

DUURZAAM- HEIDS- RAPPORT

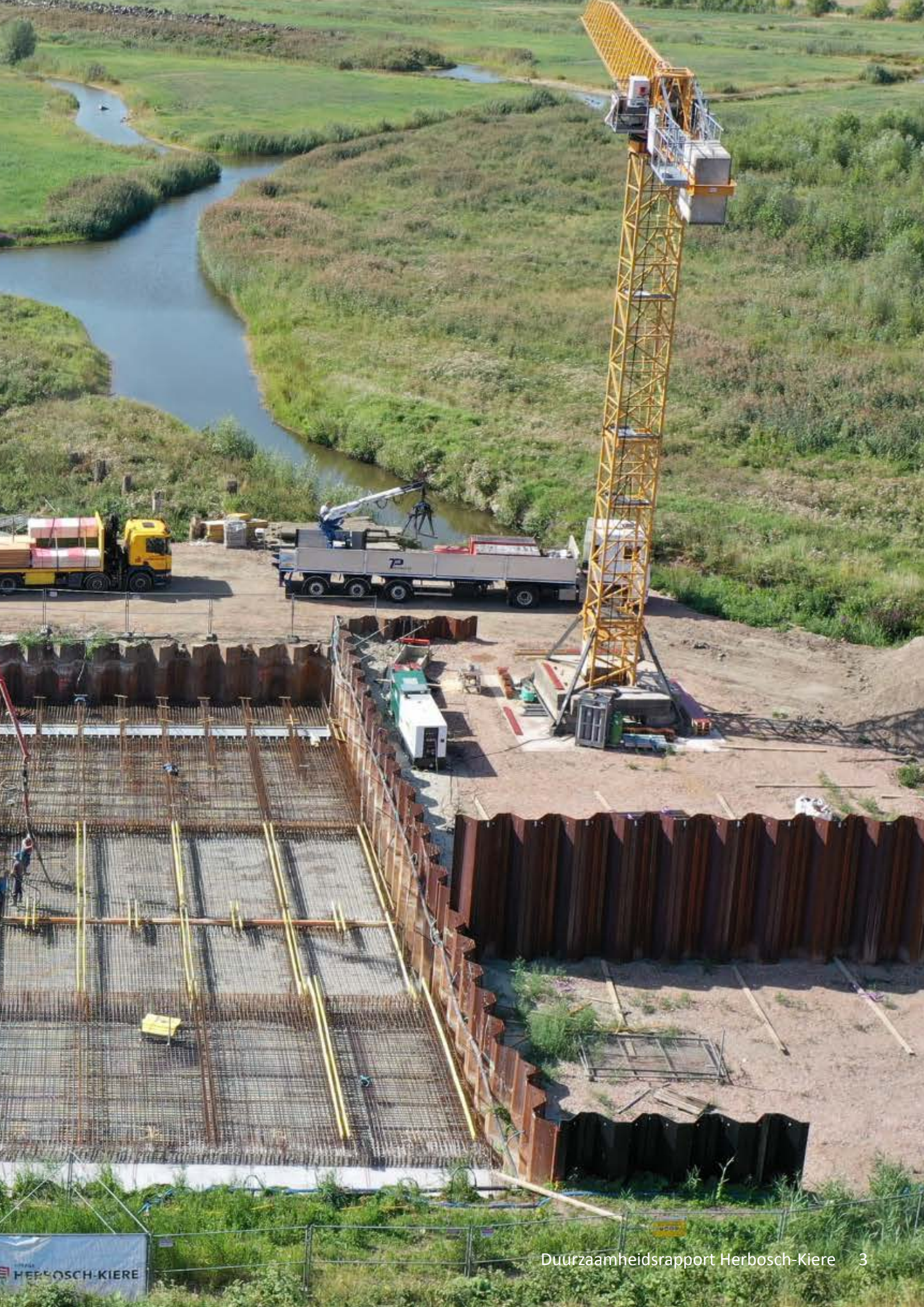
2023 - 2024



A passion for water
www.herbosch-kiere.be

EIFFAGE
 **HERBOSCH-KIERE**





INHOUD

1. Voorwoord	5
2. Over ons	6
3. Onze diensten	10
4. Duurzame strategie	14
5. Futureproof waterbouw	20
5.1 Duurzame bescherming tegen klimaatverandering en extreem weer	22
5.2 Stimuleren van constructieve samenwerkingsvormen	23
5.3 One-stop-shop	24
5.4 Innovatieve materialen	25
6. Veiligheid en kwaliteit	28
6.1 Veiligheid - onze eerste prioriteit	30
6.2 Kwaliteit	32
7. Klimaatactie	38
7.1 CO ₂ -voetafdruk in beeld	40
7.2 Milieubeleid	44
8. Mensen	48
8.1 Groeikansen bieden	50
8.2 Zorg dragen	52
8.3 Diversiteit	54
9. Governance	58
9.1 Kernwaarden	60
9.2 Maatschappelijke verantwoordelijkheid	62

1. VOORWOORD

Beste lezer,

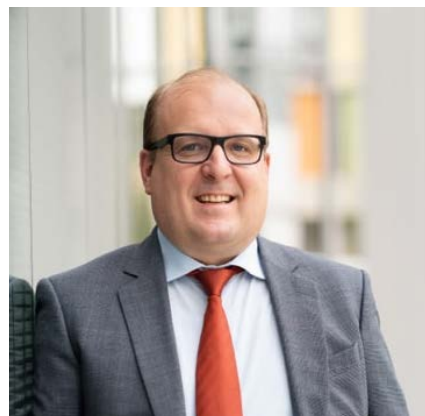
De bouwsector heeft een grote impact op het milieu door het materialenverbruik en de CO₂-uitstoot. Daar moet iets aan worden gedaan! Tegelijkertijd zorgen de uitdagingen van klimaatverandering ervoor dat de noodzaak voor infrastructuur om ons te beschermen tegen extreem weer en stijgende zeespiegels groter wordt. Er moet dus meer gebouwd worden met minder milieu-impact.

Dit is echter niet de enige uitdaging. We zien tal van demografische, economische, geopolitieke en technologische trends op ons af komen, waarvan sommige zeer disruptief zijn. In deze context hebben wij onze duurzame strategie herzien.

Met dit strategierapport presenteren wij een gedetailleerde routekaart voor de toekomst. Door te focussen op deze vijf pijlers, zijn wij ervan overtuigd dat we onze doelen kunnen bereiken en onze positie als toonaangevend infrastructuurbedrijf in havens, langs dijken en op zee kunnen versterken.

Wij nodigen u uit om verder te lezen en deel te nemen aan onze reis naar een duurzame en veerkrachtige toekomst.

- Benny De Sutter, CEO Herbosch-Kiere



2. OVER ONS



Het verhaal van Herbosch-Kiere begint meer dan 100 jaar geleden met het bedrijf van Eugène Herbosch dat een bekendheid opbouwde in de scheepvaart en het bergen van schepen

We bouwen al meer dan een eeuw aan de infrastructuur van vandaag en morgen. In, op en vlakbij water. We onderhouden waterwegen, zijn betrokken bij offshore energieprojecten, bergen schepen, voorzien funderingen en saneren vervuilde gronden. Door de jaren heen zijn wij erin geslaagd uitdagende en indrukwekkende projecten uit te voeren, te groeien tot een vertrouwde speler in de bouwsector en toe

te treden tot de groep Eiffage, één van de grootste aannemersgroepen in Europa.

We zijn trots op onze mensen. Zij streven dagelijks naar een veilige, innovatieve en economische oplossing voor onze klanten en werken hard om elk project feilloos te kunnen uitvoeren.



In **1975** gaat Herbosch in zee met het bedrijf Kiere dat zich gespecialiseerd heeft in zware afbraak en dynamiteren. Zij vormen samen onze huidige organisatie: HERBOSCH-KIERE.

NU

sinds **1992** lid van de groep Eiffage

DE GROEP (EIFFAGE)

De sterkte van een grote groep: naast de hoofdzetel in de haven van Antwerpen, heeft Herbosch-Kiere nog een kantoor in Londen. Van daaruit kunnen we gemakkelijk opdrachten uitvoeren in de hele UK.

We maken samen deel uit van Eiffage Benelux dat 2.000 werknemers telt over 14 bouwbedrijven en een jaarlijkse omzet heeft van ongeveer 645 miljoen euro.

Eiffage Benelux maakt dan weer deel uit van de Groep Eiffage, in de branche Eiffage Construction, één van de vier entiteiten binnen de Groep Eiffage, naast Eiffage Infrastructures, Eiffage Énergie Systèmes en Eiffage Concessions.

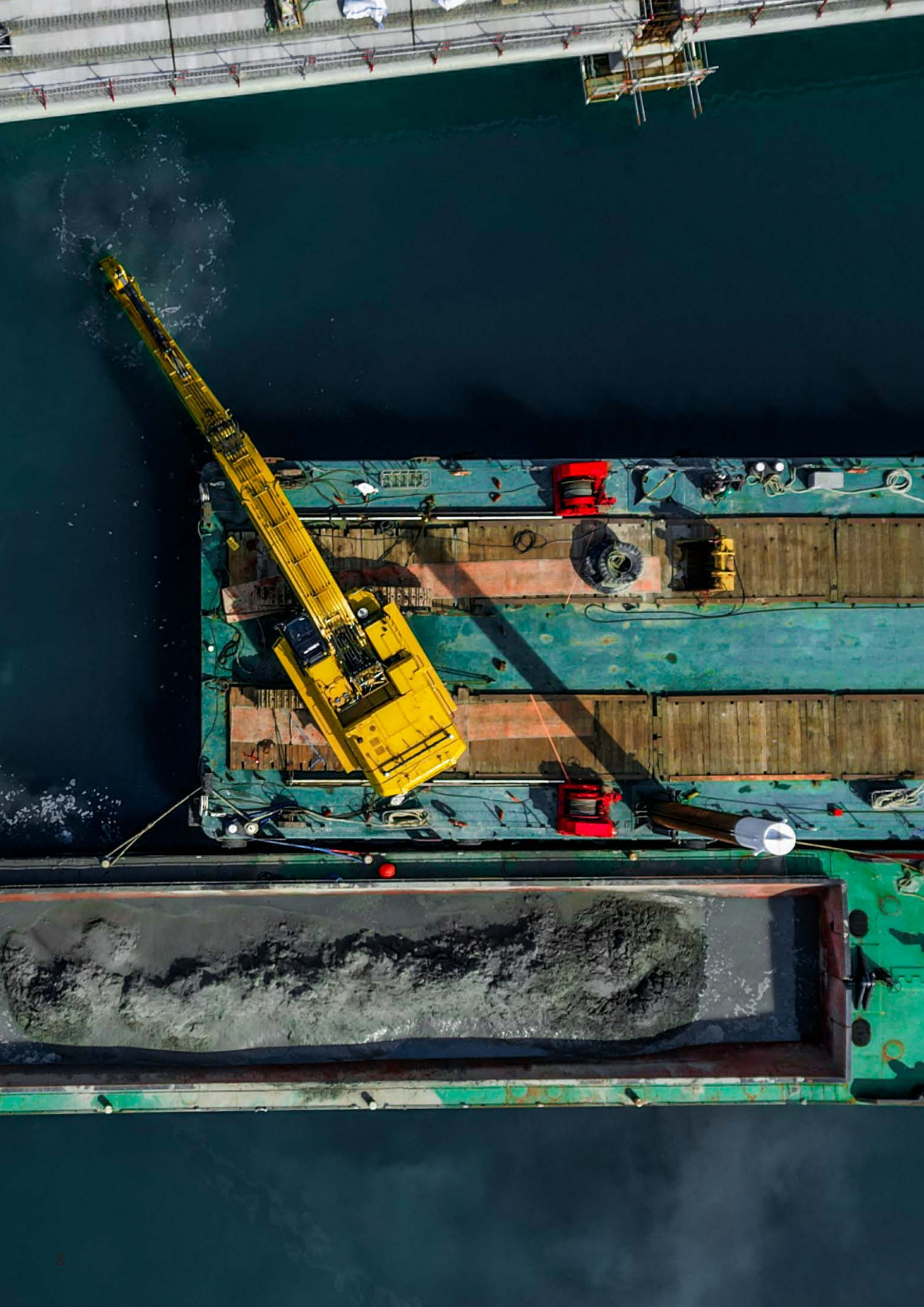
De Eiffage Groep, met hoofdzetel in Frankrijk, heeft 70.000 medewerkers in meer dan 50 landen.

ONZE PARTNERS

Samen met onze partners Scaldis Marine Contractors en CTOW, kunnen wij een reeks diverse en prestigieuze opdrachten vervullen in de maritieme sector. Telkens met hetzelfde doel voor ogen: het veilig uitvoeren van hoogwaardige projecten.

Met onze partner ARC recycleren wij bouw- en sloopafval. U kan bij ARC terecht voor het storten van container-, bouw- en sloopafval.

In 2024 gingen we een samenwerking aan met Enshore Subsea onder de naam Combined Marine Offshore Services (CMOS) company; dit met het oog op de aankoop van het Topaz Installer schip dat zal worden omgedoopt tot de CMOS Installer. Hiermee zullen we klanten met bouwprojecten over de hele wereld kunnen ondersteunen.



ONZE VISIE EN WAARDEN

ONZE MANIER OM HET VERSCHIL TE MAKEN

Wij willen als groep "Het verschil maken". Dit is meer dan een slogan, het is wie we zijn. We passen het toe in onze dagelijkse beslissingen, je kan het zien op onze werven, het is nadrukkelijk aanwezig in ons unieke model van werknemers-aandeelhouderschap en in de waarden die al sinds de oprichting van Eiffage de fundering zijn van onze identiteit. Het welzijn van onze werknemers, de kwaliteit van onze eindproducten en de zorg voor het milieu vormen de belangrijkste waarden van Herbosch-Kiere.' Werken op een hoog kwaliteits- en veiligheidsniveau met zorg voor het milieu, waarbij de organisatie duurzaamheid zeer hoog in het vaandel draagt. Voldoen aan de klanteisen en de vigerende wet- en regelgeving, bestaande regels en voorschriften, codes, normen en leidraden zoals wettelijk voorgeschreven of werken volgens de gebruikte industriële standaarden. Reduceren van de milieupact van de werkzaamheden, teneinde het milieu in zijn totaliteit te beschermen. Preventie van milieuvervuiling, door het nemen van de benodigde preventiemaatregelen, en dit op maat van onze organisatie en het project.



Voorbeeldgedrag

Bij Eiffage is voorbeeldgedrag de basis van het respect voor anderen. Zo krijgen de waarden van de groep concreet vorm. We kunnen anderen niet opleggen wat we zelf niet doen. We handelen altijd deontologisch en gewetensvol. We leven de regels strikt na, ongeacht de omstandigheden.



Verantwoordelijkheid

Bij Eiffage is iedereen, ongeacht haar of zijn niveau, een ambassadeur van de groep, met een plichtsbesef voor de mensen en middelen die hem of haar zijn toevertrouwd. Door het geven van verantwoordelijkheid wordt autonomie gevrijwaard, beslissen en zin voor initiatief worden aangemoedigd tot op de werkvloer.



Vertrouwen

Bij Eiffage geniet elke werknemer het vertrouwen en de steun van zijn leidinggevendenden, ook als het moeilijk gaat. We treden steeds eensgezind naar buiten, en nooit ten koste van anderen. Vertrouwen is een teken van erkenning, de lijm die ons bindt en bijdraagt tot de ontwikkeling en groei van iedere medewerker. Vertrouwen is ook het kernwoord in de relatie die Eiffage met haar stakeholders heeft, wat bijdraagt tot langdurige samenwerkingen.



Transparantie

Bij Eiffage zijn de uitdagingen bekend. Iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt en wat zij van anderen mogen verwachten. Vertrouwen vereist transparantie. De informatie die we verstrekken moet betrouwbaar en volledig zijn. Ze moet onmiddellijk worden doorgegeven. Verzwijgen of vervalsen van informatie is niet toegelaten. Iedereen is verantwoordelijk voor de gevolgen van haar of zijn handelen. Zich vergissen is toegelaten, enkel de herhaalde vergissing maakt het tot een fout.



Scherpzinnigheid

Bij Eiffage werken betekent dat je de zaken op een heldere en diepgaande manier analyseert en verwoordt, steeds bewust van je capaciteiten maar ook van je limieten. Pas dan kunnen we risico's correct inschatten en de nodige middelen inzetten. Deze scherpzinnigheid zal ervoor zorgen dat we onze doelstellingen halen en onze afspraken kunnen nakomen.



Durf en doorzetting

Bij Eiffage werken betekent je enthousiast, volhardend en strijdlustig inzetten voor projecten en met de nodige veerkracht de problemen aanpakken en overwinnen. Het betekent ook moedig leiderschap weten te tonen aan je collega's.

3. ONZE DIENSTEN



We breken en bouwen kaaimuren, bruggen, steigers, dijken en sluizen. We zijn specialist in het uitvoeren van zware hijswerken, aanleggen van oeververdedigingen, bergen van schepen, baggeren en steenstorten. Daarnaast zijn we ervaren in het inrichten en afdekken van stortplaatsen en in het uitvoeren van bodemsaneringen zowel in grond als in grondwater.





CIVIEL & WATER

Onze bouwprojecten vinden vaak plaats in of naast het water. Projecten met een hoge technische moeilijkheidsgraad of een logistiek probleem worden door onze eigen studiedienst onder de loep genomen en voorzien van een veilige, innovatieve en technisch economische oplossing. Ook in de praktijk streven onze teams op de werven naar een feilloze uitvoering van het project.



MARITIEME & OFFSHORE DIENSTEN

Wij bieden een breed scala aan maritieme en offshore diensten aan, ondersteund door onze uitgebreide vloot. Samen met onze klanten bepalen we de beste aanpak voor elk project. Dankzij onze strategische ligging in de haven van Antwerpen, een van de grootste havens van Europa, kunnen we wereldwijd opereren.



FUNDERINGEN

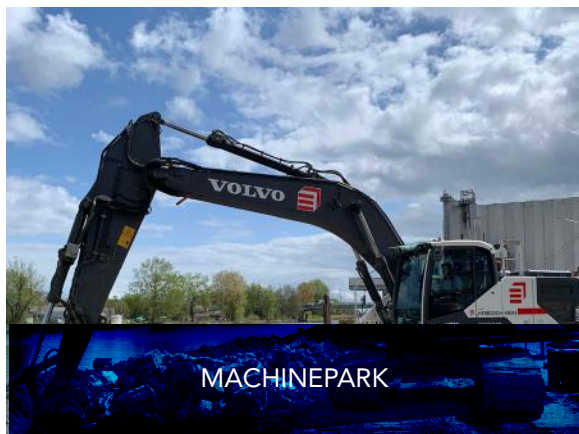
Wij zijn gespecialiseerd in diverse funderingstechnieken, waaronder diepwanden, micropalen, grondankers en jetgrouting. Funderingen zijn cruciaal voor elk bouwproject, en met onze deskundigheid en geavanceerd materieel zorgen we altijd voor het beste resultaat.



MILIEU

We voeren bodemsaneringswerken uit met een focus op veiligheid, gezondheid en milieu. Onze diensten omvatten ontgraving, afvoer van vervuilde bodem, asbestverwijdering, grondwaterzuivering en drijfslaagverwijdering. Wij richten en dekken ook stortplaatsen af om de impact op het milieu tot een minimum te beperken.

— ONS MATERIEEL



Het succes van elk bouwproject hangt af van degelijk materieel. In de haven van Antwerpen hebben we onze eigen kade, werkplaats en technici die ervoor zorgen dat ons materieel altijd in topconditie is. Onze uitrusting omvat graaf- en kabelkranen, funderingsmaterieel en heimmaterieel. Wij beschikken over graafkranen van 2 tot 90 ton en kabelkranen met een hefcapaciteit van 80 tot 400 ton, evenals een breed assortiment heimmaterieel voor projecten van elke omvang.



Onze uitgebreide eigen vloot omvat diverse schepen en pontons. Voor elk project selecteren we de optimale combinatie van materieel, zowel drijvend als niet drijvend, voor een efficiënte uitvoering. Ons aanbod omvat onder andere baggeraars, kraanschepen, jack-ups, pontons, zelfvarende pontons en hoppers.

— ONZE TROEVEN



Meer dan **100**
Jaar ervaring



In-house design
expertise



Eigen materiaal



Kaai en depot in de
haven van Antwerpen



250 gedreven
medewerkers

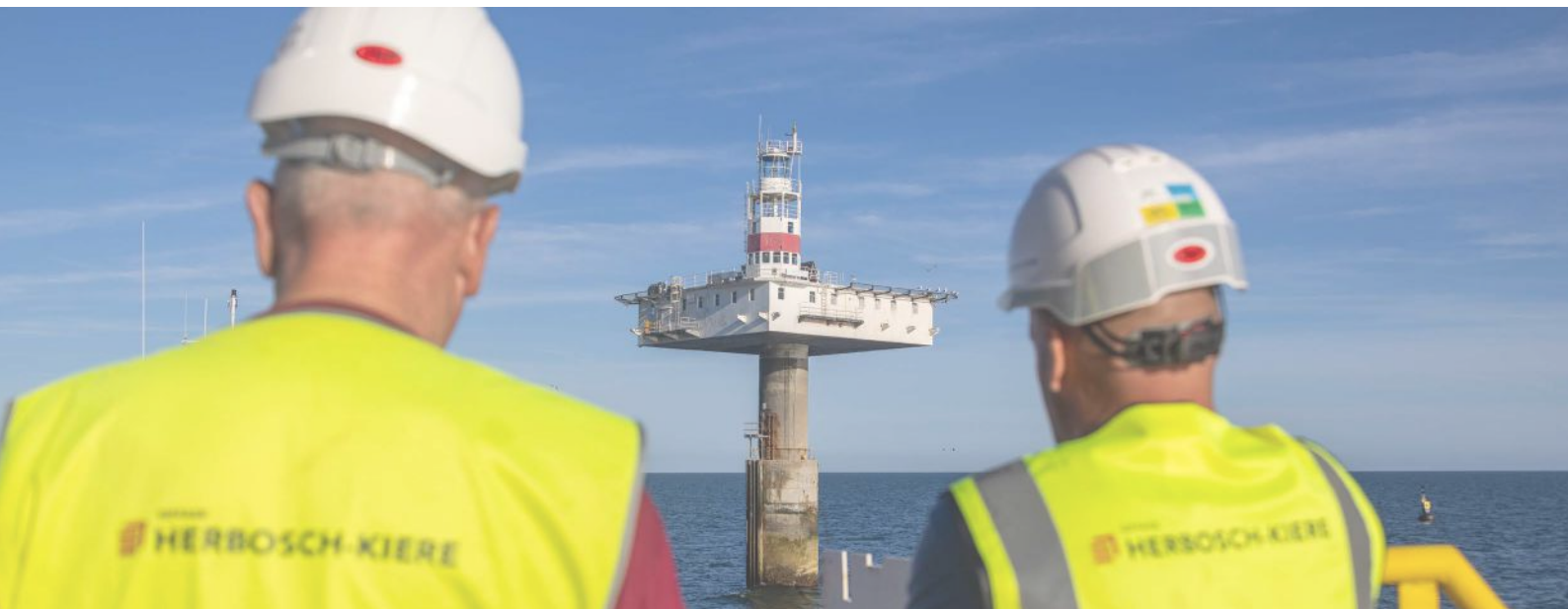


Omzet van **125**
miljoen euro

Scan de QR-code en bekijk
al onze projecten op onze
website:



4. ONZE DUURZAME STRATEGIE



De duurzame strategie van Herbosch-Kiere is een integraal onderdeel van haar bedrijfsvoering en laat zien hoe het bedrijf zich inzet voor een betere en groenere toekomst. Door innovatieve oplossingen te implementeren en een sterke focus te leggen op milieuvriendelijkheid, werkt Herbosch-Kiere aan het creëren van een positieve impact op het milieu en de samenleving. Deze inzet voor duurzaamheid versterkt niet alleen onze reputatie, maar draagt ook bij aan een duurzamere wereld voor toekomstige generaties.

— TRENDS EN DISRUPTIES

De bouwsector staat voor een breed scala aan trends en disruptieve krachten die de manier waarop we werken ingrijpend veranderen. Het is essentieel om deze trends te begrijpen en strategisch te benaderen om onze positie te versterken en waarde te creëren voor onze stakeholders.

Klimaatverandering brengt een toename van extreem weer en stijgende zeespiegels met zich mee, wat leidt tot een grotere behoefte aan robuuste infrastructuur. Bovendien groeit de urgentie om duurzamer te bouwen, met focus op het verminderen van CO₂-uitstoot en het gebruik van circulaire materialen.

Demografische veranderingen, zoals verstedelijking en bevolkingsgroei, leiden tot een verhoogde vraag naar infrastructuur, handel en mobiliteit. Dit vereist uitbreidingen en verbeteringen van bestaande structuren om aan de behoeften te voldoen. Tegelijkertijd zien we dat we het moeilijker hebben om lokaal arbeidskrachten te vinden.

Conjunctuurschommelingen zoals recessie, inflatie en budgetcrisissen bij overheden beïnvloeden onze sector aanzienlijk. De groeiende wereldwijde handel ver-

eist efficiënte en betrouwbare infrastructuur, terwijl er voortdurend druk is om kosten te beheersen en de efficiëntie te verbeteren.

Technologische innovaties zoals digitalisering, automatisering, en duurzame technologieën veranderen de manier waarop infrastructuurprojecten worden ontworpen, gepland en uitgevoerd. De opkomst van technologieën zoals BIM, drones en AI biedt nieuwe mogelijkheden om projecten efficiënter en duurzamer te maken.

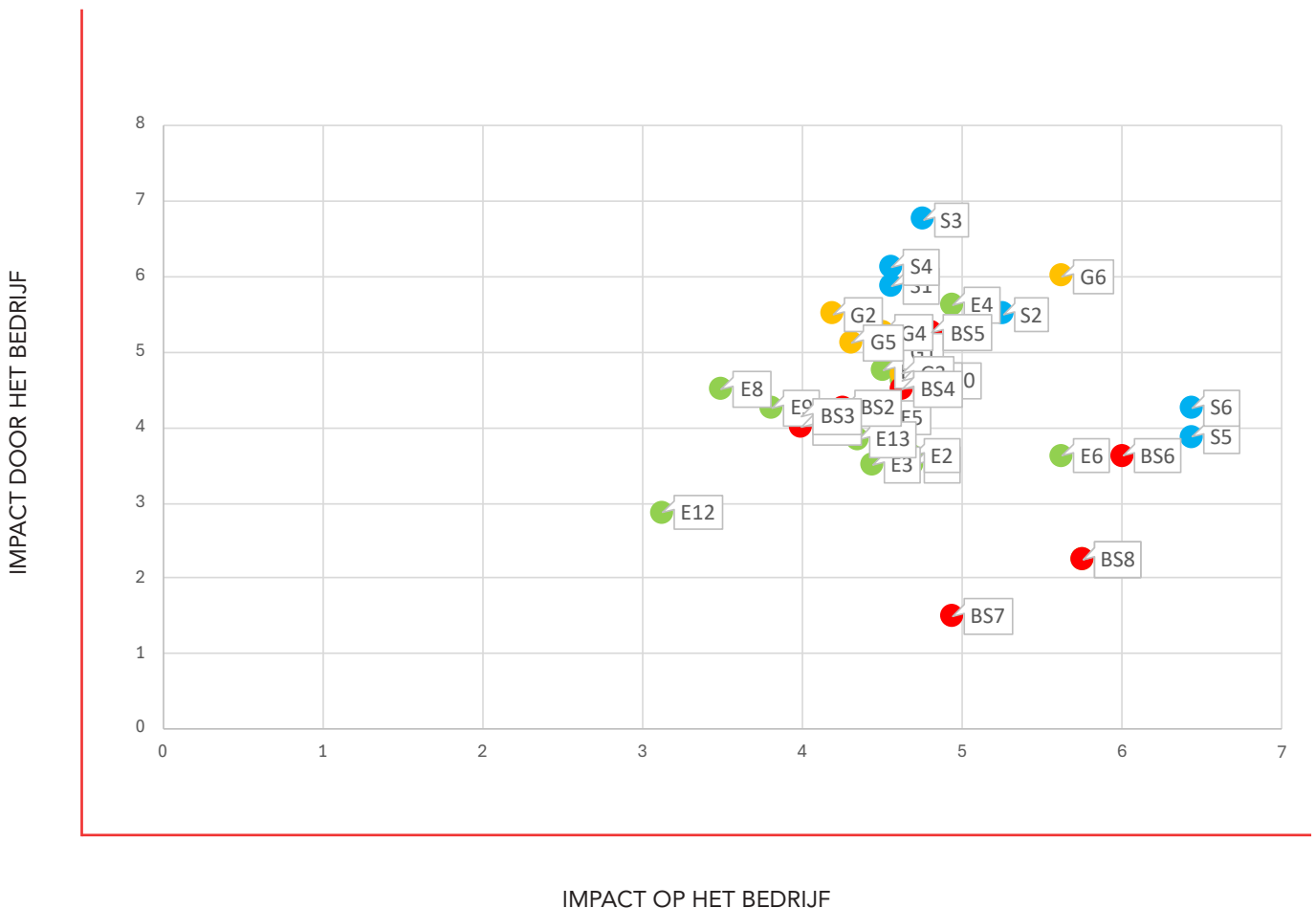
Circulariteit en prefab zijn noodzakelijke antwoorden op de uitdagingen om met minder impact en een kortere doorlooptijd te kunnen bouwen. Eenvoudig is het evenwel niet. Er zijn heel wat praktische problemen op te lossen.

Onze strategie is ontworpen om een antwoord te bieden op deze complexe en onderling verbonden uitdagingen en trends. Door te focussen op vijf strategische pijlers, streven wij ernaar om niet alleen aan de huidige eisen te voldoen, maar ook om proactief in te spelen op toekomstige ontwikkelingen.

5. RISICO'S

Om tot een strategie rond duurzaamheid te komen hebben we een heel parcours afgelegd waarbij we zijn gestart bij het in kaart brengen van de context waarbinnen we opereren en de risico's die hieraan gekoppeld zijn. Het begrijpen en beheren van duurzaamheidsrisico's is cruciaal voor organisaties die streven naar langdurige succes en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De risico's werden gescoord door een werkgroep en de directie om de meest materiële te identificeren; de 10 belangrijkste risico's worden hierna verder toegelicht. Deze risico-oefening is ook een eerste stap in de richting van de implementatie van de CSRD, de Corporate Sustainability Reporting Directive. Dit is een richtlijn van de Europese Unie die is ontworpen om de duurzaamheidsrapportage van bedrijven te verbeteren en te harmoniseren. Deze oefening zetten we verder op groepsniveau.



— 10 BELANGRIJKSTE RISICO'S

- 1** Gegevensbeveiliging richt zich op het beschermen van computersystemen, netwerken en gegevens tegen ongeoorloofde toegang, inbreuken, diefstal, schade of andere vormen van cyberdreigingen. Het waarborgen van de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van informatie is essentieel om de risico's van gegevensverlies en cyberaanvallen te minimaliseren.
- 2** Veiligheid en welzijn omvatten zowel het aantal ongevallen en sterfgevallen als gevolg van werkgerelateerde omstandigheden, als het algemene fysieke en mentale welzijn van medewerkers. Het waarborgen van een veilige werkomgeving en het bevorderen van het welzijn van medewerkers zijn cruciale aspecten van duurzaam personeelsbeheer.
- 3** Medewerkersbetrokkenheid omvat de rol van werknemersvertegenwoordigers en ondernemingsraden in de organisatie. Een groot deel van de medewerkers is ook aandeelhouder, wat hun betrokkenheid verder vergroot. Het bevorderen van een sterke betrokkenheid draagt bij aan de motivatie en loyaliteit van het personeel.
- 4** Slechte monitoring van arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen kan leiden tot reputatieschade, vooral gezien de internationale activiteiten van veel bedrijven. Het is essentieel om strikte normen te hanteren en te zorgen voor goede werkomstandigheden bij alle partners in de keten.
- 5** De opleiding en ontwikkeling van werknemers zijn gericht op continue professionele groei. Door trainingen en vaardigheidsontwikkelingsactiviteiten aan te bieden, kunnen organisaties de vaardigheden van hun werknemers verbeteren en hun inzetbaarheid vergroten. Dit is essentieel voor het behouden van een competitieve en wendbare organisatie.
- 6** De CO₂-uitstoot afkomstig van de eigen bronnen van een organisatie, zoals gebouwen, transport en elektriciteit, valt onder scope 1 en scope 2. Het is belangrijk om deze emissies te beheren, omdat ze direct beïnvloedbaar zijn. Vooral de uitstoot van onze schepen vormt een grote uitdaging aangezien de reductiemogelijkheden op dit vlak tot nog toe beperkt zijn.
- 7** Bedrijfsprocessen worden steeds meer gedigitaliseerd, wat leidt tot efficiëntieverbeteringen, maar ook tot nieuwe kwetsbaarheden. Zonder voldoende aandacht voor continuïteit kunnen digitale systemen organisaties blootstellen aan operationele risico's. Het is van cruciaal belang om robuuste strategieën voor digitale veerkracht te implementeren.
- 8** Effectieve communicatie is een organisatieproces dat constante aandacht vereist. Het is belangrijk om helder en consistent te communiceren met alle stakeholders. Onjuiste communicatie of gebrek daaraan kan schade veroorzaken aan de reputatie en relaties van de organisatie.
- 9** Maatschappelijke verantwoordelijkheid verwijst naar de impact van de beslissingen en activiteiten van een organisatie op de maatschappij. We kunnen onze rol versterken door bijvoorbeeld het ondersteunen van goede doelen en het integreren van verantwoord ondernemen in al onze activiteiten.
- 10** Bedrijfsethiek en integriteit zijn essentieel voor het handhaven van een eerlijke en rechtvaardige bedrijfsvoering. Bedrijven moeten zich beschermen tegen omkoping, corruptie en andere ethische bedreigingen door maatregelen te nemen die zowel de interne organisatie als de relaties met onderaannemers en partners omvatten.

ECO1	Klimaatopwarming - extreem weer
ECO2	Klimaataanpassing
ECO3	Biodiversiteit en ecosystemen
ECO4	CO ₂ -voetafdruk scope 1 (eigen brandstofverbruik), scope 2 (eigen elektriciteitsverbruik)
ECO5	CO ₂ -voetafdruk scope 3 (uitstoot vooraan en achteraan in de keten)
ECO6	Strengere milieuwetgeving
ECO7	Vervuiling
ECO8	Afval
ECO9	Milieuhinder
ECO10	Circulariteit
ECO11	Wateroverlast
ECO12	Waterschaarste
ECO13	EU-taxonomie
ECO14	Strengere eisen voor omgevingsvergunningen
SOC1	Werkomstandigheden in de keten
SOC2	Opleiding
SOC3	Veiligheid en welzijn
SOC4	Medewerkersbetrokkenheid
SOC5	War for talent
SOC6	Personeelsmobiliteit
GOV1	Ketensamenwerking en leveranciersrelaties
GOV2	Bedrijfsethiek / integriteit
GOV3	Stakeholderbeleid
GOV4	Communicatie
GOV5	Maatschappelijke verantwoordelijkheid
GOV6	Gegevensbeveiliging
BS1	Bouwindustrialisatie
BS2	Verticale integratie
BS3	Horizontale integratie
BS4	Duurzame en lichte materialen
BS5	Digitalisering en continuïteit
BS6	Energieprijzen
BS7	Geopolitieke spanningen en oorlog
BS8	Politieke budgetkeuzes

ONZE DUURZAME STRATEGIE

Herbosch-Kiere hecht veel belang aan de rol van duurzame onderneming. Het spreekt voor zich dat we de hoogste kwaliteit nastreven in alles wat we doen en zetten dus ook ons beste beentje voor om de planeet en de mens bij te staan waar nodig.



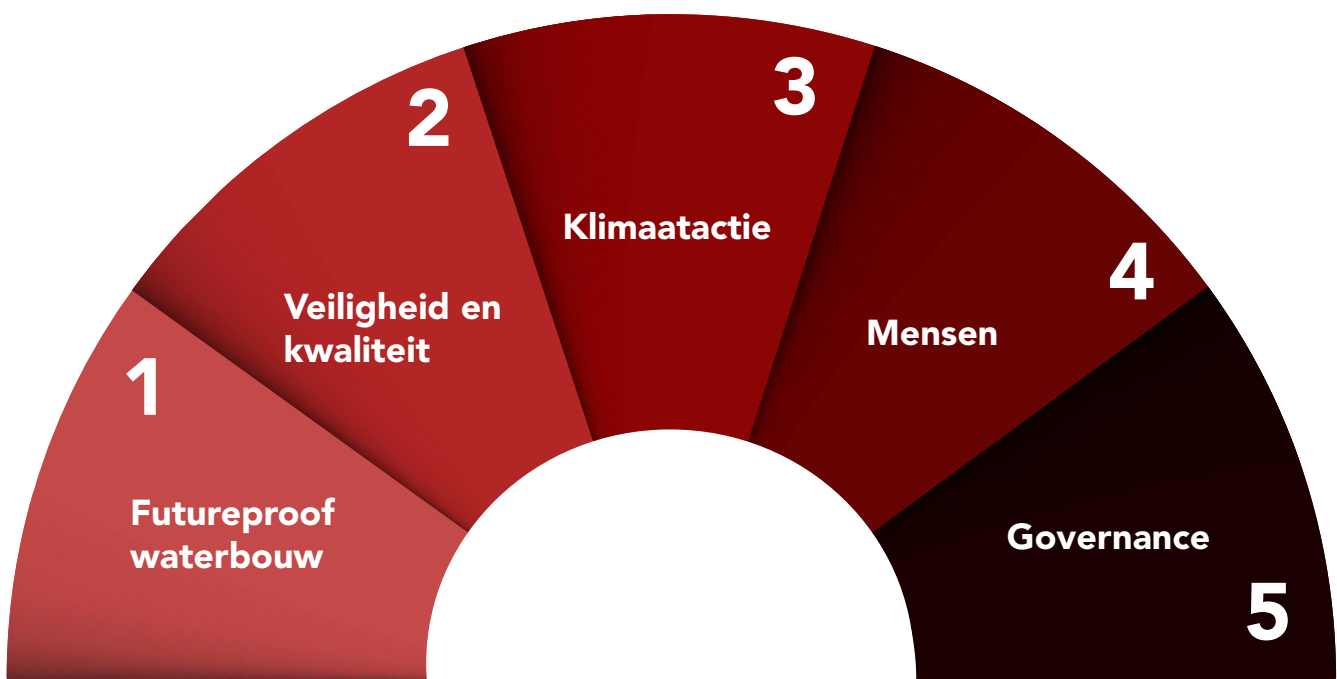
■ STRATEGISCHE PIJLERS

Onze strategie is ontworpen om een antwoord te bieden op deze complexe en onderling verbonden uitdagingen, trends en risico's. Door te focussen op vijf strategische pijlers, streven wij ernaar om niet alleen aan de huidige eisen te voldoen, maar ook om proactief in te spelen op toekomstige ontwikkelingen.

- 1** Futureproof waterbouw staat centraal in onze aanpak, waarbij we robuuste en veerkrachtige infrastructuren ontwikkelen die bestand zijn tegen de gevolgen van klimaatverandering. Innovatieve ontwerpen en technologieën spelen hierbij een cruciale rol.
- 2** Veiligheid en kwaliteit vormen de basis van onze bedrijfsvoering. Door strikte kwaliteitscontroles en veiligheidssystemen te implementeren, zorgen wij voor betrouwbare en duurzame infrastructuurwerken. Het continu verbeteren van onze processen is daarbij essentieel.
- 3** Klimaatactie staat centraal in al onze projecten. We streven ernaar onze ecologische voetafdruk te minimaliseren door energie-efficiënte methoden en technologieën te gebruiken. Samenwerking met partners en klanten is hierbij van groot belang.
- 4** Mensgerichtheid betekent voor ons dat we investeren in de ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers. We bevorderen een inclusieve werkomgeving waarin diversiteit en samenwerking centraal staan. Dit zorgt ervoor dat onze teams de vaardigheden en kennis hebben om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te gaan.
- 5** Governance gaat over onze rol in de maatschappij en over transparante en verantwoorde bedrijfsvoering. Door goede governancepraktijken en ethische principes na te leven, dragen wij bij aan de duurzame ontwikkeling van de gemeenschappen waarin wij actief zijn.



Wij presenteren een gedetailleerde routekaart voor de toekomst. Door te focussen op deze vijf pijlers, zijn wij ervan overtuigd dat we onze doelen kunnen bereiken en onze positie als toonaangevend infrastructuurbedrijf in havens, langs dijken en op zee kunnen versterken.





Onze ambitie

Rekening houdend met de uitdagingen in het kader van klimaatverandering en extreem weer die op ons afkomen, willen we dé speler bij uitstek zijn op het vlak van future proof maritieme infrastructuur. Hierbij brengen we innovatieve technieken en materialen in overeenstemming met praktische uitvoerbaarheid. We denken steeds mee met onze klanten en passen onze diensten aan de wijzigen omstandigheden en beschikbare technieken en nieuwigheden aan.

STRATEGIEPIJLER 1: FUTUREPROOF WATERBOUW



■ 5.1 Duurzame bescherming tegen klimaatverandering en extreem weer

Herbosch-Kiere streeft ernaar om kustverdediging te versterken en bescherming te bieden voor binnenlandse waterwegen en getijderivieren om de gevolgen van klimaatverandering, zoals hogere stormfrequentie, wateroverlast en stijgende zeespiegels, het hoofd te bieden. We doen dit door duurzame infrastructuur te bouwen waarbij we zowel kijken naar de

betaalbaarheid, de robuustheid als de milieu-impact van materialen en uitvoering. Daarnaast zetten we ons in om door middel van actieve kennisdeling met overheden en overheidsinstanties de sense of urgency aan te wakkeren, zodat de benodigde budgetten voor deze essentiële projecten vrijgemaakt worden.



■ 5.2 Stimuleren van constructieve samenwerkingsvormen

We hechten veel belang aan goede samenwerking en verkiezen innovatieve samenwerkingsvormen zoals NEC4, bouwteam, PPS (publiek-private samenwerking) en D&B (Design & Build). We wensen deze samenwerkingsvormen verder te ontwikkelen en te integreren in onze projectaanpak, gezien het potentieel om efficiëntie en synergie in projectuitvoering te verbeteren.

NEC4 contracten zijn een goede benadering om meer flexibiliteit en duidelijkheid in projectmanagement te bieden. Het bouwteam-model, waarbij klant en uitvoerder nauw samenwerken vanaf de ontwerpfase, is een methode om de betrokkenheid en tevredenheid van de klant te verhogen. Publiek-private samenwerking is een goede aanpak strategie om risico's en voordelen tussen de publieke en private sectoren te delen, wat bijdraagt aan de financiële haalbaarheid van grote projecten. Ten slotte is een Design & Build-dossier uiterst projecttijdlijnen te verkorten en ontwerp- en bouwprocessen te stroomlijnen.

We houden de vinger aan de pols rond dit thema en waar mogelijk passen we onze werkwijzes aan. De context van onze opdrachten maakt dit niet steeds makkelijk, maar als partner willen we deze constructieve en innoverende benaderingen stimuleren, aangezien deze uitgaan van een samenwerking waarbij de deelnemers elkaar versterken. Ook zorgen ze voor een efficiëntere en klantgerichte projectuitvoering.

NEC4 (New Engineering Contract 4) is een contractvorm die flexibiliteit, duidelijkheid en een stimulans voor efficiënt projectmanagement biedt. Deze contractvorm wordt binnen de bouwsector gewaardeerd voor het faciliteren van samenwerking tussen alle partijen betrokken bij een project. NEC4 bevordert goede werkomstandigheden, management en duidelijke communicatie, wat leidt tot een reductie in projectrisico's en conflicten. Het contract stimuleert probleemoplossend gedrag en wordt vaak gebruikt voor projecten waar samenwerking en flexibele respons op veranderende omstandigheden essentieel zijn.

Een **bouwteam** benadert de bouwopgave vanuit een samenwerkingsmodel waarbij de opdrachtgever, architect, aannemers en soms zelfs toeleveranciers vanaf de beginfase als team samenwerken. Deze benadering zorgt voor een integrale aanpak van de bouwopdracht waarbij alle betrokken partijen hun expertise kunnen inbrengen nog voordat het daadwerkelijke bouwproces begint. Dit leidt tot optimalisaties in ontwerp, bouwbaarheid, kostenbeheersing en risicomanagement. Het bouwteammodel bevordert transparantie en gezamenlijke verantwoordelijkheid, wat vaak resulteert in een hogere projectkwaliteit en betere naleving van de projecttijdlijn.

Design and Build (D&B) is een projectleveringsmethode waarbij één entiteit – de D&B-aannemer – zowel het ontwerp als de constructie van een project verzorgt. Deze aanpak reduceert de projectduur door overlappende ontwerp- en bouwfasen mogelijk te maken. Bovendien vermindert het de risico's voor de opdrachtgever, omdat één enkele partij verantwoordelijk is voor zowel het ontwerp als de uitvoering. Design & Build stimuleert innovatie en kostenefficiëntie, omdat de aannemer de vrijheid heeft om de meest effectieve bouwmethoden en -materialen te selecteren die aan de projectvereisten voldoen. Het is vooral populair bij projecten waar snelle levering prioriteit heeft en waar budgetbeheersing essentieel is.

■ 5.3 One-stop-shop

Herbosch-Kiere streeft naar verticale integratie om een 'one-stop-shop' te zijn voor complexe projecten, waarbij alle benodigde expertise in-house beschikbaar is. Dit omvat zowel civiele als waterbouwkundige disciplines en zorgt ervoor dat het bedrijf volledig ontzorging kan bieden van projecten van begin tot eind. Dit benadrukt de focus op een breed scala aan diensten die het bedrijf biedt om zo complete oplossingen te kunnen bieden aan onze klanten.

Door het hebben van een in-house studiebureau, kunnen we snel schakelen, innovaties doorvoeren en aanpassingen in projecten efficiënter implementeren. Dit stelt het bedrijf in staat om proactief te reageren op veranderende omstandigheden en de behoeften van de klant beter te bedienen.



■ 5.4 Innovatieve materialen

We onderzoeken hoe innovatieve materialen zoals composietmaterialen en cementloze alternatieven kunnen bijdragen aan de strategische doelstellingen van het bedrijf, vooral in de context van duurzaamheid en verminderde milieu-impact.

Composieten kunnen een alternatief bieden voor traditionele materialen zoals beton en staal, vooral in specifieke toepassingen waar gewicht een kritische factor is, zoals in sommige maritieme constructies. Composieten worden geprezen om hun duurzaamheid en verminderde onderhoudsbehoeften, wat kan leiden tot langere levensduur van projecten en minder milieu-impact op lange termijn.

Cementloze en klinkerarme opties zijn mogelijk interessant. Het gebruik van hoogovencement, dat minder klinker bevat, werd als voorbeeld genoemd om

de CO₂-uitstoot van bouwmaterialen te verminderen. Dit type cement gebruikt slakken, een bijproduct van de staalproductie, wat de milieu-impact vermindert door het hergebruik van afvalmaterialen.

Tenslotte is het ontwikkelen en gebruiken van hogere sterkte staal waardoor minder materiaal nodig is voor dezelfde structurele integriteit interessant. Dit zou niet alleen leiden tot een verlaging van de CO₂-uitstoot tijdens de productie, maar ook de transportkosten kunnen verminderen omdat er minder materiaal vervoerd hoeft te worden.

Het doel moet zijn het integreren van duurzamere materialen en technieken in projecten, wat bijdraagt aan de bredere duurzaamheidsdoelen en het verminderen van de ecologische voetafdruk van de bouwactiviteiten.





■ Doelstellingen strategische pijler 1: Futureproof waterbouw

- We blijven ons aanbod aanpassen aan de noden van de klanten, de wijzigende wetgeving en de uitdagende lange termijn context op vlak van klimaat.
- We bekijken de mogelijke opportuniteiten op het vlak van offshore hernieuwbare energie en op welke manier deze een aanvulling kan zijn in ons aanbod.
- Waar mogelijk zetten we in op constructieve samenwerkingsvormen met de partners in het bouwproces; we leiden onze medewerkers, maar ook partners hier rond op.
- We zorgen voor nog betere integratie van onze verschillende producten en afdelingen.
- We zijn een belangrijke kennispartner en spelen een actieve rol in verschillende organisaties en federaties op dit vlak.
- We houden de vinger aan de pols rond de ontwikkeling van nieuwe materialen die zowel bestand zijn tegen extreem weer en klimaatverandering als een kleinere impact hebben op het milieu.
- We zetten in op partnerschappen met universiteiten en onderzoeksinstituten om toegang te krijgen tot cutting-edge onderzoek en nieuwe technologieën, met het ook op het ontwikkelen van nieuwe bouwmaterialen of methoden die de efficiëntie en duurzaamheid van projecten kunnen verbeteren.



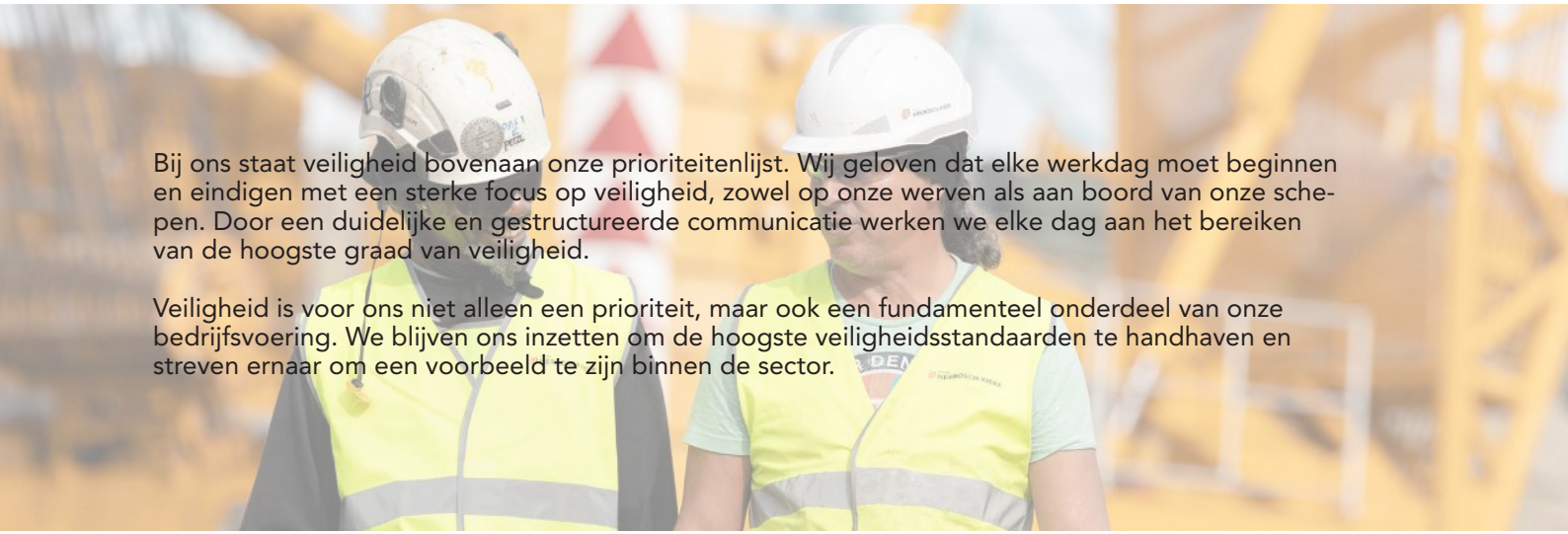
Onze ambitie

In onze bedrijfsprincipes staan veiligheid en kwaliteit centraal. We geloven dat een sterke focus op veiligheid niet alleen essentieel is voor het welzijn van onze medewerkers, maar ook voor het succes van onze projecten. Daarnaast streven we voortdurend naar de hoogste kwaliteitsstandaarden, omdat we ervan overtuigd zijn dat dit de sleutel is tot het leveren van duurzame resultaten en het opbouwen van een betrouwbare reputatie binnen onze sector.

STRATEGIEPIJLER 2: VEILIGHEID EN KWALITEIT



■ 6.1 Veiligheid - onze eerste prioriteit



Bij ons staat veiligheid bovenaan onze prioriteitenlijst. Wij geloven dat elke werkdag moet beginnen en eindigen met een sterke focus op veiligheid, zowel op onze werven als aan boord van onze schepen. Door een duidelijke en gestructureerde communicatie werken we elke dag aan het bereiken van de hoogste graad van veiligheid.

Veiligheid is voor ons niet alleen een prioriteit, maar ook een fundamenteel onderdeel van onze bedrijfsvoering. We blijven ons inzetten om de hoogste veiligheidsstandaarden te handhaven en streven ernaar om een voorbeeld te zijn binnen de sector.

VEILIGHEIDSCULTUUR EN OPLEIDINGEN

Onze veiligheidscultuur wordt voortdurend versterkt door diverse initiatieven en maatregelen.

We stimuleren onze medewerkers om het hele jaar door verschillende veiligheidsopleidingen te volgen. Deze trainingen maken hen bewust van risico's en geven hen de vaardigheden om veilig te werken.

Elke week houden we toolbox meetings voor onze arbeiders, waarin we de veiligheidspunten bespreken. Verder wordt veilig gedrag gepromoot via affichecampagnes, safety en milieu flashes, periodieke werfbezoeken door de VKM-dienst en directie, en een jaarlijkse veiligheidsquiz.

Een echte veiligheidscultuur op de werkvloer implementeren vereist continue inspanning; we merken dat veiligheid nog niet overal leeft zoals wij het zouden willen. Om dit te verbeteren, hebben we een actieplan opgesteld. Dit plan richt zich op het betrekken van arbeiders bij veiligheidsinitiatieven en het aanmoedigen van hun inbreng. Zo houden we bijvoorbeeld elke twee weken een veiligheid-bespreking om belangrijke kwesties te bespreken, zoals het dragen van veiligheidsvesten, helmen en handschoenen.

Deze besprekingen helpen om de veiligheidsnormen te handhaven en het bewustzijn te vergroten. Ook door het regelmatig herhalen van strikte veiligheidsmaatregelen in vergaderingen en interne nieuwsbrieven, zorgen we ervoor dat veiligheid altijd top of mind blijft.

VEILIGHEIDSUITRUSTING & CONTROLE MATERIAAL

We zorgen er altijd voor dat onze medewerkers beschikken over de juiste arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen om hun werk veilig uit te voeren. We blijven ons inzetten voor veiligheid door voortdurende investeringen, onderhoud en innovatie, waardoor we een veilige en duurzame werkomgeving kunnen bieden voor al onze medewerkers.

Voor elk nieuw arbeidsmiddel wordt een indienststellingsverslag opgesteld. De keuring van zowel de arbeidsmiddelen als de persoonlijke beschermingsmiddelen verloopt via de VKM-afdeling en de materiaaldienst. Externe keuringsverslagen worden door de VKM-afdeling bijgehouden en periodieke werfinspecties zorgen ervoor dat alle arbeidsmiddelen correct gekeurd worden.

Vanuit de directie bestaat een duidelijk engagement om te investeren in veiligheid in al zijn aspecten. Voorstellen tot verbeteringen worden gestimuleerd en budgetten vrijgemaakt.

We willen door onze investeringsstrategie blijvend inzetten op het creëren en garanderen van een veilige werkomgeving voor iedereen.

PREVENTIE

Preventie staat centraal in onze benadering van veiligheid. Ons doel is om ongevallen te voorkomen door potentiële gevaren proactief te identificeren en aan te pakken. Dit omvat niet alleen het waarborgen van de veiligheid van onze medewerkers, maar ook die van onze klanten, aannemers, bezoekers en het grote publiek.

MONITORING, ONDERSTEUNING EN AUDIT

Het realiseren van een veilige en gezonde omgeving vereist effectieve systemen voor de beoordeling, controle, monitoring en evaluatie van al onze operaties. Door continue verbetering en regelmatige controles zorgen we ervoor dat onze veiligheidsnormen altijd op het hoogste niveau blijven. Deze aanpak helpt ons niet alleen om een veilige werkomgeving te handhaven, maar ook om de kwaliteit van onze dienstverlening te waarborgen.

We evalueren onze veiligheids-KPI's halfjaarlijks en driemaandelijks, en voeren daarnaast regelmatig audits uit, zowel intern als extern. De resultaten daarvan worden besproken in de stuurgroep, die de noodzakelijke acties bepaalt en opvolgt. Momenteel zetten we sterk in op het verbeteren van onze digitale omgeving zodat deze processen nog efficiënter kunnen verlopen.

In geval van noodsituaties zijn onze medewerkers goed opgeleid om zowel zichzelf als hun collega's in veiligheid te brengen. Alle incidenten op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) moeten worden gemeld. Het diensthoofd is verantwoordelijk voor de opvolging van deze incidenten, inclusief rapportage en het nemen van noodzakelijke acties.

Specifieke incidenten worden besproken in de stuurgroep, waar wordt bepaald of aanvullende acties nodig zijn. Door deze gestructureerde aanpak blijven we onze veiligheidsstandaarden hoog houden en zorgen we voor een veilige werkomgeving voor iedereen.



■ 6.2 Kwaliteit



Bij Herbosch-Kiere streven we naar transparantie en betrouwbaarheid met kwaliteit als resultaat. Om dit te bereiken, analyseren, meten en verbeteren we continu onze processen. Kwaliteitsbewustzijn is diepgeworteld in ons team, waarbij de eisen van onze klanten altijd centraal staan.

KWALITEITSMANAGEMENT EN EFFICIËNTE PROCESSEN

Het is steeds ons doel om werk van een uitstekende kwaliteit neer te zetten. Om dat te bereiken, leven we de kwaliteitsnormen strikt na en verbeteren we onze processen voortdurend. Door deze gestructureerde aanpak kunnen we onze hoge kwaliteitsnormen handhaven en blijven we betrouwbare en duurzame diensten leveren aan onze klanten.

KWALITEITSPLAN

Ons kwaliteitsplan omvat keuringsrapporten, checklists en afwijkingsrapporten en maakt integraal deel uit van ons projectmanagementplan. Ook rapporteren we maandelijks over gewerkte uren, verzuim en voeren we meerdere werfbezoeken uit.

MILIEUMANAGEMENTSYSTEEM

Voor ons milieumanagementsysteem werken we samen met een externe consultant. Ons actieplan is opgedeeld per thema: veiligheid, kwaliteit, milieu en duurzaamheid. Hoewel we reeds over een volledig gecombineerd managementsysteem beschikken, blijven we waar mogelijk verdere integratie bewerkstelligen.

OPTIMALISATIE EN INVESTERINGEN

Om onze werking te optimaliseren, blijven we investeren in nieuwe arbeidsmiddelen. Deze investeringen zijn onderdeel van ons uitgebreide investeringsprogramma. Daarnaast voeren we ook jaarlijks een compliance check uit, die tussentijds wordt geactualiseerd.

GECERTIFICEERDE ONDERAANNEMERS

Waar mogelijk maken we gebruik van VCA-gecertificeerde onderaannemers, die jaarlijks beoordeeld worden via het EBIS-systeem. Dit helpt ons om consistent te voldoen aan hoge veiligheids- en kwaliteitsnormen.

INCIDENTENBEHEER

Afwijkingen op het gebied van kwaliteit, veiligheid en milieu worden gemeld via een incidentmelding, geregistreerd in ons systeem, besproken en aangepakt. Belangrijke leerpunten uit incidenten worden via safety flashes binnen de organisatie gedeeld.



PLANNING EN DIGITALE ONDERSTEUNING

Om de continuïteit en kwaliteit van onze projecten te waarborgen, is een doordachte planning en efficiënte digitale ondersteuning cruciaal. Door te investeren in zowel onze planningstools als in de digitale ondersteuning, kunnen we onze processen blijven optimaliseren en onze positie als toonaangevend bedrijf versterken.

INTEGRATIE VAN SYSTEMEN

Innovatie ligt voor ons voornamelijk in het verbeteren van processen op het gebied van veiligheid, milieu en kwaliteit. Momenteel zijn onze systemen nog niet volledig geïntegreerd, wat leidt tot bijkomend administratief werk. Er is behoefte aan een bredere inventarisatie en strategische aanpak om onze systemen beter te integreren met het oog op een vlotte projectwerking en optimale klantentevredenheid, maar ook de nodige aandacht voor de medewerkers die deze systemen moeten voeden en gebruiken.

PROJECTEVALUATIES EN VERGADERINGEN

Hoewel close-out meetings nog geen standaardprocedure zijn, worden deze toch al regelmatig georganiseerd. Daarnaast worden er maandelijkse vergaderingen voor elk project gehouden waarin actiepunten en bestellingen worden bijgehouden en intern afgestemd. Dit stelt ons in staat om aan het einde van een project te evalueren en te leren.

PROJECTPLANNING

Onze projectplanning wordt uitgevoerd met MS Project, waarmee we niet alleen de voortgang van projecten bijhouden, maar ook de prioritering van bestellingen beheren. Dit zorgt ervoor dat onze werven nooit stil komen te liggen. De effectiviteit van onze planning is echter niet alleen afhankelijk van de tools die we gebruiken, maar ook van de inzichten en ervaring van ons team.



VOORTDURENDE EVALUATIE EN RISICOBEBEER

Voortdurende evaluatie en risicobeheer zijn essentieel om de veiligheid en kwaliteit te waarborgen. Ons VGM-overleg vindt op verschillende niveaus plaats. Tienmaal per jaar is er een CPBW-vergadering met de werknemersafvaardiging, en de directie en preventiedienst komen minimaal tweemaal per maand samen in een stuurgroep. Ook onze projectleidersvergaderingen hebben veiligheid als vast agendapunt, wat constante aandacht en verbetering verzekert.

Onze algemene risicoanalyse wordt periodiek bijgewerkt en is beschikbaar voor alle medewerkers. Deze analyse vormt de basis voor ons Project Management Plan (PMP). Voor elke werf worden drie Taak Risico Analyses (TRA's) opgesteld die worden opgevolgd via interne audits en werfinspecties. De directie voert periodiek werfinspecties uit met de VKM-dienst en bespreekt veiligheidskwesties in de stuurgroep, die minimaal tweemaal per maand vergadert. Dit gestructureerde en geïntegreerde systeem stelt ons in staat om voortdurend te verbeteren en een veilige werkomgeving voor al onze medewerkers te garanderen.

Ons engagement op het vlak van kwaliteit, gezondheid, veiligheid en milieu is vastgelegd in ons HSEQ-beleid. Dit beleid wordt ondersteund door verschillende belangrijke certificaten, waaronder:

- ┐ ISO 9001
- ┐ ISO 45001
- ┐ ISO 14001
- ┐ VCA-P
- ┐ Achilles
- CO₂-Prestatieladder niveau 4





■ Doelstellingen strategische pijler 2: Veiligheid en Kwaliteit

- We implementeren een veiligheidscultuur die leeft bij elke werknemer, en waarbij iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt, maar elkaar ook aanspreekt.
- We houden onze investeringen op vlak van veiligheid op een voldoende hoog niveau en stroomlijnen het proces om bijkomende en/of nieuwe veiligheidsinvesteringen te doen.
- We stemmen onze veiligheidscommunicatie af op de verschillende doelgroepen en bekijken op welke manier nieuwe technologieën hierin een rol kunnen spelen.
- We optimaliseren onze projectwerking via cross-functionele teams en zorgen voor een feedbackloop waardoor waarbij projectteams regelmatig feedback geven over de uitvoering en resultaten van projecten.
- We bouwen het interne studiebureau verder uit door gespecialiseerde expertise te verwerven in verschillende gebieden zoals milieuwetenschappen, civiele techniek en waterbouw.
- We zetten in op integratie van onze verschillende systemen, samen met een aantal technologische tools.
- We integreren duurzaamheidsdoelstellingen in elk project vanaf de beginfase. Dit omvat het gebruik van duurzame materialen, het minimaliseren van afval en het maximaliseren van energie-efficiëntie.



Onze ambitie

Wij hechten als bedrijf veel belang aan onze rol van duurzame onderneming. We streven naar de hoogste kwaliteit in al onze activiteiten en nemen daarbij onze verantwoordelijkheid voor zowel de planeet als de mens. We durven gerust stellen dat we hier een pionier zijn. Al meer dan tien jaar geleden hebben we besloten om de CO₂-prestatieladder te implementeren. Dit instrument helpt ons om concrete stappen te zetten in het realiseren van onze duurzaamheidsdoelen.



STRATEGIEPIJLER 3: KLIMAATACTIE

■ 7.1 CO₂-voetafdruk in beeld

Meten is weten Daarom zorgen we dat we onze CO₂-voetafdruk op elk moment in een dashboard kunnen monitoren. Dankzij de efficiënte inputtijd kunnen we de gegevens snel en nauwkeurig verzamelen, waardoor we een goed beeld hebben van ons verbruik. Zo zien we vlot waarmee we het meest verbruiken, waarop we het meest kunnen besparen en hoe we de meeste winst kunnen behalen. Daarnaast hebben we een monitoringprogramma dat wekelijks rapporteert over onze CO₂-uitstoot, zodat eventuele problemen snel kunnen worden geïdentificeerd en opgelost.

De groep Eiffage, waar we deel van uitmaken, heeft ambitieuze doelen gesteld voor CO₂-reductie. Het beleid richt zich op een vermindering van de CO₂-emissies met 15% tegen 2025 en 25% tegen 2030. Specifiek willen we de scope 1 en 2 emissies met 45% en de scope 3 emissies met 30% reduceren tegen 2030. Het behalen van niveau 4 op de CO₂-prestatieladder bevestigt onze inzet en vooruitgang in deze doelen.

┐ REDUCTIEMAATREGELEN

Het verminderen van onze CO₂-uitstoot is erg belangrijk in onze strijd tegen de huidige klimaatverandering.

Door onze diverse reductiemaatregelen en innovatieve initiatieven, proberen we onze uitstoot terug te dringen en ons in te zetten voor een beter milieu. Daarnaast willen we een voorbeeldfunctie opnemen door onze eigen uitstoot te verminderen en een speler te zijn in de koolstofarme economie. Dat doen we door onze klanten oplossingen aan te bieden die de uitstoot van broeikasgassen vermijden of verminderen.

┐ ENERGIEZUINIG WAGENPARK

We streven naar verdere elektrificatie van ons wagenpark en hebben reeds enkele elektrische laadpalen op ons kantoor in Kallo geïnstalleerd. Hiervoor hebben we een audit met Engie georganiseerd om ons wagenpark te beoordelen en verder te optimaliseren.

Hoewel ons hoofdkantoor niet altijd goed bereikbaar is met openbaar vervoer, promoten we het gebruik van de fiets en thuiswerken om het aantal autokilometers te verminderen. Daarnaast krijgen onze kraanmachinisten een opleiding in energiezuinig rijden, en streven we naar de introductie van verdere elektrificatie van onze kranen en ander zwaar materieel waar mogelijk.

┐ DUURZAAM MATERIAAL

Bij de aanschaf van nieuwe kranen en machines houden we niet alleen rekening met prestaties, maar ook met energieverbruik en de mogelijkheid om alternatieve brandstoffen te gebruiken. Zo hebben onze motoren een Stage IV of V norm, waardoor ze voldoen aan de opgelegde emissienormen.

Daarnaast streven we ernaar om onze operaties zo efficiënt en duurzaam mogelijk uit te voeren, dat is niet alleen positief voor onze CO₂-uitstoot, maar draagt ook bij aan kostenbesparing op lange termijn. Zo gebruiken we bijvoorbeeld cement type 3 in beton, volgen we de laatste technologieën en centraliseren we onze informatie om lege vrachten te vermijden.

┐ GROENE STROOM

Een van onze belangrijkste reductiemaatregelen is de overstap naar 100% groene stroom uit België, waarvoor we een certificaat hebben ontvangen van Engie. De elektriciteit die we gebruiken, wordt dus opgewekt door middel van hernieuwbare energiebronnen, zonne-energie in het bijzonder. Deze stap heeft een aanzienlijke impact gehad op het verminderen van onze CO₂-uitstoot.

┐ CENTRALISATIE DATA

Om onze duurzaamheidsprestaties zo goed mogelijk te monitoren en te verbeteren, is het centraliseren van informatie erg belangrijk. We streven ernaar om de gegevens over ons energieverbruik, materiaalgebruik en transportstromen te centraliseren. Zo kunnen we efficiënter werken en onnodige emissies vermijden. Dit helpt ons ook om gecombineerde transporten te organiseren en lege vrachten te vermijden.

Tegen 2030 willen we een reductie realiseren van 46% op scope 1 en 2 en 30% op scope 3. Dit t.o.v. het referentiejaar 2019 (niet het basisjaar !).

ORGANISATIES

Omdat we het belangrijk vinden om ervaringen te delen, informatie uit te wisselen en samen te werken in de strijd tegen de huidige klimaatveranderingen, zijn we lid van verschillende organisaties. Samen bereiken we immers meer en vergroten we onze impact. Deze samenwerkingen stellen ons ook in staat om de nieuwste ontwikkelingen en best practices op het gebied van duurzaamheid te implementeren.

Green Board van ADEB-VBA

Hier delen we ervaringen en informatie, bouwen we ons netwerk uit, bepalen we gezamenlijke standpunten en ondernemen we gezamenlijke acties. We nodigen ook externe sprekers uit voor specifieke thema's rondom CO₂-reductie.

Koninklijke Belgische Redersvereniging, Vereniging van Waterbouwers en CEO's for Climate

Binnen deze verenigingen werken we samen met andere leden aan de CO₂-problematiek en delen we best practices om onze uitstoot te verminderen.

Blauwe Cluster

We nemen deel aan het project cSNO Clean Shipping Propulsion, dat gericht is op het verminderen van de wereldwijde CO₂-uitstoot en het realiseren van klimaatdoelstellingen.

Werkgroep Lage Emissie CO₂ van Eiffage Benelux

Binnen Eiffage Benelux nemen we deel aan de werkgroep Lage Emissie CO₂ en nemen we het voortouw in de introductie, uitbouw en verbetering van de CO₂-prestatieladder binnen de verschillende filialen van Eiffage Benelux.

INNOVATIEVE PROJECTEN

Naast onze actieve deelname binnen bepaalde organisaties nemen we ook deel aan verschillende innovatieve projecten die gericht zijn op het verminderen van de CO₂-uitstoot.

COOCK project

We nemen deel aan het COOCK project 'Mobile Methanol Utilisation', waar de VIL samen met de Universiteit Gent onderzoekt hoe groene methanol kan bijdragen aan duurzame logistieke toepassingen. Dit project heeft als doel om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen door alternatieve brandstoffen te integreren in onze operaties.

Bas Carbon project

Ook binnen Eiffage Benelux werken we mee aan een project dat onderzoekt hoe we beton duurzamer kunnen maken en gebruiken. Er wordt momenteel aan een tool gewerkt om het gebruik van beton te monitoren en de bijbehorende CO₂-uitstoot te berekenen.

INNOVATIEVE MATERIELEN

We onderzoeken hoe innovatieve materialen zoals composietmaterialen en cementloze alternatieven kunnen bijdragen aan de strategische doelstellingen van het bedrijf, vooral in de context van duurzaamheid en verminderde milieu-impact.

Composieten kunnen een alternatief bieden voor traditionele materialen zoals beton en staal, vooral in specifieke toepassingen waar gewicht een kritische factor is, zoals in sommige maritieme constructies. Composieten worden geprezen om hun duurzaamheid en verminderde onderhoudsbehoeften, wat kan leiden tot langere levensduur van projecten en minder milieu-impact op lange termijn.

Cementloze en klinkerarme opties zijn mogelijk interessant. Het gebruik van hoogovencement, dat minder klinker bevat, werd als voorbeeld genoemd om de CO₂-uitstoot van bouwmaterialen te verminderen. Dit type cement gebruikt slakken, een bijproduct van de staalproductie, wat de milieu-impact vermindert door het hergebruik van afvalmaterialen.

Tenslotte is het ontwikkelen en gebruiken van hogere sterkte staal waardoor minder materiaal nodig is voor dezelfde structurele integriteit interessant. Dit zou niet alleen leiden tot een verlaging van de CO₂-uitstoot tijdens de productie, maar ook de transportkosten kunnen verminderen omdat er minder materiaal vervoerd hoeft te worden.

Door het integreren van duurzamere materialen en technieken in projecten, dragen we bij aan de bredere duurzaamheidsdoelen en het verminderen van de ecologische voetafdruk van de bouwactiviteiten.

CO₂-PRESTATIELADDER

De CO₂-Prestatieladder is een CO₂-managementsysteem dat bestaat uit 5 niveaus. Tot en met niveau 3 gaat een organisatie aan de slag met de uitstoot van de eigen organisatie (en alle projecten). Vanaf niveau 4 en 5 wordt er ook werk gemaakt van de CO₂-uitstoot in de keten en sector. Een gecertificeerde organisatie voldoet op een bepaald niveau (en alle onderliggende niveaus) aan de eisen van de CO₂-Prestatieladder. Deze eisen komen voort uit vier invalshoeken:

-  **A- Inzicht:**
Het bepalen van de energiestromen en de CO₂-footprint
-  **B- Reductie:**
het ontwikkelen van ambitieuze doelstellingen voor CO₂-reductie
-  **C- Transparantie:**
Structurele communicatie over het CO₂-beleid
-  **D- Participatie:**
Deelname aan initiatieven in de sector op het gebied van CO₂-reductie

Elk gecertificeerde organisatie wordt jaarlijks geaudit door een onafhankelijke en geaccrediteerde Certificerende Instelling (CI). Een gecertificeerde organisatie

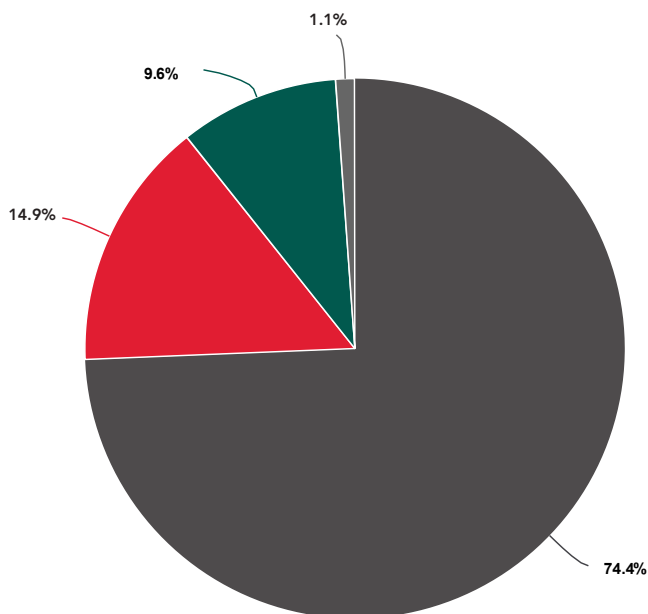
heeft hierdoor gegarandeerd een werkend managementsysteem voor de organisatie en de projecten, dat jaarlijks wordt getoetst op ambities, reductie en continue verbetering. Herbosch-Kiere bereikte al in 2021 niveau 4 van de prestatieladder.

In de grafieken worden de CO₂-emissies weergegeven onder verschillende vormen, startend met de footprint van het basisjaar 2017 en de footprint van de rapportageperiode 2023. Verder wordt de trend weergegeven, opgesplitst per categorie met de doelstelling en voorspelling voor de komende jaren.

Scope 1 en 2 emissies

Ons basisjaar (het eerste jaar dat we konden meten) is 2017. Toen bedroeg de uitstoot 5.314 ton. Het materieel was voor 74,4% verantwoordelijk voor deze uitstoot.

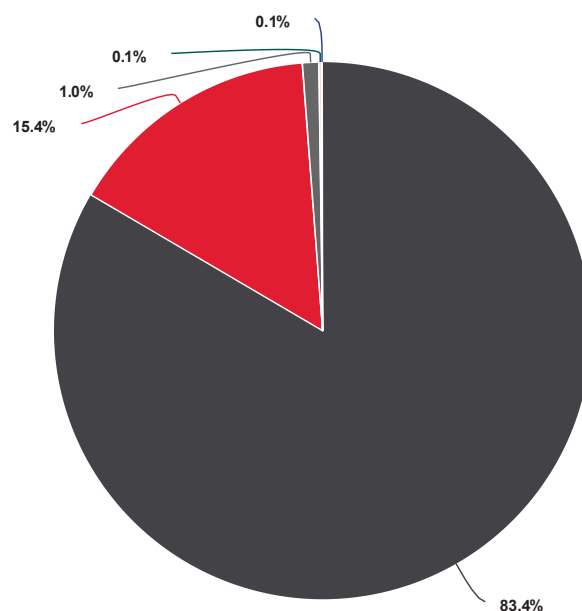
In 2023 bedroeg de uitstoot 3.430 ton. Dit is een daling met 35,5% t.o.v. het basisjaar. Het relatieve aandeel van het materieel bedraagt 83,4%. De uitstoot van het elektriciteitsgebruik is door de aankoop van groene stroom praktisch tot nul gereduceerd.



CO₂e (5.314 ton)

2017

- Materieel: 3.951,62 ton
- Bedrijfswagens: 794,50 ton
- Elektriciteit: 507,74 ton
- Verwarmen: 60,42 ton



CO₂e (scope 1 & 2) (3.439 ton)

2023

- Materieel: 2.869,51 ton
- Bedrijfswagens: 528,39 ton
- Verwarmen: 33,93 ton
- Elektriciteit: 5,15 ton
- Grondstoffen en producten: 2,22 ton

SCOPE 3 EMISSIONS

Sinds 2020 monitoren we ook indirecte emissies (scope 3). De grootste impact ligt bij de materiaalstromen. Hoewel er schommelingen zijn, zien we ook hier een significante

daling door doelbewuste keuzes in ons aankoopbeleid en bepaalde ontwikkelingen en beschikbaarheid van alternatieven.

CO ₂ e (ton)	2020	2021	2022	2023
Afval	45,70	84,01	68,41	117,41
Grondstoffen en producten	27.418,63	17.113,80	21.775,85	10.630,45
OV zakelijk verkeer	0,30	0,42	1,04	0,91
Papier	2,98	3,94	2,85	1,76
Privéauto's zakelijk verkeer	302,60	296,23	347,61	249,11
Transport	1.171,50	470,72	947,96	776,56
Vliegreizen zakelijk verkeer	4,62	108,69	370,34	278,98
Woon- werkverkeer	13,33	11,07	19,39	11,02
Totaal	28.959,67	18.088,86	23.533,45	12.066,20

■ 7.2 Milieubeleid

We hebben tal van initiatieven opgezet om onze ecologische voetafdruk te verkleinen, zowel op kantoor als op onze werven en schepen. Een belangrijke stap hierin was het behalen van CO₂-prestatieladder niveau 4, waarmee we onze inzet voor duurzaamheid concretiseren.

Ons milieubeleid omvat een breed scala aan aspecten, waaronder ons kantoorgebouw, atelier, magazijn, de-

pot, werven en drijvend materieel. Daarnaast houden we geregeld briefings over de CO₂-prestatieladder om onze focus scherp te houden. Hoewel we de balans proberen te vinden tussen prijs en duurzaamheid, merken we dat de prijs toch vaak nog de doorslag geeft. Echter blijven we onze impact op het milieu minimaliseren en ons inzetten voor een duurzamere toekomst door onze uitgebreide milieumaatregelen.



MILIEUMANAGEMENTSYSTEEM

We zijn ISO 14001 gecertificeerd, wat onderstreept dat we ons bewust zijn van onze verantwoordelijkheid voor het milieu bij het uitvoeren van projecten. We passen methoden toe om de impact op zowel de lokale als de globale omgeving te minimaliseren en duurzaamheid te verbeteren. Via periodieke rapportages binnen ons energiemanagementsysteem, opgezet volgens de CO₂-prestatieladder, monitoren en optimaliseren we onze voortgang continu.

WATER

Hoewel ons waterverbruik relatief laag is, willen we de kwaliteit en hergebruik van water optimaliseren. In ons nieuwe gebouw zijn al waterkranen met sensoren geïnstalleerd om ons waterverbruik te verminderen. We voorzien op onze site opvang van regenwater voor sanitair gebruik.

AFVAL

Het afval op onze werven wordt goed gesorteerd en gemonitord. Hoewel we momenteel geen specifieke reductiedoelstellingen hebben vanwege het beperkte afvalvolume, streven we naar een vermindering van plasticgebruik en promoten we het gebruik van recyclebare materialen zoals karton.

VERVUILING

Om spills en contaminatie te vermijden, volgen we zeer strikt de regelgeving voor het lozen van ballastwater door onze pontons met schoon en toegestaan water te vullen. Dit helpt ons vervuiling te voorkomen en onderscheidt ons van concurrenten.

AANKOOPBELEID

Bij de selectie van leveranciers letten we erop dat we duurzaamheidscriteria hanteren en bij voorkeur ook werken met regionale spelers.





■ Doelstellingen strategische pijler 3: Klimaatactie

- Tegen 2030 willen we een reductie realiseren van 46% op scope 1 en 2 en 30% op scope 3.
- We zetten verder in op de elektrificatie van het wagenpark en stimuleren duurzame mobiliteitsalternatieven.
- We zetten verder in op de CO₂-prestatieladder, en bekijken wat er nodig is om een niveau te stijgen.
- We zetten in op kennisdeling rond CO₂-reductie en samenwerking via verschillende initiatieven.
- We nemen deel aan innovatieve projecten om de impact van de eigen processen en de gebruikte materialen te reduceren.
- We onderzoeken op welke manier we de werven ter plaatse duurzamer kunnen maken, b.v. door het plaatsen van zonnepanelen op werfketen.
- We sensibiliseren alle medewerkers rond het zuinig omgaan met water en andere grondstoffen.
- We ondernemen actie om afval en vooral zwerfafval te voorkomen, specifiek op de eigen sites en werven, maar ook daarbuiten.



Onze ambitie

Bij Herbosch-Kiere zijn we trots op onze mensen. Zij zijn de drijvende kracht achter ons bedrijf en zetten zich dagelijks in om veilige, innovatieve en economische oplossingen te bieden aan onze klanten. Elk project wordt met de grootste zorg en toewijding uitgevoerd dankzij hun harde werk en expertise.

STRATEGIEPIJLER 4: MENSEN



■ 8.1 Groeikansen bieden

De groei en ontwikkeling van onze medewerkers zijn een essentieel onderdeel van ons succes. Daarom is het essentieel om te blijven investeren in hun toekomst. We hechten dus veel waarde aan het creëren van groeikansen. Het is immers ons doel om hen alle mogelijkheden te bieden voor zowel persoonlijke, als professionele ontwikkeling.

De groeikansen die we bieden binnen een unieke context vormen ook een troef bij het aantrekken van nieuwe medewerkers: voor hen voorzien we een aangepast inlooptraject op maat voor de best mogelijke start.

OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSKANSSEN

We geloven in het potentieel van onze werknemers en streven ernaar hen voortdurend te helpen groeien en zich te ontwikkelen.

Het betrekken van ons personeel bij de optimalisatie van werkprocessen is een prioriteit voor ons. We geloven dat onze medewerkers een uniek inzicht hebben in hoe we onze processen kunnen verbeteren, en we waarderen hun input en suggesties.

Momenteel worden opleidingen voornamelijk op individueel niveau en op aanvraag georganiseerd, maar we zijn echter van plan om te evolueren naar opleidingen op teamniveau.

Hoewel we nog geen persoonlijke opleidingsplannen per medewerker hebben, zijn we wel vastbesloten om hier meer op in te zetten. Er worden jaarlijks gesprekken gehouden om de opleidingsmogelijkheden en behoeften van onze werknemers te bespreken. Daarnaast identificeren we onze high potentials voor een apart traject, genaamd 'Start to Lead'. Dit initiatief is gericht op het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden bij onze meest veelbelovende medewerkers.

FAMILIALE CULTUUR

Onze sterke en betrokken bedrijfscultuur is iets waar we trots op zijn en steeds zorg voor blijven dragen. Onze vijf kernwaarden, gebaseerd op de richtlijnen van de groep Eiffage, vormen de basis voor onze bedrijfsvoering en versterken de band tussen collega's.

Onze familiale cultuur wordt gekenmerkt en versterkt door de volgende zaken:

- ┐ Onze medewerkers zijn steeds bereid om elkaar te helpen, ook over afdelingsgrenzen heen.
- ┐ Veel van onze teams zijn zelfsturend en hierdoor erg efficiënt, het zijn de juiste mensen op de juiste plaats.
- ┐ De aangename werkomgeving en de gemoedelijke sfeer zorgen ervoor dat onze werknemers zich thuis voelen.
- ┐ Om het contact met onze werknemers levendig te houden, maken we gebruik van verschillende communicatiekanalen: new flashes via e-mail, een halfjaarlijks tijdschrift, sociale media, affiches op onze werven, etc.
- ┐ Korte communicatielijnen en veel persoonlijk contact zorgen voor een vlotte interne communicatie.
- ┐ We creëren een hechte gemeenschap door het organiseren van diverse activiteiten en evenementen zoals personeelsfeesten, informele drinks, teambuildings, etc



EVALUATIE EN TRANSPARANTIE

Om de tevredenheid en de groei van onze werknemers te waarborgen, hechten we veel waarde aan transparantie en evaluatie.

We voeren met onze bedienden jaarlijkse evaluatiegesprekken volgens een vast stramien en beoordelingsformulier. Ter voorbereiding ontvangen de werknemers een vragenlijst, zodat ze zich goed kunnen voorbereiden op het gesprek. De resultaten van deze evaluaties worden bijgehouden met specifieke software, wat bijdraagt aan een transparant en gestructureerd evaluatieproces.

Voor werknemers die het bedrijf verlaten, houden we exitgesprekken. De redenen voor hun vertrek worden zorgvuldig bijgehouden. Dit helpt ons inzicht te krijgen in mogelijke verbeterpunten binnen onze organisatie.

NIEUW TALENT

Het aangaan van duurzame werkrelaties begint bij het wervingsproces en strekt zich uit tot de onboarding en opvolging van nieuwe medewerkers. Elke stap in dit proces vereist zorgvuldige aandacht om ervoor te zorgen dat talent niet alleen wordt aangehouden, maar ook behouden blijft op de lange termijn. Met een grondige aanpak van recruiting, onboarding en opvolging kunnen we een solide basis leggen voor betekenisvolle en langdurige werkrelaties.

Recruiting

We zijn voortdurend op zoek naar nieuw talent om ons team te versterken. We maken gebruik van diverse kanalen om potentiële kandidaten te bereiken. Voor specifieke functies maken we gebruik van een headhunter. Ons rekruteringsproces verloopt goed en wordt ondersteund door onze specifieke software, Easytool Recruit.

Eiffage Benelux gecertificeerd als TOP EMPLOYER 2024

Eiffage Benelux, waarvan Herbosch Kiere deel uitmaakt, werd in 2024 bekroond met het TOP EMPLOYER 2024-certificaat. Deze onderscheiding is enkel weggelegd voor bedrijven die sterk inzetten op een modern HR-beleid en het waarborgen van veilige arbeidsomstandigheden.

Dit certificaat werd toegekend na een grondige audit van de HR-processen en -praktijken, met bijzonder aandacht voor arbeidsomstandigheden, rekruteringsbeleid, opleiding en talentontwikkeling, gelijkheid en inclusie, etc.

De speerpunten waarop Herbosch Kiere in pijler 4 inzet, zorgen ervoor dat we een dergelijke top-werkgever kunnen blijven.

Onboarding

We hechten veel waarde aan een grondig onboardingproces. Nieuwe werknemers ontvangen bij hun eerste gesprek een rondleiding en het nodige materiaal. We nemen voldoende tijd om ervoor te zorgen dat het onboardingproces correct verloopt en dat nieuwe werknemers zich welkom en geïnformeerd voelen.

Opvolging

Na de onboardingperiode wordt een mentor toegewezen die de nodige opvolging doet in de komende weken en maanden. Er worden regelmatig evaluaties gehouden om bij te kunnen sturen waar nodig.

■ 8.2 Zorg dragen

Het welzijn van onze werknemers staat centraal in alles wat we doen.

We dragen zorg voor de fysieke en mentale gezondheid van onze werknemers, en we streven ernaar een betrouwbare en ondersteunende werkgever te zijn.

We geloven dat tevreden en goed verzorgde medewerkers de sleutel zijn tot ons succes, en we blijven ons inzetten om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en optimaal kan presteren.

GEZONDHEIDSBELEID

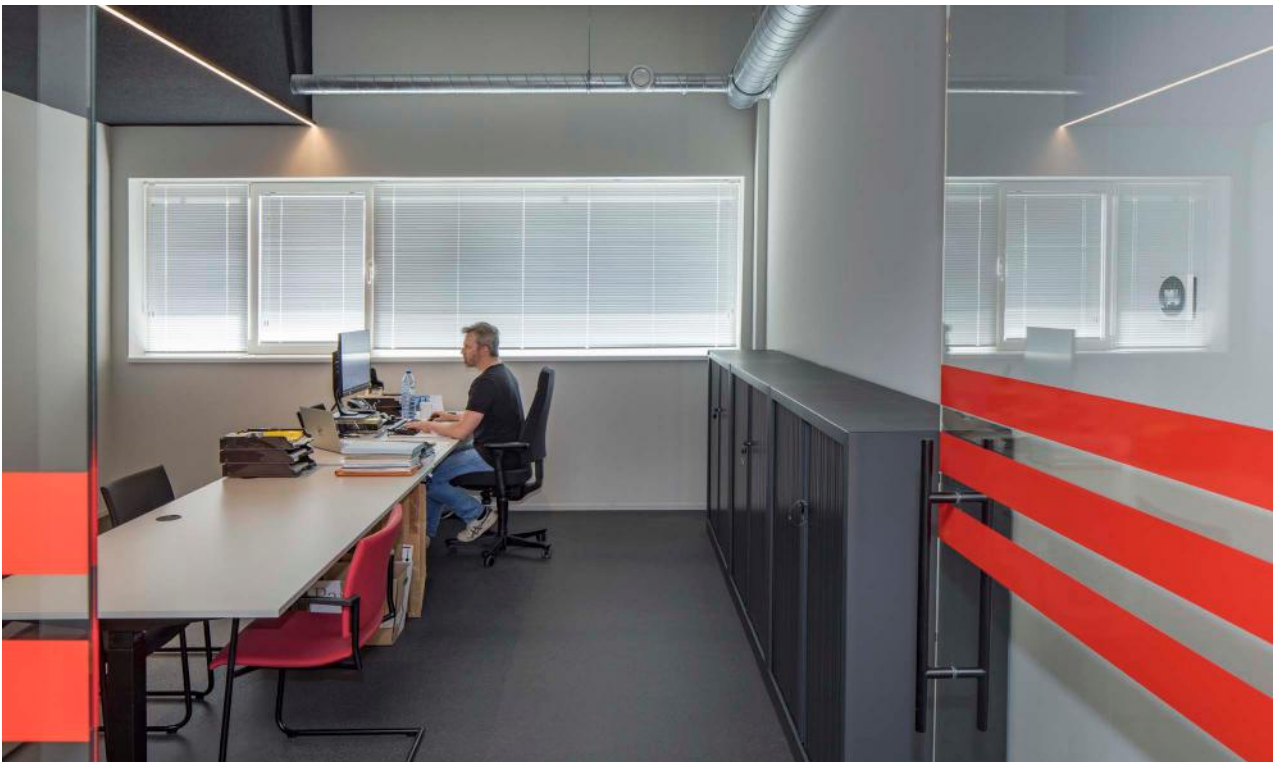
We beseffen dat een gezonde geest en een gezond lichaam essentieel zijn om succes te bereiken.

We motiveren onze werknemers dan ook graag om een gezonde levensstijl aan te nemen. Dit begint met het aanbieden van vers fruit en verse soep op kantoor, alsook het aanmoedigen van het gebruik van de trap. Bovendien sturen we regelmatig bewegingstips per mail en organiseren we workshops rond ergonomie. In ons nieuwe gebouw zijn standing desks geplaatst met een aantal ergonomische ondersteuningsmiddelen om een goede werkhou-

ding te bevorderen. Werknemers kunnen ook zelf aangeven welke andere noden ze hebben, waarin we graag investeren.

Ook een gezonde en heldere geest is erg belangrijk. We stimuleren via een open communicatiecultuur en voldoende vertrouwenspersonen een openheid om alles bespreekbaar te maken.

Onder meer door thuiswerkmogelijkheden hebben we aandacht voor de balans tussen werk- en privéleven, waarbij nog wel voldoende momenten voorzien worden om samen te werken op kantoor.



BETROUWBARE WERKGEVER

We streven er steeds naar een betrouwbare werkgever te zijn en ervoor te zorgen dat onze werknemers zich gewaardeerd en ondersteund voelen. Hoewel we soms voor uitdagingen komen te staan, blijven we streven naar het verbeteren van hun werkervaring.

Werkzekerheid

Op het gebied van personeelsbeleid biedt de groep Eiffage veel voordelen, zoals werkzekerheid en stabiliteit.

Autonomie en vertrouwen

Wederzijds vertrouwen is heel belangrijk in de relatie met onze werknemers. We bieden hen voldoen-

de autonomie en doorgroeimogelijkheden. Daarnaast hanteren we een klokkenluidersprincipe en hebben we verschillende policies om een gezonde relatie te waarborgen.

Competitieve verloning

We bieden onze werknemers een aantrekkelijk loonpakket en vele extralegale voordelen, zoals een bedrijfswagen, elektronica, verzekeringen en maaltijdcheques. Daarnaast hebben we een cafetariaplan waarmee medewerkers een deel van hun brutoloon kunnen inruilen voor extra vakantiedagen, fietsleasing, privépensioensparen, extra verzekeringen, etc. We werken met een recurrent bonnussysteem.



■ 8.3 Diversiteit

Diversiteit op de werkvloer zorgt voor verschillende invalshoeken en stimuleert innovatie, wat een competitief voordeel oplevert. Een divers personeelsbestand is daarom essentieel. Dit gaat niet alleen over geslacht en cultuur, maar ook over leeftijd en kennis. Net zoals in elke familie, is ook in ons bedrijf iedereen verschillend. Dit beschouwen we als een rijkdom, want als bedrijf profiteren we van die diversiteit. Verschillen in cultuur, leeftijd, geslacht en opleiding bieden unieke perspectieven en werkmethoden. Zo vormen onze medewerkers een sterk collectief dat situaties op diverse manieren kan aanpakken.

Hoewel we diversiteit hoog in het vaandel dragen, realiseren we ons dat er nog ruimte is voor verbetering. Momenteel hebben we slechts één vrouwelijke

arbeidster in dienst. De bouwsector blijft grotendeels een mannenwereld. Dit neemt niet weg dat we blijvend inzetten op het aantrekken van vrouwelijke medewerkers, binnen elke afdeling.

Daarnaast hebben we werknemers met verschillende culturele achtergronden, al hebben de meesten de Belgische nationaliteit. Voor de veiligheid op de werf is het belangrijk dat onze werknemers het Nederlands machtig zijn, dat is dan ook een vereiste.

Ondanks deze uitdagingen, blijven we ons inzetten om diversiteit op de werkvloer te bevorderen en te vieren, omdat we geloven dat dit bijdraagt aan een sterkere organisatie.







■ Doelstellingen strategische pijler 4: Mensen

- We zetten in op het mentaal welzijn van de werknemers door het nemen van acties op basis van de resultaten van de psychosociale risico-analyse.
- We versterken onze leidinggevenden via het traject Lean Leadership.
- We stimuleren onze medewerkers om gezonder te leven door meer te focussen op beweging tijdens de werkdag en daarna, onder meer via laagdrempelige sport- en bewegingsacties.
- We ontwerpen voor elke medewerker een individueel opleidingsplan, op basis van de competentiematrix, organisatie- en teamnoden, input vanuit functioneringsgesprekken, eigen vragen, etc.
- We zetten in op employer branding om het nodige talent aan te trekken; onze eigen medewerkers zijn hierbij onze beste ambassadeurs.
- We stellen een gedragscode op rond gendergelijkheid voor onze medewerkers.
- We nemen onze aanwervingsprocessen onder de loep om elke vorm van drempel en ongelijke toegang weg te nemen; we passen ook onze communicatie aan.



Onze ambitie

Als unieke speler binnen een maatschappelijk relevante sector, nemen we onze verantwoordelijkheid op om ethisch verantwoord te handelen en onze organisatie goed te leiden. Maar ons engagement stopt daar niet: we willen ook in een ruimere maatschappelijke context een verschil maken.

STRATEGIEPIJLER 5: GOVERNANCE



■ 9.1 Kernwaarden

Wij willen als groep “het verschil maken”.

Dit is niet zomaar een slogan, het is een weerspiegeling van wie we zijn. Onze visie en kernwaarden zijn zichtbaar in onze dagelijkse beslissingen, op onze werven, en in ons unieke model van werknemersaandeelhouderschap.

┐ Voorbeeldgedrag

Voorbeeldgedrag vormt de basis van ons respect voor anderen. Zo krijgen de waarden van de groep concreet vorm. We kunnen anderen niet vragen iets te doen wat we zelf niet naleven. Daarom handelen we altijd ethisch en gewetensvol, en volgen we de regels strikt, ongeacht de omstandigheden.

┐ Verantwoordelijkheid

Iedereen binnen onze organisatie, ongeacht hun positie, is een ambassadeur van onze waarden en cultuur met een plichtsbesef voor de mensen en middelen die aan hen zijn toevertrouwd. Door het geven van verantwoordelijkheid wordt autonomie bevorderd. Daarnaast worden beslissingen nemen en initiatief tonen aangemoedigd tot op de werkvloer.

┐ Vertrouwen

Elke medewerker geniet het vertrouwen en de steun van zijn leidinggevendenden, ook in moeilijke tijden. We treden altijd eensgezind naar buiten en handelen nooit ten koste van anderen. Vertrouwen is een teken van erkenning, de lijm die ons bindt en bijdraagt aan de ontwikkeling en groei van elke medewerker. Het is ook het kernwoord in onze relatie met stakeholders, wat bijdraagt aan langdurige samenwerkingen.

┐ Transparantie

Bij ons zijn de uitdagingen duidelijk en weet iedereen wat er van hen verwacht wordt en wat zij van anderen mogen verwachten. Vertrouwen vereist transparantie; de informatie die we delen moet betrouwbaar en volledig zijn en direct worden doorgegeven. Het verzwijgen of vervalsen van informatie is onaanvaardbaar. Iedereen is verantwoordelijk voor de gevolgen van hun handelen. Fouten maken is menselijk, maar herhaalde fouten vermijden we door ervan te leren.

┐ Scherpzinnigheid

Werken bij ons betekent zaken helder en diepgaand analyseren en verwoorden, met een scherp bewustzijn van zowel je capaciteiten als je limieten. Alleen dan kunnen we risico's correct inschatten en de juiste middelen inzetten. Deze scherpzinnigheid stelt ons in staat om onze doelstellingen te halen en onze afspraken na te komen.

┐ Durf en doorzetting

Bij ons werken betekent je enthousiast, volhardend en strijdlustig inzetten voor projecten en met de nodige veerkracht de problemen aanpakken en overwinnen. Het betekent ook moedig leiderschap tonen aan je collega's.

Samen vormen deze zes waarden een ondeelbaar, samenhangend geheel. Ze zijn zowel complementair als onderling afhankelijk. Door ons aan deze waarden te houden, worden we een vastberaden organisatie die werkt aan een gedeelde visie van uitmuntendheid en compassie.



■ 9.2 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Goed bestuur is voor ons een prioriteit van hoog niveau. De stabiliteit en effectiviteit van ons bedrijf zijn geworteld in een helder gedefinieerde hiërarchie en duidelijk omschreven verantwoordelijkheden. Ons organigram dient als een structuur die de taken en verantwoordelijkheden binnen ons bedrijf vastlegt, zodat iedereen precies weet wat er van hem of haar verwacht wordt. Daarnaast zijn onze kernwaarden bekend bij al onze werknemers. Deze waarden beïnvloeden elk aspect van ons handelen en vormen een integraal onderdeel van onze bedrijfscultuur.

Onze verantwoordelijkheid eindigt niet bij onze interne organisatie. We zijn ons als bedrijf zeer bewust van onze verantwoordelijkheid tegenover de maatschappij, die bestaat uit onze werknemers, klanten, zakenpartners en de lokale gemeenschap. Uiteraard hebben we de nodige beleidsdocumenten en processen uitgewerkt, maar we ondernemen ook concrete acties. We zijn trots op de initiatieven die we ondersteunen en organiseren omdat ze bijdragen aan de verbetering van de samenleving als geheel.

Als succesvolle onderneming kunnen én willen wij ons steentje bijdragen aan een betere wereld. Wij zetten ons in voor de mens en de planeet door verschillende liefdadigheidsacties te organiseren en te ondersteunen. Naast de talrijke financiële bijdragen aan NGO's, studentenverenigingen, sportevenementen en lokale initiatieven, steken we ook zelf graag de handen uit de mouwen. Onze prestaties op dit gebied werden dan ook beloond met de ontvangst van de intentieverklaring voor het charter Duurzaam Ondernemen.

Goede doelen

Om onze maatschappelijke betrokkenheid te tonen, doneren we regelmatig mooie bedragen aan verschillende organisaties en initiatieven. We investeren bijvoorbeeld in organisaties die zich inzetten voor het plaatsen van waterputten in andere landen. Op deze manier tonen we onze toewijding aan het maken van een positieve impact op de wereld om ons heen.

Een hoogtepunt van onze inzet is de Week van de Solidariteit, georganiseerd in samenwerking met Eiffage Benelux in de eerste week van februari. Gedurende deze week nemen onze medewerkers deel aan diverse vrijwilligersactiviteiten. Ze kunnen zich aanmelden om een dag te besteden aan het helpen van anderen. De activiteiten variëren van het opruimen van afval op stranden en koken voor minderbedeelden tot het uitvoeren van klusjes voor liefdadigheidsinstellingen.

Eigen initiatieven

We vinden het ook belangrijk om zelf initiatief te nemen en bij te dragen aan een leefbare maatschappij. Dit omvat een aangename en veilige leefomgeving zowel voor onze werknemers als voor iedereen die buiten ons bedrijf staat. Dit zijn enkele initiatieven die we op poten hebben gezet om bij te dragen aan de huidige maatschappij:

➤ **De Veiligheidsquiz**
Om iedereen op de werf bewust te maken van het belang van veiligheid en op te frissen wat er in crisissituaties moet gebeuren, werd een VKM-veiligheidsquiz georganiseerd.

➤ **Climbing for Life**
Bij deze actie trekken we naar het buitenland om daar enkele dagen te gaan fietsen voor het goede doel. Bij de laatste editie hebben we de Stelvio in Italië beklommen.

➤ **Mooimakers op Lenteschoonmaak**
Met het VOKA-Charter in het achterhoofd ruimen we in maart enkele middagen zwerfvuil op. Er werden grijpstocken gekocht en middagpauzes opgeofferd om onze Sint-Jansweg een flinke opruimbeurt te geven.



Deelname aan maatschappelijke evenementen

Naast de initiatieven die we zelf nemen, vinden we het ook fijn om deel te nemen aan openbare evenementen en de lokale omgeving te steunen. Zo zijn we aanwezig op de Antwerp Marathon en de Baloise Antwerp 10 Miles, waar onze werknemers zelf kiezen aan welke afstand ze zich willen wagen. Vervolgens nemen we ook graag deel aan het Waaslandhaventornooi. Dat is een voetbaltornooi georganiseerd op de velden van KSK Kallo waarin we het opnemen tegen andere bedrijven. Tot slot kunnen onze werknemers ook steeds deelnemen aan de evenementen die georganiseerd worden door Eiffage Benelux, zo kunnen ze bijvoorbeeld deelnemen aan de 20 kilometer van Brussel of aan de Eiffage Millau Viaduct Race in Aveyron.

Herbosch-Kiere schenkt 5.000 euro aan VZW Holdamhoeve

Elk jaar schenkt Herbosch-Kiere 5.000 euro aan een project of organisatie die het bedrijf een warm hart toedraagt. De uitverkoren organisatie is een idee van Chris Meersschaert, een werknemer van Herbosch-Kiere. Zijn dochters werken er al enkele jaren als vrijwilligsters. VZW Holdamhoeve is een beleefboerderij in een natuurlijke, zeer rustige omgeving waar mensen met hun beperkingen én hun mogelijkheden een zinvolle dagtaak of vrijetijdsbesteding kunnen uitvoeren. <https://herbosch-kiere.be/herbosch-kiere-schenkt-5-000-euro-aan-vzw-holdamhoeve/>

Een niet-alledaagse scheepsberging in Jersey

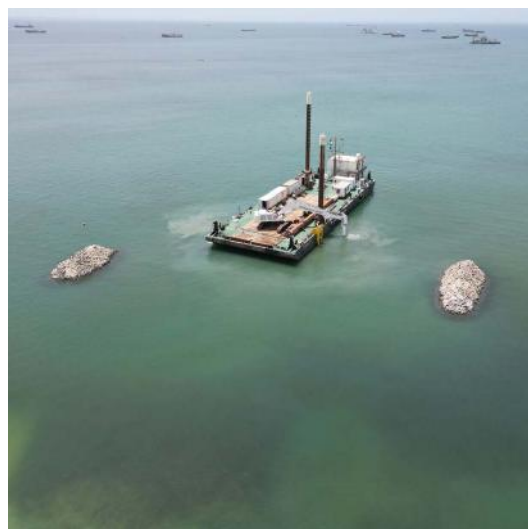
In december 2022 kapseisde een vissersboot vlak voor de kust van Jersey in de UK. In de boot zaten drie bemanningsleden, waarvan één iemand nooit werd teruggevonden. In samenwerking met Seatech, besteedde Herbosch-Kiere met Gaverland 25 operationele dagen aan het bergen van het wrak dat 40 meter diep op de zeebodem was gezonken. De boot was niet meer te redden, maar de vermiste schipper werd tussen de wrakstukken teruggevonden en boven water gehaald. Na de berging werd het lichaam alsook het wrak meegenomen met de politie van Jersey voor verder onderzoek. Deze operatie was op zijn minst bewonderenswaardig en haalde zelfs het nieuws in de UK.

Twee nieuwe fiets- en voetgangersbruggen over de Dijle

Afgelopen week werden twee gloednieuwe fiets- en voetgangersbruggen boven de Dijle op hun plaats gehesen. De zogenoemde 'Regenboogbrug' zorgt voortaan voor een vlotte verbinding tussen de gemeenten Bonheiden en Boortmeerbeek. De tweede brug, die de naam 'Wittegoudbrug' kreeg, verbindt vanaf nu de gemeenten Keerbergen en Haacht. Voetgangers en fietsers moeten wel nog even wachten om de bruggen in gebruik te nemen. De officiële opening staat gepland in november 2023.

Onderzeese elektriciteitskabels in Dakar

Het project omvat de installatie van twee onderzeese elektriciteitskabels met een spanning van 225 kV en een lengte van circa 16 km, evenals zes elektriciteitskabels met een lengte van 1,9 km op het land. De onderzeese kabels lopen tussen de westelijke (Rive Bel Air) en oostelijke (Cape Des Biches) zijde van de baai van Dakar. De belangrijkste verantwoordelijkheid van Herbosch-Kiere is het graven van sleuven waarin de kabels zullen worden geplaatst. Na installatie zal Herbosch-Kiere ook de offshore sleuven terugvullen, hetzij door het terugplaatsen van bodemmateriaal (back-fillen), hetzij door het installeren van betonmatrassen ter bescherming.





■ Doelstellingen strategische pijler 5: Governance

- We gaan op zoek naar goede doelen die we kunnen ondersteunen, maar die op één of andere manier ook aansluiten bij onze organisatie, hetzij bij onze activiteiten, hetzij bij onze medewerkers.
- We blijven de solidariteitsweek organiseren (medewerkers kunnen zich als vrijwilliger inzetten voor een goed doel uit een bepaalde lijst); na evaluatie sturen we desgevallend bij.
- We stellen een gedragscode op rond gendergelijkheid en discriminatie voor aan onze onderaannemers en andere partners.
- We zetten in op het naleven van mensenrechten door de dialoog aan te gaan met onze leveranciers en partners; we stellen een aantal principes vast in een code of conduct en gaan in dialoog.
- We hanteren onze waarden als beslissingskader en gebruiken deze zo veel mogelijk in onze interne en externe communicatie.



Herbosch-Kiere NV
Haven 1558
Sint-Jansweg 7
9130 KALLO
T. +32 (0) 3 575 02 82
info.hk@eiffage.com

Strategische begeleiding
en design door Sustacon
www.sustacon.be