

DUUR  
ZAAM  
HEID  
SRAP  
PORT

WINNINGS

DE WINNING

# DUUR ZAAM HEID SRAP PORT

## inhoud

|                                              |                |
|----------------------------------------------|----------------|
| <b>1. voorwoord</b>                          | <b>5</b>       |
| <b>2. jaaroverzicht in een notendop</b>      | <b>6 - 7</b>   |
| <b>3. De Winning groep</b>                   | <b>8 - 15</b>  |
| missie   visie   waarden                     | 9              |
| strategische planning                        | 10             |
| organisatiecultuur                           | 10             |
| waar vind je ons                             | 11             |
| organisatiestructuur                         | 12             |
| erkenningen                                  | 15             |
| <b>4. De Winning in cijfers</b>              | <b>16 - 26</b> |
| onze cijfers                                 | 16             |
| personeel                                    | 18             |
| veiligheid en gezondheid                     | 22             |
| ecologische voetafdruk                       | 24             |
| duurzame, maatschappelijke acties            | 26             |
| <b>5. onze werking</b>                       | <b>28 - 42</b> |
| personeelsbeleid                             | 28             |
| operationeel                                 | 30             |
| onze engagementen                            | 30             |
| Natuur & Groen                               | 32             |
| KarWij                                       | 36             |
| ambities 2019                                | 41             |
| <b>6. partnerschappen</b>                    | <b>42</b>      |
| <b>7. samenwerken voor een betere wereld</b> | <b>48</b>      |
| <b>GRI-4 index</b>                           | <b>50</b>      |
| <b>afkortingen</b>                           | <b>53</b>      |
| <b>contact</b>                               | <b>55</b>      |



# 1 voorwoord

## “SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP IN EEN COMPLEXE MAATSCHAPPIJ, EEN UITDAGING!”

We kunnen intussen wel stellen dat het beleid de voorbije jaren weinig investeerde in sociale economie. Er is uiteraard het decreet maatwerk dat vanaf 1 januari 2019 van kracht werd en waarvan we voorstander zijn omdat het vereenvoudiging mogelijk maakt. Maar het partnerschap dat ooit bestond om de tewerkstellingskansen voor mensen die moeilijk aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt te verhogen, staat onder druk. Nochtans zijn de maatschappelijke uitdagingen groter dan ooit. Sociaal-economiebedrijven hebben de expertise in huis om de kloof tussen de arbeidsmarkt en mensen met een complexe achtergrond te dichten. Vaak doen ze dat binnen duurzame economische modellen met een maatschappelijke meerwaarde. Het is aangetoond dat investeren in sociale economie een positieve economische return heeft! Het is dan ook bizar dat de overheid er niet meer in investeert.

De terugtrekkende overheid zien we ook in de cijfers. Jaarlijks nemen de subsidies die we voor onze kernopdracht inzake sociale tewerkstelling krijgen verder af en

moeten we steeds meer inkomsten uit de markt halen. Vanuit onze missie-visie en onze holistische kijk op ondernemerschap vinden we daarin best een uitdaging. Al zou de overheid het kader waarbinnen we dit moeten doen beter nog eens tegen het licht houden. Nu voelen we ons te vaak beknot in ons ondernemerschap door regels en een gebrek aan langetermijn-engagement. Of is het een gebrek aan visie?

In tijden van schaarste komen creativiteit en ondernemerschap bovendien! Steeds meer sociaal-economiebedrijven zoeken alternatieve oplossingen en treden daarbij buiten de gekende paden. Bij De Winning groep is dat niet anders. De groei als netwerkorganisatie met samenwerking tussen verschillende sectoren en beleidsdomeinen, nieuwe samenwerkingen of fusies, de evolutie van sociaal naar sociaal-inclusieve tewerkstelling, het opzetten van eigen doorstroombedrijven, de ontwikkeling van eigen circulaire economische modellen ... zijn een onderdeel van onze visie en toekomststrategie.

Wat De Winning groep zo bijzonder maakt, is dat we hierbij ook verantwoordelijkheid willen nemen over onze impact op duurzame ontwikkeling, zowel in ons tewerkstellingsbeleid als in de maatschappij.

In dit zesde duurzaamheidsrapport geven we in alle transparantie een overzicht van alle activiteiten waaronder onze medewerkers, bestuurders en partners in 2018 hun schouders hebben gezet. Ik kan alvast verklappen dat het een bijzonder jaar was met veel knappe realisaties. Een jaar waarin heel wat zaadjes zijn gelegd waarmee we de volgende jaren aan de slag gaan. Handen uit de mouwen of zoals Admiral Freebee het zingt: ‘You can’t milk a cow with your hands in your pants!’



Filip Vanlommel  
directeur



## jaaroverzicht in een notendop

2018

In 2018 groeide De Winning nog meer in haar samenwerkingsmodel van inclusief ondernemen.

De fusie van onze **opleidings- en begeleidingsdienst** binnen vzw Emino werd operationeel. Deze strategische samenwerking zal zowel De Winning als vzw Emino helpen om in de toekomst onze doelstellingen te bereiken.

Met de overname van **ComPani** hebben we sinds februari 2018 een warme bakkerij in het centrum van Houthalen-Helchteren. We noemen ComPani graag een warme bakkerij omdat ze er vers ambachtelijk brood en patisserie verkopen én omdat mensen die nood hebben aan een 'warme' omgeving er kansen krijgen. We houden ook een warme band met de oorspronkelijke initiatiefnemers om elkaar te inspireren.

In 2018 startten we met 3 nieuwe coöperatieve vennootschappen in de horeca: **bistro Martenshof, bistro Bovy en bistro Het Vinne**. Hiermee ontwikkelden we ons eigen ecosysteem van korte keten in de voeding. Die keten

zetten we in de markt onder de naam '**KarWij**'. Gezien de volatiele omstandigheden in de horeca, werken we met een mix van ervaren horecamedewerkers en medewerkers met tijdelijke of permanente ondersteuningsnoden. Inclusief ondernemen dus. Behalve De Winning doen ook (psychiatrische) zorginstellingen en particuliere eigenaars mee. Dat maakt ons samenwerkingsmodel nog sterker.

Ook binnen de cluster **Natuur & Groen** blijven we inzetten op duurzame partnerschappen. We vroegen de Hogeschool UC Leuven-Limburg (UCLL) onze marktpositie in kaart te brengen. De resultaten verwachten we in het voorjaar van 2019. We zijn ervan overtuigd dat de samenwerking tussen sociale economie enerzijds en overheden en middenveldorganisaties rond milieu en natuur anderzijds, een

win-winsituatie is voor biodiversiteit én maatschappelijk draagvlak.

De werking van '**De Parkrangers**', de sociale tewerkstelling in het onderhoud van het Limburgse landschap en de toeristische infrastructuur, gecoördineerd door de Limburgse Regionale Landschappen, is daar een voorbeeld van. Het is nog onduidelijk hoe die samenwerkingen er in de toekomst zullen uitzien en dat zorgt voor onzekerheid bij de betrokken organisaties en medewerkers.

Omdat onder andere deze ontwikkelingen een impact hebben op onze organisatie en medewerkers, startten we eind 2018 met de analyse en bijsturing van onze **organisatiestructuur**. Dat proces loopt door tot voorjaar van 2019. Nog belangrijker dan die analyse is dat we onze medewerkers de kans geven om mee te groeien met

die wisselende omstandigheden. Met een project over **duurzaam loopbaanbeleid** bijvoorbeeld, brengen we dit onder de aandacht. Daarbij stellen we vast dat De Winning meer dan 400 fantastische medewerkers heeft, stuk voor stuk vol vertrouwen, ambitie, passie en met een grote betrokkenheid.

In dit duurzaamheidsrapport tonen we op een transparante manier hoe we werken aan welvaart, samenleving en leefomgeving. In 2017 startten we al met de voorbereidingen om onze impact beter in kaart te brengen. Ons plan voor een duurzaam loopbaanbeleid en het verhogen van onze impact op de **duurzame ontwikkelingsdoelstellingen** van de Verenigde Naties, maakt daar deel van uit. In de loop van 2019 ronden we dit af en zullen we daarover rapporteren.



officiële opstart vzw Emino | nieuwsbrief van De Parkrangers aan alle Limburgse besturen | opening bistro Martenshof | duurzaam loopbaanbeleid

toelichting De Parkrangers op provincieraad | opstart Locanet (het sectoroverschrijdend netwerk binnen de organisatie Broeders van Liefde) | lancering 9PK: na het blonde streekbier 7PK lanceren we ook de donkere versie van ons haverbier | duurzaam loopbaanbeleid

opendeur samen met dag van het trekpaard | dag tegen kinderarmoede | duurzaam loopbaanbeleid

opstart bistro Het Vinne onder coöperatieve structuur | duurzaam loopbaanbeleid

klankbordgroep domein Bovy over toekomst hotel | duurzaam loopbaanbeleid

opstart traject analyse en bijsturing organisatiestructuur De Winning | directieseminarie Broeders van Liefde: lancering nieuwe visie: geïnspireerd en verbonden samen op weg met mensen | duurzaam loopbaanbeleid

overname bakkerij ComPani | evaluatie strategische beleidsperiode | meet & greet van de Limburgse gemeenten en steden met De Parkrangers | duurzaam loopbaanbeleid

opening bistro Bovy | eerste netwerkoverleg tussen Limburgse maatwerkdrijven met activiteiten in de groensector | duurzaam loopbaanbeleid

partneroverleg met de Limburgse Regionale Landschappen, Provincie Limburg en De Wroeter over toekomst De Parkrangers | algemene vergadering van Talea cvba-so met toewijzing van een gedeelte van het resultaat aan sociaal maatschappelijke projecten | duurzaam loopbaanbeleid

voorbereiding project impactmeting duurzaamheidsdoelstellingen binnen de cluster KarWij | duurzaam loopbaanbeleid

duurzaam loopbaanbeleid

opstart project stakeholdermeetings gekoppeld aan duurzaamheidsdoelstellingen | duurzaam loopbaanbeleid

# 3 de winning groep



## Broeders van Liefde

De Winning is een initiatief van de Broeders van Liefde. Vandaag beheren de Broeders van Liefde in België meer dan 50 scholen voor gewoon en buitengewoon lager en secundair onderwijs, 12 psychiatrische ziekenhuizen en 15 orthopedagogische centra.

In 2018 lanceerden zij een nieuwe missie en visie:

**[ GEÏNSPIREERD EN VERBONDEN  
IN BEWEGING MET MENSEN ]**

## missie

De Winning is een groep van 4 vzw's en 4 cvba-so's met eenzelfde missie:

**[ SAMEN ]**  
**met onze medewerkers en onze partners**

**[ GROEIEN ]**  
**als persoon en als organisatie en**

**[ ONDERNEMEN ]**  
**voor mens en milieu**

We helpen volwassenen die moeilijk aansluiting vinden bij het normale arbeidscircuit bij hun professionele ontwikkeling door begeleiding, coaching en werk op maat.

Onze doelen willen wij bereiken vanuit de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen en vanuit de missie en visie van de De Winning en de Broeders van Liefde.

## visie

De wereld wijzigt steeds sneller en komt steeds vaker voor cruciale uitdagingen te staan omtrent samenleving, ethiek, technologie en duurzame ontwikkeling.

De Winning zal daarom voor-sprong nemen door te verbeteren en te vernieuwen. We zetten in op wendbaarheid en groei en realiseren dit door sterke interne verbondenheid en door sterke samenwerkingsverbanden met partners.

We geloven in ondernemerschap als onderdeel van de maatschap-pij die op haar plaats onderdeel is van ons leefmilieu. Samenwer-king tussen deze verschillende domeinen vormt de basis van een duurzame toekomst.

Als inclusieve onderneming zetten we voluit in op de **talenten en ambities van al onze mede-werkers** en iedereen die we opleiden en coachen.

# onze waarden



[ respect ]



[ kwaliteit ]



[ professionaliteit ]



[ samenwerking ]



[ participatie ]



## strategische planning

In het voorjaar van 2016 werd ons strategisch plan 2016-2020 opgemaakt. Het is opgebouwd rond 6 strategische doelen. Elk strategisch doel heeft verschillende operationele doelen, opgesplitst in verschillende acties. Voor de realisatie van deze acties werden de middelen bepaald, een timing vastgelegd, de uitvoerder en de verantwoordelijke benoemd. In 2018 werd de stand van zaken bekeken en bijgestuurd waar nodig. In 2019 starten we met de voorbereidingen van de doelstellingen 2020-2025.

## organisatiecultuur

De organisatiecultuur van De Winning ligt vast in 43 principes. Deze principes zijn spelregels of normen voor het gewenste gedrag binnen De Winning. Ze zijn opgesteld in mei 2016 op basis van input van alle medewerkers. Ze zijn afgeleid van onze missie, visie en strategie en zijn goedgekeurd door onze raad van bestuur.

De 43 principes zijn geclusterd rond 6 thema's:

- nemen van beslissingen
- communicatie
- vergaderen
- samenwerken en betrokkenheid met klanten
- partners en omgaan met verbetering
- duurzaamheid

### leidinggeven binnen De Winning

Een leidinggevende binnen De Winning kan 4 rollen opnemen: leider, ondernemer, manager en coach. Elke rol is vertaald in principes, opgesteld door het managementteam en afgeleid van onze missie, visie, strategie en principes van onze organisatiecultuur. Ook deze principes keurde de raad van bestuur goed.

## strategische doelstellingen

- 1** [ Via partnerschappen naar een netwerkorganisatie over grenzen heen groeien. ]

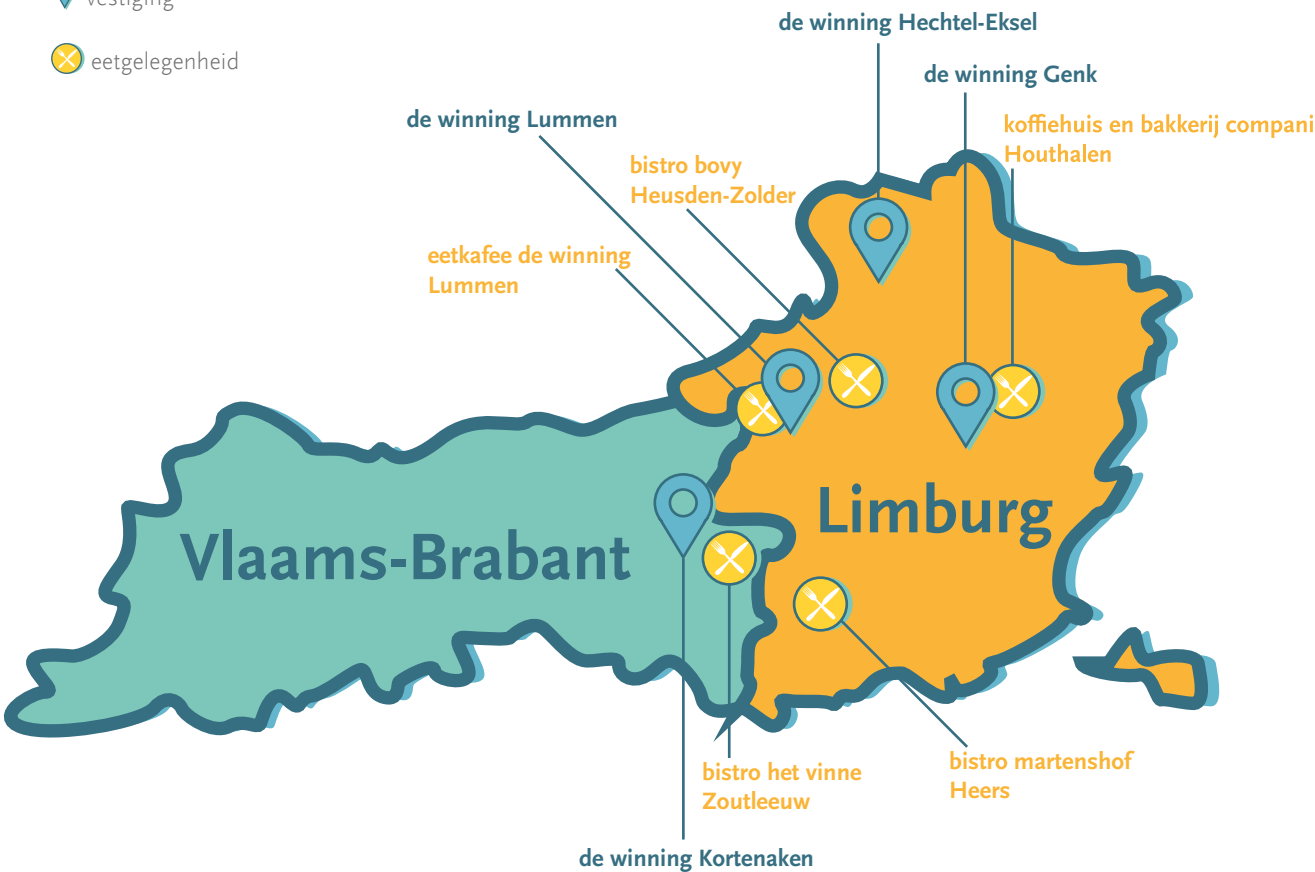
**2** [ Proactief inspelen op de verruimde maatschappelijk kwetsbare groepen en hun omgeving en dit op micro-, meso- en macroniveau. ]
- 3** [ Bij ons werken medewerkers met passie en verbondenheid. ]

**4** [ Groeien tot een toonaangevend bedrijf in de sector van bioproduktie en biodistributie. ]
- 5** [ Verder groeien als HR-expert vanuit bestaande expertise en nieuwe technieken. ]

**6** [ Onze marktpositie en interne werking versterken op het domein van Natuur & Groen. ]

## Waar vind je ons?

- 📍 vestiging
- ⓧ eetgelegenheid



## organisatie-structuur

De Winning bestaat uit 4 vzw's die nauw met elkaar verbonden zijn:

- vzw De Winning – Maatwerk
- vzw De Winning – Lokale Diensteneconomie
- vzw De Winning – Opleiding en Begeleiding
- vzw De Winning – Werkervaring

De structuur werd vereenvoudigd door te werken met operationele units die ondersteund worden door centrale diensten: de algemene administratie, de financiële en facilitaire dienst, de HR-dienst, de communicatie- en marketingafdeling.

De cvba-so's zijn vennootschappen waarmee we zeer nauw samenwerken, maar die niet zijn vervat in onze organisatiestructuur. De vennootschappen hebben allemaal een eigen bestuursorgaan.

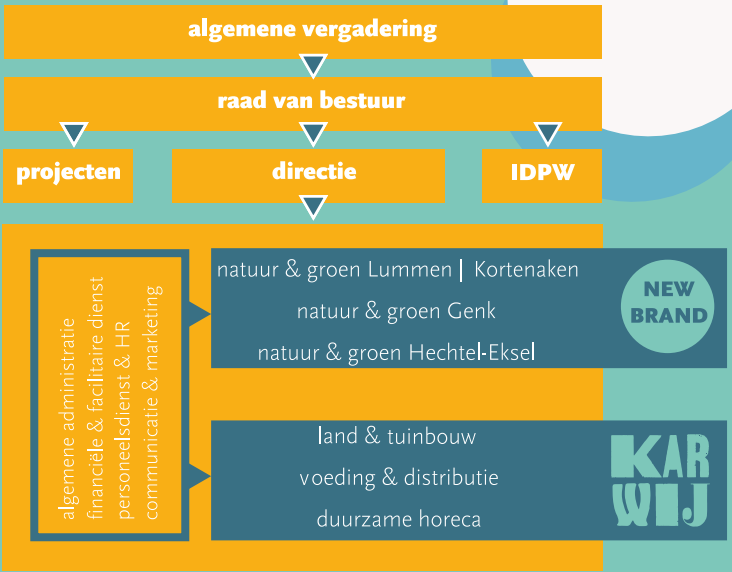
Aan het hoofd van elke businessunit staat een businessverantwoordelijke. Het managementteam, onder leiding van de algemeen directeur, bestaat uit deze businessverantwoordelijken, de HR-manager, de financieel manager en de communicatiemanager.

De algemeen directeur zorgt met een ad-hoc-vertegenwoordiging van het management, voor de terugkoppeling naar bestuur en algemene vergadering.

Eind 2018 zijn we gestart met de evaluatie en bijsturing binnen de principes van innovatieve arbeidsorganisatie (IAO). Dit proces loopt door tot medio 2019.

## overlegmomenten

Er is heel wat intern overleg binnen De Winning: tussen de verschillende deelteams binnen een businessunit (BU), tussen de BU's onderling, tussen de trajectbegeleiders van de BU Opleiding & Begeleiding en de verschillende BU's, tussen de BU's en de financiële dienst en tussen de BU's en de personeelsdienst. Tijdens het clusteroverleg tussen de units Land- & Tuinbouw, Voeding & Distributie en Duurzame Horeca en tussen de groenunits van Genk, Hechtel-Eksel en Lummen, zit de dienst communicatie er regelmatig bij.



## samenwerking en transparantie

In het kader van deugdelijk bestuur staat De Winning garant voor open communicatie en duidelijke afspraken rond rollen en bevoegdheden. We geloven sterk in een bestuur met complementaire competenties. Het corporate governance model van De Winning volgt zoveel mogelijk de aanbevelingen uit de code Buysse II.

In de raad van bestuur zetelen vertegenwoordigers uit de Broeders van Liefde, lokale vertegenwoordigers van OC Sint-Ferdinand en onafhankelijke bestuurders. We doen ook een beroep op enkele adviserende leden die een verbondenheid met De Winning hebben. In 2018 kwam de raad van bestuur 5 keer bijeen. Alle leden van de raad van bestuur zijn onbezoldigd.

Wekelijks overleggen de algemeen directeur en de afgevaardigd bestuurder kort samen.

In 2018 kwam de algemene vergadering 3 keer samen.

### algemene vergadering

- [eenheid van bestuur]
- [mogelijkheid tot hoge frequentie]

### raad van bestuur

- [transparantie en vertrouwen]
- [competentiemix met interne en externe bestuurders]

### afgevaardigd bestuurder

- [klankbord voor directie]
- [waken over evenwicht bestuur - management]

### directie + managementteam

- [transparantie]
- [duidelijke bevoegdheidsoverdracht]
- [verantwoordelijkheid en vertrouwen]
- [betrokkenheid]

“

Op het einde van 2018 zijn we, onder leiding van Ronnie Leeters, een organisatiestructuur-oefening opgestart. We zien het als een nieuwe concrete stap om onze sociale onderneming nog slagvaardiger te maken en de betrokkenheid van onze werknemers nog te vergroten.

De oefening werkt verder op de structuur van bedrijfseenheden (BE) die enkele jaren geleden succesvol werd doorgevoerd. De doelstelling van dit project kunnen we bondig als volgt omschrijven:

- Verdere verfijning van de BE-structuur met een zo hoog mogelijke autonomie voor de teams uit elke bedrijfseenheid.
- Duidelijke verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het vlak van de ondersteunende en besturende processen over de verschillende niveaus van De Winning.
- Een zo lean mogelijke besturingsstructuur voor de onderneming.

We maken deze oefening volgens de principes van Innovatieve Arbeidsorganisatie (IAO) en gaan daarbij in dialoog met alle betrokken medewerkers. Heel kort samengevat betekent deze IAO-aanpak dat we onze onderneming verder procesgericht willen organiseren met een zo laag mogelijke kans op afstemmingsverliezen en een zo hoog mogelijke autonomie voor de medewerkers op de werkvloer.

We hanteren een participatieve methode in dit project. Vuistregel is dat we medewerkers betrekken in functie van de impact die ze hebben op de realisatie en het welslagen van de nieuwe structuur. De oefening gebeurt erg grondig en volgt een duidelijke methode. We ontwerpen eerst de structuur rond de kernprocessen van De Winning. Vervolgens bepalen we op welk niveau dingen geregeld kunnen worden. Daarbij vertrekken we systematisch vanuit de stelling dat we verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen tenzij we een goede reden hebben om ze elders, meer centraal, te leggen.

Ronnie Leeters  
Organisatiecoach InProfiel

## erkenningen



- Erkenning aannemer klasse 1 voor categorie G3, beplantingen
- Erkenning aannemer klasse 2 voor categorie C3, niet-elektrische verkeerstekens langs verbindingswegen, allerhande, niet-elektrische veiligheidsinrichtingen, afsluitingen en schermen



- FAVV
- Erkend hoeveproducent
- Gecertificeerd bioproducent met biogarantie



- Vergunning 'groenezorginitiatief'



- Erkenning arbeidszorg
- AMA (erkenning begeleider arbeidsmatige activiteiten)



- Erkend bosexploitant



- Erkenning maatwerkbedrijf (sociale werkplaats)
- Erkenning lokale diensteneconomie
- Erkenning arbeidszorg
- Sociaal herinschakelingsbedrijf



# 4

## winning cijfers

### onze cijfers

De financiële cijfers zijn een optelsom van de 4 vzw's van De Winning (dus geen echte consolidatie).

De cijfers voor vzw Maatwerk worden gecontroleerd door een commissaris.  
De cijfers van alle andere vzw's door een bedrijfsrevisor.

| De Winning                 | actual 31/12/2017 | actual 31/12/2018 | afwijking %      |
|----------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| omzet                      | 5.522.241         | 5.754.406         | 4,20 %           |
| subsidies                  | 4.626.418         | 4.340.273         | -6,19 %          |
| andere bedrijfsopbrengsten | 429.073           | 551.802           | 28,60 %          |
| <b>bedrijfsopbrengsten</b> | <b>10.577.732</b> | <b>10.646.481</b> | <b>0,65 %</b>    |
| grondstoffen               | 862.954           | 962.566           | 11,54 %          |
| goederen & diensten        | 1.623.004         | 1.762.634         | 8,60 %           |
| bezoldigingen              | 7.377.222         | 7.292.506         | -1,15 %          |
| afschrijvingen             | 522.975           | 664.976           | 27,15 %          |
| andere bedrijfskosten      | 38.715            | 34.010            | -12,15 %         |
| <b>bedrijfskosten</b>      | <b>10.424.870</b> | <b>10.716.692</b> | <b>2,80 %</b>    |
| <b>bedrijfsresultaat</b>   | <b>152.862</b>    | <b>-70 211</b>    | <b>-145,93 %</b> |

#### enkele vaststellingen

- De bedrijfsopbrengsten stijgen in 2018 met 0,65 % tegenover 2017.
- De 'omzet' stijgt met 4,2 %, terwijl de 'subsidies' dalen met 6,19 %.
- Het aandeel 'omzet' (54,04 %) wint aan belang tegenover de totale bedrijfsopbrengsten.  
De subsidies vertegenwoordigen nog 40,76 % t.o.v. 43,74 % in 2017 en 58 % in 2012.
- De bedrijfskosten stijgen in 2018 sterker (+2,8 %) dan de bedrijfsopbrengsten (+0,65 %).
- Het investeringsbudget 2018 bedroeg 545.661 euro en werd volledig met eigen middelen gefinancierd.
- De afschrijvingen zijn sterk gestegen ten opzichte van 2017 (+27,15 %), wat onder andere leidt tot een negatief bedrijfsresultaat.

### financiële rapporteringscyclus

#### dagelijkse opvolging rekeningstand

[ financieel manager ]

#### maandelijkse opvolging rekeningstand

[ financieel manager ]  
[ algemeen directeur ]

#### maandelijkse analyse resultaten van sommige kostenplaatsen

[ financieel manager ]  
[ algemeen directeur ]  
[ BU-verantwoordelijke ]

#### analytische en algemene resultaten per kwartaal per BU en per vzw

[ financieel manager ]  
[ algemeen directeur ]  
[ BU-verantwoordelijke ]  
[ raad van bestuur ]

#### jaarlijkse neerlegging balans en resultaten

[ financieel manager ]  
[ algemeen directeur ]  
[ BU-verantwoordelijke ]  
[ raad van bestuur ]  
[ ondernemingsraad ]  
[ algemene vergadering ]

**- personeelsbestand** per 31/12/2018

| VTE                                                                    | 2018          | 2017          |
|------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| monitoren en trajectbegeleiders                                        | 41,73         | 41,25         |
| administratie en management                                            | 18,76         | 19,71         |
| <b>bedienden</b>                                                       | <b>60,49</b>  | <b>60,69</b>  |
| VZW LDE                                                                | 39,70         | 35,00         |
| VZW SW*                                                                | 150,37        | 140,20        |
| * [ waarvan SW (doelgroep) boven contingent 4,02 (2018) en 2,55 (2017) |               |               |
| * [ waarvan arbeiders niet-doelgroep 6,77 (2018) en 3,97 (2017)        |               |               |
| <b>arbeiders</b>                                                       | <b>190,07</b> | <b>181,72</b> |
| <b>totaal aantal contractuelen [ A ]</b>                               | <b>250,56</b> | <b>242,41</b> |

### trajecten onder verschillende statuten binnen De Winning in de loop van 2018

|                                                       |      |      |
|-------------------------------------------------------|------|------|
| medewerkers via OCMW (art. 60)                        | 17   | 31   |
| opleidingstraject GOB (aantal gestarte MOOs)          | 0    | 106  |
| medewerkers AZ (vaste plaatsen op 31/12)              | 52   | 44   |
| aantal personen met BIO (1)                           | 12   | 20   |
| aantal personen met BVS en activeringsstages (1)      | 32   | 27   |
| aantal personen in ander soort stage (1)              | 25   | 46   |
| aantal personen als jobstudent                        | 18   | 18   |
| interim (gemiddelde VTE op jaarbasis, sociale balans) | 0,03 | 0,46 |

|                                               |               |               |
|-----------------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>totaal aantal niet-contractuelen [ B ]</b> | <b>156,03</b> | <b>292,46</b> |
|-----------------------------------------------|---------------|---------------|

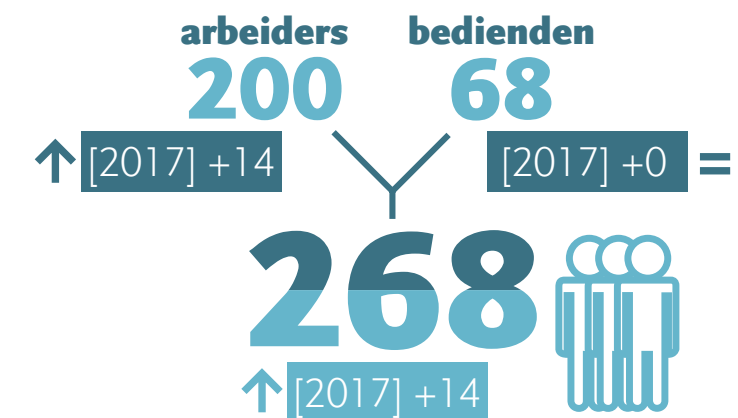
|                                                |                              |                              |
|------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| <b>totaal aantal personeelsleden [ A + B ]</b> | <b>405,59</b> <sup>(1)</sup> | <b>534,87</b> <sup>(1)</sup> |
|------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|

■ (1) verschil te verklaren door cursisten GOB die niet langer meegeteld worden door fusie met vzw Emino

■ afkortingen zie pagina 53

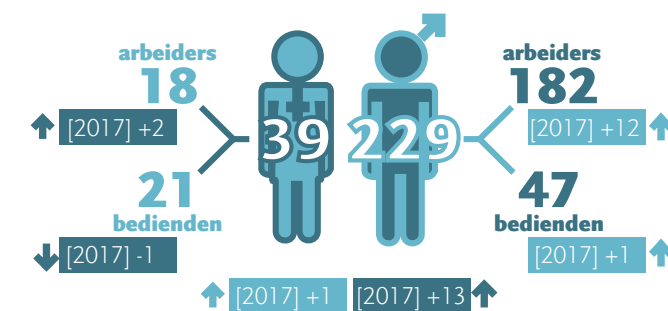
## kerncijfers in personen

**personeelsbestand: aantal personen**



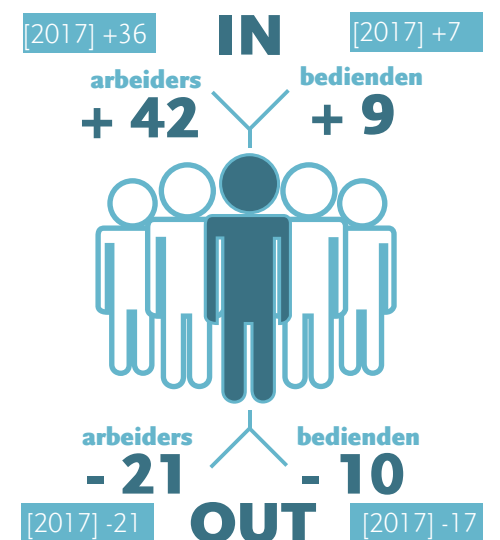
- stijging arbeiders onder andere door kleine uitbreiding LDE en aanwerving assistent werkleiders

**gender**

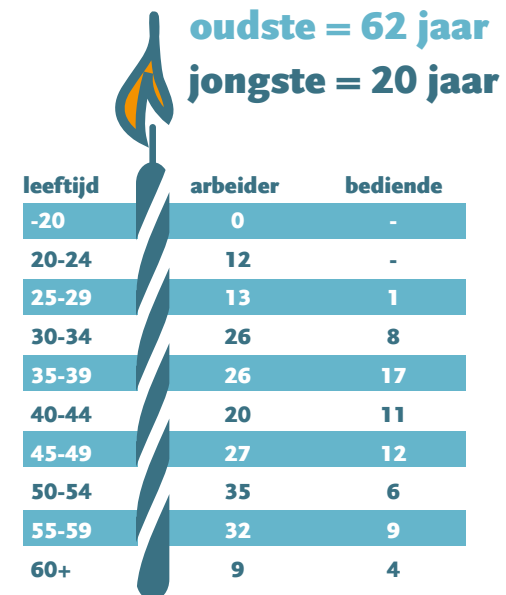


[2017] : verschil 2017 t.o.v. 2018

**personeelsverloop**



## leeftijd



[arbeider] jongste: 20j. | oudste: 64j.  
[bediende] jongste: 27j. | oudste: 62j.

## land van herkomst



|                      |         |                |   |
|----------------------|---------|----------------|---|
| <b>BELG</b>          | 91,04 % | [2017] -1,87 % | ↓ |
| <b>EUROPEES</b>      | 4,48 %  | [2017] +0,54 % | ↑ |
| <b>NIET-EUROPEES</b> | 4,48 %  | [2017] +1,33 % | ↑ |

## opleiding

**1921,90 uren opleiding**  
**104 personen**

|             | #pers. | gem.#uren<br>/pers. |
|-------------|--------|---------------------|
| omkadering  | 51     | 10,20               |
| cursisten   | 0      | 0                   |
| arbeider    | 35     | 23,30               |
| arbeidszorg | 7      | 30,70               |
| andere      | 11     | 34                  |

## woon-werkverkeer

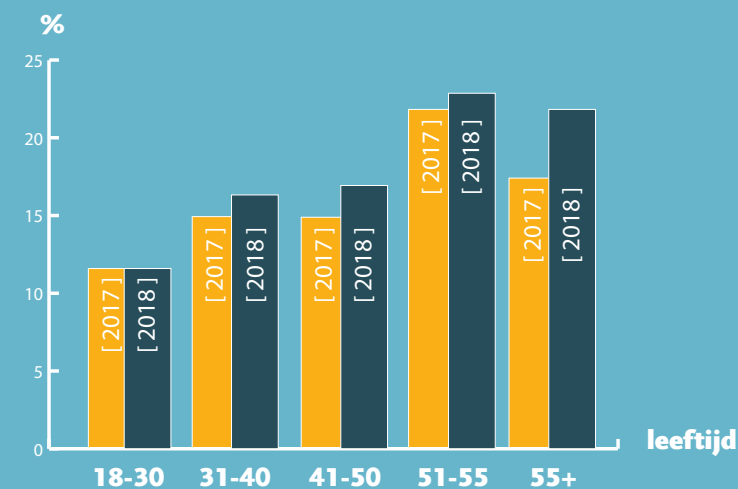


## absenteïsme

**Met absenteïsme bedoelen we ongerechtvaardigde afwezigheden en afwezigheid door ziekte (met en zonder loonkost).**

Het absenteïsme van de bedienden wordt berekend en opgevolgd volgens de Bradfordfactor (dit is een middel om de afwezigheidsgraad van de werknemers en de hinder ervan voor de organisatie te meten). Sinds 2016 worden er ook aparte absenteïsmecijfers bijgehouden.

Voor de arbeiders wordt het absenteïsme maandelijks geanalyseerd op het niveau van de activiteit en locatie. Op basis van de rapporten kan de BU-verantwoordelijke samen met de monitors en trajectbegeleiders analyses maken, conclusies trekken en acties ondernemen.



■ Het absenteïsme van de arbeiders is gestegen met 1,96 % tot 17,96 % tegenover 2017.

■ De groep arbeiders tussen 51-55 jaar heeft het hoogste absenteïsmecijfer: dit door een combinatie van verschillende factoren waaronder de aard van het werk in de groensector.

■ Voor de bedienden zitten we aan een ziekteverzuim van 5,86 % tegenover 5,68 % in 2017.

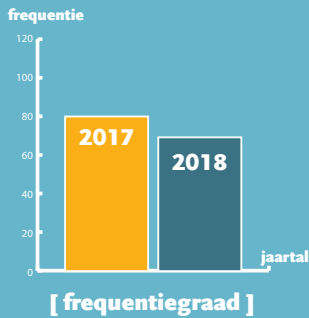
**[ absenteïsme per leeftijdscategorie arbeiders ]**

## veiligheid en gezondheid

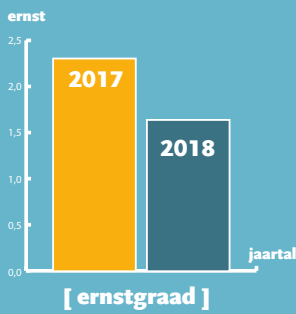
**In 2018 kenden we bij De Winning een daling van de arbeidsongevallen. 30 arbeidsongevallen op een totaal van 422.892 arbeidsuren.**

De belangrijkste oorzaken van deze arbeidsongevallen waren:  
[ vallen, uitglijden en struikelen: 4 ]  
[ ongevallen met machines: 6 ]  
[ kneuzingen: 4 ]

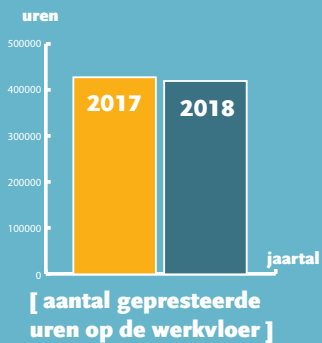
De ongevallen zijn vooral te wijten aan de aard van het werk en ons specifiek doelpubliek. Het groter risico dat ontstaat uit de aspecifieke activiteiten van onze organisatie werd uitvoerig besproken met het Federaal agentschap voor beroepsrisico's en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.



aantal ongevallen tegenover het aantal gepresteerde werkuren



aantal dagen werkverlet tegenover het aantal ongevallen



## de belangrijkste preventieve acties

**We blijven werken aan veiligheid in al zijn aspecten op onze werkvloer.**

### ■ signalisatie op werven

Signalisatie op voertuigen, opmaken infofiche.

### ■ sensibilisering arbeidsongevallen

Opmaken en bespreken arbeidsongevallenanalyse. Regelmatig updaten tijdens overleg met monitoren.

### ■ gezondheid werknemers

Rookstopbegeleiding: 12 werknemers namen deel aan de 3 sessies.

### ■ sensibilisering rond Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's)

Oplijsten PBM's voor Natuur & Groen en KarWij.

### ■ ergonomie

Plaatsen nieuwe grote koelcellen, aankoop nieuwe keukentoeestellen om ergonomie te verhogen, aankoop hefbruggen voor Natuur & Groen.

### ■ procedure moederschapsbescherming

Uitschrijven en bespreken procedure.

### ■ inventaris en risicoanalyse van de werkposten binnen De Winning

Bespreken preventieprofielen met management en arbeidsgeneesheer. Aanpassen frequentie medische onderzoeken.

## preventiebeleid [ beter voorkomen dan genezen ]

- Broeders van Liefde: preventieadviseur niveau 1
- De Winning: preventieadviseur niveau 2
- Elke vestiging heeft een preventieadviseur niveau 3
- Samenwerking IDEWE

Deze preventieadviseurs plegen regelmatig overleg.





## ecologische voetafdruk

Hieronder geven we een overzicht van ons energie-, water- en gasverbruik. De groei van De Winning brengt meer verbruik met zich mee.

### energie

#### ■ vestiging Lummen

Het elektriciteitsverbruik bleef ongeveer gelijk van 167.725 kWh in 2017 naar 167.567 kWh in 2018. In Lummen hanteren we voor het waterverbruik een verdeelsleutel samen met de collega's van Sint-Ferdinand. Daardoor kennen we het correcte verbruik niet.

#### ■ vestiging Kortenaken

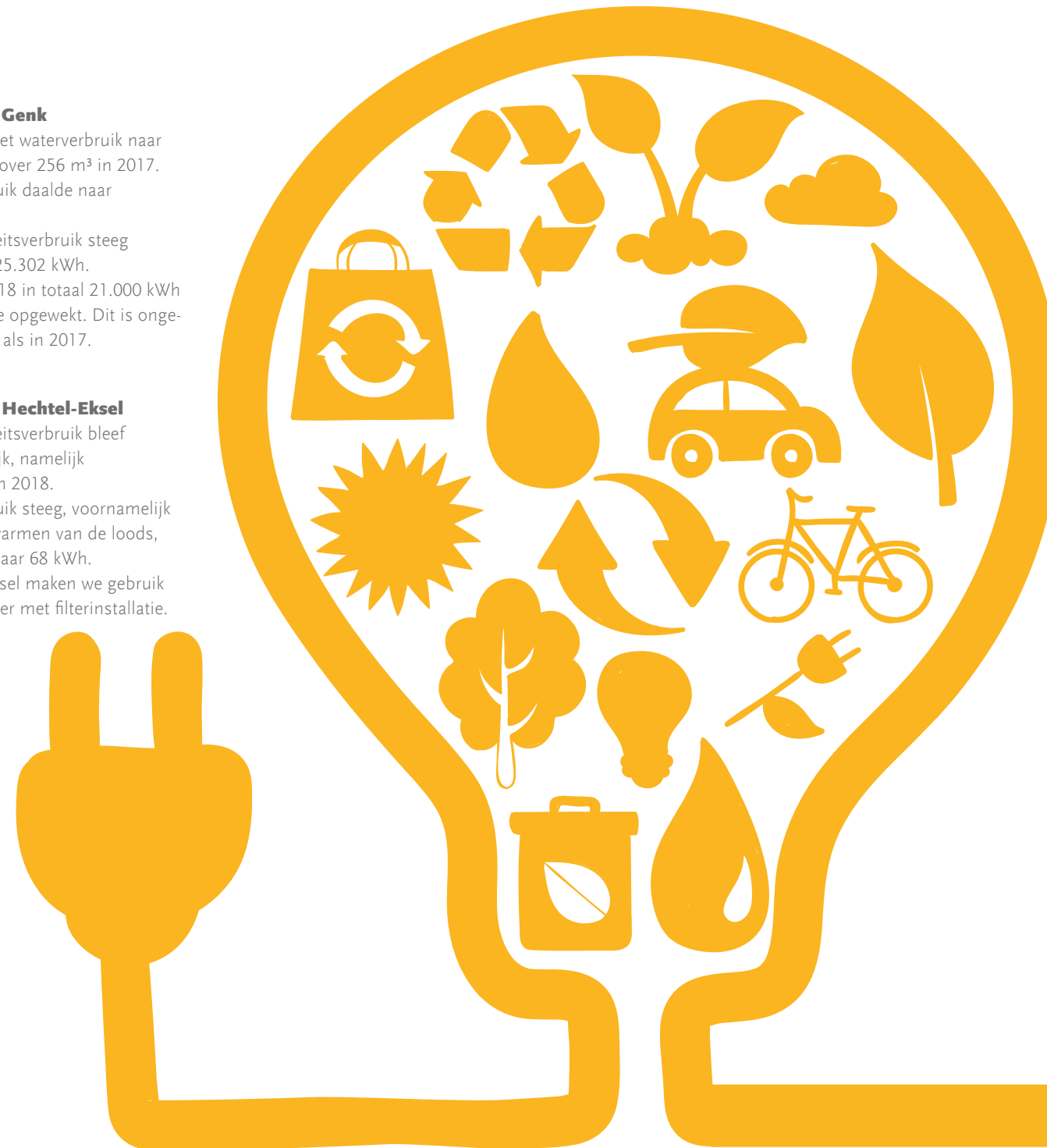
Het waterverbruik daalde van 334 m<sup>3</sup> in 2017 naar 209 m<sup>3</sup> in 2018. Het elektriciteitsverbruik bleef ongeveer gelijk aan dat van 2017, namelijk 52.048 kWh. Er werd in 2018 in totaal 6.500 kWh zonne-energie opgewekt.

#### ■ vestiging Genk

Hier daalde het waterverbruik naar 143 m<sup>3</sup> tegenover 256 m<sup>3</sup> in 2017. Het gasverbruik daalde naar 11.812 kWh. Het elektriciteitsverbruik steeg lichtjes naar 25.302 kWh. Er werd in 2018 in totaal 21.000 kWh zonne-energie opgewekt. Dit is ongeveer evenveel als in 2017.

#### ■ vestiging Hechtel-Eksel

Het elektriciteitsverbruik bleef ongeveer gelijk, namelijk 17.484 kWh in 2018. Het gasverbruik steeg, voornamelijk door het verwarmen van de loods, van 44 kWh naar 68 kWh. In Hechtel-Eksel maken we gebruik van grondwater met filterinstallatie.



### duurzaam kiezen

■ We hebben in 2018 handgereedschap (bosmaaiers en heggenscharen) aangekocht op accu om lawaai en uitstoot te beperken (Lummen en Genk). Totaal investeringsbedrag: 20.000 euro.

■ De carpoolparking in Lummen werd uitgereid met maar liefst 5 plaatsen.

■ We schakelden over naar 100 % groene stroom door het afsluiten van een raamcontract op niveau van de Broeders van Liefde.

■ In Lummen werd de halogeenverlichting rond de gebouwen vervangen door LED.

■ Plastieken zakken werden verbannen en vervangen door katoenen KarWij-draagtassen.

■ E-facturatie: inkomende en uitgaande facturen worden, bij voorkeur, niet langer per post verstuurd of ontvangen maar via de digitale weg.

### biodiversiteit

■ In onze vestiging in Genk doet het bijenhotel zijn werk.

■ Er werd verder geïnvesteerd in pesticidevrije onkruidbestijding.

■ In Genk werd ook dit jaar tijdens de winterperiode een voederplaats voor vogels ingericht. Hierdoor mochten we kennismaken met tal van vogels zoals merels, waterhoenen, eksters, kraaien, vinken, koolmezen, pimpelmezen, fazanten, roodborstjes, bosduiven, grote bonte spechten, winterkoninkjes, heggemussen, staartmezen en zwarte roodstaarten.

■ Onze vestiging in Hechtel-Eksel werkt aan meer biodiversiteit in Bosland. Door met trekpaarden te werken, worden de bossen minder verstoord, raakt de onderbegroeiing minder beschadigd en wordt de bodem niet verdicht. Dit heeft een positieve invloed op de typische bosflora in Bosland.



## duurzame, maatschappelijke acties

**De Winning neemt vaak deel aan (thematische) netwerkmomenten georganiseerd door vakorganisaties, werkgeversgroeperingen, overheid en andere stakeholders. Daarnaast nemen we zelf regelmatig initiatieven om onze producten en diensten onder de aandacht te brengen.**

stakeholders waar we strategisch, structureel of projectmatig mee samenwerken



### opendeurdag

Op 6 mei 2018 organiseerden we samen met de scholen voor buitengewoon onderwijs Sint-Ferdinand onze jaarlijkse opendeurdag in Lummen. Gecombineerd met de Dag van het Trekpaard, infostands van diverse partnerorganisaties en een lokale boerenmarkt, was dit een meer dan geslaagd netwerkmoment.

### Farmers Bar

Van maart tot en met september organiseerden we in ons Eetkafé in Lummen een keer per maand een afterworkevent om onze producten in de kijker te zetten. Elke Farmers Bar had een ander 'twisted' boerderijthema en was met livemuziek, een koeienparade, drank en hapjes ...

### warmste week

In het kader van De Warmste Week van Studio Brussel organiseerden we in Lummen een koekjesactie en verkochten we in Genk bloembollen. Dit alles ten voordele van Pleegzorg Limburg.

We namen deel aan de 'Warmathon' in Genk van Studio Brussel in het kader van De Warmste Week.

### maatschappelijke acties

■ We ondersteunen 'Vinne Markt', een korte-keten-markt waar lokale producten en bioproducten centraal staan.

■ We maken deel uit van het overleg van de provincie Vlaams-Brabant rond sociale economie en horeca.

■ We maken deel uit van het overleg van de provincie Limburg rond sociale economie en arbeidszorg.

■ Houtverkoop ten voordele van een project tegen kinderarmoede. In samenwerking met het OCMW van Hechtel-Eksel sprokkelden we hout.

■ In Zoutleeuw maakten we voor de Landbouwrap een maïsdoolhof van 3 ha. Een goede manier om de band tussen boer, verenigingen, provincie en de stedelingen aan te halen. De opbrengst ging integraal naar de plaatselijke St-Vincentius voedselbank 'Den Boom' en de meewerkende jeugdverenigingen.



## personeelsbeleid

### werken met passie en verbondenheid

Vanuit de visie dat de wereld sneller wijzigt en steeds vaker voor cruciale uitdagingen staat, is het belangrijk om als organisatie wendbaar te zijn. De Winning wil daarom een innovatieve arbeidsorganisatie worden. Concreet betekent dit dat onze werknemers zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid krijgen om met een veranderende context te kunnen omgaan. Daarvoor is er structuur en cultuur nodig, alsook competente werknemers.

In 2018 werkten we daaraan onder meer met het ESF-project rond duurzaam loopbaanbeleid. We zetten in op het verduidelijken van verantwoordelijkheden en bevoegdheden en werkten draaiboeken uit over leiderschap en veerkrachtbeleid.

Door onze organisatiestructuur op te delen in verschillende business-units, ontwikkelden we verder. Maar het ontwerp van onze organisatie is nog niet klaar. Op basis van wat we de voorbije jaren leerden, moeten we het ontwerp nog verder verfijnen.

De korte-keten-visie van KarWij roept vragen op over de indeling van de businessunits in Land- & Tuinbouw, Voeding & Distributie en Horeca. Onder leiding van een erkende consultant in innovatieve arbeidsorganisatie boog een werkgroep met medewerkers van de betrokken werkvloeren zich over dit vraagstuk. Het resultaat is een aangepaste organisatiestructuur met 2 businessunits: Landbouw & Voeding en Duurzame Horeca.

Daarnaast stelden we vast dat er bij de vorige organisatiewijziging sterk is ingezet op de verzelfstandiging van de businessunits, maar dat er te weinig is nagedacht over de concrete invulling van die autonomie. Zo zijn de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de bedrijfsunits enerzijds en de verschillende centrale ondersteunende diensten anderzijds, niet duidelijk genoeg. Hiermee gaan we verder aan de slag in 2019.

### digitale vaardigheden

Dankzij de steun van de Koning Boudewijnstichting konden we investeren in de digitale vaardigheden van onze werknemers. De aanwezigheid van tablets op het werkterrein en laptops op de werkvloer wordt zeer positief ervaren. Het zette ons aan om meer te investeren in tablets, laptops en coaching op de vloer.

### uitbreiden activiteiten kwetsbare doelgroepen

Ondanks dalende subsidies voor kwetsbare groepen, zoals de daling van de subsidies voor arbeidszorg, zetten we toch extra in op begeleiding. Het team van trajectbegeleiders werd uitgebreid, zodat bijvoorbeeld schoolstages van kwetsbare groepen een kwaliteitsvolle opvolging kregen.

We volgden de wijzigingen rond het werk-zorgdecreet op en verwelkomden in 2018 onze eerste medewerkers in 'arbeidsmatige activiteiten' (AMA).

Door netwerking en intern overleg bereidden we ons voor op het maatwerkdecreet dat van start ging op 1 januari 2019. Onze begeleidingsplannen voor de diverse doelgroepen op onze werkvloer werden in dat kader opgefrist.





operationeel

# engagements

De duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties vormen de rode draad voor onze werking. Het gaat om een lijst maatregelen voor het behoud van onze planeet en het welzijn van zijn bewoners. Concreet stellen de Verenigde Naties zich aan de hand van 17 'Sustainable Development Goals' (SDG's) tot doel om tegen 2030 de armoede uit de wereld te bannen, de levens te verbeteren en de planeet te beschermen.

Met dit verslag brengen we verder de manier in kaart waarop we binnen De Winning, samen met medewerkers en partners, aandacht geven aan duurzaam ondernemen.

Binnen de Winning staan 5 doelstellingen centraal:

- **SDG 8: eerlijk werk en economische groei:** bevorder inclusieve en duurzame economische groei, tewerkstelling en degelijk werk voor iedereen.
- **SDG 10: ongelijkheid verminderen:** dring ongelijkheid in en tussen landen terug.
- **SDG 12: verantwoorde consumptie en productie:** verzeker duurzame consumptie en productiemethodes.
- **SDG 15: leven op het land:** beheer de bossen duurzaam, bestrijd woestijnvorming, stop de verarming van de bodem en keer ze om, stop het verlies van de biodiversiteit.
- **SDG 17: partnerschap om doelstellingen te bereiken:** revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

Naast de 5 voornoemde hoofddoelstellingen werkt De Winning uiteraard ook nog rond andere belangrijke thema's:



## onze verwezenlijkingen volgens de duurzaamheidsdoelstellingen

We geven een overzicht van de acties die we binnen onze verschillende businessunits ondernamen. Daarnaast geven we aan waarop we ons in 2019 zullen focussen.



# natuur & groen

## VERBINDEN VAN MENS EN NATUUR

**Binnen onze unit Natuur & Groen ligt de focus op groenonderhoud en natuur-, bos- en landschapsbeheer. Met respect voor mens en milieu werken we aan meer diversiteit in onze leefomgeving. Een degelijke uitrusting, een uitgebreid machinepark en goed opgeleide medewerkers die hun job met kennis en passie doen, zorgen voor een professionele uitvoering.**

Onze activiteiten binnen de afdeling Natuur & Groen worden uitgevoerd vanuit vier vestigingen verspreid over Limburg en Vlaams-Brabant: Lummen, Hechtel-Eksel, Genk en Kortenaken. Zo kunnen we onze klanten efficiënt bedienen. Samen met hen zoeken we de beste oplossingen. Op die manier gaan we verder dan klant-leverancierverhouding maar streven we naar echte partnerschappen.

### onze klanten

#### BOS EN NATUUR

gemeenten  
bosgroepen  
BOS+  
Regionale Landschappen  
bedrijven

#### ONDERHOUD

gemeenten  
OCMW's  
bedrijven

Bossen en natuurgebieden vormen het leefgebied van vele plant- en diersoorten, ze zijn de longen van onze aarde en voorzien ons van grondstoffen. We moeten er dus zorgvuldig mee omspringen.

Onze groenploegen zorgen voor een kwaliteitsvolle uitvoering van onder andere het aanleggen en onderhouden van wandel-, fiets- en ruiterspaden, speelbossen, hondenloopweides, het beheer van heide- en landduinen, het vellen en snoeien van bomen, het aanplanten en onderhouden van bossen en hagen, het bestrijden van Amerikaanse vogelkers ...

Daarnaast ondersteunen we ook de groendiensten van gemeenten en OCMW's bij het groenonderhoud van hun terreinen, het grasmaaien, scheer- en snoeiwerken, het omvormen van plantperken naar bloemenweides ...



#### Waardig werk en economische groei

■ Voor de afdeling LDE (Lokale Diensten Economie) in Lummen (begraafplaatsen) namen we 5 voltijdse medewerkers in dienst. Binnen Maatwerk kwamen er in Hechtel-Eksel 2 fulltime werknemers bij.

■ In 2018 steeg de omzet.

■ In 2018 kenden we grillige weersomstandigheden. Op extreem warme dagen deelden we extra water uit en lasten we meer pauzes in. Bij stormweer werd er niet gewerkt in bossen en openbare parken.

■ We investeerden in nog meer ergonomisch materiaal en in het onderhoud van het huidig machinepark.



#### Verantwoorde consumptie en productie

■ We zetten de eerste stappen om meerwaarde te geven aan de restproducten van onze activiteiten: boomstammen verzagen tot meubelhout, schillen van acacia voor constructiehout en chippen voor de biomassa en compostering. In 2019 zetten we daar zeker verder op in.



#### Leven op het land

■ We zetten verder in op alternatieve onkruidbestrijding: handmatig wieden, mechanische bewerking, branden, ...

■ We stelden ons tot doel om in 2019 de zoektocht naar andere werkmethoden dan het onkruidbranden te verkennen.

■ Voor het gros van onze klanten zetten we meer in op biodiversiteit. We plaatsten bijvoorbeeld een insectenhotel op het stadhuis van Hasselt, we werkten mee aan de ontwikkeling van gebieden voor de nachtzwaluw in Bosland, we hielpen mee aan het herstellen van de landduinen in het natuurgebied In den Brand te Hechtel-Eksel.



#### Partnerschap om doelstellingen te bereiken

■ We zetten nog meer in op samenwerking met de maatwerk-groenbedrijven in Limburg. Door regelmatig te overleggen proberen we van elkaar te leren en mekaar te ondersteunen in onze rol als maatwerkbedrijf. Zo maken we van concurrenten concullega's.

## feit

■ Om nog meer in te zetten op tewerkstelling en te voldoen aan de toenemende werkaanvragen stelden we 4,02 fulltime medewerkers boven contingent Maatwerk tewerk in 2018.

■ Er kwamen ook gesubsidieerde medewerkers bij: 2 fulltime medewerkers bij Maatwerk, 1 bij Lokale Diensten Economie.

■ We plantten meer dan 40.000 stuks bosgoed aan! Eens deze bomen volwassen, is dat goed voor een gemiddelde CO2-captatie van 960.000 kg.  
bron: <https://www.encon.be/nl-BE/berekening-co2-compensatie-bomen>

■ Om onze machines een tweede leven te geven, gaven we onze afgeschreven machines van Stihl een opfrisbeurt en schonken we ze weg aan de tuinbouwafdeling van buso Sint-Ferdinand.

■ De Parkrangers stonden in voor het onderhoud van 5.579 km wandelpaden.

■ 1.056.150 liter zwerfvuil werd er geruimd door De Parkrangers.



## **Duurzaam ondernemen ligt in onze natuur!**

Natuur, klimaat en duurzaamheid. Het zijn zowel lokaal als internationaal de kernwaarden voor de toekomst. En gelukkig worden ze steeds meer omarmd. Onze diverse natuur, een stabiel klimaat en een duurzame samenleving zijn waardevolle, maar ook kwetsbare goederen. Zo hebben we kwaliteitsvolle open ruimte nodig voor klimaatbuffering, biodiversiteit, voedselproductie, maar ook om te fietsen en te wandelen. En je hoeft zelfs niet van de natuur te houden om er de voordelen van te krijgen. Jazeker, de natuur zorgt voor onze gezondheid, proper water, zuivere lucht, lekker eten en een gezonde leefomgeving.

### **Limburg betrapt!**

En net hier in Limburg liggen er aantrekkelijke mogelijkheden. 40 % van de Vlaamse natuur ligt in Limburg en 90 % van alle Vlaamse planten- en diersoorten komen hier voor. Niet voor niets wordt het groene Limburg dan ook de wieg van de Vlaamse natuur genoemd. Onze Limburgse natuurrijke landschappen zijn adembenemend mooi.

Maar al deze mooie landschappen gedijen niet vanzelf. Ze moeten onderhouden worden: maaien, snoeien, planten, ... kortom het beheer van deze natuurparels is de basis van succes. Als een veilige thuis voor de planten en dieren die erin leven; als de bron van zuivere lucht; als groen gezondheidscentrum voor de mensen die er wonen; als decors voor de vele toeristen. Natuurverenigingen zoals Natuurpunt en Limburgs Landschap en het Agentschap Natuur en Bos zorgen voor de vele spectaculaire natuurrijke landschappen. En samen met haar partners ontwikkelden de Regionale Landschappen een hoge en internationaal erkende kwaliteitsstandaard voor de vele fiets- en wandelpaden.

Maar dé succesfactor is toch wel 'De Parkrangers'. De landschapsambassadeurs die elke dag opnieuw instaan voor het beheer, de zorg én de kwaliteitsbewaking van ons mooie Limburgse Landschap en haar toeristische infrastructuur. Zo ontzorgen De Parkrangers de gemeenten voor het beheer van zowat 6.000 km wandelpaden! De Parkrangers zijn een project met de (h)erkenbare signatuur van de sociale economiebedrijven zoals De Winning. Dat verdient een dikke pluim!

### **Hoge socio-economische waarde**

Het hoeft geen betoog dat een natuurrijk landschap niet enkel goed is voor de natuur. Ook de socio-economische voordelen van een mooi landschap zijn enorm groot! Zo mooi dat er elk jaar duizenden toeristen afzakken naar Limburg om te wandelen, te fietsen en van de natuur te genieten. In 2018 waren er meer dan 4,2 miljoen fietsers en wandelaars die samen meer dan 100 miljoen euro besteedden! Door de financiering vanuit de provincie Limburg, Vlaanderen en de gemeenten kan Limburg bogen op een succesverhaal waarvoor heel wat regio's ons benijden. Een minimale investering met een maximaal resultaat. Dit waardevol menselijk en natuurlijk kapitaal mogen we nooit verloren laten gaan!

**Ignace Schops**

Directeur Regionaal Landschap Kempen en Maasland vzw  
President Europarc Federation | Goldman Prize Winner | Ashoka Fellow | Climate Leadership Corps



# karwij

## EERLIJK ETEN VAN ZAADJE TOT BORD

**De merknaam KarWij is de verzamelnaam voor alle diensten en producten van De Winning die met voeding te maken hebben.**

KarWij produceert voeding op een duurzame, eerlijke, integere en gezonde manier. Als hoeveproducent streeft De Winning naar een korte-keten-landbouw. Dit betekent dat wij het aantal schakels tussen ons en de eindklant zo laag mogelijk houden.

Wij proberen onze producten zoveel mogelijk rechtstreeks aan de klant te verkopen. Enkel zo kunnen wij verse en kwaliteitsvolle producten garanderen, zonder veel voedselkilometers of verpakkingsafval. Stuk voor stuk zijn het producten met een verhaal die met veel liefde en vakmanschap gemaakt of gekweekt worden.

We leveren bijvoorbeeld verse soep of lekkere broodjes aan scholen, bedrijven, gemeenten en we verzorgen de catering voor recepties, bedrijfsfeesten ...

### onze klanten

gemeenten  
bedrijven  
horeca  
particulieren  
scholen

Vanuit onze ambachtelijke bakkerij leveren we ook heerlijke koekjes en andere zoetigheden.

In onze hoevewinkel kunnen klanten maandelijks terecht voor vleespakketten. De dieren worden op onze eigen boerderij gekweekt op een natuurlijke en gezonde manier, volgens de principes van de biolandbouw. Er is keuze tussen varkens-, runds-, lamsvlees, kip en kalkoen.

Onze producten kan je proeven of kopen in koffiehuis en bakkerij ComPani (Houthalen), in hoevewinkel en eetkafeë De Winning (Lummen) en in onze bistro's: bistro Het Vinne (Zoutleeuw), bistro Bovy (Bolderberg) of bistro Martenshof (Heers).

Kort samengevat: KarWij staat voor lekker, puur en (h)eerlijk eten! Van zaadje tot op het bord. We laten niet alleen onze groenten, ons fruit en onze dieren groeien maar ook mensen met hun bijzondere talenten.



### Waardig werk en economische groei

■ We beslisten welke producten er op voorhand in de keuken in Lummen en in de bakkerij in Kortenaak gemaakt worden om zo de productie te verhogen.



### ongelijkheid verminderen

■ In bistro Het Vinne en bistro Martenshof organiseerden we voor het keukenpersoneel de CVO-opleiding tot hulpkok. Alle deelnemers slaagden!



### Verantwoorde consumptie en productie

■ We werkten ons keuzeaanbod verder uit.  
■ We pasten het watervalsysteem toe op onze leveranciers met daarbij de focus op maximale afname bij productie van De Winning en lokale leveranciers.



### Leven op het land

■ In Zoutleeuw maakten we voor de Landbouwwaad een maïsdoolhof van 3 ha. Een goede manier om de band tussen boer, verenigingen, provincie en de stedelingen aan te halen.  
■ We hielpen bij de organisatie van de Vinne Markt om de lokale boeren een duwtje in de rug te geven.  
■ We kochten verplaatsbare kalverhutten met buitenloop voor kalfjes tot drie maanden. Die zijn koel in de zomer en warm in de winter en hebben minder infectiegevaar.  
■ We maakten een mobiele stal voor de vleeskippen. Door die geregeld in de wei te verplaatsen, hebben de kippen steeds vers en proper gras. 's Nachts zitten ze er ook veilig voor vossen, marters, ...



### Partnerschap om doelstellingen te bereiken

■ We gingen een samenwerking aan met de vzw Autinet zodat studenten met ASS of autisme vakantiewerk kunnen doen in onze drie cvba's. Emino vzw en GTB lieten een twintigtal stages plaatsvinden in de cvba's.  
■ Samenwerking met lokale besturen in het kader van tewerkstellingsbeleid (o.a. art. 60).

## feit

Enkele weetjes over onze KarWij-producten ... hoeveel verkochten we van wat, hoeveel hebben we van wat, ...

- 35.000 koffietjes
- 10.000 PK biertjes
- 2.600 spaghetti's
- 200.000 liter biomelk
- 1.050 stukken appeltaart
- onze boederderij telt 40 koeien | 70 schapen | 200 Mechelse koekoeken
- 1 liter melk = 2 liter ijs
- 10 liter melk = 1 kg kaas
- 600 broden
- 1.200 stokbroden
- 345 kg koekjes
- 300 leveringen aan de voedselteams



EERLIJK ETEN

# KAR WIJ

VAN ZAADJE TOT BORD

ontdek het met de zeven waarheden  
van KarWij

lekker eten en drinken is  
de leukste manier om de  
wereld te veranderen

1

alles begint op de  
boerderij

2

groenten komen uit de grond,  
niet uit de supermarkt

3

patatjes horen langer in de  
oven dan in de vrachtwagen

4

voeg zoveel mogelijk  
liefde toe aan brood

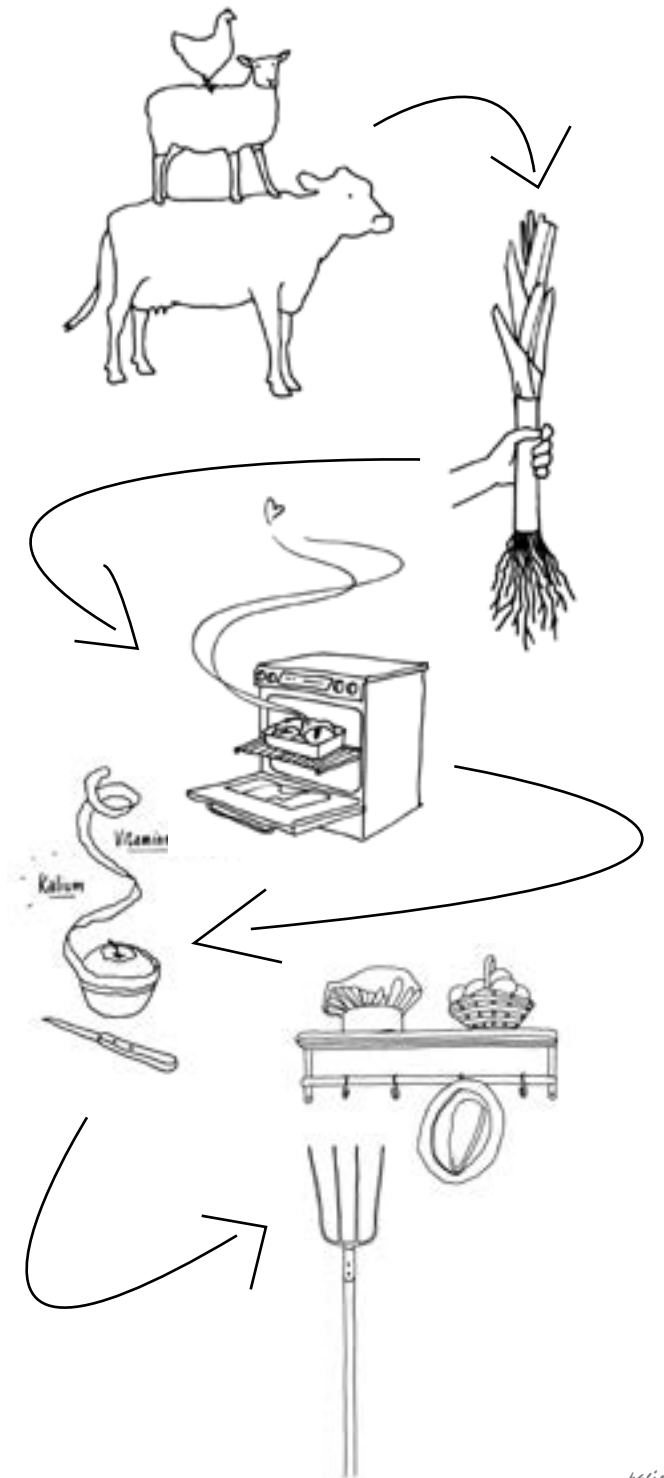
5

de hoevewinkel verkoopt  
groenten en fruit,  
geen plasticberg

6

welkom bij KarWij

7







# ambities 2019

WE KIJKEN NAAR  
ACHTER EN  
NEMEN MEE ...

- wagenpark milieuvriendelijker maken
- communicatie en branding Natuur & Groen:
  - | nichebepaling |
  - | uniformiteit over de vestigingen heen |
  - | UCLL studie |
- afbouwen tweetaktmachines en nog meer investeren in elektrische apparaten
- personeelsbeleid: clusters van monitoren: personeelsuitwisseling over de ploegen heen: uitwisseling kennis en expertise
- digitalisering verder doortrekken om op termijn papierloos te werken
- administratieve processen centraliseren met het oog op een beter machine- en materiaalbeheer
- duurzaam loopbaanbeleid verder uitbouwen
- in 2019 start ons project 'Klimaatmitigatie in een korte-keten-landbouwbedrijf'
- afronden evaluatie en bijsturing organisatiestructuur volgens IAO
- impactmeting op duurzame ontwikkelingsdoelstellingen
- stakeholdermeetings en opstellen materialiteitsindex

# 6

## partnerschappen

**De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN kunnen enkel gerealiseerd worden met een sterk engagement voor internationale partnerschappen en samenwerking. SDG 17 wil onder meer doeltreffende openbare, publiek-private en maatschappelijke partnerschappen aanmoedigen en bevorderen, voortbouwend op de ervaring en het netwerk van partnerschappen.**

De Winning is medeoprichter en vaste partner van bistro Het Vinne cvba, bistro Martenshof cvba, bistro Bovy cvba, emino vzw, Talea cvba-so en Centrum Duurzaam Groen vzw.

Daarnaast was er in 2018 ook de opstart van 'Locanet' (Locaal Caritas Netwerk) Limburg en Vlaams Brabant (sectoroverschrijdend overleg op regionaal niveau tussen organisaties binnen de groep Broeders van Liefde).

Naast deze vaste partnerschappen zijn er binnen de verschillende business units nog diverse overlegmomenten die de samenwerking binnen de sector bevorderen.

### emino vzw

Sinds 1 januari 2018 bundelen De Ploeg, De Poort, De Winning Opleiding & Begeleiding, Jobcentrum en Job-Link hun krachten en expertise in Emino vzw. Haar missie is mensen duurzaam aan het werk helpen én houden. Emino is voor bedrijven, werknemers en werkzoekenden de referentie in Vlaanderen en Brussel wat betreft arbeidsbeperking, gezondheidsproblemen in combinatie met werk.

#### ondersteuning voor werkgevers

Emino informeert, adviseert en ondersteunt bedrijven bij thema's zoals rekrutering, re-integratie, inzetbaarheid, werkbaar werk, ... De vzw heeft ook een speciaal programma 'Kom op voor werk bij Kanker' waarbij het ondernemen helpt die geconfronteerd worden met medewerkers die met kanker te maken krijgen. Over die materie geeft ze ook opleidingen en advies op maat. Een consultant begeleidt de onderneming dan bij het uitwerken van een zorgzaam personeelsbeleid.

#### ondersteuning voor werkzoekenden en werknemers

Emino begeleidt werkzoekenden en werknemers bij het vinden van een job en tijdens een tewerkstelling. Ze richt zich daarbij op mensen die, om welke reden dan ook, moeilijk een job vinden of kunnen houden. De focus ligt op mensen met medische, mentale, socio-economische, psychische, fysieke of zintuiglijke beperkingen. De vzw biedt werkpleklers, begeleiding op de werkvloer, loopbaanbegeleiding en begeleidingstrajecten specifiek voor jongeren uit het deeltijds onderwijs aan.

#### vorming voor trajectbegeleiders

De vzw organiseert ook opleidingen voor coaches en trajectbegeleiders over bijvoorbeeld sociale wetgeving of mensen met autisme op de werkvloer. Daarnaast organiseert ze ook de workshop WERKR8! over hoe begeleiders werkzoekenden kunnen transformeren tot loopbaanondernemers.

# EMINO®

## Talea cvba-so

Talea is een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met een sociaal oogmerk. Het bedrijf werd eind 2014 opgericht door de 4 vzw's van De Winning. Talea is gespecialiseerd in het groenbeheer en -aanleg van bedrijventerreinen.

### samenwerking en participatie

Er werd gekozen voor een coöperatieve vennootschap omdat we sterk geloven in samenwerking tussen - en met mensen en bedrijven, maar ook in samenwerking tussen ondernemerschap, maatschappij en milieu. We zijn overtuigd dat participatie de beste manier is om te komen tot duurzame samenwerking. Klanten en medewerkers worden uitgenodigd om mee in het bad te springen door aandeelhouders te worden van Talea cvba-so. Talea overlegt regelmatig met haar natuurlijke partner De Winning Maatwerk over aanbestedingen en uitvoering van werken in wisselende onderaanneming. Inmiddels werkt Talea al samen met een twaalfstal sociale bedrijven.



### sociaal oogmerk

Vanuit sociaal oogpunt wil Talea zoveel mogelijk duurzame jobs creëren en mensen laten doorstromen naar het reguliere arbeidscircuit. Daarnaast wil ze een duurzame dienstverlening uitbouwen door een 'design & build'-concept van duurzame en ecologische bedrijfsomgevingen met de natuur als inspiratiebron.

### biodiversiteit

Met de zin 'Talea produceert biodiversiteit' aan het begin van haar missie en visie, neemt de organisatie een duidelijk standpunt in: Talea gelooft dat je biodiversiteit kan creëren op plaatsen waar je het niet verwacht, namelijk op bedrijventerreinen en hun omgeving. Door het landschap van de omgeving ook door te trekken op bedrijventerreinen, ontstaan er migratiemogelijkheden en rustpunten voor plant en dier. Op deze manier kunnen ook bedrijven hun verantwoordelijkheid opnemen.

## Centrum Duurzaam Groen vzw

Samen met het provinciebestuur Limburg, Hogeschool PXL en Limburg.net richtte De Winning in 2009 de vzw Centrum Duurzaam Groen op. Samen streven we naar een openbare ruimte waarin mens en omgeving in harmonie zijn en waarin welzijn, biodiversiteit en natuurwaarde geen holle begrippen vormen.

Iedere partner speelt zijn rol binnen deze samenwerking. Het provinciebestuur van Limburg wil het groene karakter van de provincie versterken en streeft naar een klimaatneutrale provincie. De Hogeschool PXL neemt een leidende rol voor wat kennisontwikkeling en wetenschappelijke knowhow betreft. De Winning op haar beurt speelt als maatschappelijk verantwoord ondernemer een voortrekkersrol in opleiding en tewerkstelling op maat en dit met een specialisatie in de sector natuur, bos, landschap en ecologisch groen. Limburg.net tot slot, wil als afvalintercommunale afval vermijden door de keuze voor duurzaam groen.

### vormingen

Centrum Duurzaam Groen verzamelt en deelt kennis via vorming en advies aan gemeenten, bedrijven en particulieren. De vzw organiseert zowel studiedagen, open opleidingen als opleidingen op maat over bijvoorbeeld boomslepen met het trekpaard, natuurlijk tuinieren, groendaken, wilde bijen, werking en onderhoud van machines en gereedschappen...

Daarnaast organiseert ze ook nog de AMBER-workshop om afvalarme, duurzame en natuurvriendelijke tuinen te promoten.

### projecten

Met de hulp van partners en stakeholders zet Centrum Duurzaam Groen ook projecten op die helpen om de vergaarde kennis in de praktijk om te zetten en anderen te inspireren om hun leefomgeving op een duurzame manier te verbeteren. Voor de gemeente Ham bijvoorbeeld realiseerde Centrum Duurzaam Groen een landschapsplan om de industriezone Truibroek aantrekkelijker te maken. Door slimme keuzes in groenaanleg draagt het plan bij aan een hogere biodiversiteit en natuurwaarde én een aangename werkomgeving.





Onder de businessunit 'Duurzame Horeca' zitten 3 bistro's. Allemaal onder de vorm van coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en sociaal oogmerk. In de Raad van Bestuur zetelen ook leden van andere organisaties zoals OC Sint-Ferdinand in Lummen, Asster in Sint-Truiden en Alexianen in Tienen. Op die manier versterken wij ons netwerk ook binnen andere sectoren.

## de winning bovy cvba-so

Bistro Bovy bevindt zich op het binnenplein van domein Bovy in Heusden-Zolder. Iedereen is hier welkom voor een lekker streekbier-tje, ijsje, pannenkoek, een kleine snack of een volwaardige maaltijd.

Het domein Bovy rond de bistro is een uitgestrekt wandelparadijs van 34 ha waar je geniet van de prachtige natuur van de Wijers. Er zijn verschillende wandelroutes, zoals het vlonderpad over en langs de vijvers. Bij het Hazenpad kan je je fantasie zijn werk laten doen bij de kunstige beelden. De Martin de Ijssvogeloute neemt je mee op verkenningstocht door het domein. Bistro Bovy is ook een erkend fietscafé en kan je bereiken via de fietsknooppunten 301 en 302. Verder is er een kinderboerderij, een imkerij, een hondenlosloopweide en een mooie speeltuin vlak naast de bistro.



## de winning vinne cvba-so

Bistro Het Vinne is te vinden in het gelijknamige provinciedomein in Zoutleeuw. Het domein Het Vinne is een natuurgebied van meer dan 100 ha en is een waar paradijs voor wie houdt van wandelen en/of vogeltjes spotten. Het Vinne ligt immers op een belangrijke vogeltrekroute en vanuit de kijktoren op het domein kan je zeldzame vogels zien.

Bistro Het Vinne is bovendien het vertrekpunt van verschillende wandelroutes die toegankelijk zijn voor kinderwagens en rolstoelen. Na de wandeling of een fietstocht (fietsknooppunten 48 en 191) kan je hier genieten van allerlei lekkers. Ook voor kinderen is Het Vinne een fantastische plek. Speciaal voor hen is er een speelbos, een zintuigen-beleefpad en een Olympisch pad. Terwijl de kinderen zich uitleven in de speeltuin, genieten de volwassenen van al het lekkers in de bistro; een streekbier-tje, een ijsje, een pannenkoek, een kleine snack of een volwaardige maaltijd.



## de winning martenshof cvba-so

Bistro Martenshof ligt in het schilderachtige dorpje Mettekeoven, te midden van de Haspengouwse natuur en fruitbomen. De bistro is ondergebracht in een prachtig gerestaureerde vierkanthoeve met een mooie tuin. Aan de voordeur vertrekken vier Grand Cru wandelingen die de mooiste plekjes van de streek aandoen. Zeker tijdens de bloesemperiode en fruitoogst is het hier prachtig. Ook het fietsroute-netwerk (fietsknooppunten 161 en 163) loopt langs bistro Martenshof.

Het Martenshof biedt meer dan alleen lekker eten. Wie een paar dagen van de mooie streek wil genieten, kan er ook overnachten. In de hoeve is er een studio voor twee personen, een woning voor zes personen en twee woningen voor acht personen.



7

## voor een betere wereld

hoe ontwikkelen we onze impact inzake duurzaamheid met SDG's als leidraad

De Winning is een inclusieve onderneming met als missie samen groeien en ondernemen. In 2012 startten we met een MVO-paspoort en een materialiteitsindex. Dat leidde in 2013 tot het eerste duurzaamheidsverslag. In het duurzaamheidsverslag van 2016-2017 vermeldden we voor het eerst de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties (SDG's) en onze wens om daaraan bij te dragen.

Onze missie, visie, strategie en cultuur vormen de basis voor onze inspanningen rond duurzaam sociaal ondernemerschap. Als we willen inspelen op de steeds sneller wijzigende omstandigheden waarin we moeten ondernemen, moeten we regelmatig nadenken over waarmee we bezig zijn. En vooral: we moeten vooruit kijken en onze impact op de samenleving transparant en tastbaar maken.

De SDG's zijn een belangrijk hulpmiddel om te communiceren over de impact die De Winning heeft op de maatschappelijke uitdagingen waar onze samenleving voor staat. We willen een beleid met visie en daadkracht tonen om onze medewerkers, partners en alle andere stakeholders te inspireren én te engageren voor een duurzamere toekomst.

Eind 2018 zijn we, onder begeleiding van een externe consultant, daarom gestart met de voorbereiding van de organisatie van verschillende overlegmomenten met onze stakeholders.

“

### Relevantie van stakeholderoverleg

Een stakeholderoverleg doe je niet zomaar. Je peilt naar wat je belanghebbenden belangrijk vinden, vandaag maar ook wat zij van je verwachten binnen 3 à 5 jaar: je luistert naar hen, vraagt verduidelijking en vooral, bekijkt je organisatie door de bril van die 'andere', met wat goed gaat en waar het beter kan, best (tijds)intensief.

Net dat is wat het management van De Winning dit voorjaar doet: in een dialoog gaan opdat alle betrokkenen, intern en extern vertegenwoordigd, mee (kunnen) vormgeven aan de toekomst van de organisatie. Ieder brengt haar/zijn expertise en ideeën mee, en draagt zo bij aan diversiteit in het gesprek. We zagen evenwel veel meer gebeuren: vertegenwoordigers uit verschillende organisaties leerden elkaar kennen, deelden hun kennis en wisselden kaartjes uit, het netwerk groeide en werd versterkt.

Eerste feedback van de deelnemers zelf is zeer positief en brengt tegelijkertijd ook uitdagingen mee: de gesprekspartners appreciëren de openheid waarmee De Winning in de wereld staat en het gesprek durft aan te gaan, kennen de organisatie nu (nog) beter, leerden bij over de SDG's en hoe deze voor een organisatie in het Vlaamse landschap toch ook relevant zijn, zelfs 'SDG 1 Geen armoede'. Zij geven ook ambities mee: een duidelijke vraag om als organisatie inclusie hoog in het vaandel te blijven dragen en te blijven vernieuwen voor alle medewerkers, in werkwijze, in producten en diensten, en ook wat nog beter kan... En natuurlijk de vraag wanneer ze de uitkomst van de hele oefening zullen vernemen. Meer hierover in het volgende duurzaamheidsverslag.

De meerwaarde voor management is duidelijk: de verworven inzichten vanuit de diverse perspectieven laten toe gericht de strategie uit te werken en, effectief en efficiënt in te zetten op samenwerking intern en extern.

Ilse Moens  
Passionate about sustainability (reporting)  
and impact measurement



GRI-4

We hebben dit duurzaamheids-rapport opgesteld op basis van de GRI-4 richtlijnen.

Volgende tabel geeft een overzicht van de GRI-4 indicatoren, die van belang zijn voor De Winning, alsook een verwijzing naar de pagina in dit document, waar deze indicatoren worden besproken.

Strategie en analyse

|      |                                                                                                                     |   |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| G4-1 | Verklaring van de leidinggevende over het belang van duurzaamheid voor de organisatie en/of strategie hiervoor..... | 5 |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

Organsiatieprofiel

|       |                                                                                                                                  |                       |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| G4-3  | Naam van de organisatie.....                                                                                                     | 10                    |
| G4-4  | Voorstelling van de producten en/of diensten.....                                                                                | 6 - 7                 |
| G4-5  | Locatie van het (hoofd)kantoor.....                                                                                              | 59                    |
| G4-6  | Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere).....                                                              | 11, 59                |
| G4-7  | Eigendomsstructuur en rechtsvorm.....                                                                                            | 7, 8, 9, 10, 14, 15   |
| G4-8  | Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).....                            | 8, 10, 11, 12, 13, 14 |
| G4-9  | Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.)..... | 16, 18                |
| G4-10 | Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz. ....                              | 18 - 22               |
| G4-11 | Percentage werknemers die onder de cao vallen.....                                                                               | 18                    |
| G4-12 | Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten).....                        | 32 - 40               |
| G4-13 | Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.....                              | 6, 7, 14              |
| G4-14 | Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'.....                                                                                  | /                     |
| G4-15 | Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft.....                                                                   | 15                    |
| G4-16 | Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.....                                       | 26                    |

Identificatie van materiële MVO-thema's en afbakening

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                |                |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| G4-17 | Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag).....                                                                                                                           | 6 - 8, 11 - 13 |
| G4-18 | Beschrijving tot stand komen van rapport.....                                                                                                                                                                                                                  | 5              |
| G4-19 | Overzicht materiële duurzaamheidsthema's.....                                                                                                                                                                                                                  | 52             |
| G4-20 | Overzicht materiële thema's die intern gelden.....                                                                                                                                                                                                             | 52             |
| G4-21 | Overzicht materiële thema's die extern gelden.....                                                                                                                                                                                                             | 52             |
| G4-22 | Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie (bv. fusies, overnames, verandering van het referentiejaar of verslaggevingsperiode en veranderingen met betrekking tot de aard van activiteiten of meetmethoden)..... | 6 - 8          |
| G4-23 | Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast.....                                                                                              | /              |

Overleg met belanghebbenden

|       |                                                                                                                                     |                          |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| G4-24 | Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.)..... | 5, 6, 7, 15, 26, 43 - 46 |
| G4-25 | Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.....                                          | 5, 6, 7, 15, 26, 43 - 46 |

|       |                                                                                                        |                          |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| G4-26 | Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, etc.).....                                         | 5, 6, 7, 15, 26, 43 - 46 |
| G4-27 | Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe de organisaite hiermee omgaat ..... | 5, 6, 7, 15, 26, 43 - 46 |

Verslagprofiel

|       |                                                                                                         |           |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| G4-28 | Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft..... | titelblad |
| G4-29 | Datum van het meest recente verslag.....                                                                | 55        |
| G4-30 | Verslaggevingscyclus.....                                                                               | jaarlijks |
| G4-31 | Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan.....                                      | 55        |
| G4-32 | Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie.....                                          | /         |
| G4-33 | Beleid rond externe verificatie.....                                                                    | /         |

Beheerstructuur

|       |                                                               |         |
|-------|---------------------------------------------------------------|---------|
| G4-34 | Beschrijving van de bestuursstructuur van de organisatie..... | 12 - 13 |
|-------|---------------------------------------------------------------|---------|

Ethiek en integriteit

|       |                                                                            |        |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|--------|
| G4-56 | Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie | 9 - 11 |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|--------|

Economische prestaties

[ Standaardindicatoren ]

|        |                                                                            |    |
|--------|----------------------------------------------------------------------------|----|
| G4-EC1 | Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd.....    | 16 |
| G4-EC4 | Financiële hulp ontvangen van de overheid (alle vormen van overheidssteun) | 16 |

[ Specifieke indicatoren ]

|       |                                                                                                   |   |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| EXTRA | Verbetering openbare ruimte, aantrekkelijkheid voor bewoners, investeerders, toeristen, enz. .... | / |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

Milieuprestatie-indicatoren

[ Standaardindicatoren ]

|         |                                               |                      |
|---------|-----------------------------------------------|----------------------|
| G4-EN3  | Energieconsumptie binnen de organisatie.....  | 24                   |
| G4-EN5  | Energie-intensiteit.....                      | 24                   |
| G4-EN6  | Reductie van energieconsumptie.....           | 25                   |
| G4-EN23 | Type afval en hoeveelheid.....                | /                    |
| G4-EN30 | Impact van transport op het klimaat.....      | /                    |
| G4-EN31 | Uitgaven om milieu-impact te verminderen..... | 25, 32 - 33, 36 - 39 |

[ Specifieke indicatoren ]

|         |                                                                                                       |                      |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| G4-EN1  | Materiaalverbruik.....                                                                                | /                    |
| G4-EN2  | Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen.....                            | 41                   |
| G4-EN11 | Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit..... | /                    |
| G4-EN12 | Impact van de organisatie op de biodiversiteit.....                                                   | 25, 32 - 33, 36 - 37 |
| G4-EN13 | Hoe beschermt de organsiatie de biodiversiteit en op welke wijze.....                                 | 25, 32 - 33          |
| G4-EN14 | Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten.....                  | 25                   |

|                                                 |                                                                                                                                      |                                  |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>G4-EN15</b>                                  | Uitstoot van broeikasgassen.....                                                                                                     | 20                               |
| <b>G4-EN19</b>                                  | Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.....                                      | 20                               |
| <b>Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk</b> |                                                                                                                                      |                                  |
| <b>G4-LA1</b>                                   | Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.). Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom)..... | 19 - 20                          |
| <b>EXTRA</b>                                    | Kwaliteit van arbeid.....                                                                                                            | /                                |
| <b>G4-LA6</b>                                   | Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentieïsme.....                                                        | 21 - 23                          |
| <b>G4-LA9</b>                                   | Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie.....               | 20                               |
| <b>G4-LA10</b>                                  | Programma's voor competentie management en levenslang leren.....                                                                     | 20                               |
| <b>G4-LA11</b>                                  | Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling.....                                 | 28 - 29                          |
| <b>G4-LA12</b>                                  | Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen.....                                 | 19 - 20                          |
| <b>Maatschappij</b>                             |                                                                                                                                      |                                  |
| <b>G4-SO2</b>                                   | Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden.).....                                     | 6 - 7, 10 - 25, 32 - 37, 42 - 49 |

Het MVO-paspoort volgens de sociale economie geeft de thema's weer die in dit verslag uitvoerig worden beschreven.

| <b>categorie</b>    | <b>economisch</b>                                                                                                                                                                                                                               | <b>milieu</b>                                                                                                                                                                                                                                      |                                                             |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| aspecten            | <div><div></div> economische prestaties</div> <div><div></div> indirecte economische afspraken</div>                                                                                                                                            | <div><div></div> energie</div> <div><div></div> afvalwater en afval</div> <div><div></div> algemeen</div> <div><div></div> biodiversiteit</div> <div><div></div> emissies</div> <div><div></div> transport</div> <div><div></div> materialen</div> |                                                             |
| <b>categorie</b>    | <b>sociaal</b>                                                                                                                                                                                                                                  | <b>maatschappij</b>                                                                                                                                                                                                                                | <b>productverantwoordelijkheid</b>                          |
| <b>subcategorie</b> | <b>arbeidsomstandigheden en volwaardig werk</b>                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                             |
| aspecten            | <div><div></div> werkgelegenheid</div> <div><div></div> verhouding werkgever en -nemer</div> <div><div></div> gezondheid en veiligheid</div> <div><div></div> opleiding en onderwijs</div> <div><div></div> diversiteit en gelijke kansen</div> | <div><div></div> lokale gemeenschap</div>                                                                                                                                                                                                          | <div><div></div> gezondheid en veiligheid van klanten</div> |

## afkortingen

|                |                                                                            |                |                                                                |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>AMA</b>     | Arbeidsmatige Activiteiten                                                 | <b>NEC</b>     | Normaal Economisch Circuit                                     |
| <b>ANB</b>     | Agentschap Natuur en Bos                                                   | <b>OC</b>      | Orthopedagogisch Centrum                                       |
| <b>AZ</b>      | Arbeidszorg                                                                | <b>OCMW</b>    | Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn                  |
| <b>BE</b>      | bedrijfseenheid                                                            | <b>OR</b>      | OndernemingsRaad                                               |
| <b>BIO</b>     | Beroepsinlevingsovereenkomst                                               | <b>PAPS</b>    | Preventieadviseur Psychosociale belasting                      |
| <b>BMI</b>     | Body Mass Index                                                            | <b>PEFC</b>    | Programme for the Endorsement of Forest Certification          |
| <b>BU</b>      | Business Unit                                                              | <b>PK</b>      | PaardenKracht                                                  |
| <b>BUM</b>     | Business Unit Manager                                                      | <b>POP</b>     | Persoonlijk Opleidings Plan                                    |
| <b>BUSO</b>    | Buitengewoon Secundair Onderwijs                                           | <b>PWA</b>     | Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap                         |
| <b>BVS</b>     | Beroepsverkennde Stage                                                     | <b>PXL</b>     | Professionals & Excellence                                     |
| <b>CPBW</b>    | Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het Werk                  | <b>RIZIV</b>   | Rijksinstituut voor Ziekte en InvaliditeitsVerzekering         |
| <b>cvba-so</b> | Coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid - sociaal oogmerk | <b>RvB</b>     | Raad van Bestuur                                               |
| <b>CVO</b>     | Centrum voor Volwassenonderwijs                                            | <b>SDG</b>     | Sustainable Develpment Goals                                   |
| <b>ERP</b>     | Enterprise Resource Planning                                               | <b>Siné</b>    | Sociale INschakelings Economie                                 |
| <b>ERSV</b>    | Erkend Regionaal Samenwerkingsverband                                      | <b>SIW</b>     | Subsidie Intensief Werkpleklerin                               |
| <b>FAVV</b>    | Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen                 | <b>SST</b>     | Steunpnt voor Sociale werkplaatsen                             |
| <b>GESCO</b>   | Gesubsidieerde contracten                                                  | <b>SW</b>      | Sociale Werkplaats                                             |
| <b>GIBO</b>    | Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen                            | <b>TAZ bis</b> | Tender Activering Zorg                                         |
| <b>GOB</b>     | Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding                                  | <b>TIW</b>     | Tender Intensief Werkpleklerin                                 |
| <b>GRI</b>     | Global Reporting Initiative                                                | <b>UCLL</b>    | University Colleges Leuven-Limburg                             |
| <b>GTB</b>     | Gespecialiseerde TrajectBegeleiding                                        | <b>FAPH</b>    | Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap               |
| <b>HHV</b>     | Hagelandse Haspengouwse Veeboeren                                          | <b>VDAB</b>    | Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding     |
| <b>HR</b>      | Human Resources                                                            | <b>VIVO</b>    | Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit |
| <b>IAO</b>     | Innovatieve Arbeids Organisatie                                            | <b>VN</b>      | Verenigde Naties                                               |
| <b>IBAL</b>    | Intensieve Begeleiding Alternerend Leren                                   | <b>VOKA</b>    | Vlaams netwerk van Ondernemingen                               |
| <b>IBO</b>     | Individuele Beroepsopleiding                                               | <b>VOP</b>     | Vlaamse OndersteuningsPremie                                   |
| <b>ICF</b>     | International Classification of Functioning, disability and health         | <b>VTE</b>     | Voltijdse Equivalente                                          |
| <b>LDE</b>     | Lokale DienstenEconomie                                                    | <b>VUIST</b>   | Vallen, Uitglijden, Struikelen                                 |
| <b>LMRA</b>    | Laatste Minuut Risico Analyse                                              | <b>vzw</b>     | Vereniging Zonder Winst                                        |
| <b>MOO</b>     | Modulair Opgebouwde Opleidingstrajecten                                    | <b>Wep+</b>    | WerkErvaringsProject                                           |
| <b>MVO</b>     | Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen                                     |                |                                                                |



## notities

- **contact**

## De Winning Lummen

Sint-Ferdinandstraat 1  
3560 Lummen  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

## De Winning Genk

Troisdorflaan 19  
3600 Genk  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

## De Winning Hechtel-Eksel

Zandstraat 3/9  
3941 Hechtel-Eksel  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

## De Winning Kortenaken

Leedse Vroente 6  
3472 Kersbeek-Miskom  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

**koffiehuis en bakkerij ComPani**

Dorpstraat 45  
3530 Houthalen-Helchteren  
t. 011 946 079  
compani@dewinning.be

## eetkafee De Wining

Sint-Ferdinandstraat 1  
3560 Lummen  
t. 013 307 877  
karwij.lummen@dewinning.be

**bistro Het Vinne**

Ossenwegstraat 70  
3440 Zoutleeuw  
t. 011 725 705  
bistrohetvinne@dewinning.be

**bistro Bovy**

Galgeneinde 22  
3550 Heusden-Zolder  
t. 011 723 745  
bistrobovy@dewinning.be

**bistro Martenshof**

Mettekoovenstraat 2  
3870 Mettekooven  
t. 011 725 768  
bistromartenshof@dewinning.be

**verantwoordelijke uitgever**

Filip Vanlommel

## vormgeving

## De Winning Ontwerp

**suggesties, vragen of opmerkingen?**

Cindy Vanvelthoven | t. 0498 116 211  
cindy.vanvelthoven@dewinning.be

opgemaakt juni 2019

digitaal beschikbaar via [www.dewinning.be](http://www.dewinning.be) of op  
aanvraag via [cindy.vanvelthoven@dewinning.be](mailto:cindy.vanvelthoven@dewinning.be)

**www.dewinning.be**

**FOLLOW**

**Volg ons via Facebook,  
LinkedIn, Twitter  
of YouTube!**

LIKE



DE WIN