

E. Van Wingen

Duurzaamheidsverslag

Juni 2016



Inhoudsopgave

1. Visie	2
De basis is gelegd	2
Familie charter	2
Het klimaatakkoord van Parijs is in de eerste plaats onze eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid.	3
Duurzame relaties of een solide vooruitzicht voor de toekomst.....	4
2. Innovatie	5
Autonoom smart grid (in samenwerking met KU Leuven en Odisee Gent).....	5
Mini-WKK op waterstof (in samenwerking met UGent en VIVES Oostende)	5
Samen bouwen aan de toekomst.....	5
Energie-eiland voor duurzame mobiliteit	6
Vlaamse Energiecluster: Smart Energy Region.	6
Europese Grid Code.....	7
Innovatie ondersteunen.....	7
3. Doelstellingen	7
4. Mensen bij EVW	7
Diversiteit	8
Beleid.....	9
Onthaal van nieuwe medewerkers	10
5. EVW-Teamflash	11
De vaste thema's die aan bod komen	11
6. MVO-werkgroepen	12
Wat bereiken we op vlak van MVO samen met onze medewerkers?	14
Vergroening van het wagenpark.....	16
Minder afval	17

1. Visie

Noem ons derde duurzaamheidsverslag een vervolg of een uitbreiding op het voorgaande. We stellen dan ook voor om ze aansluitend te lezen en - voor de trouwe lezers - om het vorige nog eens door te nemen. De draad wordt daardoor gemakkelijker weer opgepikt.

De basis is gelegd

Wat volgt in komende jaren is leren, bijleren en bijsturen.

We hebben niet de pretentie om te beweren dat we goed zijn in MVO. We hebben nog een lange weg af te leggen maar de gestructureerde, aan regelmatige kritische analyse onderworpen aanpak, onder toezicht van de onafhankelijke organisatie AIB-Vinçotte stemt ons gerust dat we over enkele jaren verder zullen staan dan de collega's ondernemers die vandaag het belang van maatschappelijk ondernemen nog niet inzien.

Dan zullen we nog meer: betere burens zijn, een aangename werkplek bieden, toffe collega's zijn, een voorbeeld zijn, zorg dragen voor het milieu, onze positie en verantwoordelijkheden in de maatschappij correct opnemen, anderen aanzetten om dat ook te doen, een partner zijn van organisaties en bedrijven die er ook zo over denken, dus ook een partner van onze klanten.

Uit de jaarcijfers is af te leiden dat de financiële basis van onze onderneming gezond is en blijft. E. VAN WINGEN NV (EVW) blijft resoluut kiezen voor een realistisch en gecontroleerd groeipad zonder zich op glad ijs te begeven.

Dat is uiteraard essentieel voor de toekomst van het bedrijf en om de werkgelegenheid te borgen. Ook het beheersen van risico's van uiteenlopende aard, die kunnen wegen op het voortbestaan van ondernemingen, is een belangrijk aspect van ons MVO beleid.

Voor het tweede opeenvolgende jaar gebruiken wij onze SWOT-analyse als input voor het stellen en bijsturen van onze doelstellingen en dus om de koers die wij varen te bepalen.

Familie charter

Met een management in de tweede generatie wordt door de buitenwereld al eens getoetst naar de verdere opvolging. EVW is uiteindelijk nog steeds een familiebedrijf. Met trots mogen wij ook regelmatig trouwe medewerkers bedanken en bekronen voor 25 of meer jaren dienst. Gezinnen een financiële stabiliteit kunnen bieden hebben wij altijd als een grote verantwoordelijkheid gezien.

Deze zaken schuift men niet zomaar aan de kant wanneer men aan de toekomst van het bedrijf denkt. Daarom ook stelden wij in 2016 ons familiecharter op, dat uiteraard in de toekomst nog kan evolueren. De directie van EVW bekennt zich tot de diverse beleidslijnen van de onderneming en stelt het voortbestaan en de werkzekerheid als prioritair.

De ingeslagen weg naar innovatie, passend binnen onze visie op het toekomstige energielandschap, is daarom evenzeer belangrijk. We komen daar verder nog op terug.

Het klimaatakkoord van Parijs is in de eerste plaats onze eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid.

In december 2015 vond in Parijs de jongste grote klimaattop plaats. De roep van de wereldleiders was nooit eerder zo krachtig.

De keuze van de overheid om langer dan voorzien in te zetten op kernenergie is weliswaar geen motivator voor de gebruikers om oordeelkundig om te springen met energie, maar de maatschappelijke druk, de 2020 en 2030 verplichtingen vanuit Europa en de ambities van projectontwikkelaars drijven wel in de richting van energie-efficiënte oplossingen.

In het bereikte akkoord staat dat alles in het werk moet worden gesteld om de opwarming van de aarde te beperken tot 2°C en liefst zelfs tot 1,5°C, en dat voornamelijk door de CO₂ uitstoot te reduceren.

Wat betekent dat in de praktijk? Zijn de seizoenen aan het verschuiven? In december buiten in T-shirt onze auto wassen voelde nochtans best aangenaam. De situatie lijkt op zijn minst irreëel en de vraag stelt zich of dit het rechtstreekse gevolg is van de CO₂ uitstoot?

Feit is dat de klimaatverandering daar zeker een gevolg van is. We moeten miljoenen jaren terug gaan om dergelijke snelle mate van opwarming op deze aardbol te kunnen vaststellen.

Het kan geen toeval zijn dat het begin van de exceptionele opwarming samenvalt met de al even exceptionele 20ste eeuw, waarin de mens voor het eerst massaal zijn heil zocht in het verbranden van (alle) fossiele brandstoffen om een nieuwe levensstijl aan te nemen en uit te bouwen. Denk aan het verkeer te land en in de lucht, maar vergeet ook niet de koelkasten, wasmachines, kookplaten,...



Zonder dringend in te grijpen zal de klimaatverandering zorgen voor extreme koude en hitte, voor hongersnood en rampen. Koraalriffen zullen en zijn reeds aan het afsterven, diersoorten zullen verdwijnen. Kortom, als het zo doorgaat valt er niet veel goeds te verwachten.

Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met de niet te beheersen risico's van kernenergie, met plasticbergen in de oceanen, leeggeviste zeeën, met overproductie en overconsumptie en, en, en,...

Onze planeet zoveel mogelijk behoeden voor al dit onheil en zo de toekomst van de komende generaties veilig stellen, is de inzet van het klimaatakkoord van Parijs maar het is in de eerste plaats onze maatschappelijke verantwoordelijkheid, van ieder individu en van iedere organisatie of onderneming.

Duurzame relaties of een solide vooruitzicht voor de toekomst

Ondertussen blijven wij inzetten op duurzame relaties met klanten en leveranciers.

Zoals elk jaar liepen in 2015 enkele projecten bijzonder in de kijker, sommige door hun omvang, andere omdat ze een doorbraak of bevestiging betekenden.

De vernieuwing van de biogasmotoren op de Shanks site te Mont-Saint-Guibert draaide op volle toeren. Weldra is het project afgerond en zullen er de komende jaren in dit afvalvalorisatieproject 9 biogasmodules draaien, allen met inmiddels één- of al tweemaal vernieuwde Perkins motoren, telkens na 80.000 bedrijfsuren. Naast de vele serviceovereenkomsten die EVW met zijn klantenbasis heeft lopen, betekent dit project voor het EVW service team alweer een solide vooruitzicht voor de toekomst.

Voor Infrabel werkten we in het kader van een raamovereenkomst aan de vernieuwing van de noodstroomvoorziening in diverse Brusselse substations, terwijl er voor Proximus, waarmee EVW eveneens een raamovereenkomst heeft, nieuwe installaties in de pijplijn zitten. In het oog sprong ook de levering en zeer specifieke opstelling van twee noodstroomaggregaten aan 2XL, een Europees distributie- en transportbedrijf uit Zeebrugge. Bij ArcelorMittal in de Gentse Haven leverde EVW noodstroomaggregaten voor de staalfabriek en voor de gloednieuwe hefalkoven waarmee de staalreus innovatief staalplaat produceert. Voor Total Raffinaderij Antwerpen werd opnieuw een noodstroomgenerator geleverd en bij Evonik Degussa komt binnenkort inmiddels al het zesde EVW noodaggregaat te staan. Voor deze bedrijven uit de petrochemie gelden bijzondere en zeer strenge specificaties waaraan EVW vanuit zijn kwaliteits- (ISO9001) maar ook zijn veiligheidsbeleid (VCA**) telkens weet te voldoen.

Wat vroeger “buitenland” werd genoemd, is nu echt deel gaan uitmaken van onze thuismarkt: Nederland. De “Avenue2” of “Groene Loper” in Maastricht, de ondertunneling van de A2, levert EVW een mooi visitekaartje op. Installatietechnisch was de plaatsing van de twee noodstroomaggregaten een uitdaging en dat heeft ook de Nederlandse televisie opgemerkt. Die mediabelangstelling was er ook bij de plaatsing van het noodaggregaat op het dak van het Admiraal de Ruyterziekenhuis in Goes, waarmee EVW een eerste voet tussen de deur heeft van de Nederlandse verzorgingssector.



Uitzending van de regionale televisie A2 Actueel van 27/09/2015

De Belgische verzorgingssector was ook in 2015 een belangrijke afnemer van EVW, onder meer in de nieuwbouw van het Ziekenhuis Maas&Kempen in Maaseik, en dat terwijl in 2016 bedrijvig wordt

gewerkt aan de noodstroomaggregaten en de warmtekrachtkoppeling voor het nieuwe AZ Sint Maarten te Mechelen.

Dat WKK een sterkmaker is in het streven naar energie-efficiëntie bewijst EVW al sinds 1992 met WKK-oplossingen voor grote gebruikers. In Poperinge wordt de verwarming van het zwembad alvast ondersteund door een EVW WKK.

De WKK installatie op de Nato Airbase in Geilenkirchen (D) werd, naar tevredenheid van de Duitse evenknie van onze Regie der Gebouwen, afgerond. Dichter bij huis trad ook Westvlees uit Oostrozebeke toe tot onze gebruikersgroep.

De Mini-WKK bereikt ondertussen ook steeds vaker zijn doelgroep: de niet-residentiële kleinere gebruikers. In 2015 konden we installaties realiseren in diverse woonzorgcentra en prestigieuze architectuurprojecten met sterke focus op laag energieverbruik. In dit segment kon ook vastgesteld worden dat de ESCO formule, waarin EVW optreedt als Energy Service Company en de gebruiker betaalt voor de gerealiseerde energiebesparing, een interessante trigger is.

2. Innovatie

Innovatie is en blijft ons codewoord. De innovatieprojecten met KU Leuven en UGent leverden reeds mooie resultaten met betrekking tot het gebruik van nieuwe brandstoffen – waterstof – en de batterijopslag van stroomoverschotten. Op deze manier bereidt EVW zich helemaal voor op de wereld van de slimme energie waarin smart grids er zullen voor zorgen dat op het gepaste moment de gepaste brandstof en de gepaste technologie zorgen voor de meest efficiënte, milieuvriendelijkste en goedkoopste energie.

Autonoom smart grid (in samenwerking met KU Leuven en Odisee Gent)

In ons vorig duurzaamheidsverslag werd reeds melding gemaakt van dit project. Ook in het lopende academiejaar konden 2 studenten in het kader van hun eindproef kennis maken met dit unieke concept en werden de beoogde optimalisaties met succes gerealiseerd.

Mini-WKK op waterstof (in samenwerking met UGent en VIVES Oostende)

Ook dit jaar werd het project onder begeleiding van UGent verder gezet.

Na de eerder geleverde *proof of concept* werd alles in gereedheid gebracht voor de duurproeven.

Er werd beslist om de Mini-WKK onder te brengen in een ATEX gekeurde container, die zal worden opgesteld op een site in Vlaanderen waar voor de duurproeven, die 6 maand in beslag zullen nemen, voldoende waterstof beschikbaar is. Dit interessante traject werd gevolgd door een student van VIVES Oostende. De container is momenteel in aanbouw bij EVW.

Samen bouwen aan de toekomst

Als innovatieve speler werd EVW in 2016 uitgenodigd om deel uit te maken van 2 belangrijke platformen die in de loop van de komende jaren een belangrijke rol kunnen spelen in de verdere

ontwikkeling van de markt. De doelstellingen zijn zeer breed en de partners zijn stuk voor stuk belangrijke spelers.

Energie-eiland voor duurzame mobiliteit

Samen met enkele pioniers in Vlaanderen die inzetten op de opslag van energie in waterstof worden grootse plannen gesmeed met onder andere het ontwerp en de bouw van het tankstation van de toekomst.

Stroomproductie door HEB zonder oog te hebben voor de synchronisatie tussen productie en verbruik, leidt tot congestie van het net en alle daaraan verbonden, vervelende, energie-kostenverhogende gevolgen.

Wij kiezen ervoor om de problemen aan de bron aan te pakken en om dus op de plaats delict te kiezen voor het afstemmen van productie op verbruik en om gebruik te maken van energieopslag zodat willekeurige netinjectie vermeden wordt.

Het moet dus lokaal gebeuren.

Laat ons evenmin uit het oog verliezen dat de tankstations van de toekomst ook van stroom moeten worden voorzien wanneer het niet waait of wanneer de zon niet schijnt. Uiteraard komt daar bij voorkeur de eigen, in waterstof opgeslagen, stroom voor in aanmerking.

Dankzij de combinatie van de electrolyser, die logisch zal werken wanneer de WKK stil ligt, en de WKK op waterstof, die logisch zal draaien wanneer de electrolyser stil ligt, zal het complex over een permanente warmtebron beschikken.

Meteen komt ook het autonome tankstation in zicht of het energie-eiland voor duurzame mobiliteit.

Vlaamse Energiecluster: Smart Energy Region



De Vlaamse speerpuntcluster Energie wil Vlaanderen positioneren als 'Smart Energy Region'. De cluster verenigt de Vlaamse industrie, onderzoeksweld en overheid rond die ambitie. Via een

innovatieprogramma met een looptijd van tien jaar zal de speerpuntcluster Energie een belangrijke rol spelen om de Vlaamse energie-industrie wereldwijd op de kaart te plaatsen en te komen tot een flexibel, duurzaam en betaalbaar energiesysteem. Dit vereist een totaalaanpak die technologie, ICT en business modellen integreert.

Voor EVW is het essentieel om aansluiting te vinden bij het lokale economische weefsel en samen met andere Vlaamse spelers een aanbod te kunnen formuleren naar eindklanten. Samenwerking met deze eindklanten, alsook ondersteuning vanuit wetenschap en overheid, is essentieel om tot een goed productaanbod te komen in de toekomst.

De cluster dient ook tot een consistente roadmap te komen en deze te verdedigen binnen de verschillende overheidsinstellingen alsook te zorgen voor een goede omkadering vanwege de overheid.

Europese Grid Code

EVW werkte met de steun van IWT samen met UGent verder aan de implementatie van de productconformiteit met de toekomstige Europese Grid Code zodat we bij de inwerkingtreding al meteen over de juiste oplossingen beschikken.

Innovatie ondersteunen

Innovatie willen we zelf ondersteunen en dat doen we door bv. onze huisleverancier, motorenfabrikant Perkins, cases aan te bieden waarin ze hun nieuwe motorontwikkelingen kunnen laten proefdraaien. Eén van de field trials loopt momenteel bij Isolava, dochter van Knauf, dat hiermee al meteen geniet van de voordelen van de nieuwste WKK technologie. Dat EVW door Perkins wordt geselecteerd om deze proeven te leiden, danken we niet in het minst aan ons kwaliteitsbeleid waarin producten en diensten constant worden gescreend en geëvalueerd met het oog op verbetering ten dienste van de gebruiker.

3. Doelstellingen

Dankzij de invoering van KPI's is het mogelijk om cijfermatige doelstellingen te definiëren.

De relatie tussen KPI gekoppelde doelstellingen en de SWOT-analyse laat ons toe om onze prestaties scherp te beoordelen of in kaart te brengen in welke mate we de uitgezette koers aanhouden.

4. Mensen bij EVW

Doorheen het verhaal van een jaar stellen we vast dat onze medewerkers kunnen waarderen wat EVW te bieden heeft. Met een groep van 41,5% die langer dan 10 jaar en van 15% die meer dan 6 jaar tot het EVW team behoort, vormen we een stevig team dat zijn ervaring dagelijks ten dienste stelt van de klant.

In 2015 steeg ons personeelsbestand met 4%. Afgelopen jaar werden vacatures bekendgemaakt via VDAB, Monster, uitzendkantoren (met het oog op vaste aanwerving op termijn), selectiebureaus, hogescholen, Teamflash (zie verder) en ingevuld via selectie en uitzendkantoren. Ook is er instroom uit spontane sollicitaties.

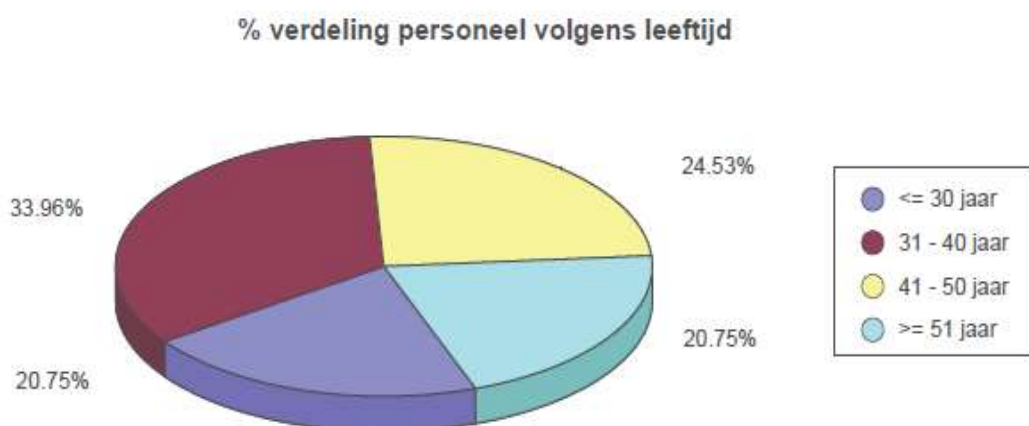
Diversiteit

In 2014 slaagden we erin het aantal vrouwelijke medewerkers van 3 op 4 te brengen. Ook in 2016 werd een medewerkster aangeworven. We blijven er naar streven om het evenwicht nog verder te verbeteren door uiteraard geen exclusieven te maken bij aanwerving en bekendmaking van vacatures en stageplaatsen en door met open geest competenties van mannen en vrouwen in dezelfde weegschaal te leggen. Ook de verloning wordt bepaald op basis van parameters als competenties, ervaring enz.

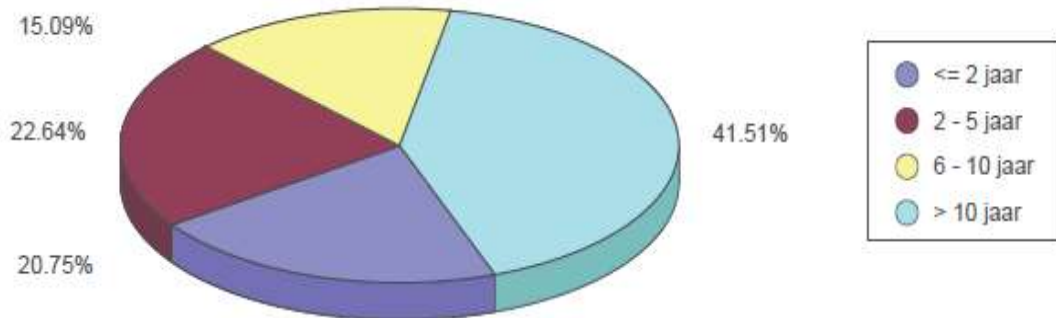
Toch zorgen we ervoor dat, behalve het behoud van de werknemers, er dankzij de groei van het bedrijf ook voldoende instroom is van nieuwe werknemers en dat ook de leeftijdsgroep van <30 jaar vertegenwoordigd is in ons personeelsbestand. In de huidige arbeidsmarkt blijkt het moeilijk voor afgestudeerde jongeren om een (vaste) job te vinden, gezien de afwezigheid van ervaring. Eind 2015 is er een mecanicien, die in onze firma zijn stage en eindwerk had volbracht, opgestart met een contract van onbepaalde duur. In de zomer van 2015 boden we op onze administratie een studentenjob aan die werd ingevuld door een studente (International Business Management) aan de Artevelde Hogeschool te Gent. Voor de zomer van 2016 voorzien we een zelfde aanbod.

We proberen dan ook maximaal te profiteren van de voordelen van een gemengd personeelsbestand en de meerwaarde daarvan voor het bedrijf: enerzijds investeren in het behoud van oude/ervaren collega's met hun ervaring en maturiteit en anderzijds zorgen voor instroom van (onder andere) jongere werknemers die we dankzij hun enthousiasme en nieuwe kijk ook graag de kans geven om praktijkkennis te ontwikkelen binnen een vaste betrekking.

Gemiddelde leeftijd : 40,54 jaar



% verdeling personeel volgens anciënniteit



Op het gebied van oorsprong/nationaliteit van de werknemers maken we zoals voorheen geen onderscheid. In januari ging nog een uitzendkracht (met het oog op vaste aanwerving) van niet EU-origine van start.

Er wordt bijzondere aandacht gegeven aan de balans tussen werk en privé. Een gezonde mix van flexibiliteit en verantwoordelijkheid vormt de kern van ons beleid op dat vlak. De hiervoor gebruikte middelen zijn tijdscrediet/ouderschapsverlof, telewerk, aanpassing van uurrooster, enz.

De implementatie van het elektronisch verlofbeheersysteem blijkt gewaardeerd te worden. Het biedt de werknemers immers de mogelijkheid om zowel op het werk als thuis, via het internet, verlofsaldo's te raadplegen, verlof aan te vragen en de goedkeuringsflow op te volgen, een overzicht te raadplegen met daarop de aan- en afwezigheden van alle collega's,... Voor de medewerkers die niet meteen hun weg vonden in de toepassing stond de HR Assistent klaar om ondersteuning te bieden. Mogelijks wordt de toepassing in de loop van 2016 nog verder vereenvoudigd door het aanbieden van een app die het "inloggen" overbodig en het systeem dus nog gebruiksvriendelijker maakt.

Beleid

- Implementatie van een modern HR beleid met aandacht voor flexibiliteit, competenties en retentie en zonder onderscheid in herkomst, gender, leeftijd, geloof, enz.
- Maximale aanspreek/bereikbaarheid van HRM voor werknemers. Dit kan tijdens de dagelijkse aanwezigheid van de HR Manager en/of de HR Assistent en via de mailbox EVWTeamflash@vanwingen.be.
- Opleidingsbehoeften vastgesteld uit individuele gesprekken, uit risicoanalyses en uit eisen van de klant (bijvoorbeeld op werven).

De resultaten van de werknemersenquête, gehouden begin 2014, werden geanalyseerd en de resultaten werden gepubliceerd in de Teamflash en het vorige duurzaamheidsverslag. We kunnen stellen dat de globale tevredenheid onder het personeel goed zit.

Ondertussen werd de werknemersenquête onderzocht in functie van de psychosociale risico's, volgens extern gespecialiseerd advies dat werd ingewonnen. De vijf speerpunten van het psychosociaal beleid komen hierin aan bod:

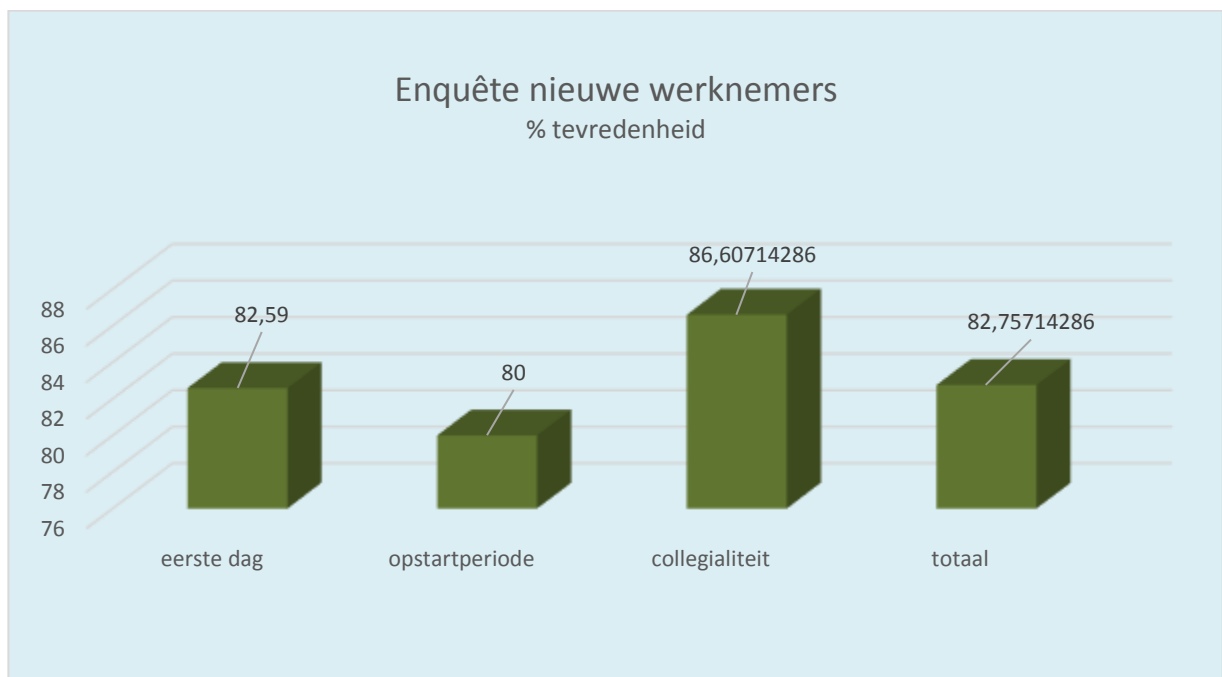
- Arbeidsorganisatie
- Arbeidsinhoud
- Arbeidsvoorwaarden
- Interpersoonlijke relaties op het werk
- Arbeidsomstandigheden

De resultaten van de enquête zullen dienen als basis voor de verdere uitbouw van de risico-inventarisatie en het beleid rond psychosociale aspecten.

Onthaal van nieuwe medewerkers

In de loop van de voorbije jaren werd mooi werk geleverd rond het onthaal van nieuwe medewerkers via een vriendelijke ontvangst en rondleiding, onthaalbrochure, peterschap, prompte eerst noodzakelijke opleidingen. Dit is de verdienste van onze enthousiaste HR ploeg.

Omdat we graag weten of de nieuwkomers zelf tevreden zijn over het resultaat organiseerden we een enquête bij de nieuwe werknemers. Dit is ondertussen een vast gebruik geworden.



5. EVW-Teamflash



De EVW-Teamflash, het personeelsblaadje met algemene en specifieke EVW-weetjes, werd voor het eerst uitgebracht in 2014 en is een begrip in ons bedrijf. Ondertussen zijn we toe aan een derde jaargang en houden we het ritme van vier uitgaven per jaar aan. De Teamflash wordt steeds opgebouwd uit een aantal vaste rubrieken, aangevuld met wisselende thema's, al dan niet inspeland op de actualiteit.

De vaste thema's die aan bod komen

- *Het woordje van JP*: hier geeft de GM zijn visie over zaken in de actualiteit die relevant zijn voor EVW. Hier wordt ook de voorbije periode becommentarieerd en wordt er een blik geworpen op de toekomst: de toekomst van morgen, maar ook de toekomst op langere termijn.
- *Collegialiteiten*: hier worden mensen gelauwerd, wordt er leuk en minder leuk familienieuws gedeeld zoals geboortes, maar ook sterfgevallen, wie het bedrijf verliet of wie we net welkom mochten heten en wordt er ingegaan op de prestaties en succesjes op en buiten het werk van alle werknemers die we graag met elkaar delen.
- *Nieuws uit de administratie*: al het nieuws dat met de administratie te maken heeft wordt hier toegelicht: het invoeren van het digitale verlofbeheersysteem, de stand van zaken bij de omschakeling naar elektronische facturatie, de uitbreiding van het team met een nieuwe functie,...
- *Project in de kijker*: hier wordt elke editie een bepaald project eens nader bekeken. Zo kwamen in 2015 de volgende projecten aan bod: AZ Sint-Lucas in Gent, ICC Den Haag, ArcelorMittal en Avenue 2. Ook de levering van de Waalse Krook via schip passeerde de revue in de Teamflash.
- *Focus*: in deze rubriek zetten we een bepaalde baan in de kijker, laten we de mensen van een bepaald team aan het woord of blikken we terug op iemands loopbaan. Zo kwamen tot nog toe de loopbaan van Eric Claus, de werkgroep de WingWatchers, de loopbaan van Geert Lybeert, het sales-

team, de externe en interne monteurs, het team van de tekenaars, de engineering assistenten en de magazijniers aan bod.

- *Fit4Work*: het gezondheidsthema dat we eind 2014 gestart zijn werd in 2015 volledig uitgewerkt. In elke editie kwam één van de 'Big 5' uitgebreid aan bod: beweging - gezonde voeding - in balans - alcohol, medicatie en drugs en ten slotte roken. Nu deze reeks is afgewerkt, hebben we 2016 alvast ingezet met een nieuwe reeks: *Happy@work*, waarbij 'Humor' de spits mocht afbijten.
- Uiteraard brengen we in de Teamflash ook verslag uit van de verschillende activiteiten en feestelijke momenten die we samen mochten beleven, met de bijhorende foto's: de Nieuwjaarsdrink op de eerste werkdag van het nieuwe jaar, het jaarlijkse personeelsfeest Sint-Elooi, een drink ter gelegenheid van een collega die op pensioen gaat, het fotoverslag van onze MVO-activiteit. Ook het verslag van een kajaktocht by night die de collega's zelf organiseerden of de deelname van ons EVW-runnersteam aan de Ekiden of de Electric Run vinden hun plaatsje in de Teamflash. Toen AA Gent kampioen 2014-2015 werd, gaven we daar ook graag aandacht aan in onze Teamflash: die kleurde voor de gelegenheid, naast groen ook een beetje blauw! Kleurt de volgende Teamflash blauw-zwart?
- Occasioneel gebruiken we de Teamflash ook om mededelingen te verspreiden of een woordje uitleg te geven bij bepaalde werk- en/of HR-gerelateerde zaken. Zo werd bijvoorbeeld een toelichting gegeven over een administratieve wijziging in het geval van een verkeersboete, werd nog eens herhaald wat de te nemen stappen zijn in geval van ziekte en er werd toegelicht wat de procedure is voor het zelf aankopen van veiligheidsschoenen naar eigen smaak, een mogelijkheid die we recent invoerden om maximaal tegemoet te komen aan draagcomfort en individuele wensen.
- Verloven, feestdagen, verjaardagen, ... worden ten slotte ook steeds op de laatste pagina vermeld.
- Deze vaste rubrieken worden telkens aangevuld met leuke weetjes en artikeltjes die relevant kunnen zijn, MVO realisaties,... Vaak komt deze inbreng van collega's zelf, die ideeën kunnen insturen via ons Teamflash-mailadres.
- Vanaf 2015 werd een wedstrijd toegevoegd aan de EVW-Teamflash: er werd ergens in, op of rond EVW een foto getrokken waarvan een detail sterk werd uitgegroot. Bedoeling is te raden wat te zien is op de foto en je antwoord zo snel mogelijk door te mailen. Wie als eerste het juiste antwoord doorstuurt, wint een toffe prijs en een eervolle vermelding in de volgende Teamflash.

6. MVO-werkgroepen

De MVO-werkgroep werd in 2014 opgericht. Heel wat thema's, ideeën, vragen en bedenkingen werden door de WingWatchers behandeld. Om maximale betrokkenheid van alle werknemers te waarborgen en de 333 Post-It's met ideeën, die de brainstormsessie van vorig jaar opbracht, verder uit te werken, werden diverse tijdelijke werkgroepen opgericht. De verschillende ideeën werden gegroepeerd per topic en op die manier ontstonden 10 werkgroepen, elk met een eigen werkveld en verantwoordelijkheid. Elke collega kon zich bij een van de werkgroepen aansluiten en zo zijn of haar

schouders zetten onder projecten die nauw aansluiten bij zijn of haar persoonlijke interesse en expertise.

De taak van de WingWatchers bestaat er op dit ogenblik in om de diverse werkgroepen te begeleiden. Elk lid van de WingWatchers heeft een paar werkgroepen onder zijn/haar vleugels genomen.

De verschillende werkgroepen zijn:

Wergroep A	Duurzaamheid	Duurzaamheid in aankoop en ontwerp bv. recyclage e.d.
Wergroep B	Planning	Intern overleg, up-to-date planning arbeiders beschikbaar en raadpleegbaar maken.
Wergroep C-G	Reorganisatie	Orde en netheid, efficiënte mobiliteit, herschikking aan- en afrijden en laden en lossen bestelwagens.
Wergroep D	Verbeterde energie efficiëntie	Eco-voetafdruk verminderen, o.a. door lampen, warmte/koude probleem in de bureaus aan te pakken,...
Wergroep E	Positieve werksfeer	Zorgen voor aangename omgeving, respect, vriendelijkheid, work/life balans, stress, positieve houding.
Wergroep F	Veiligheid	Aandacht voor veiligheid, orde en netheid.
Wergroep H	CO2-reductie	Eco-voetafdruk EVW nog verminderen bv. aansturen van verlichting e.d.
Wergroep I	Groene mobiliteit	Groenere en meer efficiënte mobiliteit (fietsstalling, e-bike, carpooling,...).
Wergroep J	Alternatieven voor minder mobiliteit	Video conferences, remote service oplossingen,...
Wergroep K	Verstandhouding en collegialiteit	Uitstraling, optimale verstandhouding en onderlinge relaties, organiseren van een activiteit die deze zaken combineert.

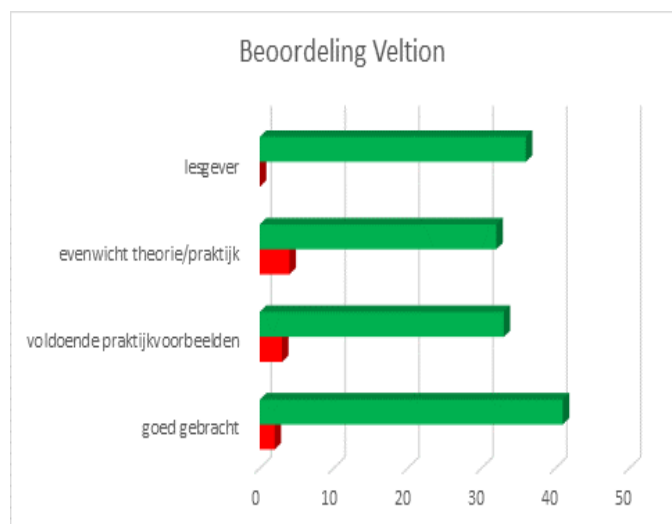
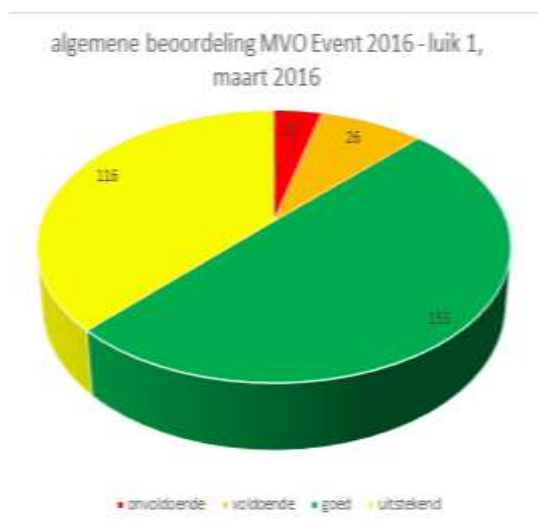
Omdat deze aanpak vernieuwend is en de meeste medewerkers er niet mee vertrouwd zijn, werd een professionele partner onder de arm genomen voor begeleiding en ondersteuning. De keuze ging naar Veltion, een spin off van UGent, gespecialiseerd in het begeleiden van werkgroepen, het uitwerken van ideeën en het optimaliseren van processen. Bovendien hebben ze een visie waar ook EVW zich perfect achter kan scharen: de overtuiging dat medewerkers zelf de experts ter zake zijn. Niemand beter dan de medewerkers zelf weten waar er verbeteringsopportunities zijn en zij zijn zelf ook best geplaatst om ze te realiseren.

Dit is meteen onze MVO-activiteit van dit jaar, opgesplitst worden in twee luiken. 'Deel 1' (zie verder) hebben we ondertussen achter de rug. In het najaar volgt een tweede luik, waarin de werkgroepen zullen kunnen tonen wat ze gerealiseerd hebben.

Op 18 en 25 maart 2016 vond deel 1 plaats. Gedurende iets meer dan een uur per werkgroep kwam elk 'verbeteringsteam' aan bod. Eerst kon men, aan de hand van de visuele voorstelling die vooraf werd gemaakt, kort iets vertellen over waarmee de werkgroep concreet bezig is. Vervolgens kregen we enkele bruikbare tips aangeboden die de werkgroepen onmiddellijk kunnen toepassen in hun aanpak. Daarbij werd vooral aandacht besteed aan de PDCA-methode: Plan – Do – Check – Act. Lara van Veltion gaf uitleg rond het belang van vooraf plannen en nadien checken en borgen. Bovendien konden de deelnemers de methode meteen toepassen en oefenen tijdens een kaartspel.



De medewerkers bleken enthousiast, aan de reacties achteraf en de beoordelingsformulieren te zien. De inhoud was goed en werd goed gebracht door *Veltion*.



Wat bereiken we op vlak van MVO samen met onze medewerkers?

MVO sloopt muren. MVO maakt een onderneming beter, aangenamer, aantrekkelijker,...

Onze werkgroepen zetten problemen op de kaart van uiteenlopende aard naargelang hun interesses of hun gevoel, bedenken er zelf de oplossingen bij en krijgen de kans om hun ideeën tot verbetering te realiseren, zoals:

- Een dieper inzicht krijgen in: de recycleerbaarheid van ons gamma stroomaggregaten en WKK's, het overschakelen op bio gebaseerde onderhoudsproducten.
- Werknemers die zelf acties ondernemen om te komen tot een betere organisatie, planning en onderlinge communicatie.
- De techniekers die dagelijks geconfronteerd worden met de beperkingen van onze logistieke infrastructuur en processen maken zelf plannen voor extra plaatsen om te laden en te lossen en voor meer efficiënte opslag.
- Tijdens het testen van onze aggregaten gaat veel energie verloren. Het nuttig aanwenden van die energie of het terugwinnen ervan vraagt technisch inzicht en vooral een goed begrip van de praktijk op de teststand. Het zijn dan ook de betrokken techniekers zelf die de beste oplossing uitwerken.
- Ergernis over kleine dingen kan op termijn leiden tot demotivatie en een slechte sfeer. Collega's bespreken hoe ze door kleine attenties meer respect voor elkaar kunnen betuigen en daardoor de werksfeer kunnen bevorderen. De spreekwoordelijke kers op de taart wordt wellicht – maar dat moeten ze nog uitmaken - een koffieautomaat op het werk die symbool staat voor de ontmoetingsplaats waar vluchtig relaas wordt gegeven over van alles en nog wat. Ons keukentje is daar wat te klein voor geworden.
- Werknemers die zelf op zoek gaan naar veiligheidsrisico's in onze gebouwen, op de baan, in onze installaties en er zelf de oplossingen voor aanreiken.
- Enkele techneuten die onmiddellijk de koe bij de horens vatten en dakventilatoren, verlichtingstoestellen, luchtverhitters, rolpoorten voorzien van sensoren die ze integreren in de automatisering om minder energie te verspillen.
- De aankoop en de keuze voor een goede inplanting op onze terreinen van een blitse fietsenstalling die onze werknemers nog meer moet aanmoedigen om meer met de fiets naar het werk te komen. E-bikes komen daarbij ook aan bod!
- Tijd sparen en onze CO2 afdruk beperken door minder afstand af te leggen met de auto? Enkele medewerkers onderzochten de voor- en nadelen van video conferences en stellen ons hun oplossing voor.
- Anderen zijn dan weer op zoek naar evenementen die de groeps sfeer bevorderen zoals teambuilding, uitstapjes, enz. en die tegelijk bijdragen aan het imago van EVW, onze goede doelen, bij voorkeur op lange termijn (imago en uitstraling).

Naast deze uitbreiding van onze MVO activiteiten, met name de betrokkenheid van de werknemers verhogen, blijven wij uiteraard onze punchlist met de acties die volgen uit onze 23 puntenlijst verder aanvullen. Ondertussen staan er 101 punten op deze lijst. 16 actiepunten dienen nog te worden aangesneden. 18 reeds aangesneden actie punten zijn nog lopende. 2/3^{de} van de MVO actiepunten werden dus reeds afgerond. Van de openstaande punten zijn er 7 die momenteel verder behandeld worden door de werkgroepen.

7. Ecologie

Vergroening van het wagenpark

Reeds in 2010 trok EVW de kaart van duurzame mobiliteit toen de eerste elektrische auto in het wagenpark kwam. EVW, dat sinds 1992 volop inzette op energie-efficiëntie door het koppelen van energiestromen in warmtekrachtkoppeling, sloeg meteen een brug naar een nieuwe, tot dan toe weinig met energie in verband gebrachte energiestroom, de mobiliteit. Het begrip WKMK of Warmte-Kracht-Mobiliteit-Koppeling was geboren. De stroom waarmee de batterij van de *Tesla* in 2010 werd geladen was immers het restproduct van onze energie-efficiënte Mini-WKK, de kleine warmtekrachtkoppeling waarmee EVW het eigen bedrijfsgebouw verwarmt en warm water produceert. In 2011 werd EVW in de Vlaamse Proeftuin voor Elektrische Voertuigen door *Siemens* aan boord gevraagd op het Volt-Air platform dat de link legde tussen elektrische voertuigen en slimme netwerken. De Mini-WKK werd dan ook een begrip in de smart grid ontwikkelingen.

EVW mikt met een vergroening van het wagenpark op een drastische vermindering van de nadelige milieueffecten door te kiezen voor wagens met een minimale CO2 uitstoot. Met de ingebruikname van drie nieuwe VW PASSAT GTE Hybrid, telt het EVW wagenpark nu al 7 groene voertuigen. Allemaal maken zij maximaal gebruik van de decentraal opgewekte stroom van de EVW Mini-WKK en worden zij ingezet in functie van de behoeften: met de full electric cars rijden we op korte afstanden, de hybride wagens laten toe om ze ook in te zetten op langere trajecten, steeds met de overweging dat er ook alternatieve vervoersmiddelen zoals trein en aansluitend leenfietsen of –auto's beschikbaar zijn.

De stap die EVW zet naar een vergroening van het wagenpark is er eveneens een in de richting van slim energiebeheer, wat in de toekomst op ieder ogenblik voor de goedkoopste en meest milieuvriendelijke brandstof zal kunnen zorgen.



Minder afval

Onder impuls van onze visie op MVO brachten wij in 2015 twee nieuwe formules van onderhoudsovereenkomsten uit.

De eerste betreft het terugbrengen van de jaarlijkse olieverversing tot een tweejaarlijkse olieverversing. Daartoe werd de looptijd van de contracten verlengd tot 2 jaar.

Op die manier speelden wij in op meer aspecten binnen MVO:

1. We beperken de risico's op ongevallen bij de manutentie van zware olievaten door onze techniekers.
2. Het transport van smeerolie over de weg met onze service wagens wordt verminderd.
3. We creëren minder afvalolie.

De impact hiervan op onze afvalstromen, die niet onbelangrijk zal zijn, wordt weldra duidelijk aan de hand van onze KPI's. Onze 5 belangrijkste afvalstromen worden immers nauwlettend opgevolgd aan de hand van een KPI.

De tweede aanpassing die wij doorvoerden was onze klanten voor te stellen om de uitvoering van het jaarlijkse onderhoud dat verdeeld werd over 4 beurten – waarvan 2 controlebezoeken – terug te brengen tot 2 bezoeken per jaar. Dankzij de keuze voor nieuwe gesloten startbatterijen is het driemaandelijks bijvullen van het elektrolyt overbodig geworden. Sommige klanten geven er de voorkeur aan om bij het 3-maandelijks interval te blijven. Wij laten nog steeds die keuze. Het verschil in kostprijs wordt transparant berekend aan de hand van de verplaatsingskosten en de afstand volgens de routeplanner.

De keuze van de nieuwe gesloten batterijen gebeurde niet enkel uit kwaliteitsoverwegingen. Ook het gewicht speelde een rol omdat dit uiteraard minder risico geeft op letsels bij de manutentie door onze servicetechniekers.

Deze nieuwe formule zal uiteraard ook een gunstige impact hebben op onze CO₂-uitstoot omdat we zo onze 'afgelegde weg' verminderen.

De jaarlijkse CO₂-uitstoot van al onze voertuigen wordt immers punctueel bijgehouden. Wij gebruiken daarbij geen sjoemelsoftware. Deze laatste problematiek onderlijnt nogmaals dat we als gebruikers zelf verantwoordelijk zijn voor onze keuzes en dat we argwanend moeten zijn voor te optimistische cijfers.

In de loop van 2016 zal de digitalisatie van servicebeheer en -administratie verder worden doorgetrokken. We zetten de stap naar papierloze service-administratie.

8. Goede doelen

E. VAN WINGEN NV steunde in 2015 de Rode Neuzen Dag van televisiezender VTM.

Voor EVW past deze actie in het beleid rond Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen waarin bijzondere aandacht gaat naar de stakeholders van het bedrijf, waartoe ook de zwakkere mensen in de samenleving behoren. Hiermee willen wij onze verantwoordelijkheid opnemen en de doelgroep van de actie nieuwe kansen helpen bieden. EVW was dan ook bijzonder verheugd dat VTM, onze klant bij wie

we al van bij de eerste uitzending de noodstroomvoorziening paraat houden, dit initiatief heeft genomen.



De opbrengst van Rode Neuzen Dag gaat naar het Rode Neuzen Fonds, dat wordt beheerd door een onafhankelijk bestuurscomité bij de Koning Boudewijnstichting. De stichting gebruikt het geld om allerlei initiatieven te ondersteunen die hulp bieden aan jongeren met psychische problemen.

9. Omgeving en externe communicatie

EVW is een actief lid van de werkgroep van bedrijven gevestigd op ons industrieterrein die onder impuls van VOKA werd opgericht. Tijdens de regelmatige bijeenkomsten staan uiteenlopende thema's op de agenda, zoals: het ijveren voor veilig verkeer, openbaar vervoer, veilige fietspaden, vlotte bereikbaarheid, etc. op het industrieterrein.

EVW was gastheer van de eerste Nieuwjaarsreceptie van de werkgroep waarbij ook onze Burgemeester Joeri De Maertelaere aanwezig was samen met Peter Van de Veire, hoofd Dienst Gemeentewerken Evergem. Zij gaven ondermeer uitleg bij de grote infrastructuurwerken die in en rond Evergem zullen plaatsvinden in de komende jaren en die een belangrijke impact zullen hebben op onze bereikbaarheid.

Er werd gepolst naar de interesse onder de bedrijven om samen te werken rond energie (duurzaam industrieterrein).

Onze General Manager had over dit thema samen met VOKA en de gemeente Evergem een gesprek met Eandis.

Vervolgens vond er een meeting plaats bij het bedrijf EOC op de Durmakker waarbij alle bedrijven uigenodigd werden. De volgende thema's kwamen aan bod:

- Instaan voor eigen energievoorziening
- Zelf beslissen over met wie de eigen geproduceerde energie wordt gedeeld en van wie extra energie wordt afgenomen
- Een zo hoog mogelijke zelfconsumptie
- Zo veel mogelijk decentrale productie installeren
- Kosten besparen door een gemeenschappelijk gebruik van resources (resource pooling); zoals:
 - Buffering en opslag
 - Noodgenerator
 - Laadinfrastructuur
- Het (her)gebruik van restwarmte, -stoffen (CO₂), -energie door het bedrijf zelf of door een ander bedrijf

- Energie/CO₂-neutraal ondernemen
- Kosten besparen door samenwerking op energievlak

Voor de communicatie met de verdere omgeving heeft EVW zijn MVO-beleid en gedragscode expliciet bekend gemaakt via de website.

In de vakpers werd regelmatig bericht gegeven over projecten en innovaties en om het duurzaamheidsstreven van ons bedrijf bij de buitenwereld bekend te maken. Ook werd opnieuw gebruik gemaakt van televisiezender Kanaal Z. In het voorjaar van 2016 droeg EVW bij tot een reeks over warmtekrachtkoppeling, op initiatief van Cogen Vlaanderen, het Vlaamse promotieorgaan van WKK waarvan EVW stichtend lid is. Het thema waaronder EVW aan bod kwam is “WKK in de zorgsector”. De reportage liet bewust niet EVW zelf maar wel het technisch diensthoofd van AZ Sint-Lucas Gent aan het woord, ondersteund door een lid van de VTDV (Vereniging van de Technische Diensthoofden van Verzorgingsinstellingen), die vanuit het perspectief van de verzorgingsinstelling inging op het totale energiepakket (noodstroom, WKK, energiesturing en servicecontract) dat EVW realiseerde op de campus te Gent.

EVW realiseerde ook een one-minute-animatie, een productie van de Gentse start-up StoryMe, die bezoekers van onze website en van ons bedrijf te zien krijgen. Het filmpje werd eind december online op YouTube geplaatst en toont elke bezoeker van onze website in een notendop wat onze activiteiten zijn: noodstroom en warmtekrachtkoppeling, dit alles verbonden in een smart planet waarin de EVW service een vitale rol speelt en dan ook tevreden klanten ontmoet.

10. Slot

EVW heeft weer een boeiend MVO jaar achter de rug: het vervolg op de brainstormsessie van 2015, dat er toch net even anders uit zag en de geplande follow-up in het najaar, de sterkere betrokkenheid van de interne stakeholders die toenemend inzicht krijgen in het *hoe en waarom* van MVO en zich inzetten om hun eigen concrete ideeën te realiseren, de verdere vergroening van het wagenpark, de vernieuwing in de HR aanpak van de competentieprofielen en nog veel meer. Stuk voor stuk zijn het invalshoeken die het duurzaamheidsengagement van ons bedrijf nog sterker onderbouwen. Dat dit op termijn een gunstige invloed zal hebben op ons toekomstperspectief, merken we aan een nieuwe trend in de evaluatiecriteria in overheidsopdrachten. Een voorbeeld hiervan is de gunning van een raamovereenkomst rond Mini-WKK door Eandis.

Om af te sluiten met het thema van de EVW video-animatie: een boeiende reis met MVO als kompas.



Dit duurzaamheidsverslag is terug te vinden op www.vanwingen.be. Wij danken u bij voorbaat om er geen onnodige afdrukken van te maken. Het huidige exemplaar werd ter informatie van onze bezoekers afgedrukt op EU-Ecolabel papier. Hiermee dragen we bij tot een vermindering van de papierberg.