avons lancé le projet "EcoDriving", dans le cadre duquel nous informons tous les employés sur la manière dont ils peuvent réduire leur empreinte écologique. En rendant les déplacements domicile-travail plus durables, nous améliorons également le bien-être de nos employés.

Actions prises dans ce cadre au cours de ce cycle :

1. Déplacement domicile-travail:

La situation actuelle des déplacements domicile-travail a été dressée :



A partir de cette analyse, nous avons défini des objectifs par division. Ceux-ci sont suivis et discutés lors des réunions trimestrielles. En outre, nous nous concentrons sur le recrutement dans la région où nous travaillons. De cette façon, nous limitons les déplacements de nos employés.

2. « Sécurité et durabilité sur la route »

Chaque mois, nous publions notre bulletin d'information « Veilig en duurzaam op de baan » (= Sécurité et durabilité sur la route). Il contient des objectifs communs et des conseils et astuces (par exemple, pour limiter les dégâts, ce qu'il faut faire en cas d'accident).

3. Formation mobilité

Les nouveaux recrues reçoivent une formation mobilité.



4. Entretiens face-à-face

Lors des formations d'hiver 2021-2022, nous avons commencé à avoir des discussions individuelles pour obtenir le retour de nos employés à ce sujet :

Distances	Chargement	Places de stationnement	Occupation	Confort
Que pensez-vous du nombre de kilomètres que vous devez parcourir ?	Roulez-vous souvent avec une remorque ?	Avez-vous suffisamment de places de stationnement au niveau du chantier ?	Toutes les places assises de la camionnette sont-elles occupées ?	Disposez-vous du confort nécessaire dans votre véhicule ?
Pensez-vous que l'on tienne suffisamment compte de votre lieu de résidence lorsqu'on vous attribue un chantier ?	Serait-il possible de faire autrement, selon vous ?	Ces places sont-elles sûres (pas de risque de dégâts par les matériaux) ?	Voyez-vous beaucoup de collègues qui ont des places libres ?	Qu'est-ce qui manque selon vous ?
Quel est votre sentiment à cet égard ?	Estimez-vous que votre camionnette est bien chargée ? Trop ?		Habitent-ils dans la même région ?	
Qu'est-ce que vous préféreriez ?				
Devez-vous beaucoup vous déplacer pendant la journée de travail ?				
Comment cela se fait-il ?				
Selon vous, quelle est votre consommation ?				
Consultez-vous chaque mois le rapport de DrivOolution ?				

→ Sur base de la synthèse et des résultats de ces entretiens, des actions (supplémentaires) seront définies.



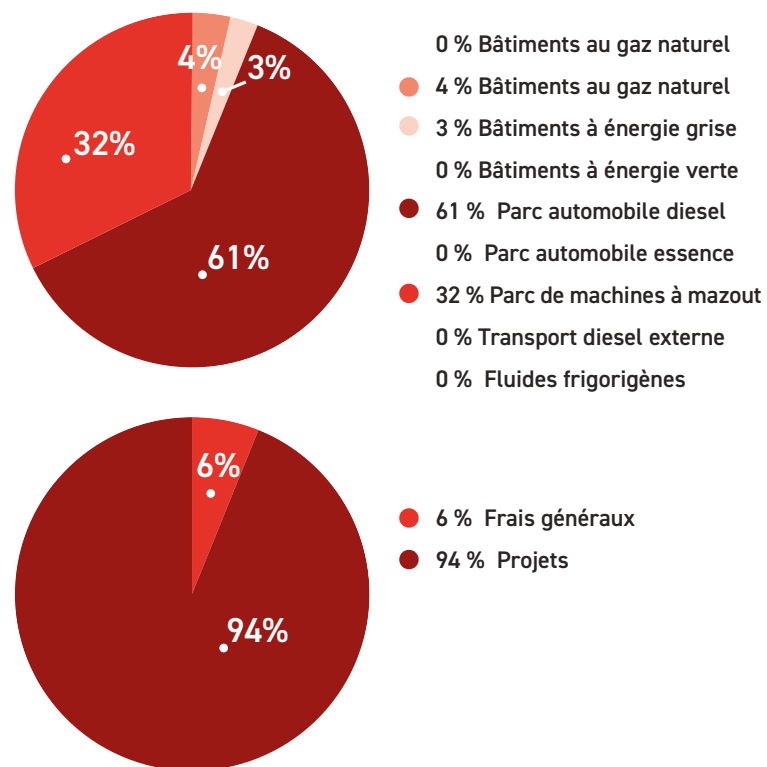
6. REDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

Nous aimons rester un pionnier et nous voulons augmenter encore l'impact sur notre empreinte écologique. C'est pour cette raison que nous étudions les possibilités de mettre en place un système d'échelle de performance en matière de CO₂. À l'avenir, le gouvernement le demandera également lors des appels d'offres.

PHASE 1 - ANALYSE

Pour commencer, nous avons collecté des données et fait l'inventaire de nos émissions de CO₂ (bâtiments, machines et véhicules). Un audit externe a été demandé à un organisme de certification.

SCOPES D'ÉMISSIONS I + II



PHASE 2 - PLAN D'ACTION

Pour stimuler l'engagement des employés, nous leur avons demandé comment nous pourrions réduire nos émissions. Cette initiative a été lancée par un sondage sur Workplace (notre canal de communication interne).

Quelques-unes des réactions de nos collègues :

- Bio-diesel ;
- Moteurs à hydrogène ;
- Plantation d'arbres en fonction de l'émission CO₂-sur certains projets ;
- Ne pas faire tourner le moteur inutilement ;
- Panneaux solaires sur les chantiers de construction.



PHASE 3 – IMPLÉMENTATION

Aperçu

- La consommation d'énergie propre a été convertie en émissions de CO₂ afin d'obtenir un meilleur aperçu des émissions de CO₂ par flux énergétique.

Réduction

- Un plan d'action a été élaboré pour mettre en œuvre les objectifs de réduction et ainsi pouvoir réduire les émissions de CO₂.

Transparence

- Communication interne/externe sur notre politique en matière de CO₂.

Participation

- En tant qu'entreprise, nous participons activement à la Charte Voka Entreprise durable, où la réduction des émissions de CO₂ de tous les participants est un point commun.

Le 21 juin 2022, phase 1 de l'audit pour l'échelle de performance CO₂ (au niveau 3) est prévu. Les documents suivants ont été fournis à cette fin :

- Détermination des limites ;
- Revue de la direction ;
- Rapport d'audit interne ;
- Preuve de la contribution à la SKAO ;
- Empreinte et justification ;
- Évaluation de l'énergie ;
- Objectifs de réduction et plan d'approche ;
- Liste des mesures complétée, y compris les mesures propres ;
- Plan d'action pour la gestion de l'énergie ;
- Plan de communication ;
- Aperçu des initiatives.

→ L'objectif de cet audit est d'examiner si notre organisation est prête pour l'audit de niveau 2 qui aura lieu les 4 et 5 juillet 2022.





7. RÉDUIRE LES CONTRAINTES PHYSIQUES (VIBRATIONS MAINS-BRAS) LORS DU TRAVAIL AU-DESSUS DE LA HAUTEUR DES ÉPAULES

Travailler dans le secteur de la construction reste physiquement exigeant. Si la charge physique est trop lourde, les employés peuvent souffrir de troubles physiques qui les empêchent de faire leur travail correctement ou pas du tout. Une posture de travail saine et l'utilisation d'aides rendent le travail plus léger, plus sûr et plus sain. Elle réduit le risque de plaintes, tant à court qu'à long terme.

En plus d'informer notre personnel sur la manière d'éviter les troubles physiques en adoptant une posture correcte, nous leur fournissons également diverses aides pour rendre le travail moins exigeant.

Nous étions également à la recherche d'une solution ergonomique pour faciliter le travail au-dessus de la hauteur des épaules (par exemple avec un marteau) au moyen d'un squelette ou d'un bras de support :

- À utiliser dans les situations de travail où la charge physique et statique est élevée.
- La fonction principale est de soutenir une ou plusieurs parties du corps, afin de réduire la charge sur le corps.

Nous avons fait appel à plusieurs fournisseurs pour obtenir des renseignements et une offre de prix. Ces devis ont été soumis à la direction et 2 exosquelettes ont été achetés.

Plusieurs employés ont eu l'occasion de tester un exosquelette pour diverses activités.





Il a été convenu que l'organisation achètera un exosquelette pour les collègues qui souhaitent l'utiliser. Après tout, le prix de revient est négligeable si l'on considère qu'il s'agit d'un investissement sur l'ensemble de la carrière de nos employés. Leur santé passe avant tout.

Feedback collègues :

Activité	Réactions positives	Réactions négatives
Ponçage du plafond	—	Ce n'est pas une bonne solution. Il gênait quand on se penchait et n'était pas très agréable. En portant l'exosquelette pendant une longue période, ce collègue a perdu un peu la sensation dans ses bras (peut-être pas ajustée à 100%).
Ponçage du plafond	Facilite efficacement le travail en hauteur, mais dans une mesure limitée.	Ici aussi, la mobilité est un problème.
Ponçage avec aspiration des poussières au plafond	—	Difficile d'abaisser la ponceuse pendant le ponçage à cause du renfort sur les épaules, donc très fatigant au bout d'un moment. Après une heure, ce collègue a enlevé l'exosquelette.
Le piquage et le meulage au plafond	Moins de tension sur le dos et les bras, dont ce collègue souffrait auparavant.	Cela est plus stressant pour les autres groupes musculaires. Il a eu des douleurs musculaires pendant 2 jours par la suite. Presque impossible à enfiler seul, l'aide d'une deuxième personne est nécessaire. Même en hiver, il est très chaud à porter. Il n'est pas certain qu'il puisse être utilisé pendant l'été.
Piquage au-dessus de la tête	Moins de tension dans le dos	Cela fait mal au bas du dos. A cause de cela, le collègue a cessé de le porter.
Réparation du plafonds en béton	Facilite efficacement le travail en hauteur, mais dans une mesure limitée.	Pour enlever le mortier du seau, l'exosquelette est très contraignant. L'exosquelette limite également les possibilités de grimper et de manœuvrer sur l'échafaudage.
Lubrification aérienne (réparation du béton)	—	Pas utile si vous devez toujours monter et descendre pour ramasser le mortier, plutôt pour une activité constante en hauteur. Il n'est pas confortable et rend vos mouvements plus maladroits.



8. PROJET DURABLE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ – DE WAAIBURG

Notre coopération avec De Waaiburg a débuté par une journée de bénévolat en 2018. De Waaiburg est une organisation active dans l'aide à la jeunesse dans le centre de Geel. Ils accompagnent les jeunes et leurs familles qui connaissent des difficultés passagères. Quatre ans plus tard, nous continuons à bâtir ce partenariat durable.

Cette fois, nous avons mené une action spéciale pour eux en vendant le miel de nos abeilles Renotec. Voici le message envoyé à nos collègues :

Grâce aux efforts de chacun, nous avons pu vendre tous les pots de miel ! Nos contacts chez De Waaiburg ont pu établir une liste de souhaits. Ils ont choisi une piscine et des carrelages. Étant donné le budget élevé dont nous disposions, nous avons pu acheter toutes sortes d'autres jouets pour eux.

MIEL RENOTEC

Les abeilles de Renotec ont fait leur premier miel. Nous vendons les pots de 250g à 5 €/pièce. Toutes les recettes seront reversées à une bonne cause : De Waaiburg à Geel.

Vous voulez commander un pot ? Envoyez un e-mail à Karlien de la réception : karlien.nowak@renotec.be. Votre commande ne sera valable que lors du paiement. Assurez-vous d'avoir le montant exact en cash.

Vous pourrez venir retirer les pots début juillet. Nous n'avons que 200 pots, ne tardez pas !

Il va sans dire qu'ils étaient ravis ! Retour de De Waaiburg :

« Nous avons beaucoup pensé à vous ces derniers jours. Lorsque je suis en train de travailler dur dans mon bureau et que j'entends les cris de joie à la piscine, cela me redonne du courage !

Vous avez fait le bonheur de nombreux enfants !

Comme promis, les photos sont en annexe.

Encore un grand merci ! »

Nous avons remercié nos collègues par une communication sur Workplace (notre plateforme de communication interne) :

Merci à tous ceux qui ont acheté du miel de nos abeilles Renotec. Avec les recettes, nous rendons les enfants de l'organisation De Waaiburg à Geel très heureux (surtout avec ces températures ☺). Bientôt nous aurons notre 2ème récolte de miel, ces revenus seront également pour De Waaiburg.





9. ENGAGEMENT DANS UN PROJET DURABLE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ - AL-ARM

Al-Arm est une association où les personnes ayant fait l'expérience de la pauvreté peuvent s'exprimer et où l'on donne une voix à la pauvreté. L'association souhaite créer un centre de rencontre à Geel, pour lequel elle a reçu des locaux, à savoir l'ancienne justice de paix de Geel.

Elle nous a demandé si nous pouvions l'aider (par analogie avec les travaux que nous avons effectués pour De Waaiburg) par le biais de travaux de rénovation. Il s'agissait principalement de divers travaux dans le jardin, au rez-de-chaussée et au premier étage.

Avec beaucoup d'enthousiasme, nous avons directement proposé une journée de bénévolat qui aurait lieu le 21 mai 2022. En février 2022, nous avons prévu une visite chez Al-Arm afin d'évaluer ensemble les travaux nécessaires et les possibilités. Compte tenu de la technicité, nous avons fait appel à un collègue de notre division Rénovation industrielle et contrats-cadres. Il a fait un inventaire détaillé des matériaux nécessaires et des heures de travail prévues.

Il en est ressorti que les travaux n'étaient pas vraiment réalisables par nos bénévoles. C'était un travail de professionnels 😊.

Nous avons expliqué la situation à la direction. Ils ont décidé que la journée de bénévolat pouvait être annulée et que les travaux énumérés ci-dessous pouvaient être réalisés par nos collègues de la division Rénovation industrielle et contrats-cadres :

- Aménagement d'un chemin pour les personnes handicapées ;
- Travaux de peinture et pose d'un parquet stratifié à clipser pour la salle de réunion ;
- Pose d'une cloison gyproc avec porte à peindre.

Nous ne travaillerons pas sur l'abri à vélos et l'isolation du grenier.

Sous réserve du planning des collègues, les travaux seront réalisés peu après les congés du bâtiment 2022.



La réaction de notre personne de contact chez Al-Arm parle d'elle-même :

« Bonjour,

Je n'arrive pas à y croire... Vous allez vraiment faire cela pour nous ? Nous ne pouvons pas vous remercier assez... C'est une merveilleuse nouvelle. Merci mille fois, nous ne nous y attendions pas du tout. »

10. AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ DE NOS TRAVAILLEURS GRÂCE AU SPORT

« Un esprit sain dans un corps sain ». Nous nous sommes penchés sur deux aspects importants en la matière, à savoir le repos et l'exercice physique.

PHASE 1 - ANALYSE

En 2020, Renotec a remporté deux initiatives dans le cadre de la campagne « Music@Work » de Studio Brussel. En raison du coronavirus, nous n'avons pu poursuivre le projet qu'en 2021. Dans un premier temps, nous avons examiné les différentes possibilités des workshops que nous avons gagnés :

PHASE 2 - DÉCISION DE LA DIRECTION

Les différentes options ont été présentées à la direction et au groupe de travail. Ils ont choisi :

1. Liantis session sommeil et récupération ;
2. Energy Lab/Keep moving activités sportives ('Around the world challenge').

PHASE 3 - IMPLÉMENTATION ET ÉVALUATION

1. Liantis session sommeil et récupération :

- La session a été planifiée le 24/02/2022.
- Nous avons lancé un appel à nos collègues via Workplace (notre plateforme de communication interne).

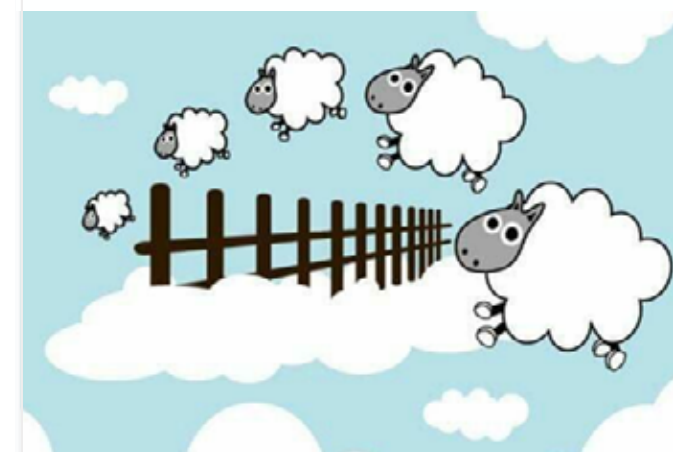
- 12 collègues se sont inscrits.
- Nos collègues ont dressé un bilan très positif de la session : beaucoup d'enseignements, des conseils pratiques étayés par des faits scientifiques, un bon équilibre entre théorie et exercices.

Vous aussi, vous comptez les moutons pour vous endormir ? Ou vous avez du mal à vous rendormir lorsque vous vous réveillez la nuit ?

Le 24/02/2022, nous organisons une session sur le sommeil et la récupération (salle de conférence WIJ - 15h-17h). Si vous souhaitez participer, veuillez envoyer un e-mail à an.willaert@renotec.be.

Qu'est-ce qui sera abordé ?

- Le sommeil et le rythme de sommeil
- Les causes d'un mauvais sommeil et son influence sur l'organisme
- Des conseils pour mieux s'endormir et se lever



1. LIANTIS	2. ENERGY LAB/KEEP MOVING
Sommeil et récupération	Testing des possibilités
Des choix sains	Activités sportives
FIT-digital	Coaching
Scan santé	
	

2. ENERGY LAB/KEEP MOVING 'AROUND THE WORLD CHALLENGE'

- L'objectif était de parcourir un nombre de kilomètres équivalent au tour complet de la terre entre le 01/03/2022 et le 31/03/2022. Concrètement : 40.075 kilomètres.
- Tous les types de sports étaient pris en compte : marche, course à pied, vélo, etc.
- Nous avons appelé nos collègues à participer via nos bulletins d'information internes et Workplace (notre canal de communication interne). Le manuel de la plateforme a également été distribué dans l'organisation.
- **77 collègues se sont inscrits pour ce défi.**



RENOTEC

Défi Around the world

1-31 mars

Chère collègue, cher collègue,

« Bouger plus » était pour vous aussi une de vos bonnes résolutions de ce début d'année ? Dans ce cas, notre défi « Around the world » est fait pour vous !

L'objectif ? Que tous nos collègues, employés et ouvriers rassemblés sous une même équipe, parcourent un nombre total de kilomètres équivalent à un tour du monde. Soit pas moins de 40 075 kilomètres ! Sur une durée de 4 semaines. Et chaque sport compte !



Vous en êtes ? Après tout...

« If not now, when? »

À vos marques...

Le défi commence le 1/03/2022 et se termine le 31/03/2022.

- En raison de certains problèmes techniques, nous n'avons pas atteint l'objectif final.

Pour augmenter le nombre de kilomètres parcourus, nous avons lancé 2 actions supplémentaires au cours de cette période :

- 19 mars 2022: en compagnie de 2 coureurs de l'équipe Trek Baloise, 11 collaborateurs de Renotec ont parcouru 120 kilomètres dans la région vallonnée de l'Haspengouw.
- 30 mars 2022 : notre campagne de ramassage des déchets (voir action 4 de ce rapport de durabilité).

11. MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (SDG) DE L'ONU AU SEIN DE RENOTEC

Sur la base de notre base de données photographique, nous avons réalisé une compilation d'images de nos propres actions et des SDG associés.



La direction a approuvé cette proposition. Cette image sera affichée en grand format (195 cm x 123 cm) dans la plus grande salle de conférence de notre siège social. De plus, nous fournirons des photos en petits formats à accrocher dans le bâtiment principal.

→ De cette façon, nous augmenterons la visibilité de nos actions et des SDG et l'implication de nos travailleurs dans la responsabilité sociale de l'entreprise.





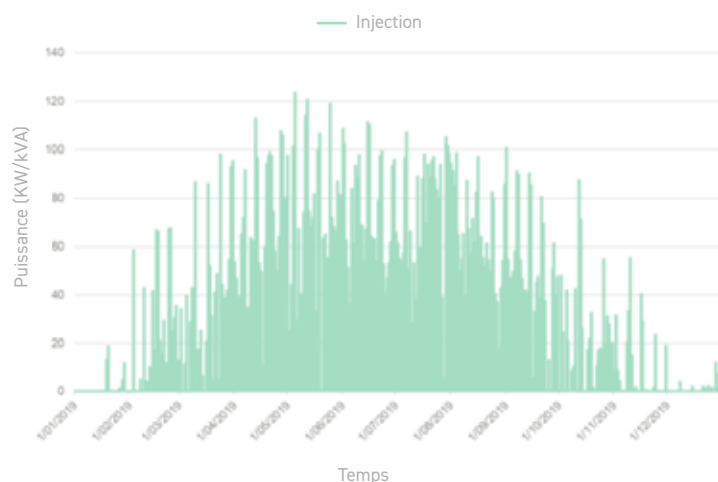
12. PROJET D'ÉNERGIE DURABLE DANS LE NOUVEAU HALL DE L'ARTISANAT

Le point de départ de ce projet d'énergie durable était d'étudier si des panneaux solaires supplémentaires étaient nécessaires sur le site de Geel pour garantir une production d'énergie suffisante pour charger nos véhicules électriques.

PHASE 1 - ANALYSE

Smart charging – PV

Chaque année, +/- 60.000 kWh sont injectés dans le réseau via le point de raccordement de Winkelomseheide. Il s'agit de l'énergie produite par l'installation photovoltaïque reliée à ce point de connexion mais non utilisée en interne par Renotec. Cette injection est basée sur les valeurs trimestrielles livrées par Fluvius en 2019 :



Grâce au développement de l'infrastructure de recharge à Geel, il y aura à l'avenir plus d'auto-consommation et l'injection sur le réseau sera réduite. Comme le moment de la production et de la consommation d'électricité n'est pas toujours simultanée, une partie de l'énergie verte de l'installation de panneaux solaires sera encore injectée, par exemple les jours de week-end ensoleillés.

Sur la base d'une simulation de 82 sessions de charge de 35 kWh par jour ouvrable, réparties sur le matin et l'après-midi, 20.000 kWh des 60.000 kWh injectés annuellement pourront effectivement être consommés par la future infrastructure de charge. Cela signifie que 20.000 kWh de moins devront être prélevés sur le réseau chaque année.

PHASE 2 – CONCERTATION AVEC LA DIRECTION

Les résultats de notre étude ont été discutés avec la direction :

- Il s'avère que, pour l'instant, notre installation fournit un rendement suffisant pour charger nos voitures.
- Nous injectons 60.000 kWh sur base annuelle. Si nos stations de recharge étaient agrandies, nous aurions une consommation supplémentaire de 20.000 kWh.
- Nous injecterions donc encore 40.000 kWh sur le réseau.

PHASE 3 - IMPLÉMENTATION

Sur la base de cette étude, nous n'installerons pas de panneaux solaires supplémentaires sur nos bâtiments pour le moment.



13. GESTION DURABLE DES RESSOURCES

La durabilité est un sport d'équipe. C'est pourquoi nous pensons qu'il est important de sensibiliser toutes nos parties prenantes à cette question. Notamment nos fournisseurs.

En 2021, nous avons envoyé une lettre à nos fournisseurs pour les inviter à réfléchir ensemble à l'approvisionnement circulaire dans le monde de la construction. Nous nous sommes assis autour de la table avec certains d'entre eux pour examiner leurs propositions. Et évaluer leur faisabilité au sein de l'organisation.

Pour l'instant, nous travaillons avec quatre fournisseurs dans cette optique :

1. LAYHER

Renotec a choisi les matériaux d'échafaudage Layher car ils sont interchangeables depuis 35 ans. Cela signifie que nous ne devons pas jeter l'ancien matériel. Autrefois, les pièces d'échafaudage déformées étaient jetées. Après concertation avec Layher, nous les conservons désormais.

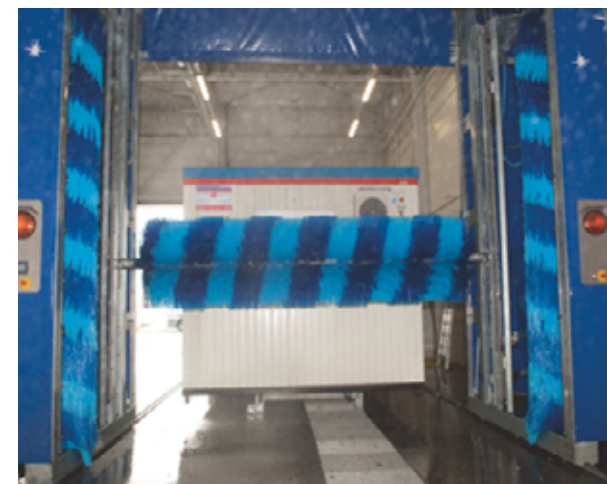
Deux fois par an, Layher vient à Geel avec un banc de cintrage. Cette machine est utilisée pour redresser les pièces déformées. Elles peuvent ainsi être réutilisées.

- 120 montants par an (estimation)
→ économie de 1.800 kg de ferraille sur une base annuelle.

2. WARSCO UNITS

Nous faisons laver nos conteneurs de chantier par Warsco units. En collaboration avec RietLand bvba, ils ont implanté deux roselières pour le traitement des eaux usées. Elles assurent chacune une partie de l'épuration. La roselière de percolation purifie les eaux usées de la station de lavage et une roselière tampon unique recueille les eaux de pluie provenant de la surface asphaltée autour des bâtiments. Les eaux peuvent ensuite doucement être évacuées vers les eaux de surface et réutilisées après épuration dans la roselière.

Objectif : épuration des eaux usées de la station de lavage, et collecte et épuration des eaux de pluie ruisselant sur 1 ha de surface asphaltée. L'eau purifiée est récupérée dans la station de lavage.





3. CARE

Depuis des années, nous travaillons avec la société Care pour le nettoyage de nos bureaux. Ils ont lancé un projet pour que leur personnel utilise moins d'eau.

- Au début de leur service, les agents d'entretien humidifient le nombre de torchons et de serpillières qu'ils utiliseront ce jour-là.
- La quantité d'eau et de produit est mesurée avec précision à l'aide du gobelet doseur. Ainsi, pas une goutte n'est perdue.
- Au lieu de mouiller à plusieurs reprises un torchon dans un seau d'eau sale, ils remplacent le torchon sale par un torchon propre.
- De cette manière, Care économise pas moins de 85 % d'eau et 90 % de produit par nettoyage.
- Care a conclu un partenariat dans le cadre duquel elle reverse chaque année le nombre de litres d'eau économisés grâce à cette technique de nettoyage à des organisations actives dans des régions où il n'y a pas d'eau potable. En 2022, Care a fait don de 85.847 litres d'eau à Made Blue au nom de Renotec.





4. GAIA CIRCULAIR

Cette organisation collecte des produits et les recycle en nouvelles matières premières et/ou produits.

Des GAIA Resources boxes ont été placées dans tous nos établissements.



Que peuvent déposer nos collègues dans les boxes :

- ✓ Vêtements de travail (éventuellement sales/déchirés) ;
- ✓ Chaussures de sécurité (éventuellement sales/trouées) ;
- ✓ Équipements de protection individuelle : lunettes de sécurité, casques anti-bruit, casques.

Que ne peuvent pas déposer nos collègues dans les boxes :

- ✗ Autres vêtements ou chaussures ;
- ✗ Bouchons d'oreilles.

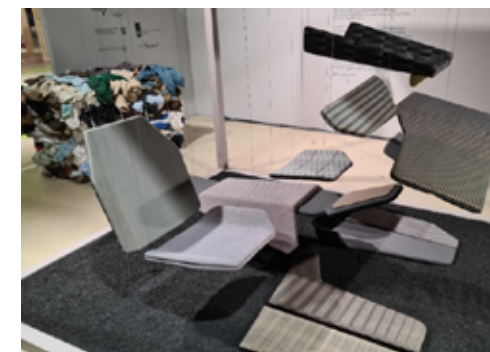
Sur la base d'une application, nous pouvons voir les résultats obtenus par notre entreprise :

- La réduction de la consommation de H₂O (objectif global : 6) ;
- L'utilisation des heures de retour social (objectif global : 8) ;
- La réduction des déchets (objectif global : 12);

- La réduction des émissions de CO₂ (objectif global : 13).

→ En un coup d'œil, nous pouvons voir les heures de RSSI (retour social sur investissement) et ce que nous avons économisé en termes de CO₂, d'eau et de déchets.

À partir de 2023, plusieurs centaines de milliers de sièges de voiture et de canapés seront équipés de rembourrages circulaires, fabriqués à partir de matériaux incluant nos anciens vêtements de travail. C'est une véritable percée. L'industrie automobile est l'une des industries les plus complexes en matière de contrôles de qualité. Le tissu circulaire est inaltérable et donc approuvé. Le fait que nous y soyons parvenus ouvre la porte à pratiquement tous les autres secteurs !





14. AMÉLIORER LA COMMUNICATION INTERNE DE RENOTEC

Avec 41 nationalités différentes et des collègues dispersés sur des chantiers un peu partout en Belgique, il n'est pas toujours facile de joindre tout le monde. Notre enquête annuelle auprès des collaborateurs nous fournit aussi régulièrement du feed-back sur la manière d'améliorer la communication interne entre les différentes divisions.

Voilà pourquoi nous avons déployé Workplace. Une version de Facebook pour les entreprises et leurs collaborateurs.

Principaux avantages :

- Facile d'utilisation → la plupart des collaborateurs connaissent Facebook. La plateforme Workplace fonctionne de la même manière.
- Les messages sont disponibles dans la langue du collaborateur.
- Facile d'accès (sur smartphone, tablette et/ou ordinateur).

- L'accent est mis sur l'interaction.
- Les informations relatives à l'entreprise sont regroupées à 1 endroit.

PHASE 1 - ANALYSE

Un groupe de travail a été mis en place pour explorer les possibilités. Ce groupe de travail était composé de collègues des services de soutien, des divisions opérationnelles et de 2 collègues de notre Junior Board.

Thèmes examinés par notre groupe de travail :

- Contenu : qu'est-ce qui peut et ne peut pas être publié sur Workplace ?
- Sur quoi hésitons-nous encore (par ex. : qui gère Workplace) ?
- Quels sont les différents groupes à définir ?

PHASE 2 - CONCERTATION AVEC LA DIRECTION

Un certain nombre de questions, remarques et défis ont été examinés et transmis à la direction :



Il a été décidé que la plateforme ne serait pas utilisée pour la communication de crise, mais pour partager des informations intéressantes/amusantes entre nous. Ainsi que pour publier des communications générales.



PHASE 3 - IMPLÉMENTATION ET ÉVALUATION

Le déploiement s'est déroulé de diverses manières :

1. Via des bulletins d'information :



Ces dernières semaines, nous avons visité presque tous les chantiers avec notre camionnette promotionnelle. Parfois même plus d'une fois.

La nouvelle application de communication interne a été présentée à tous les collaborateurs de Renotec. 538 collègues sont actifs sur ce Facebook interne et nous voyons déjà apparaître de nombreuses magnifiques photos des chantiers !

2. Ouvriers

- Pour les ouvriers, Workplace a été déployé par le biais d'une campagne : tous les chantiers ont été visités par le département Communication & Marketing et les RH. Une vidéo a été réalisée avec les instructions en plusieurs langues. Workplace a été installé sur place sur les téléphones portables.
- Pour chaque nouvel ouvrier, un code d'accès est demandé par les collègues du recrutement. Ils aident les nouveaux venus à installer l'application.

3. Employés

- Pour les employés, l'application a été présentée lors d'une séance d'information.
- Les nouveaux employés sont automatiquement invités.



Actuellement, 653 de nos collègues ont un compte actif sur Workplace.



Quelques exemples

Roeland Fraussen » WeAreRenotec
17 juni om 19:20

👍👍👍 Avec une grande fierté : après une semaine d'audit par SGS, nous avons reçu l'annonce que nos certifications VCA** et ISO sont prolongées pour l'année à venir ! Notre équipe QSSE a parfaitement accompagné cette semaine d'audit intense à vos côtés. C'est une récompense bien méritée après tous vos efforts ! Félicitations et merci !



Sofie De Deckere » Restauratie en herbestemmingen
Gisteren om 07:06

De nouvelles cheminées en cours de construction ! #stadsfeestzaal Anvers - démontage - réparation / remplacement de la pierre naturelle - montage .. bonne continuation à toute l'équipe, beau chantier !



David Gebruers is with **Johan Nys** and 4 others » WeAreRenotec
June 17 at 12:44 PM

Il est agréable de recevoir un conteneur joliment rénové avec un intérieur entièrement neuf. Merci à l'équipe TSU #TSU #concoursphoto



AMÉLIORATION CONTINUE

La « QUALITÉ » est un mot-clé chez Renotec. Réfléchir sans cesse à la manière d'optimiser l'organisation du travail, l'efficacité, la valeur ajoutée est une évidence pour notre entreprise. Toujours se concentrer sur ce que nous pouvons encore améliorer est une bonne attitude de base. Mais nous voulons aussi mettre en avant les nombreuses réalisations positives et les petits pas en avant que nous faisons chaque jour.

JURIDIQUE - TOP 3 DES OBJECTIFS 2021

1. Suivre les modifications de la législation, mettre en œuvre les ajustements nécessaires et diffuser les informations pertinentes. Beaucoup de choses changent en ce moment dans différents domaines (sociétés et associations, insolvabilité, droit de la preuve, droit des sociétés, etc.). Cela nécessite une formation continue.
2. Poursuite et extension des formations extensives destinées aux chefs de projet, y compris par le biais d'un bureau externe. Celles-ci ont été limitées en 2020 en raison de la crise du coronavirus.
3. Recrutement d'un employé administratif sous-traitants (50 % chantiers / 50% administratif) pour assurer le suivi administratif de la sous-traitance en ce qui concerne un certain nombre d'obligations de droit social typiques du secteur de la construction.

FINANCE - TOP 3 DES OBJECTIFS 2021

1. Déploiement Power BI dans le département et les Technical Service Unit (suivi des performances, prévision des résultats, ...).
2. Flotte - Campagne de mobilité ASAP (As Safe As Possible) en collaboration avec le partenaire DrivOlution.
3. Traitement numérique et plus efficace des volumes et diverses autres optimisations (flux de trésorerie, ...).

RH - TOP 3 DES OBJECTIFS 2021

1. Numérisation des entrées en fonction et sorties de fonction du personnel.
2. Simplification du partage des instructions via Manual.to (déploiement dans l'organisation).
3. Augmentation de l'afflux de candidats – diminution des départs (accent sur les ouvriers)

AMÉLIORATION CONTINUE

QUALITÉ – TOP 3 DES OBJECTIFS 2021

1. Permis d'environnement de classe 1 – site de Geel.
2. Implémentation du système de gestion échelle de performance CO₂.
3. Nouvelle implémentation des cartes S&S (= sécurité et santé) (approbation CP/médecin du travail).

PRÉVENTION – TOP 3 DES OBJECTIFS 2021

1. Création et mise à jour d'IER spécifiques (protection de la maternité, travail avec des jeunes, ...).
2. Optimisation de « l'inspection du lieu de travail » par département.
3. Modèle de plan S&S Renovation + risques spécifiques.

TSU – TOP 3 DES OBJECTIFS 2021

1. Nouvel entrepôt-service technique à Bruxelles et nouvel entrepôt-service technique à Geel.
2. Déploiement Atelier 2.0.
3. Traduction des processus Atelier-Transport-Entrepôt dans le nouveau logiciel = TSU 2.0 (Technical Service Unit 2.0).

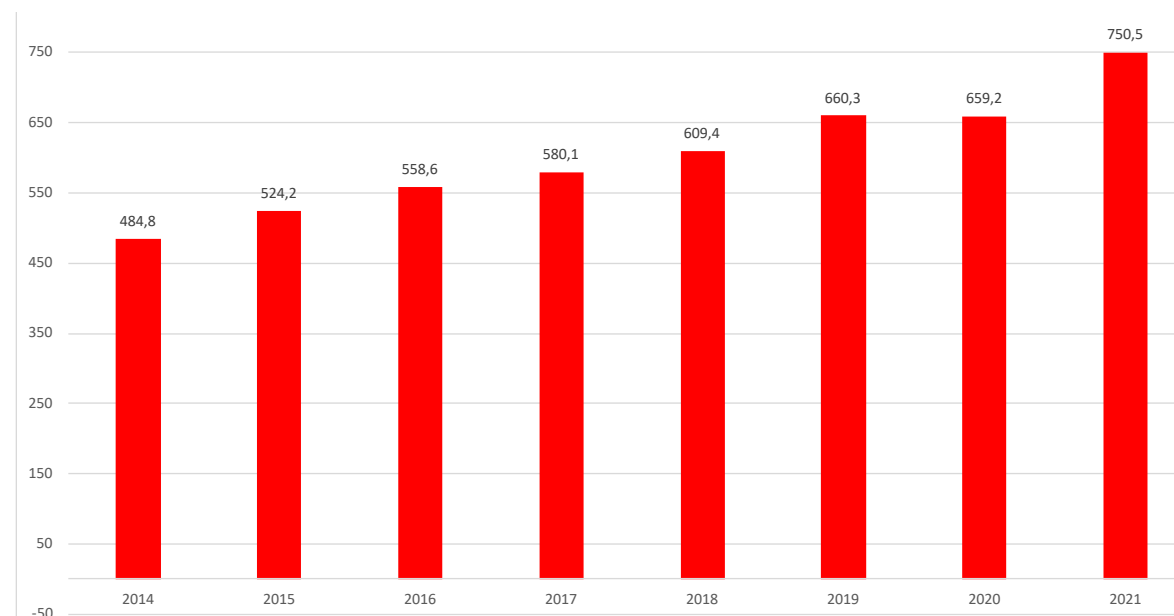
IT – TOP 3 DES OBJECTIFS 2021

1. Mise en œuvre du plan Technical Service Units 2.0 avec différents outils IT : outil de planification TSU, catalogue Units, app de réservation Units, app pour les demandes de matériel.
2. Utilisation de Manual.to comme plateforme d'apprentissage en ligne pour les ouvriers et employés.
3. Accompagnement et formation des chefs d'équipe dans l'utilisation des appareils et apps IT.

10. COLLABORATEURS

Notre effectif a augmenté de manière significative au cours de l'année écoulée. Nous devons cette croissance principalement à la campagne que nous avons lancée pour exploiter le réseau de nos propres collaborateurs. Nous avons également continué à publier des offres d'emploi par le biais d'agences d'intérim (en vue d'un recrutement permanent à terme), de bureaux de sélection, d'écoles, de réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook et Instagram) et du site web de Renotec.

Nombre d'ETP du Groupe Renotec



Répartition hommes/femmes sur le nombre moyen de travailleurs

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps plein	39	485	47	499	53	527	55	571	56	569	65	659
Temps partiel	24	26	20	28	19	24	22	27	20	26	17	23
TOTAL	63	511	67	527	72	551	76	598	75	595	82	682
	573		594		623		674		670		763	



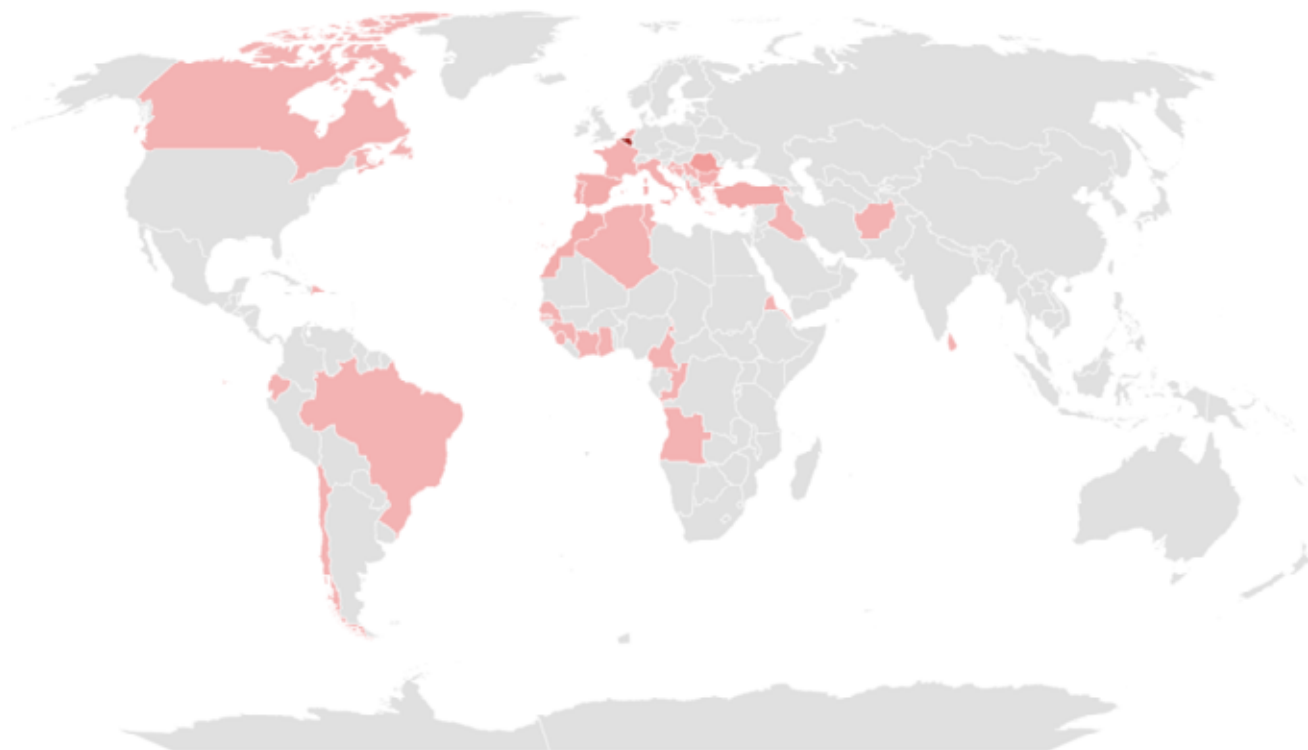
DIVERSITÉ

Notre culture d'entreprise stimule l'implication, embrasse la diversité et rejette toute forme de discrimination. Il est attendu de chaque collaborateur du Groupe Renotec qu'il ne se laisse pas influencer, dans l'exercice de sa fonction, par des considérations philosophiques, politiques, religieuses, l'orientation sexuelle, le sexe, la race ou l'origine.

Nous assurons l'égalité des chances lors du recrutement et de la sélection, de la formation, de la promotion, etc.

Au cours des dernières années, le Groupe Renotec a pris de nombreuses initiatives afin d'offrir des opportunités au plus grand nombre : jeunes sans diplôme, personnes atteintes d'un handicap physique, allochtones et personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail.

De 30 nationalités différentes en 2020, le nombre de nationalités est passé en 2021 à pas moins de 41 !

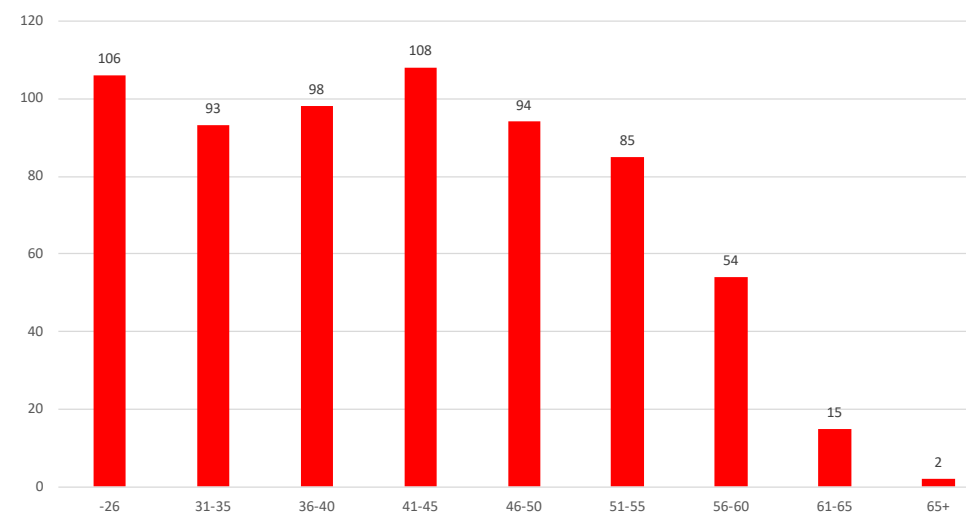


PYRAMIDE DES ÂGES

Les différentes actions que nous menons pour attirer et former des jeunes dans notre organisation se traduisent par une forte augmentation du nombre de travailleurs dans la tranche d'âge des -26 ans.

	2017	2018	2019	2020	2021
-26	64	63	68	65	106
26-30	71	83	104	103	109
31-35	75	73	86	82	93
36-40	75	87	91	87	98
41-45	103	104	104	102	108
46-50	79	74	84	88	94
51-55	82	81	79	75	85
56-60	37	50	48	58	54
61-65	8	9	10	10	15
65+	1	0	0	1	2
Âge moyen	40,99	41,07	40,78	41,25	40,16

Pyramide des âges 2021:



11. SÉCURITÉ ET SANTÉ

La sécurité au travail est pour nous une nécessité absolue. « If not safe, don't » est notre slogan à ce niveau. Nous travaillons en toute sécurité sinon rien. Le nombre d'accidents au travail est parmi les plus faibles du secteur.

Nous maintenons nos travailleurs alertes, notamment par :

- L'organisation de toolboxes mensuelles ;
- Diverses campagnes de sensibilisation (par ex. bulletins d'information, communication sur Workplace) ;
- Des audits internes sur le chantier.

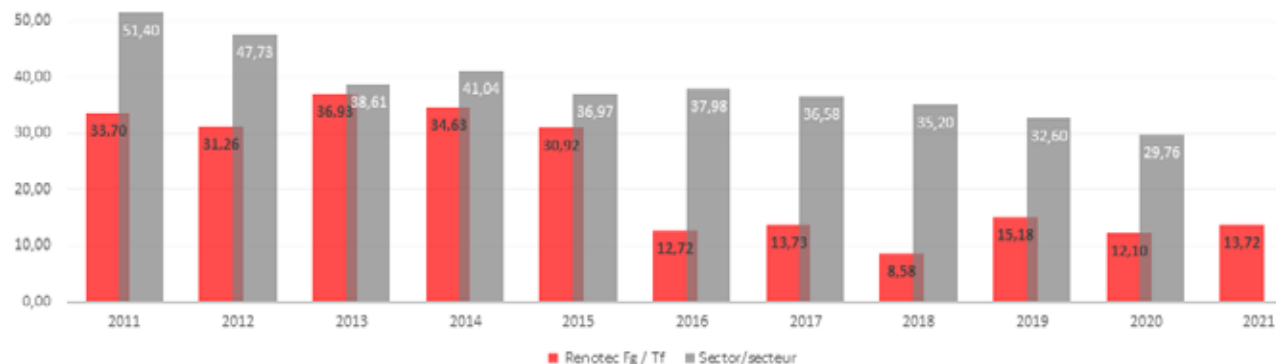
L'année dernière, nous avons accordé une attention toute particulière à l'aspect sécurité :

- Nous avons nommé un chef de projet QSSE par division. Ils effectuent des visites d'observation sur les chantiers et sont également le point de contact pour nos collègues.
- Nos collègues de l'IT ont développé, en étroite collaboration avec l'équipe QSSE, une nouvelle application de sécurité à code réduit. Ce système est très convivial et accessible et permet de signaler plus facilement les accidents et les situations dangereuses. Nous avons déjà constaté une augmentation significative du nombre de faits signalés. Cela nous permet de tirer des leçons et de prendre les mesures nécessaires.

- Pour les toolboxes sécurité/qualité, une bibliothèque a été créée sur mesure pour les divisions. Chaque chef de projet peut choisir un sujet pertinent chaque mois.
- Nous avons retravaillé le programme d'accueil. L'accent est désormais mis sur le travail pratique en hauteur/dans les espaces confinés.
- Les nouvelles recrues et les personnes ayant eu un accident du travail sont invitées à une journée de suivi. Cette journée a également été réorganisée. 6 modules sont désormais abordés.
- En collaboration avec un partenaire externe, nous avons mené des inspections de sécurité basées sur le comportement sur les chantiers.
- Chaque auditeur interne effectue des audits internes VCA.
- Chaque chef de projet remplit des listes de contrôle d'audit interne VCA.
- Pendant la formation d'hiver, nos professionnels de la construction ont reçu une formation sur la « hiérarchie des responsabilités ».
- Nos chefs de projet reçoivent également cette formation, parmi d'autres, lorsqu'ils rejoignent l'entreprise.
- En cas d'incidents/accidents, nous rédigeons toujours un flash de sécurité. Dans ce document, nous nous concentrons principalement sur les mesures visant à prévenir les incidents/accidents.
- Des affiches de sécurité sont élaborées pour être placées de manière visible sur les chantiers : travailler avec l'époxy ; travailler dans les espaces confinés ; etc.

Toutes ces mesures entraînent une diminution du nombre d'accidents du travail.

Aperçu du taux de fréquence par rapport à la moyenne sectorielle



12. ENVIRONNEMENT

L'Entrepreneuriat durable est un processus d'amélioration continue et un engagement volontaire. Il implique que nous prenions, en tant qu'entreprise, notamment au niveau social et environnemental, des mesures qui vont plus loin que la législation en vigueur.

CONSOMMATION DE PAPIER

Afin de réduire la consommation de papier, Renotec a lancé en 2017 le badge d'impression. Les résultats sont encore visibles aujourd'hui.

Notre consommation de papier continue à diminuer. En 2021, elle a baissé de 1,8 % par ETP.

En plus du badge d'impression, nous misons aussi beaucoup sur la communication interne digitale.

« Au nom de l'imprimante, de l'encre et du papier : délivre-nous de l'impression ! »

« Par rapport à 2020, notre consommation de papier a baissé de 1,8 % par ETP en 2021 »





CHIFFRES CLÉS ENVIRONNEMENT - CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Les tableaux ci-dessous affichent la consommation totale d'électricité et d'eau.

Consommation d'électricité MWh net Renotec Geel

Renotec Geel	2018	2019	2020	2021
Winkelomseheide	180	220	243	334
Acaciastraat 14C	191	154	150	224
Acaciastraat 18C	26	12	2	2

Production des 755 panneaux solaires Renotec Geel

MWh	2018	2019	2020	2021
Acaciastraat 14C	11	9	11	5
Scheepers	63	58	60	34

Consommation d'eau Renotec Geel

Consommation de Renotec Geel en m ³	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Acaciastraat 18C	102	30	33	51	15
Acaciastraat 14C	415	349	353	398	411
Acaciastraat 14-16	987	301	115	139	222
Acaciastraat 16	103	274	157	201	313
Winkelom 223 A	225	1	16	40	19
Winkelom 229 (canalisation incendie)	18	0	0	12	0
Winkelom 229	0	134	220	107	268
Winkelom 223 B	257	265	300	686	335
TOTAL	2.107	1.354	1.194	1.634	1.583



CHIFFRES CLÉS ENVIRONNEMENT – DÉCHETS (TONNES)

CODE EURAL	DESCRIPTION	2017	2018	2019	2020	2021
130208	HUILE USAGÉE					1,93
170402	ALUMINIUM	3,36	0,54	1,83		
170605	AMIANTE LIÉE	25,22	62,6	540,62	29,66	51,58
170601	MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION CONTENANT DE L'AMIANTE	270,03	472,04	260,164		
200301	DÉCHETS D'ENTREPRISE	226,16	349,20	133,64	6,98	6,86
110105	ACIDES DE DÉCAPAGE					
170101	BÉTON	671,72	1.191,96	80,24		
170904	DÉCHETS DE CONSTRUCTION ET DÉMOLITION	938,01	2.154,85	3.197,84	2.684,89	3279,2
200136	ÉLECTROMÉNAGER	0,90	0,38	0,97		
170407	MOTEURS ÉLECTRIQUES		0,02			7,78
200140	FER MIXTE					15,24
170202	VERRE		3,82	2,40		
200201	DÉCHETS VERTS	21,35	38,26	29,86	28,92	5,42
170504	TERRE ET CAILLOUX	131,98	218,12	581,60	335,94	486,63
170203	PLASTIQUE DUR				3,02	
200139	PEHD					



CHIFFRES CLÉS ENVIRONNEMENT – DÉCHETS (TONNES)

CODE EURAL	DESCRIPTION	2017	2018	2019	2020	2021
170201	BOIS				217,32	255,76
200138	BOIS B	99,08	167,39	338,18		
170407	INOX		0,08			
170603	FIBRE CÉRAMIQUE			30,30		
200113	PETITS DÉCHETS DANGEREUX	2,23	10,58	19,80		
150110	EMBALLAGE PLASTIQUE VIDE JBC			1,62		
170403	PLOMB	0,20	0,98	4,37		
170405	MÉTAL	37,96	71,75	74,30	1,34	39,82
160107	FILTRES À HUILE		0,27	0,51		
170107	GRAVATS	172,98	15,22	1.586,80	1.115,30	2.315,5
200101	PAPIER/CARTON	10,93	6,01	16,57	6,48	14,18
130301	HUILE CONTENANT DES PCB					
150102	PMC					
170401	CUIVRE ROUGE			0,18		
170302	ROOFING		17,96	38,90		14,34



CHIFFRES CLÉS ENVIRONNEMENT – DÉCHETS (TONNES)

CODE EURAL	DESCRIPTION	2017	2018	2019	2020	2021
190812	BOUE					
160504	AÉROSOLS		0,03	0,06		
170102	BRIQUES					
200121	LAMPES TL	0,15				
80113	PEINTURE, ENCRE, COLLE, RÉSINE					
80111	PEINTURE, ENCRE, DURE, PÂTEUSE, VIDABLE		9,45	30,89		
170802	YTONG		0	7,88		
170404	ZINC		0,24	0,27		
TOTAL		2.612,26	4.791,75	6.979,794	4.429,85	6.494,24

04 PRATIQUE



13. INDICATEURS FINANCIERS

En tant qu'organisation dynamique, nous faisons des affaires de manière durable et responsable avec nos clients et fournisseurs. Nous disposons de certifications importantes et sommes membre de diverses associations en Belgique.

A. Bilan - Actif (en EUR)	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ACTIF IMMOBILISÉ	14.470.195	13.186.509	17.996.084	24,6%	20,8%	26,4%
I. FRAIS DE CONSTITUTION	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
II. IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	145.409	84.647	42.662	0,3%	0,1%	0,1%
III. IMMOBILISATIONS CORPORELLES	14.298.333	13.069.945	17.931.456	24,3%	21,0%	26,3%
IV. IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	26.453	31.917	21.966	0,0%	0,1%	0,0%
ACTIF CIRCULANT	44.457.126	50.069.343	50.097.869	75%	79%	74%
V. CRÉANCES → 1 AN	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
VI. STOCKS ET COMMANDES EN COURS	967.116	1.376.444	1.303.683	1,6%	2,2%	1,9%
VII. CRÉANCES ← 1 AN	39.305.950	44.106.946	45.171.827	66,7%	70,0%	66,3%
VIII. PLACEMENTS DE TRÉSORERIE	219	219	42.000	0,0%	0,0%	0,1%
IX. LIQUIDITÉS	2.775.321	3.561.746	2.369.523	4,7%	5,6%	3,5%
X. COMPTES DE RÉGULARISATION	1.408.520	1.023.988	1.210.836	2,4%	1,6%	1,8%
ACTIF TOTAL	58.927.321	63.255.852	68.093.953	100%	100%	100%

B. Bilan - Passif (en EUR)	2019	2020	2021	2019	2020	2021
FONDS PROPRES	18.173.176	19.295.408	20.924.538	30,8%	30,5%	30,7%
I. CAPITAL	244.603	244.603	244.604	0,4%	0,4%	0,4%
III. PLUS-VALUES DE RÉÉVALUATION	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
IV. RÉSERVES	17.885.216	19.007.448	20.624.927	30,4%	30,0%	30,3%
V. RÉSULTAT REPORTÉ	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
VIII. PART DES TIERS	43.357	43.357	55.007	0,1%	0,1%	0,1%
PROVISIONS ET IMPÔTS DIFFÉRÉS	2.995.597	4.375.645	5.212.447	5,1%	6,9%	7,7%
VII. PROVISIONS ET IMPÔTS DIFFÉRÉS	2.995.597	4.375.645	5.212.447	5,1%	6,9%	7,7%
DETTES	37.758.548	39.584.799	41.956.968	64,1%	62,6%	61,6%
VII. DETTES → 1 AN	5.212.429	4.111.558	7.843.358	8,9%	6,5%	11,5%
IX. DETTES ← 1 AN	32.509.831	35.412.281	33.893.941	55,2%	56,0%	49,8%
X. COMPTES DE RÉGULARISATION	36.288	60.960	219.669	0,1%	0,1%	0,3%
TOTAL PASSIF	58.927.321	63.255.852	68.093.953	100%	100%	100%

C. Bilan - Comptes de résultats (en EUR)	2019	2020	2021	2019	2020	2021
I. PRODUITS D'EXPLOITATION	136.582.665	129.661.317	161.121.954	100,0%	100,0%	100,0%
II. COÛTS D'EXPLOITATION	129.847.707	123.794.672	154.742.921	95,1%	95,5%	96,0%
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	6.734.958,00	5.866.645,00	6.379.033,00	4,9%	4,5%	4,0%
IV. PRODUITS FINANCIERS	626.777	470.264	755.844	0,5%	0,4%	0,5%
V. CHARGES FINANCIÈRES	359.658	359.618	480.995	0,3%	0,3%	0,3%
BÉNÉFICES AVANT IMPÔTS	7.002.077	5.977.291	6.653.882,00	5,1%	4,6%	4,1%
IX. PRÉLÈVEMENT SUR LES IMPÔTS DIFFÉRÉS	47.654	18.637	18.117	0,0%	0,0%	0,0%
X. IMPÔTS SUR LE RÉSULTAT	1.143.781	907.700	1.142.506	0,8%	0,7%	0,7%
BÉNÉFICE DE L'EXERCICE	5.905.950	5.088.228	5.529.493,00	4,3%	3,9%	3,4%



BE 0436.207.911



Acaciastraat 14 C
2440 Geel



014/86.60.21
014/86.60.16



info@renotec.be
www.renotec.be

Pour de plus amples informations sur ce rapport de durabilité ou si vous avez des remarques ou suggestions, vous pouvez contacter :

Gerlinde Lauwers

Directrice Service Units
Gerlinde.Lauwers@renotec.be

Vicky Dolèzal

Manager Qualité
Vicky.Dolezal@renotec.be

An Willaert

Manager Marketing et Communication
An.Willaert@renotec.be