



2024
2025

DUURZAAMHEIDSVERSLAG



01 | RENOTEC 04

- 1.1. Over Group Renotec 05
- 1.2. Visie, missie en waarden 06
- 1.3. Succesfactoren 07
- 1.4. Group Renotec in cijfers 08
- 1.5. Historiek 09

02 | DUURZAAMHEID 10

- 2.1 Over dit verslag 11
- 2.2 SDG's als referentiekader 12
- 2.3 Organisatieprofiel 13
- 2.4 Waardeketen 14
- 2.5 Acties die blijven doorlopen 15

03 | ACTIES 2024-2025 18

- 3.1 Doelstellingen en acties 19
- 3.2 Acties 2024-2025 20
- 3.3 Continu verbetermanagement 51
- 3.4 Veiligheid en gezondheid 57

04 | ESG-RAPPORTERING 59

- 4.1 ESG als leidraad 60
- 4.2 Environmental 61
- 4.3 Social 67
- 4.4 Governance 73

05 | FINANCIËLE INDICATOREN 75

VOORWOORD

Duurzaamheid is geen hoofdstuk in ons verhaal — het ís ons verhaal

Wat ooit begon als een reeks losse initiatieven, is vandaag een geïntegreerde manier van denken en werken geworden binnen Renotec. In dit verslag blikken we niet alleen terug op onze verwezenlijkingen van het voorbije jaar, maar kijken we vooral vooruit: naar een toekomst waarin we als organisatie onze maatschappelijke verantwoordelijkheid blijven opnemen. Niet als verplichting, maar als reflex!



Roeland Fraussen
Afgevaardigd bestuurder



Gerlinde Lauwers
CFO/Directeur Service Units

2024 was een jaar waarin we die reflex hebben versterkt. We hebben onze strategie aangescherpt, onze blik verruimd en onze impact gemeten. De dubbele materialiteitsanalyse gaf ons niet alleen inzicht in wat voor ons belangrijk is, maar ook in wat er écht toe doet voor onze stakeholders. Die inzichten vertaalden we naar tastbare acties: van circulaire initiatieven zoals het hergebruik van regenwater en steigerdoeken, tot het versterken van onze leerarchitectuur.

Maar bovenal was 2024 een jaar van mensen. Van collega's die met overtuiging en creativiteit het verschil maken. Van teams die elkaar versterken, ook als het moeilijk wordt. Van een organisatie die beseft dat duurzame groei begint bij vertrouwen, verbondenheid en verantwoordelijkheid.

Wat ons écht vooruit stuwt, is dus zeker de betrokkenheid van onze mensen. Hun ideeën, hun engagement, hun bereidheid om telkens opnieuw de lat hoger te leggen — dat is onze

grootste troef. Daarom investeren we niet alleen in technologie en processen, maar ook in welzijn, veiligheid en persoonlijke groei. Projecten zoals Lumina tonen aan dat duurzame groei begint bij de mens.

We zijn trots op de hercertificatie van de CO₂-prestatieladder en de erkenning via het VOKA Charter Duurzaam Ondernemen. Maar nog trotser zijn we op de cultuur die we samen bouwen. Een cultuur waarin duurzaamheid geen project is, maar een manier van zijn. Waarin elke stap, hoe klein ook, bijdraagt aan een groter geheel.

Dit verslag is geen eindpunt, maar een tussenhalte. Een moment van reflectie én van hernieuwde ambitie. Want de weg naar een duurzame toekomst is lang, maar we bewandelen hem niet alleen. We doen het samen!

Veel leesplezier!

01 RENOTEC



1.1 | OVER GROUP RENOTEC

Waar een alledaagse aannemer stopt, begint Renotec

Bij Group Renotec geven we gebouwen, monumenten, kunstwerken en ondergrondse leidingen opnieuw een toekomst. We zijn gespecialiseerd in restauratie en renovatie, met een passie voor uitdagende projecten waarin ambachtelijke kennis en meesterschap samenkomen. Kwaliteit en veiligheid staan daarbij altijd voorop.

Ons **vakmanschap** houden we bewust in eigen huis. We bundelen alle kennis en expertise rond onze niche-activiteiten onder één dak. Zo investeren we continu in het versterken van onze knowhow – vandaag én morgen.

Wat ons echt onderscheidt, zijn onze mensen. Met meer dan 35 jaar ervaring en, op het moment van dit verslag, 914 vaste medewerkers, zijn we een hechte ploeg. Hun inzet, betrokkenheid en motivatie maken elke dag het verschil. Hun veiligheid en welzijn komen op de eerste plaats. Dat is goed voor hen én ... voor ons. Want wie zich ergens goed voelt, blijft er ook graag. Zo kunnen we samen het verschil maken en vooral samen blijven groeien. Want **groeiambities** hebben we!

Daarom bieden we nieuwe collega's een uitgebreid opleidingstraject aan op maat van hun profiel. Zo zorgen we ervoor dat iedereen met vertrouwen en de juiste tools aan de slag kan.



— Samen zijn wij 1 team:
#WeAreRenotec!

1.2 | VISIE, MISSIE & WAARDEN

Bij Group Renotec creëren we niet alleen een toekomst voor gebouwen en infrastructuur, maar ook voor onze mensen. We zijn een klasse 8 aannemer en marktleider in de meest uitdagende renovatieprojecten. **Wij starten waar anderen stoppen.** Daarvoor hebben we talent nodig, state-of-the-art medewerkers. Daarom zetten wij volop in op ondersteuning, ontwikkeling en opleiding. Voor elk individu een persoonlijk traject, afgestemd op zijn/haar talenten en ambities.

Wij geven onze medewerkers **kansen**, laten hen leren en **innoveren** samen. Wij willen de juiste sfeer in het bedrijf, oog hebben voor **gezondheid en welzijn**, fysiek en mentaal. Onze mensen moeten zich thuis voelen bij Group Renotec. We streven ernaar meer te zijn dan een werkgever: een betrouwbare partner in de loopbaan van onze mensen, een **carrièrecoach – betrouwbaar, veilig** en **verantwoord**.



WIJ streven naar een hoge kwaliteit en klanttevredenheid en 0 ongevallen door klantgericht, proper en efficiënt te werken. Dat doen we door **Betrouwbaar, Wendbaar, Inventief en No-nonsense samen te werken met respect voor het milieu en de omgeving.**

In 2023 behaalde Renotec het certificaat niveau 4 van de CO₂-prestatieladder. In 2024 gingen we succesvol voor de hercertificatie van niveau 4. We zetten ook hier in op continue verbetering met als doel het behalen van niveau 5 in 2025.



BETROUWBAAR

Vakmanschap vergt kwaliteit en kwaliteit vergt vakmanschap. Wij gaan resoluut voor duurzame relaties met onze partners én medewerkers. Op onze mensen kan je bouwen.



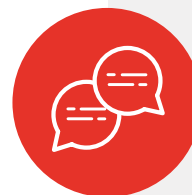
WENDBAAR

Renoveren, dat is vaak voor verrassingen komen te staan. Aanpassen en flexibel zijn, is dan de boodschap. Een Renotec'er laat zich niet ontmoedigen. Geen enkel renovatie- of restauratieproject is hetzelfde. En net daar houden onze mensen van.



INVENTIEF

Innoveren is de sleutel tot ons succes. Technieken, procedures, middelen, mensen: op elk vlak zit vernieuwen in ons DNA. Hoe groter het probleem, hoe inventiever we zijn.



NO-NONSENSE

We zweren bij efficiëntie en directe communicatie op de werf en op onze werkvloer. Onze medewerkers weten van aanpakken.

1.3 | SUCCESFACTOREN

Elke dag bouwen we met onze **BWIN-collega's (Betrouwbaar, Wendbaar, Inventief en No-nonsense)** verder aan de groei van Group Renotec. Om die groei te verankeren, definieerden we, jaren geleden, vijf succesfactoren. Hieraan koppelden we een typisch Renotec-woord:

1 CLIËNTAAL

Gedrag waarbij klanttevredenheid centraal staat, met dialoog als basis

4 SOIGNAAL

Gedrag waarbij we in een respectvolle omgeving rekening houden met elkaars taken

2 ASAP

As Safe As Possible.

5 LEAN

Continu verbeterproces waarin efficiënt werken en een kwaliteitsvol eindresultaat centraal staan

3 MA'CHIQUE

Gevoel van opluchting bij het betreden van een onberispelijke werf met zeer verzorgd materiaal

Recent voegden we een zesde Renotec woord toe, nl.:

6 REFLEC'TAAL

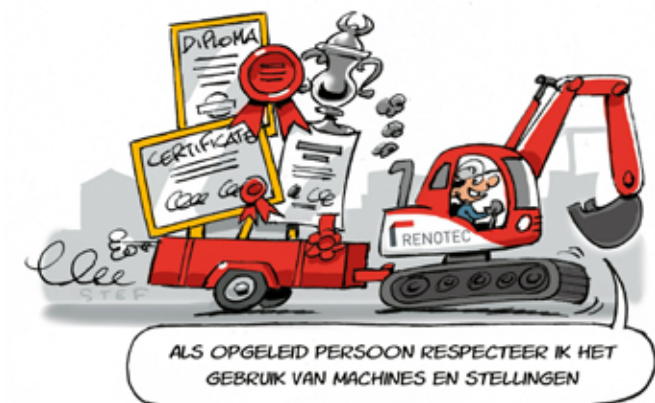
Gedrag waarbij we elkaar op een respectvolle manier aanspreken.

Waarom Reflec'taal?

We willen de cultuur van wederzijds respect en open communicatie bevorderen. En willen iedereen aanmoedigen om elkaar op een respectvolle manier aan te spreken. Zo maken we een positieve en ondersteunende werkplek waar iedereen zich gewaardeerd voelt.

Om de verschillende termen, en vooral de bijhorende gedragingen duidelijk te maken voor iedereen, lieten we ze uitwerken in cartoons. Cartoons zijn laagdrempelig, leuk en door iedereen te begrijpen. Dé ideale manier om het gewenste gedrag breed te verspreiden in de organisatie.

Woorden geven richting, maar gedrag maakt het verschil!

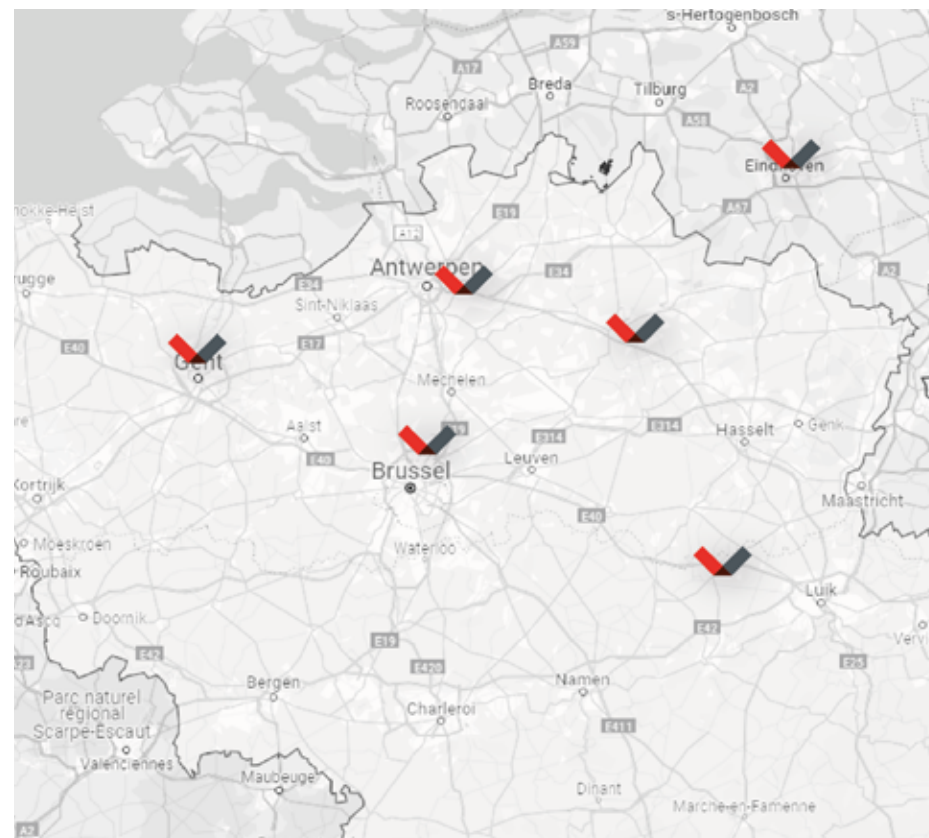


1.4 | GROUP RENOTEC IN CIJFERS



ONZE VESTIGINGEN

Geel – Brussel – Gent – Wommelgem
– Waremmе – Eindhoven



1.5 | HISTORIEK

1985

Start als tijdelijke vereniging voor asbestsanering van "De Warande" te Turnhout

1988

Oprichting Renotec N.V.

1996

Oprichting Areno S.A.: asbestactiviteiten in Wallonië

2003

Aankoop Gebroeders Van De Velde B.V.B.A.

2004

Aanbouw atelier voor afdeling glas-in-lood

2007

Oprichting Waalse exploitatiezetel Renotec S.A.

2010

Oprichting HBSC (Historical Building Survey & Consulting) (> PATRIMOON)

2011

- Fusie Renotec – Gebroeders Van De Velde,
- Meerderheidsparticipatie BDR B.V.B.A. (> SEWER-TEC)

2015

Fusie Renotec- Sewer-Tec

2016

Overname Het Bourgondisch Huis

2017

Intrek nieuwbouw: Winkelomseheide 229, 2440 Geel

2021

- Aankoop pand Wommelgem: Nijverheidsstraat 72, 2160 Wommelgem
- Aankoop gebouw Brussel: De Béjarlaan 1, 1120 Brussel
- Opening Huis der Ambachten
- Fusie Renotec - Het Bourgondisch Huis
- Oprichting HydroAdvice

2022

Oprichting De Marentak B.V.

2023

Ingebruikname nieuw kantoor Brussel

2024

- Nieuwe vestiging in Nederland
- Fusie Renotec - Areno

02 DUURZAAMHEID

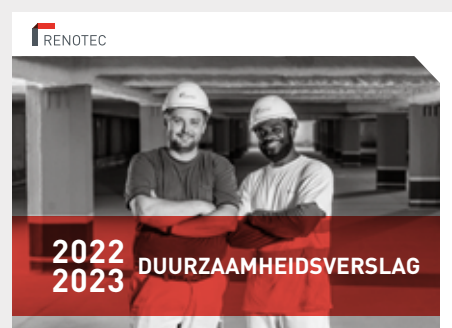


2.1 | OVER DIT VERSLAG

Dit duurzaamheidsverslag is de 9de versie die door Renotec wordt uitgebracht en heeft betrekking op de cyclus **VOKA Charter Duurzaam Ondernemen 2024 - 2025**.

Dit verslag omvat Group Renotec, maatschappelijke zetel Acaciastraat 14C te 2440 Geel. Onze producten en diensten worden geleverd in België en Nederland.

We streven ernaar om te rapporteren op geconsolideerd groepsniveau, in de mate dat de cijfergegevens bekend zijn.



2.2 | SDG'S ALS REFERENTIEKADER

Duurzaam ondernemen is voor ons een mindset. Een engagement dat verder gaat dan recyclage en CO₂-reductie. Wij willen ons richten op alle principes van duurzaam ondernemen: **'People, Planet, Prosperity, Partnerships, Peace en Pleasure'**. Je kan hier volgens ons pas echt het verschil maken als je kijkt naar het grote geheel. Daarom gebruiken we de **Sustainable Development Goals (SDG's)** van de Verenigde Naties als kompas.

Deze doelen reflecteren de drie dimensies van duurzame ontwikkeling: het economische, het sociale en het ecologische aspect. Het unieke? Ze gelden voor iedereen. Elk land, elke organisatie, elke burger draagt mee de verantwoordelijkheid om werk te maken van een eerlijke, leefbare en welvarende toekomst.

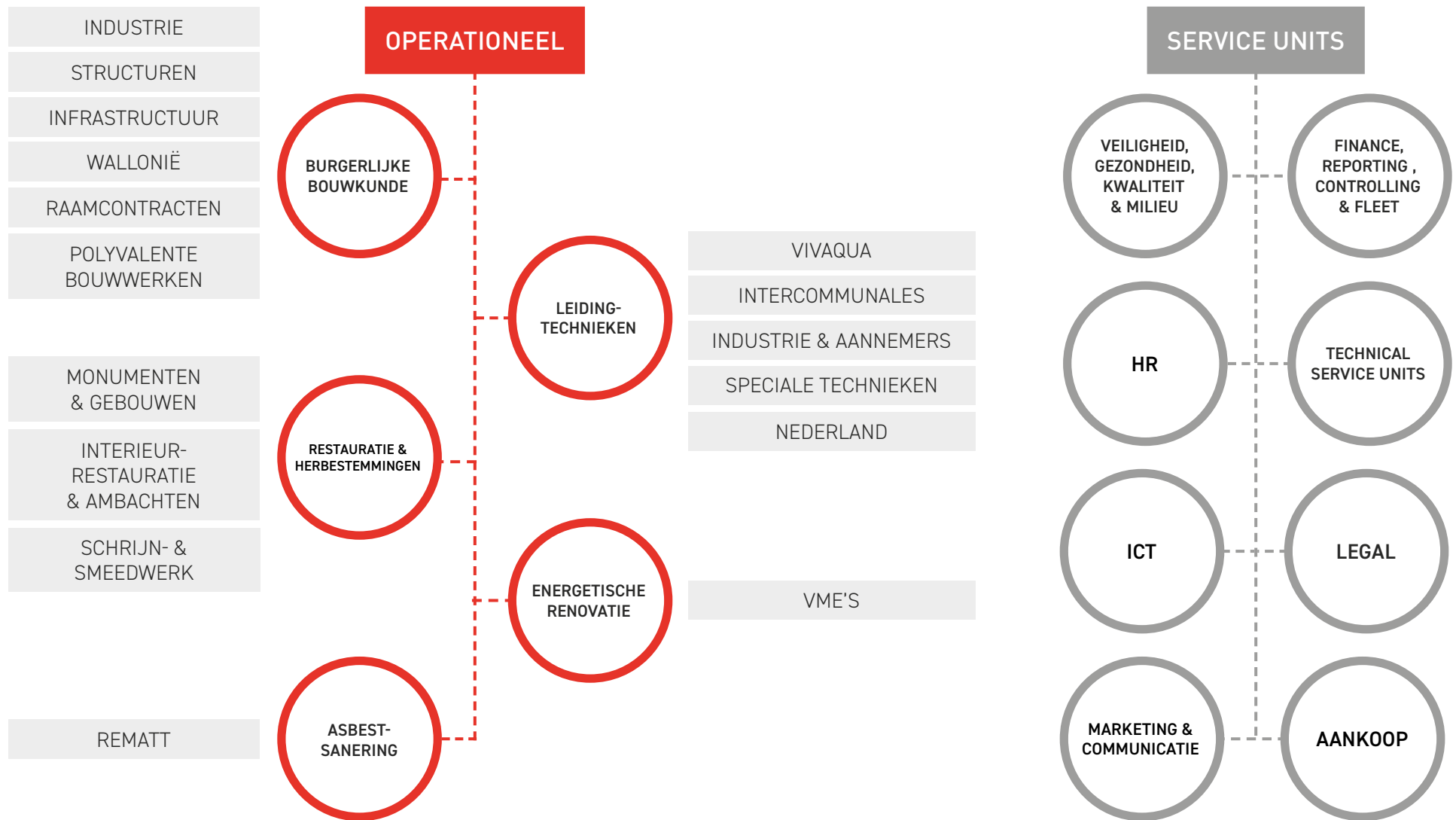
Sinds 2017 engageren we ons actief om die SDG's te omarmen en uit te dragen. Niet enkel in beleid of rapporten, maar in elke keuze die we maken en elk project dat we uitvoeren.

We kiezen er bewust voor om niet enkel te focussen op een selectie van de SDG's. Ze zijn allemaal belangrijk. Elk project, groot of klein, kan bijdragen aan meerdere doelen tegelijk: van gelijke kansen tot innovatie, van sterke gemeenschappen tot een gezonde leefomgeving. En dat is exact waar wij op inzetten.

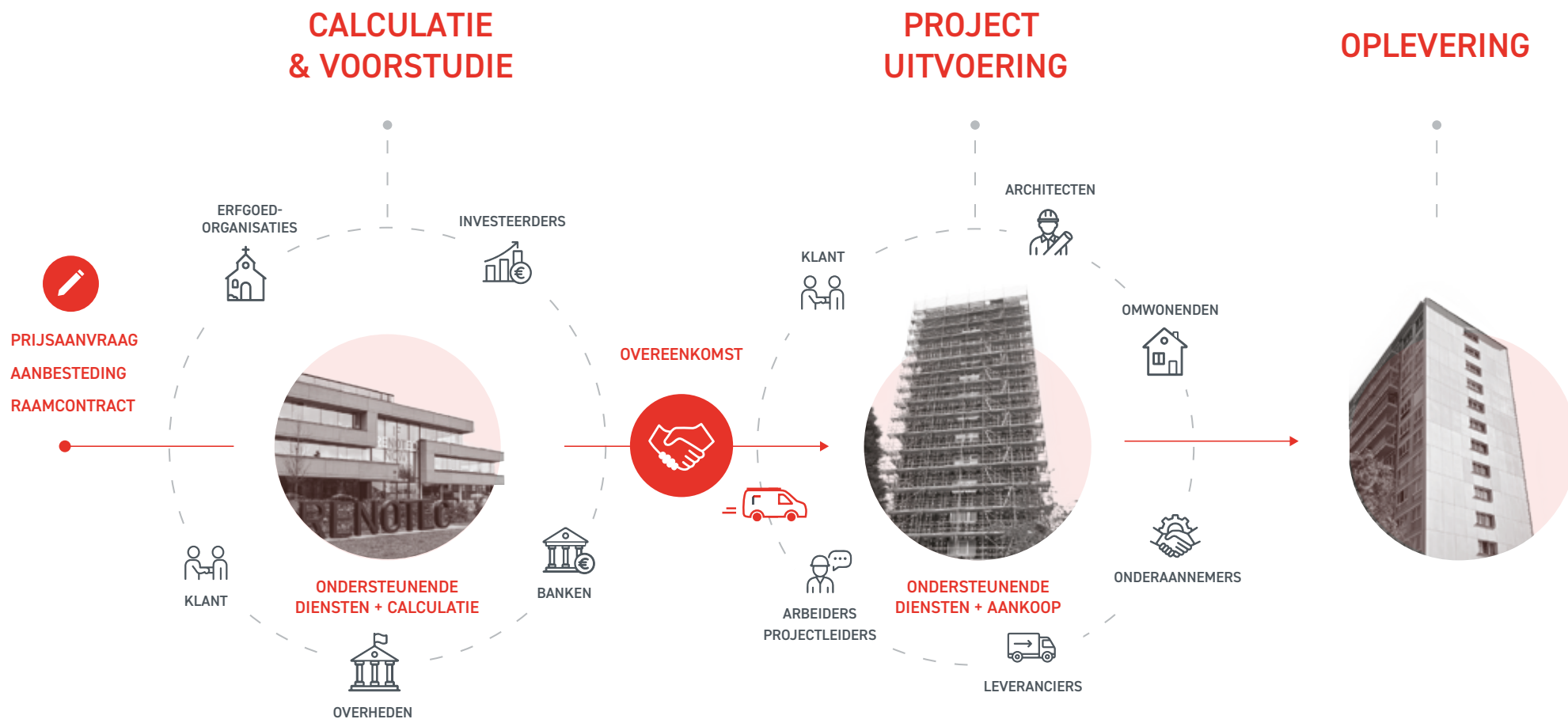
“Met elk project dat we realiseren, dragen we bij aan minstens één SDG. Dat is geen toeval, maar een bewuste keuze.”



2.3 | ORGANISATIEPROFIEL



2.4 | WAARDEKETEN



2.5 | ACTIES DIE BLIJVEN DOORLOPEN

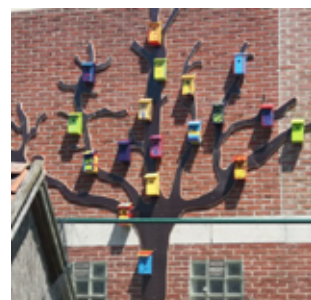
Elk jaar zetten we bij Renotec nieuwe stappen vooruit op het vlak van duurzaamheid. We blijven echter ook voluit investeren in initiatieven die ons al jaren nauw aan het hart liggen. Zo willen we echt het verschil maken.

Een greep uit die blijvende engagementen:



1 AVALYMPICS

De Embuild Foundation beloont elk jaar bouwbedrijven die samenwerken met verenigingen die zich inzetten voor sociale en professionele integratie van kansarmen; het verbeteren van gezondheid en welzijn en de verbetering van architecturaal erfgoed. Trots mochten wij een Embuild Foundation Award in ontvangst nemen voor onze jarenlange steun aan de Avalympics modeshow. Een erkenning voor de inzet van al onze vrijwilligers.



2 DE WAAIBURG

Al even trouw is onze samenwerking met De Waaiburg, een lokale organisatie voor bijzondere jeugd- en gezinszorg.

Jaarlijks schenken we hen bijvoorbeeld de overschotten van onze eindejaarsgeschenken.



3 GAIA RESOURCE BOXEN

Op onze sites zamelen we oude PBM's en werkkleding in. Die krijgen dankzij GAIA een tweede leven als nieuwe grondstof of product. Een mooi voorbeeld van circulaire economie.

Het resultaat van de inhoud van de boxen in 2024:

GAIA rapportage

Periode 01-01-2024 – 31-12-2024

Producten Werkschoenen, Werkkleding/fashion, PBM, E-Waste, Droogloopmatten



Ingezameld gedurende deze periode:

ALL/MIX [Energy]	29,8 kg
Cotton [100%]	19,9 kg
Multinorm High-Vis	164,7 kg
Polyester/Cotton [MIX]	393,3 kg
Polyester/Cotton/Carbon/Nomex/Aramide [MIX]	691,0 kg
Protection	86,2 PCS
Workshoe Mix	113,9 PCS
Workshoe [Elten]	10,6 PCS



4 LAPTOPS VOOR DIGIBANK ZUIDERKEMPEN

Met oog voor digitale inclusie schonken we dit jaar zo'n 25 gebruikte laptops aan Digibank Zuiderkempen.



5 REFERENTIEBEWIJS INCLUSIEF ONDERNEMEN

Voor het 5de jaar op rij behaalden we dit certificaat. Het bevestigt onze blijvende inzet voor een werkvloer waar iedereen zijn of haar talent kan laten groeien.



6 EEN GEZONDE WERKPLEK

We voorzien dagelijks gratis fruit in onze vestigingen. Trots mogen we ons zo 'a healthy workplace' noemen.





7 SAMENWERKING VEBEGO CLEANING & SERVICES

Dankzij onze samenwerking met het poetsbedrijf Vebego Cleaning & Services werd ook dit jaar weer heel wat water bespaard.



8 ONDERNEMING MET EEN GROOT HART

We lanceerden een oproep in onze nieuwsbrieven voor bloed- en plasmadonatie. Verschillende collega's gaven het goede voorbeeld en trokken naar het donatiecentrum.

116.667 liter
Zoveel drinkwater heeft Vebego Cleaning & Services gerealiseerd in ontwikkelingslanden namens

Renotec NV
Dat is hard nodig want nog altijd hebben ruim 700 miljoen mensen geen toegang tot veilig, drinkbaar water. Vooral meisjes en vrouwen hebben daarom een dagtaak aan het verzamelen van genoeg water en kunnen niet werken of naar school. Bovendien is het water dat ze halen vaak vervuild, met ziektes en kindersterfte tot gevolg.

Een liter voor een liter
Vebego Cleaning & Services spiegelt al het water dat wordt bespaard bij haar opdrachtgevers door de inzet van innovatieve schoonmaaktechnieken. Zo komen evenveel liters weer beschikbaar voor mensen in landen zoals Sierra Leone, Bangladesh en Oeganda. Een liter voor een liter dus.

Bedankt voor uw bijdrage aan schoon drinkwater voor iedereen. Bekijk onze waterprojecten op www.madeblue.org.

 Vebego Cleaning & Services is een ambassadeur van de Made Blue Foundation sinds 2017





ONDERNEMING MET EEN GROOT HART



03 ACTIES 2024-2025



3.1 | DOELSTELLINGEN EN ACTIES

VOKA CHARTER DUURZAAM ONDERNEMEN 2024 - 2025

Renotec behaalde opnieuw het VOKA Charter Duurzaam ondernemen (cyclus 2024-2025). In dit ambitieuze plan werden niet minder dan **11 projecten** aangepakt.

Deze projecten worden hierna beknopt voorgesteld. Onder het motto "stilstaan is achteruitgaan" ging ondertussen ook al het nieuwe actieplan voor de volgende cyclus van start.



3.2 | ACTIES 2024 - 2025

01

— p. 21 —

CIRCULAIRE ECONOMIE:
HERBESTEMMING EN
RECYCLAGE VAN HOUT

02

— p. 22 —

CIRCULAIRE ECONOMIE:
HERGEBRUIK
STEIGERDOEKEN

03

— p. 24 —

VAN REACTIEF NAAR
PROACTIEF: DUURZAAM
ONDERHOUD VOOR ONZE
CAMIONETTEN

04

— p. 26 —

STAKEHOLDER- EN
MATERIALITEITSANALYSE
RENOTEC

05

— p. 32 —

CO₂-UITSTOOT MEET-
BAAR MAKEN: VAN
ANALYSE TOT ACTIE

06

— p. 34 —

LEREN ALS HEFBOOM
VOOR DUURZAME GROEI

07

— p. 40 —

OPZET VAN ECO
FRIENDLY PRINTING
- GERECYCLEERD
PRINTPAPIER

08

— p. 41 —

VEILIGHEIDSCAMPAGNE:
MELDING ONVEILIGE
SITUATIE (MOS)

09

— p. 44 —

WELZIJN OP HET WERK:
GLAS-IN-LOOD ATELIER

10

— p. 47 —

OPZET STRATEGISCH
BELEID I.V.M. NON-
DISCRIMINATIE EN
INCLUSIE

11

— p. 49 —

PROJECT: PERSOONLIJKE
GROEI EN OPTIMALISATIE
VAN TEAMWERKINGEN

1. CIRCULAIRE ECONOMIE: HERBESTEMMING EN RECYCLAGE VAN HOUT

“Reuse the past, recycle the present, save the future”



Net als in eerdere cycli werkten leden van onze Junior Board ook dit jaar actief mee binnen onze MVO-werkgroep. Eén van de projecten waar ze hun schouders onder zetten, was de circulaire verwerking van hout afkomstig van onze werven bij de Leidingtechnieken.

Op deze werven hebben we heel wat overschot aan houten verpakkingsmateriaal. Liners voor kousrenovaties worden namelijk geleverd in houten kisten. De grote kisten gaan terug naar de leverancier, maar voor de kleinere kisten ging de Junior Board op zoek naar een duurzamer alternatief dan weggooien.

Omdat we heel wat werven hebben in Nederland, zochten ze daar naar een lokale partner. Dit ook om de CO₂-uitstoot voor het transport te kunnen beperken. Zo kwamen ze terecht bij Level 5, een maatwerkbedrijf in Nederland dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inschakelt. Op basis van onze samenwerking bouwden zij al 117 kisten om tot meer dan 30 insectenhôtels.

Ondertussen gaan ook leerlingen van de technische school Sila in Westerlo aan de slag met ons houtafval. Ze maken hier creatieve werkstukken van, zoals een insectenhotel, fonoscoop, muziekbox, discobal, ...

De Junior Board bekijkt of dit circulaire initiatief uitgebreid kan worden naar andere afvalstromen én naar bijkomende samenwerkingen met sociale bedrijven in België.



2. CIRCULAIRE ECONOMIE: HERGEBRUIK STEIGERDOEKEN

| “All you need is less”

Onze steigerdoeken worden meestal maar op één werf gebruikt. Hierna belanden ze bij het afval. Het gebeurt slechts sporadisch dat deze doeken hergebruikt worden.

→ Om dit soort afval te reduceren, ging de Junior Board op zoek naar alternatieven:

1. CIRCULAIR ALTERNATIEF IN DE VORM VAN DUURZAAM STEIGERWEEFSEL

Huidig steigerweefsel in stock bij Renotec is Type 500B van leverancier Javer. Dit is gemaakt uit 100 % HDPE.

Javer bekijkt zelf hoe dit steigerweefsel duurzamer kan:

- Meetbaar maken van de CO₂-uitstoot van het product, de verpakking en logistieke handling
- Optimaliseren van productieprocessen om afval tijdens productie en verpakking te verminderen
- Gebruik van gerecyclede grondstoffen
- Optimaal oprollen en laden om uitstoot tijdens het logistieke proces te verminderen

Volgende stappen:

Zoektocht naar bestaand duurzaam steigerweefsel

2. SAMENWERKING MET ROTOR VZW

- Rotor VZW is een coöperatie die het hergebruik van bouwmaterialen organiseert. Zij ontmantelen processen en verhandelen gerecupereerde bouwcomponenten
- Ze contacteerden ons met de vraag of ze de steigerdoeken van het project Zara op de Meir in Antwerpen mochten hergebruiken:
 - Zo werd +/- 500 m² aan doeken gedemonteerd
 - Deze werden hergebruikt op het festival Les Nuits Botaniques (Brussel)



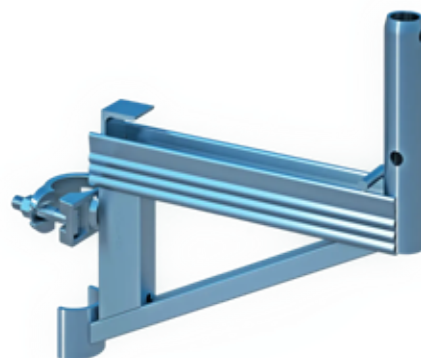


Steigerdoek
project Zara

3. HERGEBRUIK VAN STEIGERDOEKEN D.M.V. EEN OPROL-SYSTEEM

- Samen met een externe partner ontwikkelde de Junior Board een systeem dat bevestigd wordt op de steiger om doeken na gebruik op te rollen.
- Een prototype werd geproduceerd en getest op de werf.
- Dit systeem laat toe dat doeken na gebruik eenvoudig opgerold kunnen worden, zonder al te veel plaats in te nemen. De opgerolde doeken komen hierdoor in een vorm/afmeting die lijkt op de originele verpakking. Zo kunnen ze makkelijker doorgegeven worden naar een volgende werf.

Een mooi voorbeeld van onze kernwaarde 'inventief'.





3. VAN REACTIEF NAAR PROACTIEF: DUURZAAM ONDERHOUD VOOR ONZE CAMIONETTEN

Om het onderhoud van onze meer dan 300 camionetten efficiënter en duurzamer aan te pakken, schakelden we over van een reactieve naar een proactieve onderhoudsstrategie.

Het doel? Slimmer plannen, stilstand benutten en onze ecologische voetafdruk verkleinen.

VAN VERSNIPPERING NAAR CENTRALE AANSTURING

Voorheen verliep het onderhoud van ons wagenpark decentraal en hoofdzakelijk op initiatief van chauffeurs die meldingen doorgaven. Dit leidde tot inefficiënties, lange wachttijden bij garages en een grotere nood aan reservevoertuigen. Daarom namen we het volledige proces onder de loep.

Fase 1 – Centrale fleetcel

We richtten een **centrale fleetcel** op, die vandaag verantwoordelijk is voor:

- De planning van onderhoud en keuringen
- De kostenbeheersing en duurzame inzet van het wagenpark
- De behandeling van schades
- Het fungeren als centraal aanspreekpunt

Fase 2 – Optimalisatie via planningstool

In een volgende stap voerden we een nieuwe planningstool in.

Hiermee kunnen we stilstand van voertuigen – bijvoorbeeld tijdens vakantieperiodes of winteropleidingen – optimaal inzetten voor onderhoud.

Model	Onderhoud	Inspectie
R2070 - VW Crafter DCL3H2	Kilometerstand: 89.662 km (17-06-2025) Voor kilometers: 81.489 km Distributieriem: 130.000 km	Datum eerste keuring: 27-07-2025 Datum laatste keuring: 27-09-2025 30dagen 92dagen
R2063 - VW Crafter EC L3H3	Kilometerstand: 89.566 km (25-06-2025) Voor kilometers: 115.000 km Distributieriem: 130.000 km	Datum eerste keuring: 09-06-2025 Datum laatste keuring: 09-08-2025 -10dagen 43dagen
R974 - VW Caddy Maxi	Kilometerstand: 103.306 km (25-06-2025) Voor kilometers: 105.188 km Distributieriem: 150.000 km	Datum eerste keuring: 01-12-2025 Datum laatste keuring: 01-02-2026 157dagen 219dagen





Dit draagt rechtstreeks bij aan een duurzamer wagenpark:

- **Minder CO₂-uitstoot:** Goed onderhouden voertuigen verbruiken minder brandstof en stoten daardoor minder CO₂ en andere schadelijke stoffen uit.
- **Langere levensduur:** Regelmatig onderhoud voorkomt slijtage en uitval, wat leidt tot een langere levensduur van de voertuigen. Dit vermindert de noodzaak voor vervanging en dus ook de milieu-impact van nieuwe productie.
- **Efficiëntie en minder verspilling:** Door onverwachte defecten te vermijden, voorkomen we noodreparaties en onnodige verplaatsingen. Dit leidt eveneens tot minder brandstofverbruik.
- **Meer veiligheid en welzijn:** Proactief onderhoud verhoogt de veiligheid van de voertuigen, wat het welzijn van de chauffeurs bevordert en het risico op ongevallen vermindert.

→ Uit de eerste analyses blijkt dat 30 % van de acties uitgevoerd kan worden zonder interactie met onze uitvoering.



Fase 3 – Partnerschappen versterken

Tot slot starten we gesprekken op met externe partners, zoals garages, bestickeraars, inbouwers en bandencentrales, om ook daar de samenwerking te stroomlijnen en de service te verbeteren.

Resultaat

De centrale fleetcel is vandaag volledig operationeel. De eerste resultaten zijn positief, en we blijven verder inzetten op optimalisatie, duurzaamheid en veiligheid.



4. STAKEHOLDER- EN MATERIALITEITS-ANALYSE RENOTEC

“The first step to success is knowing your priorities”

1. STAKEHOLDERANALYSE

Een grondige stakeholderanalyse vormt de basis voor een duurzaamheidsbeleid dat gedragen wordt door alle betrokken partijen. Binnen Group Renotec werd deze analyse uitgevoerd in het kader van de CSRD-rapportering en de dubbele materialiteitsanalyse. We beschikten al over een stakeholderanalyse maar hebben deze in 2024 grondig herwerkt.

Doel en methodiek

Het doel van de stakeholderanalyse is om de belangen, verwachtingen en invloed van alle relevante stakeholders in kaart te brengen. Dit stelt ons in staat om een gerichte communicatie- en samenwerkingsstrategie te ontwikkelen die aansluit bij hun noden en impact. De analyse werd uitgevoerd volgens het ISO-9001:2015-stappenplan, waarbij stakeholders werden geïdentificeerd, geclassificeerd en gekoppeld aan concrete engagementen.

Stakeholdermatrix

De stakeholders zijn geclassificeerd op basis van twee criteria: hun belang voor de organisatie en hun invloed op de besluitvorming. Dit resulteerde in vier categorieën:

STAKEHOLDERGROEP	CATEGORIE	BELANG	INVLOED
Aandeelhouders & investeerders	Sleutel	Hoog	Hoog
Klanten	Sleutel	Hoog	Hoog
Werknemers & vakbond	Sleutel	Hoog	Hoog
Leveranciers	Houd tevreden	Hoog	Laag
Onderaannemers	Houd tevreden	Hoog	Laag
Certificatie-instanties	Houd tevreden	Hoog	Laag
Banken & verzekeraars	Houd tevreden	Hoog	Laag
Overheden	Betrek	Laag	Hoog
Erfgoedorganisaties	Betrek	Laag	Hoog
Omwonenden	Informeel	Laag	Laag
Media & publiek	Informeel	Laag	Laag
Concurrenten & TM-partners	Informeel	Laag	Laag
Beroepsfederaties	Informeel	Laag	Laag

Deze matrix werd besproken en gevalideerd tijdens een themavergadering van de kerndirectie en de operationele directie. Tevens werd deze voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

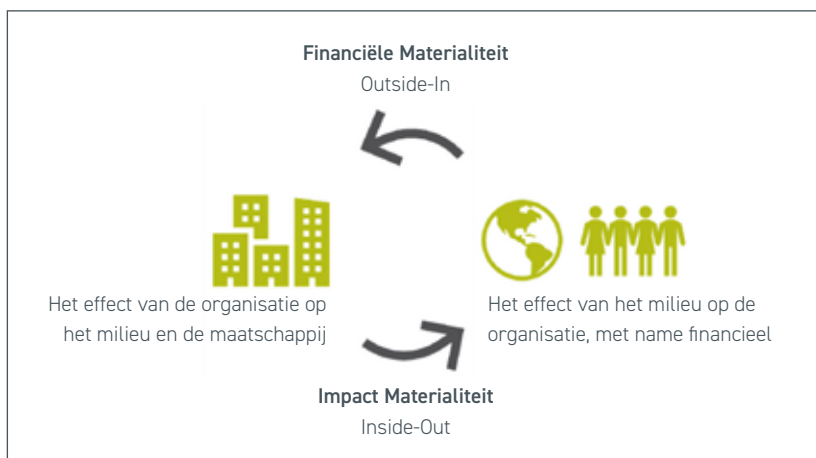


Strategie en betrokkenheid

Op basis van de stakeholdermatrix werd een strategie uitgewerkt die bepaalt hoe Group Renotec met elke stakeholdergroep communiceert en samenwerkt. Sleutelspelers zoals aandeelhouders, klanten en werknemers worden actief betrokken via overlegmomenten, rapportering en prestatie-indicatoren. Stakeholders met een lagere invloed worden geïnformeerd via gerichte communicatiekanalen zoals nieuwsbrieven, social media, websites en jaarverslagen.

Stakeholders in de materialiteitsanalyse

De stakeholderanalyse vormt een essentieel onderdeel van de dubbele materialiteitsanalyse. Hierbij werd rekening gehouden met zowel financiële materialiteit (impact op de onderneming) als impactmaterialiteit (impact van de onderneming op mens en milieu).



— Figuur: dubbele materialiteitsanalyse, e-luse.be

2. MATERIALITEITSANALYSE

Het doel van de materialiteitsanalyse is om te bepalen welke duurzaamheidskwesties echt belangrijk zijn, zowel voor Renotec zelf als voor onze stakeholders. Het resultaat: een duidelijke richting voor onze duurzaamheidsinspanningen.

Vertaling van de ESRS-standaarden

We startten met een grondige analyse van de ESRS (European Sustainability Reporting Standards) en vertaalden deze naar de context van Renotec.

→ Op basis hiervan stelden we een gerichte vragenlijst op:

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)					
* Versist					
ESRS E1 - Klimaatverandering					
Klimaat adaptatie					
Aanpassing van natuurlijke en menselijke systemen aan de huidige en de te verwachten gevolgen van klimaatverandering					
	1	2	3	4	5
Relevantie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financiële impact	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klimaat mitigatie					
Tegengaan of beperken van klimaatverandering door de broeikasgasuitstoot te verminderen					
	1	2	3	4	5
Relevantie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financiële impact	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Energie					
Verandering van gebruik van fossiele brandstoffen ter opwekking van energie naar hernieuwbare energiebronnen					
	1	2	3	4	5



STAKEHOLDERBEVRAGING

De vragenlijst werd doorgestuurd naar onze stakeholders:

- Directie
- Management
- Aandeelhouders
- Junior Board

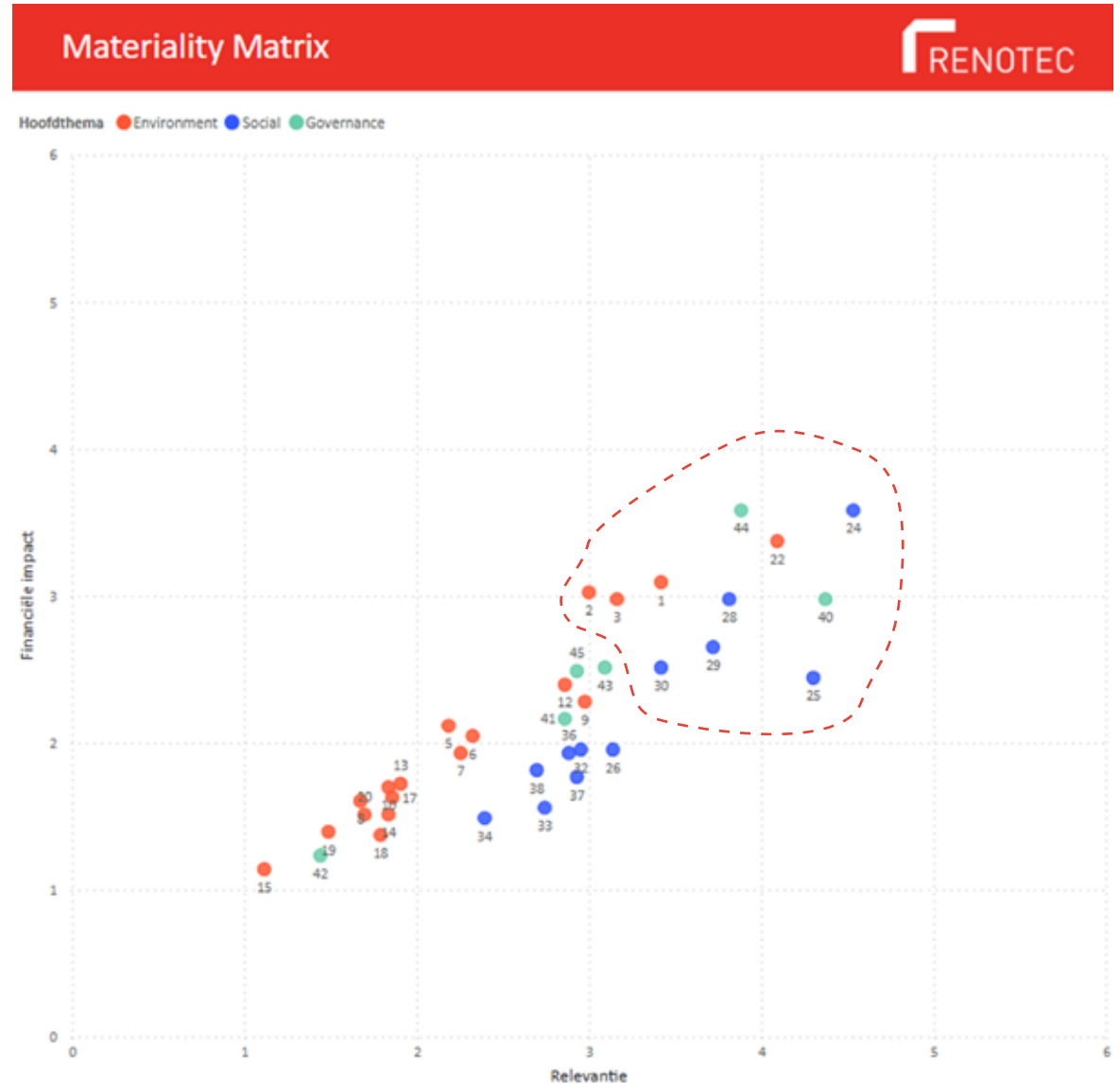
We ontvingen 51 ingevulde vragenlijsten, die ons waardevolle inzichten opleverden.

PRIORITEITEN IN KAART BRENGEN

Uit de resultaten distilleerden we de prioritaire thema's. Deze groepeerden we rond de drie domeinen: **Environment, Social en Governance**. (Zie ook pag. 60-74)

a. Environment – klimaat en hulpbronnen

1	Klimaatadaptatie
2	Klimaatmitigatie
3	Energie
22	Materiaalinstromen – materiaaluitstromen - afvalstoffen





Energieverbruik - CO₂-prestatieladder

- Meten van het totale energieverbruik van het bedrijf
- Percentage energie afkomstig van hernieuwbare bronnen
- Verminderen van afhankelijkheid van fossiele brandstoffen
- Bevorderen van overgang naar duurzame energie

CO₂-uitstoot per VTE - CO₂-prestatieladder + CO₂-uitstoot per project

- Bijhouden van totale CO₂-uitstoot van het bedrijf (ook op projectniveau + op niveau VTE)
- Percentage reductie ten opzichte van voorgaande jaren
- Verminderen van impact op klimaatverandering

Waterverbruik

- Meten van het totale waterverbruik, inclusief percentage water dat wordt hergebruikt
- Bevorderen van waterbesparende maatregelen

Afvalbeheer

- Meten van de totale hoeveelheid geproduceerd afval, inclusief % afval dat wordt gerecycled
- Bevorderen van verminderen van afvalberg

b. Social – mens en welzijn

24	Arbeidsvoorwaarden m.b.t. eigen personeel
25	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen m.b.t. eigen personeel
28	Arbeidsvoorwaarden m.b.t. medewerkers in de waardeketen
29	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor medewerkers in de waardeketen
30	Arbeidsrechten m.b.t. werknemers in de waardeketen

Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden

- Bijhouden van aantal trainingen en ontwikkelingsprogramma's
- Inzicht in groei- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf

Tevredenheid van werknemers

- Gemeten door enquêtes en feedbacksessies
- Begrijpen van tevredenheid met arbeidsvoorwaarden
- Jaarlijkse medewerkersenquête met topics opsplitsen (geen absolute getallen maar via range)

Verzuimpercentage

- Bijhouden van ziektedagen en afwezigheden
- Inzicht in gezondheid en welzijn van werknemers
- Verzuimrapportering: evolutie in de tijd en verdeling over populatie



Personeelsverloop/retentie

- Personeelsverloop: monitoren van het aantal werknemers dat het bedrijf verlaat (= beoordeling van stabiliteit en tevredenheid)
- Retentie: behoud van werknemers en verbeteren van personeelsstabiliteit

Gelijke kansen en behandeling personeel

- Diversiteit en inclusie:
 - Percentage werknemers uit verschillende demografische groepen
 - Geslacht, leeftijd, etniciteit en andere categorieën
 - Definiëren van een inclusie-index
 - Definiëren van een diversiteitsindex
- Samenstelling personeelsbestand
 - Leeftijdspiramide
 - Mannen/vrouwen
 - Nationaliteiten
- Promotiekansen
- Discriminatie

c. Governance – cultuur en relaties

40	Zakelijk gedrag – bedrijfscultuur
44	Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken

Huidige rapportering uit duurzaamheidsverslag

- Visie en missie
- Kernwaarden en toepassing van de Renotec woorden

Medewerkersbetrokkenheid

- Gemeten door enquêtes en feedbacksessies
- Begrijpen hoe betrokken werknemers zijn bij het bedrijf en hun werk

Tevredenheid van werknemers

- Regelmatige enquêtes om tevredenheid over bedrijfscultuur en management te meten
- Jaarlijkse medewerkersenquête

Personeelsverloop

- Meten van het aantal werknemers dat het bedrijf verlaat



Diversiteit en inclusie

Betalingspraktijken

- Meten van de gemiddelde betalingstermijn
- Percentage facturen dat op tijd wordt betaald
- Beoordelen van efficiëntie en betrouwbaarheid van betalingsprocessen

Leveranciersbetrouwbaarheid

- Percentage leveringen op tijd en volgens specificaties
- Beoordelen van betrouwbaarheid en kwaliteit van leveranciers

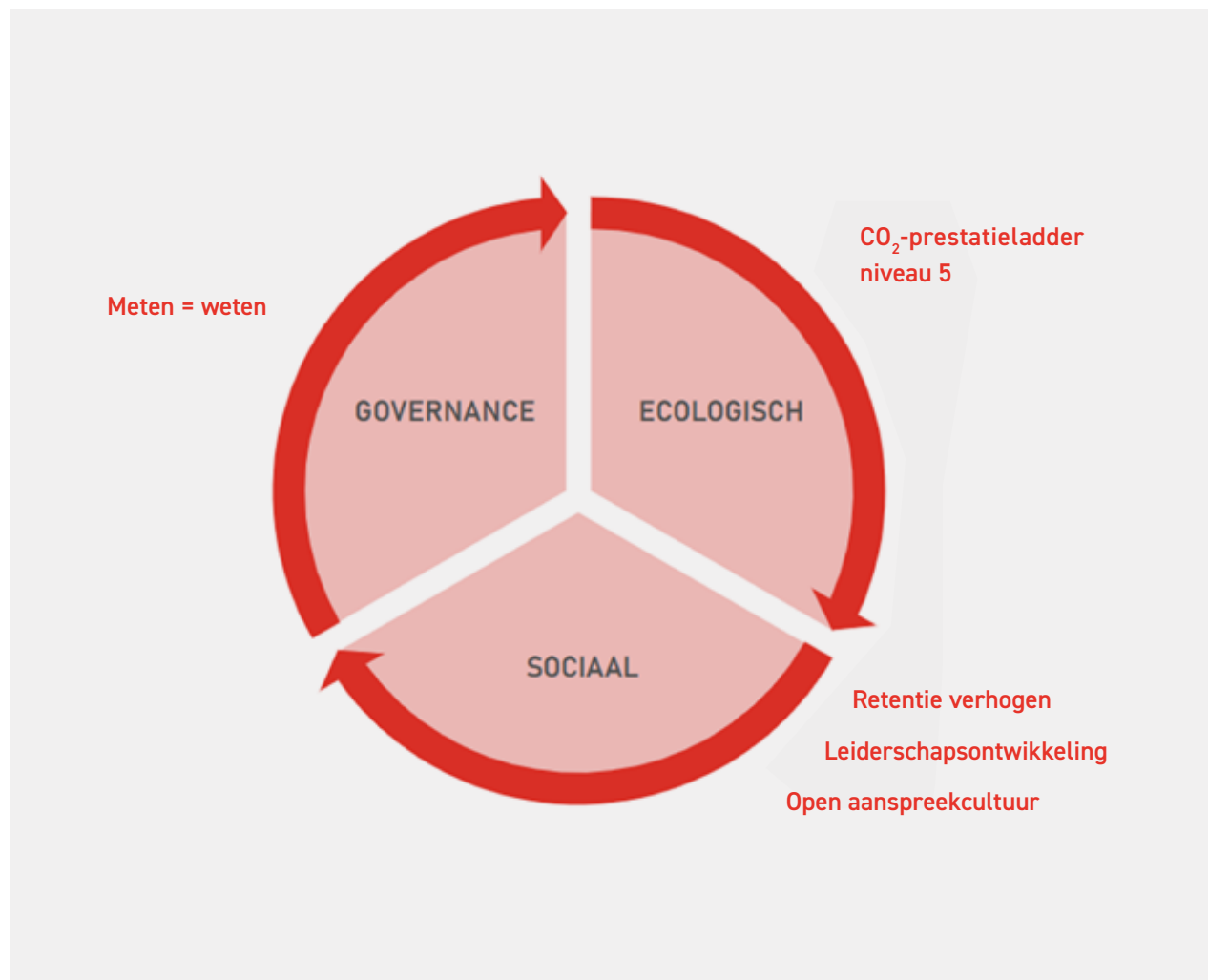
Leveranciersbeoordeling

- KPI uitwerken voor cijfermatige beoordeling
- Opsplitsen in verschillende punten

Next steps

De bevindingen uit de analyse vormen de basis voor gerichte acties en werkgroepen, die verder bouwen aan een duurzame strategie op maat van Renotec.

Zo houden we de vinger aan de pols bij wat écht telt.





5. CO₂-UITSTOOT MEETBAAR MAKEN: VAN ANALYSE TOT ACTIE

“You can’t manage what you don’t measure”

Duurzaam ondernemen vraagt om inzicht. Daarom zetten we volop in op het meetbaar maken van onze CO₂-uitstoot, per project en per medewerker. Zo maken we duurzaamheid concreet, bespreekbaar en verankerd in onze dagelijkse werking.

→ Met deze actie streven we drie duidelijke doelstellingen na:

1. Duurzaamheid structureel verankeren in onze bedrijfsstrategie en operationele processen
2. CO₂-uitstoot per project meetbaar maken, zodat we gericht kunnen sturen
3. Betrokkenheid van medewerkers verhogen door transparantie en bewustwording

AANPAK IN 3 FASEN

Fase 1 – nulmeting en analyse

We begonnen met een grondige analyse van onze huidige rapportering rond CO₂-uitstoot binnen facility, fleet en ons machinepark.

Samen met de afdeling reporting brachten we onze scope 1 (directe CO₂) - en 2 (indirecte CO₂) -emissies in kaart. Deze werd opgemaakt per VTE en per project en gepresenteerd aan de organisatie.

Uitrol en presentatie van uitgewerkte analyses:





Fase 2

We onderzochten hoe we de uitstoot op een correcte manier kunnen toewijzen aan een project: via verdeelsleutels of meer gedetailleerde methodes, zoals dagregistraties van arbeiders (voor fleet-gerelateerde uitstoot).

Deze inzichten worden verder uitgewerkt in rapporteringen per divisie, afdeling, businessunit en project.

Vanaf 2025 nemen we de resultaten structureel mee in de overlegmomenten met de divisies.

Fase 3

Dankzij deze aanpak bereiken we:

- Verankering van CO₂-inzichten in onze strategische en operationele werking
- Een duidelijk en bespreekbaar beeld van onze CO₂-uitstoot
- Meer betrokkenheid bij medewerkers, door hen inzicht en eigenaarschap te geven in duurzame keuzes

Door CO₂ inzichtelijk te maken, zetten we een belangrijke stap richting gericht beleid, lagere uitstoot én meer bewustzijn op elk niveau van de organisatie.



6. LEREN ALS HEFBOOM VOOR DUURZAME GROEI

“A learning organisation is an organisation that is continually expanding its capacity to create its future”

Om te blijven evolueren als organisatie investeren we in wat ons echt vooruit helpt: onze mensen. Met een vernieuwde leerarchitectuur en een duidelijke visie bouwen we aan een leercultuur die medewerkers motiveert, laat groeien en verbindt met onze visie en missie.

Onze visie op leren

Wij streven naar een **leerrijke omgeving** waarin **elke medewerker** de kans krijgt om zich te ontwikkelen en de juiste competenties te verwerven, als fundament voor een **duurzame loopbaan** en het **gezamenlijk** realiseren van onze **strategische doelstellingen**.

Onze opleidingsstrategie is gebaseerd op vijf pijlers:

- Opleiding is een kans, geen verplichting
- Medewerkers talenten laten ontdekken en ontwikkelen
- Verbinding tussen medewerkers en missie versterken om samen toekomst te creëren
- Groeien naar een lerende organisatie: aanpassen en verbeteren
- Samen leren, innoveren, creëren



We koppelden hier volgende strategische doelstellingen aan:



Het creëren van een leercultuur, waarin medewerkers gemotiveerd en gesteund worden om continu te leren, feedback te geven en te ontvangen, en kennis en ervaringen te delen.



Het aanbieden van een divers en flexibel opleidingsaanbod, dat afgestemd is op de leerbehoeften, -stijlen en -voorkeuren van onze medewerkers, en dat gebruik maakt van verschillende leervormen, zoals online, blended, klassikaal, coaching, mentoring, peer learning en informeel leren.



Het integreren van opleiding in de werkprocessen, zodat medewerkers leren door te doen, te reflecteren en te experimenteren, en dat leren gekoppeld wordt aan de doelstellingen en resultaten van de organisatie.

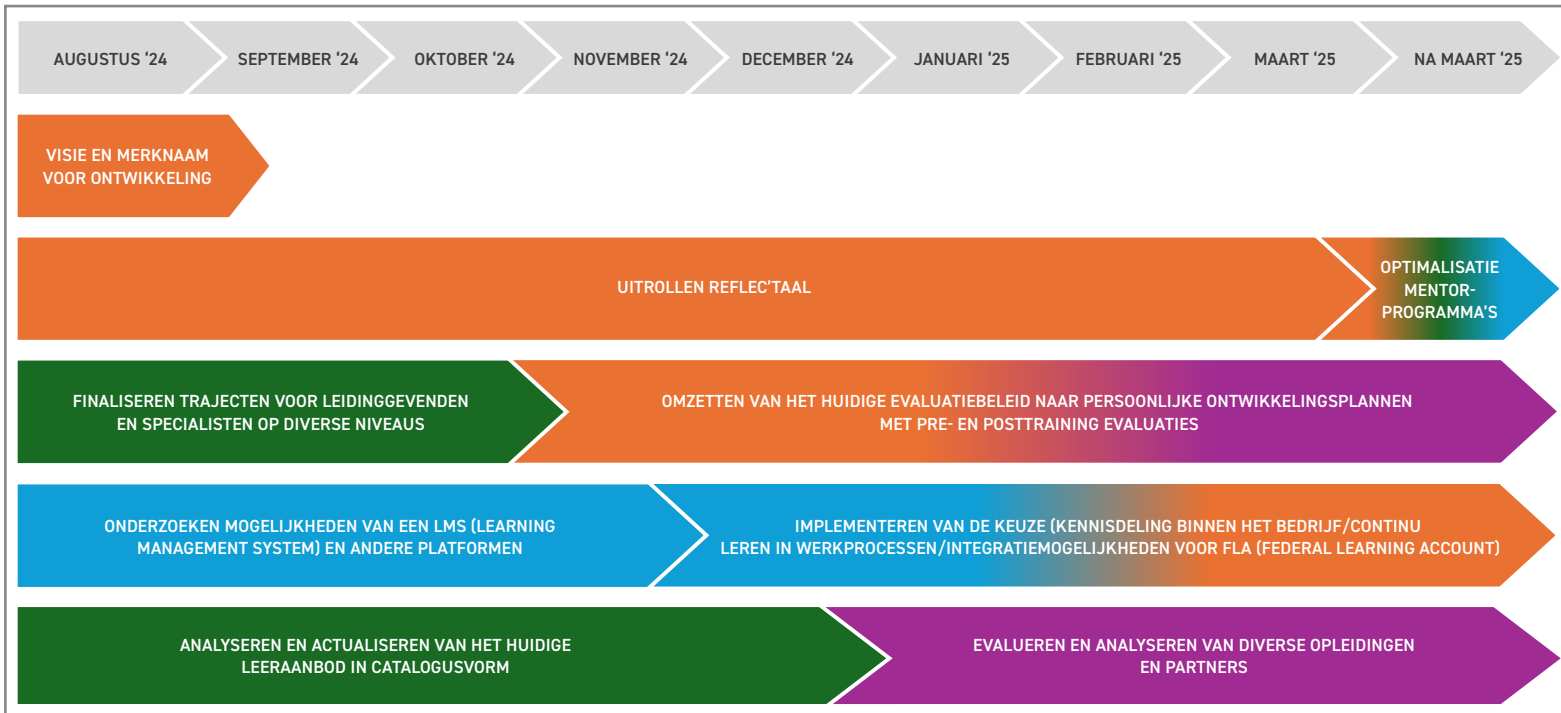


Het meten en evalueren van de impact van opleiding, zodat we de effectiviteit en de toegevoegde waarde van onze opleidingsinterventies kunnen beoordelen, en kunnen bijsturen waar nodig.



Van visie naar acties

- Tijdlijn



1. VISIE EN MERKNAAM VOOR ONTWIKKELING



RENOTEC ACADEMY

GROWING FOR THE FUTURE

- GEDRAG
- VAKKENNIS
- TALEN
- RIJBEWIJZEN
- VGKM
- MACHINES

“Wij streven naar een **leerrijke omgeving** waarin **elke medewerker** de kans krijgt om zich te ontwikkelen en de juiste competenties te verwerven, als fundament voor een **duurzame loopbaan** en het **gezamenlijk** realiseren van **onze strategische doelstellingen.**”

2. UITROLLEN REFLEC'TAAL

Om onze groei te verankeringen, hebben we vijf succesfactoren gedefinieerd, zoals al eerder beschreven bij punt 1.3 (pag. 7).

- **Cliënttaal:** gedrag waarbij klanttevredenheid centraal staat, met dialoog als basis
- **Soignaal:** gedrag waarbij we in een respectvolle omgeving rekening houden met elkaars taken
- **ASAP:** as safe as possible
- **Lean:** continu verbeterproces waarin efficiënt werken en een kwaliteitsvol eindresultaat centraal staan
- **Ma'Chique:** gevoel van opluchting bij het betreden van een onberispelijke werf met zeer verzorgd materiaal

Recent voegden we een zesde Renotec woord aan toe, nl.

- **Reflec'taal:** gedrag waarbij we elkaar op een respectvolle manier aanspreken.

→ Waarom Reflec'taal?

We willen de cultuur van wederzijds respect en open communicatie bevorderen. En willen iedereen aanmoedigen om elkaar op een respectvolle manier aan te spreken. Zo maken we een positieve en ondersteunende werkplek waar iedereen zich gewaardeerd voelt.



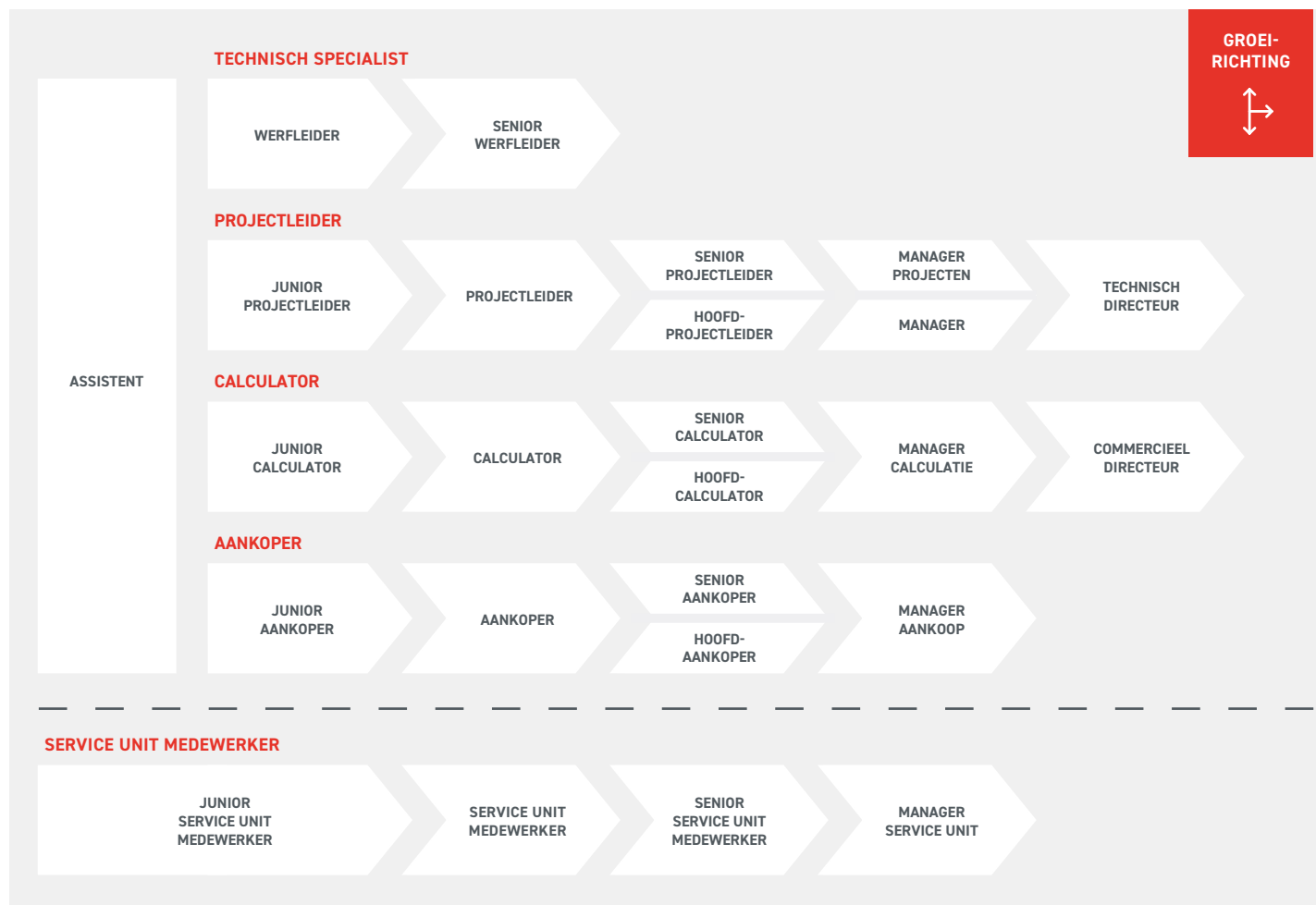
3. FINALISEREN TRAJECTEN VOOR LEIDINGGEVENDEN EN SPECIALISTEN OP DIVERSE NIVEAUS

In eerste instantie hebben we aangepaste ontwikkelpaden uitgewerkt. Hierbij maken we een onderscheid tussen 'expert' en 'leidinggevende'.

Naast de horizontale doorgroei mogelijkheden is het nu ook heel visueel duidelijk voor welke functie onze medewerkers ook verticaal een RenoSwitch kunnen doen. Een RenoSwitch is een switch van afdeling en/of van functie.

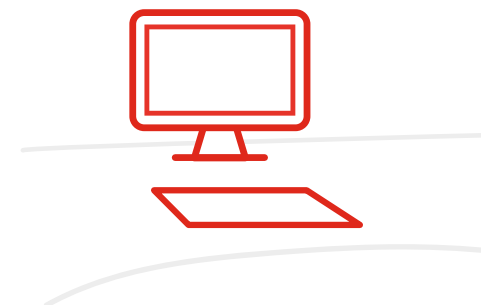


Ontwikkelpaden



4. ONDERZOEKEN MOGELIJKHEDEN VAN EEN LMS (LEARNING MANAGEMENT SYSTEM) EN ANDERE PLATFORMEN

Na analyse van verschillende platformen hebben we beslist verder te werken met een combinatie van onze **HR Talent app** (applicatie intern ontwikkeld door ons IT-team) en het e-learning platform **FlowSparks**.



Het verder uitwerken van de ontwikkeltrajecten en de daaraan gekoppelde opleidingen gebeurt in een volgende fase.



5. ANALYSEREN EN ACTUALISEREN VAN HET HUIDIG LEERAANBOD IN CATALOGUSVORM

De eerste aanzet hiervoor is ondertussen gebeurd:

	Edit	Delete	Naam
1	Edit		Basisopleiding vertrouwenspersoon
2	Edit		Assertiviteit
3	Edit		Bouw- en projectmanagement
4	Edit		Probleemoplossende vaardigheden
5	Edit		Emotionele intelligentie
6	Edit		Communicatieve vaardigheden
7	Edit		Time- & Prioritymanagement
8	Edit		Mentor (train the trainer)
9	Edit		Onderhandelen
10	Edit		LEAN
11	Edit		Welzijn
12	Edit		Coachende en Leidinggevende vaardigheden
13	Edit		Projectleidersnamiddag
14	Edit		Intervisie
15	Edit		Executive Development Programme

Elke opleiding werd bijkomend aangevuld met een aantal praktische gegevens en de inhoud.

Voorbeeld - Basisopleiding vertrouwenspersoon

Aantal dagen: 5

Intern/extern: extern (Liantis)

Inhoud:

DAG 1:

- Wettelijk kader betreffende de rol en het statuut van de vertrouwenspersoon
- Kenmerken van psychosociale risico's op het werk (oorzaken, gevolgen, ...)
- Verduidelijking terminologie en definities
- Toelichting van mogelijke procedures die werknemers kunnen opstarten bij het ervaren van psychosociale risico's
- Verduidelijking van de rol van de actoren die betrokken zijn bij het preventiebeleid

DAG 2:

- Kennis en vaardigheden voor het voeren van gesprekken met diverse betrokken personen (verzoeker, aangeklaagde, lid van de hiërarchische lijn, ...)
- Gesprekstechnieken inoefenen door middel van videofragmenten en rollenspel

DAG 3:

- Inzicht in conflicten en verloop, impact op de werkvloer
- Conflictanalyse
- Conflictbeheersing aan de hand van bemiddeling

DAG 4:

- Inzicht in diverse psychosociale thema's
- Stress/burn-out
- Agressie
- Schokkende gebeurtenis
- Alcohol
- ...

DAG 5:

- Zelfzorg voor de vertrouwenspersoon
- Bespreken van concrete casussen, ervaringen
- Beknopte herhaling van belangrijkste elementen



6. EVALUEREN EN ANALYSEREN VAN DIVERSE OPLEIDINGEN EN PARTNERS

7. NOG VERDER UIT TE WERKEN:

- Finaliseren trajecten voor leidinggevenden en specialisten op diverse niveaus
- Optimalisatie mentorprogramma's
- Omzetten van het huidig evaluatiebeleid naar persoonlijke ontwikkelingsplannen met pre- en posttraining evaluaties

Met deze vernieuwde leerarchitectuur zetten we de stap van opleiding naar duurzame ontwikkeling. Voor onze mensen, onze organisatie en onze toekomst.



7. OPZET VAN ECO FRIENDLY PRINTING - GERECYCLEERD PRINTPAPIER

| “Save paper, save trees”

Papier besparen zit al jarenlang in het DNA van Renotec:

- Badgeprinten (sinds 2017) – zie ook pag. 63
- Uitrol digitaal werfdossier
→ zie ook ons [Duurzaamheidsverslag cyclus 2023 - 2024](#)

In deze cyclus wilden we nog een stapje verder gaan. We stelden ons de vraag ‘hoe duurzaam is het printpapier dat we vandaag gebruiken?’

Daarom maakten we een grondige analyse van mogelijke alternatieven, waarbij we per papiersoort volgende criteria bekeken:

1. Kostprijs
2. Duurzaamheidsgraad

Ons huidig papier scoort sterk op duurzaamheid en prijs. Daarom hebben we beslist hiermee verder te werken.



Anderzijds blijven we sensibiliseren om het papierverbruik verder terug te dringen:

- Alleen printen als het echt nodig is
- Zwart-wit printen i.p.v. kleur



8. VEILIGHEIDSCAMPAGNE: MELDING ONVEILIGE SITUATIE (MOS)



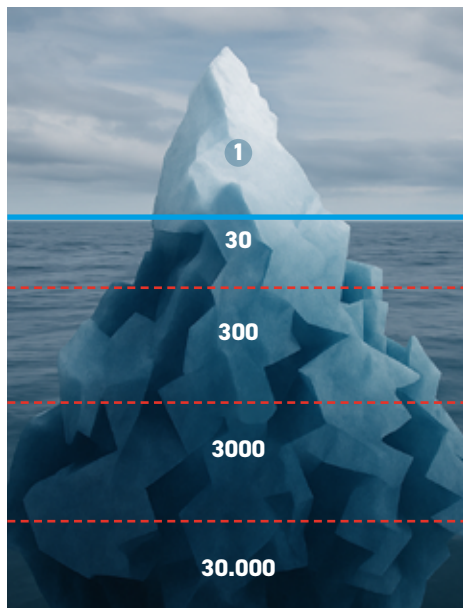
Bij Renotec staat veiligheid altijd bovenaan. We hebben er zelfs een bedrijfseigen woord voor, nl. **ASAP (as safe as possible)**.

Met onze **MOS-campagne (melding onveilige situatie)** willen we medewerkers aansporen om risicovolle situaties te signaleren voor er ongevallen gebeuren. Hoe meer acties we kunnen ondernemen bij onveilige situaties, hoe kleiner het risico immers is op een ernstig of dodelijk ongeval.

“Reporting unsafe conditions is not complaining, it’s caring”

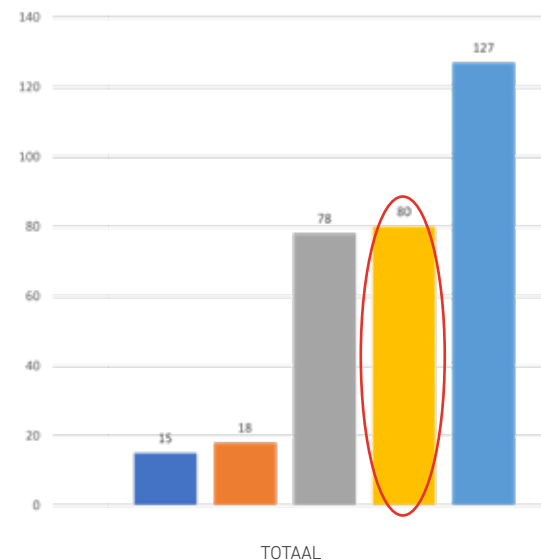
DE DOELSTELLINGEN VAN DEZE CAMPAGNE

- Preventie van ongevallen
- Verhogen van het veiligheidsbewustzijn bij alle collega's



— Ijsbergmodel van Heinrich

Wat leert de analyse van 2023?



→ We zien een duidelijke kloof:

Het aantal arbeidsongevallen lag te hoog, maar het aantal meldingen van onveilige situaties (MOS) was opvallend laag.

→ Wel positief:

EHBO-incidenten werden snel en correct gemeld.



Om de MOS-meldingen te stimuleren, lanceerden we in april 2024 een **interne veiligheids-campagne**, gelinkt aan een concrete uitdaging en een leuke beloning:

MELDING ONVEILIGE SITUATIE (MOS)

Ben jij begaan met jouw veiligheid en die van je collega's? Meld dan elke onveilige situatie (MOS-melding) via de Safety-app en win een werfradio voor je ploeg!

De voorbije maanden kregen we te maken met VEEL arbeidsongevallen! In verhouding kregen we WEINIG meldingen van onveilige situaties. Om het gebruik van de veiligheidsapp en het maken van (kwalitatieve) MOS-meldingen extra te stimuleren, koppelen we er een toffe uitdaging aan!

- ✓ Doel: voor heel het bedrijf 250 MOS-meldingen binnenkrijgen tussen 15/04/2024 en 15/05/2024.
- ✓ Doe mee en win een werfradio voor je ploeg!

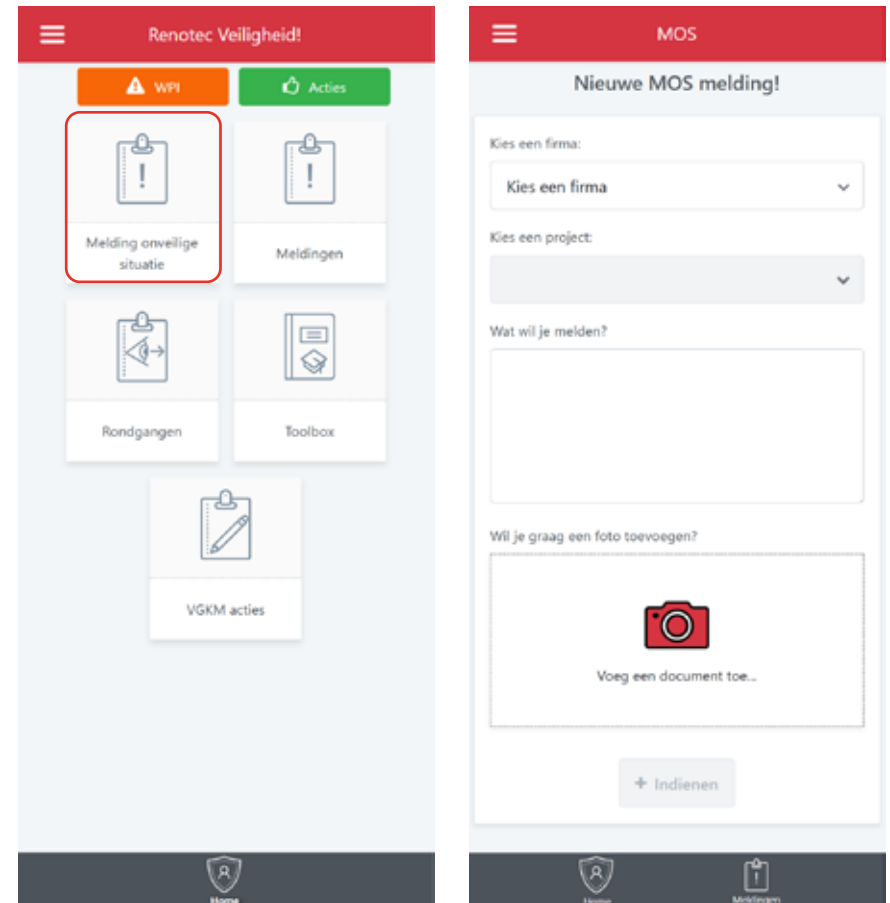
Hier lees je alles over de installatie van de app & het gebruik ervan.

Heb je vragen/opmerkingen, neem dan contact op met ons VGKM (veiligheid, gezondheid, kwaliteit en milieu) team → safe@renotec.be of 014/86.18.52.

Jouw veiligheid is onze TOP prioriteit!!!



Uitvoeren MOS melding – nieuw in App

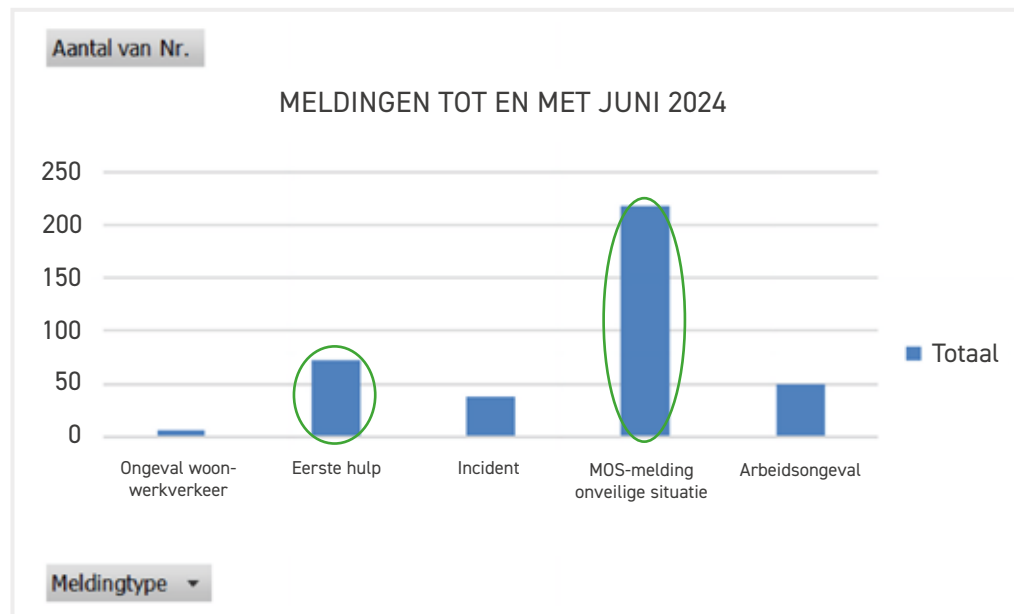


We verlengden de campagne t.e.m. 15 juni 2024. We gaven daarbij extra aandacht aan het gebruik van onze **vernieuwde safety app**, waarin het melden van een onveilige situatie nog eenvoudiger werd gemaakt.



Resultaten van de actie:

95 MOS-meldingen	Van 15/04 t.e.m. 15/05
64 MOS-meldingen	Van 16/05 t.e.m. 15/06
106 MOS-meldingen	Van 15/04 t.e.m. 15/06

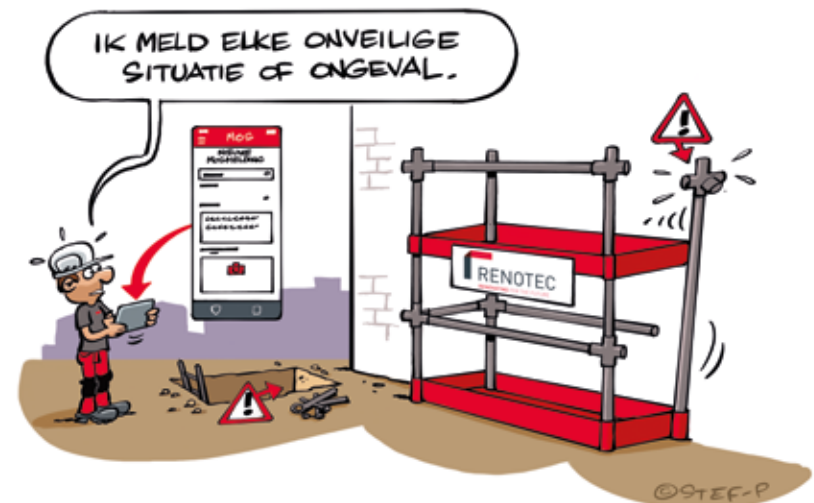


CONCLUSIES

- Aanzienlijke stijging van het aantal MOS-meldingen
- Verbetering in kwaliteit en volledigheid van de meldingen

De uitdaging voor de toekomst?

Dit niveau vasthouden en het bewustzijn versterken door samen te blijven bouwen aan veiligheid bij Renotec.





In ons glas-in-lood (GIL) atelier komen medewerkers in contact met lood. Naar aanleiding van de aangescherpte Europese wetgeving vanaf 2025 namen we in 2024 al extra maatregelen om de risico's te beperken en medewerkers maximaal te beschermen.

9. WELZIJN OP HET WERK: GLAS-IN-LOOD ATELIER

| “Safety doesn't happen by accident”

NIEUWE WETGEVING

“Wat de biologische grenswaarde (BLV) betreft, voorziet de Richtlijn in een overgangperiode van drie jaar, waarin de grenswaarde zal worden vastgesteld op 30 g/100 ml bloed. Na deze overgangperiode van drie jaar wordt de biologische grenswaarde verlaagd tot 15 g/100 ml bloed. De overgangs-bloedwaarde van 30 g/100 ml bloed zal gelden tot 2029.”

Concreet:

Algemene grenswaarde:

- 2025: 30 µg/dl
- 2028: 15 µg/dl

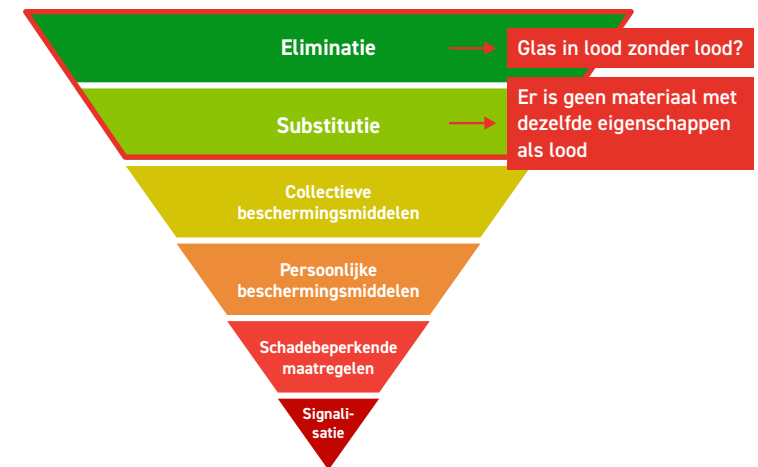
Voor vrouwen in vruchtbare leeftijd:

- 2025: 10 µg/dl
- 2028: 4,5 µg/dl
- Dit is geen grenswaarde, maar een beschermingswaarde → dat wil zeggen dat ze korter opgevolgd worden, maar in theorie zijn er geen acties vereist.

HOE KOMT LOOD IN ONS LICHAAM?

- **Inademen**
 - Looddampen + fijn stof
 - 30 % van het ingeademde lood komt in het bloed
- **Inslikken**
 - Fijn stof
 - 10 % van het ingeslikte lood komt in het bloed

→ Dit maakt preventie en hygiëne op de werkvloer cruciaal.





ACTIEPLAN IN VERSCHILLENDE FASEN

1. Taakrisicoanalyse (revisie)

WERKSTAPPEN	Risicowaarde rood = high risk oranje = medium risk geel = low risk	POTENTIELE RISICO'S	HOE GA JE HET RISICO BEHEERSEN/VOORKOMEN?
Noteer taakstappen waaraan reëel risico verbonden is in de juiste volgorde.		Weik risico/verlies kan optreden?	Welke maatregelen werden genomen? Persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen
ALGEMENE PBM Werkkledij wordt niet mee naar huis genomen Gedragen werkkledij wordt bij Renotec gewassen Niet drinken, eten in atelier. Handen wassen bij iedere onderbreking Regelmatig geluidsmetingen uitvoeren Halfjaarlijkse controle op loodwaarden in bloed			
Uit de kist nemen van panelen Fotograferen panelen Opbergen panelen op uitneembare plaat in schuif	M	Blootstelling lood	- Reinigen houten transportkoffers met stofzuiger met absoluut filter - Adembescherming P3 - Snijbestendige handschoenen (pictogram)
Ontloding van het paneel Mechanisch losknippen van het lood	M	Overbelasting rug	- Gebruik hulpmiddelen indien mogelijk - Juiste tiltechniek
Afvallood opbergen in recipiënt	M	Blootstelling lood	- Werkblad regelmatig reinigen met stofzuiger voorzien van absoluut filter - Gebruik de afzuiging - Stofmasker P3 - Opvang oud lood - Transport platen met glaskar
reiniging van het glas	M	Snijwonden	- Draag snijbestendige handschoenen - Gebruik een kniptang

TRA-039 restauratie glas in lood atelier Pagina 1 van 3

2. Meetcampagne Liantis

Mail over resultaten/te nemen maatregelen n.a.v. lood- en stofmeting atelier GIL d.d. 17-09-2024

Goedemiddag collega's,

Op 17 sept' ll. werden door Liantis stofmetingen uitgevoerd in het glas in lood atelier. Deze resultaten worden kortelings d.m.v. een interne opleiding (nov '24) gecommuniceerd aan de collega's van GIL.

Conclusies:

- In vergelijking met de blootstellingswaarden van de meetdag in 2023, zijn de blootstellingswaarden gedaald.
- De loodblootstelling bij de persoonlijke bemonsteringen in het loodzetatelier is verhoogd, maar blijft onder de wettelijke grenswaarde;
- Geen enkele waarde boven grenswaarde gemeten, in tegenstelling tot 2023;
- Blootstelling lood aanwezig in nabijgelegen ruimten (bureel Camille, opstaglokaal panelen & fotolokaal) → lage waarden = onder 10% van de grenswaarde.
- Lokale afzuiging werd goed gebruikt!
- Maximale afstand mag niet groter zijn dan de diameter van de afzuigmond + hoek van 30°-45°.

Advies:

- Grotendeels identiek als vorig jaar hiermee bedoeld:
 - reinigings- en gedragsmaatregelen
 - positionering afzuigmonden
 - periodieke controle/onderhoud installatie + toevoer verse lucht = afgezogen lucht
- Vergroten van de afzuigmonden in lichtbakatelier. De diameter van de afzuigmond thv lichtbak is te klein;
- Opnieuw plannen van deze meting (jaarlijks).





3. Collectieve maatregelen

- Opslagruimte weg van werkruimte
→ uitbreiding GIL-atelier
- Uitbreiding afzuiginstallatie (2024)
- Dagelijks stofzuigen door werknemers
- registreren
- Nat kuisen - registreren
- 4x jaar grondig ontstoffen
- Collectieve bescherming

4. Persoonlijke bescherming

NU:

- Coaching over correct gebruik van afzuiging
- P3-stofmasker verplicht bij bepaalde activiteiten (jonge vrouwen: mondkapje permanent STERK aangeraden)
- Werf: mondkapje + tyvec bij demontage (hier is geen afzuiging mogelijk)

2025:

- Mondkapje permanent verplicht bij ontladen, reinigen, loodzetten ...

5. Opvolging

- 2x/jaar bloedonderzoek
- 4x/jaar voor jonge vrouwen

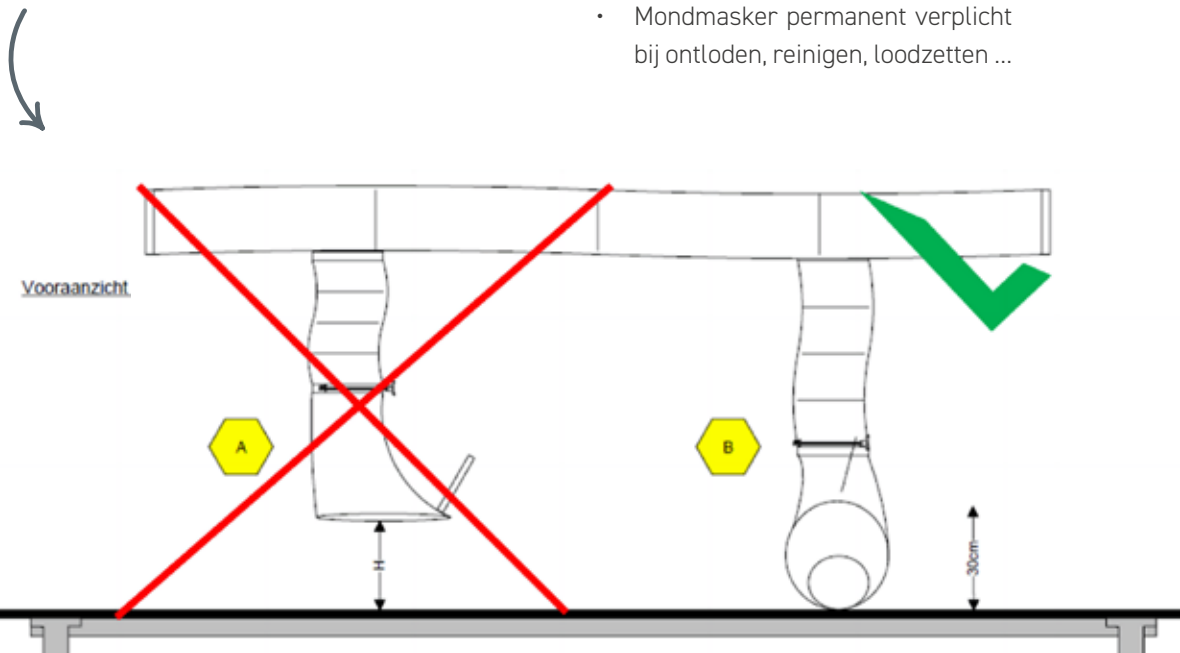
6. Coaching/werkplekinspectie

Mail over WPI Ambachtencentrum – Atelier glas-in-lood – 16-04-2025

Gisteren deden we een rondgang door het glas-in-lood atelier. De observaties werden ter plekke besproken. Hieronder de belangrijkste zaken:

- Atelier is zeer ordelijk, ondanks de blijvende uitdagingen van stockage (zeker met de grote panelen die nu binnenkomen)
- Hygiënemaatregelen worden goed nageleefd:
 - Geen eten en drinken te zien. Top!
 - Er wordt meerdere keren per dag gestofzuigd en dagelijks met nat gepoetst
- Afval wordt goed gesorteerd.
- Inplannen bloedonderzoeken voor een jaar neem ik op met HR.

Door nu actie te ondernemen, bereiden we ons niet alleen voor op de wettelijke normen van morgen, maar zetten we ook in op een gezonde, veilige werkomgeving voor iedereen die actief is in het glas-in-loodatelier.





10. OPZET STRATEGISCH BELEID I.V.M. NON-DISCRIMINATIE EN INCLUSIE

“Diversity is being invited to the party; inclusion is being asked to dance.”

Inclusie is geen modewoord bij Renotec, maar een gedeelde ambitie. Achter de schermen werkte de desbetreffende werkgroep het voorbije jaar aan een belangrijke mijlpaal: een non-discriminatiecode die helder verwoordt waar we als organisatie voor staan.

GEGEVENSVERZAMELING

Om gegevens te verzamelen, breidden we onze jaarlijkse **medewerkerenquête** uit met een aantal bijkomende vragen rond inclusie.

De resultaten van de editie – voorjaar 2025 (deel1):

Gemiddelde score

ERBIJ HOREN	8,47
Ik word behandeld als een gewaardeerd lid van mijn team.	8,42
Ik voel me thuis in mijn team.	8,52
AUTHENTICITEIT	8,18
Mensen in mijn team luisteren naar me, zelfs als mijn opvattingen anders zijn	8,21
Tijdens het werk voel ik me vrij afwijkende meningen te uiten	8,16
DEELNAME AAN EN INVLOED OP BESLUITVORMING	8,19
In mijn team wordt actief gezocht naar input van alle medewerkers	8,20
In mijn team worden de inzichten van medewerkers gebruikt om bestaande werkwijzen te herzien of te verbeteren	8,19



De resultaten van de editie – voorjaar 2025 (deel 2)

Gemiddelde score

INCLUSIEF LEIDERSCHAP	8,48
De leidinggevende staat open voor nieuwe ideeën	8,46
De leidinggevende is beschikbaar voor overleg over problemen	8,49
PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID	6,60
Het is moeilijk om andere leden van het team om hulp te vragen	5,45
Niemand in het team zou met opzet mijn inspanningen proberen te ondermijnen	7,75
RECHTVAARDIGHEID METEN	8,12
Mijn team biedt veilige manieren voor medewerkers om hun ongenoegen te uiten	8,10
Mijn team zet zich in voor een organisatie waarin diverse werknemers gelijkmatig verdeeld zijn over de hele organisatie	8,14
TOTAAL	8,00

Hierna werd data aangeleverd om een PowerBI-dashboard te maken.

Het gaat om:

- Kwantitatieve data over gender, leeftijd en etnische achtergrond
- Kwalitatieve data over medewerkerstevredenheid, discriminatie op de werkvloer en inclusie-index

Dit dashboard zal ons in staat stellen om evoluties op te volgen, beleidsacties gericht bij te sturen en transparant te rapporteren.

De volgende stappen:

- De uitrol van de non-discriminatiecode
- De afweging of bijkomende actiepunten rond inclusie nodig zijn

Wat vaststaat:

We bouwen verder aan een werkplek waar iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.



11. PROJECT: PERSOONLIJKE GROEI EN OPTIMALISATIE VAN TEAMWERKINGEN

“Growth is never by mere chance. It is the result of forces working together”

Bij Renotec geloven we dat duurzame groei begint bij de mensen zelf. Lumina is daarbij een krachtig hulpmiddel: het helpt ons om persoonlijke talenten beter te begrijpen, samenwerking te versterken en teamwerkingen te optimaliseren.

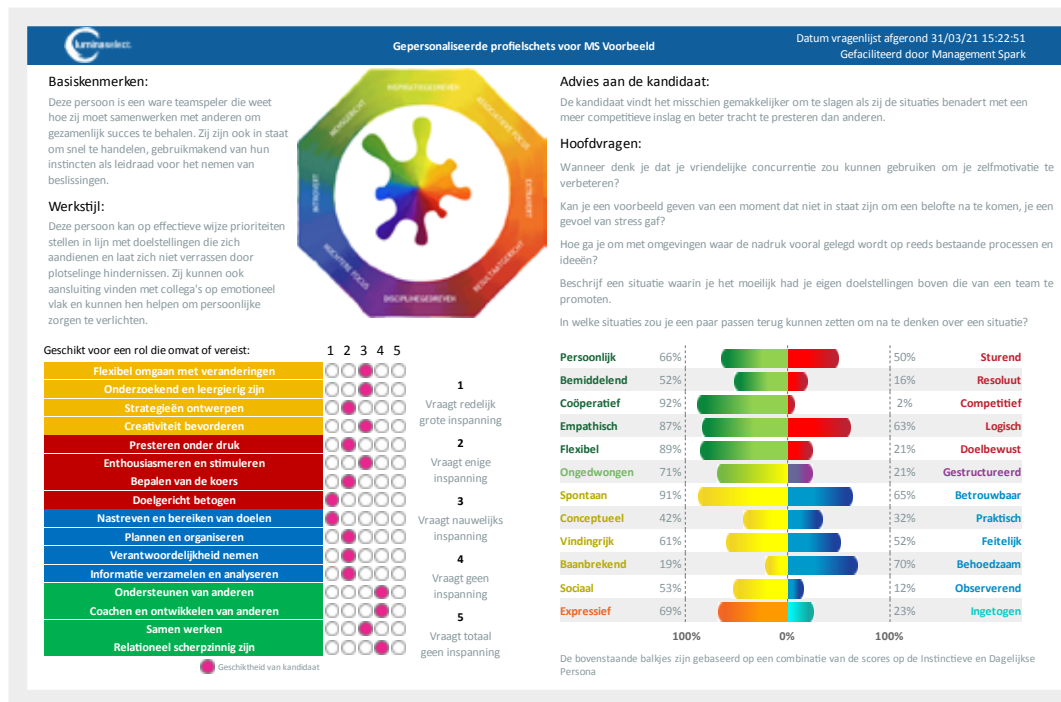
Met Lumina brengen we persoonlijkheidsprofielen in kaart en dat biedt tal van mogelijkheden:

- Een betere match tussen nieuwe medewerkers, hun team en hun rol
- Een vertrekpunt voor persoonlijke trajecten rond ontwikkeling en veerkracht
- Open gesprekken over teamdynamiek en samenwerking

Drie manieren waarop we Lumina inzetten:

1. REKRUTERINGSPROCES

- We gebruiken dit vanuit de doelstelling om complementaire teams te bevorderen en een betere matching te krijgen
- De bijhorende onepager als resultaat gebruiken we niet als hard selectiecriteria, maar als ondersteuning om gerichte en kritische vragen te stellen tijdens de sollicitatieprocedure
- 2 HR-medewerkers volgden een opleiding hiervoor



— Voorbeeldprofiel wervingstool, www.managementspark.com



2. PERSOONLIJKE COACHING VIA LUMINA SPARK

- Heel wat collega's vulden ondertussen de Lumina Spark vragenlijst in en kregen een profielbespreking
- Sommigen gebruiken de inzichten zelfstandig; anderen kiezen voor een verder coachingstraject, begeleid door HR of samen met onze externe partner
- 4 medewerkers van HR werden opgeleid voor het onderdeel Lumina Spark

3. LUMINA SPARK WORKSHOPS

- We organiseren Lumina Spark workshops om teamdynamieken bespreekbaar te maken
- Deze werden reeds uitgevoerd voor de verschillende teams binnen de ondersteunende diensten
- Vanuit de business komen eveneens meer en meer vragen voor dergelijke workshops
- Teamleden krijgen zo meer inzicht in elkaars persoonlijkheidsprofielen en leren anders naar hun samenwerking kijken
- Ook hiervoor volgden 4 HR-medewerkers de opleiding



— Foto's: Lumina Spark tools, www.managementspark.com

3.3 | CONTINU VERBETERMANAGEMENT

KWALITEIT is bij Renotec ... een werkwoord. Nadenken over werkorganisatie, efficiëntie, over meerwaarde, maakt deel uit van wie we als bedrijf zijn. Telkens focussen op wat we nog kunnen verbeteren, is een goede basisattitude. Maar ook de vele positieve realisaties en de vele kleine stappen vooruit die we elke dag zetten, willen we voldoende belichten.

BEHAALDE DOELSTELLINGEN 2024

LEGAL

1. — Invulling vacature extra bedrijfsjurist
2. — Gewijzigde wetgeving geïmplementeerd (registratieplicht werkende vennoten en zelfstandige helpers voor bouw en schoonmaak, boek 6 BW buitencontractuele aansprakelijkheid, verruimde registratieplicht voor onroerende onderhouds- en reinigingsactiviteiten, wijziging sociaal strafwetboek)

FINANCE

1. — Uitrol en professionalisering nieuwe fleetcel + optimalisatie onderhoudscyclus camionetten (zie pag. 24)
2. — Opzet volledige rapporteringsstructuur "niet operationele" projecten
3. — Opzet datawarehouse en verdere uitbouw rapporteringscel

HR

1. — Implementatie app afwezigheden bedienden
- 2.. — Tewerkstelling Nederland: integrale werking payroll i.f.v. geldende wetgeving
3. — Visie en plan van aanpak voor het ontwikkelingsbeleid dat stelselmatig verder wordt uitgerold met de implementatie van e-learning en vernieuwde leiderschapstrajecten (zie pag. 34)

KWALITEIT

1. — Kritische opvolging onderaannemers: naleven richtlijnen veiligheid / kwaliteit op de werven
2. — Verplichting 8 u basisveiligheidsopleiding onderaannemers: registratie + opvolging via app CIAW
3. — Nieuwe milieuwetgeving Vlarema 9: opmaak afvalbrochure + opleiding operationelen inzake selectieve inzameling van afvalstromen

PREVENTIE

1. — Coachings i.s.m. de hiërarchische lijn op de werf
2. — Jaaractieplan op maat van afdeling – permanente evaluatie door directie & VGKM
3. — Veiligheidscampagne MOS (melding onveilige situatie), zie p. 41

SUPPLY CHAIN

1. — Nieuwe planningstool logistiek
2. — Start bouw webshop TSU (Technical Service Units)
3. — Continuïteit voor de beschikbaarheid & uitlevering van goederen op de werven

AANKOOP

1. — Webshop
2. — Opvolging keuringen
3. — Opsplitsing klein en groot atelier

IT

1. — HR Recruiting app
2. — Reno Construct app
3. — Webshop voor bouwmaterialen, kleine machines en huurartikelen

MARKETING & COMMUNICATIE

1. — Hoge zichtbaarheid en meer structurele aanwezigheid op social media door onze digitale marketingcampagnes
2. — Dashboard om de impact van social media posts en de website te monitoren en bij te sturen waar nodig
3. — Optimalisatie website

DOELSTELLINGEN 2025

LEGAL

1. — Implementatie nieuwe regelgeving met grote impact: nieuwe zorgvuldigheidsplicht voor het werken met derdelanders
2. — Extra ondersteuning divisie Leidingtechnieken (onderaannemingscontracten, brieven schrijven)
3. — OCW – Buildwise discussie uitklaren

FINANCE

1. — Optimale cashflowprognose + cashflow per divisie
2. — Opzet duurzaamheidsrapportering: behalen CO₂-prestatieladder niveau 5 + opstart traject SDG Champion
3. — Analytische rapportering: beheertabel PowerBI / financiële maandafsluiting + consolidatie per kwartaal

HR

1. — Integratie van team L&D en recruiting met als focus 1 SPOC in de gehele "employee life cycle"
2. — Implementatie app dagverslagen – app afwezigheden arbeiders
3. — Uitrol plan van aanpak met betrekking tot instroom en retentie

KWALITEIT

1. — Energieaudit + uitvoering rendabele maatregelen
2. — Crisismanagement: uitrol 3 belangrijkste scenario's
3. — Tevredenheidsenquête VGKM-afdeling

PREVENTIE

1. — Legal compliance audit Welzijnswet, Codex, ARAB, veiligheidswetgeving
2. — Verhogen bewustzijn rond werken op hoogte & werken in de diepte
3. — VR-veiligheidsopleiding voor alle operationelen

SUPPLY CHAIN

1. — Prijsonderhandeling met leveranciers inzake aankoop van artikelunits
2. — Uitbouw webshop Technical Service Units
3. — Nieuw magazijn in Loppem

AANKOOP

1. — Nieuwe Dime planning voor de planning van grote machines op de werven
2. — Nieuwe panden in West-Vlaanderen
3. — Verder optimaliseren keurings- en planningsapp

IT

1. — HR ploegbazen app (dagverslag, CIAW, tijds- en km registratie + HR backoffice werking)
2. — Webshop uitbreiden met huuraanvragen voor machines
3. — Realisatie nieuwe ERP

MARKETING & COMMUNICATIE

1. — Lancering nieuwe jobwebsite
2. — Opstart + uitrol nieuwe employer branding campagne
3. — Bekijken nieuwe aanpak interne communicatie

BUSINESS

1. — Frequentiegraad < 12,5 (streven naar 0 arbeidsongevallen)
2. — Target klantentevredenheid per divisie 85 % (gemiddelde score)
3. — Externe audits: 0 major/0 minor non-conformiteit
4. — Toolboxen: minimaal 80 % van de toolboxmeetings uitvoeren per divisie + globaal
5. — Werkplekinspecties: invulgraad min. 80 % van de werkplekinspecties per divisie + globaal



3.4 | VEILIGHEID EN GEZONDHEID

We kunnen het niet genoeg benadrukken:

“WE DOEN HET VEILIG OF WE DOEN HET NIET!”

Daarom blijven we streven naar continue verbetering en zal Renotec er alles aan doen om het veiligheidsbewustzijn op peil te houden door o.a.:

1. Jaaractieplan per divisie: afdeling VGKM neemt de lead om per afdeling, samen met management, een jaaractieplan op te stellen → continue evaluatie door directeur / preventieadviseur
2. Terugkomdag in een nieuw jasje
3. Opstart campagne “ergonomie”
4. VR-veiligheidstraining voor alle bouwvakkers in winteropleiding
5. Werkgroep aanpak stofreductie: kwartsstof
6. Werkgroep rond vaste steiger/rolsteiger
7. Veiligheidsobservatie/coaching op de werf in het kader van aanspreekcultuur
8. Aanpassing procedure overdracht van calculatie naar uitvoering (elektrische werfinstallatie) om projectleider te ontzorgen
9. Campagne “aanspreekcultuur” met het nieuwe Renotec woord “Reflectaal”
10. Campagne MOS (melding onveilige situatie), zie pag. 41
11. Uitwerking/implementatie brandinterventiedossier site Geel
12. Uitwerking/implementatie explosieveiligheidsdossier site Geel

We houden onze werknemers alert door o.a.:

- In 2024 voerde elke projectleider min. 2 x een interne VCA-audit uit op de werf
- Selectief inzamelen van afvalstromen
- Permanente sensibilisatie: werken op (rol)steigers
- Permanente sensibilisatie: werken in de diepte

WINTEROPLEIDING 2025: INNOVATIEVE VR-VEILIGHEIDSTRAINING

Tijdens de winteropleiding konden alle bouwvakkers & projectleiders van Renotec NV proeven van een boeiende VR-veiligheidstraining georganiseerd door het VGKM-team.

Met virtual reality worden realistische & interactieve scenario's gecreëerd die herkenbaar zijn in hun dagelijkse werkomgeving.

Deze innovatieve aanpak tilt het veiligheidsbewustzijn naar een hoger niveau.





“Van stuntelen naar stabiel: de kunst van de opbouw van een rolstelling”

WERKEN OP HOOGTE

Werken op hoogte is één van onze grootste risico's. Het correct opbouwen van een stelling is daarom van cruciaal belang om veilig en ergonomisch te kunnen werken.

Tijdens rondgangen op de werf wordt vaak vastgesteld dat het hier misloopt, vooral bij de opbouw van een rolstelling.

Verschillende divisies gingen met deze feedback aan de slag om collega's op te leiden en bewust te maken van deze risico's.

Bij de Restauratie afdeling verplaatste men zich met een volle aanhangwagen materiaal naar de werf om een rolstelling op te bouwen. Deze praktische toolbox bleek zeer nuttig te zijn!

Ook andere divisies gingen hiermee op gelijkaardige manier aan de slag.

Wat zijn veel voorkomende fouten?

- Gebrek aan horizontalen in de basis. Deze zorgen voor stevigheid. De twee horizontale liggers moeten onderaan de stelling gemonteerd worden op het verticale deel van het opbouwframe (om scharniereffect te voorkomen).
- Rolstelling staat niet waterpas, waardoor de elementen makkelijker loskomen.
- Stabilisatoren zijn te hoog bevestigd. Deze moeten steeds op het onderste frame bevestigd worden zodat deze niet verder dan de aanwezige stopstreep dienen uitgeschoven te worden.
- Vloeren te hoog of leuning te laag gemonteerd.
- Wielen niet gemonteerd (met beschadiging frame als gevolg) of niet geblokkeerd.

Voorkomen belangrijkste risico's:

- Val van rolstelling
- Omvallen/instorten rolstelling

04 ESG-RAPPORTERING



4.1 | VAN CIJFERS NAAR INZICHT: ESG ALS LEIDRAAD



E

Transparantie blijft een fundamentele pijler van duurzaam ondernemen. Waar we in vorige hoofdstukken (en vorige duurzaamheidsverslagen) vooral focusten op een kwalitatieve beschrijving, kiezen we er vandaag bewust voor om een kwantitatieve dimensie toe te voegen aan onze rapportering.



S



G

We breiden onze verslaggeving uit en brengen onze duurzaamheidsinspanningen voortaan ook in kaart via concrete data en meetbare parameters, gestructureerd volgens het internationaal erkende ESG-kader (Environmental, Social, Governance):

- **Environmental (E)**: Impact op milieu en klimaat
- **Social (S)**: Aandacht voor mens, welzijn en inclusie
- **Governance (G)**: Goed bestuur, ethiek en transparantie

Deze aanpak laat toe om evoluties beter op te volgen, gericht bij te sturen en onze impact transparanter en tastbaarder te maken.

Opmerking: Tenzij anders vermeld, gaan de cijfers over Group Renotec.



4.2 ENVIRONMENTAL — E

Duurzaam ondernemen maakt al meer dan 20 jaar deel uit van de strategie en operationele werking van Renotec. Het is een proces van continue verbetering en een vrijwillig engagement. Dit laatste houdt in dat wij als firma initiatieven nemen op o.a. sociaal en milieuvlak die verder gaan dan de geldende wetgeving.

E

4.2.1 | CO₂-PRESTATIELADDER

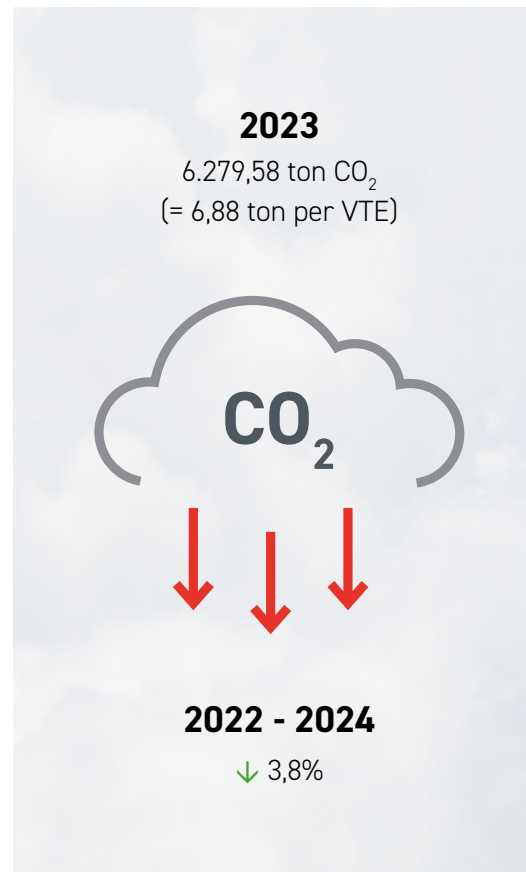
De CO₂-prestatieladder werd in Nederland ontwikkeld in 2009 op initiatief van ProRail. Sindsdien wordt het actief gebruikt als gunningscriterium voor overheidsopdrachten in de bouwsector. Het is dus een certificeerbaar managementsysteem.

Hoe gaan we hier bij Renotec mee om?

- In 2022 definieerden we verschillende acties om een CO₂-bewust certificaat niv. 3 te behalen volgens het Handboek CO₂-Prestatieladder. We behaalden dit niveau met succes.
- In 2023 gingen we nog een stapje verder en behaalden we ook niv. 4.
- In 2024 slaagden we voor de hercertificatie van niv. 4.
- We zetten ook hier in op continue verbetering met als doel het behalen van niveau 5 in 2025.

Het CO₂-managementsysteem zorgt ervoor dat we jaarlijks getoetst worden op onze ambities en dat we continu op zoek blijven gaan naar verbetering.

1. **Inzicht:** we brengen onze eigen CO₂-footprint in kaart.
2. **Reductie:** we zoeken permanent naar nieuwe mogelijkheden om onze CO₂-uitstoot te reduceren. Dit zowel in de bedrijfsvoering als in de eigen projecten.



Hoe doen we dit?

Door o.a.

- Energiebesparing
- Het efficiënt gebruik van materialen
- Het gebruik van duurzame energie

E 4.2.2 | PAPIERVERBRUIK

Om de papierberg te verkleinen, implementeerden we in 2017 het badgeprinten. De resultaten hiervan zien we nog steeds. Ons papierverbruik blijft dalen. In 2024 daalde dit met maar liefst 12,12 % per VTE!

Naast het badgeprinten zetten we ook sterk in op digitale interne communicatie (vb. Viva Engage en boodschappen op de schermen in onze vestigingen).

“In de naam van de printer, de inkt en het papier: verlos ons van uw afdruk!”



T.o.v. 2023 daalde ons papierverbruik in 2024 met 12,12 % per VTE.



JAAR	SOORT	JANUARI - MAART	APRIL - JUNI	JULI - SEPTEMBER	OKTOBER - DECEMBER	TOTAAL
2023	ZWART	134.945	126.242	91.425	101.055	453.667
	KLEUR	112.200	96.985	70.281	79.501	358.967
	TOTAAL	247.145	223.227	161.706	180.556	812.634
2024	ZWART	119.213	106.862	69.789	71.286	367.150
	KLEUR	95.275	97.990	80.505	104.932	378.702
	TOTAAL	214.488	204.852	150.294	176.218	745.852

E 4.2.3 | KERNCIJFERS MILIEU – ENERGIEVERBRUIK

In onderstaande tabellen is het totaalverbruik voor elektriciteit en water weergegeven.

ELEKTRICITEITSVERBRUIK MWh

Totaal verbruik in MWh/ vestiging	2021	2022	2023	2024
GEEL	560	542	560	570
BRUSSEL				345
WAREMME				25
WOMMELGEM				8

OPBRENGST 755 ZONNEPANELEN RENOTEC GEEL

Totale opbrengst in MWh	2021	2022	2023	2024
GEEL	39	57	42	34

WATERVERBRUIK

Totaal verbruik in m ³ /vestiging	2020 - 2021	2021 -2022	2022 - 2023	2023 - 2024
GEEL	1.583	3.816	2.053	1.054
BRUSSEL				315
WAREMME				113
WOMMELGEM				28

E 4.2.4 | KERNCIJFERS MILIEU – AFVAL (TON)

OMSCHRIJVING	EURALCODE	2022	2023	2024
Bouw en sloop	170904	4.156,21	4.849,88	5.991,02
Zuiver steenpuin	170107	2.688,64	1.712,02	2.043,13
Grond (+ steen)	170504	2.279,52	1.562,75	714,83
Hout	170201	319,46	205,11	281,47
Asbest (hechtgebonden)	170605	275,90	29,39	46,63
Metalen	170407	28,82	53,48	0,0594
	170401	0,04	1,08	5,394
	170405	40,12	94,304	13,7023
Non-ferro	170407	17,32		11,2794
	170202	1,8	3,155	
	170402			3,5
	170403	0,479	1,845	1,462
	170404	0,02	1,601	1,9813
	170411			0,247
Houtstof	30105	17,02		
Papier en karton	200101	14,74	4,132	3,522
Carwash slib	190812	9,660	3,24	
	190805	1,280		
Roofing	170302	9,1	39,433	1,401
Takken en stronken	200201	4,56	0,56	20,64
Ytong	170802	3,9		22,18
Harde kunststoffen	170203	3,76	4,32	9,68
Restafval	200301	2,68	12,774	7,1

OMSCHRIJVING	EURALCODE	2022	2023	2024
Afvalolie	130208	2,14	1	
Loodaccu	160601	1,15	0,87	1,521
Plasticfolie	170203	1,1	2,74	
Rubberrups	191204	0,2		
Spoelwater	160708	0,1		
Autobanden	160103	0,002		2,252
Corrosieve producten uit bouwsector	060106			106,66
Producten voor betontoe-passingen	070199			3,331
Poeders voor betontoepas-singen	070299			7,619
Amines	080111			1,208
Harsen	080111			1,626
Inkt, verf, lijm, hars, bitu-men in kleinverpakking	080111			14,337
Verf	080111			0,687
Water/olie mengsel	130802			1,573
Papieren en kartonnen verpakking	150101			2,943
	150101			0,229
Verpakkingsfolie	150102			0,586
Vaten leeg ongereinigd	150104			0,335
PMD afval	150106			2,63

OMSCHRIJVING	EURALCODE	2022	2023	2024
Verpakking leeg, ongereinigd met residu van verf en solventen	150110			7,866
Spuitbussen	150110			0,084
Filterdoeken	150202			0,288
Opruimafval	150202			11,608
Opruimafval gevaarlijke producten	150202			5,968
Oliefilters	160107			0,205
Corrosieve producten	160305			4,889
Laboafval giftig	160506			0,082
Afvalwater niet conform cement industrie	161002			4,507
Steenpuin	170102			7,591
Asfalt	170302			6,563
Vlak glas	200102			12,607
Swill keuken en etensresten	200108			1,216
TL-lampen	200121			0,15
Elektrisch materiaal	200136			1,228
Ambachtelijk afval	200301			10,578
Snijijzer	160708			45,981
TOTAAL		9.879,72	8.753,45	9.448,17

Toelichting extra detail afvalstromen in 2024 t.o.v. de vorige jaren:

→ Vlarema 9 is op 1 juli 2024 in werking getreden.

Deze (milieu) regelgeving brengt strengere sorteerregels met zich mee voor bouw- en sloopafval, met als doel meer recycling en minder restafval.

Onder andere de volgende afvalstromen dienen voortaan verplicht apart ingezameld te worden:

- Niet-teerhoudend asfaltpuin
- Funderingsmaterialen
- Verontreinigde fracties bouw- en sloopafval
- Gipskartonplaten en -blokken
- Cellenbeton

Vanaf 1 januari 2027 komen daar nog bij:

- Glaswol
- Rotswol
- Bitumineuze dakbedekkings- en afdichtingsmaterialen

Daarnaast zijn er ook nieuwe verplichtingen voor afvalinzamelaars, zoals visuele controles en meldplicht bij fout gesorteerd afval. Containers kunnen zelfs geweigerd worden als ze verkeerd afval bevatten.

Acties ondernomen door Renotec:

- Communicatie/sensibilisering:
 - Nieuwsbrief over de wijziging in de wetgeving
 - Toelichting van de nieuwe wetgeving tijdens divisieoverleg met de projectleiders
 - Toolbox: 'Afval sorteren (Vlarema 9)', verplichte opleiding vanaf 2025
- Proactief werken blijft essentieel: bij calculatie/uitvoering bepalen welke afvalstromen/afvalrecipiënten
- Aangepaste afvalbrochure



4.3 SOCIAL — S

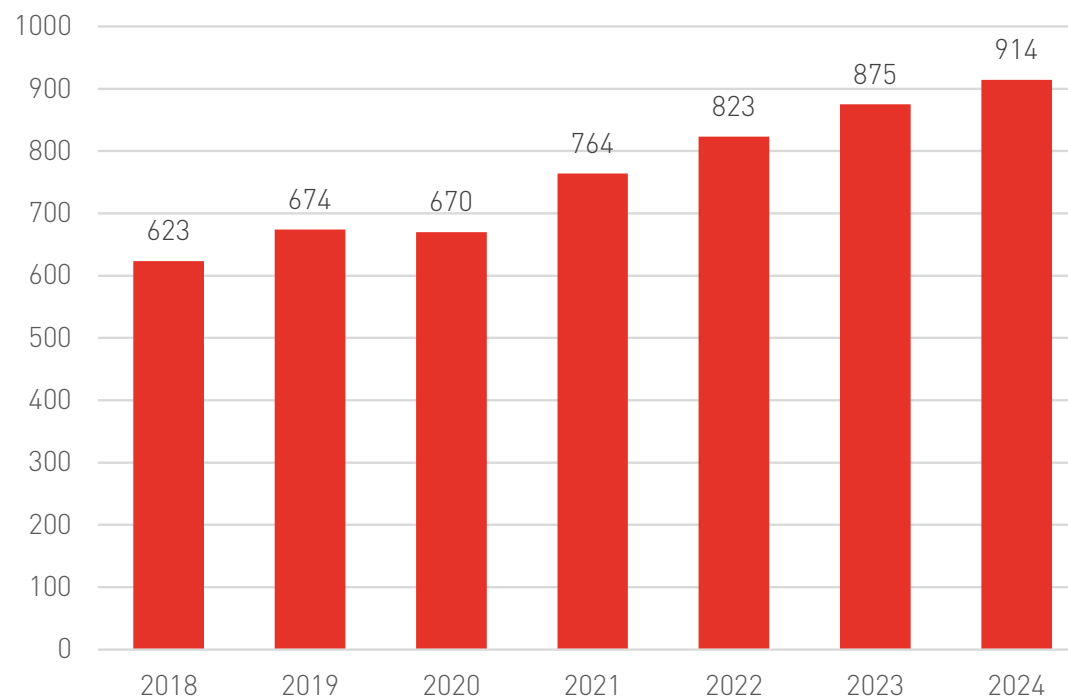
Onze mensen maken het verschil. Daarom investeren we in een veilige werkomgeving, welzijn, gelijke kansen, opleidingskansen en een inclusieve cultuur. We bouwen aan een organisatie waar iedereen zich gerespecteerd, gehoord en gewaardeerd voelt. Want duurzame groei begint bij menselijk kapitaal.

S 4.3.1 | MEDEWERKERS

Ons personeelsbestand blijft stijgen. Dit dankzij onze permanente campagnes:

- Om het netwerk van onze eigen medewerkers aan te spreken
- Via uitzendkantoren (met het oog op vaste aanwerving op termijn), selectiekantoren en scholen
- Op social media (LinkedIn, Facebook & Instagram) en onze website

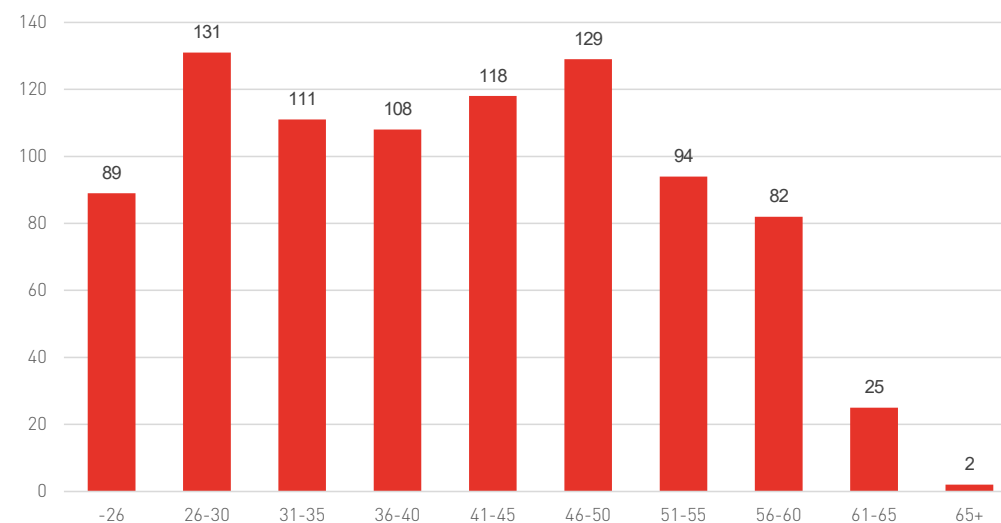
Gemiddeld aantal VTE's Group Renotec



c. Leeftijd (VTE's)

	2020	2021	2022	2023	2024
-26	65	106	130	132	89
26-30	103	109	131	143	131
31-35	82	93	122	148	111
36-40	87	98	124	143	108
41-45	102	108	129	136	118
46-50	88	94	116	131	129
51-55	75	85	106	98	94
56-60	58	54	76	91	82
61-65	10	15	21	29	25
65+	1	2	3	3	2
Gemiddelde leeftijd	41,25	40,16	40,25	39,73	41,18

Leeftijdspiramide 2024:



S 4.3.3 | OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN

Leren en groeien vormen het fundament van een duurzame loopbaan. Het is voor ons dan ook vanzelfsprekend dat we blijven investeren in opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor al onze medewerkers. Van technische opleidingen en veiligheidsmodules tot leiderschapstrajecten en persoonlijke groei. Bij ons krijgt elke medewerker de kans om zijn of haar talent te versterken.

Dit vertaalde zich in 2024 in het volgend aantal opleidingsuren.



- **Formele voortgezette beroepsopleiding betaald door de werkgever:**

	MANNEN	VROUWEN
Aantal werknemers	340	67
Aantal trainingsuren	5.470	1.204
Ondernemingskosten	632.304	139.176

- **Minder formele en informele voortgezette beroepsopleiding betaald door de werkgever:**

	MANNEN	VROUWEN
Aantal werknemers	302	73
Aantal trainingsuren	9.295	1.503
Ondernemingskosten	-	-

Zie trouwens ook deze acties in dit Duurzaamheidsverslag:

- 6. Leren als hefboom voor duurzame groei (pag. 34)
- 11. Project Lumina: persoonlijke groei en optimalisatie van teamwerkingen (pag. 49)

Met deze investeringen bouwen we niet alleen aan vakkennis en veiligheid, maar ook aan betrokkenheid, motivatie en duurzame inzetbaarheid op lange termijn.

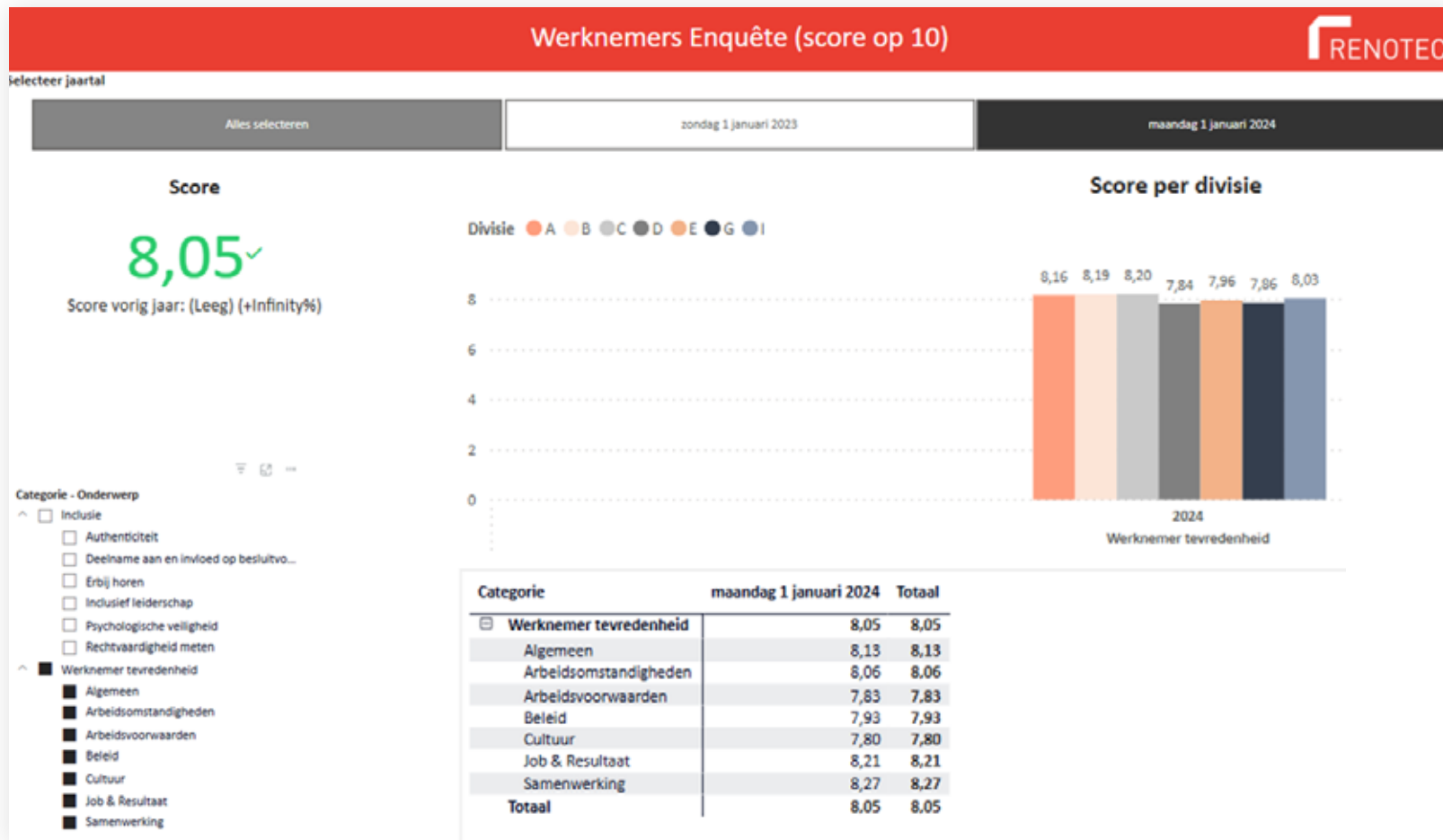
S

4.3.4 | MEDEWERKERSBETROKKENHEID EN -TEVREDENHEID

Betrokken en tevreden medewerkers vormen de motor van een sterke organisatie. Daarom peilen we bij Renotec elk jaar via een medewerkersbevraging naar hoe onze collega's hun job, team en werkomgeving ervaren.

De resultaten geven ons waardevolle inzichten in wat goed loopt en waar nog groeikansen liggen. Ze vormen de basis voor concrete verbeteracties en helpen ons om samen te bouwen aan een werkplek waar mensen zich gewaardeerd, gehoord en gemotiveerd voelen.

Kwantitatieve analyse 2024:



4.4 GOVERNANCE — G

Verantwoord bestuur vormt de ruggengraat van duurzame ontwikkeling. We zorgen voor duidelijke waarden, transparante processen, eerlijke relaties met leveranciers en een sterke bedrijfscultuur. Integriteit, ethiek en betrokkenheid staan centraal in onze manier van werken.

BETALINGSPRAKTIJKEN

Graydon rapporteert ons op basis van 122 bevestigingen bij onze leveranciers hoe zij ons ervaren als betaler.

CONCLUSIE:

We betalen $72,83\% + 19,33\% = 92,16\%$ op tijd.

G 4.4.1 | LEVERANCIERSBEOORDELING

Renotec wil zeker stellen dat elke leverancier/onderaannemer steeds aan de door Renotec gestelde selectienormen voldoet. Opdat de juist geleverde processen, producten en diensten tijdig en volgens de gestelde VGKM-eisen (VGKM = veiligheid, gezondheid, kwaliteit en milieu) geleverd worden om te kunnen voldoen aan de afspraken van onze klanten, wordt er op frequente basis een beoordeling leverancier/onderaannemer uitgevoerd.

Op deze manier wordt geborgd dat er steeds met professionele leveranciers en onderaannemers gewerkt kan worden, zonder het risico te lopen een firma te contracteren die eerder voor slechte ervaringen gezorgd heeft.



Rapport Graydon

Analyse van het betaalgedrag

De betaalgegevens zijn gebaseerd op de ervaringen van 122 leveranciers

Gegevens over het betaalgedrag wordt verzameld uit de aging-balansen van grote en kleine ondernemingen die hun bestanden delen met ons.

De aging balans van de facturen toont in hoeverre de afgesproken betaaltermijnen worden gerespecteerd of overschreden. Over het algemeen worden betalingen binnen termijn en een overschrijding tussen 1-30 dagen als correct betaalgedrag beschouwd. Overschrijdingen van meer dan 30 dagen kunnen duiden op betaalvoorwaarden die niet worden gerespecteerd. Incidentele afwijkingen in het betaalgedrag kunnen ook het gevolg zijn van betwistingen of specifieke betaalaftspraken tussen leverancier en het bedrijf.



Historiek betaalgedrag

Maand	Saldo	Binnen afgesproken termijn	1-30 dagen	31-60 dagen	61-90 dagen	Meer dan 90 dagen
apr. 25	500000+ EUR	76.94%	14.06%	0.04%	7.47%	1.49%
mrt. 25	250000 - 500000 EUR	72.57%	16.04%	2.85%	6.84%	1.7%
feb. 25	50000 - 250000 EUR	57.05%	23.46%	1.24%	18.24%	0%
jan. 25	50000 - 250000 EUR	63.45%	30.2%	0%	6.35%	0%
dec. 24	50000 - 250000 EUR	62.2%	31.62%	0%	6.17%	0%
nov. 24	50000 - 250000 EUR	82.42%	12.49%	0%	5.05%	0.04%
okt. 24	50000 - 250000 EUR	73.88%	20.45%	0.02%	5.65%	0%
sep. 24	250000 - 500000 EUR	76.97%	18.78%	1.13%	2.74%	0.38%
aug. 24	250000 - 500000 EUR	80.18%	15.9%	0.41%	3.14%	0.37%
jul. 24	250000 - 500000 EUR	78.78%	15.58%	0.19%	5.08%	0.37%
jun. 24	250000 - 500000 EUR	79.78%	14.41%	1.24%	4.18%	0.39%
mei 24	250000 - 500000 EUR	66.59%	29.48%	0%	3.93%	0%

05 FINANCIËLE INDICATOREN



5.1 | FINANCIËLE INDICATOREN

Als slagvaardige organisatie doen wij op een duurzame en verantwoorde manier zaken met onze klanten en leveranciers. We beschikken over belangrijke certificaten en zijn lid van diverse verenigingen binnen België.

A. Balans - Activa (in EUR)	2022	2023	2024	2022	2023	2024
VASTE ACTIVA	26.420.328	31.914.765	31.716.882	32,8%	34,3%	31,4%
I. OPRICHTINGSKOSTEN	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
II. IMMATERIËLE VASTE ACTIVA	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
III. MATERIËLE VASTE ACTIVA	26.407.172	31.902.054	31.694.411	32,8%	34,3%	31,4%
IV. FINANCIËLE VASTE ACTIVA	13.156	12.711	22.471	0,0%	0,0%	0,0%
VLOTTENDE ACTIVA	54.138.018	61.079.161	69.217.658	67,2%	65,7%	68,6%
V. VORDERINGEN > 1JR	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
VI. VOORRADEN EN BESTELLINGEN IN UITVOERING	1.280.388	1.411.147	1.406.825	1,6%	1,5%	1,4%
VII. VORDERINGEN < 1JR	50.354.049	56.218.442	64.543.517	62,5%	60,5%	64,0%
VIII. GELDBELEGGINGEN	96.600	149.100	326.600	0,1%	0,2%	0,3%
IX. LIQUIDE MIDDELEN	966.432	1.030.715	1.374.665	1,2%	1,1%	1,4%
X. OVERLOPENDE ACTIVA	1.440.549	2.269.757	1.566.051	1,8%	2,4%	1,6%
TOTAAL ACTIVA	80.558.346	92.993.926	100.934.540	100,0%	100,0%	100,0%

B. Balans - Passiva (in EUR)	2022	2023	2024	2022	2023	2024
EIGEN VERMOGEN	24.442.885	28.866.675	30.755.473	30,3%	31,0%	30,5%
I. KAPITAAL	244.604	244.604	244.604	0,3%	0,3%	0,2%
III. HERWAARDERINGSMEERWAARDEN	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
IV. RESERVES	24.142.444	28.518.578	30.409.854	30,0%	30,7%	30,1%
V. OVERGEDRAGEN RESULTAAT	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
VII. KAPITAALSUBSIDIES	0	20.000	20.000	0,0%	0,0%	0,0%
VIII. BELANG VAN DERDEN	55.837	83.493	81.015	0,1%	0,1%	0,1%
VOORZIENINGEN EN UITGEST. BELASTINGEN	4.455.692	4.321.000	4.022.187	5,5%	4,7%	4,0%
VII. VOORZ. EN UITGEST. BELASTINGEN	4.455.692	4.321.000	4.022.187	5,5%	4,7%	4,0%
SCHULDEN	51.659.769	59.806.251	66.156.880	64,1%	64,3%	65,5%
VII. SCHULDEN > 1 JR	13.407.040	15.100.215	13.760.137	16,6%	16,2%	13,6%
IX. SCHULDEN < 1 JR	38.119.630	44.465.742	51.665.597	47,3%	47,8%	51,2%
X. OVERLOPENDE REKENINGEN	133.099	240.294	731.146	0,2%	0,3%	0,7%
TOTAAL PASSIVA	80.558.346	92.993.926	100.934.540	100,0%	100,0%	100,0%

C. Balans - Resultatenrekening (in EUR)

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
I. BEDRIJFSOPBRENGSTEN	169.664.489	202.052.928	220.972.975	100,0%	100,0%	100,0%
II. BEDRIJFSKOSTEN	161.582.503	191.916.571	213.026.738	95,2%	95,0%	96,4%
BEDRIJFSRESULTAAT	8.081.986	10.136.357	7.946.237	4,8%	5,0%	3,60%
IV. FINANCIËLE OPBRENGSTEN	666.072	916.849	1.052.109	0,4%	0,5%	0,5%
V. FINANCIËLE KOSTEN	541.167	843.656	1.203.165	0,3%	0,4%	0,5%
WINST VOOR BELASTINGEN	8.206.891	10.209.550	7.795.181	4,8%	5,0%	3,53%
IX. ONTTREKKING AD UITGESTELDE BELASTINGEN	-460.459	-150.677	57.637	0,0%	0,0%	0,0%
X. BELASTINGEN OP HET RESULTAAT	1.237.893	2.142.603	1.424.563	0,7%	1,0%	0,6%
WINST VAN HET BOEKJAAR	6.508.539	7.916.270	6.428.255	4,1%	4,0%	2,9%

D. Ratio's 2024:

Solvabiliteit

EIGEN VERMOGEN	€ 30.755.473
TOTAAL VERMOGEN	€ 100.934.540
SOLVABILITEIT (%)	30,5%

Liquiditeit (current ratio)

VLOTTENDE ACTIVA	€ 69.217.658
SCHULDEN < 1 JAAR	€ 51.665.597
LIQUIDITEIT	1,34

Rentabiliteit (Eigen vermogen)

NETTORESULTAAT	€ 6.428.255
EIGEN VERMOGEN 2023	€ 28.866.675
EIGEN VERMOGEN 2024	€ 30.755.473
RENTABILITEIT	21,6%

Schuldgraad/debtratio

VREEMD VERMOGEN	€ 70.179.067
TOTAAL VERMOGEN	€ 100.934.540
SCHULDGRAAD	69,5 %

Werkkapitaal

VLOTTENDE ACTIVA	€ 69.217.658
SCHULDEN < 1 JAAR	€ 51.665.597
WERKKAPITAAL	€ 17.552.062

KLANTENKREDIET	102 dagen
-----------------------	------------------

LEVERANCIERSKREDIET	55 dagen
----------------------------	-----------------

CASHFLOW	€ 10.726.083,40
-----------------	------------------------





BE0436.207.911



Acaciastraat 14 C
2440 Geel



info@renotec.be
www.renotec.be



014/86.60.21



renotec-nv



renotec.be



renotec.be

Voor meer inlichtingen over dit duurzaamheidsverslag of indien je opmerkingen of suggesties hebt, kan je contact opnemen met:

Gerlinde Lauwers

CFO/Directeur Service Units
Gerlinde.Lauwers@renotec.be

Kevin Pinxten

Manager Finance
Kevin.Pinxten@renotec.be

An Willaert

Manager Marketing en Communicatie
An.Willaert@renotec.be