

Duurzaamheidsverslag

2022-2023



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

Voorwoord

Iedereen weet het. **Onze planeet is in nood.** We moeten nu in actie komen om onze aarde leefbaar te houden. Indien niet voor onszelf, dan wel om ervoor te zorgen dat onze kinderen en kleinkinderen gezonde lucht kunnen inademen, veilig voedsel kunnen eten en zuiver water kunnen drinken.

Op 10 september 2021 gaven we het startschot van een **driejarig traject om de Sustainable Development Goals of Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen** te implementeren.

In 2015 werden deze goals vastgelegd door de **Verenigde Naties** als de nieuwe mondiale duurzame ontwikkelingsagenda. De SDG's zijn van kracht van 2016 tot 2030 en vervangen de millenniumdoelstellingen, die eind 2015 vervielen.

Agenda 2030 is niet alleen ambitieus maar ook grensverleggend: bedrijven spelen hierin een grote rol. De SDG's zijn perfect bruikbaar als kritisch reflectiekader voor toekomstgerichte bedrijfsstrategieën, en ondernemingen kunnen dan ook een belangrijke bijdrage leveren aan de realisatie van deze doelstellingen.

Als klimaatbedrijf wil Isola deze Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen nastreven en daarom onderschreven we het **Voka Charter Duurzaam Ondernemen**. Gedurende een driejarig traject worden we begeleid door Voka om elk van deze doelstellingen concreet te integreren in onze onderneming. De 17 doelstellingen - waaronder betaalbare en duurzame energie, verantwoorde consumptie en productie, maar ook gendergelijkheid, kwaliteitsonderwijs en geen armoede – allemaal implementeren in ons bedrijf is zeker en vast **een uitdaging**, maar wel een waar we bijzonder gemotiveerd en vastberaden mee aan de slag zijn gegaan.

Als **bedrijf in de bouwsector** is het onze taak met duurzaamheid bezig te zijn, hoe klein de stappen soms ook lijken. Dit is voor mij geen optie, maar een absolute noodzaak. Als wij het juiste voorbeeld geven, kunnen we verandering teweegbrengen. Maar we moeten het **samen doen**. Door samen te werken kunnen we de begrippen duurzaamheid en circulariteit concreet invulling geven en zorgen voor de nodige balans tussen people, planet en profit.

Ik kan met trots medelen dat wij **het tweede jaar van ons VCDO-traject met succes hebben afgerond**. We brengen bij deze dan ook graag verslag uit van de duurzaamheidsacties die we de afgelopen jaren ondernomen hebben. Beschouw het als een tussentijds verslag, want we hebben hiermee zeker geen eindpunt bereikt. Integendeel, dit is pas het begin.

Kim Strauven, CEO

29 juni 2023





DUURZAME ONTWIKKELINGS DOELSTELLINGEN

Acties 2021-2022

1. Doelstelling: **Onze organisatie heeft een missie en visie en heeft deze vertaald in waarden**

Actie: Duurzaamheid opnemen in missie/visie en waarden

Korte toelichting: We deden een rebranding van Isola Belgium nv en BSX bv onder de naam Isola, met 5 afdelingen. Het zwaartepunt van onze ontwikkelingen zal zich de komende jaren situeren in de afdeling Duurzame Energie.

Onze missie 'create your comfort' werd uitgebreid naar 'het wooncomfort verhogen op een duurzame manier'.

Onze medewerkers, die we comfortmakers noemen, kennen onze missie en onze waarden en dragen deze uit. Dit blijkt uit een enquête die werd afgenomen door Junior Consulting begin 2022.



2. Doelstelling: **In onze organisatie worden klachten opgevolgd**

Actie: Een procedure uitwerken via CRM voor de opvolging van klachten

Korte toelichting: Via het digitaliseren van de klachtenflow werden traceerbaarheid, opvolging, actieplan en oplossing vastgelegd. Elke klacht wordt toegewezen aan een teamlid die de verantwoordelijkheid draagt voor het oplossen van de klacht. Zowel timing, kost en kwaliteit van de oplossing worden wekelijks opgevolgd.



3. Doelstelling: **We voeren concrete gezondheidsacties gerelateerd aan voeding op de werkvloer**

Actie: Fruit op het werk aanbieden

Korte toelichting: Sinds augustus 2021 wordt er wekelijks een mand vers fruit geleverd door Fruitsnacks. Bijna twee jaar later wordt de mand nog steeds even enthousiast onthaald door onze comfortmakers.



4. Doelstelling: **We hebben een beleid waarin het psychosociaal welzijn van onze medewerkers voorop staat**

Actie: Aanwerving van een HR manager en een Training Time- en Stress- management

Korte toelichting: Met de aanwerving van een HR-manager hebben we ruimte gecreëerd voor soft-HR. Daarnaast ontvangen we ook begeleiding van Mensura. Psychosociaal welzijn werd tevens opgenomen in ons nieuw arbeidsreglement:

art 56: bescherming tegen psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

We organiseerden een cursus Time- en Stress management met NCOI learning voor onze technisch-commerciële ploeg.



5. Doelstelling: **We streven naar een beperkt en veilig gebruik van gevaarlijke producten**

Actie: Het gebruik van ecologische poetsproducten

Korte toelichting: Door het Synbio Shield wordt een gezond microbiom op alle oppervlakken geïnstalleerd, waardoor het risico op ontwikkeling en verspreiding van ziekteverwekkers wordt verlaagd. De probiotica in de Synbio Shield-technologie analyseren het oppervlak om te zien welk type vervuiling aanwezig is en produceren zeer effectieve enzymen om deze te verwijderen.



6. Doelstelling: **We hebben een opleidingsbeleid op maat van elke medewerker**

Actie: Via de Isola Academy een inhouse training geven aan nieuwe medewerkers

Korte toelichting: We bieden stageplaatsen aan 7^{de}-jaarsstudenten van Limburgse secundaire scholen aan, met mogelijkheid tot doorstroming naar een vaste job. De Academy staat ook open voor aspirant-vakmensen die geen ervaring hebben en bij ons een vak willen leren.



7. Doelstelling: **Medewerkers worden aangemoedigd om zowel horizontaal als verticaal door te stromen**

Actie: Vacatures eerst intern openstellen

Korte toelichting: In augustus 2022 startten we met een nieuwe interne structuur waarbij we het 1/3:3/1 model toepassen. De administratieve bedienden die voorheen gespecialiseerd waren in één tak van de administratie (offerte, order, factuur) zullen in de nieuwe structuur de drie takken beheersen. Zij worden als project officer verantwoordelijk voor de volledige administratie van een project, binnen een



afgebakende regio, van bij de offerte tot en met de facturatie. De vacature voor project officer werd opengesteld voor alle bestaande medewerkers.

8. Doelstelling: **Mannen, vrouwen, LGBTQIA+ krijgen in onze organisatie gelijke kansen**

Actie: Genderverhoudingen in kaart brengen en opvolgen

Korte toelichting: Van nature solliciteren er weinig tot geen vrouwen voor een uitvoerende job in de bouw. Op de werven stellen we hierdoor voornamelijk mannen te werk. De administratieve functies worden overwegend door vrouwen vervuld. Voor deze jobs worden mensen gerekruteerd op basis van CV en persoonlijkheid. Het management is evenwichtig samengesteld door mannen en vrouwen. Op vlak van tewerkstelling van minderheidsgroepen zijn we zeer actief, in samenwerking met de VDAB.



9. Doelstelling: **Werkbaar werk is prioriteit in onze organisatie**

Actie: Professionalisering van ons HR-beleid

Korte toelichting: Onze HR manager heeft een beleid uitgewerkt waarin we telewerk en flexibele uren mogelijk maken. Het halen en brengen van kinderen voor en na schooltijd was niet geïntegreerd in ons beleid. Vandaag kent dit wel een plaats in onze organisatie.



10. Doelstelling: **Bij nieuwe bedrijfsinfrastructuur houden we rekening met de principes van duurzaam bouwen en circulaire economie**

Actie: Onze nieuwbouw wordt volledig gebouwd volgens duurzame principes

Korte toelichting: Voor de koeling en verwarming van onze showroom kozen we voor een hybride warmtepomp-installatie. Er werd zonwerend glas gebruikt en er werd veel groen voorzien rondom en in het gebouw. In de vloeropbouw maakten we uiteraard gebruik van ons eigen ecologisch isolatieproduct Thermogran en onze Bluechape 2.0.



11. Doelstelling: **We investeren in een duurzame, veilige en performante ICT infrastructuur**

Actie: Overschakeling van servers naar cloudbased

Korte toelichting: Tijdens het bouwverlof van 2021 werd ons volledig ICT systeem overgeschakeld naar een 100% cloudbased systeem. Onze partner hiervoor is Procom.



12. Doelstelling: **We zetten in op wetenschappelijk onderzoek, diversificatie en het moderniseren van onze technologische capaciteit**

Actie: Integratie van het HFO blaasmiddel voor onze in situ gespoten PUR

Korte toelichting: Traditioneel wordt gespoten polyurethaan aangebracht door middel van drijfgassen op basis van hfk's, ook cfk's genoemd. Deze worden geproduceerd in een chemisch proces en bij het aanbrengen van purschuim komen deze drijfgassen in de atmosfeer. Ze staan bekend als de gassen die het gat in de ozonlaag hebben veroorzaakt. Het blaasmiddel op basis van hfo's bevat aanzienlijk minder schadelijke gassen en is dus veel minder belastend voor het milieu. Wij integreerden dit begin 2021, twee jaar voor de door de overheid verplichte datum.



13. Doelstelling: **Wij engageren ons om het aantal transportkilometers op de weg te reduceren**

Actie: Aanwerving van een vlootmanager om het verbruik en onderhoud van de vrachtwagens te monitoren

Korte toelichting: Bedoeling is om tijdig op te sporen welke trekkers te veel verbruiken om deze te vervangen door zuinigere modellen (twee trekkers werden vervangen). Daarnaast is efficiëntie in de planning een belangrijke factor voor de reductie van transportkilometers. Zo start er nu een chapeploeg in Kortrijk in plaats van in Brussel. Bovendien is er door het tracken van het verbruik meer bewustzijn gecreëerd bij de chauffeurs.



14 tem 17. Doelstelling: **Bij het ontwikkelen van onze producten/dienstverlening houden we rekening met de ecologische impact ervan en transformeren we naar een circulair businessmodel**

Actie: We ondernamen vier acties in het kader van deze doelstelling:

- Verdere ontwikkeling en optimalisatie van ons circulair isolatieproduct Thermogran
- Studie over circulair zand in onze chape
- Een project omtrent de recyclage van gesaneerde gronden
- Onderzoek naar houtrecycling



18 en 19. Doelstelling: We gaan partnerschappen aan in functie van duurzame innovatie, optimalisatie van technologieën en kennisoverdracht

Actie 1: Deelname aan de denktank BoostBouw Limburg van Confederatie Bouw, nu Embuild

Korte toelichting: BoostBouw Limburg is een initiatief dat gezamenlijk wordt uitgevoerd door POM Limburg en Embuild Limburg met als doel om de (regionale) transitie van een lineaire naar een circulaire economie te versnellen. Onze CEO, Kim Strauven, is voorzitter van deze denktank.



Actie 2: Partnership met Smappee

Korte toelichting: We gingen een samenwerking aan met leverancier Smappee om het concept 'slimme woning' aan onze klanten aan te bieden. In een slimme woning zorgt het EMS (Energy Management System) voor een communicatie tussen de zonnepanelen, de thuisbatterij (als die er is), en de grote stroomverbruikers in het huishouden zoals de wasmachine, de droogkast, de afwasmachine, de warmtepomp (waaronder airco) en de laadpaal. Het doel is de zelfconsumptie van de opgewekte energie van de zonnepanelen te verhogen.



2022 • Laureaat

Toegekend door de evaluatiecommissie van het VCDO Limburg aan

Isola Belgium NV

Tongeren

Op basis van het duurzaamheidsbeleid en de acties uitgevoerd in het jaar 2021-2022 in lijn met de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties.

Toegekend op 21/09/2022 - geldig tot 30/09/2023

Johann Leten
Gedelegeerd bestuurder
Voka - KVK Limburg

Karin Van De Velde
Voorzitter
Voka - KVK Limburg



Acties 2022-2023

Inhoudstafel

1. Onze stakeholders in kaart brengen
Stakeholderanalyse
2. Onze stakeholders betrekken in ons duurzaamheidsbeleid
Structurele interne communicatie
3. Een goede dialoog voeren tussen organisatie en omgeving
Opendeur bij opening toonzaal
4. De fysieke gezondheid van onze medewerkers bevorderen
Interne sensibiliseringsacties
5. Een opleidingsbeleid op maat van de medewerkers
Digitale geletterdheid kantoormedewerkers
6. Het energieverbruik reduceren
LED-verlichting
7. De impact op onze leefomgeving beperken
Onderzoek afblaassysteem vrachtwagens
8. Productie-efficiëntie en procesoptimalisatie
Digitaliseren interne papierstromen
9. Werken aan een inclusief personeelsbeleid
Non-discrimination policy
10. Het waterverbruik reduceren
Sensibiliseren medewerkers
11. CO₂-uitstoot verminderen
Vergroening voertuigenvloot
12. CO₂-uitstoot verminderen
Investering in publieke snellader

13. Medewerkers sensibiliseren over de klimaatverandering

Sensibiliseringsacties

14. De biodiversiteit bevorderen

Groenbeleid nieuwbouw en insectenhotel

15. Ondersteunen van een jeugdsportclub

Structurele partnerships met diverse sportclubs

16. Medewerkers betrekken bij het besluitvormingsproces

Chapter4 en Best Year Yet

17. Een engagement in een waterbeheersproject

Campagne River Cleanup en Dopper Water Tap

1. Onze stakeholders in kaart brengen

Actie: We maakten een stakeholderanalyse

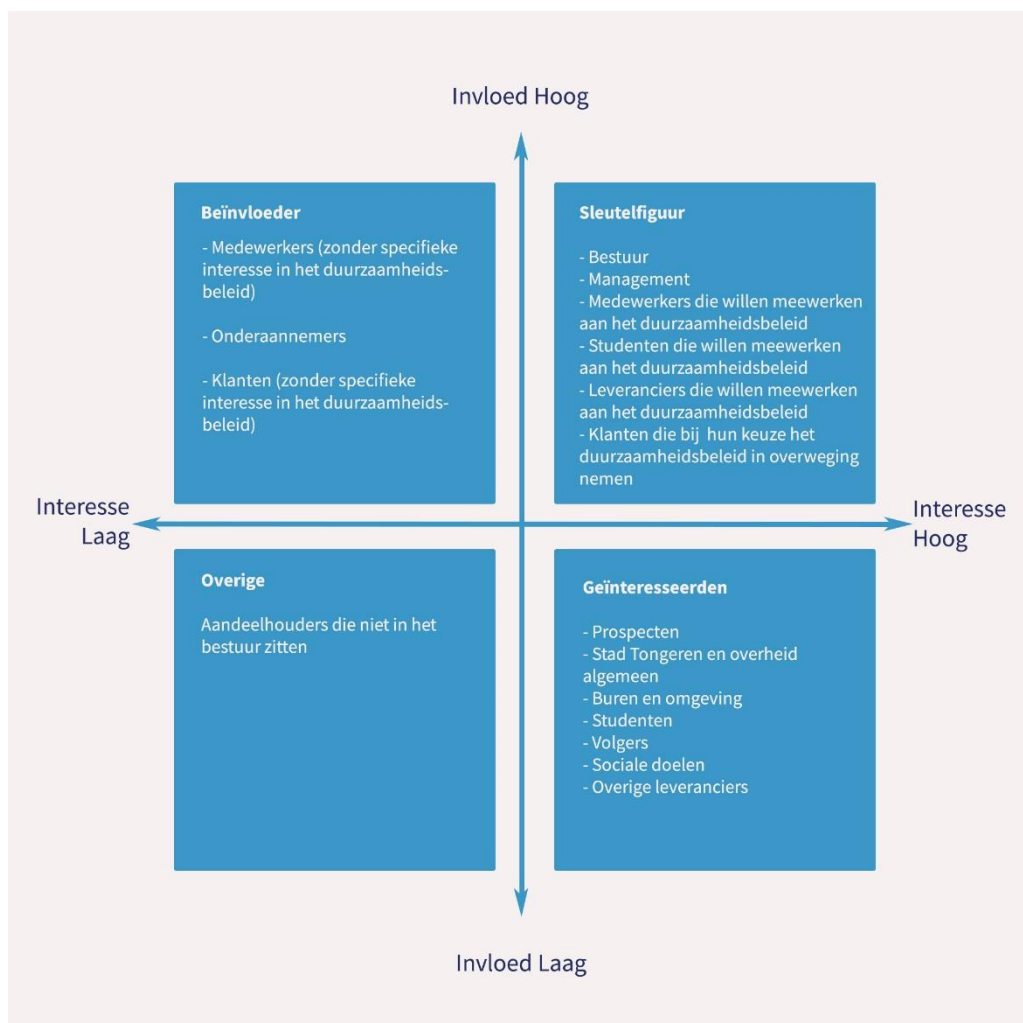


Maatschappelijk verantwoord ondernemen houdt in dat bedrijven in dialoog gaan met hun stakeholders. We brachten in kaart wie onze interne en externe stakeholders zijn en welke betrokkenheid zij hebben in ons duurzaamheidsbeleid.

- Informeren: medewerkers, onderaannemers, aandeelhouders, studenten (studentenjob/stage), klanten, leveranciers, overheid, prospecten, burens, volgers en sociale doelen
- Adviseren/consulteren: leveranciers die willen meewerken aan ons duurzaamheidsbeleid
- Coproduceren/samenwerken: studenten, medewerkers en leveranciers
- Meebeslissen: bestuurders en management

Een goed inzicht in onze stakeholders, hun invloed op en hun interesse in ons duurzaamheidsbeleid zal ons in de toekomst helpen om ons beleid vorm te geven.

Stakeholder Mapping:



2. Onze stakeholders betrekken bij ons duurzaamheidsbeleid

Actie: Op een structurele manier intern communiceren over het duurzaamheidsbeleid en de daaraan verbonden doelstellingen/realisaties

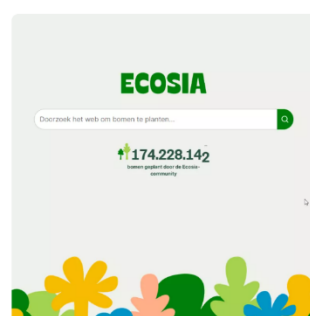


We hebben om de zes weken een update voor onze medewerkers, waarbij we fysiek samenkomen om een aantal mededelingen te doen. Sinds begin 2023 komt er elke update een VCDO-actie aan bod. We lichten deze toe en kaderen deze in de betreffende SDG.

Ook dit duurzaamheidsverslag, waarin onze comfortmakers kunnen lezen over al onze acties van de voorbije twee jaar, is een manier om te communiceren over ons duurzaamheidsbeleid.

Daarnaast geven we onze medewerkers sinds begin 2023 maandelijks een 'duurzaamheidstip voor comfortmakers'. Dit doen we via mail, via het prikbord in de refters en via onze sociale mediakanalen. In deze tips vertalen we onderdelen van ons duurzaamheidsbeleid in concreet toepasbare acties. Op onze website vinden de comfortmakers een overzicht van deze duurzaamheidstips, dat maandelijks wordt aangevuld: www.isola.be/duurzaamheidstips

Dankzij de structurele communicatie blijft ons duurzaamheidsbeleid continu onder de aandacht. Uiteraard zijn sommige medewerkers sneller mee dan andere, maar we merken wel dat het milieu en ons beleid daarrond onze medewerkers meer en meer bezighoudt. Zo zijn er al spontane ideeën gekomen van medewerkers voor duurzaamheidsacties, zoals het maandelijks ruimen van zwerfvuil op het industrieterrein en het aanleggen van een wilde bloementuin.



Juni: installeer zoekmachine Ecosia

Iedereen gebruikt zoekmachines om te surfen op het internet. Wat als je nu hiermee je steentje kon bijdragen aan het milieu?

Surf naar ecasia.org en installeer de gratis browserextensie. Maak van Ecosia je standaard zoekmachine en **plant bomen terwijl je op het internet zoekt**. Hoe werkt het?

- > Jij surft met Ecosia
- > Advertenties op het internet genereren inkomsten voor Ecosia
- > Ecosia gebruikt deze inkomsten om bomen te planten, daar waar ze het meest nodig zijn.

Op die manier werden **al meer dan 174 miljoen bomen** geplant wereldwijd. Leuk is ook dat je rechts bovenaan in de Ecosia startpagina te allen tijde kan zien hoeveel van die bomen te danken zijn aan jouw zoekopdrachten.

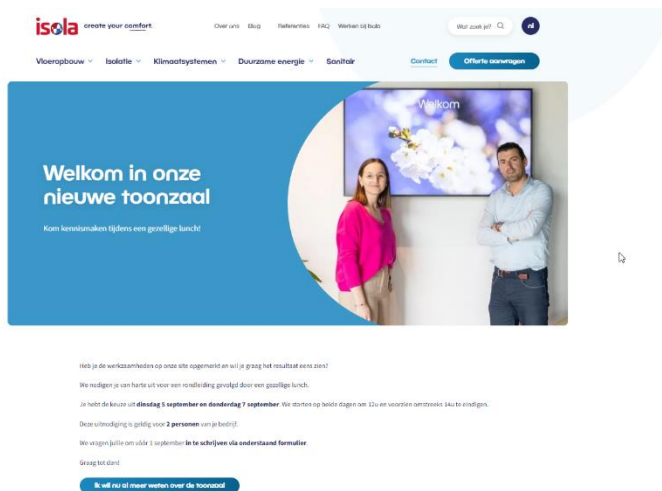
3. Een goede dialoog voeren tussen organisatie en omgeving

Actie: Bij de opening van de toonzaal een opendeur organiseren



We openen de deuren van onze nieuwe toonzaal begin 2023. Om een goede dialoog te voeren tussen onze organisatie en de omgeving nodigen we de 60 andere bedrijven van industriezone Tongeren-Oost en het bestuur van de Stad Tongeren uit voor een rondleiding in onze toonzaal. We zullen eveneens van de gelegenheid gebruikmaken om het groeiverhaal van Isola en ons volledige aanbod aan diensten toe te lichten. Op die manier willen we de misvatting die nog bij sommigen leeft, te weten dat Isola een isolatiebedrijf is, uit de wereld helpen. Deze opendeurdagen zullen doorgaan op dinsdag 5 en donderdag 7 september. De 'buren' worden uitgenodigd met 2 personen per bedrijf voor een lunch bij ons in de toonzaal.

Aangezien dit voor september gepland is, kunnen we het resultaat nog niet meegeven. Op basis van de positieve reacties van onze klanten, architecten, projectontwikkelaars en netwerkgroepen die al in onze toonzaal zijn langsgekomen, kunnen we wel al met zekerheid stellen dat we met de toonzaal een sterk concept hebben neergezet. Met dit ijzersterk concept brengen we onze boodschap over op een manier die bijblijft.



Uitnodiging

Isola is geen Isolatiebedrijf

Het is veel meer dan dat!

Doorheen de jaren hebben we ons aanbod uitgebreid met heel wat andere diensten die erop gericht zijn het wooncomfort te verhogen. In die zin mag je ons dus een **comfortbedrijf** noemen.

Daarnaast zijn we bewust bezig met de wereld van morgen en willen we dit op een duurzame manier doen. Dit doen we door het bieden van kwalitatieve producten en diensten, door onze innovaties en ons duurzaam engagement. Je mag ons dus ook een **klimaatbedrijf** noemen.

Zag je onze nieuwe toonzaal al?

Heb je de werkzaamheden op onze site opgemerkt en wil je graag het resultaat eens zien? We nodigen je van harte uit voor een **rondleiding** in onze nieuwe toonzaal. Tijdens een **gezellige lunch** kunnen we elkaar als **buren** beter leren kennen.

We verwelkomen jullie op **dinsdag 5 of donderdag 7 september om 12u**.

Vooraf inschrijven is noodzakelijk: www.isola.be/buren en dit vóór 1 september.

Graag tot dan!

4. De fysieke gezondheid van onze medewerkers bevorderen

Actie: We organiseerden een interne sensibiliseringsreeks omtrent sport en gezonde voeding



Hiervoor hebben we veel verschillende acties ondernomen:



1. We stimuleren de kantoorbediendes om 's middags samen een wandeling te maken van 2 kilometer rond het industrieterrein.

Elke middag gaan er tussen 2 en 10 medewerkers wandelen, de samenstelling van de groep varieert.

2. Sinds november hebben we een overeenkomst met fitnesscentrum Sportoase, waardoor onze medewerkers 20% korting krijgen op abonnementen bij alle Sportoases in Vlaanderen. We communiceerden dit via mailing, persoonlijk in onze update en namen dit extralegaal voordeel vast op in onze onboarding-map voor nieuwe medewerkers.

En met succes, want sinds de lancering van de samenwerking met Sportoase hebben vijf mensen hiervan gebruik gemaakt.

3. We installeerden een Dopper water tap om het drinken van kraanwater te stimuleren. De tap moedigt water drinken aan met leuke boodschappen op een led-scherm. Alle medewerkers kregen ook een Dopperfles als ze deelnamen aan de River Cleanup Challenge (daarover later meer).



De tap werd geïnstalleerd op 20 april en werd goed onthaald. Sindsdien is er maar liefst 703 keer water getapt.



4. We hebben nog steeds onze wekelijkse fruitmand van Fruitsnacks. De fruitmand wordt enorm gewaardeerd en er wordt veel fruit gegeten.

5. We bieden onze medewerkers nog steeds de fietslease-formule van VDW lease aan. Dit is ook een vast onderdeel bij onboarding van nieuwe medewerkers. Negen medewerkers maakten gebruik van de fietslease.

6. Sport intens beleven doet sporten. Daarom stellen we onze medewerkers voor alle thuiswedstrijden van basketbalclub Hubo Limburg United tickets ter beschikking om met hun collega's, hun gezin of hun vrienden een (ont)spannende basketavond te beleven. Een keer per jaar gaan we met het hele bedrijf naar een wedstrijd kijken.



7. We introduceerden Gezonderdag, oftewel Gezonde donderdag. Elke donderdag doen we een groepsbestelling pokebowl, als gezonder alternatief voor de traditionele belegde broodjes. Elke week worden er tussen de vijf en tien bowls besteld.

8. Onze teambuilding dit jaar is gericht op samenwerken in de natuur. Dit doen we op 14 juli met roedelmanager Stefan Goris.

5. Een opleidingsbeleid op maat van de medewerkers

Actie: De digitale geletterdheid van alle kantoormedewerkers naar een hoger niveau brengen



In augustus 2022 volgden alle kantoormedewerkers bij BestBuro een training Outlook op zijn best, om efficiënter te leren werken met Outlook (mails, agenda en taken) en beter samen te werken met Outlook. Intussen zijn er heel wat nieuwe medewerkers gestart en hebben ook zij dezelfde training gekregen (in april 2023).

Elke nieuwe medewerker krijgt een halve dag opleiding in Afas, ons CRM systeem. Die bestaat uit een algemeen gedeelte en een functiespecifiek gedeelte.

Daarnaast spelen we in op de individuele noden van onze medewerkers. Een voorbeeld: een nieuwe onthaalmedewerkster kon niet blind typen. We schreven haar in voor een online cursus blind typen bij Ticken. Op dit moment heeft ze de opleiding voor 85% afgerond.

Voorts zijn we geabonneerd op het online leerplatform GoodHabit. Dit is permanent ter beschikking van alle medewerkers. Via videolessen kunnen zij allerlei trainingen volgen, zoals Excel, Word en OneNote. Ook softskills komen aan bod: veerkracht, krachtig presenteren, goed communiceren, enzovoort.

6. Het energieverbruik reduceren

Actie: LED-verlichting plaatsen



In hal 1 en hal 9 van ons magazijn werden de bestaande gasontladingslampen vervangen door LED armaturen van 150W elk. Er zijn nog geen bewegingssensoren voorzien, maar er is wel een 'alles uit'-knop, waarmee de volledige verlichting aan het eind van de werkdag wordt uitgeschakeld. In een volgend stadium zal ook de buitenverlichting rondom de hallen vervangen worden door LED alternatieven.

7. De impact op onze leefomgeving beperken

Actie: We voeren een onderzoek naar een afblaassysteem voor onze vrachtwagens



We zijn in contact getreden met Luca Bruno van Group Bruno omdat we willen onderzoeken of de droogblaassystemen die gebruikt worden in een carwash bij ons zouden kunnen ingezet worden om het stof van de vrachtwagens weg te blazen. Op die manier kunnen de vrachtwagens proper naar buiten rijden en creëren we minder stofhinder voor onze omgeving.

Luca bracht ons in contact met zijn leverancier Luk Kathagen, zodat we rechtstreeks met hem de mogelijkheden kunnen bekijken. Wordt vervolgd.

8. Productie-efficiëntie en procesoptimalisatie

Actie: We digitaliseren alle interne papierstromen



Voor dochteronderneming BSComfort (onze afdelingen duurzame energie en klimaatsystemen) kochten we het softwarepakket 2Solar aan, waarbij het dossierbeheer van lead tot en met facturatie digitaal verloopt. Bij binnenkomst van de lead wordt het dossier digitaal aangemaakt. De woning wordt opgezocht via Google Earth, zodat ook het legplan van de zonnepanelen digitaal kan worden gemaakt. De impact op het milieu wordt berekend en bij de offerte aan de klant meegedeeld: de terugverdientijd, de CO₂-vermindering en de brandstofbesparing. De volledige interne en externe communicatie verloopt dankzij dit systeem digitaal.

Voor Isola zelf was deze digitalisering al ingezet met onze Afas-software. Deze werd gefinetuned door beter gebruik te maken van de mogelijkheden van het pakket.

9. Werken aan een inclusief personeelsbeleid

Actie: We schreven een non-discrimination policy



We maakten een non-discrimination policy op in drie talen (Nederlands, Frans en Engels). Hoewel er in onze organisatie tot op heden nog geen gevallen van discriminatie werden gesignaleerd of gemeld, toch is het goed dat we hieromtrent nu een kader en een procedure hebben, voor het geval zich dit ooit zou voordoen.

Non Discrimination Policy

Isola non-discriminatiebeleidsverklaring

Bij Isola waarderen we alle werknemers en sollicitanten als unieke individuen, en we verwelkomen de verscheidenheid aan ervaringen die ze ons bedrijf bieden. Daarom hebben we een strikt non-discriminatiebeleid. Wij vinden dat iedereen gelijk moet worden behandeld, ongeacht ras, geslacht, geslachtsidentificatie, seksuele geaardheid, nationale afkomst, moedertaal, religie, leeftijd, handicap, burgerlijke staat, staatsburgerschap, genetische informatie, zwangerschap of enig ander door de wet beschermd kenmerk. Als je het gevoel hebt dat je gediscrimineerd bent, laat dit dan zo snel mogelijk weten aan je directe leidinggevende of de HR manager/vertrouwenspersoon. Elke klacht wordt adequaat onderzocht.

Recht om te werken in een professionele omgeving

Elke werknemer heeft het recht om te werken in een professionele omgeving waar hun kennis, vaardigheden en capaciteiten de bepalende factoren zijn voor hun succes. Isola verwacht van alle medewerkers dat ze zich aan de fatsoensnormen houden, gelijke kansen bevorderen, iedereen professioneel en onbevooroordeeld handelen.

Nultolerantie voor intimidatie

Isola heeft een nultolerantiebeleid voor seksuele intimidatie of discriminatie, raciale intimidatie of discriminatie, of enige andere vorm van intimidatie en discriminatie (religie, taal, seksuele geaardheid, et cetera). Als u het gevoel heeft dat u bent lastiggevallen of dat een medewerker u heeft gediscrimineerd, laat dit dan zo snel mogelijk weten aan uw directe leidinggevende of de HR-manager/vertrouwenspersoon. Elke klacht wordt adequaat onderzocht.

Seksuele intimidatie omvat ongewenste seksuele of romantische toenaderingen, on gepaste seksuele grappen of opmerkingen over seksuele activiteiten. Werknemers mogen geen pornografie bekijken of beluisteren op apparatuur dat eigendom is van het bedrijf, zelfs niet buiten het bedrijfsterrein. Het is eveneens verboden om uw persoonlijke apparaten te gebruiken om toegang te krijgen tot pornografie tijdens het werk of in het gezelschap van andere werknemers.

Romantische relaties tussen managers en personen in hun directe rapportage lijn zijn ten strengste verboden.

Discriminatie op basis van ras, nationale afkomst, etniciteit of taal kan bestaan uit grappen, negatieve opmerkingen of het verbieden van werknemers om de taal van hun keuze te spreken tijdens niet-officiële aangelegenheden. De officiële taal van het bedrijf is Nederlands en we zullen alle formele documenten in deze taal aanleveren. Medewerkers zijn vrij om hun voorkeurs taal te spreken tijdens pauzes, tijdens de lunch of wanneer ze spreken met mensen die ook hun voorkeurs taal spreken. Officiële vergaderingen zullen echter in het Nederlands worden gehouden en alle documentatie zal in deze taal zijn.

Als u het niet prettig vindt om intimidatie in het Nederlands te melden, kunt u dit melden in de taal van uw voorkeur, en Isola zal uw melding vertalen.

Isola vindt dat iedereen recht heeft op werk. Een werknemer met een handicap die de kernfuncties van het werk kan uitoefenen, met of zonder redelijke aanpassingen, heeft recht op dezelfde bescherming en respect als andere werknemers.

Isola zal alle redelijke inspanningen leveren om alle werknemers op te leiden en te informeren over dit beleid. Elke medewerker zal bij indiensttreding geïnformeerd worden over alle bedrijfsbeleidslijnen, inclusief die met betrekking tot intimidatie en discriminatie.

Represailles

Isola verbiedt represailles tegen personen die een klacht indienen wegens intimidatie of discriminatie. We moedigen werknemers aan om handelingen van intimidatie en discriminatie te melden en om deel te nemen aan onderzoeken. Isola zal alle redelijke inspanningen leveren om onderzoeken vertrouwelijk te houden en mensen die klachten indienen te beschermen.

Als een werknemer represailles neemt tegen een andere werknemer voor het melden van intimidatie of discriminatie, zal dit ernstige gevolgen hebben voor de betreffende werknemer, met de beëindiging van het dienstverband als mogelijk gevolg.

Procedure van aangifte

Elke werknemer die het gevoel heeft dat hij/zij is lastiggevallen, gediscrimineerd of anderszins negatief behandeld vanwege zijn ras, religie, geslacht of andere kenmerken, moet deze intimidatie of discriminatie melden aan een van de volgende personen:

- De HR manager of een HR medewerker
- De direct leidinggevende
- Iemand van het management

Medewerkers zullen op geen enkele manier worden gestraft voor het niet melden van iets dat hen is overkomen. Evenmin zal het bedrijf represailles nemen voor een melding te goeder trouw. Een melding te goeder trouw betekent dat de werknemer gelooft dat er iets ongepast is gebeurd, zelfs als uit het onderzoek blijkt dat er geen ongepast gedrag heeft plaatsgevonden.

Isola zal dan een onderzoek instellen. Dit kan, afhankelijk van de situatie, geruime tijd in beslag nemen. Isola verwacht van alle werknemers dat ze deelnemen aan het onderzoek en dat zij vertrouwelijk omgaan met het onderwerp en de inhoud van het onderzoek. Aan het einde van het onderzoek brengt de onderzoekende partij (de HR manager, een HR medewerker of een extern persoon) een rapport en een aanbeveling uit. De medewerker die het incident heeft gemeld, wordt geïnformeerd dat het onderzoek is afgerond.

Elke werknemer die wordt beschuldigd van ongepast gedrag zal met respect worden behandeld. Als de beschuldiging ernstig en geloofwaardig is, kan de werknemer tijdens de duur van het onderzoek worden geschorst, al dan niet met behoud van loon. De verdachte medewerker wordt geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek. Als uit het onderzoek blijkt dat de werknemer in gebreke is gebleven, kan de beschuldigde werknemer worden gestraft. Dit kan gaan van een mondelinge berisping tot het ontslag, afhankelijk van de situatie en de ernst van het probleem.

Als een werknemer te kwader trouw een klacht indient, wordt dat beschouwd als intimidatie. Een klacht te kwader trouw is een klacht waarbij de klager willens en wetens liegt of de situatie verkeerd voorstelt om een collega te beschuldigen, iemands reputatie te schaden of om persoonlijk gewin te behalen.

Beide partijen kunnen tegen de beslissing in beroep gaan. U kunt tegen de beslissing in beroep gaan door een schriftelijk rapport in te dienen bij de HR manager.

10. Het waterverbruik reduceren

Actie: Medewerkers sensibiliseren omtrent het waterverbruik op kantoor



We hingen drie affiches op strategische plaatsen op:

- Voor een kop koffie is 100 liter meer water nodig dan voor een kop thee. Vervang je je koffie een keertje door een theetje? (aan de twee koffiemachines)
- Water is kostbaar. Laat het niet door je handen glippen en sluit de kraan terwijl je je handen wast. (op de spiegel aan de lavabo van de wc's)
- De watervoetafdruk van vlees is gigantisch. Overweeg je eens een vleesvrije dag per week? (op de koelkasten)

De affiches verhogen het bewustzijn. Er wordt over gesproken aan de keukentafel. Bewustwording is de eerste stap om over te gaan tot actie.



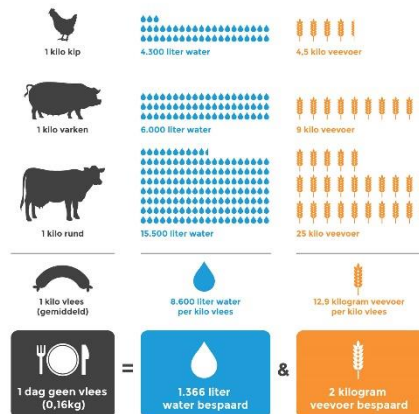
Voor een kop koffie is 100 liter meer water nodig dan voor een kop thee.

Vervang je je koffie een keertje door een theetje?



De watervoetafdruk van vlees is gigantisch.

Overweeg je eens een vleesvrije dag per week?



Water is kostbaar.

Laat het niet door je handen glippen en sluit de kraan terwijl je je handen wast.



11. CO₂-uitstoot verminderen

Actie: De vergroening van onze voertuigenvloot

Tot twee jaar geleden kochten we hybride wagens aan. In maart 2021 kochten we onze eerste full electric wagen. Inmiddels hebben we er vier. We hebben de beslissing genomen om elke personenwagen die vervangen dient te worden, te vervangen door een volledig elektrische wagen.

Op dit moment hebben we op ons bedrijventerrein vier laadpunten (twee laadpalen van Smappee met elk twee laadpunten) voor onze eigen elektrische wagens. De aanvraag voor vier extra laadpunten (twee laadpalen met elk twee laadpunten) is bij Smappee ingediend. Deze vier nieuwe punten zullen publiek toegankelijk zijn vanaf september 2023.

Het oorspronkelijke scepticisme en de terughoudendheid ten aanzien van het volledig elektrisch rijden is grotendeels verdwenen.



12. CO₂-uitstoot verminderen

Actie: We investeerden in publieke snelladers

We namen deel aan de snellaadparking van Corda Campus. Zoals zes andere aanbieders investeerden we in de aankoop en plaatsing van twee snellaadpunten op de Hasseltse technologiecampus. Hiermee dragen we bij aan de versnelde uitbouw van publieke laadinfrastructuur om het elektrisch rijden te bevorderen.

De statistieken van de snellader tonen aan dat er wel degelijk nood was aan snelladers op deze locatie. Sedert de opening van de snellaadparking op 12 september 2022 tot eind mei 2023 waren er 836 laadsessies aan de Isola-laadpunten, met een gemiddelde van 114 per maand.





Corda Campus in Hasselt neemt 24 snelladers voor elektrische wagens in gebruik

Op de Corda Campus in Hasselt is een snellaadparking met 24 laadpunten geopend. Twaalf laadpalen zijn van Tesla. Daarnaast zijn er zes lokale aanbieders die elk twee laadpalen hebben geleverd. Zowel bezoekers als omwonenden kunnen er hun elektrische wagen opladen.

Radio 2, Lieven Roux
ma 12 sep 2022 © 17:44

Limburgse leverancier van laadpalen

Naast Tesla zijn er nog zes andere spelers die elk twee laadpalen aanbieden: Isola Belgium Orange Charging, Go-Blue, PowerGo, Patronale Solar en E+drive. Zij werden na een competitie geselecteerd en daar zijn ook Limburgse bedrijven bij. "De prijzen zijn afhankelijk van de leverancier en liggen momenteel tussen de 70 cent en 1 euro per kilowattuur", vertelt Alain Van den Broeck, algemeen directeur van E+drive.

Bron: vrt.be/vrtnws/nl/2022/09/12/

13. Medewerkers sensibiliseren over de klimaatverandering

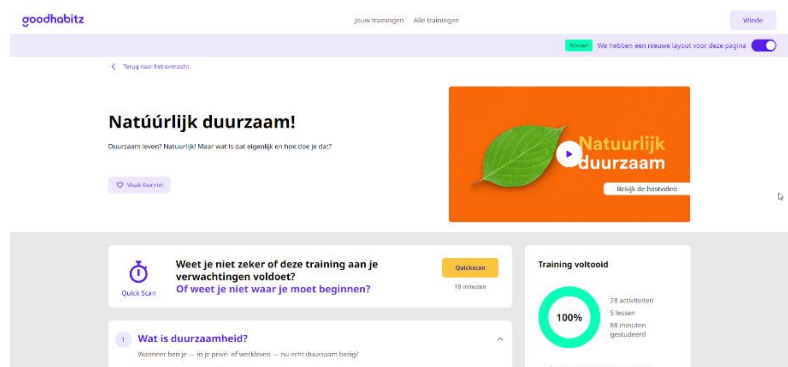


Actie: We ondernemen acties om onze medewerkers te sensibiliseren over de klimaatverandering en hun/onze impact daarop

1. Elke maand ontvangen onze medewerkers een duurzaamheidstip om thuis en op kantoor duurzamer te leven (via mailing, affiches, melding in de update, webpagina) - zoals hoger besproken bij het tweede actiepunt.

2. We voerden een campagne rond onze Dopper Water Tap om onze medewerkers bewust te maken van het probleem van wegwerpplastic en om hen te activeren om deel te nemen aan de River Cleanup Challenge, met als beloning een Dopperfles.

3. De GoodHabitz-opleiding 'Natuurlijk duurzaam' is ingepland voor 20 oktober 2023: we laten onze medewerkers de opleiding volgen, elk op hun pc, met aansluitend workshops in kleine groepen om concrete duurzaamheidsacties te formuleren die we in onze werking kunnen toepassen.



4. Onze teamdag op 14 juli staat in het teken van de klimaatverandering: Isola Goes Green. We doen teamactiviteiten in het Nationaal Park Hoge Kempen om te connecteren met de natuur. Dit doen we met roedelmanager Stefan Goris. Nadien volgen we met heel het bedrijf een workshop eco-percussie, waarbij we samen muziek maken met 'instrumenten' gemaakt van afval. Tot slot is ons feest om het bouwverlof in te zetten ook in het thema Jungle/Rainforest.

5. Ons bedrijfsafval wordt uiteraard al lange tijd gesorteerd, maar op vlak van ons huishoudelijk kantoorafval was er nog werk aan de winkel. Sedert maart hebben we naast papier – hetgeen al vele jaren gescheiden wordt – ook aparte vuilbakken voor GFT, PMD en rest.



Het sorteren van het afval werd meteen gevolgd. Ook de Dopper/River Clenaup Challenge was een succes. We merken dat het een noodzaak is om de klimaatverandering blijvend onder de aandacht te brengen. We mogen de aandacht niet laten verslappen en niet iedereen is al even ver in het klimaatbewust denken, maar we merken dat elke stap zijn impact heeft en waardevol is.



14. De biodiversiteit bevorderen

Actie: We ondernemen acties om de biodiversiteit op ons eigen terrein te bevorderen



Naar aanleiding van de bouw van onze toonzaal hebben wij ook onze bedrijfstuin heraangelegd. We zijn gevestigd op een industrieterrein en willen voldoende bomen en planten op onze site aanwezig hebben om een goede luchtkwaliteit te bewaren en de biodiversiteit te bevorderen. Onze groenaanleg bevat onder andere volgende inheemse planten: amalanchier en cornus mas.

We plaatsten ook een insectenhotel omdat het voor insecten door de toenemende verstedelijking steeds moeilijker is om een schuilplaats of een nestplaats te vinden. Insecten zijn een onmisbare schakel in de natuur en van onschatbare waarde voor het ecologisch evenwicht.

Om dezelfde reden participeerden we aan Maai Mei Niet. Door een maand niet te maaien, krijgen andere planten dan gras de kans om te bloeien. Bestuivers zoals bijen en vlinders vinden daardoor sneller voedsel.

Onze nectarscore van Maai Mei Niet is B. Concreet betekent dit dat ons gazon elke dag nectar voorziet voor 1.041 bijen.



15. Ondersteunen van een jeugdsportclub

Actie: We hebben structurele partnerships met diverse sportclubs



Basketbalclub Hubo Limburg United ondersteunen we reeds financieel en organisatorisch sinds de oprichting van de club in 2014. In seizoen 17-18 startte de club met een actieve jeugdwerking.

Sinds seizoen 22-23 steunen we ook de basketbalclub van onze buurtprovincie Luik.

We steunen sinds 2018 de jeugdwerking van de Hasseltse en Tongerse handbalclub, vroeger Initia Hasselt, nu Hubo Handbal (een fusie van Hasselt en Tongeren).

In januari 2022 werden we hoofdsponsor van het kunstgrasveld van Eendracht Stevoort. Op dit veld trainen en spelen de jeugd ploegen van de Stevoortse voetbalclub. We gingen een partnerschap aan voor 3 jaar.



Naast de ondersteuning van sportclubs, engageerden we ons in het jaar 2022 ook als sponsor van een loopcriterium, om mensen na de coronapandemie te motiveren om opnieuw aan recreatieve loopwedstrijden deel te nemen. De Isola Victors Cup groepeerde 9 loopwedstrijden in Limburg.

We kiezen bewust voor partnerschappen over meerdere jaren met deze sportclubs om hun bestaanszekerheid te bieden. Met de Isola Victors Cup stimuleerden we meer dan 10.000 recreanten om deel te nemen aan meerdere loopwedstrijden.



16. Medewerkers betrekken bij het besluitvormingsproces

Actie: We werken in twee interne projecten aan onze communicatie en interne structuur



We volgen twee interne trajecten om onze medewerkers te betrekken bij het besluitvormingsproces:

1. Samen met Hilde Lemmens van Chapter4 volgen we een traject rond teamwerking en softskills (samenwerken, communiceren, elkaar feedback geven...) Dit moet onze medewerkers in staat stellen op een verbindend communicerende manier te participeren aan ons tweede traject.

2. Het tweede traject organiseren we zelf en heet 'Best Year Yet' omdat we samen tot het beste jaar ooit willen komen, op alle vlakken. In dit traject nemen we in teams onze hele interne structuur onder de loep en schrijven we deze volledig opnieuw uit. Aan het einde van de eerste sessie werden concrete focusgebieden benoemd waarrond kleine werkgroepen werden opgericht. Deze werkgroepen zijn op dit moment actief bezig met hun actiepunten en worden opgevolgd.

De betrokkenheid en bereidheid van onze medewerkers is groot. We merken dat ze appreciëren dat we hun mening belangrijk vinden en dat ze zelf mogen meebouwen aan het Isola van de toekomst.



Bron: Chapter4

De 7 elementen van vertrouwen

Grenzen	Je respecteert mijn grenzen en als je niet weet wat wel en niet oké is, vraag je het.
Betrouwbaarheid	Je doet wat je zegt dat je gaat doen. Niet 1 keer, maar elke keer.
Verantwoordelijkheid	Je erkent je fouten, verontschuldigt je en maakt het goed. Wederzijds moet ik ook de kans krijgen om dit te doen.
Zonder oordeel	We kunnen praten over wat we voelen en willen zonder beoordeeld te worden.
Integriteit	Je kiest wat juist is boven wat leuk, snel of gemakkelijk is en je kiest ervoor om je waarden in praktijk te brengen in plaats van ze alleen maar te verkondigen.
Vrijgevigheid	Je interpreteert de intenties, woorden en daden van anderen zo genereus mogelijk.
Kluis	Je deelt geen informatie die niet aan jou is om te delen. Ik moet weten dat mijn vertrouwen wordt bewaard en dat je geen informatie over andere mensen met mij deelt die vertrouwelijk zou moeten zijn.

17. Een engagement in een waterbeheersproject


Actie: We voerden een campagne ter ondersteuning van River Cleanup



We vervingen onze klassieke waterfontein door de Dopper Water Tap. De tap is gericht op gedragsverandering en stimuleert het drinken van kraanwater uit een herbruikbare fles. Een gepersonaliseerd dashboard geeft inzicht in de mate van impact die we als organisatie maken. Het dashboard toont de hoeveelheid verminderd plasticafval in kilo's, het verminderd aantal plastic wegwerpflesjes en de hoeveelheid verminderde CO₂-uitstoot. De tap is daarenboven openbaar. Dankzij een samenwerking tussen Dopper en Google Maps kan iedereen via de zoekterm Watertap onze openbare tap vinden om zijn herbruikbare fles bij ons te komen vullen. Als bedrijf tekenden we de Dopperwave waarmee we ons engageren om wegwerpplastic uit onze organisatie te bannen en we moedigden onze medewerkers aan om hetzelfde te doen.

We koppelden de installatie van deze tap aan de deelname aan de River Cleanup Challenge (river-cleanup.org). Elke medewerker die de challenge volbracht, kreeg een herbruikbare Isola Dopperfles. Vijfentwintig medewerkers namen deel aan de Challenge. Daarmee behaalden we zelfs de top 10 van de deelnemende bedrijven. We zijn dan ook trots dat wij als klein visje tussen grote haaien als Volkswagen, Dell, AS Adventure en Keytrade Bank staan.



 **River Cleanup**
4,043 volgers
2 w • 🌍

Volkswagen Belgium won the River Cleanup Challenge Team Award 2023!!! Congratulations on this amazing effort and for activating over 100 people in the last weeks! 🏆🏆

Runner up is **Dell Technologies**, and third place goes to **BOMA Belgium** 🏆🏆

We celebrated in style yesterday during our closing event on World Ocean Day at Tour & Taxis.

In total, 15 431 people joined the challenge! Our gratitude to all of you for taking action is enormous! Thank you for being part of the River Cleanup Community and for making our 🌍 a better place!

Together for clean rivers! ❤️

In the top 10:
A.S.Adventure Accenture Duval Union / MMBSY Isola Belgium Keytrade Bank Multi Masters Group Salesforce

#rivercleanupchallenge #cleanlocally #celebrateglobally #rivercleanup

Doe mee met de River Cleanup Challenge en neem je Dopperfles in ontvangst

Beste collega's

Vanaf vandaag kan je water tappen aan **onze nieuwe Dopper Water Tap!**

We hebben voor iedereen ook een Isola Dopperfles, maar om deze in ontvangst te nemen, vragen we je eerst iets te doen:



Elk jaar komt er **11 miljard kg plastic** in onze oceanen terecht. Een groot deel daarvan komt er terecht via rivieren. Een van de beste manieren om dit te stoppen, is om zoveel mogelijk mensen te betrekken bij het vermijden en opruimen van zwerfvuil. Een simpele actie als het opruimen van afval dat niet van jou is, maakt je **bewust van het probleem en deel van de oplossing**. De uitdaging geeft iedereen de kans om direct impact te hebben via een leuke en makkelijke activiteit!

Ga de uitdaging aan tussen 22 april (Dag van de Aarde) en 8 juni (Wereld Oceaadag). De ideale periode om in actie te komen!

Doe mee met de River Cleanup Challenge en krijg als beloning een Isola Dopperfles.

Wat moet je doen?

1. Neem een paar handschoenen en een vuilniszak
2. Ga naar buiten en ruim 10 minuten zwerfvuil op in je buurt – samen met je collega's, je vrienden, je partner en/of kinderen
3. Deel je heldenfoto op facebook, instagram of allebei en tag drie collega's of vrienden met de uitnodiging hetzelfde te doen

Gebruik de hashtags **#rivercleanupchallenge** en de tags **@rivercleanup** en **@isolabelgium** op facebook (op instagram **@isola_belgium**)

4. Heb je geen facebook of instagram, stuur je foto dan naar mij.
5. Vraag je fles aan de onthaalbalie bij Mirte en Margherita





Your impact

Plastic waste reduced

14 Kg

Single-use bottles reduced

489 Bottles

CO2 reduced

34 Kg

Liters refilled

245 Liters

Status op 29/06/2023





Inzet leidt tot succes

2023



Charter
Duurzaam
Ondernemen

Laureaat

Met trots
uitgereikt door

vo
ka Kamer van
Koophandel
Limburg



isola
create your comfort.

BSComfort
by isola

Vrijheidweg 10

3700 Tongeren

+32 (0)12 28 03 28

info@isola.be

www.isola.be



Foto: Patrick Van Gelder

