

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Missie en visie .....	4
Activiteiten .....	5
Korte geschiedenis van ATB Van der Weehe .....	6
ATB Van der Weehe in cijfers .....	8
Focus: echt groenwerk, onze mensen en duurzame bedrijfsvoering.....	9
Actiepunten op de drie domeinen .....	10
Planning actiepunten .....	11
1) Kwaliteitszorg .....	12
2) Geïntegreerde processen .....	13
3) Invoegbedrijf .....	14
4) Erkenning aannemer G3 klasse 3 .....	14
5) Adviesorgaan .....	15
6) Verbruik fossiele brandstoffen .....	15
7) Bedrijfsgebouw .....	16
8) Duurzaamheidsverslag .....	18
Prioriteiten naar de toekomst toe.....	18
Bijlage 1: Organigram .....	18
Bijlage 2: GRI tabel .....	18

# Voorwoord

Werken in en met het groen, handenarbeid, samenwerken, iets moois opbouwen en met fierheid samen terug kijken .... voldoening.

Zo'n mooie sector....

30 jaar lang heeft mijn vader aan zijn droom gewerkt, letterlijk uit de grond gestampt. Het harde volgehouden werk, de eenvoud van onze missie en visie, de duidelijke bedrijfscultuur (zie pag 4) heeft ons gebracht waar we nu zijn.

Ondertussen zet ik met veel energie de zaak verder, maar de tijden veranderen. De eisen van de maatschappij veranderen, onze verwachtingen veranderen. Vele bedrijven ondervinden dit als een moeilijkheid of een probleem. Niet enkel in onze sector, in de dienstensector en bouw in het algemeen staan we toch wel voor wat uitdagingen.

Nieuwe, moeilijke regelgeving rond milieu, arbeidsvoorwaarden, .. , kleiner wordende marges, hoge lonen, weinig of geen doorgroeimogelijkheden voor werknemers, onzekere toekomstplannen, korte termijn denken, oneerlijke concurrentie, kleine vijver met steeds meer en meer visjes, ..

Deze veeleisende tijden noodzaakt ons, ATB, niet onze waarden en visie te veranderen, maar wel deze te verduidelijken, te verdiepen, uit te puren en te verbeteren. Het moet professioneler en duurzamer.

Ik zie duurzaam ondernemen niet als een voorbijgaande managementgril. Ik geloof niet alleen in het opnemen van onze verantwoordelijkheden naar de maatschappij (mens , milieu en bedrijf) toe , maar ben ervan overtuigd dat dit ook leidt tot een grotere weerbaarheid en ons de mogelijkheid geeft de uitdagingen die voor ons liggen met andere ogen te zien en aan te pakken.

Met dit duurzaamheidsverslag wil ik onze stappen in het duurzamer ondernemen verwoorden naar onze stakeholders. Gezien dit ons eerste verslag is bevat het een kort overzicht van de ondervonden problemen in het verleden en onze reactie daarop. Het is pas nu, een jaar na het in gang zetten van de eerste stappen, dat het

verslag wordt opgemaakt omdat ik de noodzaak voel dit op een gestructureerde manier te kunnen delen en op te volgen.

Voor nog eens 30 jaar ..... in een nog mooiere sector en maatschappij.

Heidi Van der Wee

## Missie en visie

Een gekend tuinbedrijf zijn dat **klanten** helpt om met kwaliteitsvolle producten en diensten, hun tuin of groenzone waar te maken en te onderhouden.

Onze **medewerkers** alle kansen geven om zich persoonlijk ten volle te kunnen ontplooiën en een werkplek te bieden waarin privé en werk evenwichtig is verdeeld.

Tenslotte een winstgevend **bedrijf** zijn dat kan investeren en groeien.

Om deze doelstellingen te verwezenlijken hechten we veel belang aan onze bedrijfscultuur. Alles wat we doen toetsen we steeds af aan onze waarden die de basis vormen van ons bedrijf en bedrijfscultuur:

- **Teamspirit:**

  - “het wij-gevoel”

- **Verantwoordelijkheid:**

  - respect voor materiaal en omgeving,
  - respect voor klant en collega,
  - respect voor gemaakte afspraken.

- **Rendabiliteit:**

  - Prijs – kwaliteit verhouding
  - Economisch correct werken
  - Winst maken om te investeren in medewerkers, nieuwe technieken en machines.

## Activiteiten

ATB Van der Weehe staat in voor tuinaanleg van A tot Z, zowel het ontwerp, de aanleg als het onderhoud nemen wij voor onze rekening. Zowel voor grote industriële ondernemingen en KMO's, als voor particuliere (grote tuinen tot stadstuinen) of openbare aanbestedingen. De volledige aanleg van een groenzone wordt door ATB gerealiseerd. Dit houdt dus in aanleg van gazons, grondverbetering, beplantingen, bestratingen, opritten, terrassen, vijvers, zwembaden en zwemvijvers, tuinhuizen, carports, beschoeiingen, rioleringen, beregeningsinstallaties, afsluitingen, tuinverlichting,...

Deze werken worden op een zo kort mogelijke tijd uitgevoerd, dankzij de logische opvolging van de werken en intense communicatie met alle betrokken partijen. Dankzij een goed uitgewerkte planning en opvolging wordt absolute efficiëntie nagestreefd zonder compromissen te moeten maken op vlak van kwaliteit. ATB heeft zijn bedrijfsgebouwen gevestigd in Broechem (gemeente Ranst) en opereert vooral in de regio groot Antwerpen.

## Korte geschiedenis van ATB Van der Wee



ATB Van der Weehe werd in 1978 in Broechem opgericht door Fred Van der Weehe. Van een eenmansbedrijf als tuinaannemer groeide het de voorbije 36 jaar uit tot een van de grotere KMO's uit de groensector. ATB richt zich op groenonderhoud, groenaanleg en ontwerp van tuinen en groenzones. De eerste jaren na de oprichting werd geïnvesteerd in het bedrijf met de aankoop van de bedrijfsgrond op de Oelegemsesteenweg in 1980 en de oprichting van het eerste gebouw in 1985. Al vanaf het begin was er aandacht voor vooruitstrevend werken en goede opvolgingsmethodes, administratie en planning. Dit zorgde er voor dat de eenmanszaak in 1989 werd omgevormd naar een NV. De voortzetting van het bedrijf werd gegarandeerd in 2000 door de aankoop van een deel van de aandelen door de Heidi Van der Weehe en Wim Jans. Zij werden eveneens meewerkende bestuurders in 2000. Datzelfde jaar werd ook een eerste uitbreiding van de bedrijfsgebouwen gerealiseerd. Vijf jaar later volgde reeds een tweede uitbreiding. Einde 2007 richtten Heidi en Wim H&W op, binnen deze structuur werd het grootste deel van de aandelen van Wim en Heidi ondergebracht. In 2008 koopt H&W de aandelen van Fred over. In 2011 worden de laatste aandelen over gekocht van Suzanne Van der Weehe.

In 2009 volgde Heidi Fred op als afgevaardigd bestuurder. ATB kocht dat jaar ook de grond over van Fred waar het bedrijf op gevestigd is. Tot 2013 werd verder gewerkt op het elan van de voorbije jaren, het doel voor de bestuurders was steeds om rendabeler te werken, maar niet om als bedrijf groter te worden. Deze houding garandeerde echter geen duurzaamheid en ook de winst op lange termijn bleef beperkt. In 2013 werd echter gekozen om meer in te zetten op maatschappelijk duurzaam ondernemen en op professionaliseren. Deze keuze van het bedrijf zorgde ervoor dat Wim op het einde van 2013 stopte als bestuurder van ATB en zijn aandeel in H&W werd door Heidi overgenomen. De realisaties en plannen die gemaakt werden in 2013-2014 vinden een neerslag in dit duurzaamheidsverslag. 2013 wordt dan ook gezien als de nulmeting voor dit duurzaamheidsverslag en alle die hierop volgen.

## ATB Van der Weehe in cijfers

De bedrijfscijfers van 2012 en 2013 tonen aan dat ATB Van der Weehe een goedwerkend bedrijf is met een degelijke omzet. De omzet kwam in 2013 voor afgerond 69,9% uit onderhoudscontracten en voor 29,3% uit de aanleg.

	2012	%	2013	%
<b>omzet</b>	€ 1 196 429,74		€ 1 207 624,88	
<b>waarvan onderhoud</b>	€ 712 277,6	59,5 %	€ 840 182,7	69,9 %
<b>waarvan aanleg</b>	€ 451 793,5	37,7 %	€ 353 734,2	29,3 %
<b>personeelskosten</b>	€ 591 110,92	49,4 %	€ 667 120,07	55,2 %

ATB levert vooral diensten aan particulieren, bedrijven en organisaties. In de omzet wordt een onderscheid gemaakt tussen particulieren, bedrijven en appartementen/syndicus. De openbare aanbestedingen worden tot heden gerekend bij bedrijven. Het grootste aandeel (meer dan de helft van de omzet) ligt hier bij de bedrijven. De appartementen leveren het kleinste deel van de omzet, vooral gezien de beperkte omzet in aanleg van groenzones voor appartementen.

	2012	2013
<b>Particulieren</b>	36,2 %	33,7 %
<b>Waarvan aanleg</b>	74 %	62,9 %
<b>Waarvan onderhoud</b>	26 %	37,1 %
<b>Bedrijven</b>	52,8 %	55,1 %
<b>Waarvan aanleg</b>	22,4 %	14,9 %
<b>Waarvan onderhoud</b>	77,6 %	85,1 %
<b>Appartementen</b>	11,0 %	11,2 %
<b>Waarvan aanleg</b>	1,8 %	2,2 %
<b>Waarvan onderhoud</b>	98,2 %	97,8 %

Het personeelsbestand is de laatste paar jaar gelijk gebleven. Op het einde van 2013 had het bedrijf zestien vaste arbeiders, één tuinarchitect en twee bestuurders in dienst. Tijdens de zomermaanden wordt het personeel versterkt door een acht à negen jobstudenten, sommigen onder hen hebben al verschillende jaren ervaring, en eventueel tijdelijke contracten. In 2013 moest afgerond 55,2% van de omzet gebruikt worden om het personeel uit te betalen, in 2012 was dit afgerond nog



49,4%. De personeelskosten namen dus in 2013 toe, met hetzelfde aantal werknemers in dienst.

Door onder andere de hoge loonkosten is de winst beperkt, waardoor er tot einde 2013 steeds tekort was aan voldoende cashflow om uitgebreid te investeren in het bedrijf, het bedrijfsgebouw en de bedrijfsstructuur. Daar boven kwam nog de strenge winter van 2012/2013 waardoor het seizoen enorm verkort werd. Er werd enorm hard gewerkt, maar dit leverde geen extra winsten op.

## Focus: echt groenwerk, onze mensen en duurzame bedrijfsvoering

Na deze strenge winter besloot ATB om resoluut te kiezen voor een doorgedreven professionalisering en rendabilisering in plaats van behoud van de oude methodes. Er moest een onderscheid gemaakt kunnen worden met de rest van de sector. In 2013 werd dan ook een gekozen voor een andere aanpak in de toekomst, die zowel op economisch als op ecologisch en personeelsvlak veranderingen zou teweegbrengen. Als gevestigde waarde en naam in de regio kan ATB hier een voortrekkersrol spelen op gebied van duurzaam werken en zich zo onderscheiden van de collega's uit de groensector.

De groensector klinkt erg groen, maar het werk gebeurt meestal niet op een ecologische manier.

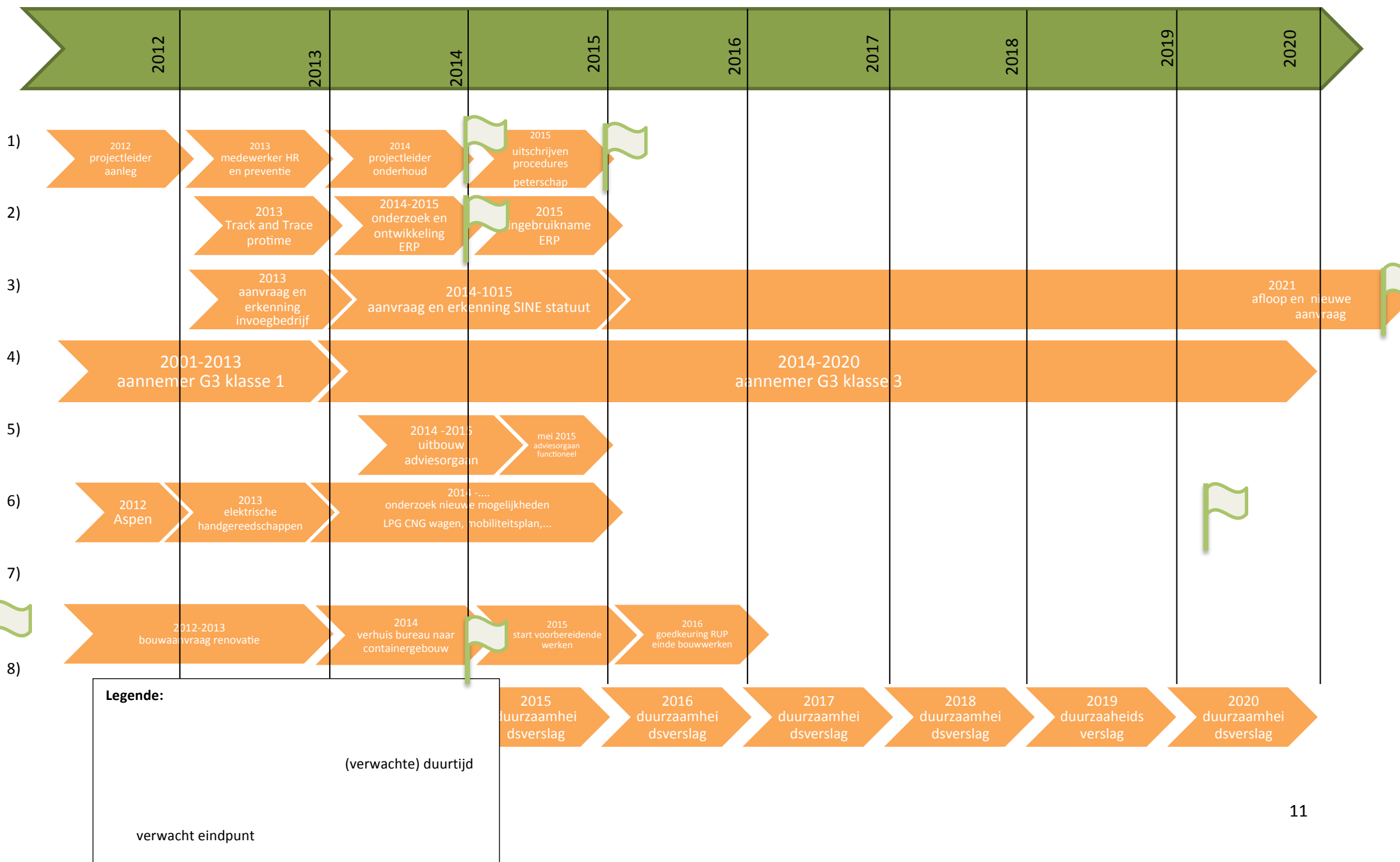
Om duurzaamheid en groei naar de toekomst te garanderen moet er op verschillende domeinen gewerkt worden, zowel op het vlak van het (groen)werk, de bedrijfsorganisatie en als voor het personeel. Deze drie domeinen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en veranderingen binnen een van de domeinen heeft ook invloed op de andere domeinen. Onderstaand verslag geeft de huidige werkpunten en veranderingen aan bij ATB op deze drie domeinen.

## Actiepunten op de drie domeinen

groen

bedrijf      mens

# Planning actiepunten



## 1) Kwaliteitszorg

ATB is begonnen als een eenmansbedrijf dat langzaam gegroeid is. Hierdoor zit veel van de kennis over klanten, het personeel, het bedrijf etc... bij de mensen die al het langst in het bedrijf werken. Door de geplande groei van het bedrijf is dit echter niet vol te houden. Het zorgt soms ook voor frustratie en tijdverlies wanneer iemand afwezig is. Om hier verandering in te brengen is begonnen met de uitbreiding van het administratief en leidinggevend personeel om een goede en kwalitatieve opvolging van de projecten te garanderen.

In 2012 werd reeds een vacature uitgeschreven voor een projectleider aanleg, de huidige projectleider kwam in dienst in september 2013. Deze projectleider staat in voor de gehele opvolging van de aanlegwerken. In de loop van 2013 werd een medewerker HR en preventie gezocht om de geplande groei van het bedrijf op te vangen. De functie van preventieadviseur werd tot 2013 steeds opgenomen door de zaakvoerder. Wanneer er meer dan 20 werknemers zijn is dit wettelijk echter niet meer mogelijk. De nieuwe medewerker zal in de loop van 2014 ook de vereiste opleidingen volgen om deze taak op zich te nemen. In 2014 zal er ook werk gemaakt worden voor de aanwerving van een projectleider onderhoud. *(zie ook bijlage 1: organigram 2013 en bijlage 2: gewenst organigram)*

In de toekomst wil ATB ook werk maken van een peterschap voor de nieuwe werknemers, zodat zij zo snel mogelijk vertrouwd geraken met de bedrijfscultuur en voldoende ondersteund worden.

Een ander onderdeel van de kwaliteitszorg is het op papier zetten van alle informatie en procedures. In de loop van 2014-2015 worden deze gedetailleerd uitgeschreven. In maart 2015 moeten zowel het werkomschrijvingsregister, de machinepostfiches als de functiebeschrijvingen op punt gesteld zijn. Dit zorgt ervoor dat voor alle werken dezelfde kwaliteitsstandaard wordt gehanteerd en dat indien nodig de juiste opleidingen gegeven kunnen worden. Nieuwe werknemers weten zo ook exact wat er van hen verwacht wordt.

## 2) Geïntegreerde processen

Om transparantie te garanderen naar alle stakeholders werd in 2013 een elektronische urenregistratiesysteem ingevoerd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een track and trace GPS systeem en van Protime. Het track and trace systeem werd gekoppeld protime waarin elk individueel arbeidscontract, de heersende CAO's, arbeidsvoorwaarden, enz... zijn vastgelegd. Na controle door de personeelsverantwoordelijke worden alle gegevens automatisch doorgespeeld naar het sociaal secretariaat zodat de personeelsadministratie vlotter verloopt. Deze transparantie zorgt ook voor de nodige duidelijkheid bij klanten en werknemers.

De volgende stap naar de digitalisering van de administratie is de ontwikkeling van een ERP systeem (enterprise resource planning zorgt dat alle processen binnen een bedrijf in één geïntegreerd systeem kunnen worden gecontroleerd en gevolgd) waarin het track and trace systeem geïntegreerd wordt. De ontwikkeling van dit software pakket wordt onderzocht in 2014, zodat het in de loop van 2015 in gebruik kan worden genomen. Het ERP zorgt voor snellere communicatie met de klant en met de werknemers en dus een efficiëntere werking, maar levert, net zoals T&T en protime, ook een milieuvoordeel op, namelijk minder papiergebruik, minder verloren kilometers, enz. De wekelijkse teamvergaderingen zullen in de toekomst dus ook veel sneller en efficiënter kunnen plaatsvinden.

Uit het ERP zal ook een opleidingsplan voortkomen. Opmerkingen van klanten en personeel (bv: in verband met snoeitechnieken) worden hierin samengebracht waardoor sneller duidelijk wordt waar de kennis moet worden uitgebreid. Momenteel worden de opleidingen aangeboden op vraag van de werknemers of op aanraden van de ploegbazen of na persoonlijke gesprekken tussen werknemer en bedrijfsleider die op regelmatige basis plaatsvinden. Persoonlijke groei van de werknemers draagt ATB hoog in het vaandel, ook vanuit de overtuiging dat een

### *Opleidingen in de toekomst*

- *Elektronisch materiaal*
- *Ecologisch rijden*
- *Persoonlijke ontwikkeling*
- ...

bedrijf groeit als de werknemers groeien.

### 3) Invoegbedrijf

Het personeelsbetsand van ATB is een weerspiegeling van de maatschappij door de diversificatie. Vanaf de oprichting van het bedrijf zijn er steeds nieuwe kansmedewerkers aan de slag geweest en is er aandacht geweest voor diversificatie, maar dit statuut vraagt om extra ondersteuning en subsidies. In 2004 werd al een loopbaan- en diversiteitsplan ingediend bij de overheid. Momenteel zijn er al heel wat jaren (respectievelijk dertien en vijftien jaar) twee personen aan de slag met een Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP). Om de diversificatie te bevorderen, om aan de geplande groei te voldoen en om de loonkost te drukken werd in 2013 besloten om het statuut aan te vragen van invoegbedrijf. In september 2013 werd dit statuut toegekend voor een periode van acht jaar voor negen werknemers. In het organigram (*bijlage 1*) werden deze nieuwe medewerkers reeds ingepland.

Er werd ook werk gemaakt van de aanvraag van het SINE statuut (sociale inschakelingseconomie). De aanvraag werd in december 2013 binnengebracht. De erkenning hiervan geldt met terugwerkende kracht en loopt daardoor samen met de erkenning van invoegbedrijf. De erkenning voor het SINE statuut zal normaal volgen in periode van 2014-2015.

Voor de rekrutering en begeleiding van deze werknemers werkt ATB samen met de Vlaamse Dienst Arbeidsbemiddeling (VDAB), natuurwerk, de ploeg, ... In het verleden zijn er ook stagiairs aan de slag geweest bij ATB, zowel uit het deeltijds beroepsonderwijs (DBSO), hogescholen, andere onderwijsvormen,.... ATB wil in de toekomst ook meer een plaats zijn voor opleiding, en dus meer samenwerken met het DBSO, verschillende hogescholen uit de regio etc.

### 4) Erkenning aannemer G3 klasse 3

De groensector is erg seizoens-afhankelijk en gevoelig voor economische veranderingen. Tijdens de moeilijkere winterperiodes, wanneer het onderhoudsseizoen stilvalt worden er meer mensen ingezet voor de aanleg, zoals

van opritten, parkings, zwemvijvers, groen daken,... Om de werkzekerheid voor het personeel te garanderen kiest ATB niet alleen voor de aanleg en onderhoud van (nieuwe) groenzones bij particulieren en bedrijven, maar tekent het ook in op openbare aanbestedingen. Sinds 2001 beschikt ATB over een erkenning aannemer G3 klasse 1, deze erkenning wordt steeds voor een periode van zes jaar toegekend en kan dan worden verlengd. ATB deed in 2013 een aanvraag voor erkenning als aannemer G3 klasse 3 om hier nog meer op in te zetten. De aanvraag werd positief bevestigd, voor de periode 2014-2020 komt het bedrijf in aanmerking voor grotere projecten. Dit heeft als voordeel dat het personeel flexibeler kan ingezet worden gezien de grootte van de werken bij de toekenning van een aanbesteding en werkzekerheid gegarandeerd wordt.

## 5) Adviesorgaan

ATB is organisch gegroeid naar een bedrijf met meer dan 20 werknemers. Aan het hoofd van het bedrijf staat op dit moment slechts één persoon, Heidi Van der Weehe als afgevaardigd bestuurder. Om een open blik naar de wereld te behouden met een breder perspectief, om de bestuurder bij te staan om beter onderbouwde beslissingen te nemen en om kennis bij te krijgen wordt er gewerkt aan de uitbouw van een adviesorgaan (raad van bestuur). In de loop van 2014 zal gepolst worden bij enkele personen om hiervan deel uit te maken, zodat tegen de algemene vergadering van mei 2015 deze raad van bestuur er staat.

## 6) Verbruik fossiele brandstoffen

Op het einde van 2013 telde het wagenpark van ATB tien bestelwagens en drie personenwagens die op fossiele brandstoffen rijden. De volgende jaren wordt onderzocht of het realistisch is om de nieuw aangekochte wagens op CNG of LPG te laten rijden.

Door een uitgewerkt mobiliteitsplan, mede dankzij de elektronische werkbonnen en efficiëntere indeling van de nieuwe ruimte, wordt er in de toekomst werk gemaakt van betere werkroutes en minder transportkilometers. Deze lopen soms op door omwegen die gemaakt moeten worden door vergeten materiaal of veranderende opdrachten. In de toekomst zal er ook werk gemaakt worden van

een woon-werkverkeerplan waar (elektronisch) fietsen en/of carpoolen gepromoot wordt. Het personeel zal ook een cursus volgen om meer ecologisch te rijden. Deze verschillende maatregelen zullen het brandstofverbruik doen afnemen.

*Elektrisch handgereedschap zorgt voor betere werkomstandigheden en is beter voor het milieu*

- *Minder gebruik fossiele brandstoffen*
- *Minder lawaaioverlast*
- *Minder uitstoot*
- *Minder belastend*
- ...

In 2012 werd overgeschakeld voor de machines van gewone benzine naar Aspen. Aspen zorgt ervoor dat de levensduurte van de machines verlengd worden en er minder onderhoud nodig is, het is geurloos en is minder schadelijk voor mens en milieu. De kostprijs bij aankoop ligt wel hoger, maar weegt niet op tegen de voordelen voor mens, milieu en economie. Om het gebruik van fossiele brandstoffen te verminderen werden in

2013 als testfase een aantal elektrische materialen (haagscharen) aangekocht. Elektrisch materiaal kan opgeladen worden via groene energie (die via het nieuwe bedrijfsgebouw zelf kan opgewekt worden) en levert voordelen op voor de mens en milieu. Minder lawaaioverlast en minder zwaar, dus minder belastend in gebruik voor het personeel. Het gebruik van deze elektronische materialen vraag wel een andere aanpak waarvoor het personeel opleidingen zal moeten volgen.

In de toekomst worden ook nog andere opties onderzocht zoals andere elektrische materialen, en eventueel zitmaaiers op gas en kleinere maaiers met verlengdraad of naar mulchende robotmaaiers, zodat ook het groenafval direct verwerkt wordt.

## 7) Bedrijfsgebouw

Tussen 1985 en 2005 werd het bestaande bedrijfsgebouw steeds uitgebreid wanneer dit nodig was om aan de vraag te voldoen zonder een echte toekomstvisie. Grote delen van de constructies zijn echter versleten en voldoen niet meer aan een functionele ruimte-indeling. Om in de toekomst te kunnen blijven groeien wordt er momenteel werk gemaakt van een heel nieuw bedrijfsgebouw. ATB bevindt zich momenteel echter in zonevreed gebied. Door de aard van hun activiteiten (groenwerk) kan dit echter ingepland worden in het



Ruimtelijk UitvoeringsPlan (RUP), deze aanvraag tot aanpassing van het RUP is lopende en werd positief geadviseerd. Verwacht wordt dus dat de aanvraag in 2016 word toegekend. Hierdoor is er garantie voor het behoud van het bedrijf op de gekende plaats.

De plannen voor een renovatie of nieuwbouw bestaan al enkele jaren. Aanvankelijk werd een bouwaanvraag ingediend voor de renovatie van de bestaande gebouwen. Deze liep van november 2012 tot 2013. Door de uitblijvende winsten werden de werken echter nooit aangevat. Dit kan nu als een gelukkig toeval worden gezien want de oorspronkelijke plannen zouden eind 2013 alweer te klein zijn. Bovendien passen ze niet meer in de huidige plannen van ATB. In 2014 worden plannen getekend voor een eco-efficiënte nieuwbouw met doordachte indeling, zowel van de bureauruimtes als de werkplaats voor de mecaniciens en de materiaalruimtes.

Hierdoor zal het werk sneller en efficiënter kunnen verlopen. Na de verwachte goedkeuring in 2014 wordt de eerste fase van de werken de verhuis van het bureel

*Tuinaanleg en vooral tuinonderhoud levert veel afval op. Zowel groenafval (zo'n 3 000 m<sup>3</sup> per jaar) als steenpuin, (brand)hout (zo'n 80 m<sup>3</sup> per jaar), paletten (zo'n 8 m<sup>3</sup> per jaar), ... Momenteel wordt dit afval tijdelijk opgeslagen en afgevoerd.*

naar containergebouwen achter de bestaande gebouwen. In de zomer van 2015 moeten de voorbereidende werken van start gaan zodat in maart 2016 de nieuwbouw er staat.

Het nieuwe gebouw moet in de toekomst niet alleen qua indeling een verbetering brengen, maar ook eco-efficiënt worden. Zo is er momenteel sprake van warteboilers, zonnepanelen, groene muren en een groendak. In 2014 worden een aantal pistes onderzocht om het groenafval en (brand)hout om te zetten naar warmte en elektriciteit, zoals een biogascentrale, een organische rankine cyclus in combinatie met een verbrander,... Momenteel moet er slecht 160 m<sup>2</sup> verwarmd worden, dit zal vergroot worden tot zo'n 800 m<sup>2</sup> na de nieuwbouw. Optimale isolatie is dus ook zeker van belang. De ideeën voor het nieuwe bedrijfsgebouw omvatten ook douches voor het personeel, een ruime kleedkamer, keuken, aparte toiletten, voldoende ramen voor natuurlijk licht, etc... Een doordachte indeling van

zowel bureau als opslagruimtes moet zorgen voor minder tijdsverlies en frustratie bij de werknemers.

## **8) Duurzaamheidsverslag**

Dit duurzaamheidsverslag vormt een eerste weergave van de veranderingen bij ATB en de inspanningen die geleverd worden op het gebied van de milieu, mens en bedrijf, gebaseerd op de drie P's die MVO definiëren (people, profit, planet). De eerste aanzet tot dit duurzaamheidsverslag werd gegeven tijdens de cursus MVO die werd gevolgd door de bedrijfsleider in de periode 2013-2014. Het eerste verslag wordt gepubliceerd in 2014, het verslag zal jaarlijks opnieuw opgesteld en gepubliceerd worden. Het verslag werd gebaseerd op de GRI – index.

## **Prioriteiten naar de toekomst toe**

De werkpunten en de GRI-thema's werden voorgelegd aan een aantal externe en interne stakeholders via enquêtes. Deze enquêtes leverde de volgende prioriteiten op....

## **Bijlage 1: Organigram**

## **Bijlage 2: GRI tabel**