

Duurzaamheidsverslag 2021







Inhoudstabel

Over Picanol Group	4
Wereldwijde aanwezigheid	5
Voorwoord	6
Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Picanol Group	8
Materialiteitsanalyse	12
Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN	14
Onze mensen	16
Tewerkstelling	18
Opleiding	22
Medewerkersbetrokkenheid	30
Veiligheid en gezondheid	34
Welzijn	40
Sociale activiteiten	42
Onze planeet	48
Duurzame ontwerpen en producten	50
Energie	56
Zijstromen en afval	60
Water	62
Emissies	64
Transport	66
Woon-werkverkeer	68
Onze gemeenschap	70
Bedrijfsethiek	72
Klanten centraal	76
Leveranciers	86
Maatschappelijke betrokkenheid	87
GRI-index	92

Over Picanol Group

Picanol Group is een gediversifieerde industriële groep en is wereldwijd actief op het gebied van machinebouw, landbouw, voeding, energie, watermanagement, efficiënt (her)gebruik van natuurlijke hulpbronnen en overige industriële markten. De producten van de groep worden gebruikt in uiteenlopende toepassingen, in industriële en verbruikersmarkten. Picanol Group telt wereldwijd ongeveer 7.000 medewerkers en is via Picanol nv genoteerd op Euronext Brussels (PIC). De activiteiten van Picanol Group zijn onderverdeeld in vijf bedrijfssegmenten: Machines & Technologies, Agro, Biovalorization, Industrial Solutions en T-Power.

In dit duurzaamheidsverslag willen we onze duurzaamheidsinspanningen gedurende het jaar 2021 voor onze omgeving duidelijker maken. De informatie in dit verslag gaat over de activiteiten in het segment Machines & Technologies. In dit rapport verwijzen we vanaf hier als Picanol Group naar de activiteiten van Machines & Technologies.

Voor een uitgebreide beschrijving van onze activiteiten verwijzen we naar het jaarverslag van Picanol Group (www.picanolgroup.com). Voor de activiteiten die onder Tessenderlo Group vallen, verwijzen we naar het jaarverslag van Tessenderlo Group (www.tessenderlo.com).

Wereldwijde aanwezigheid

Naast de hoofdzetel in Ieper (België) beschikt Picanol Group over productiefaciliteiten in Azië en Europa, gekoppeld aan een eigen wereldwijd diensten- en verkoopnetwerk.



België

Picanol (Ieper):
hoofdzetel en O, P, V, S
Proferro (Ieper): P, V, S
PsiControl (Ieper): O, P, V, S
Melotte (Zonhoven): O, P, V, S

O: Onderzoek en ontwikkeling
P: Productie
V: Verkoop
S: Service

Europa

Roemenië
PsiControl Srl (Rasnov): O, P, S
Turkije
Picanol Tekstil Makinalari: V, S

Amerika

Brazilië
Picanol do Brasil: V, S
Mexico
Picanol de Mexico: V, S
Verenigde Staten
Picanol of America: V, S

Azië

India
Picanol India: V, S
Indonesië
PT. Picanol Indonesia: V, S
Volksrepubliek China
Picanol SIP Textile Machinery: O, P, V, S
Picanol (Suzhou) Trading Company: V, S
Picanol Guangzhou Sales Office: V

Voorwoord

Wie Picanol zegt, denkt meteen aan weefmachines. In de afgelopen decennia hebben we voor en met onze klanten steeds onze grenzen op het gebied van weefmachines verlegd, waardoor we vandaag tot de wereldtop van weefmachineproducenten behoren. Maar Picanol Group is meer dan weefmachines.

Zo worden er in onze gieterij- en mechanische afwerkingsafdeling Proferro onder meer onderdelen gemaakt voor compressoren en landbouwmachines, en onderdelen voor Picanolweefmachines. Bij PsiControl worden onder meer oplossingen rond controllers ontwikkeld voor textielmachines, compressoren en fleet management, en bij Melotte worden er innovatieve productoplossingen ontwikkeld en geproduceerd voor klanten uit diverse sectoren.

Sinds de oprichting in 1936 zijn we geëvolueerd van een traditionele weefmachinebouwer tot een internationale, klantgerichte groep die gespecialiseerd is in de ontwikkeling, productie en verkoop van hoogtechnologische weefmachines, gietijzeren onderdelen en custom-made controllers. Duurzaamheid en de focus op lange termijn zijn daarbij een rode draad in ons verhaal van de afgelopen 86 jaar. Deze duurzaamheid uit zich in eerste instantie in onze producten en processen, denk maar aan het gebruik van simulaties voor het ontwerp van energie-efficiëntere weefmachines, het omvormen van oud ijzer tot hoogtechnologische gietstukken, geavanceerde elektronica en duurzame mechanische componenten die zorgen voor een optimale kwaliteit van weefsels en minder afval, ... Duurzaamheid is vandaag verweven in al onze processen én producten, van ontwikkeling tot productie.

We streven ernaar duurzaamheid ook in andere bedrijfsprocessen te integreren, van onze ambitie om een goede werkgever te zijn tot het beperken van onze impact op het milieu. Zo houden we in onze processen systematisch rekening met het milieu en trachten we de impact van onze activiteiten te beperken door, naast energieverbruik en afvalbeheer, ook voortdurend en nauwlettend aandacht te besteden aan onder meer emissies en waterverbruik. Ook de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers krijgt veel aandacht, net zoals bescherming op de werkvloer, ergonomie en preventie.

De wereld van morgen verandert snel, zowel naar technologie als naar verwachtingen toe, waarbij steeds meer data en connectiviteit voor heel wat uitdagingen zorgen. We hebben de ambitie om deze uitdagingen te vertalen in opportuniteiten. We zijn er absoluut van overtuigd dat, als we onze inzet combineren met de gigantische opportuniteiten die op ons afkomen, we ons kunnen klaarstomen voor de toekomst. Daarom bouwen we aan een toekomstgericht machinepark, performante processen en een plek waar het leuk en aangenaam werken is. We zetten volop in op digitalisering en nieuwe technologie, én investeren in onze medewerkers, want alleen samen kunnen we het verschil maken.

Ons bedrijf speelt ook een belangrijke maatschappelijke rol. We leveren een positieve bijdrage aan de samenleving, de economie en het milieu. Dat doen we door onze producten en diensten, de creatie van werkgelegenheid, maatschappelijke betrokkenheid en het verantwoord gebruik van grondstoffen. Het is onze ambitie om ons in de toekomst onverminderd in te zetten om een verantwoord en duurzaam bedrijf te zijn dat de relatie met zijn stakeholders versterkt via overleg en dialoog, en oog heeft voor de waardecreatie in de totale keten.

Het duurzaamheidsverslag van Picanol Group is eveneens in digitale versie beschikbaar op de website www.picanolgroup.com.



Luc Tack
CEO



Stefaan Haspeslagh
Voorzitter



Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Picanol Group

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen maken onlosmakelijk deel uit van de strategie en het dagelijks handelen bij Picanol Group. Zo wordt er continu gehandeld, beslist en geïnvesteerd met het oog op de duurzame toekomst van het bedrijf en zijn stakeholders.

We zijn ervan overtuigd dat inzet op vlak van duurzaamheid ons helpt om een sterke relatie aan te gaan met onder meer onze medewerkers, onze klanten en onze leveranciers. Het helpt ons om nieuw talent aan te trekken en vast te houden, en het geeft tegelijk ook een sterke impuls voor innovatie. We willen binnen Picanol Group handelen volgens de verwachtingen van zowel onze huidige als onze toekomstige stakeholders en waarde creëren voor onze onderneming op lange termijn. De verantwoordelijkheid voor de opvolging van duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen bij Picanol Group ligt bij het ExCom, het managementteam en de raad van bestuur. De duurzaamheidsonderwerpen komen periodiek aan bod tijdens de respectievelijke meetings van het ExCom, het managementteam en de raad van bestuur.

Picanol Group kiest resoluut voor een duurzaam productieproces met respect voor de mens, de planeet en de gemeenschap. Picanol Group focust in dit rapport dan ook op drie belangrijke pijlers:



Rapportagemethode en -periode

In dit duurzaamheidsverslag van Picanol Group geven we een overzicht van de meest relevante doelstellingen, inspanningen en resultaten op vlak van duurzaamheid voor het jaar 2021. Dit duurzaamheidsverslag is gebaseerd op de Richtlijnen GRI inzake de rapportering over duurzame ontwikkeling en werd niet onderworpen aan een externe controle. De opvolgingstabel is bij dit verslag gevoegd. De GRI-indicatoren die in dit verslag voorkomen, zijn aangeduid per thema. Picanol Group publiceert jaarlijks een update.

De KPI's in dit rapport werden opgesteld aan de hand van cijfers uit de productievestigingen van het segment Machines & Technologies in België, Roemenië en China (meer dan 90% van het totaal aantal medewerkers), tenzij anders vermeld.

Dit (afzonderlijke) duurzaamheidsverslag vormt de verklaring van de niet-financiële informatie van de groep en voldoet aan de vereisten van de artikelen 3:6 § 4 en 3:32 § 2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Dit verslag staat op zichzelf en vormt een bijlage bij het jaarverslag.

In aanvulling op de informatie in dit duurzaamheidsverslag, wordt er een gedetailleerd overzicht van de belangrijkste risico's (inclusief niet-financiële risico's) voor Picanol Group opgenomen in het jaarverslag op www.picanolgroup.com.

Voor vragen of opmerkingen in verband met het duurzaamheidsverslag kan je steeds contact opnemen via sustainability@picanol.be.

De duurzaamheidsverslagen van Picanol Group zijn ook beschikbaar op www.picanolgroup.com.



Taxonomie

Dit jaar nemen we ook extra gegevens op met betrekking tot de klimaatdoelstellingen op grond van de Taxonomieverordening EU 2020/852 die per 1 januari 2022 in werking is getreden, aangezien we binnen het toepassingsgebied vallen van de Richtlijn 2013/34/EU inzake Bekendmaking van niet-financiële informatie en in de nabije toekomst van de Richtlijn Corporate Social Responsibility (CSRD), waarop we ons aan het voorbereiden zijn.

De Taxonomieverordening creëert een eenvormig kader dat bepaalt in hoeverre economische activiteiten binnen de betreffende criteria, definities en benaderingen als duurzaam kunnen worden beschouwd. In verband daarmee zijn aanvullende rapportageverplichtingen voor bepaalde beursgenoteerde bedrijven vastgesteld: deze moeten informatie verstrekken betreffende het aandeel van hun inkomsten, kapitaaluitgaven (CapEx) en operationele uitgaven (OpEx) dat betrekking heeft op duurzame economische activiteiten. Het feit dat een bedrijf geen activiteiten heeft die in lijn zijn met de taxonomie resulteert niet in definitieve conclusies met betrekking tot de milieuprestaties van dergelijke bedrijven. Niet alle activiteiten die een substantiële bijdrage kunnen leveren aan de milieudoelstellingen zijn opgenomen in de Gedelegeerde Klimaatverordening.

Binnen Picanol Group is Proferro actief op het gebied van gieterijactiviteiten, wat in aanmerking komt voor de Taxonomie.

De onderstaande tabel toont het percentage van de omzet, CapEx en OpEx in verband met de gieterijactiviteiten in vergelijking met de totale omzet, CapEx en OpEx van Picanol Group.

Uit de tabel blijkt niet of deze activiteit in overeenstemming is met de criteria voor een wezenlijke bijdrage.

	Totaal in miljoen EUR	Aandeel voor de EU-Taxonomie in aanmerking komende economische activiteiten (%)	Aandeel niet voor de EU-Taxonomie in aanmerking komende economische activiteiten (%)
Omzet groep	660,2	9,7%	90,3%
CapEx groep *	16,5	9,2%	90,8%
OpEx groep **	27,0	23,3%	76,7%

Voor de omzet en CapEx van het segment Machines & Technologies verwijzen we naar toelichting 3 van het jaarverslag 2021 dat beschikbaar is op de website www.picanolgroup.com.

* Investerings in materiële en immateriële vaste activa, incl. IFRS16 Leases.

**Onderhouds- en R&D kosten (OpEx zoals gedefinieerd onder de taxonomie).



Materialiteitsanalyse

Materialiteitsbeoordelingen

In 2020 werd een materialiteitsbeoordeling uitgevoerd om te bepalen welke materiële onderwerpen voor Picanol Group het belangrijkste zijn en de meeste impact hebben. Daarnaast hebben we aan de hand van deze beoordelingen kunnen bepalen hoe we de materiële onderwerpen gingen prioriteren. Wat betreft de verslaggeving door Picanol Group volgens de richtlijnen van het GRI (Global Reporting Initiative) weerspiegelen de materiële onderwerpen niet alleen de milieu-, economische, maatschappelijke en bestuurlijke impact van de onderneming, maar benadrukken ze eveneens hoe de besluitvorming en beoordelingen van onze stakeholders zouden kunnen worden beïnvloed.

Onze resultaten

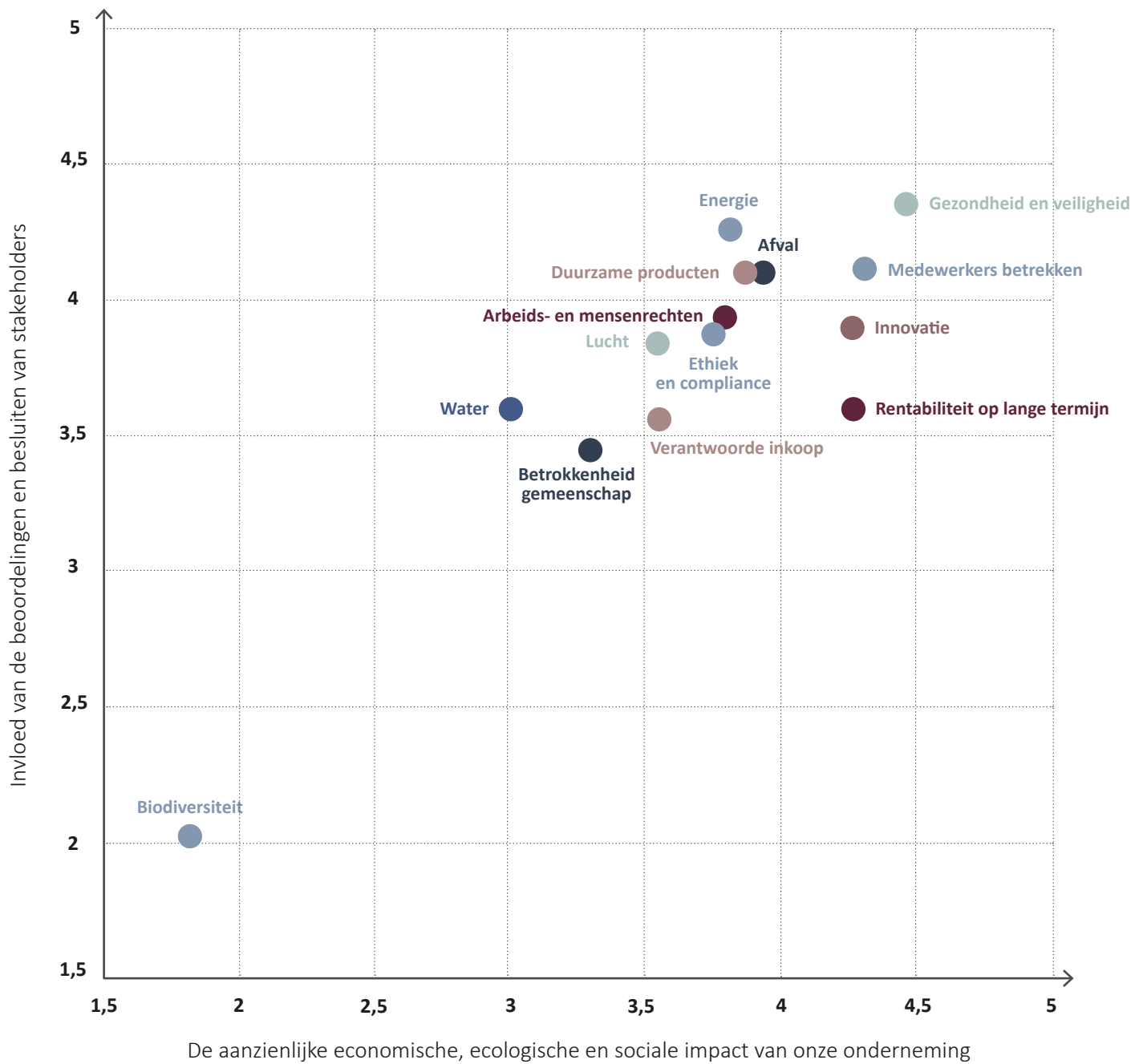
Dit initiatief kon rekenen op de volledige steun van het ExCom en de raad van bestuur. Dat is absoluut cruciaal, aangezien materialiteit niet alleen een bijzonder nuttig instrument is in termen van verslaggeving, maar het ons daarnaast in staat stelt om focus te creëren en onze strategie af te stemmen. Na analyse van de ingevulde vragenlijsten werd een materialiteitsmatrix opgesteld, die je op de volgende pagina kan vinden. De X-as van de matrix geeft voor de geselecteerde onderwerpen de volgorde van belangrijkheid weer voor Picanol Group, de Y-as die voor de stakeholders.

Tijdens het toekennen van de punten konden de deelnemers een score tussen 0 en 5 toekennen op de X-as en op de Y-as, waarbij 0 'helemaal niet belangrijk' is en 5 'zeer belangrijk'. Uit het resultaat blijkt dat de meeste onderwerpen werden gerangschikt boven de 3,5, wat betekent dat ze als impactvol en belangrijk worden beschouwd, maar sommige veel meer dan andere. De grootte en de kleur van de cirkels is niet van belang.

Het vervolg

In 2020 en 2021 werden al verschillende acties met betrekking tot de onderwerpen van de materialiteitsmatrix opgestart, en we zullen deze in de toekomst verder uitbouwen. Dat zal ertoe leiden dat we aanvullende KPI's zullen moeten definiëren voor zowel bestaande als toekomstige onderwerpen. Zodra dat is gebeurd, gaan we verder met het definiëren van doelstellingen voor zowel de korte als de lange termijn, in overeenstemming met de uitvoering van onze strategie.

Na selectie van de onderwerpen zullen we voor elk daarvan afzonderlijk duurzaamheidsbeslissingen nemen en projecten gaan plannen. Het doel is om een strategie te ontwikkelen en de tools te installeren waarmee positieve resultaten kunnen worden behaald en de voortgang kan worden beoordeeld. Voor alle projecten worden Key Performance Indicators (KPI's) vastgesteld op basis waarvan de voortgang kan worden geëvalueerd. Daarnaast worden die KPI's geïntegreerd in een aantal korte- en langetermijndoelstellingen.



Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties



Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

In 2015 werden door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties de zogenaamde Sustainable Development Goals (SDG's) of duurzame ontwikkelingsdoelstellingen vastgesteld. Deze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen beschrijven de wereld die de Verenigde Naties willen creëren. De doelstellingen moeten wereldwijd gelden en de bedoeling is te zorgen dat geen enkel land achterblijft. De 17 SDG's vertegenwoordigen de Agenda 2030 en in het bijzonder de positievere wereldkaart zoals de Verenigde Naties die wil bereiken. Op basis van de 17 mondiale doelen werden 169 targets vastgesteld. Daaruit zullen gebieden naar voren komen waar we potentieel een verschil kunnen maken.

Vaststelling van duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen vinden brede steun in het internationale bedrijfsleven. 95% van de duurzaamheidsrapportage die in 2019 werd beoordeeld door de World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) erkende SDG's, en 86% gaf prioriteit aan specifieke duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. Hieruit blijkt overduidelijk de intentie van bedrijven overal ter wereld om de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen te realiseren.

We hebben ervoor gekozen de door ons geselecteerde duurzame ontwikkelingsdoelstellingen op te nemen in ons duurzaamheidsverslag, zodat ze als kompas kunnen dienen voor onze strategie, onze medewerkers en onze stakeholders.

Onze methode

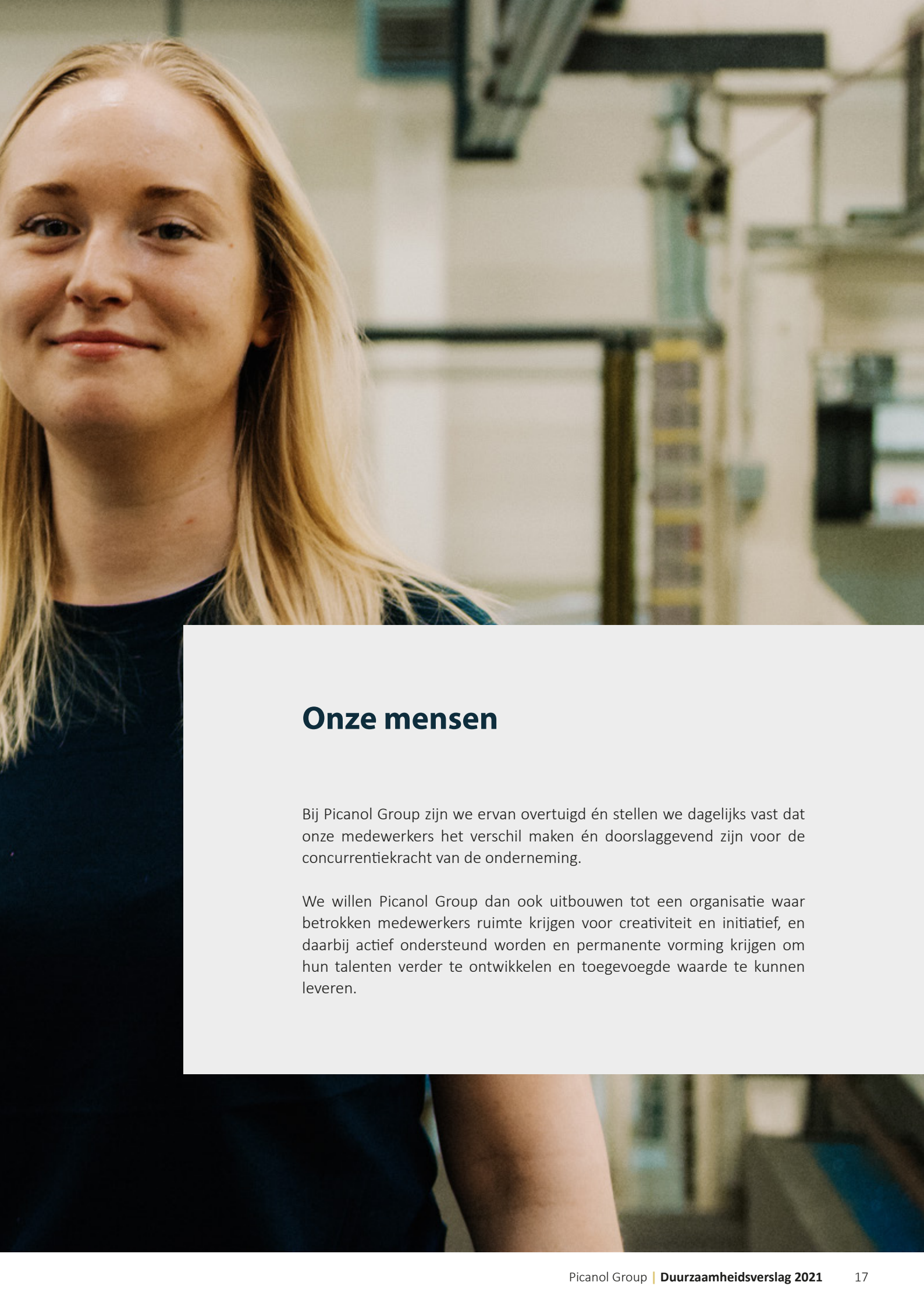
De gevolgde methode bestond erin eerst de doelen te selecteren die volgens ons het beste aansloten bij de materialiteitsstudie die we hadden uitgevoerd. Van daaruit hebben we ons gericht op het koppelen van de materiële onderwerpen aan de GRI-indicatoren. Vervolgens zal worden gewerkt aan zowel het meten als monitoren van targets door gebruik van Key Performance Indicators (KPI's) die moeten worden vastgesteld. Daaruit zullen gebieden naar voren komen waar we potentieel een verschil kunnen maken.

Onze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

Picanol Group selecteerde uiteindelijk de volgende zeven SDG's:







Onze mensen

Bij Picanol Group zijn we ervan overtuigd én stellen we dagelijks vast dat onze medewerkers het verschil maken én doorslaggevend zijn voor de concurrentiekracht van de onderneming.

We willen Picanol Group dan ook uitbouwen tot een organisatie waar betrokken medewerkers ruimte krijgen voor creativiteit en initiatief, en daarbij actief ondersteund worden en permanente vorming krijgen om hun talenten verder te ontwikkelen en toegevoegde waarde te kunnen leveren.

Tewerkstelling

Picanol Group telt wereldwijd 2.289 medewerkers met in totaal meer dan 48 verschillende nationaliteiten.

Aantal medewerkers wereldwijd *

2019	2.226
2020	2.186
2021	2.289

* aantal personen

Medewerkers per geslacht



Geografische spreiding

België	1.631
Roemenië	273
China	262
Rest van de wereld	123

Medewerkers per leeftijdsgroep wereldwijd



Genderdiversiteit op het niveau van de raad van bestuur

Op 31 december 2021 voldeed de raad van bestuur volledig aan de vereiste van de wet van 28 juli 2011 die stelt dat met ingang van 1 januari 2017, een derde van de leden van de raad van bestuur moet bestaan uit leden van het andere geslacht.

Medewerkers en tewerkstelling

In 2020 heeft Picanol Group een policy gelanceerd rond diversiteit en inclusie. Met deze policy willen we als organisatie de diversiteit en inclusie op onze werkplek verder versterken. In 2021 hebben we geen formele klachten ontvangen over mensen- en arbeidsrechten of over diversiteit en inclusie.

Genderdiversiteit in managementfuncties



Personeelsverloop

2021	target
7,4%	< 5%

Duurzame tewerkstelling

Picanol Group zet in op duurzame tewerkstelling en inzetbaarheid door een werkomgeving te creëren waar ambitie en werklust gestimuleerd en mogelijk gemaakt worden, zowel voor jonge als voor oudere medewerkers. We zijn ervan overtuigd dat inspanningen op vlak van gezondheid, veiligheid, ontwikkeling en ondersteuning zorgen voor uitdaging, minder werkstress en een hogere arbeidsproductiviteit. We willen onze medewerkers hierbij zowel fysiek als cognitief ondersteunen. Maar naast het fysieke en mentale welzijn, willen we ook verder inzetten op talentontwikkeling, betrokkenheid en persoonlijke ontplooiing van onze medewerkers. In het kader van talentontwikkeling hebben we intussen loopbaangesprekken opgestart op uitnodiging van de leidinggevende of van de betrokkene zelf. Duurzame tewerkstelling vraagt bovendien aandacht voor onder meer ergonomie, anti-burnout programma's, actieve ontspanning en motivatie tot gezond leven.

Coachinggesprekken

We streven ernaar om een organisatie te zijn waar betrokken medewerkers onder meer de ruimte krijgen om hun talenten te ontwikkelen en waar leidinggevendenden hun teams actief ondersteunen en groeikansen bieden. Dat vraagt een evolutie van onze bedrijfscultuur waar feedback geven en krijgen een gewoonte wordt. In dit kader zijn we de afgelopen jaren geëvolueerd van het klassieke formele evaluatiegesprek, dat één keer per jaar met de leidinggevende ingepland werd en waar doelstellingen en evaluaties besproken werden, naar kortere coachinggesprekken waar meerdere keren per jaar prioriteiten, sterktes en opportuniteiten, interesses én motivatie aan bod komen.

Aantal coachinggesprekken per persoon

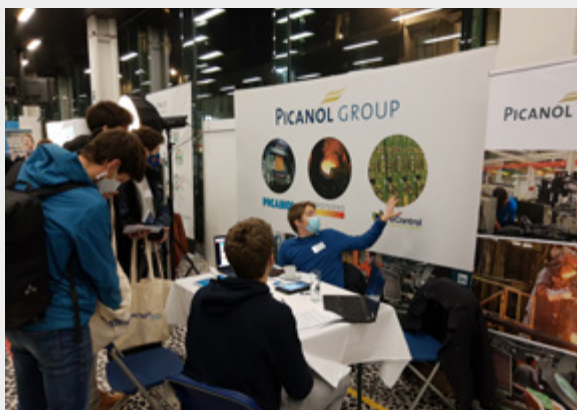


Welzijnsenquête in leper

We hebben de voorbije jaren als organisatie heel wat inspanningen geleverd om het welzijn op het werk te verhogen. Om na te gaan of we hiermee wel de goede richting uitgaan, hebben we eind 2019 een welzijnsenquête uitgestuurd in leper. Het doel van de enquête was om te bekijken op welk vlak we als organisatie nog meer kunnen werken aan welzijn en werkbeleving, waar de uitdagingen liggen en wat absoluut behouden moet blijven. In totaal hebben 1.104 collega's (of 75,5% van alle medewerkers in leper) de welzijnsenquête ingevuld. Dankzij deze hoge respons konden we als organisatie een correct beeld vormen van de mening van onze medewerkers over de verschillende aspecten van welzijn op het werk. Op basis van deze feedback werd een algemeen rapport opgesteld en werden de resultaten

per afdeling verder geanalyseerd en vergeleken met de globale resultaten van de groep. In de loop van 2021 werd er verder gewerkt op basis van de resultaten per afdeling. Zo werden er in overleg met de leidinggevenden van de verschillende afdelingen brainstormsessies georganiseerd, werkgroepen opgericht en jaaractieplannen opgesteld. Op die manier kon de feedback van de medewerkers omgezet worden in concrete actiepunten, zowel in domeinen waar goed werd gescoord als in domeinen die minder scoorden. Daarbij werden zowel leidinggevenden als medewerkers actief betrokken. In dit kader stonden er in 2021 ook workshops gepland voor leidinggevenden rond 'Sterker met stress'. Omwille van de COVID-19-maatregelen zijn deze workshops echter uitgesteld tot het voorjaar van 2022.

Initiatieven in 2021



Job- en stagebeurzen

Om de huidige positie van Picanol Group te behouden en te versterken, zijn we voortdurend op zoek naar nieuw, jong en dynamisch talent. In dit kader neemt Picanol Group verschillende initiatieven om potentiële kandidaten aan te trekken. Eén daarvan is de deelname aan job- en stagebeurzen om contact te leggen met (eindejaars)studenten en hen kennis te laten maken met ons stage- en/of jobaanbod.

Jobdagen

In oktober 2021 organiseerde Picanol Group twee jobdagen om nieuw talent aan te trekken. Tijdens deze jobdagen kregen kandidaten de kans om kennis te maken met ons bedrijf in leper. Zo kregen ze een inleidende presentatie, een korte rondleiding en konden ze hun motivatie tijdens een persoonlijk en verkennend gesprek toelichten. In totaal kwamen een 60-tal geïnteresseerde kandidaten langs, waaruit heel wat nieuwe collega's voortvloeiden die intussen in diverse afdelingen aan de slag zijn gegaan.

Opleiding



Picanol Group is vandaag wereldtop. Die positie kunnen we in de toekomst alleen maar behouden als we blijven investeren in onze medewerkers. Bij Picanol Group helpen we onze medewerkers daarom om hun talenten maximaal te ontwikkelen. We geloven dat we hier enkel in kunnen slagen door een cultuur van zelfontplooiing en continu leren te creëren.

We bieden vanuit de groep opleidingen, persoonlijke coaching en ondersteuning op de werkvloer, en willen zo investeren in duurzame inzetbaarheid. We houden ons eraan om mensen de kennis en opleiding te bieden die ze nodig hebben om hun werk zorgvuldig uit te voeren.

Zo krijgt elke nieuwe medewerker bij de start een persoonlijk opleidings- en ontwikkelingsplan. Bovendien doorloopt elke nieuwe medewerker een uitgebreid onboardingtraject, waarbij de nodige informatie en begeleiding in de eerste dagen en weken gegeven wordt om vlot in een nieuwe functie te kunnen starten.

Jaarlijks wordt er ook een centraal opleidingsplan op organisatieniveau opgesteld, waarbij er aandacht is voor de noden van de verschillende afdelingen op het vlak van IT, preventie, proceskennis, technologie, ... Op individueel niveau gaat de aandacht niet enkel naar nieuwe collega's binnen de organisatie, maar krijgen echt alle medewerkers de kans om aan hun individuele leernoden te voldoen. Afhankelijk van de uit te voeren functies worden er extra opleidingen in huis georganiseerd, waaronder ERP-systemen, CAD/CAM-software, lasopleidingen, ESD-training, veiligheidstrainingen, ... Medewerkers kunnen bovendien terecht in het open leeraanbod (Iedereen Leert, Mtech+, ...) dat ook hun eigen functie overstijgt en waar ze hun kennis dus kunnen verbreden. Dat biedt de mogelijkheid om te investeren in hun eigen toekomst, en maakt een brede en duurzame inzetbaarheid binnen onze organisatie mogelijk.

In 2021 heeft 48% van alle Picanol Group-medewerkers minstens acht uur opleiding gevolgd. Dat is een stijging ten opzichte van 2020, waar we een daling zagen door geannuleerde en uitgestelde opleidingen als gevolg van COVID-19. In 2021 zien we een zeker herstel wat betreft de leerinspanningen.



1.895
of 93%

(van de) medewerkers hebben een opleiding gevolgd in 2021.

of



74.371

uren opleiding in totaal,
of gemiddeld 36 uur per medewerker.



986
of 48%

(van de) medewerkers heeft min. 8 uur opleiding gevolgd in 2021.

Target voor de komende jaren



100%

van de medewerkers volgt min. 8 uur opleiding per jaar.

Initiatieven in 2021



Coachen van leidinggevenden

Als organisatie zetten we sterk in op het ondersteunen van onze leidinggevenden in hun leidinggevende rol. We geloven daarbij in het belang van teamwerk én de impact van coaching en feed-forward gesprekken voor de persoonlijke groei van elke medewerker. We hebben daarom in 2021 volop verder gebouwd aan het leiderschapstraject. Zo werd er onder meer een sessie rond 'Onboarding en het belang hiervan in het kader van retentie' georganiseerd voor alle leidinggevenden. Daarnaast werden er ook Pitstops georganiseerd voor supervisors en voormannen. Dat zijn lerende netwerken waarbij collega-leidinggevenden onderling van elkaar kunnen leren over bepaalde thema's die zelf gekozen worden.



Topavonden en technologieforums

In 2021 werden er opnieuw een aantal topavonden georganiseerd voor alle medewerkers in Ieper. Zo stelden een aantal collega's van Picanol het nieuwe digitale platform PicConnect en de nieuwe generatie *Connect*-machines voor. Bovendien werd er ook toelichting gegeven over de uitbreidingsplannen van het nieuwe hoofdkantoor in Ieper. Deze topavonden werden volledig digitaal georganiseerd, waarbij er ruimte was voor interactie en vragen van de deelnemers.

Bovendien konden medewerkers in Ieper in het najaar van 2021 een bezoek brengen aan het nieuwe hoogbouwmagazijn van Proferro tijdens een technologieforum, waarbij ze door enkele collega's werden meegenomen in het investeringsverhaal van de conceptfase tot de volledige afwerking.



Opleidingstraject voor jonge ingenieurs

Jonge ingenieurs die starten bij de R&D-afdeling van Picanol worden meegenomen in een uitgebreid opleidingstraject, waarbij ze nauw samenwerken met een ervaren ontwerper. Dat geeft hen de kans om stapsgewijs te groeien, kennis uit te wisselen en uiteindelijk meer verantwoordelijkheid op zich te nemen door zelf projecten in handen te nemen.



'On the job'-opleiding

Elke nieuwe medewerker in onze montage-afdeling krijgt een uitgebreide 'on the job'-opleiding. Gedurende een aantal dagen worden ze opgeleid door onze hoofdtrainer in het nieuwe opleidingslokaal. Daarna krijgen ze begeleiding op de werkvloer, waarbij ze de kneepjes van het vak leren. Tijdens de opleiding wordt er niet enkel gebruik gemaakt van de klassieke opleidingsmethodes, maar worden er bijvoorbeeld ook filmpjes en korte quizzes ingezet om de materie zo goed mogelijk te beheersen. Ook voor medewerkers die al langer in de montage-afdeling werken, wordt er tweejaarlijks een opleidingsplan opgesteld. Zo worden de basismontagetechnieken, die voor hen belangrijk zijn, opgefrist tijdens een opleidingsmoment.

Initiatieven in 2021



Interne opleiding voor anderstaligen

In 2021 heeft Picanol Group een aantal nieuwe anderstalige collega's mogen verwelkomen, wat een extra uitdaging met zich meebracht op vlak van communicatie. Omdat er nood was aan extra ondersteuning voor het Nederlands op de werkvloer, werd de hulp ingeroepen van een taalcoach. De taalcoach zette niet alleen in op het verbeteren van het Nederlands van de nieuwe collega's, maar ondersteunde ook de interne trainer om de werkinstructies op een heldere manier over te brengen. Op die manier biedt de taalcoach ondersteuning om de opleiding op en naast de werkvloer efficiënter te laten verlopen.



E-mail voor alle medewerkers

In het kader van de verdere digitalisering is Picanol Group in 2021 gestart met het uitrollen van een professioneel e-mailadres voor alle medewerkers. Dat om enerzijds iedereen op een vlotte manier te bereiken, en anderzijds om het aantal papieren formulieren en documenten in omloop te reduceren. Bovendien willen we hiermee de tweerichtingscommunicatie tussen medewerkers en leidinggevenden ondersteunen en vereenvoudigen. Om deze uitrol vlot te laten verlopen, werden er voor elke medewerker, die nog niet over een e-mailadres beschikte, verschillende opleidingsmomenten ingepland.



Digitale ambassadeurs

Bij de uitrol van e-mail voor alle medewerkers en de verdere digitalisering in het algemeen, is het belangrijk dat elke medewerker voldoende ondersteuning krijgt tijdens het dagelijksgebruik van nieuwe tools. In dit kader heeft Picanol Group in 2021 een oproep voor digitale ambassadeurs gelanceerd. Dat zijn medewerkers die naast hun huidige job de digitale kennis van collega's op de werkvloer helpen ondersteunen en vergroten. Ze vormen het aanspreekpunt bij vragen of problemen over e-mail, smartphonegebruik, sociale media, ... In 2021 hebben een 5-tal collega's zich als digitale ambassadeur opgegeven en de nodige opleiding gekregen. Deze groep zal zich begin 2022 uitbreiden met een 15-tal nieuwe digitale ambassadeurs.



Opleiding Office 365

In het kader van de verdere uitrol van Office 365 op de werkvloer werd er in 2021 een Digital Coach aangesteld die het centrale aanspreekpunt werd voor alle vragen over dit thema. Bovendien werd er ook een standaard opleidingsaanbod uitgewerkt rond Office 365 en Microsoft Teams. Deze opleidingen worden op recurrente momenten aangeboden en intern georganiseerd. Aanvullend daarop worden op maandbasis bijkomende tips & tricks én nieuwe features met de hele organisatie gedeeld.

Initiatieven in 2021



Security awareness

In 2021 hebben we verder ingezet op de bewustwording rond security awareness. Zo kregen alle medewerkers, die voor het eerst een persoonlijk bedrijfsaccount kregen, een opleiding over de do's en don'ts in het kader van cybersecurity.

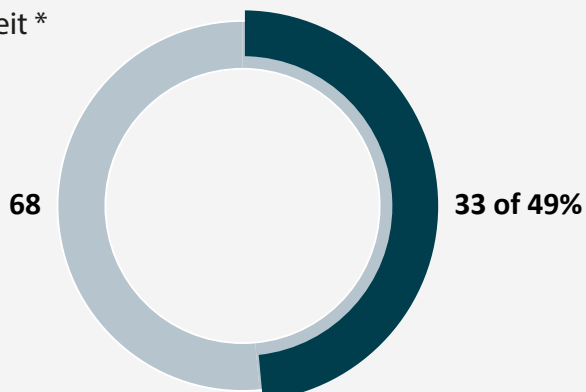


Compliance trainingen

In 2021 werden de eerste stappen gezet in de opzet van Compliance trainingen in lijn met de Code of Conduct, om medewerkers opleiding te geven op het gebied van ethiek, naleving van de regelgeving en bedrijfscultuur. Het systeem zal in de loop van 2022 ingezet worden voor thema's als belangenconflicten, handel met voorkennis, en anti-omkoping en corruptie.



Interne mobiliteit *



- # vacatures
- # intern ingevuld

* enkel vacatures vanaf het niveau van voorman

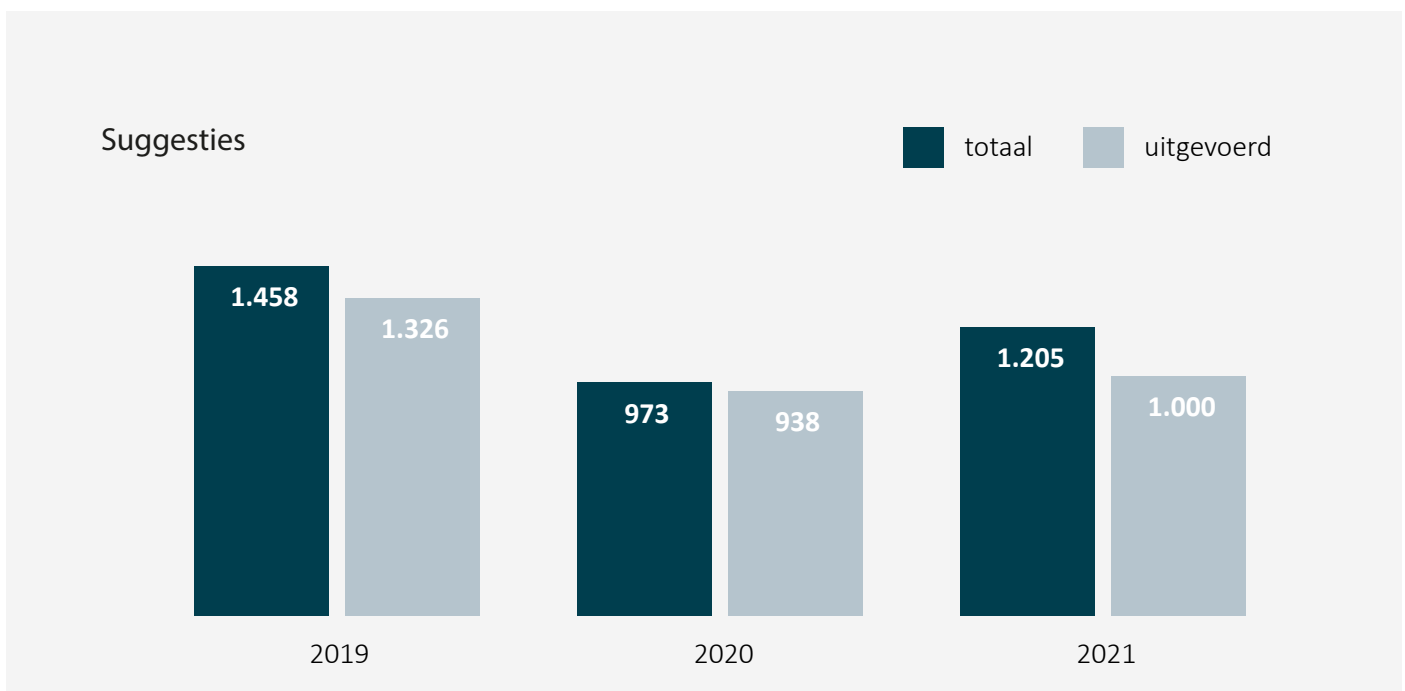
Medewerkersbetrokkenheid

Het blijft een continu streven om met Picanol Group een onderneming van wereldklasse te blijven. De betrokkenheid van iedereen binnen het bedrijf is hierbij van cruciaal belang. Alleen als we samen streven naar een betere organisatie, kunnen we de toekomst voor ons allen garanderen.

We geloven er vast in dat het ontwikkelen van talent en betrokkenheid stoelt op een goede en open communicatie, én op transparante informatie. We streven er daarom naar om de juiste data op het juiste moment aan de juiste medewerker beschikbaar te stellen. We geloven erin dat we hier enkel in slagen als we informatiedeling digitaliseren en transparant maken, we verder investeren in performante applicaties én we connectiviteit stimuleren.

Suggestiesysteem

Binnen Picanol Group hebben we daarom onder meer een suggestiesysteem uitgewerkt, waarbij we op zoek gaan naar constructieve voorstellen die een wezenlijke verbetering van onze activiteiten met zich meebrengen. Voorstellen kunnen ingediend worden via de suggestieboxen die in alle afdelingen van de fabriek hangen, of via ons elektronisch suggestiesysteem. Zo willen we samen met onze medewerkers gaan voor een nog sterker bedrijf van de toekomst. De daling van het aantal ingediende suggesties in 2020 was het gevolg van de impact van COVID-19. In 2021 zien we opnieuw een lichte stijging in het aantal ingediende en geïmplementeerde suggesties.



Initiatieven in 2021



Picant

Picanol Group brengt op jaarbasis één of twee edities uit van Picant. Picant is een personeelsmagazine voor en door de medewerkers van de groep. De bedoeling van Picant is enerzijds om alle medewerkers op de hoogte te houden van het reilen en zeilen van de groep, maar biedt tegelijk ook een forum waar het verhaal en de mening van elke medewerker telt. In het magazine komen onder meer updates aan bod over investeringen, de vestigingen wereldwijd, nieuwe mijlpalen en evenementen. Maar er is ook plaats voor verhalen van medewerkers, bijvoorbeeld in de 'Na de uren'-rubriek.



Nieuw intranet

In het voorjaar van 2021 lanceerde Picanol Group een vernieuwde intranetomgeving (genaamd InSider) met tal van extra mogelijkheden en features, waaronder een aangepaste weergave aan het toestel waarop gewerkt wordt, een overzichtelijk megamenu én een interne zoekfunctie. Het intranet is het centrale communicatieplatform waar alle medewerkers de nodige informatie kunnen terugvinden over HR, veiligheid en gezondheid, IT, communicatie en nog veel meer. Naast een moderner design werd het nieuwe intranet ook een stuk gebruiksvriendelijker, dankzij de volledige migratie naar Office 365. Het is ook mogelijk om de intranetomgeving te personaliseren, met aparte tools én links die voor onze medewerkers belangrijk zijn. Om onze medewerkers maximaal in de overgang naar de nieuwe intranetomgeving te betrekken, werd er een oproep gedaan om mee te denken over de naam én om de nieuwe omgeving voor de lancering te testen.

Initiatieven in 2021



Geschenkboxen

Als bedanking voor de inzet en de flexibiliteit tijdens de pandemie, heeft Picanol Group zijn medewerkers in de zomer van 2021 verrast met een geschenkpakket dat opgestuurd werd naar alle thuisadressen. Ook tussen kerst en Nieuwjaar mochten alle collega's een eindejaarsbox in ontvangst nemen, aangezien we het jaar niet samen konden afsluiten met een leuk evenement, én 2022 niet ingezet kon worden met een gezamenlijke nieuwjaarsdrink.



Nationale Complimentendag

Op Nationale Complimentendag in 2021 stelde Picanol Group in leper, digitaal en via verschillende displays verspreid over het bedrijf, tal van complimentenkaartjes met West-Vlaamse quotes ter beschikking. Heel wat medewerkers namen de tijd om hun collega's een tof compliment te geven.



Virtuele Field Technician Days

Op 15 en 16 december 2021 werden de Field Technician Days georganiseerd door Picanol, weliswaar een virtuele editie gezien de coronasituatie. De Field Technicians van Picanol kregen er toelichting over de nieuwe *Connect*-generatie machines en het digitale platform PicConnect via verschillende technische trainingen. Picanol kan rekenen op een topteam van ongeveer 150 ervaren Field Technicians verspreid over meer dan 30 landen. Zij ondersteunen onze klanten dagelijks.

Veiligheid en gezondheid

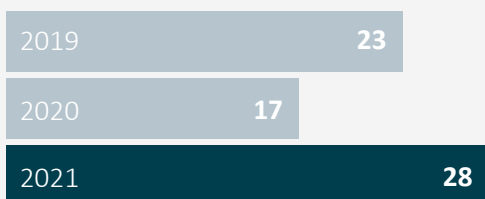
De veiligheid en gezondheid van onze medewerkers krijgt veel aandacht bij Picanol Group. Veiligheidsregels als kader voor het dagelijks handelen zijn hierbij een noodzaak, maar veiligheid gaat veel verder dan regels alleen. We willen een veilige werkomgeving creëren voor al onze medewerkers, en kunnen dat alleen realiseren als iedereen daar ook actief aan meewerkt. We streven er dan ook naar om veiligheid diep te verankeren in onze dagelijkse activiteiten en manier van denken. We motiveren onze medewerkers om zelf bewust om te gaan met de veiligheids- en gezondheidsaspecten van elke opdracht en hiertoe de juiste voorzorgsmaatregelen te nemen. Vanuit Picanol Group wordt hierbij gezorgd voor de nodige opleiding, coaching en ondersteuning.

Veiligheid

In 2021 zien we een stijging in het aantal arbeidsongevallen met werkverlet in vergelijking met de vorige jaren. De belangrijkste oorzaak hiervan is de aanzienlijke productiestijging op een korte tijdsperiode, wat een hoge druk heeft gelegd op de organisatie. Dat heeft zijn impact gehad op verschillende niveaus, wat heeft geleid tot meer onverwachte werksituaties en in bepaalde gevallen ook tot meer arbeidsongevallen. We zien wel dat de stijging van de ernst van de arbeidsongevallen veel lager lag dan de stijging van de frequentie van de arbeidsongevallen. Er waren in 2021 meer arbeidsongevallen in vergelijking met 2020, maar het waren vooral relatief lichte arbeidsongevallen met beperkte kwetsuren.

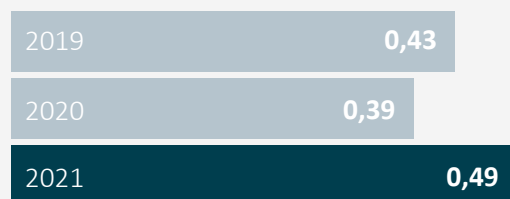
We bleven ook in 2021 verder inzetten op het verhogen van het veiligheidsbewustzijn van onze medewerkers en leidinggevendenden. Veiligheid moet altijd en overal de eerste prioriteit zijn, en we willen dat iedereen – op elk niveau in de organisatie – zich blijvend engageert om de nodige aandacht aan veiligheid te besteden. Ondanks de beperkingen door COVID-19 hebben we daarom onze sensibiliseringscampagnes in de gieterij (Safety@Proferro) en in de montage-afdeling in 2021 verder uitgebouwd.

Ongevallen met werkverlet: frequentie*



* aantal arbeidsongevallen met werkverlet per 1 miljoen gewerkte uren

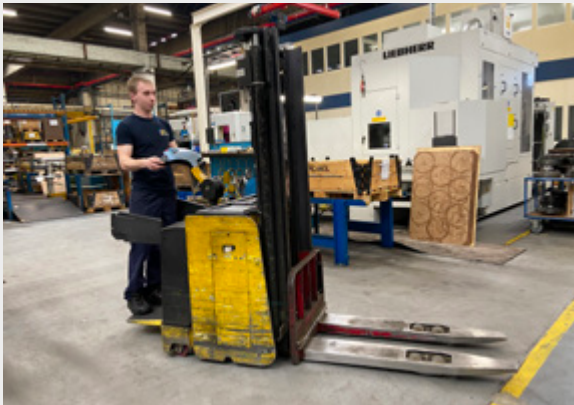
Ongevallen met werkverlet: graad van ernst*



* aantal dagen werkverlet per 1.000 gewerkte uren



Initiatieven in 2021



Streven naar veilig en optimaal transport

Intern transport is niet meer weg te denken bij Picanol Group. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van heftrucks, hoogtewerkers, rolbruggen en elektrische stapelaars. Aangezien deze transportmiddelen heel wat veiligheidsrisico's met zich meebrengen, moet elke bestuurder aan een aantal voorwaarden voldoen. Eén van die voorwaarden is een gepaste opleiding die bestaat uit een theoretisch luik, gecombineerd met een praktische uitvoering. In 2021 heeft Picanol Group extra aandacht besteed aan de opleiding van bestuurders van elektrische stapelaars. Het praktische gedeelte van deze opleiding vindt plaats op de werkvloer, zodat het perfect aansluit bij de taken die de bestuurders dagdagelijks uitvoeren. Voor leidinggevendenden werden er in 2021 bovendien praktische coachsessies georganiseerd waarbij de meest voorkomende fouten bij het gebruik van stapelaars besproken werden. Daarmee willen we leidinggevendenden in staat stellen onveilig gedrag te detecteren én te corrigeren.



Opleiding elektrische installaties

Medewerkers die in contact komen met elektrische installaties moeten hiervoor de nodige kennis hebben én een geschikte opleiding gevolgd hebben. Deze opleiding wordt intern georganiseerd en periodiek herhaald. In 2021 werden de medewerkers van de proefdraaizone en de verschillende technische diensten, die het meest met elektrische installaties in contact komen, opnieuw opgeleid. In 2022 zal deze actie voortgezet worden, specifiek voor medewerkers die werkzaamheden uitvoeren in de omgeving van hoogspanningsinstallaties.



Op hoogtestage

In 2021 werd het nieuwe hoogbouwmagazijn van Proferro in gebruik genomen. Om voorbereid te zijn op eventuele interventies op hoogte, kregen verschillende collega's een opleiding valbescherming op hoogte. Zo willen we hun veiligheid tijdens onderhoudswerkzaamheden in het hoogbouwmagazijn, dat een hoogte heeft van maar liefst 32 meter, garanderen. Aanvullend werd dit team ook opgeleid in reddings- en evacuatietechnieken.



Safety e-learning

Nieuwe medewerkers krijgen bij hun start steeds een uitgebreide veiligheidsintroductie, gevolgd door een opleiding in de afdeling met aandacht voor de specifieke risico's en preventiemaatregelen op de werkvloer. In dit kader werden in 2021 de eerste stappen gezet in de opzet van een safety e-learning. In eerste instantie zal deze e-learning ingezet worden om opleiding te geven over veiligheid op de werkvloer bij het onthaal van nieuwe medewerkers. Later is het ook de bedoeling om de safety e-learning te gebruiken als heropfrissing bij huidige medewerkers, en uit te breiden naar bezoekers, leveranciers, ... De safety e-learning zal in de loop van 2022 ingezet worden voor veiligheidsthema's als noodprocedures, EHBO, brandpreventie, PBM, intern transport en psychosociale risico's op het werk.

Initiatieven in 2021



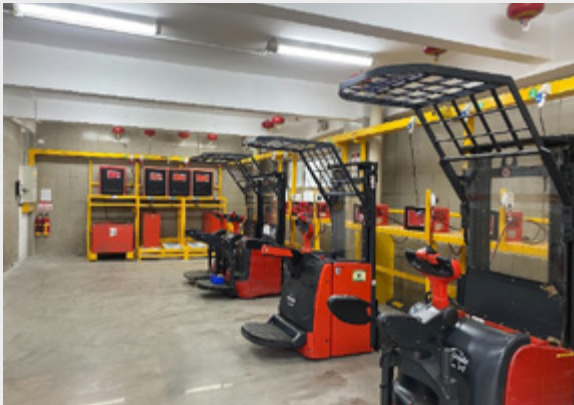
Automaat voor PBM's

Om de verdeling van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, werd er in 2021 een proefproject opgezet waarbij een verdeelautomaat met veiligheidshandschoenen in een afdeling werd geïnstalleerd. Medewerkers kunnen vanaf nu op elk moment zelf de correcte veiligheidshandschoenen bekomen. Het project werd eind 2021 positief geëvalueerd en zal in 2022 verder uitgerold worden in andere afdelingen.



Vaardigheidsproef heftrucks

In het voorjaar van 2021 werd er een vaardigheidsproef voor heftruckbestuurders georganiseerd in Suzhou, China. Tijdens de proef kwamen onder meer het onderhoud, het inspecteren van de last, het optillen en neerzetten van de last, het besturen én het parkeren van de heftruck aan bod. Deze opleiding heeft als doel de heftruckchauffeurs bewust te maken van hun verantwoordelijkheid en hen te wijzen op de mogelijke gevaren.



Nieuwe laadruimte voor heftrucks

In het najaar van 2021 heeft Picanol in Suzhou, China, de voormalige wasruimte omgebouwd tot een laadruimte voor heftrucks. In het verleden werden de heftrucks in het magazijn opgeladen, wat een zeker brandrisico met zich meebracht. De nieuwe laadruimte wordt hoofdzakelijk gebruikt om de batterijen van de heftrucks op te laden, op te slaan en te onderhouden. In de ruimte zijn er ook een vloestofreservoir, een wasbak voor de ogen én brandblusvoorzieningen aanwezig.



COVID-19

De COVID-19-pandemie had ook in 2021 een grote impact op Picanol Group en al zijn medewerkers. Als bedrijf hebben we daarom alle nodige maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat onze medewerkers veilig konden werken. De interne maatregelen die in 2020 werden opgestart, werden ook in 2021 doorgetrokken. Zo werden de algemene richtlijnen verder duidelijk gevisualiseerd in het bedrijf, en waar nodig werd eenrichtingsverkeer in de gangen en de wandelpaden ingevoerd. Elke medewerker had ook toegang tot ontsmettingsgel, mondkapjes en desinfecterende doekjes. Er waren afspraken rond onder meer de werktijden, het gebruik van kleedkamers, refters en vergaderruimtes. Meetings, zowel intern als extern, werden maximaal vervangen door alternatieve communicatiemiddelen. Alle medewerkers werden bovendien regelmatig en uitgebreid geïnformeerd over alle richtlijnen en preventiemaatregelen.

Welzijn

Bij Picanol Group staan de medewerkers centraal, en daarom willen we ook verder inspanningen leveren om het algemeen welzijn op het werk te verhogen. We geloven dat we daar enkel in kunnen slagen als we een omgeving creëren waar het aangenaam werken is, als we initiatieven lanceren om medewerkers voldoende te doen bewegen en bewust maken van het belang van gezonde voeding, én als we actie nemen in het kader van mentale gezondheid. We zijn ervan overtuigd dat we dat bereiken aan de hand van opleidingen, workshops, infosessies, een welzijnsbevraging (met bijhorende actieplannen) én activiteiten met focus op move, food en mind.

Initiatieven in 2021



Tal van wandel- en loopevenementen

In 2021 nam Picanol Group naar jaarlijkse gewoonte deel aan verschillende sportevenementen, waaronder de AG Belgian Coast Walk en de Natuurloop in Zonnebeke. Daarnaast kwamen er ook 68 medewerkers in actie tijdens de 100 km van Ieper, waarbij ze per gewandelde 10 km kans maakten op een elektrische fiets ter waarde van 3.299 euro.



Digitale inspiratiesessie met Sandra Bekkari

In het kader van welzijn op het werk organiseerde Picanol Group in juni een digitale inspiratiesessie over gezond eten op het werk én thuis met voedingsdeskundige Sandra Bekkari. Sandra Bekkari bundelde hapklare tips en smaakvolle weetjes in een sessie van 60 minuten. De sessie werd achteraf ook beschikbaar gesteld op onze intranetomgeving, voor wie de sessie niet kon meevolgen. Wie na afloop van de sessie de evaluatiesurvey invulde, maakte bovendien kans op een gezonde snackbox.

In het kader van welzijn op het werk heeft Picanol Group in Ieper een thuiswerk-policy uitgewerkt, waarbij het mogelijk is om – voor functies die dat toelaten – tot maximaal acht dagen per maand van thuis uit te werken. Om medewerkers en leidinggevenden hierin te begeleiden, werd er ondersteuning gegeven op het gebied van gezond thuiswerken. Hiervoor werden een informatiebrochure en een bundel met tips & tricks uitgewerkt. Intussen hebben al 262 medewerkers zich geregistreerd voor structureel thuiswerk. Gezien de strikte maatregelen rond thuiswerk in het kader van COVID-19 werd er in 2020 en 2021 echter vooral overgeschakeld op verplicht thuiswerk.



Picanol Group Strava club

In januari 2021 hebben we een eigen Strava club opgericht, met als doel een interne sportcommunity op te bouwen. Intussen hebben maar liefst 286 collega's zich aangesloten bij de club en al heel wat zwem-, loop-, wandel- en fietskilometers afgelegd. Iedereen die zich lid maakte van de Picanol Group Strava club en de vooropgestelde sportdoelen tegen het einde van het jaar behaalde, werd beloond met een gepersonaliseerde sporttas. In totaal hebben onze topsporters maar liefst 347.192 kilometer afgelegd. Met deze sportcommunity willen we medewerkers aanmoedigen om samen, én vooral meer te bewegen en te sporten.



Eigen receptenboekje

Picanol Group in Ieper lanceerde in het voorjaar van 2021 een oproep voor gezonde recepten, omdat we het heel belangrijk vinden om onze medewerkers te motiveren om een gezonde levensstijl na te streven. Meer dan 50 collega's stuurden een gezond gerecht in, waaruit meer dan 40 recepten geselecteerd werden. Eind 2021 brachten we ons eigen receptenboekje vol gezonde gerechten uit, en ontving elke collega een exemplaar op zijn/haar thuisadres.

Sociale activiteiten

Picanol Group was er al vroeg van overtuigd dat je alleen nergens staat. Zonder solidariteit en samenwerking is de kans op slagen niet groot, noch als bedrijf, noch privé. Dat is een gedachte die onze stichter Charles Steverlynck altijd heeft gepromoot. Hij had oog voor de sociale dimensie in en rond zijn fabriek. Hij was de grote promotor van verschillende verenigingen die tot vandaag voortleven.

Een aangename werksfeer is belangrijk om je goed te voelen en je werk graag en met enthousiasme te (blijven) doen. We vinden een hechte teamspirit zeer belangrijk en werken graag mee aan activiteiten buiten de werkuren, samen met collega's.

We zetten daarom jaarlijks weer nieuwe initiatieven op touw. Activiteiten voor iedereen, zoals topavonden met gerenommeerde gastsprekers, een fietstocht, happy hours en tal van andere activiteiten zoals diverse loop- en wandelevenementen. Ook in lokale vestigingen worden er regelmatig evenementen georganiseerd, zoals Chinees Nieuwjaar, feesten naar aanleiding van lokale feestdagen en teambuildingactiviteiten.

Door de impact van COVID-19 werden veel sociale activiteiten van de groep tijdelijk uitgesteld. Om verbonden te blijven, schakelden we over op een aantal alternatieve initiatieven.



Initiatieven in 2021



Virtuele teambuildings

Naar aanleiding van de aanhoudende COVID-19-maatregelen organiseerden enkele afdelingen digitale teambuildings. Onze IT-collega's schakelden bijvoorbeeld over naar een originele en volledig digitale teamactiviteit, waarbij ze elkaar beter leerden kennen aan de hand van bijzondere weetjes die ze aan de juiste collega's moesten toewijzen. Er werden zelfs enkele speciale gasten bij de teamactiviteit betrokken, waaronder de burgemeester van stad Ieper Emmily Talpe.



Chinees Nieuwjaar

Onze collega's in Suzhou hebben begin februari 2021 Chinees Nieuwjaar gevierd. Het jaar van de os werd feestelijk ingezet met een lichtspektakel op het bedrijfsterrein in Suzhou, China.

Initiatieven in 2021



Dikke truiendag

Naar aanleiding van Dikke truiendag werden er in 2021 bijna 1.400 Picanol Group-fleecetruien uitgedeeld aan medewerkers, die op voorhand een gratis trui konden aanvragen. Op 9 februari trokken zoveel mogelijk collega's de trui aan om de klimaatactie te steunen.



EK-pronostiek

Een jaar na de oorspronkelijke startdatum werd op vrijdag 11 juni 2021 de aftrap van het Europees Kampioenschap voetbal in Rome gegeven. Ook binnen Picanol Group werd de voetbalgekte aangewakkerd door middel van een EK-pronostiek. Zo konden we meegenieten van het EK-voetbal en de EK-sfeer laten doorsijpelen tot op de werkvloer, coronaproof natuurlijk. Bijna 300 medewerkers gaven week na week het beste van zichzelf om de wedstrijden zo goed mogelijk te voorspellen. Na afloop overhandigde Picanol Group een geschenkpakket aan de grootste voetbalkenners.



Ijsjes op het werk

In 2021 werden de collega's van Picanol Group in Ieper twee keer getraakteerd op heerlijke ijsjes, een ideale verfrissing tijdens de warme werkdagen. Zo werden er meer dan 1.500 ijsjes uitgedeeld voor de collectieve zomervakantie in juli, en nog eens zoveel begin september.



Karting onder de Roemeense collega's

In de zomer van 2021 zijn de collega's van PsiControl in Roemenië samen gaan karten. Dat was een welgekomen ontspanningsmoment na een aantal moeilijke maanden als gevolg van COVID-19. De namiddag werd afgesloten met een drink en diner onder de collega's.

Initiatieven in 2021



Nazomerbar

In september opende Picanol Group de deuren van zijn nazomerbar, waar collega's samen konden genieten van een drankje en een versnapering na de werkuren. Meer dan 300 collega's kwamen, gespreid over vier dagen, langs voor een gezellige babbel onder de collega's. Voor wie door ploegenwerk niet aanwezig kon zijn, werd er gezorgd voor een leuk alternatief op de werkvloer.



StuBru at Work

Op 25 oktober 2021 installeerde radiozender Studio Brussel zijn studio in de refter van onze montage-afdeling voor StuBru at Work, waarbij presentatoren Joris Brys en Kirsten Lemaire een hele dag lang de favoriete verzoekplaatjes van onze medewerkers draaiden. Bovendien waagden een 10-tal collega's zich aan een live interview op de radio, waarbij ze een persoonlijk verhaal bij een bepaald nummer konden delen. Dat was dé reden bij uitstek om het volume van de radio's op de werkvloer wat hoger te zetten en te genieten van deze speciale uitzending vanuit de bedrijfsgebouwen van Picanol Group.



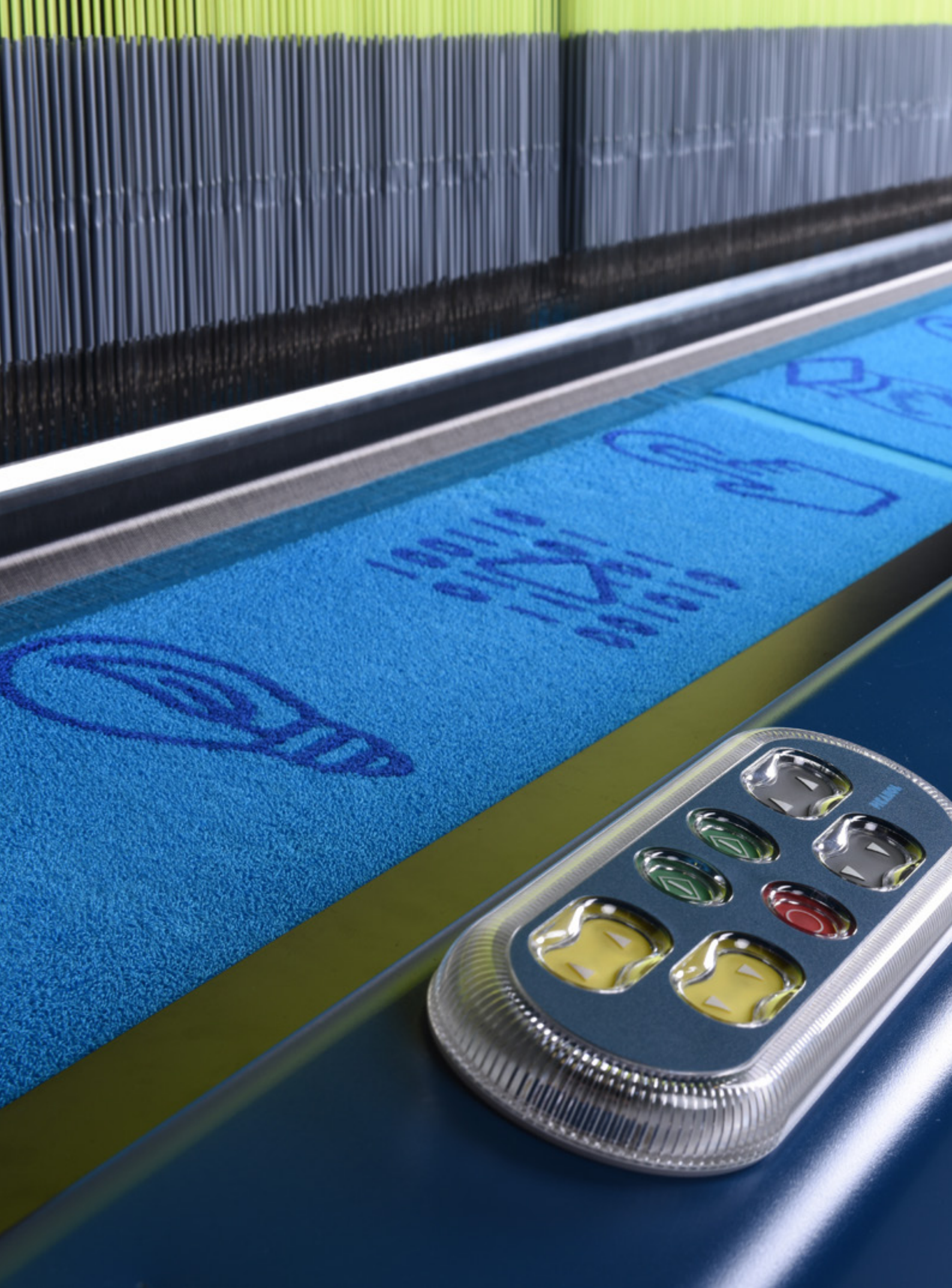
Sint-Maarten in leper

Begin november deed de Sint zijn intrede op het bedrijfsterrein in leper en maakte hij meer dan honderd kinderen blij met een geschenk en een snoepzak. Ook de circusshow, het ballonplooiën en de grime vielen bij de vele kinderen en hun (groot)ouders in de smaak.



Vooropening nieuwe fabriek in Roemenië

In de laatste werkweek van 2021 organiseerde PsiControl een vooropening van de nieuwe fabriek in Roemenië, waarbij alle medewerkers in groepjes een bezoek konden brengen aan het nieuwe gebouw. Voor veel collega's was het de eerste keer dat ze de nieuwe fabriek zagen. De reacties over hun toekomstige werkplek waren unaniem positief. Het bezoek werd afgesloten in de cafetaria-ruimte van het gebouw, waar de medewerkers werden getrakteerd op enkele lokale lekkernijen en konden napraten over hun bevindingen van de nieuwe fabriek.





Onze planeet

De zorg voor onze planeet vormt een belangrijk deel van het ondernemingsbeleid van Picanol Group. Picanol Group houdt in zijn product-ontwerp en zijn processen systematisch rekening met het milieu en tracht de milieuoetafdruk van zijn activiteiten te beperken door voortdurend en nauwlettend aandacht te besteden aan onder meer energieverbruik, emissies en reductie van materiaalverbruik.

We streven ernaar om top te blijven, en om innovaties en nieuwe technologieën op een duurzame manier in te zetten om zo te beantwoorden aan huidige en toekomstige maatschappelijke en milieu-uitdagingen.

Denk maar aan het gebruik van simulaties voor het ontwerp van energie-efficiënte weefmachines. Picanol Group neemt vandaag al veel milieubescherpende maatregelen, maar we willen onze verantwoordelijkheid opnemen om naar de toekomst toe, samen met alle medewerkers wereldwijd, nog meer inspanningen te leveren.

Duurzame ontwerpen en producten

Als fabrikant van weefmachines realiseert Picanol zich dat het bewust omspringen met middelen, energie en grondstoffen onlosmakelijk deel uitmaakt van het productontwerp en de productontwikkeling. Daarenboven kiezen steeds meer klanten voor een machine die de beste voorwaarden biedt op vlak van total cost of ownership: ze houden niet alleen rekening met de initiële aankoopprijs, maar ook met het onderhoud en de operationele kosten voor de volledige levenscyclus van de machine. Daarom beschouwt Picanol energie-efficiëntie en duurzaamheid als belangrijke performantievereisten. We vertrekken van een duurzaam ontwerp en streven ernaar een duurzaam product af te leveren.

Duurzame ontwerpen

Platformontwerp

Bij het platformontwerp wordt er onder meer aandacht besteed aan de optimalisatie van de productcomplexiteit door modulair platformontwerp, de vermindering van voorraad en niet-toegevoegde waarde, én het vermijden van overtollige stock bij het uitfaseren van producten. We streven er steeds naar om onze productenplatformen zo future-proof mogelijk te ontwikkelen, zodat een klant altijd de mogelijkheid heeft om een machine verder uit te breiden als er nieuwe opties op de markt komen, in functie van veranderende noden. Op die manier blijven de machines steeds up-to-date en kan de klant meegenieten van nieuwe ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het vlak van connectiviteit en digitalisering.

Levenscyclusanalyse

Picanol staat in nauw contact met leveranciers van IT-tools om de levenscyclusanalyse van de weefmachines mogelijk te maken, aan de hand van CAD-tools en productconfigurators. Bij de keuze en in het aankoopproces van nieuwe PLM-tools en add-ons is ondersteuning van duurzaamheid één van de belangrijkste beslissingsfactoren.

Datagedreven

Alle Picanolweefmachines van de laatste generatie kunnen geconnecteerd worden. Dat werd nogmaals bevestigd door de in 2021 gelanceerde nieuwe generatie *Connect*-machines. Hierdoor kunnen alle relevante data van de machines verzameld worden in de cloud en beschikbaar gesteld worden aan de klant. Deze data worden ook binnen de eigen R&D-afdeling gebruikt voor verdere analyse en optimalisatie. Zo kunnen regelalgoritmes geëvalueerd en bijgestuurd worden om het energieverbruik en de performantie van de weefmachines verder te verbeteren.

Duurzame materialen

Bij de keuze van de productiematerialen en -technologieën wordt er systematisch aandacht besteed aan de recycleerbaarheid van de verschillende onderdelen. Zo wordt er bij het ontwerp van de elektronica voor de weefmachines onder meer rekening gehouden met de volgende zaken:

- Materialen zijn ROHS-compatibel (Restriction of Hazardous Substances);
- Materialen zijn REACH-compatibel;
- Conflictmineralen worden voorkomen;
- ...

Ook de ecologische voetafdruk van de productieonderdelen wordt steeds in kaart gebracht. Zo benut Picanol bij het ontwerp maximaal de mogelijkheden van onze eigen gieterij (Proferro), waarbij schroot opnieuw omgezet wordt in stukken met toegevoegde waarde, en dat met minimale logistiek op één bedrijfsterrein in leper.

Energieverbruik

Picanol maakt al meer dan 20 jaar hoofdzakelijk gebruik van zelfontwikkelde SR (Switched Reluctance)-motoren voor zijn lucht- en grijperweefmachines. Deze motoren worden gekenmerkt door hun grote performantie en energiezuinigheid, zonder dat hierbij zeldzame (magnetische) materialen verbruikt worden. Verder wordt er ook gewerkt rond topologie-optimalisatie. Dat wil zeggen dat onze ingenieurs de geometrie en de vormgeving van oscillerende onderdelen van de weefmachine verder optimaliseren. Deze optimalisatie heeft als doel dat de weefmachine minder massa moet heen- en weerbewegen, en dus minder energie en materiaal verbruikt.

Ingebouwde duurzaamheid

In 2021 hebben we, als onderdeel van de nieuwe generatie *Connect*-machines, de SR-motoren verder geoptimaliseerd. De efficiëntie van de aandrijftrein van de Picanolweefmachines was al best-in-class, maar door een verdere verfijning van het ontwerp, de elektromagnetische ontwerpparameters, de materialen, de algoritmes en de koeling, zijn we erin geslaagd het rendement verder te verhogen. Voor onze klanten komt dat neer op een lagere energiekost per vierkante meter weefsel. Bovendien hebben we voor de luchtweefmachines nieuwe software-algoritmes ontwikkeld, waardoor we bijkomend ook het luchtverbruik van de machines – afhankelijk van de toepassing – met ongeveer 10% konden laten dalen. De aandrijving beschikt dus over een geoptimaliseerd blikpakket voor een lager energieverbruik, een geoptimaliseerd oliekoelcircuit voor betere prestaties én een ingebouwde temperatuurbewaking. Bovendien



kunnen de *Connect*-machines worden uitgerust met een Power monitoring-module, waarmee de gebruiker het energieverbruik van elke machine nauw kan volgen. Elke *Connect*-machine heeft ook een ingebouwde sensor voor de omgevingstemperatuur en-vochtigheid, die helpt om de klimaatregeling in de weefzaal te optimaliseren. Aangezien grondstoffen de grootste kostenfactoren zijn, kan elke machine ook worden uitgerust met grondstofverbruiksmonitoring.

Afvalresten

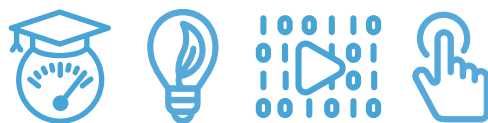
Een weefmachine produceert naast het basisweefsel ook een beetje inslagresten, nodig om het hoofdproces efficiënt te doen functioneren. Picanol streeft ernaar om via nieuwe ontwikkelingen deze kleine hoeveelheid afval stelselmatig te verminderen of zelfs te vermijden. Zo hebben we de toepassing van de EcoFill, een optie om met minder inslagresten te kunnen weven in dure weefselsegmenten, uitgebreid naar meer standaard segmenten. Daardoor is het ook in die segmenten mogelijk om tot 3% minder inslagafval te produceren.

Total cost of ownership

Picanol wil bij de ontwikkeling van zijn producten de reële total cost of ownership van zijn klanten steeds verder optimaliseren. Naast diverse projecten om zo efficiënt mogelijk met de beschikbare energie om te gaan en tevens zo efficiënt mogelijk de beschikbare grondstoffen om te zetten in kwalitatief weefsel (vermijden van tweede keuze en afval), bieden we de klant ook producten en concepten aan om de weverij als geheel te optimaliseren. Dat steeds met als doel om met dezelfde middelen meer output te genereren.

Van schroot naar hightech

Picanol Group is een volledig geïntegreerd bedrijf: van schroot wordt hightech gemaakt. Zo wordt alle staalschroot, afkomstig van onder meer slechte kwaliteitsonderdelen of bewerkingsafval, hergebruikt tijdens het gieten en het vervaardigen van gietijzeren onderdelen in de gieterij.



Principes

De volgende vier principes staan steeds centraal bij de ontwikkeling van onze weefmachines.

Smart Performance

Prestaties zijn de eerste vereiste voor een machine of functie, en de voor de hand liggende indicator hierbij is de theoretische maximumsnelheid. Vaak is het verschil tussen deze theoretische snelheid en de effectieve snelheid onder reële omstandigheden echter enorm. Onze ontwerpers zijn deze uitdaging aangegaan en zijn op zoek gegaan naar manieren om een machine te bouwen die topprestaties levert in de praktijk. We gebruiken technologie op een slimme manier om het gedrag van het garen en het weefproces op een permanente basis te monitoren. Zo stellen we bijvoorbeeld de parameters voortdurend bij met behulp van gesofisticeerde algoritmes. Dat is wat we 'Smart Performance' noemen: een intelligent machineontwerp in combinatie met zelfinstellende software, waardoor de hoogst mogelijke snelheid en de beste prestaties in de praktijk mogelijk zijn.

Sustainability Inside

Overall zien we een groeiend bewustzijn rond de ecologische en sociale duurzaamheid van productieprocessen. Als het gaat om het voorkomen van afval en het verminderen van het energieverbruik, neemt Picanol al vele jaren zijn verantwoordelijkheid. We hebben dat bewezen met ons baanbrekende Sumo drive concept, geïntroduceerd in 1996 en tot op vandaag nog steeds de meest energie-efficiënte hoofdaandrijving beschikbaar op de markt. Duurzaamheid gaat ook over afvalbeheer. We verminderen niet enkel het afval, maar proberen het ook volledig te vermijden. Onze EcoFill-functie dient hier als een uitstekend voorbeeld. Nieuwe ontwikkelingen, zoals de Blue22-generatie voorafwikkelaars, maken het mogelijk om de afvallengte te minimaliseren, zelfs terwijl de machines draaien. Ook hier helpt technologie ons om mogelijkheden te creëren die voorheen ondenkbaar waren.

Driven by Data

Sinds de eerste introductie van elektronica op weefmachines in de jaren '70 heeft Picanol het voortouw genomen in de digitalisering ervan. Het systematische gebruik van elektronische sturingen en sensoren heeft het mogelijk gemaakt om op een continue basis gegevens te genereren. Dat dient op zijn beurt als input voor verschillende softwareprogramma's die de werking van de machine automatisch aanpassen voor een maximaal rendement. Naast vertrouwde toepassingen zoals ARVD II Plus, AirMaster en OptiSpeed, worden nieuwe functies mogelijk voor monitoring, automatische aanpassing en probleemoplossing op afstand, om er maar een paar te noemen. We weten allemaal dat digitalisering de komende decennia steeds belangrijker zal worden. Gegevens moeten worden vastgelegd en beschikbaar worden gesteld voor artificiële intelligentie, waardoor de productie efficiënter wordt. Picanol zal een trendsetter blijven op dit gebied en Industry 4.0 verder inzetten in de weefindustrie.

Intuitive Control

Iedereen gaat tegenwoordig moeiteloos en intuïtief om met nieuwe technologie. Dat willen we ook voor onze machines. Net als bij een smartphone of wagen is de machinedisplay de interface die bijna alle machinefuncties aanstuurt. Draadloos, robuust en uiterst gebruiksvriendelijk: nieuwe generaties zullen niets minder accepteren! Deze gebruiksgerichte aanpak is ook ingebed in het ontwerp van de machine, waardoor alle handelingen eenvoudig, intuïtief en vanzelfsprekend zijn.

Initiatieven in 2021



Weave-Up

Met Weave-Up biedt Picanol een brede waaier aan upgrademogelijkheden, wat onze klanten in staat stelt om het allerbeste uit hun machines te halen: van het minimaliseren van de energiekosten, tot het verhogen van de productiviteit en de rentabiliteit van hun Picanolweefmachines. In 2021 werden verschillende nieuwe Weave-Up functies toegevoegd, waaronder de PosiJet main nozzle set-up en de Filling extractor met afvallintgeleiding. Ons team is bovendien steeds voor de klant beschikbaar om meer informatie te delen over de mogelijkheden die Picanol kan bieden om de waarde van de weefmachines te maximaliseren.



Intuïtieve bediening dankzij BlueTouch-display

Met de lancering van de nieuwe generatie *Connect*-machines in 2021 zijn bijkomende sensoren toegevoegd op de *Connect*-machines, om de goede werking én de instelling van de weefmachine beter te monitoren. Op die manier is het mogelijk om meer eerste keuze weefsel te produceren, minder energie te verbruiken én minder afval te produceren. Ook op het BlueTouch-display werden er specifieke schermen ontwikkeld die de gebruiker tonen hoeveel energie en grondstoffen er verbruikt werden tijdens het weven.

Duurzaamheid in ontwerp, productie en assemblage bij PsiControl

PsiControl ontwerpt, ontwikkelt en produceert *custom-made* controllers voor tal van industriële afnemers in diverse sectoren zoals textielmachines, compressoren, HVAC en fleet management. Technologie is daarbij van cruciaal belang, maar ook duurzaamheid in ontwerp, productie én assemblage staan voorop. In alle projecten staan een aantal 'key differentiators' centraal:

Technologie

Onze klanten verwachten meer dan 'state-of-the-art'-oplossingen om de concurrentie voor te zijn en/of te blijven. De gebruikte technologie moet bovendien kostenefficiënt zijn. De ontwikkelde controllersystemen moeten ook kwalitatief én kostenefficiënt te produceren zijn.

Kwaliteit

Ontwerp en productie zijn erop gericht om uitval van controllersystemen tot een uiterst minimum te beperken. Dat is ook de reden dat er zo goed als geen herstelactiviteiten zijn binnen PsiControl, en hier dus ook geen afvalstroom uit voortkomt.

Energieverbruik

Hoewel de PsiControl-systemen in het algemeen weinig verbruiken, is de controle van het energieverbruik – zeker voor draadloze controllersystemen – van heel groot belang. PsiControl is in elk ontwerp dan ook steeds op zoek naar de meest energiezuinige oplossing en werkt daarvoor nauw samen met betrouwbare fabrikanten van elektronica-componenten.

Connectiviteit

Elk nieuw ontwerp wordt gemaakt met grote aandacht voor connectiviteit. De connectiviteit in onze systemen wordt namelijk gebruikt om onder meer processen én producten te optimaliseren, energieverbruik te minimaliseren en uitval verder te reduceren door proactief in te grijpen.

Platformen/modulariteit

Er wordt maximaal ingezet op het hergebruik van componenten en bouwblokken. Hierdoor worden onnodige stock en afvalstromen sterk gereduceerd.

In het kader van duurzaamheid en afvalbeleid maakt PsiControl een analyse van alle producten die ontworpen worden. Dat gebeurt binnen het kader van de ROHS- en REACH-wetgevingen. De analyse bij PsiControl houdt in dat er voor alle componenten in een product onderzocht wordt welke mogelijk gevaarlijke of gelimiteerde stoffen die bevatten, en hoeveel. De analyse van de aanzienlijk gebruikte hoeveelheid elektronische componenten bij PsiControl werd intussen maximaal geautomatiseerd met behulp van databases en tools. Voor mechanische stukken worden leveranciers stelselmatig bevestigd. Het resultaat van deze analyses wordt doorgestuurd naar onze klanten, zodat ook zij deze gegevens verder kunnen meenemen voor hun eindproduct. Deze productdata worden ook geregistreerd in de Europese SCIP-database (Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)). Dat stelt de afvalverwerkers in staat om beter te recyclen, zodat stoffen hergebruikt kunnen worden. De screening van alle gebruikte componenten is een essentieel onderdeel van het ontwerpproces bij PsiControl.

Energie

Een belangrijke pijler in het milieubeleid van Picanol Group is het efficiënte gebruik van energie om de ecologische voetafdruk te beperken.

EBO

Picanol Group heeft de EBO, of Energiebeleidsovereenkomst, van de Vlaamse Overheid onderschreven. Dat is een overeenkomst tussen industriële bedrijven en de Vlaamse Overheid om bij te dragen aan de realisatie van de Europese CO₂-equivalent- en de Vlaamse energie-efficiëntiedoelstellingen. De looptijd van de huidige EBO werd door de overheid verlengd tot eind 2022. Picanol Group heeft deze verlenging onderschreven en engageert zich dan ook verder om alle gedefinieerde rendabele maatregelen uit te voeren.

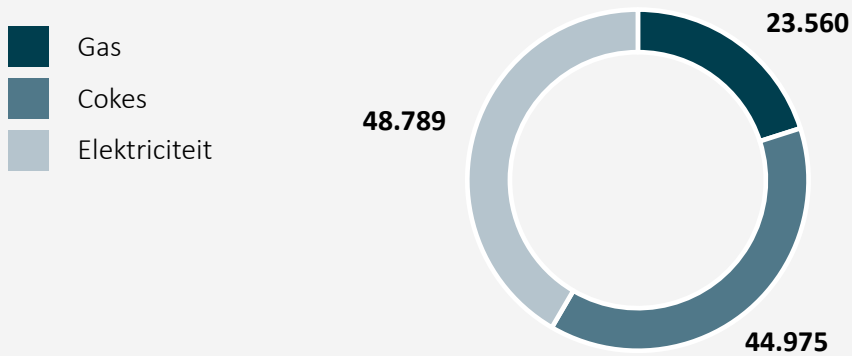
Het absolute energieverbruik is gestegen in verhouding tot de toegenomen productie. Het specifieke energieverbruik en de CO₂-uitstoot is gedaald. Dat betekent dat de vooropgestelde doelstelling niet behaald werd. Dat is vooral het gevolg van een toegenomen automatisatie in verschillende afdelingen. Onder meer in de gieterij werd er de afgelopen jaren sterk geïnvesteerd in bijkomende robotslijpmachines. Hierdoor kan veel en gevaarlijk manueel werk vermeden worden, maar dat brengt wel een meerverbruik aan energie met zich mee. Ook het nieuwe hoogbouwmagazijn met automatische kranen leidt tot een bijkomend energieverbruik.

De smeltafdeling van Proferro is verantwoordelijk voor meer dan de helft van het energieverbruik. De afgelopen jaren werden er in deze afdeling heel wat energiebesparende acties uitgevoerd. We zien ook dat de vooropgestelde daling van het specifieke energieverbruik en de CO₂-uitstoot in de smeltafdeling gerealiseerd wordt.

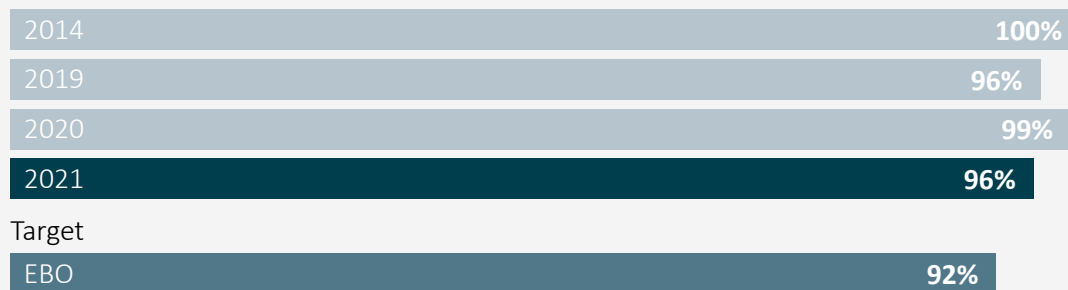
In 2021 werden onder meer de volgende energiebesparende acties uitgevoerd:

- Het vernieuwen van de bestaande verlichting door led-verlichting in de metaalbewerkingsafdeling van Proferro;
- Een volledig nazicht en een gedeeltelijke vernieuwing van de warmtewisselaar aan de koepeloven in de gieterij.

Energieverbruik in 2021 (MWh)
(scope 1 & 2)

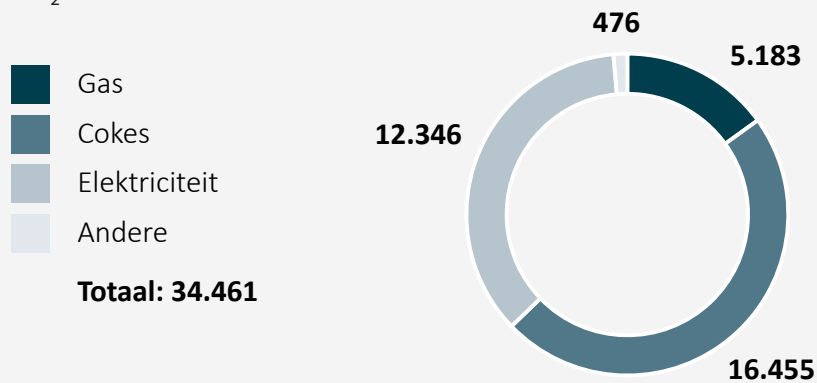


Energieverbruik in leper ten opzichte van 2014*



* Ton CO₂ per productie unit

CO₂-uitstoot in 2021 (in ton)



Duurzaamheid centraal in nieuw hoofdkantoor in Ieper

Picanol Group (segment Machines & Technologies) gaat een nieuw hoofdkantoor bouwen in zijn thuisbasis te Ieper (België). Het nieuwe gebouw zal plaats bieden aan 450 medewerkers en zal worden opgetrokken op het huidige bedrijfsterrein. Het gebouw is in totaal goed voor 20.000 vierkante meter vloeroppervlakte (incl. 7.500 vierkante meter parkeergarage en kelder). Het gebouw zal uitgerust worden met de modernste technieken en materialen om het zo duurzaam en energievriendelijk mogelijk te maken. Er zal onder meer gebruik gemaakt worden van grondwarmte en zonne-energie. Er komt ook een zone met groendak en de omgeving wordt ingericht volgens de meest actuele inzichten voor zacht natuurbeheer. De start van de bouwwerkzaamheden in Ieper is gepland voor het tweede kwartaal van 2022. De werkzaamheden zullen maximaal 2 jaar in beslag nemen. Het nieuwe hoofdkantoor zou volgens planning in 2024 in gebruik genomen worden.



Zijstromen en afval

Integraal afvalbeheer

Al meer dan 10 jaar wordt er op de bedrijfsterreinen van Picanol Group in Ieper gewerkt volgens het principe van integraal afvalbeheer. Picanol Group werkt hiervoor samen met een externe partner, waarbij personeelsleden van deze partner het afvalbeheer binnen de groep ondersteunen.

Concreet betekent het principe van integraal afvalbeheer dat iedereen op de werkvloer moet sorteren in de daarvoor voorziene afvalrecipiënten. De personeelsleden van de externe partner zorgen vervolgens dat alle inzamelrecipiënten tijdig en op de juiste manier leeggemaakt worden in het containerpark buiten de gebouwen. Ze maken hierbij onder meer gebruik van een roll-packer, waarmee het afval in een afzetcontainer aangedrukt en gecompacteerd wordt. Hierdoor stijgt het gewicht per afzetcontainer en daalt het aantal transporten. De registratie van alle ledigingen van inzamelrecipiënten geeft de verschillende afdelingen de nodige informatie over de aard en de hoeveelheid van de geproduceerde afvalstromen. Ook is het nu mogelijk om bij te houden waar het afval naartoe gaat en welke bestemming het krijgt.

Sinds de invoering van het integraal afvalbeheer is de hoeveelheid restafval aanzienlijk verminderd. Enerzijds door een betere sortering aan de bron, anderzijds door een betere kennis van de verschillende soorten afval die ontstaan in ons bedrijf. Op onze vestiging in Ieper worden ongeveer 60 verschillende afvalstromen gescheiden ingezameld en naar een erkende eindverwerking afgevoerd. De afgelopen jaren werden de sorteerverplichtingen voor bedrijfsafval door de overheid nog verder verstrengd. Dankzij het systeem van integraal afvalbeheer liepen we hier bij Picanol Group al op vooruit. De nieuwe vereiste afvalstromen worden al geruime tijd afzonderlijk ingezameld en afgevoerd.

Totale hoeveelheid afval (ton): 30.519

Percentage recycleerbaar afval



De absolute hoeveelheid afval is in 2021 toegenomen, evenredig met de productietoename. Dankzij het integrale afvalbeheer kon er snel en flexibel gereageerd worden op de productiestijging en de stijging van de hoeveelheid afval die hiermee gepaard ging. Er werd in 2021 ook blijvend ingezet op een grondige afvalsortering aan de bron op de werkvloer. De focus lag hierbij op een verdere uitsortering van verschillende types kunststoffen. De belangrijkste afvalstromen komen uit de gieterij in leper. Het gaat daarbij vooral over gietijzerslakken en afvalzanden. In 2021 werd er daarom onder meer een nieuwe toepassing voor de verwerking van groenzand onderzocht.

ISO:14001

In de productievervestiging in Roemenië wordt het milieubeleid ontwikkeld aan de hand van de ISO:14001-norm. ISO:14001 is een internationaal geaccepteerde standaard om milieurisico's te beheersen en te reduceren.

Een gedeelde verantwoordelijkheid

Iedereen op de werkvloer moet sorteren en krijgt daarvoor de nodige middelen. Op alle werkposten staan dus afvalrecipiënten. Die worden dan leeggemaakt in afvalinzamelingszones om uiteindelijk in grotere inzamelrecipiënten terecht te komen. Dat gebeurt nog allemaal binnen de gebouwen. Pas dan komt de externe partner, die verantwoordelijk is voor het afvalbeheer op de bedrijfsterreinen van Picanol Group, in actie. Een correcte afvalsortering is ook enkel mogelijk als elke medewerker de geldende afspraken naleeft. Deze afspraken worden daarom regelmatig herhaald, en medewerkers worden blijvend gesensibiliseerd om die correct toe te passen.



Water

Binnen Picanol Group maken we gebruik van leidingwater (voor sanitair en als proceswater) en oppervlaktewater (als koelwater en proceswater). De grootste hoeveelheid koelwater wordt gebruikt in de gieterij. De smeltzone heeft drie koelwatercircuits: voor de koeling van de warmhoudovens, mantelkoeling van de koepeloven en waterkoeling van de slakken. Om koelwater te besparen, zijn de drie koelwatercircuits met elkaar gekoppeld. Hierdoor dient het spuiwater van het meest kritische koelcircuit als voedingswater voor het volgende circuit. Het spuiwater van het tweede koelcircuit wordt eveneens gebruikt als voedingswater voor het koelcircuit met de laagste kwaliteitseisen. Proceswater wordt hoofdzakelijk gebruikt in de oppervlaktebehandeling waar metalen stukken gefosfateerd en gechromed worden in procesbaden. Na de oppervlaktebehandeling worden de stukken gereinigd in spoelbaden. Het afvalwater wordt gezuiverd in de afvalwaterzuivering. Om het waterverbruik hier te beperken, werden er al verschillende acties ondernomen, waaronder spoelbaden in cascadespoeling en spoelwater van het meest verontreinigde spoelbad gebruiken als voedingswater voor de procesbaden.

De voorbije jaren heeft de groep inspanningen geleverd om het waterverbruik in de gieterij te optimaliseren. Hierdoor is het specifiek waterverbruik in de gieterij de voorbije jaren met 25% afgenomen.

Controle afvalwaterzuivering

De goede werking van de afvalwaterzuivering wordt dagelijks opgevolgd door de procesoperatoren van de oppervlaktebehandeling. De controle van de afvalwaterkwaliteit gebeurt met behulp van een meetprogramma voor afvalwater, waarbij we op regelmatige tijdstippen afvalwaterstalen nemen en analyseren. In 2017 werd de afvalwaterzuivering uitgebreid met een actief koolfilter als bijkomende zuiveringsstap. De kwaliteit van het geloosde afvalwater wordt opgevolgd door een eigen meetprogramma. De voorbije jaren bleek dat deze actief koolfilter een gunstige invloed heeft op meerdere parameters. Zo is onder meer de aanwezigheid van zwevende stoffen, BOD (Biochemical Oxygen Demand) en COD (Chemical Oxygen Demand) verder afgenomen.

Twee derde van het water wordt gebruikt in de gieterij. Het waterverbruik is bovendien productieafhankelijk. Het specifieke waterverbruik per ton gietijzer is daarom relevant voor Picanol Group (uitgedrukt in m³ per ton gietijzer).

Het totale waterverbruik is in 2021 gestegen, maar – dankzij een voortdurende en nauwgezette opvolging – zien we wel een daling in het specifieke waterverbruik in de gieterij (m³ per ton gietijzer). In 2021 werden onder meer de volgende waterbesparende acties uitgevoerd:

- De kwaliteit van het geloosde afvalwater wordt nauwgezet opgevolgd door een systematische controle op de goede werking van de afvalwaterzuivering en frequente periodieke afvalwateranalyses.
- Een deel van de oppervlaktebehandeling, de fosfateerlijn, werd in 2021 uit dienst genomen. Hierdoor zien we een daling in het waterverbruik, worden er minder chemicaliën verbruikt en zien we een verminderde belasting op de afvalwaterzuivering.
- In de chromeerlijn wordt er gebruik gemaakt van chroomzuur. Het gebruik van chroomzuur is onderworpen aan beperkingen en mag alleen gebruikt worden mits autorisatie door de Europese Commissie. Picanol valt onder de autorisatie REACH/20/18/13, en wil het gebruik

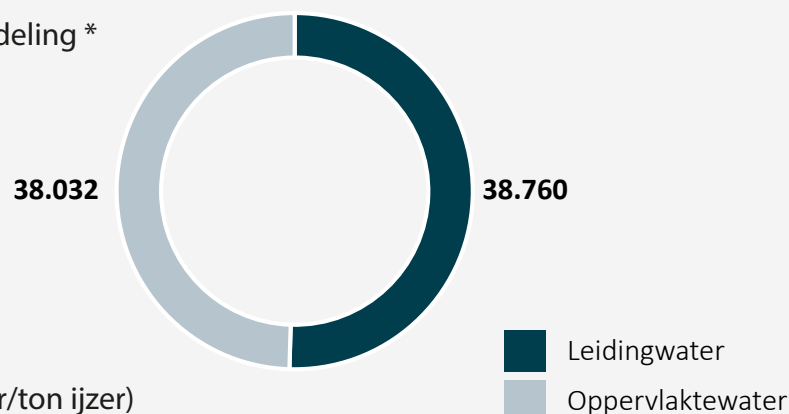
van chroomzuur afbouwen. We zoeken daarom actief naar alternatieven. In dit kader is Picanol ook toegetreden tot het CTACSub Consortium dat instaat voor de aanvraag van de verlening van autorisatie voor het gebruik van chroomzuur, zo lang er geen technisch haalbaar alternatief beschikbaar is.

- Picanol Group gebruikt vandaag geen PFOS-houdende additieven in zijn productieproces en dat sinds april 2009. Vroeger (voor 2009) werd in chromeerbaden een middel gebruikt om (chromium)nevels te onderdrukken, en dit middel bevatte PFOS. Door historische residuen in de chromeerbaden die zich vastgezet hebben in de installatie trad er een minieme PFOS-lozing op. Picanol Group had hiervoor een tijdelijke vergunning (tot het najaar van 2021), waarbij de lozingsnormen (< 2,5 microgram/liter) gerespecteerd werden. De voorbije jaren werden verschillende acties genomen om PFOS nog beter te verwijderen uit het afvalwater (actief koolfilter), waardoor we nu onder de detectiegrens (0,1 microgram/liter) blijven en dus geen aparte vergunning meer nodig zullen hebben.

Waterverbruik (m³): totaal *



Waterverbruik (m³): verdeling *



Waterverbruik (m³ water/ton ijzer)



* Het duurzaamheidsverslag 2020 rapporteerde enkel over het waterverbruik van de fabriek in Ieper. In het rapport van 2021 werden ook de andere entiteiten opgenomen.

Emissies

In de gieterij wordt er tijdens het productieproces met zand gewerkt, waardoor er op verschillende plaatsen stof ontstaat. Daarom worden de installaties en de werkposten zoveel mogelijk bij de bron afgezogen. Deze afzuigingen zijn vervolgens aangesloten op verschillende ontstoffingsinstallaties.

Om de diffuse emissies (dat zijn emissies die niet tot puntbronnen te herleiden zijn) tot een minimum te beperken en de geleide emissies zo goed mogelijk te beheersen, werden er de voorbije jaren talrijke acties ondernomen. In 2021 voldeden alle emissiemetingen ruimschoots aan de emissiegrenswaarden.

Ontstoffingsinstallaties

Stof afkomstig van de ontstoffingsinstallaties van de afdelingen ontzanding en ontbraming van de gietstukken wordt opgevangen in open bakken. Het stof van deze installaties wordt vervolgens verzameld in afzetcontainers en afgevoerd naar externe verwerkers (die het gebruiken als bouwstof voor onder meer funderingen).

Controle emissies

Op meerdere schouwen van de ontstoffingsinstallaties werd meetapparatuur geïnstalleerd om de geleide stofemissies op kwalitatieve wijze online op te volgen. Voor elke stoffilter is er een alarmniveau ingesteld aan de hand van een onafhankelijke, kwalitatieve stofmeting. Dat laat toe om veel sneller te reageren op slijtage of doorslag van filtermouwen, waardoor een ongewenste verhoging van stofemissie vermeden kan worden. Jaarlijks worden de filtermouwen van enkele stoffilters ook preventief vervangen. De opvolging van de werking van de luchtzuiveringsinstallaties en de controle van de kwaliteit van de geëmitteerde lucht gebeurt enerzijds met continue kwalitatieve metingen en anderzijds met behulp van een meetprogramma. Jaarlijks worden de emissies van alle luchtzuiveringsinstallaties één of meerdere keren gemeten door een extern erkend deskundige.

Gebruik 'Ecocure Blue' in de gieterij

In de gieterij worden chemicaliën gebruikt voor het productieproces van zandkernen, waaronder harsen op basis van fenol. Proferro slaagde er in 2021 in om het percentage chemische producten op basis van fenol aanzienlijk te verminderen met behoud van de eisen op het gebied van mechanische eigenschappen. Dankzij een nauwe samenwerking met de leveranciers konden we komen tot een verbeterd en aangepast product, genaamd 'Ecocure Blue', met minder fenol.



Transport

Verzending van weefmachines

Vanuit de afdeling verzending vertrekken er dagelijks containers met onze weefmachines naar alle hoeken van de wereld. Het gros van de weefmachines vertrekt vanuit Ieper naar landen zoals China, India, Pakistan, Bangladesh, Brazilië en Turkije. 90% van onze weefmachines vertrekken per zeevracht naar onze klanten wereldwijd. Naast containers per zeevracht worden er ook weefmachines per vrachtwagen verstuurd naar klanten in Europa. Bij meer dan 60% van alle transport van goederen per vrachtwagen wordt gebruik gemaakt van combinatieritten, waarbij de vrachtwagens zo optimaal mogelijk beladen worden om in zo min mogelijk kilometers zoveel mogelijk goederen te transporteren. Hetzelfde principe wordt ook toegepast voor het vullen van de containers, waar regelmatig initiatieven genomen worden om de containers zo efficiënt en voordelig mogelijk te vullen.

Hergebruik van geloste containers

We streven ernaar om zoveel mogelijk de geloste containers te hergebruiken voor export. Dat betekent dat we vandaag 10% à 15% van de containers per maand na het lossen onmiddellijk opnieuw laden voor export. Op deze manier vermijden we verloren transporten van en naar de havens. In onderling overleg proberen ook onze transporteurs een maximaal aantal containers te hergebruiken na import voor export, en omgekeerd.

Één bedrijfsterrein in Ieper

De hoofdvestigingen van Picanol, Proferro en PsiControl zijn gezamenlijk gevestigd op één bedrijfsterrein in Ieper. Dat heeft als groot voordeel dat we op één bedrijfslocatie kunnen werken volgens verticale integratie, namelijk het productieproces vanaf de schroot tot een volledig afgewerkte weefmachine, en dat we de kosten en uitstoot als gevolg van transport tot een minimum kunnen beperken.

Lokale servicecentra en servicemonteurs

Picanol heeft de afgelopen decennia zwaar geïnvesteerd in de uitbouw van lokale servicecentra met hooggekwalificeerde servicemonteurs in de belangrijkste textielregio's in de wereld. Op die manier kunnen we met onze sterke dienstverlening en gepersonaliseerd team snel reageren op de behoeften van onze klanten wereldwijd, zonder daarvoor de wereld te moeten afreizen vanuit onze hoofdvestiging in Ieper. Ook in tijden van COVID-19 – met gesloten grenzen en beperkt luchtverkeer – wierp dat zijn vruchten af voor onze klanten én onze teams.



Woon-werkverkeer

Het mobiliteitsplan van Picanol Group is een belangrijke pijler in het streven naar een kleinere milieuvoetafdruk. We zijn ervan overtuigd dat het aandeel van de wagen in het woon-werkverkeer van onze medewerkers moet dalen. Ons mobiliteitsplan moet onze medewerkers dan ook bewust maken hoe het anders en beter kan.

In 2021 kwamen dagelijks gemiddeld 493 medewerkers te voet of met de fiets naar het werk in Ieper.

Elektrificatie van het wagenpark

Duurzaamheid en aandacht voor onze ecologische voetafdruk zijn de dag van vandaag niet meer weg te denken uit ons leven, zowel privé als werkgerelateerd. En uiteraard is de vergroening van het wagenpark hier een belangrijk onderdeel van. Wagens met een fossiele aandrijving zullen niet meteen verdwijnen, maar elektrische wagens zullen in de toekomst steeds aantrekkelijker worden. In dit kader heeft Picanol Group in 2021 heel wat inspanningen geleverd om in zijn leaseplan voor (bedrijfs)wagens meer elektrische modellen op te nemen. Zo werd er een nieuwe car-policy uitgewerkt met focus op de elektrificatie van het wagenpark.

Fietsleaseplan

Picanol Group in Ieper heeft in het voorjaar van 2017 een fietsplan gelanceerd, waarbij medewerkers via loonruil een fiets kunnen verwerven. De voorwaarde om in te stappen, is dat de fiets gebruikt moet worden voor het woon-werkverkeer. Het fietsplan werd de afgelopen jaren actief gepromoot. Intussen werden de voorbije jaren meer dan 800 fietsen gekozen via het fietsplan, waarvan er in 2021 nog meer dan 400 contracten lopende waren.

Carpoolen

Picanol Group biedt alle medewerkers, in samenwerking met Taxistop, de mogelijkheid om te carpoolen. Geïnteresseerde medewerkers registreren hun woon-werktraject en de vertrekuren op een online portaal. Ze kunnen bekijken waar, wanneer en met wie ze hun traject samen kunnen afleggen. Carpoolen heeft namelijk heel wat voordelen, zowel ecologisch, economisch als sociaal. Zo vermindert carpoolen de CO₂-uitstoot, zorgt het voor minder files en een gezondere leefomgeving, verlaagt het de kosten per wagen én draagt het bij aan een goede sfeer onder de collega's. Collega's die carpoolen krijgen een vergoeding voor hun woon-werkverkeer én structurele carpoolers ontvangen daarenboven een extra fiscaal voordeel.

Initiatieven in 2021



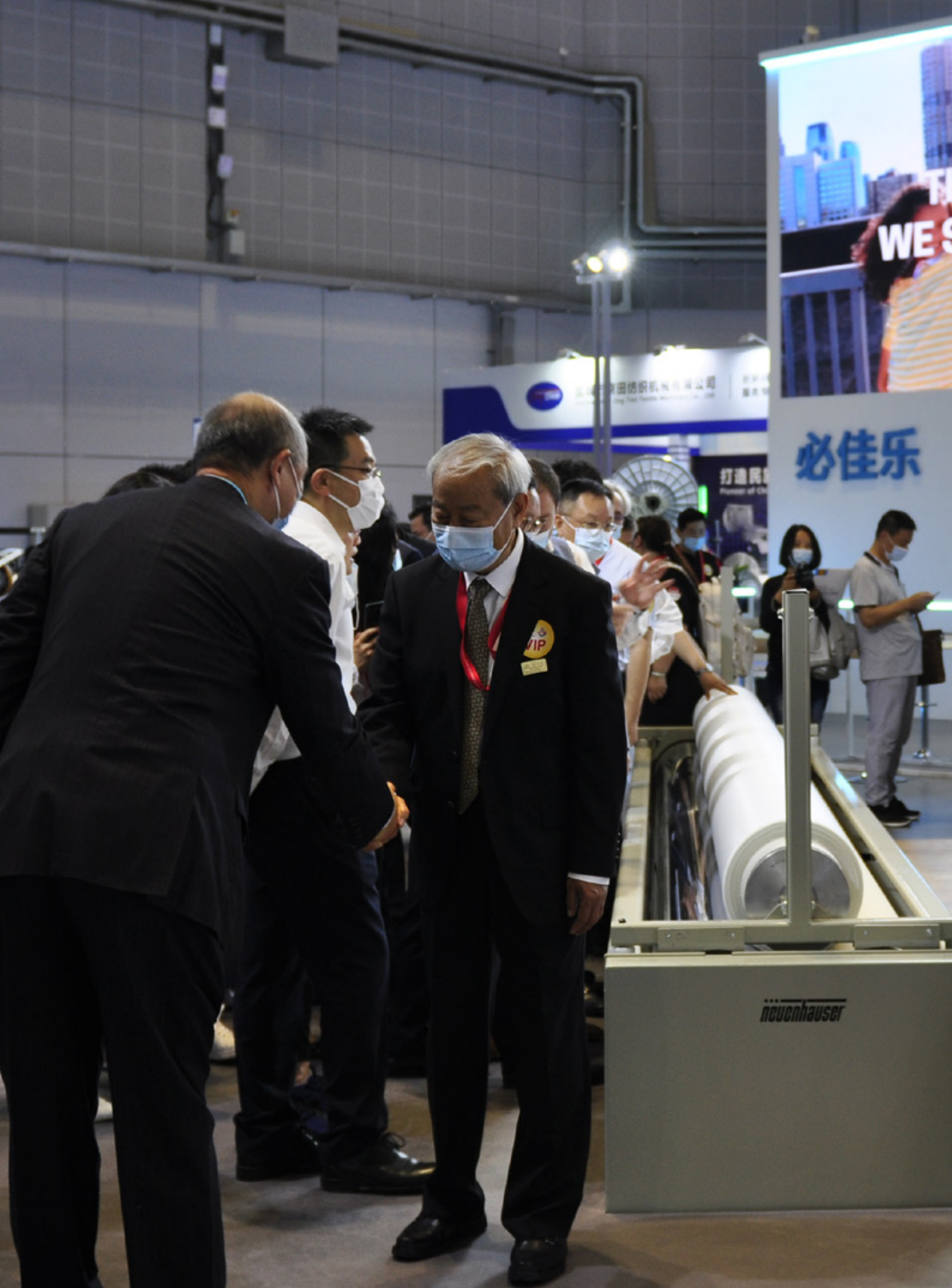
Week van de Mobiliteit

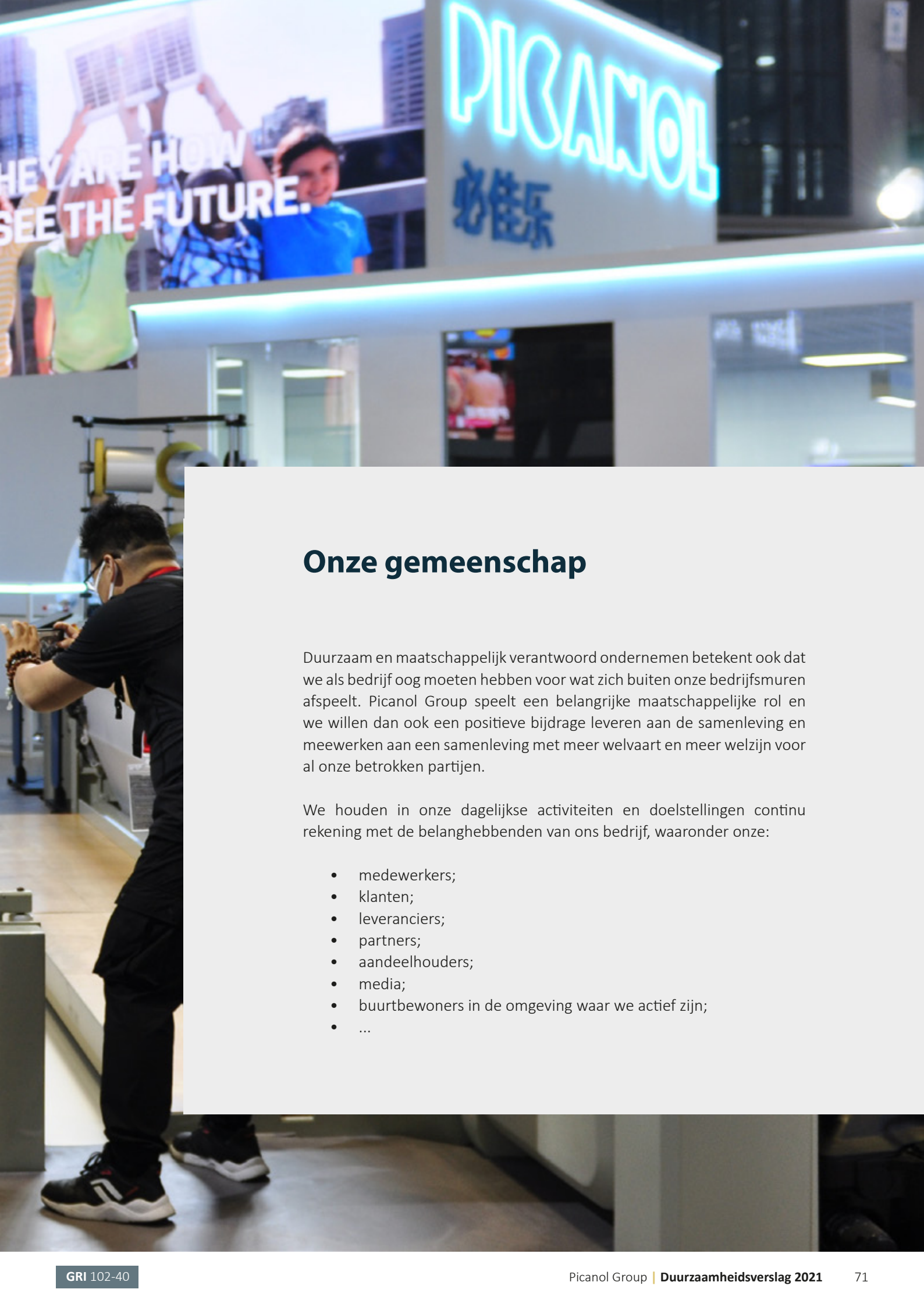
In het kader van de Week van de Mobiliteit heeft Picanol Group verschillende initiatieven op poten gezet om medewerkers te motiveren om met de fiets, de step of te voet naar het werk te komen. Zo werd het startschot gegeven met een traktatie op een gezonde en leuke attentie voor iedereen die de auto thuisliet. Er werd ook een oproep gelanceerd om het woon-werkverkeer via Strava te registreren met de hashtag #goedopweg. Om de keuze voor een elektrische fiets voor het woon-werkverkeer te promoten, heeft Picanol Group bovendien nieuwe lockers op de hoofdparking geïnstalleerd waar medewerkers hun batterij veilig kunnen opladen. Tot slot werd er in samenwerking met de stad Leper ook een gratis labelactie voor alle medewerkers in Leper georganiseerd, om hun fietsen te beschermen tegen diefstal.



Deelfietsen

Sinds september 2021 stelt Picanol Group een aantal deelfietsen ter beschikking aan zijn medewerkers voor korte verplaatsingen in Leper. De fietsen zijn te gebruiken via een gebruiksvriendelijke app, en werken met een automatisch slot op zonne-energie. Het proefproject met de deelfietsen werd gestart in het kader van de Week van de Mobiliteit en zal geëvalueerd worden. Sinds september 2021 werd er 78 keer gebruikgemaakt van de deelfietsen door 37 verschillende gebruikers.





Onze gemeenschap

Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent ook dat we als bedrijf oog moeten hebben voor wat zich buiten onze bedrijfsmuren afspeelt. Picanol Group speelt een belangrijke maatschappelijke rol en we willen dan ook een positieve bijdrage leveren aan de samenleving en meewerken aan een samenleving met meer welvaart en meer welzijn voor al onze betrokken partijen.

We houden in onze dagelijkse activiteiten en doelstellingen continu rekening met de belanghebbenden van ons bedrijf, waaronder onze:

- medewerkers;
- klanten;
- leveranciers;
- partners;
- aandeelhouders;
- media;
- buurtbewoners in de omgeving waar we actief zijn;
- ...

Bedrijfsethiek

Picanol Group stelt een aantal gedragsregels voorop die voor alle medewerkers gelden en door iedereen nageleefd moeten worden. Deze gedragsregels beschrijven onze relaties met aandeelhouders, klanten, leveranciers, collega's, pers en samenleving. Deze algemeen geldende policies, waaronder de Business Ethics Code of Professional Conduct, de Communication Policy, de klokkenluidersprocedure en de IT Policy, worden in het Nederlands en in het Engels ter beschikking gesteld op de intranetomgeving van Picanol Group.

Bedrijfsethiek

De onderneming heeft een Corporate Governance Charter en een gedragscode opgesteld. Alle dochterondernemingen en werknemers van Picanol Group voldoen wereldwijd aan de wetten en voorschriften van de landen waarin ze werkzaam zijn en leven gegarandeerd hun verplichtingen na. Ze drijven handel op een eerlijke, rechtvaardige manier en eisen dat ook van hun partners. De bedrijfspraktijken van de groep voldoen aan algemeen aanvaarde internationale normen die de basis vormen voor hun wereldwijde activiteiten en relaties. Voor wie een gezaghebbende functie bekleedt bij Picanol Group betekent dat onder andere dat hij/zij:

- De 'nultolerantie' handhaaft voor inbreuken op lokale/internationale wetten, regels en voorschriften, en voor inbreuken tegen de bedrijfsethiek;
- Er voortdurend over waakt dat alle zakelijke transacties binnen Picanol Group correct geregistreerd worden in lijn met de boekhoudkundige principes.

Omkooprij en corruptie

Picanol Group voldoet aan de basisprincipes van de Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery van de Internationale Kamer van Koophandel (IKK), 1999 herziene editie en de OESD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions van 1997. Werknemers van Picanol Group mogen nooit financiële of andere steekpenningen geven om contracten te krijgen of te behouden als dat indruist tegen de wet, regels en voorschriften waardoor de andere partij gebonden is. Ze mogen evenmin steekpenningen in welke vorm dan ook aanvaarden.

Handel met voorkennis

Als beursgenoteerde onderneming moet Picanol Group verschillende verplichtingen inzake informatieverstrekking naleven. De wetten en voorschriften hebben tot doel de integriteit van de effectenmarkt te waarborgen en zo ook het vertrouwen van het publiek in deze markt te garanderen. Ze zijn van kracht in diverse landen. Picanol Group hanteert een strikt beleid met betrekking tot handel met voorkennis en heeft strenge procedures voor de verspreiding van informatie die de marktwaarde van zijn aandelen kan beïnvloeden. Voor details verwijzen we naar het Corporate Governance Charter van Picanol Group: www.picanolgroup.com/corporategovernancecharter.

Eerlijke concurrentie

Picanol Group houdt zich aan regels voor eerlijke, vrije concurrentie op markten over de hele wereld. Werknemers van Picanol Group mogen zich niet inlaten met oneerlijke concurrentie zoals illegale prijsafspraken, marktafspraken of elke actie die eerlijke concurrentie zou verstoren, beperken of verhinderen en zo de antikartelwetgeving geweld aandoen.

Bekendmaking van zakelijke transacties

Alle zakelijke transacties van Picanol Group worden volledig geregistreerd conform de interne boekhoudregels en de wetgeving. Picanol Group kant zich tegen foutieve, frauduleuze informatie en verslaggeving.

Zorg voor mensen en het leefmilieu

Sociale en ecologische bescherming vormen een belangrijk onderdeel van het groepsbeleid. Alle maatschappijen en werknemers van Picanol Group respecteren wereldwijd de fundamentele rechten van de mens. Picanol Group staat geen kinderarbeid toe. Op het vlak van menselijke relaties tolereert de groep geen discriminatie of pesterijen op basis van ras, kleur, geslacht, religie, afkomst, burgerlijke staat, familiale omstandigheden, emoties, seksuele geaardheid, handicaps of leeftijd. Picanol Group zet zich in voor het welzijn van zijn werknemers, klanten en burens door ervoor te zorgen dat zijn activiteiten en producten de mens en het leefmilieu niet schaden. De ecologische programma's vloeien voort uit een actief, toekomstgericht onderzoeks- en ontwikkelingsbeleid dat gestoeld is op preventie, een brongerichte aanpak en continue verbetering. De bescherming van werknemers, klanten en burens tegen onaanvaardbare risico's primeert boven economische belangen en mag niet in het gedrang komen. Bij twijfel komt voorzichtigheid op de eerste plaats. Het welzijnsbeleid is geïntegreerd in bestaande procedures, activiteiten en systemen, en houdt rekening met de volledige levenscyclus van producten. Afval en afvalproducten worden maximaal beperkt en optimaal hergebruikt en gerecycled.

Professioneel gedrag

In een economische context waarin concurrentie steeds heviger wordt, schat Picanol Group de capaciteiten, knowhow en ervaring van zijn werknemers naar waarde. Picanol Group beschouwt ze als de waardevolste troeven waaraan het zijn huidige marktpositie dankt. Daarom is tewerkstelling bij Picanol Group onderworpen aan een strikte professionele gedragscode. Deze code omschrijft diverse verplichtingen die inherent zijn aan tewerkstelling en die er op gericht zijn de marktpositie van Picanol Group te beschermen en de onderneming in staat te stellen om te groeien en uit te breiden.

Tewerkstelling bij Picanol Group is gebonden aan de professionele gedragscode, en waar nodig aan een niet-concurrentiebeding en overeenkomst ter bescherming van de intellectuele eigendom, opgesteld conform het plaatselijke en internationale arbeidsrecht.

Code of Conduct

Picanol Group is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een industriële groep, wereldwijd actief in diverse sectoren. Tijdens onze groei en expansie in nieuwe markten en gebieden bleven we vasthouden aan ons onwrikbaar engagement om integer te presteren. Dat is en blijft een centraal element in al onze activiteiten.

In dit kader hebben we in 2020 een nieuwe gedragscode opgemaakt met een aantal regels die voor alle medewerkers gelden en die door iedereen nageleefd moeten worden. In essentie is de gedragscode het draaiboek voor onze omgang met de wet- en regelgeving in alle regio's waar onze organisatie actief is. Naleving van de gedragscode is voor iedereen verplicht en we dringen er dan ook op aan dat al onze medewerkers de gedragscode als leidraad hanteren in al hun dagelijkse activiteiten en handelingen.

In de meeste gevallen kunnen schendingen van de gedragscode worden gemeld aan de direct leidinggevende. Deze heeft de plicht en verantwoordelijkheid om aan de verstrekte informatie, de ingediende klacht of de gedane melding de nodige aandacht te geven en voor een respons te zorgen. Als er onvoldoende aandacht of respons volgt, of als iemand het onprettig vindt om de lokale leiding erbij te betrekken, kan de zaak in vertrouwen worden voorgelegd aan de Compliance Officer. In 2021 hebben we geen formele klachten ontvangen.

In 2022 zullen trainingen in lijn met de Code of Conduct georganiseerd worden. De Code of Conduct is beschikbaar op www.picanolgroup.com/codeofconduct.



Klanten centraal

Met een hoofdkantoor in België en lokale vestigingen in China, India, Indonesië, Turkije, de VS, Mexico en Brazilië kan Picanol met alle klanten wereldwijd een sterke en duurzame relatie aangaan. Weefmachines behoren voor onze klanten tot hun belangrijkste investeringen. Het aanbieden van duurzame weefmachines met een lange levensduur die in een optimale staat verkeren, is cruciaal om de hoge waarde van hun bedrijfsmiddelen veilig te stellen en te zorgen dat onze klanten concurrentieel kunnen blijven in een geglobaliseerde wereld.

Service

Picanol komt met zijn sterke dienstverlening en gepersonaliseerd team voor de aftermarket tegemoet aan de specifieke vereisten en verzoeken van onze klanten wereldwijd. Onze klanten kunnen alleen het beste uit hun weefmachines halen als die goed worden onderhouden, op de hoogste snelheden werken én de beste weefselkwaliteit produceren. Bij Picanol doen we er daarom alles aan om onze klanten te helpen deze doelen te bereiken, door snelle en hooggekwalificeerde ondersteuning te bieden. Dankzij onze lokale vestigingen kunnen we snel reageren op de behoeften van onze klanten, en dat in hun eigen taal. In de huidige economische maatschappij van snelle mode, korte oplagen en stijgende productiekosten, leidt alleen actieve draaitijd van de weefmachines tot meer winst. Met behulp van machine-audits, onderhoudsprogramma's en prestatieadvies helpt Picanol zijn klanten om dat te bereiken.

De meeste van onze servicecentra in de belangrijkste textielregio's hebben – naast hooggekwalificeerde servicemonteurs – ook printreparatiefaciliteiten of zelfs een mechanische werkplaats. Deze reparatiewerkplaatsen kunnen snel inspelen op eventuele defecte printplaten en repareren ze met de originele reserveonderdelen. Daarenboven laten ze ons toe om met minimale omgevingsimpact te werken: de vestigingen in belangrijke textielregio's verkorten aanzienlijk de reislust, aangezien de meeste interventies door de lokale teams kunnen worden afgehandeld.

Wisselstukken en upgradepakketten

Met de originele wisselstukken van Picanol kunnen onze klanten erop rekenen dat onze machines optimaal zullen blijven presteren. Daarnaast hebben onze klanten ook de mogelijkheid om hun weefmogelijkheden uit te breiden en/of de prestaties van hun machines te verbeteren. Dat kan door gebruik te maken van de upgrade-pakketten die Picanol voor geïnstalleerde Picanolmachines aanbiedt. Op die manier kunnen ook oudere machines competitief en flexibel blijven: levensduurverlenging zonder compromissen.



Opleiding

Opleiding maakt deel uit van de deal die Picanol met zijn klanten sluit, om hen te helpen hun vaardigheden en kennis te versterken. In dit kader heeft Picanol een modern technisch opleidingscentrum in Ieper ingericht, met een totale oppervlakte van 270 m². Het opleidingscentrum telt drie volledig uitgeruste ruimtes, elk met weefmachines, opengewerkte modellen, mini-workshops, ... Dankzij dit kenniscentrum kan Picanol technici van klanten van over de hele wereld in optimale omstandigheden opleiden. Naast Ieper, beschikt Picanol ook over twee toonaangevende opleidingscentra in Suzhou (China) en in Greenville (VS). Onze opleidingscentra zijn allemaal gespecialiseerd in technische opleidingen over weefmachines voor operatoren, monteurs en weefmanagers. Als klanten niet in staat zijn om naar één van onze opleidingscentra te reizen, dan gaan onze instructeurs bij de klant ter plaatse om een opleiding te organiseren. Daarnaast biedt Picanol heel wat opleidings- en instructievideo's gratis aan via de website, YouTube en andere social media kanalen, die klanten toelaten om interventies op een heldere en hands-on manier zelf uit te voeren zonder hulp van buitenaf te moeten inroepen.

Let's grow together

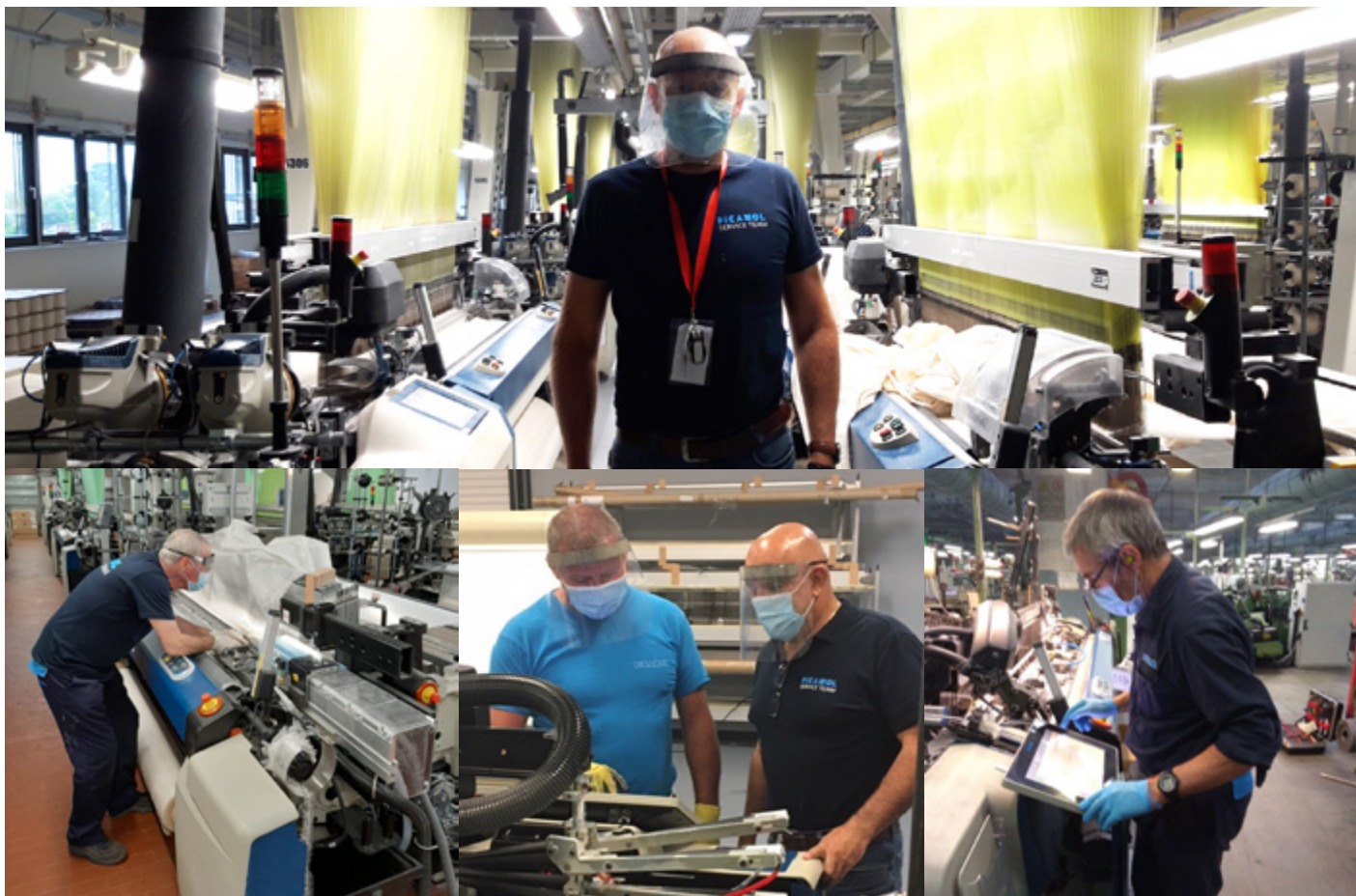
Picanol wil samen met zijn klanten groeien door de beste mix van machines, functies, services, knowhow en inzicht van het Picanolteam aan te bieden. Want groeien is de essentie van weven, de essentie van ondernemen en de essentie van de toekomst.

In de marketingcampagne 'Let's grow together' spelen kinderen daarom de hoofdrol, met focus op kinderen die tonen hoe de toekomst eruit zal zien, in hun gedrag én gewoontes. Het gaat hierbij over gewoontes die we zelf elke dag meer en meer vertonen: we betalen digitaal, communiceren draadloos en verwachten steeds meer dat alles onmiddellijk werkt. Die gedachte is de inspiratie, of beter: het referentiepunt, voor alles wat Picanol voor ogen heeft als er nieuwe zaken ontwikkeld worden. Slimme en performante prestaties, een natuurlijke aandacht voor duurzaamheid, gedrevenheid voor data en intuïtieve controle, ... Het zijn deze principes waarop de nieuwste ontwikkelingen, en dus ook onze toekomst, gebaseerd zijn. Met Picanol willen we immers dat onze klanten klaar zijn voor de toekomst en willen we onze stempel meer dan ooit ook drukken op de toekomst van de weefindustrie.



Altijd dicht bij de klant

De wereldwijde impact van COVID-19 bewijst nog maar eens hoe belangrijk het is om lokaal aanwezig te zijn én ervoor te zorgen dat we dicht bij onze klanten staan. Door de reisbeperkingen die COVID-19 met zich meebracht, was het ook in 2021 onmogelijk geweest om service aan onze klanten te verlenen als we geen experts hadden die strategisch over de hele wereld geïmplementeerd zijn. Picanol heeft deze bewuste keuze niet onlangs gemaakt, maar al tientallen jaren geleden. Zo hebben we zwaar geïnvesteerd in de bouw van servicecentra in alle belangrijke textielregio's ter wereld. Meer dan ooit werpt dat nu zijn vruchten af voor onze klanten. Onze technici zijn vertrouwd met de lokale gewoonten, spreken de lokale talen en kennen hun collega's in alle fabrieken op persoonlijk vlak. Uiteraard hebben onze technici bij het assisteren van klanten in 2021 alle nodige COVID-19 gezondheidsmaatregelen genomen, waaronder social distancing, het dragen van een gezichtsmasker en desinfectie.



Initiatieven in 2021

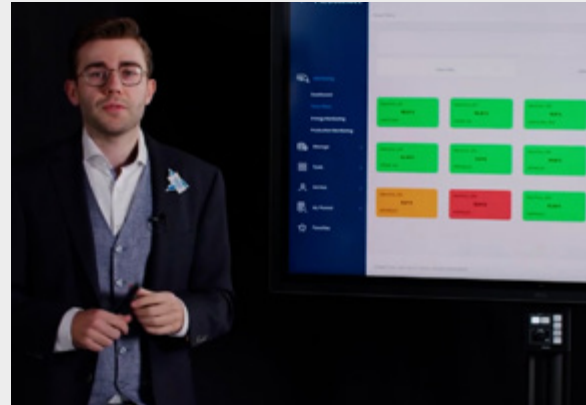


PicConnect

Met PicConnect, een nieuw en volledig digitaal platform, biedt Picanol een brede waaier aan functies, van industriële IoT tot servicegerelateerde toepassingen. PicConnect is een webgebaseerde toepassing die toegankelijk is via een webbrowser op elk toestel en het fungeert als de toegangspoort tot alle digitale diensten van Picanol. Het platform is cloud-gebaseerd en het laat toe om de Picanolweefmachines aan te sluiten op het platform om de mogelijkheden ervan ten volle te benutten. PicConnect stelt wevers zo in staat om snel te reageren op veranderingen in de weverij, en het zal een onmiddellijke impact hebben op de prestaties van de weefmachines. PicConnect brengt wevers met andere woorden naar het tijdperk van intuïtief weven.

Eén van de toepassingen binnen PicConnect is 'energiebewaking', en houdt het stroomverbruik van de machines in het oog. In het geval van luchtweefmachines wordt ook het luchtverbruik opgevolgd. Het geeft een beter inzicht in de totale energiestroom in de weefzaal, wat helpt om de totale energiekosten te verminderen en het ontwerpincipe van "Sustainability Inside" na te leven.

Binnen PicConnect heeft Picanol ook een nieuwe webshop voor originele onderdelen van Picanol, PartsLine, gelanceerd. PartsLine biedt een naadloze online winkelervaring die alles omvat, van offertes tot het bekijken van bestellingen en facturen.



Virtuele lanceringsshows PicConnect en *Connect*-machines

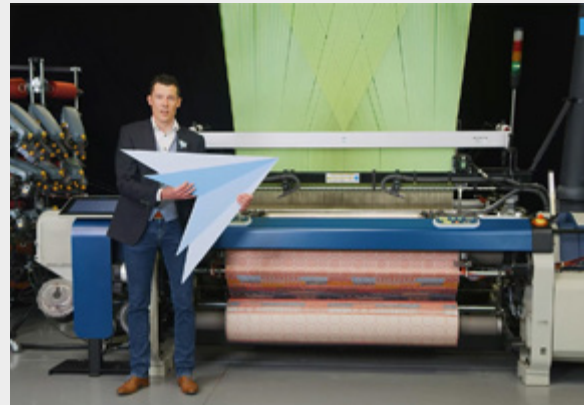
COVID-19 heeft ervoor gezorgd dat Picanol zijn marketingfocus ook dit jaar nog meer naar online activiteiten moest verleggen, om ook in deze uitdagende tijden in contact te blijven met klanten en prospecten. In het kader van de lancering van het digitale platform PicConnect en de nieuwe generatie *Connect*-machines, heeft Picanol daarom twee reeksen van virtuele lanceringsshows georganiseerd. Tijdens de lanceringsshow rond PicConnect werden klanten en prospecten warm gemaakt voor het online cloud-based platform voor al onze digitale toepassingen dat vanaf 2022 beschikbaar zal zijn. Het platform zal niet alleen de manier veranderen waarop wevers met hun machines interageren, het zal ook een onmiddellijke impact hebben op de prestaties van de weefmachines. Tijdens de lanceringsshow rond de *Connect*-machines werd toelichting gegeven bij de nieuwe generatie machines, waarbij connectiviteit en een verhoogde beschikbaarheid van data centraal staan. Deze data leveren de juiste gegevens aan en zitten boordevol nieuwe en nooit eerder geziene functionaliteiten. Dat bewijst dat 'Driven by Data' niet zomaar een slogan is voor Picanol, maar een engagement.

Initiatieven in 2021



Ondersteuning vanop afstand

Picanol is ook voortdurend op zoek naar nieuwe manieren om onze klanten wereldwijd te ondersteunen. Tegenwoordig bieden moderne technologieën, zoals virtual, augmented of mixed reality, tools en mogelijkheden om onze klanten te trainen en te assisteren, en dat op een remote en volledig coronaproof manier. De HoloLens 2 van Microsoft is een mixed reality apparaat waarmee we op afstand een live training of een demonstratie kunnen geven. In geval van technische hulp kunnen we zelfs demonstreren hoe de techniekers ter plaatse te werk moeten gaan. En als de klant ook zo'n apparaat heeft, kan Picanol vanop afstand begeleiden bij de nodige stappen om de machines in te stellen of te optimaliseren.



E-learningvideo's en "How it works"-video's

We zijn bij Picanol steeds op zoek naar de beste manieren om ons team van technici te verbeteren op vlak van vaardigheden en kennis. Dat is een uitdaging waar wij als organisatie, maar ook onze klanten, mee geconfronteerd worden. Door de reisbeperkingen als gevolg van COVID-19 was het voor onze klanten in 2021 niet altijd mogelijk om een opleiding te volgen in een van de opleidingscentra van Picanol. Dat betekende echter niet dat we gestopt zijn met het aanbieden van de nodige opleidingsondersteuning aan onze klanten. Ons opleidingsteam heeft hard gewerkt aan de ontwikkeling van e-learningvideo's, zodat onze klanten hun vaardigheden konden aanscherpen zonder te moeten reizen. Bovendien werden er in 2021 ook "How it works"-video's uitgebracht, waarbij een collega van Picanol een feature, machinekernmerk of innovatie uitgebreid toelicht aan de machine.



Picanol demozaal wordt vernieuwd

Picanol is in 2021 gestart met de werkzaamheden voor een vernieuwde demozaal. Het ontwerp van de vernieuwde demozaal zal meer open en overzichtelijk zijn. Met een centrale ontvangstruimte willen we in onze demozaal de ervaring creëren die een (potentiële) klant ook krijgt op een beursstand tijdens grote textielmachinebeurzen. De werkzaamheden aan de vernieuwde demozaal zullen volgens planning in het voorjaar van 2022 afgerond zijn.



Picanol op ITMA Asia + CITME

Picanol heeft deelgenomen aan de zevende editie van de vakbeurs ITMA Asia + CITME van 12 tot 16 juni 2021. De hoofdzakelijk Chinese bezoekers konden er onze twee nieuwe machines in première ontdekken: GTMax-i 3.0S en GTMax-S. De beursdeelname toont de sterkte van het lokale Picanolteam in China, dat met een minimale steun vanuit Ieper de machines heeft opgestart, de stand heeft opgebouwd en heeft gezorgd voor een professioneel onthaal van de aanwezige klanten en prospecten.

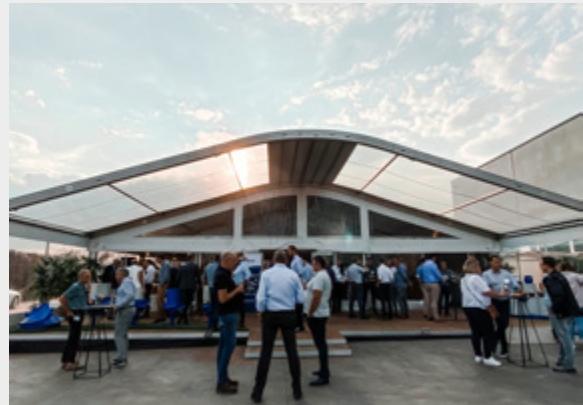
Picanol nam in 2021 ook fysiek deel aan de beurzen Techtextil in Raleigh, NC (VS), Stich & Tex Expo in Caïro (Egypte) en GTex Textile Machinery Expo in Karachi (Pakistan).

Initiatieven in 2021



Deelname aan Textile Intelligent Engineering

In juli 2021 nam Picanol deel aan het 'China Textile Intelligent Engineering' evenement in Lanxi, Zhejiang China. Eén van onze collega's presenteerde er over de duurzaamheid en digitalisering, zowel op vlak van onze fabriek in China als van onze Picanolweefmachines. Verschillende machinefuncties zoals Ecofill, ERGO, Airmaster en ARVDII+ werden voorgesteld, waarbij toelichting werd gegeven hoe dit energie- en grondstofbesparend kan werken voor onze klanten. In totaal werd het evenement bijgewoond door meer dan 300 bezoekers. Het evenement werd bovendien ook live op het internet gestreamd.



Openingsevenement nieuw hoogbouwmagazijn

Op maandag 13 september 2021 heeft Proferro zijn nieuw hoogbouwmagazijn officieel geopend in aanwezigheid van Vlaams minister Hilde Crevits. Half september kregen ook de klanten van Proferro de kans om een bezoek te brengen aan onze fabriek in Ieper, met het nieuwe hoogbouwmagazijn als hoogtepunt. De salescollega's stelden er de toekomstplannen van Proferro voor, en genoten nadien samen met de klanten van een mooie avond met walking dinner.



PsiControl op Caravan Salon

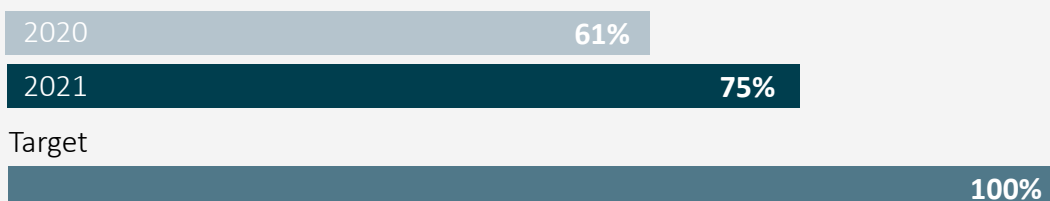
PsiControl heeft van 28 augustus tot 5 september 2021 opnieuw deelgenomen aan Caravan Salon in Düsseldorf, het grootste internationale evenement voor caravans en camping. Hiermee wil PsiControl actief de (toekomstige) noden van zijn huidige én toekomstige klanten in de caravansector opvolgen. Met nieuwe technologieën op het gebied van connectiviteit en gebruiksvriendelijkheid van bedieningen, draagt PsiControl bij aan de caravans en mobilhomes van de volgende generaties. PsiControl heeft op de beurs uitgepakt met zijn nieuwste innovaties in HMI, besturing en connectiviteit, die intussen door enkele toonaangevende merken ingezet worden.

Leveranciers

Supplier Code of Conduct

Picanol Group heeft in 2020 een Supplier Code of Conduct gelanceerd voor de leveranciers van Picanol en Proferro. PsiControl hanteerde al langer een Supplier Code of Conduct. De Supplier Codes of Conduct maken integraal deel uit van het contract dat Picanol, Proferro en PsiControl aangaan met hun leveranciers. Op deze manier willen we voldoen aan alle toepasselijke wetten en voorschriften van de landen waarin bedrijfsactiviteiten uitgevoerd worden, om op een eerlijke en ethisch verantwoorde manier te handelen.

Percentage leveranciers die de Supplier Code of Conduct heeft getekend



De Supplier Codes of Conduct van Picanol, Proferro en PsiControl kunnen geraadpleegd worden op de website van Picanol Group: www.picanolgroup.com/suppliercodeofconduct.

Maatschappelijke betrokkenheid

Bedrijfsbezoeken

Picanol Group hecht veel belang aan een duurzame relatie met universiteiten, hogescholen en middelbare scholen én met de studenten. Zo organiseren we op jaarbasis normaal tientallen bedrijfsbezoeken zodat leerlingen en studenten een kijkje kunnen nemen achter de schermen van de productie van onze hoogtechnologische weefmachines, de gieterij- en mechanische afwerkingsactiviteiten en onze elektronica-afdeling. Ervaren gidsen nemen de leerlingen en/of studenten dan mee van de gieterij tot aan de demozaal met onze nieuwste weefmachines. In het kader van COVID-19 werden de meeste groepsbezoeken in 2021 tijdelijk uitgesteld.

Stages en eindwerken

Op jaarbasis lopen heel wat studenten stage bij Picanol Group, zoals onder meer Ingenieursstudenten, studenten Communicatie en Marketing, Office Management of Handelswetenschappen. Dit zowel voor korte als voor lange stages, en zowel voor studenten uit het middelbaar als studenten van hogescholen en universiteiten. Via deze eerste kennismaking met de bedrijfswereid kunnen studenten hun theoretische bagage toetsen aan de praktijk. Met onze grote diversiteit aan activiteiten spreekt Picanol Group ook een ruime groep studenten aan voor het maken van een eindwerk, bachelorproef, thesis óf zelfs doctoraat.

Studenten en campus recruitment

Om de huidige positie van Picanol Group te behouden en te versterken, zijn we voortdurend op zoek naar nieuw, jong en dynamisch talent. Picanol Group neemt daarom jaarlijks deel aan verschillende jobbeurzen om eindejaarsstudenten kennis te laten maken met ons stage- en/of jobaanbod.

De meeste jobbeurzen in 2021 werden echter afgelast of uitgesteld wegens COVID-19. Om toch verbonden te blijven met de studenten, schakelden we daarom over op alternatieve initiatieven. Zo nam Picanol Group digitaal deel aan de Hermes Job- en Stagebeurs, de Jobfair van VTK Gent, de Jobfair van VTK Leuven, de Jobbeurs van technologiecampus Gent én de Jobhappening in Kortrijk. Tijdens deze digitale kennismakingsmomenten konden studenten meer over de groep ontdekken en kennismaken met de collega's van Human Resources en enkele jonge medewerkers van onder meer de afdelingen R&D en IT. Ze kwamen er meer te weten over onze activiteiten en ons stage- en jobaanbod.



Initiatieven in 2021



Werkplekieren

In het najaar van 2021 mocht Picanol Group enkele studenten verwelkomen in het kader van werkplekieren. Ze kregen de mogelijkheid om binnen het bedrijf mee te draaien in verschillende afdelingen en zo de kneepjes van het vak te leren. Een mooie kans om de theoretische kennis van studenten uit te breiden met praktijkervaring, én om te ontdekken welk type job hen het meest ligt.



CNC-opleidingscentrum

Het Vrij Technisch Instituut (VTI) in Ieper opende in samenwerking met een aantal metaalverwerkende bedrijven in 2021 een vernieuwend opleidingscentrum voor Mechanische Vormgevingstechnieken, een project 'onderwijs samen met bedrijven uit de regio'. Het doel is het organiseren en uitbreiden van een CNC-opleidingscentrum voor de leerlingen TSO en BSO van de tweede en de derde graad Mechanica en Mechanische Vormgeving, om zo meer leerlingen goed te kunnen opleiden tot (vol)waardige technici. Picanol Group is co-financierder van het project. Dankzij de steun van lokale metaalverwerkende bedrijven kan de huidige werkplaats in de school uitgebreid worden met onder meer nieuwe CNC-machines. Om de opleiding aantrekkelijk te maken voor potentiële leerlingen is investeren in degelijke infrastructuur, een modern machinepark en een verzorgde leeromgeving namelijk noodzakelijk.



Speelgoed voor Ons Tehuis

Picanol Group steunt jaarlijks diverse organisaties en evenementen via gerichte sponsoring. In 2021 hebben we geschenkbonnen voor speelgoed en heel wat lekkers geschonken aan Ons Tehuis in Ieper. Ons Tehuis is een samenwerkingsverband tussen OCMW Ieper, Kortrijk, Poperinge, Waregem en Wervik voor opvang en begeleiding van jongeren. De geschenkbonnen en het snoepgoed werden in de kerstperiode aan de jongeren uitgedeeld.



Foute Kersttruiendag van Think Pink

Op vrijdag 17 december vond Foute Kersttruiendag van Think Pink plaats. Think Pink is de nationale borstkankerorganisatie die zich dagelijks inzet voor borstkankerpatiënten en hun families. Picanol Group lanceerde een oproep om deel te nemen aan de actie, waarop heel wat collega's hun meest foute kersttrui aantrokken. Op die manier sijpelde niet alleen de kerstsfeer door tot op de werkvloer, maar betuigde Picanol Group vooral zijn steun aan de mensen die geconfronteerd worden met kanker.

Initiatieven in 2021



Herbebossing in Roemenië

Twee jaar terug heeft PsiControl zich samen met zijn collega's van de vestiging in Rasnov, Roemenië, geëngageert om mee te werken aan het nationale reforestation-programma in Roemenië. Binnen dit programma wil Roemenië, in strijd tegen de opwarming van de aarde, zoveel mogelijk mensen samenbrengen om nieuwe bomen aan te planten, onder meer op de bergen nabij Rasnov. In 2021, twee jaar na de aanplantingsactie, kregen de betrokken collega's de kans om het gebied te bezoeken. Ze waren aangenaam verrast om te zien dat het gebied, vol nieuw groen en bomen, helemaal tot leven is gekomen. Het bezoek aan het aangeplante gebied werd afgesloten met een ontspannend diner midden in de natuur.



Sponsor van twee NGO's in Roemenië

PsiControl steunt twee NGO's in Roemenië, dat zijn 'ADDIP Association' en 'Asociatia Ingerii de langa noi'. ADDIP Association wil de kansen op sociale en professionele integratie vergroten voor adolescenten afkomstig uit pleegzorgcentra. Dat doen ze onder meer door hulp en begeleiding te bieden bij het ontwikkelen van relationele en sociale vaardigheden, bij het vinden van een baan en bij het voorbereiden op een verantwoordelijk en onafhankelijk leven. Asociatia Ingerii de langa noi is een organisatie die kinderen met spastische cerebrale parese helpt. Het project biedt zowel lichamelijke en motorische, alsook opvoedkundige ondersteuning.

Overzicht KPI's

Pijler	Topic	KPI	Target	2021	2020	2019
Onze mensen	Tewerkstelling	Aantal medewerkers wereldwijd		2.289	2.186	2.226
		% vrouwen in totaal		24%	23%	22%
		% vrouwen in managementfuncties		21%	n/a	n/a
		% personeelsverloop	< 5%	7,4%	n/a	n/a
		# coachinggesprekken per medewerker	> 2	1,6	1,3	n/a
	Opleiding	# medewerkers met min. 8 uur opleiding	100%	48%	36%	56%
		Gemiddeld # uren training per medewerker		36	20	32
		% interne mobiliteit		49%	n/a	n/a
	Medewerkers betrokkenheid	# suggesties		1.205	973	1.458
		% geïmplementeerde suggesties		83%	96%	91%
	Veiligheid & gezondheid	Ongevallen met werkverlet: frequentie (per 1 miljoen gewerkte uren)	0	28	17	23
		Ongevallen met werkverlet: graad van ernst (per 1 miljoen gewerkte uren)	0	0,49	0,39	0,43
	Onze planeet	Energie	Energieverbruik (Mwh)		117.452	95.783
CO ₂ -uitstoot (ton)				33.988	n/a	n/a
Energieverbruik in leper ten opzichte van 2014			-8%	-4%	-1%	-4%
Afval		% recycleerbaar afval	100%	92%	93%	93%
Water		Waterverbruik (m ³)		76.792	68.378	79.980
		waarvan leidingwater		38.760	35.512	43.313
		waarvan oppervlakte-water		38.032	32.866	36.667
	Waterverbruik (m ³ water/ton ijzer)	1,05	1,08	1,16	1,25	
Onze gemeenschap	Leveranciers	% leveranciers die de Supplier Code of Conduct getekend hebben	100%	74%	61%	n/a

GRI-index

Dit duurzaamheidsverslag is gebaseerd op de GRI-richtlijnen.

GRI-standaard			Pagina
Organisatieprofiel	102-1	Naam van de organisatie	4
	102-2	Voornaamste merken, producten en/of diensten	4
	102-3	Locatie van het hoofdkantoor van de organisatie	5
	102-4	Het aantal landen waar de organisatie actief is	5
	102-7	Omvang	18
Strategie	102-14	Verklaring van de raad van bestuur over relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie	7
Ethiek en integriteit	102-16	Intern ontwikkelde missie- of beginselverklaringen, gedragscodes en uitgangspunten met belang op vlak van MVO	8
Stakeholder engagement	102-40	Lijst van relevante groepen belanghebbenden	71
Rapportagemethode	102-50	Verslagperiode	9
	102-51	Datum meest recente verslag	9
	102-52	Verslaggevingscyclus	9
	102-53	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan	9
	102-54	Rapportering conform GRI-standaarden	9, 92, 93
102-55	GRI inhoudstafel	92, 93	

GRI-standaard			Pagina
Energie	302-4	Vermindering van het energieverbruik	56, 57
Water	303-5	Waterverbruik	63
Afval	306-2	Afval naar type en verwijderingsmethode	60, 61
Gezondheid en veiligheid	403-2	Soorten letsels en schade, beroepsziekten, verloren dagen, afwezigheid, en aantal arbeidsongevallen	34
	403-4	Gezondheids- en veiligheidsonderwerpen die in formele afspraken met vakbonden zijn besproken	34
Training en opleiding	404-1	Gemiddelde uur opleiding per jaar per werknemer	23
	404-2	Programma's voor het stimuleren van kennis en betrokkenheid bij collega's en programma's die helpen bij veranderingen binnen de organisatie	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33
Diversiteit en gelijke kansen	405-1	Diversiteit van bestuursorganen en werknemers	18, 19
Lokale gemeenschappen	413-1	Samenwerkingen met betrokkenheid van lokale gemeenschappen	87, 88, 89, 90

PICANOL GROUP



Volg ons op:



Stevelyncklaan 15, 8900 Ieper
sustainability@picanol.be | www.picanolgroup.com