

TREVI

ESG-nota – overzicht doelstellingen, acties & rapportage

tb-T-0000326-006

TREVI
Dulle Grietlaan 17
9050 Gentbrugge

31 mei 2025
TB-T-0000326-006
Uitgave nr.2

Elk document dat door TREVI wordt opgesteld is exclusief bestemd voor de ontvanger en mag niet worden gebruikt, gekopieerd, verspreid of ingezet ten behoeve van derden zonder schriftelijke toestemming van TREVI. Elke schending kan leiden tot juridische stappen, inclusief schadevergoeding. De ontvanger stemt ermee in de vertrouwelijkheid te waarborgen en de gedeelde informatie (ongeacht de vorm) niet aan derden bekend te maken zonder schriftelijke toestemming van TREVI.

Any document prepared by TREVI is exclusively intended for the recipient and may not be used, copied, distributed, or deployed for the benefit of third parties without written consent from TREVI. Any violation may result in legal action, including compensation. The recipient agrees to maintain confidentiality and not disclose the shared information (regardless of the format) to third parties without written permission from TREVI.

Tout document établi par TREVI est exclusivement destiné au destinataire et ne peut être utilisé, copié, diffusé ou exploité au profit de tiers sans l'autorisation écrite de TREVI. Toute violation peut entraîner des poursuites judiciaires, y compris des indemnités. Le destinataire s'engage à garantir la confidentialité et à ne pas divulguer l'information partagée (quel que soit le format) à des tiers sans l'autorisation écrite de TREVI.

Ulrike Masson
Kwaliteit en duurzaamheid

Freek Goeteyn
Systeemcoördinator

Jacky Mortelmans
CEO

ESG-nota – overzicht doelstellingen, acties & rapportage

1. ALGEMEEN

De hoofdactiviteit van de organisatie TREVI bestaat uit het ontwerpen, realiseren, opstarten, opvolgen en/of uitbaten van milieutechnische behandelingsinstallaties (zuiveringsinstallaties) binnen de domeinen water, lucht, bodem, mestverwerking en energie. TREVI biedt zijn klanten concrete oplossingen om hun milieuproblemen aan te pakken en op die manier hun milieu impact te verkleinen. De primaire bedrijfsvoering resulteert dus in een positieve impact op het klimaat (SDG13) en het milieu (SDG's 14 en 15). Duurzaamheid is daarom ook een integraal onderdeel van de strategie van de TREVI-groep.

Dat zie je ook in onze kernwaarden::

- Samen winnen
- Toewijding aan mens en milieu
- Gedreven door ontwikkeling



Wij behandelen mensen, het milieu en de beperkte natuurlijke hulpbronnen van de wereld met zorg, met als doel onze planeet zoveel mogelijk te beschermen en haar te bewaren voor toekomstige generaties. Wij tonen verantwoordelijkheid ten opzichte van onze werknemers, leveranciers, klanten, burens en alle andere belanghebbenden. Dit geldt voor de regio's rond onze vestigingen en de regio's waarin we projecten realiseren.



Binnen de hele TREVI-groep zetten we ons in voor continue verbetering en tot het naleven van de hoogste milieu-, sociale en bestuursnormen in onze bedrijfsactiviteiten. TREVI waardeert zijn relaties met zijn zakenpartners en verwacht dat zij dezelfde kernwaarden en principes naleven en uitdragen. Om onze duurzaamheidsacties beter te omkaderen is in maart 2024 medewerker kwaliteit en duurzaamheid opgestart die het afgelopen jaar een uitgebreide nulmeting heeft uitgevoerd op de thema's ESG via de Sustatool (ontwikkeld door de Vlaamse Overheid i.s.m. de Universiteit van Antwerpen) en door een carbon footprintberekening. Op basis van de nulmeting en de carbon footprint zullen concrete doelstellingen bepaald worden en

actieplannen uitgerold. Hierna zal jaarlijks een duurzaamheidsrapport worden opgemaakt met een stand van zaken en nieuwe doelstellingen met KPI's.

Actie(s) algemeen ESG-strategie	Deadline	Stand van zaken
• Opmaak ESG rapportage	Q2 - 2025	Jaarlijks
• Uitgebreide ESG Nulmeting via Sustatool	Q4 - 2024	Afgerond
• Carbon footprint: Scope 1 & 2	Q2 - 2025	Afgerond
• Materialiteitstudie	Q4 - 2025	Op te starten Q3 2024
• Carbon footprint: Scope 3 upstream	Q2 - 2025	Afgerond
• Opmaak Doelstellingen, KPI's en Actieplan	Q1 - 2026	Op te starten Q4 2025
• Opmaak ESG-rapport op basis van EU-standaarden voor niet CSRD-plichtige grote bedrijven	Q2 – 2028 (ten laatste)	Wacht op input EU (na omnibuspakket)
• Vervolg carbon footprint	Nog te plannen	

2. ENVIRONMENT - MILIEU

2.1. KLIMAATVERANDERING

De hoofdactiviteit van TREVI bestaat erin de klanten concrete oplossingen rond lucht, bodem- en waterzuivering aan te bieden om hun milieuproblemen aan te pakken en op die manier hun milieu impact te verkleinen. Voorts zijn we ook actief in de domeinen mestverwerking en energie. Ook als bedrijf zelf doen wij inspanningen om onze impact op milieu en klimaat te beperken.

We zetten in op deze SDG's:



2.1.1. Energie

2.1.1.1. *Consumptie en Broeikasgassen*

De organisatie TREVI volgt zijn energieverbruik nauwkeurig op waarbij eventuele onregelmatigheden in het verbruik onmiddellijk aan het licht komen. De opvolging van het energieverbruik wordt aangestuurd vanuit het gehanteerde ISO 14001 milieumanagementsysteem.

Gebouw

In de loop van 2024 werd in het hoofdkantoor te Gentbrugge een nieuwe condenserende verwarmingsketel geplaatst en werd een warmtepompboiler voor de douches geïnstalleerd.

In het voorjaar van 2025 werd in de serverruimte een nieuwe airco-installatie geplaatst met energielabel A++.

Er komt een nieuwe snellooppoort (augustus 2025) aan het magazijn die het magazijn beter en sneller zal afsluiten van de buitenruimte.

Al deze ingrepen zullen zich laten voelen in de energieprestatie van het gebouw.

Mobiliteit

Bij de aankoop van nieuwe wagens worden de emissies en wettelijke verplichtingen (zoals Eco-scores) in beschouwing genomen. De elektrificatie van het TREVI wagenpark is volop aan de gang. Sinds Q4 2024 worden alle nieuwe wagens en wagens die aan vervanging toe zijn, vervangen door een elektrisch model. We streven naar 100% elektrische personenwagens in Q4 2030.

Overzicht wagenpark (salaris- en bedrijfswagens) dd. 31/12/2024

	Aantal	In %
TOTAAL	147	100,00%
Elektrisch	44	29,93%
Hybride	44	29,93%
Benzine / Diesel	59	40,14%

TREVI voorziet rond het gebouw in 36 laadpunten grotendeels op het openbare domein, waarvan ook gebruik kan gemaakt worden door derden. Alle laadpalen worden gevoed met de elektriciteit van de zonnepanelen op het dak van ons gebouw. De laadpalen worden sinds 2025 ook slim aangestuurd volgens de beschikbaarheid van zonne-energie. Dat wil zeggen dat op zonnige momenten er sneller zal geladen kunnen worden.

Een fietslease programma en onkostenvergoeding voor fietsverplaatsingen voor de medewerkers moet hen stimuleren meer de fiets te gebruiken voor woon-werk en privé-verplaatsingen (bike@work). Werknemers krijgen eveneens de mogelijkheid om 'cash for car' te kiezen in plaats van een bedrijfswagen.

Voor werkverplaatsingen staan enkele poolwagens ter beschikking voor zij die geen firmawagen ter beschikking hebben.

Verplaatsingen met het openbaar vervoer worden 100% terugbetaald.

Op deze manier wil TREVI zorgen voor minder CO₂-uitstoot.

IT -infrastructuur

Vernieuwing server infrastructuur:

Milieuvriendelijke Serverinfrastructuur met HP DL360 Gen11 en VMware

Onze serverinfrastructuur is ontworpen met duurzaamheid en efficiëntie als kernwaarden. Door gebruik te maken van de nieuwste generatie hardware en geavanceerde virtualisatietechnologieën, minimaliseren we onze ecologische voetafdruk zonder in te leveren op prestaties.

Hardware: HPE ProLiant DL360 Gen11

- Energie-efficiënt ontwerp: De DL360 Gen11 is uitgerust met Intel® Xeon® Scalable-processoren van de 4e generatie, die geoptimaliseerd zijn voor energiezuinigheid en prestaties per watt.
- Compact formaat: Dankzij het 1U rackformaat maximaliseren we de rekencapaciteit per vierkante meter in het datacenter.
- Geavanceerde koeling: Dynamische ventilatorregeling en thermisch ontwerp zorgen voor een lager energieverbruik voor koeling.
- iLO Power Management: Hiermee monitoren en optimaliseren we realtime het stroomverbruik van elke server.

Virtualisatie: VMware vSphere

- Consolidatie van workloads: Door meerdere virtuele machines (VM's) op één fysieke server te draaien, reduceren we het aantal benodigde fysieke servers aanzienlijk.
- Efficiënt resourcegebruik: VMware's geavanceerde scheduler zorgt voor optimale verdeling van CPU, geheugen en opslag, wat leidt tot minder verspilling.
- vMotion & DRS: Virtuele machines worden automatisch verplaatst naar servers met de meeste beschikbare resources, wat leidt tot een gelijkmatige belasting en energiebesparing.
- Snapshot- en back-upbeheer: Vermindert de noodzaak voor extra fysieke opslag en verhoogt de efficiëntie van gegevensbeheer.

Duurzaamheidsvoordelen

- Minder energieverbruik: Door serverconsolidatie en efficiënte hardware.
- Lagere koelingsbehoefte: Dankzij intelligente thermische controle.
- Minder e-waste: Door langere levensduur van hardware via virtualisatie en schaalbaarheid.
- Groene stroom: In combinatie met hernieuwbare energiebronnen wordt de CO₂-uitstoot verder beperkt.

Digitale opschoning in SharePoint

- Minder energieverbruik in datacenters

- Elke opgeslagen gigabyte verbruikt energie, niet alleen voor opslag, maar ook voor back-ups, replicatie en beveiliging.
- Door overbodige of verouderde bestanden te verwijderen, verminder je de totale opslagbehoefte, wat leidt tot minder stroomverbruik in de cloudinfrastructuur.
- Efficiënter gebruik van resources
 - Minder data betekent minder belasting op servers, netwerken en koelsystemen.
 - Dit draagt bij aan een lagere CO₂-uitstoot van datacenters, die wereldwijd verantwoordelijk zijn voor ongeveer 1-2% van de totale uitstoot.
- Langere levensduur van hardware
 - Minder opslag en minder intensieve verwerking verlengen de levensduur van fysieke infrastructuur.
 - Dit resulteert in minder e-waste en minder grondstoffenverbruik voor nieuwe hardware.
- Snellere toegang en minder duplicatie
 - Door mappen te structureren en duplicaten te verwijderen, wordt data sneller gevonden en minder vaak gekopieerd.
 - Dit voorkomt onnodige opslaggroei en vermindert digitale vervuiling.

2.1.1.2. *Energiemix en intensiteit*

Wat het TREVI-gebouw betreft wordt gebruik gemaakt van zonnepanelen (253,48 kWp) op het dak van ons gebouw. Te veel aan elektriciteit wordt in het net geïnjecteerd. Als er afname is, dan wordt er groene elektriciteit afgenomen via dochteronderneming TREVISION (100% groene en lokale stroom afkomstig van vergisting, windmolens en PV-installaties). Verwarming gebeurt met aardgas (condensatieketel) welke ook wordt afgenomen van TREVISION.

Via zusterbedrijf TREVISION, is de organisatie TREVI actief op de groene energiemarkt door middel van de verkoop van 100% groene elektriciteit. Die groene elektriciteit wordt voornamelijk lokaal geproduceerd met eigen biogasinstallaties (6). Het betreft hier het produceren van elektriciteit uit hernieuwbare energiebronnen (mest, energiegewassen en organisch biologisch afval) en deze activiteit krijgt van [Greenpeace](#) een score van 18/20 en de biogasinstallaties worden beschouwd als meest duurzame energiebron (warmtekrachtkoppeling).

Naast biogas worden, via andere dochterondernemingen, ook windturbines en zonnepanelen ingezet voor groene stroomproductie.

2.2. VERVUILING

Algemeen kunnen we stellen dat onze activiteiten voor uiterst weinig emissies naar lucht en bodem zorgen. Voor huishoudelijk en bedrijfsafvalwater zijn we vergund. Beide afvalwaterstromen bevatten geen gevaarlijke stoffen.

Het waterverbruik wordt gemonitord en het afvalwater wordt bijgehouden in ons afvalstoffenregister.

2.3. MILIEUDIENSTEN EN BELANGENBEHARTIGING EN CIRCULAIRE ECONOMIE

2.3.1. Milieudiensten en belangenbehartiging (bevorderen duurzame consumptie)

Eén van de belangrijkste activiteiten van TREVI is het opvolgen en onderhouden van installaties, zowel in eigen beheer als in opdracht van klanten. Door zelf op te volgen zijn we zeker dat installaties steeds aan hun beste rendement kunnen werken en dat onderhoud en herstellingen tijdig plaats vinden. Op die manier zorgen we voor een langere levensduur van onze installaties. Intern volgen we eveneens de nieuwste trends (technologieën en software) op en implementeren we die waar relevant.

2.3.2. Materiaalstromen (Product use / Product end-of-life / Circulaire economie)

Een van onze belangrijkste eigen producten zijn beluchtingsmatten. Die zijn zo opgebouwd dat de onderdelen na einde leven zoveel mogelijk kunnen gerecupereerd worden en na reiniging kunnen hergebruikt worden voor andere toepassingen binnen de organisatie. De overige materialen worden gescheiden gesorteerd voor afvoer en recyclage. Voor deze handelingen zijn werkinstructies uitgeschreven voor de medewerkers.

Van bij het ontwerp van een water- of luchtzuiveringsinstallatie wordt rekening gehouden met de kwaliteit van de materialen.

2.3.3. Afvalbeheer en recyclage

Bij TREVI verzekeren we dat de milieuwetgeving nageleefd wordt en dat preventie van milieubelasting nagestreefd wordt door middel van het selectief inzamelen van afval, het tijdelijk en correct opslaan van afval en het afvoeren van de afvalstoffen. Hiervoor zijn de nodige contracten met verwerkers (Renewi en Ivago) afgesloten en worden de nodige containers per afvalstroom voorzien.

Materiaal dat kan hergebruikt worden, wordt hergebruikt, zoals ook punt 2.3.2. hierboven aangeeft.

Voor het personeel zijn werkinstructies uitgeschreven om dit correct te kunnen doen. En jaarlijks wordt tijdens een toolbox meeting een toelichting gegeven over selectieve afvalinzameling.

Afvalstromen worden zorgvuldig bijgehouden in het afvalregister evenals de verwerkingwijze van het afval zodat we zicht hebben op het nuttig gebruik van het afval voor energieopwekking, recyclage...

Oude laptops worden verscheept naar Zambia waar ze een 2de leven krijgen in de scholengemeenschap van Katemo vzw.

2.4. REDUCTIE CO2-EMISSIONS

Sinds oktober werkt TREVI mee aan het project 'Bedrijvig voor het klimaat' van de Stad Gent. In samenwerking met Ecolife wordt de carbon footprint berekend van scope, 1 en 3upstream. Dit is de eerste keer dat zo een uitgebreide meting plaatsvond.

Het finale rapport wordt opgeleverd in juli 2025. Nadien zullen er concrete doelstellingen worden opgemaakt naar reductie toe.

2.5. ACTIES ENVIRONMENT

Actie(s) algemeen ESG-strategie	Deadline	Stand van zaken
• Plaatsing nieuwe CV-ketel, warmtepomp boiler en airco serverlokaal.	Q1 - 2025	Afgerond
• Nieuwe snellooppoort	Q3-2025	
• Alle salariswagens 100% elektrisch	Q4 - 2030	
• ESG Nulmeting	Q4 - 2024	Afgerond
• Carbon footprint: Scope 1 & 2	Q2 - 2025	Draftversie klaar
• Carbon footprint: Scope 3 upstream	Q2 - 2025	Draftversie klaar

• Digitale opschoning en overschakeling naar SharePoint	Q4-2025	Work in progress
• Opmaak Doelstellingen, KPI's en Actieplan	Q2 - 2026	

3. SOCIAL – SOCIAAL

3.1. ARBEIDSVORWAARDEN:

De organisatie TREVI voert een HR-beleid met speciale aandacht voor werkbaar werk en levenslang leren. We zetten in op volgende SDG's:



Begin 2025 werd het personeelsbeleid uitgeschreven met specifieke doelen en actiepunten.

3.1.1. Werktijden

In het arbeidsreglement zijn alle mogelijke uurroosters opgenomen die van kracht zijn, aangezien er een grote hoeveelheid mensen deeltijds werkt. Een voltijds uurrooster bestaat uit een 40-uren week met 1 recupdag per maand.

Standaard wordt binnen TREVI niet verwacht dat medewerkers overuren presteren. Indien dit door uitzonderlijke omstandigheden toch nodig is bij de medewerkers die onder PC 200 (bedienden) vallen, kan dit vergoed en gecompenseerd worden. Indien onze techniekers overuren doen (zij vallen onder PC 111.01) wordt dit standaard gecompenseerd en vergoed.

Er wordt niet verwacht dat collega's buiten de werktijden beschikbaar zijn, tenzij er afspraken zijn rond permanentie. We hebben hiervoor een deconnectie-beleid opgesteld.

3.1.2. Leefbaar loon en extralegale voordelen

Binnen de organisatie vallen de medewerkers onder twee paritaire comités: PC 200 (bedienden) en PC 111.01 (metaalbouw).

Loonvoorstel - Bij nieuwe medewerkers wordt het loon telkens gecontroleerd met de vooropgestelde barema's. Het loonvoorstel aan een sollicitant wordt officieel gecommuniceerd via een schriftelijk loonvoorstel. Momenteel werkt HR ook aan standaard loonklassen voor junior medewerkers met weinig of geen werkervaring om gelijke verloning volgens diploma en functie te bewaken.

Extralegale voordelen bestaan uit maaltijd- en ecocheques, dertiende maand, firmawagen of cash-for-car, leasefiets, smartphone met abonnement en groepsverzekering.

De groepsverzekering bestaat erin dat de organisatie aan pensioensparen doet voor al haar werknemers.. De medewerkers kunnen bij aanvang van hun loopbaan voor de optie kiezen om tijdens langdurige afwezigheid door ziekte maandelijks een bijkomende vergoeding te ontvangen bovenop de vergoeding van het ziekenfonds. Deze vergoedingen worden dan deels in mindering gebracht van het gespaarde bedrag voor het pensioen. Wanneer een personeelslid overlijdt zal aan de erfgenamen éénmaal het jaarloon van het personeelslid worden uitbetaald. Zo ondersteunt de organisatie haar medewerkers en hun gezin in financieel uitdagende tijden. Op deze manier dragen we rechtstreeks bij aan SDG 1 – geen armoede. Het spaarplan werd in begin 2025 opgetrokken van 2,75% naar 4% van het loon.

Functioneringsgesprekken - de afdelingsverantwoordelijken hebben toegang tot de lonen van elke medewerker en zij doen zelf sinds in kader van functioneringsgesprekken de aanbeveling naar directie inzake loonopslag per medewerker aan de hand van een vast opgestelde categorieën, uitgedrukt in percentage..

3.1.3. Sociale dialoog

Aangezien er geen kandidaten waren voor de sociale verkiezingen van 2024, is er ook geen ondernemingsraad en CPBW. Er is ook geen vakbondsafvaardiging binnen het bedrijf. Wel vindt er elke 6 weken een overlegplatform (officieus CPBW) plaats met vertegenwoordiging van medewerkers uit elke afdeling waar topics zoals veiligheid, opleiding, welzijn, gebouw, ... besproken worden. Elke medewerker kan iets op de agenda laten plaatsen en het verslag wordt achteraf ook aan alle medewerkers bezorgd.

Verder vindt er elke 8 weken ook een overleg plaats tussen alle afdelingsverantwoordelijken om strategische beslissingen te maken (CPS=coördinatie planning strategie). Hiervan wordt ook een verslag gemaakt en ter beschikking gesteld aan alle medewerkers. Belangrijke beleidswijzigingen worden steeds op deze overlegorganen voorgelegd en besproken om te finaliseren (bijvoorbeeld telewerk, aanstelling vertrouwenspersoon, klokkenluidersregeling).

3.1.4. Werk-privébalans

Een goede werk-privébalans is zeer belangrijk voor TREVI, want enkel op die manier kunnen medewerkers optimaal presteren.

Formele acties:

- Flexibiliteit in uurrooster (start- en einduur) en de mogelijkheid tot het opnemen van thematisch verlof (ouderschapsverlof...). Bij de welzijnsbevraging begin dit jaar (= risicoanalyse psychosociale aspecten) werd de flexibiliteit in verlof ook zeer positief gescoord. Ter aanvulling: 30% van de medewerkers bij TREVI nv werkt deeltijds.
- Beleid rond deconnectie.
- Telewerkbeleid.
- Verlofstelsel in een voltijds uurrooster: van 20 wettelijke verlofdagen, 12 ADV-dagen, 10 feestdagen, (nieuw sinds 1 januari 2025:) 2 dagen anciënniteitsverlof vanaf 20 jaar in dienst of 2 extra dagen vanaf de leeftijd van 50 jaar, vanaf 60 jaar komt daar nog een dag bij.

3.1.5. Veiligheid, welzijn en gezondheid

Veiligheid en gezondheid op het werk is wettelijk verankerd. Dat de wetgeving deze thema's goed regelt, belet niet dat organisaties op tal van vlakken vrijwillig extra inspanningen kunnen leveren voor hun medewerkers.

TREVI heeft een overlegplatform (officieus CPBW) dat elke 6 weken samenkomt inzake welzijn en preventie, samengesteld uit kader- en personeelsleden van verschillende afdelingen uit het bedrijf. Het bespreekt verschillende thema's (aanbevelingen, ongevallen, klachten, ...) rond welzijn, werkplekverbetering- en verfraaiing, de werking van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW / EDPBW) en communicatie tussen de verschillende afdelingen.

3.1.5.1. *Veiligheid*

TREVI is VCA** gecertificeerd (Veiligheid, Gezondheid, Milieu, Checklist Aannemers). Ons VCA-beleid is gericht op het voorkomen en beheersen van alle gevaren die kunnen leiden tot letsel, ziekte en (milieu)schade. Het beleid omvat de zorg voor al onze medewerkers.

Er zijn VGM-doelstellingen geformuleerd waarvan de voortgang gemeten wordt via audits.

Veilig werken

Rond veiligheid worden veiligheidsdagen (4x/jaar) intern georganiseerd, naast bijkomende veiligheidsopleidingen en toolbox-vergaderingen. Daarnaast wordt ook jaarlijks een EHBO-opleiding voorzien voor de EHBO-verantwoordelijken.

We voorzien werkinstructies en andere richtlijnen rond veilig gebruik van machines...En de nodige preventieve beschermingsmiddelen.

De arbeidsongevallen worden in statistieken bijgehouden en maatregelen worden genomen om deze te vermijden in de toekomst.

In 2024 werden 921,8 uren opleidingen veiligheid gevolgd en 168 uren rond EHBO op groepsniveau. Voor Trevi NV zijn dat respectievelijk 743,20 en 140 uren.

Noodsituaties

Er zijn interne richtlijnen van kracht voor noodsituaties zoals brand en jaarlijks wordt een brandoefening georganiseerd. Binnen de Trevi groep zijn 9 verantwoordelijken aangesteld in de interne brandbestrijdingsdienst.

Binnen het bedrijf zijn op heden 14 EHBO-verantwoordelijken aangesteld, die jaarlijks opleiding krijgen. Eveneens hebben we aan de voorgevel van ons bedrijf een defibrillator, die ook door externen kan gebruikt worden in geval van nood.

3.1.5.2. Gezondheid en welzijn

Fysiek

We houden regelmatig gezondheidskundige onderzoeken en stemmen deze zo goed als mogelijk af op de risico's die onze medewerkers lopen, in overleg met de arbeidsgeneesheer.

We voorzien de noodzakelijke vaccinaties afhankelijk van de functie: Hepatitis A, Tetanus+kinkhoest. Een griepvaccin wordt jaarlijks aangeboden aan alle medewerkers.

Voor de collega's op de werven en de collega's die hun middagpauze buiten nemen wordt tijdens zonnige periodes gratis duurzame minerale zonnecrème voorzien.

In samenwerking met de EDPBW Liantis vzw, werd in kader van het opzetten van een rookbeleid ook een rookstopbegeleiding opgezet.

Op de werkplek worden allerlei ergonomische verbeteringen aangeboden om een correcte werkhouding te stimuleren. In 2024 werden er meerdere hoog-laagbureaus geplaatst in de kantoren die afwisselend kunnen gebruikt worden.

Ontspannende activiteiten over de namiddag worden gepromoot. Collega's kunnen sinds dit jaar samen gezelschapsspellen spelen (binnen of buiten) of kunnen actief hun middagpauze invullen – collega's gaan samen joggen, zwemmen, wandelen in de groene omgeving. Er zijn aparte douches voorzien voor de sporters. In het omgevende bedrijvenpark worden na de uren reeksen boks- en bewegingssessies georganiseerd.

Daarnaast worden ook tal van sportieve initiatieven buiten de werkuren aangeboden, zoals 2 maal per jaar een mountainbiketour en kunnen de medewerkers op kosten van TREVI deelnemen aan de Marathon van Gent.

Dankzij het fietslease programma worden medewerkers meer aangemoedigd om met de fiets naar het werk te komen.

Gezonde voeding

Dagelijks biedt TREVI aan zijn personeelsleden gratis verse groentesoep en een stuk fruit aan.

Mentaal

Het belang van mentaal welzijn is de dag van vandaag niet meer weg te denken uit bedrijven, dat merk je ook bij TREVI. Bij de start van nieuwe medewerkers wordt een infosessie rond welzijn op het werk gegeven aan nieuwe collega's en blijft dit belangrijk gedurende de volledige loopbaan van een medewerker. Binnen de organisatie is Isabelle Cordewiner vooral bezig met dit thema als HR-verantwoordelijke. Ze combineert ervaring binnen HR met een diploma van klinische psychologie in haar functie.

- **Rekrutering:** reeds in het aanwervingsproces is er aandacht voor mentaal welzijn. We trachten via job interviews, kennistesten en persoonlijkheid assessments een inschatting te maken of er een fit is tussen een persoon en de voorziene functie en het team. Verder trachten we ook oog te hebben voor de werkdruk die onze medewerkers ervaren en zo tijdig een nieuwe vacature uit te schrijven voor nieuwe medewerkers. Om de instroom van gekwalificeerde kandidaten te verhogen, laten we ons momenteel bijstaan door een digital marketing agency om ons werkgeversmerk te versterken.
- **Onboarding en opleiding:** Onthaal is cruciaal om je goed te voelen binnen een (nieuwe) werkomgeving, dus wordt dit goed voorbereid door HR, peter/meter en afdelingsverantwoordelijke. Er wordt een opleidingsplan opgesteld en na een maand plant HR een opvolggesprek in om te horen hoe de eerste weken verlopen zijn. Verder wordt er na 4 maanden nog eens een feedbackgesprek gepland, in aanwezigheid van de afdelingsverantwoordelijke, zodat er langs beide kanten besproken kan worden hoe de samenwerking verloopt.
- **Welzijn tijdens loopbaan:**
 - o Vertrouwenspersoon: Isabelle Cordewiner werd sinds 1 februari 2024 aangeduid als interne vertrouwenspersoon, zij volgde hiervoor ook de wettelijk verplichte opleiding. Daarnaast is er ook de mogelijkheid om een preventieadviseur psychosociaal welzijn te spreken bij EDPBW Liantis.
 - o Teambuilding en sociale activiteiten: uit onderzoek naar de zelfdeterminatietheorie is gebleken dat verbondenheid één van de drie pijlers is waardoor medewerkers zich gemotiveerd voelen. Dus zetten we bij TREVI in op verbondenheid binnen het team, maar ook team overschrijdend. Zo heeft elk team een jaarlijks budget om te spenderen aan teambuilding. Verder wordt er jaarlijks een personeelsfeest, nieuwjaarsreceptie en ontbijt voor 'dag van de medewerker' georganiseerd. Op 1 maart, complimentendag, wordt er een actie voorzien waarbij positieve feedback geven gefaciliteerd wordt. Verder kunnen collega's ook deelnemen aan verschillende activiteiten naast het werk: spelletjesavonden, sportevenementen, enz.
 - o Verzuim: er werd een positief aanwezigheidsbeleid uitgeschreven om preventief langdurige afwezigheid te beperken, maar ook om af te spreken wie welke rol opneemt wanneer een medewerker langdurig afwezig is. Zo vinden we het belangrijk om in warm contact te blijven met de medewerker die uitgevallen is en wordt telkens ook de mogelijkheid aangeboden om progressief op te starten. Wanneer een medewerker in begeleiding is bij een coach of psycholoog bieden we de mogelijkheid aan om samen met deze een gesprek te voeren, wat reeds positief gebleken is.
 - o Psycho-educatie: in het kader van mentaal welzijn wordt jaarlijks in juni een lezing georganiseerd rond het thema welzijn (door externe partijen). In 2024 kwam het thema piekeren (spreker: Jonathan Remue, Universitair Ziekenhuis Gent) aan de beurt en in juni 2025 stressherkenning (door Liantis). Medewerkers met interesse krijgen de kans om deel te nemen.
 - o Verder krijgen afdelingsverantwoordelijken tijdens HR-overlegmomenten ook vorming in het kader van people management. Zo werd er in 2024 een opleiding georganiseerd over generatieverschillen en in 2025 rond sollicitatietechnieken.
 - o Jaarlijks ontvangen medewerkers een overzicht van de bestaande welzijnsinitiatieven binnen de organisatie.
 - o Functioneringsgesprekken: zijn cruciaal voor de groei en het welzijn van medewerkers en worden jaarlijks gevoerd met de afdelingsverantwoordelijke. Hierbij wordt ook gepeild naar hoe men zich voelt in de organisatie, de job en het team. Zowel afdelingsverantwoordelijke als medewerker worden gevraagd dit voor te bereiden.

- o Exit: wanneer een medewerker uit dienst gaat wordt er telkens een exitgesprek gevoerd. De medewerker wordt uitgenodigd door HR en krijgt de keuze om de afdelingsverantwoordelijke te laten deelnemen of niet. Er wordt steeds ook een verslag gemaakt en feedback gegeven aan management.
- o In januari 2024 werd er een welzijnsbevraging anoniem afgenomen bij alle medewerkers. De bevindingen waren overall positief en actiepunten zullen in samenwerking met Liantis verder aangepakt worden. Sinds december 2024 loopt met Liantis (onze extern dienst voor preventie en bescherming op het werk) een traject rond welzijn – veerkracht, stress en burn-out. Intern werd een werkgroep opgericht met werknemers uit verschillende afdelingen. Dit resulteerde in een veerkrachtbeleid en verschillende acties die op heden worden uitgerold. Na twee jaar volgt er opnieuw een bevraging van de actiepunten om uit te maken of de verrichte acties voldoende effect hadden.

3.2. GELIJKE BEHANDELING EN GELIJKE KANSEN VOOR IEDEREEN

Bij de organisatie TREVI is diversiteit onmiskenbaar een belangrijk facet geworden van het personeelsbeleid. Diversiteit (verscheidenheid) uit zich op tal van vlakken: geslacht, leeftijd, nationaliteit (afkomst), handicap, huidskleur (uiterlijk), opleidingsniveau, seksuele geaardheid, ...

We zetten in op volgende SDG's:



In cijfers uitgedrukt is hieronder de spreiding in leeftijd weergegeven:

	Aantal medewerkers Trevi NV 05/2025	Aantal medewerkers Trevi groep (totaal) 05/2025
18+	0	0
20+	27	42
30+	52	74
40+	28	37
50+	27	36
60+	4	5
TOTAAL	138	194

Verhouding man – vrouw:

Trevi groep (totaal):

	Man	Vrouw	In % 03/2025
Werknemers	148	50	75-25
Waarvan topmanagement (chief..., head of...)	20	8	71-29

Raad van bestuur	5	1	83-17
------------------	---	---	-------

Waarvan Trevi NV:

	Man	Vrouw	In % 03/2025
Werknemers	115	30	79-21
Waarvan topmanagement (chief..., head of...)	13	4	76-24
Raad van bestuur	4	1	80-20

De verhouding man-vrouw op de werkvloer bij Trevi is niet evenwichtig, dit is typisch voor onze sector. Daar wij in een technische branche werken zullen meer mannen dan vrouwen solliciteren bij onze bedrijvengroep. In de studierichtingen die aansluiten bij onze branche maken vrouwen slechts 15 tot 20% uit van de studenten.

Naast de Belgische nationaliteit, hebben we ook medewerkers in dienst afkomstig uit Ethiopië, Gabon, Ghana, Brazilië, Nederland, Oekraïne, Turkije, Syrië, Iran, Ierland, Polen, Frankrijk en Rusland.

3.2.1. Carrièremanagement, opleiding en ontwikkeling van vaardigheden

Het vaststellen van de nodige competenties, prestaties en doeltreffendheid wordt aangestuurd vanuit het gehanteerde ISO 9001 kwaliteitsmanagementsysteem.

Competenties, taken en verantwoordelijkheden worden per functie bijgehouden in up-to-date functieomschrijvingen. Momenteel worden ook kwalificatiematrixen uitgerold per team.

3.2.1.1. *Rekrutering*

Bij het opstellen van een vacature wordt het gezochte profiel besproken tussen HR en de afdelingsverantwoordelijke. Hierbij worden kennis, soft skills en jaren ervaring bepaald. Hierop wordt een eerste selectie gedaan door HR. In een volgende stap kunnen de competenties van een kandidaat getest worden en wordt er een assessment afgenomen om persoonlijkheid, werkgedrag en leervermogen in kaart te brengen.

3.2.1.2. *Onboarding en opleiding*

Samen met peter/meter en de afdelingsverantwoordelijke wordt er vooraf een opleidingsplan opgesteld dat een leidraad kan zijn voor de nieuwe medewerker en voor iedereen betrokken bij zijn/haar opleiding. Voor medewerkers in veiligheidsfuncties wordt er nagegaan of de persoon reeds in het bezit is van veiligheidsattesten en wordt bekeken om deze te behalen binnen 3 maanden van tewerkstelling.

3.2.1.3. *Carrièremanagement en ontwikkeling*

Bij elk jaarlijks functioneringsgesprek worden de opleidingsbehoeftes bevraagd en door HR over alle teams heen verzameld in één document. Deze input wordt gebruikt om de nodige opleidingen te gaan plannen. Sowieso kan elke medewerker, los van het functioneringsgesprek, een opleiding aanvragen bij zijn/haar afdelingsverantwoordelijke, die inschat of dit relevant is en vervolgens goed- of afkeurt. Verder is er ook oog voor kennisdeling onderling. Zo worden er tijdens de lunch soms presentaties gegeven over afgelopen projecten of leiden technische collega's andere collega's op over technische onderwerpen en omgekeerd. Opleidingen worden steeds geëvalueerd op kwaliteit en doeltreffendheid.

Overzicht opleidingsuren van het afgelopen jaar t.o.v. het voorgaande jaar:

	Aantal uur opleiding 2024 – Trevi groep	Waarvan aantal uur opleiding 2024 - Trevi NV	Aantal uur opleiding 2023 – Trevi groep
Administratie	68,5	45	77
Communicatie	609,5	453,50	1212
EHBO	168	140	236
ICT	672	440	341
Milieu	826,7	670,20	360,55
Overige (o.a. opleiding nieuwe mw)	6770,35	3295,70	361
Technologie	1284,7	1063,90	482,7
Veiligheid	921,8	743,20	1285,85
TOTAAL	11 321,55 uur	7070,25	4356,10 uur

Er werden 60% meer opleidingen gevolgd in 2024 t.o.v. 2023. Ten opzichte van een personeelsstijging van 'slechts' 9%.

Qua doorgroeimogelijkheden kennen we binnen de organisatie een vrij horizontale structuur, waardoor dit een beperking oplegt in verticale groei. We voorzien wel dat medewerkers voldoende worden gestimuleerd in projecten, opleiding kunnen volgen en collega's kunnen opleiden indien ze dit wensen. Verder is de aandacht voor interne mobiliteit de laatste jaren ook gegroeid en is een switch tussen afdelingen bespreekbaar. Dit wordt ook op de eerste werkdag meegegeven aan nieuwe medewerkers.

3.2.2. Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking

TREVI is erkend als inschakelingsbedrijf. Dit stelt ons in de mogelijkheid om voor mensen met een arbeidsbeperking of met een afstand tot de arbeidsmarkt een aangepaste functie te voorzien met de nodige omkadering. Momenteel werken er 3 personen (voor Trevi NV) in het atelier en vervaardigen ze beluchtingsmatten voor waterzuiveringsinstallaties. Daarnaast werkt er ook 1 persoon in de keuken voor het dagelijks maken van verse soep en het onderhoud van de keuken. Dat is +-3% van het gehele werknemersaantal.

3.2.3. Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer

Isabelle Cordewiner is aangesteld als interne vertrouwenspersoon bij wie eventuele confidentiële meldingen kunnen gebeuren. Verder zal het streven naar een nultolerantie betreffende geweld, intimidatie, grensoverschrijdend gedrag en discriminatie deel maakt dit deel uit van een visie op personeelsbeleid dat zal uitgeschreven werd in het voorjaar van 2025 gekoppeld aan een gedragscode voor personeel. Hierbij zal concrete input uit de welzijnsbevraging mee opgenomen worden.

3.2.4. Diversiteit, billijkheid en inclusie

Bij selectie van nieuwe medewerkers wordt er enkel gekeken naar competenties. Geloof, geslacht, leeftijd, ... mogen geen deel uitmaken van een selectiebeslissing.

3.2.4.1. *Extra taalopleidingen*

Voor enkele nieuwe medewerkers die Nederlands niet als moedertaal hebben, werd er een taalcoach onder de arm genomen om zowel individueel als in groep te werken aan conversaties in het Nederlands. Er

werden eveneens taallessen Pools en Frans georganiseerd om de communicatie met Franstalige en Poolstalige collega's die werken in het buitenland te verbeteren. TREVI droeg hiervan zowel de uur- als opleidingskost. Hiervoor ontvingen we van werkplekarchitect Compaan een referentiebewijs.

3.2.4.2. *Leeftijd inclusief programma*

Er werd een werkgelegenheidsplan ontwikkeld om werkbaar werk te voorzien voor 45+ medewerkers. Medewerkers die recht hebben op tijdskrediet landingsbaan kunnen dit ook aanvragen. Voor medewerkers in technische beroepen is er ook mogelijkheid voor de aankoop van ergonomisch materiaal en het organiseren van opleidingen hierover.

Sinds januari 2025 wordt extra verlof toegekend aan oudere werknemers/werknemers met een hoge anciënniteitsgraad: 2 dagen voor 50+, 3 dagen voor 60+.

3.2.4.3. *Genderintegratie*

Moederschapsbescherming werd de laatste jaren ook meer uitgewerkt en de kennis hierover werd ook gedeeld binnen de organisatie via het overlegplatform. Vrouwelijke medewerkers die uit moederschapsrust terug naar het werk keren kunnen dit progressief doen en eventueel ook borstvoedingsverlof nemen. Binnen het gebouw kan het EHBO-lokaal als kolfr ruimte gebruikt worden.

Ons gebouw beschikt over voldoende sanitair (toiletten, douches) voor iedereen. Voor de dames zijn er sinds eind 2024 ook dameshygiëne artikelen verkrijgbaar aan het onthaal.

3.2.4.4. *Werkgelegenheid voor kwetsbare groepen*

TREVI is erkend door de Vlaamse voor individueel maatwerk om moeilijk te plaatsen werklozen een werkervaring aan te bieden. Momenteel stelt TREVI vier werknemers te werk via dit programma. Via Werkplekarchitect Compaan verkreeg TREVI opnieuw het referentiebewijs 'Inclusieve Onderneming 2024' omwille van de inzet in de loop van 2024 om mensen in te schakelen op de arbeidsmarkt op een duurzame manier via job-en taalcoaching (SDG's 1, 3, 4, 5, 8, 10 & 17).

3.3. ANDERE ARBEIDSRECHTEN

3.3.1. Kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel:

Specifiek voor wat betreft kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel onderschrijven we de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties.



Onmiddellijke en effectieve maatregelen nemen om gedwongen arbeid uit de wereld te helpen, een einde te maken aan moderne slavernij en mensensmokkel en het verbod en de afschaffing van de ergste vormen van kinderarbeid veiligstellen, met inbegrip van het rekruteren en inzetten van kindsoldaten, en tegen 2025 een einde stellen aan kinderarbeid in al haar vormen.

3.3.1.1. *Wat we verwachten van onze zakenpartners:*

Mensenrechten

Het respecteren van de fundamentele mensenrechten van elke werknemer en hen behandelen met waardigheid, respect en eerlijkheid. Dit geldt voor elk type werk.

Kinderarbeid

Zich onthouden van het gebruik of de ondersteuning van elke vorm van kinderarbeid.

Gedwongen en verplichte arbeid

Geen gebruik maken van, niet betrokken zijn bij, of geen voordeel halen uit gedwongen of verplichte arbeid en ervoor zorgen dat al het werk vrijwillig is.

In het voorjaar van 2025 werd een gedragscode opgesteld voor onze leveranciers/onderaannemers. Vanaf de zomer zullen onze belangrijkste leveranciers (goed voor 80% van de omzet) uitgenodigd worden om deze te ondertekenen.

3.4. ACTIES SOCIAL

Actie(s) algemeen arbeidsomstandigheden	Deadline	Stand van zaken
• Welzijnsbevraging personeel (= risicoanalyse psychosociale aspecten)		Herhaling in Q1-2026
• Opmaken kwalificatiematrices per team	Q4 - 2025	Lopend
• Loonklassen voor junior medewerkers	Q4 - 2026	Lopend
• Uitwerken visie personeelsbeleid met nultolerantie betreffende geweld, intimidatie, grensoverschrijdend gedrag en discriminatie	Q2 - 2025	Afgerond
• nieuw arbeidsreglement	Q4-2025	
• Uitwerken gedragscode medewerkers	Q2-2025	Afgerond
• Extra verlof voor oudere werknemers i.k.v. werkbaar werk	Q1-2025	Ingevoerd
• Optrekken % groepsverzekering (pensioensparen)	Q1-2025	Ingevoerd
• Gezelschapsspellenkast in de refter	Q2 -2025	Afgerond

Actie(s) mensenrechten	Deadline	Stand van zaken
• Opmaken gedragscode leveranciers / onderaannemers	Q2 - 2025	Afgerond
• Plan van aanpak gedragscode naar leveranciers / onderaannemers + uitsturen	Q2 - 2025	Lopend
• Tussentijdse evaluatie van aantal teruggekregen ondertekende gedragscodes.	Q4 – 2025	

4. GOVERNANCE - BESTUUR

4.1. BEDRIJFSCULTUUR

In 2024 werd een bevraging georganiseerd bij alle medewerkers over de waarden van onze organisatie, hieruit werden volgende waarden opgesteld:

Onze kernwaarden bij Trevi zijn:

- Samen winnen
- Toewijding aan mens en milieu
- Gedreven door ontwikkeling

Onze waarden vormen de basis van ons handelen en definiëren onze engagementen. Ze stellen ons in staat om ons bedrijf en onze manier van werken te ontwikkelen en te legitimeren. Deze waarden worden ondersteund door principes van eerlijkheid, transparantie, integriteit, rechtvaardigheid en de bescherming van de meest kwetsbaren.

Naast de waarden werd aanvullend in 2025 een formele gedragscode opgesteld voor het personeel.

Tot slot garanderen we dat onze acties de veiligheid, de gezondheid en het milieu zo goed mogelijk beschermen als onderdeel van een duurzame langetermijnvisie. We implementeren alle gepaste procedures met respect voor veiligheid, gezondheid en milieu.



4.1.1. Principe van vertrouwen en loyaliteit

Van onze medewerkers wordt verwacht dat zij hun verantwoordelijkheden te goeder trouw en loyaal vervullen. Dit houdt in het vermijden van alle belangenconflicten met de groep. Medewerkers worden eraan herinnerd dat belangenconflicten ontstaan wanneer individuen beslissingen nemen in hun eigen belang, maar die in strijd zijn met die van de groep. Bovendien hebben medewerkers niet het recht om bedrijfseigendommen voor eigen doeleinden te gebruiken.

4.1.2. Veiligheid en gezondheid van medewerkers en contractanten

TREVI verbindt zich ertoe alle nodige maatregelen te nemen om de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers op de werkplek te beschermen. We nemen ook alle gepaste maatregelen om het milieu te beschermen.

Contractanten ontvangen de 'Veiligheids- en milieuvoorschriften voor derden'. Zij dienen deze door te nemen en een intentieverklaring ondertekend terug te bezorgen.

4.1.3. Teamwork

Omdat producten en diensten van hoge kwaliteit alleen kunnen worden geleverd als ze in optimale werkomstandigheden worden geproduceerd, hecht TREVI bijzonder veel belang aan teamwork. TREVI is gekant tegen alle vormen van slavernij en mensenhandel. Deze bekommernis komt ook tot uiting in het feit dat, hoewel van de werknemers verwacht wordt dat ze de werkinstructies die ze ontvangen naleven, geen enkel individu psychologisch of fysiek gedwongen mag worden om een taak te aanvaarden. De verloning van de medewerkers is gebaseerd op hun vaardigheden, hun bijdrage aan de onderneming en hun prestaties. TREVI verbindt zich ertoe elk onderscheid in verloning op basis van geslacht te verbieden. Intimidatie (in welke vorm dan ook) of discriminatie van een medewerker is verboden in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen. Personeelsleden zijn vrij om te kiezen of ze lid willen worden van een vakbond of niet.

4.1.4. Belangenvermenging

We bestrijden belangenconflicten, zowel intern als extern. De term dekt elke praktijk die de neutraliteit en onpartijdigheid in gevaar zou kunnen brengen van de te vervullen professionele taken. Deze belangenconflicten kunnen leiden tot overtredingen zoals onrechtmatige belangenvermenging en favoritisme.

4.1.5. Eerlijke concurrentie

TREVI biedt aan zijn klanten een eerlijke prijs-kwaliteit verhouding aan. Dit is dan ook verankerd in het beleid van TREVI. Een ruim aanbod van advies en realisatiemogelijkheden en een aanpak van A tot Z moeten toelaten om steeds een kwalitatief hoogstaande en prijsgunstige oplossing voor de klant te vinden. De technische kennis en de grote flexibiliteit van het multidisciplinair team zijn de doorslaggevende factor om dit waar te maken.

TREVI onthoudt zich van elke vorm van oneerlijke concurrentie. Een dergelijke praktijk zou kunnen zijn om een maatregel te nemen om de markt te verstoren, bv door een product te laag of te hoog te prijzen. We selecteren, evalueren en behandelen al onze leveranciers eerlijk en zonder onderscheid.

4.1.6. Respect voor vertrouwelijkheid

De vertrouwelijke aard van relaties met leveranciers, klanten en aandeelhouders moet worden gerespecteerd. We respecteren hun imago en belangen alsof het de onze zijn... Werknemers van TREVI dienen voorzichtigheid, verantwoordelijkheid en respect voor derden te tonen bij het gebruik van sociale media, zelfs voor hun eigen persoonlijke doeleinden. Ze mogen geen berichten versturen die vertrouwelijke informatie bevatten of die als beledigend, kwetsend of vernederend voor personen of het bedrijf kunnen worden beschouwd. Bovendien moeten zij zich in alle gevallen houden aan de regelgeving met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens bij het publiceren van foto's van individuen of groepen

4.1.7. Verantwoord informatiebeheer en bescherming van persoonlijke gegevens (GDPR)

4.1.7.1. *GDPR*

TREVI garandeert de bescherming van persoonsgegevens van externe partners. Onder persoonsgegevens wordt verstaan informatie (van welke aard dan ook) die direct of indirect de identificatie van een fysieke persoon mogelijk maakt of een verband legt met de functie van die persoon.

Wij hebben een Data Protection Officer (DPO) die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van risicoanalyses als onderdeel van zijn taak. Dit omvat het identificeren en beoordelen van de potentiële risico's en gevolgen van gegevensverwerkingsactiviteiten, en het implementeren van maatregelen om deze risico's te beperken. De rol van de DPO omvat het adviseren over en toezicht houden op de naleving van de wetgeving inzake gegevensbescherming, evenals het geven van advies over gegevensbescherming effectbeoordelingen (DPIA's). Ze spelen een cruciale rol bij het garanderen dat een organisatie de persoonlijke gegevens van haar personeel, klanten, leveranciers of andere individuen verwerkt in overeenstemming met de toepasselijke regels voor gegevensbescherming.

4.1.7.2. *Informatie- en gegevensbeveiliging*

Ons SOC (security operations center) Eye Security biedt, in samenwerking met Eye Underwriting en strategische makelaarspartners, een uitgebreide cybersecurity-oplossing die 24-uurs monitoring en detectie, snelle deskundige reactie in geval van een incident en cyberverzekering omvat. Het alles-in-één beveiligingspakket van Eye Security is ontworpen om Europese bedrijven effectief te beschermen tegen cyberdreigingen.

We beoordelen eveneens actief verschillende DLP-oplossingen (Data Loss Prevention) die aansluiten bij onze operationele vereisten en budget. Ons uiteindelijke doel is om een robuust DLP-systeem te implementeren dat uitgebreide bescherming biedt zonder onze workflows te verstoren.

Omwille van de sector waarin we werken dienen we in orde te zijn met de NIS2-regelgeving. Momenteel worden alle acties en processen uitgerold om hieraan te voldoen.

4.1.7.3. *Sensibilisering personeel*

Wij maken bij TREVI gebruik van het Phished.io-platform dat trainingen en informatie biedt voor medewerkers als het gaat om cybersecuritytraining en bewustwording:

- Holistische training: Phished.io biedt een uitgebreid trainingsprogramma dat verder gaat dan het basisveiligheidsbewustzijn om het gedrag van werknemers echt te beïnvloeden en hen cyberveerkrachtig te maken.
- AI-gestuurde simulaties: Het platform maakt gebruik van AI om realistische phishing-simulaties te creëren, waarbij medewerkers worden geleerd echte cyberdreigingen effectief te herkennen en aan te pakken.

- Actieve rapportage (wekelijks): Medewerkers kunnen met slechts één klik potentiële bedreigingen melden, waardoor verdere verspreiding binnen de organisatie wordt voorkomen.
- Microlearning-sessies: De training omvat terugkerende praktische microlearning-sessies en controlepunten die een blijvende impact hebben op het gedrag.
- Cyberhygiënepraktijken: Het moedigt veilige praktijken voor apps en apparaten aan, waardoor de algehele cybeveiligingshygiëne wordt verbeterd.
- Realtime waarschuwingen over bedreigingen: Phished.io biedt realtime waarschuwingen over aanhoudende bedreigingen, waardoor het team op de hoogte en waakzaam blijft.
- Gedragsrisicoscore: Deze unieke functie geeft management inzicht in het cyberrisico en de veerkracht van hun medewerkers en de organisatie als geheel.

4.1.8. Financiële verrichtingen en transacties

Wat de financiële verrichtingen en transacties (d.w.z. alle geldbewegingen) betreft, leeft TREVI de geldende wet- en regelgeving na. TREVI blijft ook bijzonder waakzaam met betrekking tot deze verrichtingen. We implementeren effectief alle vereiste en geschikte mechanismen om frauduleus gebruik van betalingsmethoden, zoals witwaspraktijken, te bestrijden.

4.2. BESCHERMING KLOKKENLUIDERS



Klokkenluidersregeling werd op 7 april 2024 doorgemailed naar alle collega's zodat zij op de hoogte zijn van het beleid en de werkwijze om meldingen te doen indien nodig.

4.3. VERHOUDING MET DE POLITIEK EN LOBBYACTIVITEITEN



TREVI bestrijdt elke vorm van lobbyen en politieke steun en bevestigt zo haar onafhankelijkheid. Dit betekent dat TREVI afziet van giften aan politieke partijen of organisaties die nauw met deze partijen verbonden zijn en die het besluitvormingsproces kunnen beïnvloeden.

4.4. MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD INKOPEN EN BEHEER RELATIES MET LEVERANCIERS/ DIENSTVERLENERS



Via inkoop willen we bijdragen aan een beter milieu, het tegengaan van milieuverontreiniging en het beschermen van de leefomgeving en biodiversiteit. Denk aan: materialen en grondstoffen, water en bodem, leefomgeving, natuur, inclusief inkoop, en biodiversiteit. Milieubewust inkopen omvat het tegengaan van milieuverontreiniging (stikstofuitstoot), luchtverontreiniging en gebruik van schadelijke stoffen en pesticiden. Dit mede ter bescherming van de biodiversiteit. Maar ook het tegengaan van voedselverspilling en het verminderen van watergebruik en energiegebruik vallen hieronder. Grondstoffen worden schaarser en raken op den duur uitgeput. Door, waar mogelijk, circulair in te kopen minimaliseren we de inzet van grondstoffen, worden producten en materialen hergebruikt en hun levensduur verlengd. De circulaire economie brengt producten, onderdelen en grondstoffen na het einde van de gebruiksduur terug in de kringloop. Cruciaal hierbij is waarde behoud van producten en materialen.

Om de inkoop optimaler en duurzamer te laten verlopen startte in september 2024 een aankoper aan die een centraal en duurzaam aankoopbeleid zal opstellen en uitrollen in de loop van 2026. In mei werd een gedragscode voor leveranciers opgemaakt door de dienst aankoop en de dienst duurzaamheid & kwaliteit. Deze wordt op dit moment verzonden naar de leveranciers. Doel is om tegen midden 2026 onze top20-leveranciers 100% te laten ondertekenen. Nadien zal dit aantal verder uitgebreid worden.



4.4.1. Contracten

Wij verbinden ons ertoe contracten te leveren die volledig transparant zijn om onze commerciële relaties te vergemakkelijken.

4.4.2. Aanstelling nieuwe leveranciers

Bij het vergelijken van leveranciers wordt, indien de nodige informatie werd verschaft, rekening gehouden met KMV-eisen (kwaliteit, milieu en veiligheid). Van de vergelijking wordt een formulier 'Selectie nieuwe leverancier' opgesteld met de score en motivatie om met een bepaalde leverancier in zee te gaan.

4.4.3. Opvolging leveranciers

Elk jaar worden de leveranciers beoordeeld aan de hand van het formulier 'Evaluatie leveranciers'. Ook op dit formulier kan de interne verantwoordelijke elk jaar een score geven op milieu en VGM (veiligheid en gezondheid). Een min-score op één van de beoordeelde thema's heeft als gevolg dat de leverancier een schriftelijke waarschuwing krijgt. Twee mintekens kunnen zorgen voor schrapping van de leverancier. Klachten worden bijgehouden en verzameld bij de systeemcoördinator aangezien de leveranciersbeoordeling kadert binnen de ISO 9001- certificering.

4.5. CORRUPTIE EN OMKOPING



Onze externe partners moeten zich in al hun professionele relaties ethisch gedragen. Meer bepaald mogen er van onze externe partners geen geschenken, uitnodigingen of directe voordelen worden aangenomen wanneer deze tot doel hebben om er een of ander voordeel uit te halen.

4.6. ANDERE STAKEHOLDERS:

Overleg en dialoog met de stakeholders is van essentieel belang. Luisteren naar en betrekken van stakeholders staan centraal als een organisatie zich wil toeleggen op haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. De identificatie en het in kaart brengen van invloed en belang van de TREVI stakeholders wordt aangestuurd vanuit het gehanteerde ISO 9001 kwaliteitsmanagementsysteem.

We zetten hierbij voornamelijk in op volgende SDG's:



4.6.1. Klanten

TREVI voert een klantenbeleid dat continu oog heeft voor alle wensen van de klanten. Persoonlijke aandacht en service maken daar deel van uit.

4.6.2. Buurtbewoners en bedrijvenpark

Als onderneming is TREVI gebaat bij een gezonde sociale omgeving. TREVI werkt actief mee aan de waardering van de buurt en de dialoog met de buurtbewoners. TREVI is dan ook actief lid van het bedrijvenpark Gentbrugge 2 vzw.

Trevi hielp in maart 2025 mee aan het initiatief 'Gruute kuis' waarbij verschillende werknemers actief zwerfvuil gingen inzamelen in de omliggende buurt.

4.6.3. Goede doelen – financiële steun

4.6.3.1. *NGO – Join for water*

TREVI is al jaren partner van de Belgische ngo Join For Water (Protos). Join For Water realiseert projecten rond duurzame wateroplossingen in het Zuiden en rond een bewuster watergebruik. Join For Water draagt bij tot de ontwikkeling van de gemeenschappen in de wereld zodat ze, dankzij de sociale en economische verbeteringen, zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien, hun weerbaarheid verhogen, zichzelf kunnen ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Een sleutelfactor in dit proces is een inclusieve en duurzame toegang tot water en waterdiensten en kwaliteitsvolle sanering.

4.6.3.2. *Warmste week*

TREVI deed eind 2024 voor het eerst mee aan de warmste week, een actie van de openbare radio-omroep (Studio Brussel) die goede doelen een financiële boost geeft rond de eindejaarsperiode. In 2024 stond de Warmste week in het teken van eenzaamheid. 20 medewerkers bakten cakes, taarten ... die in de middagpauze voor een kleine bijdrage werden verkocht aan de collega's. Door een extra gift van de Trevi group kon er €1000 gestort worden aan de Warmste Week.

4.6.3.3. *Natuurpunt vzw*

In januari 2025 is door Trevion een engagement afgesloten met Natuurpunt dat voor elke nieuwe elektriciteitsklant een bedrag wordt gedoneerd aan Natuurpunt voor de uitbreiding van Natuurgebied 'de Oude Kale-vallei' met 10m2.

4.7. ACTIES GOVERNANCE

Actie(s) rond governance	Deadline	Stand van zaken
• Klokkenluidersregeling	Q2 - 2024	In werking
• Aankoopbeleid	Q2 - 2026	
• Aanwerven centraal aankoper (Head of procurement)	Q2 - 2024	Afgerond
• Opleiding head of procurement in duurzaam aankopen	Q4-2026	Afgerond, wordt minimum 2-jaarlijks herhaald
• Opmaken gedragscode leveranciers / onderaannemers	Q2 - 2025	Afgerond
• Plan van aanpak gedragscode naar leveranciers / onderaannemers + uitsturen	Q2 - 2025	Lopend
• Tussentijdse evaluatie van aantal teruggekregen ondertekende gedragscodes.	Q4 – 2025	
• NIS2 – Alle documentatie en procedures opstellen en waar nodig invoegen i.k.v. regelgeving rond cybersecurity	Q2-2026 (fase 1)	Lopend

***tre*vi**
ENVIRONMENTAL
SOLUTIONS

