

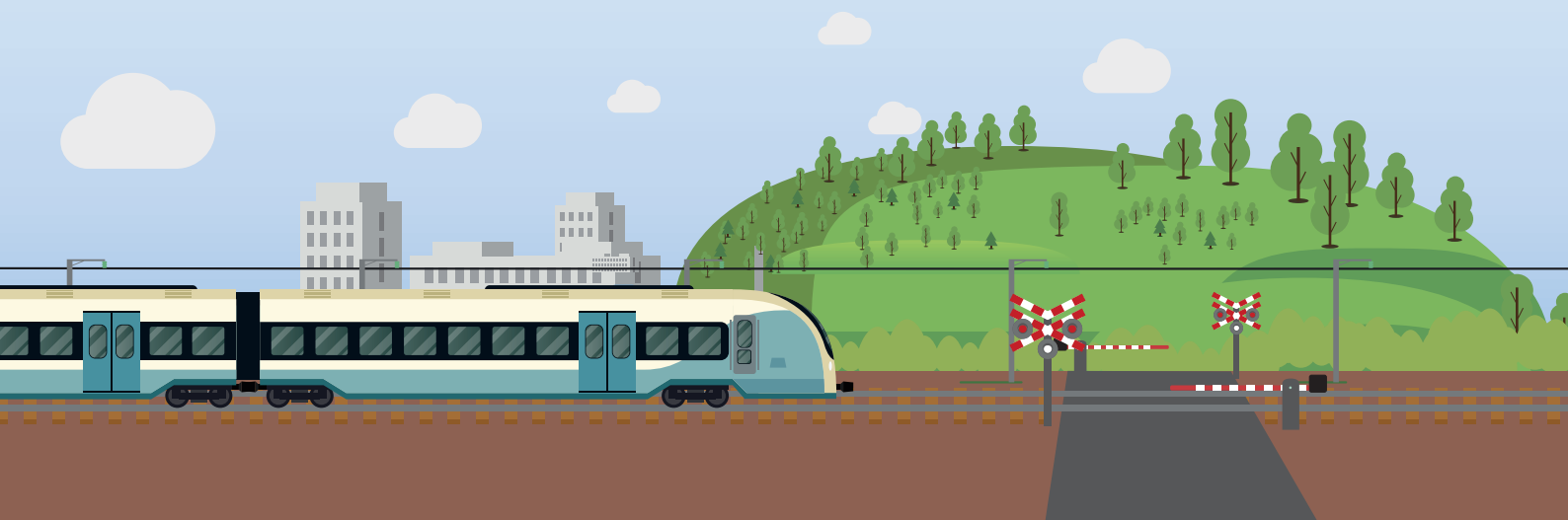


Duurzaamheids- verslag 2017 2018

INFRABEL
Right On Track

INHOUD

1/ INFRABEL IN EEN NOTENDOP	3
1.1. Onze opdrachten	3
1.2. Onze verbintenissen	3
1.3. Enkele kerncijfers	4
1.4. Een terugblik	5
2/ INFRABEL EN MVO	7
3/ HET SPOOR TEN DIENSTE VAN DUURZAME MOBILITEIT	9
3.1. Onze prioriteiten	9
3.2. Onze MVO-aanpak	10
3.3. Onze MVO-uitdagingen	12
3.4. Dialoog met onze stakeholders	14
4/ DE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	15
5/ REALISATIES EN STAND VAN ZAKEN 2017-2018	16
5.1. Ons personeel	17
5.2. De samenleving	22
5.3. Milieu	32
5.4. Welvaart	38
5.5. Solidariteit	43
5.6. Eco-mobiliteit	47
6/ ONZE MVO-GEMEENSCHAP	51
7/ OVER DIT VERSLAG	53
GRI - ALGEMENE INFORMATIE	54



1/ INFRABEL IN EEN NOTENDOP

1.1. ONZE OPDRACHTEN

Wij zijn dé drijvende kracht achter duurzame mobiliteit in België en werken **24/7** aan een veilig en performant spoorwegnet.

Onze opdrachten betreffen samengevat:

- het onderhoud en de vernieuwing van de spoorinfrastructuur: spoor, bovenleiding, seininrichting, enz.
- de uitbreiding van de capaciteit van de spoorinfrastructuur in functie van de mobiliteitsbehoeften
- de organisatie en coördinatie van alle treinen die op het Belgische spoornet rijden
- de exploitatie van de spoorweginfrastructuur en de verdeling van de beschikbare capaciteit tussen onze klanten en de spoorwegondernemingen

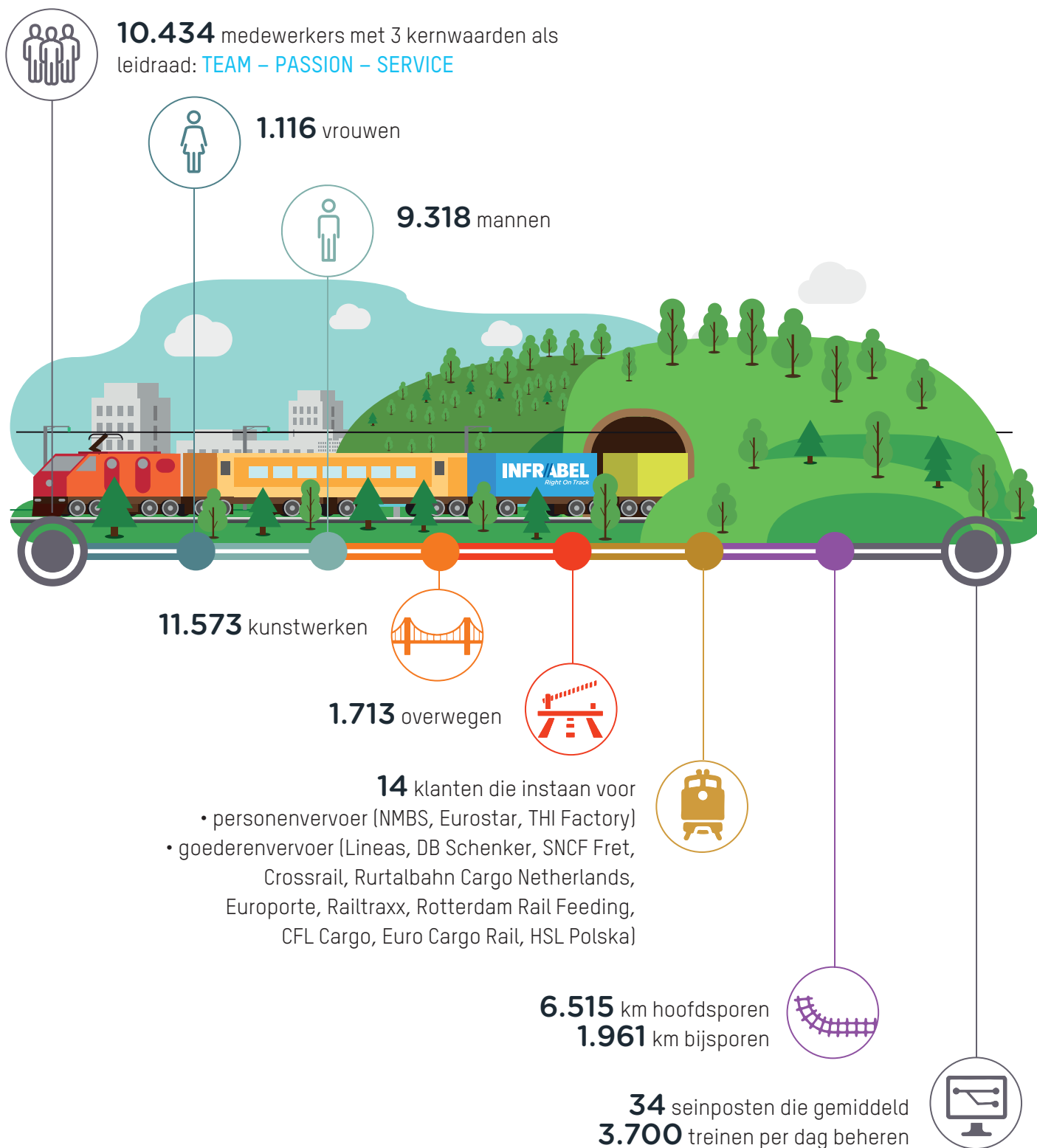
1.2. ONZE VERBINTENISSEN

We willen de uitdagingen van de **duurzame mobiliteit** aangaan door een **veilige infrastructuur** en optimale dienstverlening aan te bieden die **aansluit bij de behoeften van onze klanten**, voldoet aan het wettelijk kader en aandacht heeft voor het welzijn van onze medewerkers en het milieu.

Onze aanpak is gebaseerd op het voorzorgsprincipe, wat inhoudt dat we **trachten** om zoveel mogelijk te **anticiperen op de risico's** die verbonden zijn aan de spoorwegexploitatie en deze zo laag mogelijk te houden door passende maatregelen te nemen.

We hechten veel belang aan een actief beleid op het vlak van **ethiek en integriteit**. We werken onder andere met een gedragscode voor ons personeel en onze leveranciers waarin de belangrijkste ethische principes zijn opgenomen die binnen ons bedrijf van toepassing zijn, waarin onder meer ook onderwerpen zoals **vertrouwelijkheid** en **strijd tegen corruptie** aan bod komen.

1.3. ENKELE KERNCIJFERS (OP 31/12/2018)



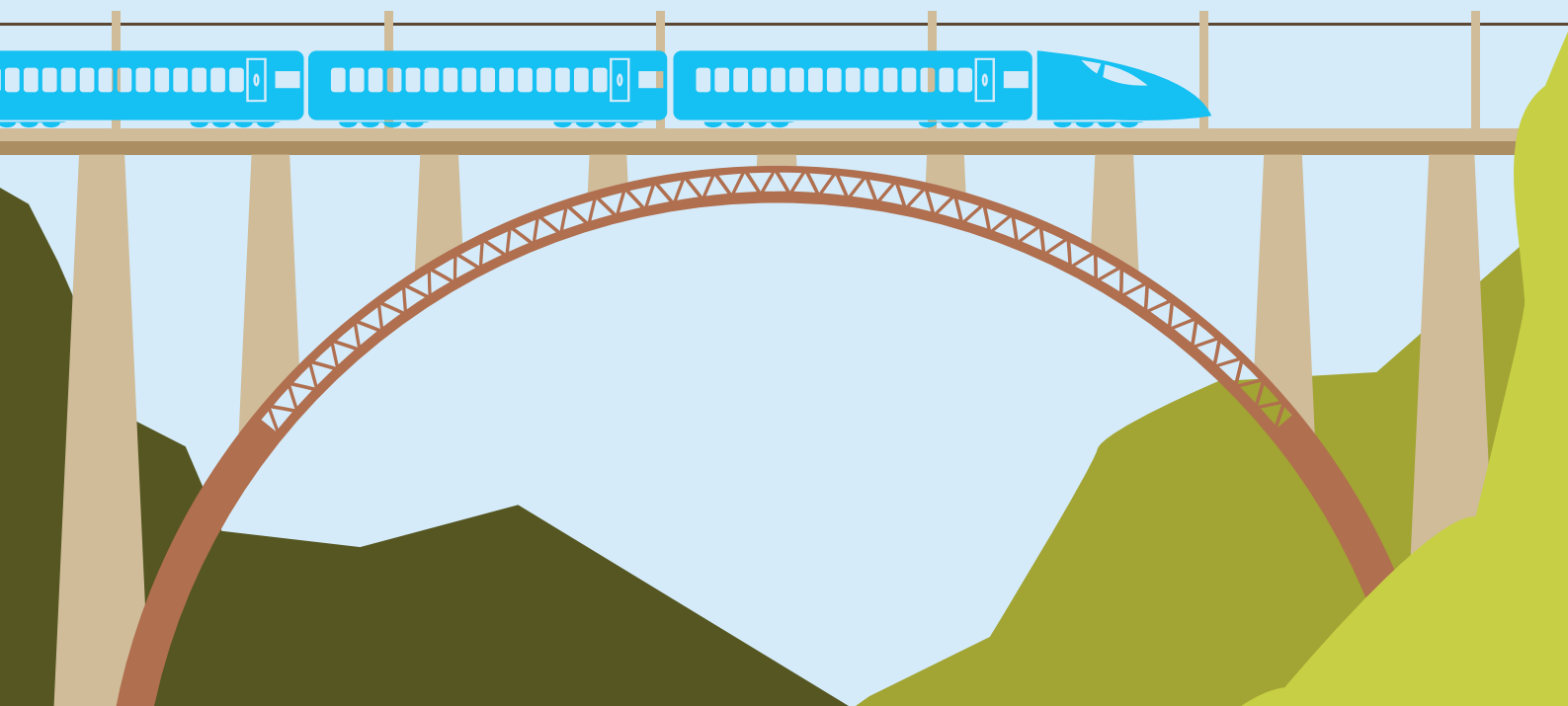
1.4. EEN TERUGBLIK

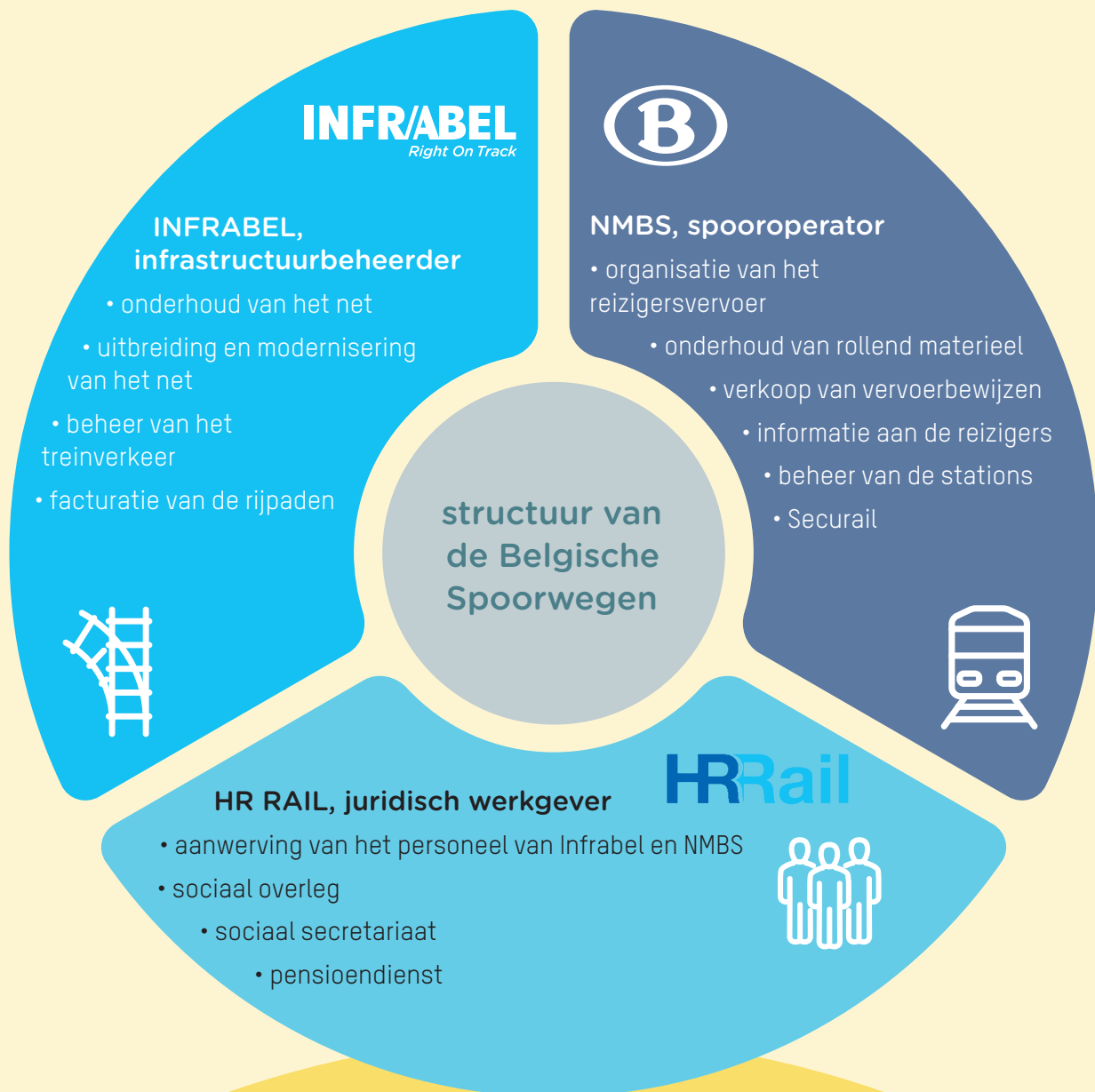
Infrabel werd opgericht in 2005...

...maar de geschiedenis van onze activiteiten gaat veel verder terug in de tijd!



- 1835** België legt de **eerste spoorlijn** aan op het Europese vasteland (Brussel - Mechelen).
- 1926** De Staat richt de **Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen** op.
- 1935** De **eerste elektrische spoorlijn** wordt aangelegd (verbinding tussen Brussel-Noord en Antwerpen-Centraal).
- 1952** Ingebruikname van de **Noord-Zuidverbinding**, een ondergrondse spoorverbinding tussen de stations van Brussel-Zuid en Brussel-Noord.
- 1997** Officiële ingebruikname van de **eerste hogesnelheidslijn** tussen Brussel en de Franse grens
- 2005** Liberalisering van het goederenvervoer per spoor.
Oprichting Infrabel.
- 2009** België wordt het eerste Europese land waarvan de grenzen door hogesnelheidslijnen met elkaar verbonden zijn.
- 2012** Eerste klassieke Belgische spoorlijn uitgerust met ETCS-technologie.





2/ INFRABEL EN MVO

INFRABEL en MVO, volgens **LucALLEmand**, CEO van Infrabel, en **Aurélie Traube**, MVO-manager van Infrabel

Wat zijn de redenen en drijfveren die Infrabel ertoe hebben aangezet om een beleid maatschappelijk verantwoord ondernemen uit te werken?

LL: Het spoor heeft per definitie een echt maatschappelijke opdracht. Sinds de oprichting van Infrabel in 2005 was het niet meer dan logisch om onze status als onderneming in dienst van de maatschappij te bevestigen. We hadden het toen niet per se over MVO of duurzame ontwikkeling, maar we wisten dat we een rol te spelen hadden bij het bevorderen van duurzame mobiliteit. Enkele jaren later beslisten we om onze visie te formaliseren en een strategie te ontwikkelen waarbij onze strategische doelstellingen nauw aansluiten bij de basisprincipes van duurzame ontwikkeling. Naar mijn mening moet MVO worden gezien als een manier van denken, handelen en besluiten.

Hoe kunnen de duurzaamheidsaspecten bijdragen tot de uitvoering van de strategische doelstellingen van Infrabel?

LL: Het is belangrijk om te kunnen innoveren en onszelf opnieuw uit te vinden om nog beter tegemoet te komen aan de verwachtingen van de belanghebbenden, of dat nu onze directe klanten, reizigers, buurtbewoners,... zijn. Volgens mij kan je niet innoveren zonder het aspect duurzaamheid mee in acht te nemen. Ik ben er ook van overtuigd dat duurzame ontwikkeling en MVO niet langer los van elkaar moeten worden gezien. Dit zijn prioriteiten die integraal deel moeten uitmaken van de strategie van een onderneming als blijk van respect voor toekomstige generaties, maar ook als het gaat om innovatie en bedrijfsresultaten, en als motiverende factor voor het personeel.

Betekent duurzaamheid ook hogere kosten?

AT: Het is natuurlijk onze verantwoordelijkheid als overheidsbedrijf om ons geld als een goede huisvader te beheren. Het zou echter verkeerd zijn ervan uit te gaan dat duurzame ontwikkeling noodzakelijkerwijs meer kost. De prijzen zijn democratischer geworden en steeds meer leveranciers bieden duurzame producten en diensten aan die rekening houden met milieu- en maatschappelijke effecten. Bovendien is het ook de logica van het economisch model die we opnieuw moeten durven bekijken vanuit het perspectief van duurzame ontwikkeling. Het integreren van een duurzame reflex in het aankoopbeleid betekent ook dat je je afvraagt hoe je koopt en op langere termijn denkt. Dat wil zeggen, koop minder en beter! Door het reduceren van hoeveelheden verkleinen we tegelijkertijd onze ecologische voetafdruk en onze kosten. Zo voeren we een grote campagne om ons papierverbruik te verminderen.

Wat zijn uw MVO-prioriteiten?

AT: We hebben vijf actiegebieden en twaalf maatschappelijke engagementen gedefinieerd. Naast onze strategische prioriteiten op het vlak van veiligheid, stiptheid en de capaciteit van de spoorinfrastructuur, investeren we fors in de bescherming van het leefmilieu (vermindering van de hinder die gelinkt is aan onze activiteiten, biodiversiteit, ...) en in meer sociale thema's (diversiteit, solidariteit, ...). Daarnaast besteden we aandacht aan verantwoord aankopen, wat een enorme hefboom is voor duurzame ontwikkeling, en voeren we een eco-mobiliteitsbeleid voor onze medewerkers. In 2019 zullen we dan ook blijven werken aan onze maatschappelijke engagementen, maar dan

wel door de door de VN bepaalde doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling daarin op te nemen. Op die manier zorgen we ervoor dat onze doelstellingen ook stroken met de internationale afspraken. Naast onze concrete projecten op het terrein hebben we ons tot doel gesteld om interne en externe belanghebbenden bewust te maken van het belang van MVO en duurzame ontwikkeling.

Hoe denkt u uw medewerkers nog meer bij deze domeinen te betrekken?

LL: Het betrekken van meer dan 10.000 collega's bij onze aanpak is uiteraard een grote uitdaging. Vooral omdat Infrabel een brede waaier aan beroepen telt, sites verspreid over heel België, en een erg gediversifieerd personeelsbestand... Toch hebben we verschillende communicatiekanalen ontwikkeld om de uiteenlopende categorieën van ons personeel te bereiken en met eender welk onderwerp iedereen te kunnen bereiken. Digitaal, via ons bedrijfsblad, ons intranet, ons sociaal netwerk Yammer of onze videoreportages. Maar wat mij essentieel lijkt, zijn de rechtstreekse contacten met het personeel, met name via bezoeken op het terrein, de organisatie van gedecentraliseerde directiecomités of nog de "learn&lunches", interactieve informatiesessies die op verschillende plaatsen worden georganiseerd. Dit soort bijeenkomsten maakt meer diepgaande contacten mogelijk en maakt het mogelijk om wat er leeft aan de basis te laten doorstromen naar het management.

AT: Daarnaast hebben we ook een MVO-gemeenschap opgericht met MVO-ambassadeurs, lokale ankers... Deze collega's kunnen concrete projecten uitwerken die aansluiten bij onze 12 maatschappelijke engagementen. Dit zijn in eerste instantie altijd proefprojecten. Op die manier kunnen we nagaan of het project op maatschappelijk vlak werkelijk iets kan teweegbrengen. Als dat het geval is, breiden we het geleidelijk uit naar het hele bedrijf. Zo proberen we een positieve dynamiek te creëren waarbij onze medewerkers het beste van zichzelf kunnen geven en de link met hun werk kunnen leggen. En we zien dat deze aanpak zijn vruchten afwerpt. Zo merken we dat er geleidelijk aan ook spontaan MVO-projecten uit de grond gestampt worden dankzij collega's die de theorie rond duurzame ontwikkeling in hun dagelijkse taken in de praktijk brengen.

LL: En uiteindelijk is het belangrijkste... dat de collega's de MVO-reflex ontwikkelen en integreren in hun manier van denken en werken om een echte cultuurverandering tot stand te brengen.



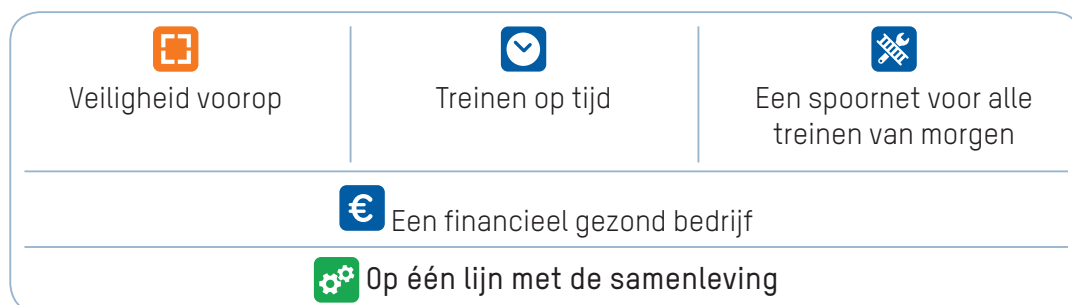
3/ HET SPOOR TEN DIENSTE VAN DUURZAME MOBILITEIT

3.1. ONZE PRIORITEITEN

Met onze activiteiten werken we al aan een duurzamere mobiliteit, een van de sleutels in de strijd **tegen klimaatverandering...**

Wij zijn er echter ook van overtuigd dat onze rol ten behoeve van duurzame ontwikkeling en **toekomstige generaties** nog verder kan en moet gaan.

Via onze 5 strategische prioriteiten streven we ernaar een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden die rekening houdt met de impact van onze activiteiten op het milieu en de verwachtingen van onze belanghebbenden.



Onze prioriteit **Op één lijn met de samenleving** is een transversale prioriteit die onze 4 andere prioriteiten ondersteunt en ervoor zorgt dat de principes rond **duurzame ontwikkeling** op alle niveaus van de onderneming in aanmerking worden genomen.

Met andere woorden, het gaat om onze aanpak van **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)** met de volgende hoofddoelstellingen:

- De principes rond duurzame ontwikkeling vertalen in **concrete projecten** om:
 - de impact van onze activiteiten op het milieu en de maatschappij te beperken
 - zinvolle en toekomstgerichte acties te ontwikkelen voor onze medewerkers en toekomstige generaties
 - bij te dragen tot de algemene doelstellingen van de VN inzake duurzame ontwikkeling
- **Sensibiliseren** over het belang van de uitdagingen op het gebied van duurzame ontwikkeling:
 - Onze medewerkers aanmoedigen om wat wij de “MVO-reflex (*)” noemen, te ontwikkelen
 - Onze belanghebbenden aanmoedigen om ons te vertellen wat zij verwachten op gebied van duurzame ontwikkeling.
 - De uitwisseling van goede praktijken tussen bedrijven stimuleren

(*) De MVO-reflex: wij zien MVO als een manier van zijn, denken, werken, leven... en niet als een nevenactiviteit. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) moet als een integraal onderdeel van het DNA van een onderneming worden beschouwd. En het is ook de rol van een bedrijf om zijn medewerkers bewust te maken en hen te helpen deze MVO-reflex te verwerven.

3.2. ONZE MVO-AANPAK

Zorg dragen voor het milieu, in **dialoog** treden met de belanghebbenden, duurzame mobiliteit... allemaal actiegebieden die altijd al hebben bestaan binnen Infrabel... maar waarvan we de strategie in de loop der jaren via onze prioriteit **op één lijn met de samenleving** verder verbeteren.

ENKELE BELANGRIJKE SLEUTELMOMENTEN IN ONZE MVO-AANPAK

2012

Oprichting van een netwerk van MVO-ambassadeurs
MVO Benchmark
Code of conduct voor leveranciers en aannemers

2013

Publicatie van ons eerste duurzaamheidsrapport

2014

Intern overleg op basis van ISO 26000
Oprichting van een cel Mobiliteit

2015

Definitie van onze 12 maatschappelijke engagementen
Oprichting van een werkgroep rond duurzame aankopen

2016

Consultatie van de stakeholders voor milieu
Oprichting van een Stuurgroep Diversiteit
Ontwikkeling opleiding voor duurzame aankoop

2017

Nieuw milieubeleidsplan
Ontwikkeling solidariteitsstrategie

2018

Consultatie van de stakeholders voor milieu
Uitbreiding van onze CSR-community
Diversiteitscharter



Op dit moment omvat onze benadering rond maatschappelijk verantwoord ondernemen

5 ACTIEGEBIEDEN



12 MAATSCHAPPELIJKE ENGAGEMENTEN

PERSONEEL



De veiligheid van het personeel verzekeren

Het welzijn van het personeel verbeteren

Streven naar een lerende organisatie met veel aandacht voor dialoog en respect

SAMENLEVING



De exploitatieveiligheid en de veiligheid van de burgers verzekeren

De kwaliteit en toegankelijkheid van het spoor verhogen om de mobiliteit van de reizigers te verbeteren

De hinder voor de buurtbewoners beperken

MILIEU



Ons energieverbruik verminderen en hernieuwbare energie promoten

Respect voor het milieu op onze werven en werkplaatsen

WELVAART



Socio-economische ontwikkelingen op nationaal niveau aanmoedigen

Mensen warm maken voor technische beroepen

Verantwoorde aankopen stimuleren

SOLIDARITEIT



Samenwerkingsprojecten en solidariteitsacties aanmoedigen

TEAM – PASSION – SERVICE

3.3. ONZE MVO-UITDAGINGEN

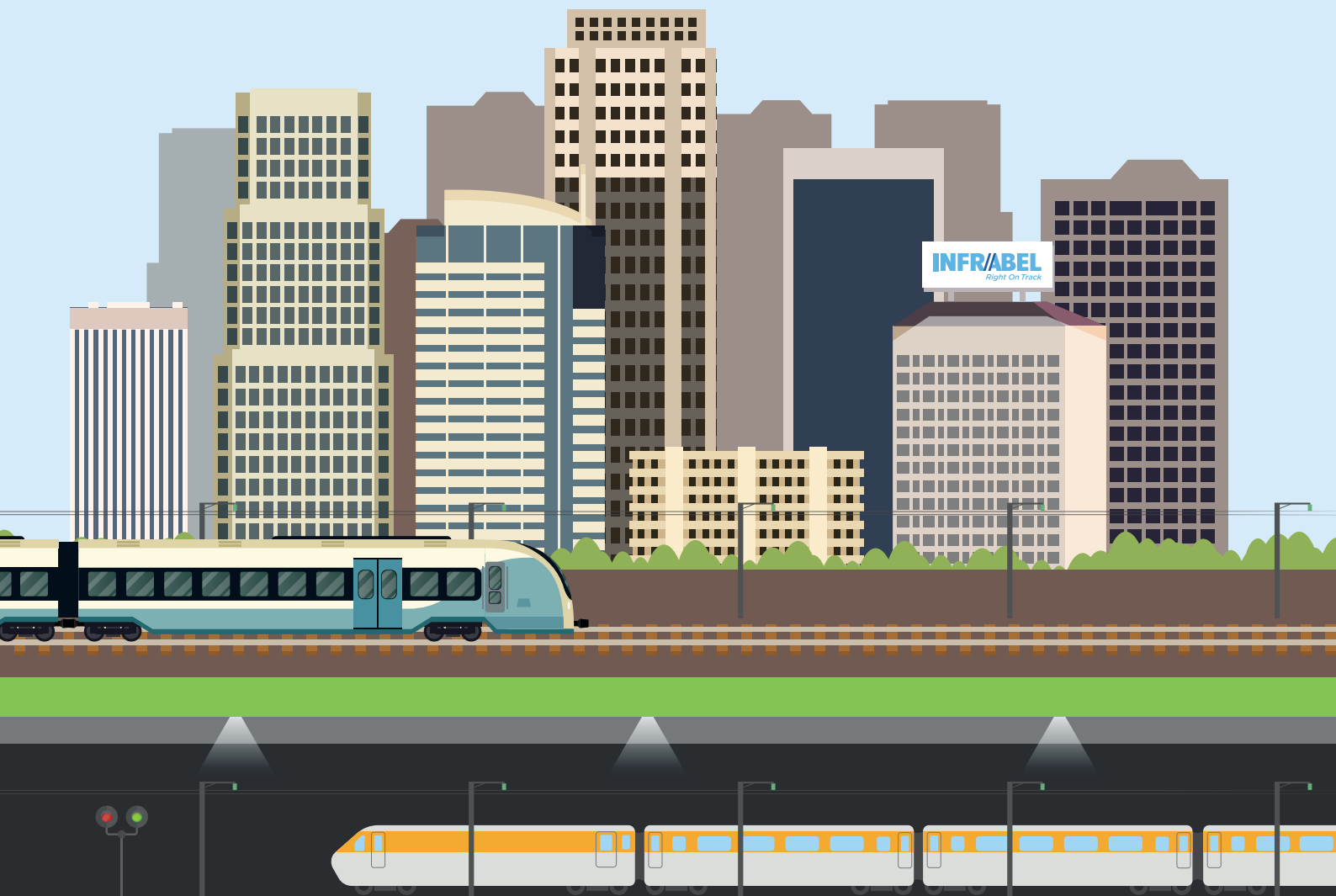
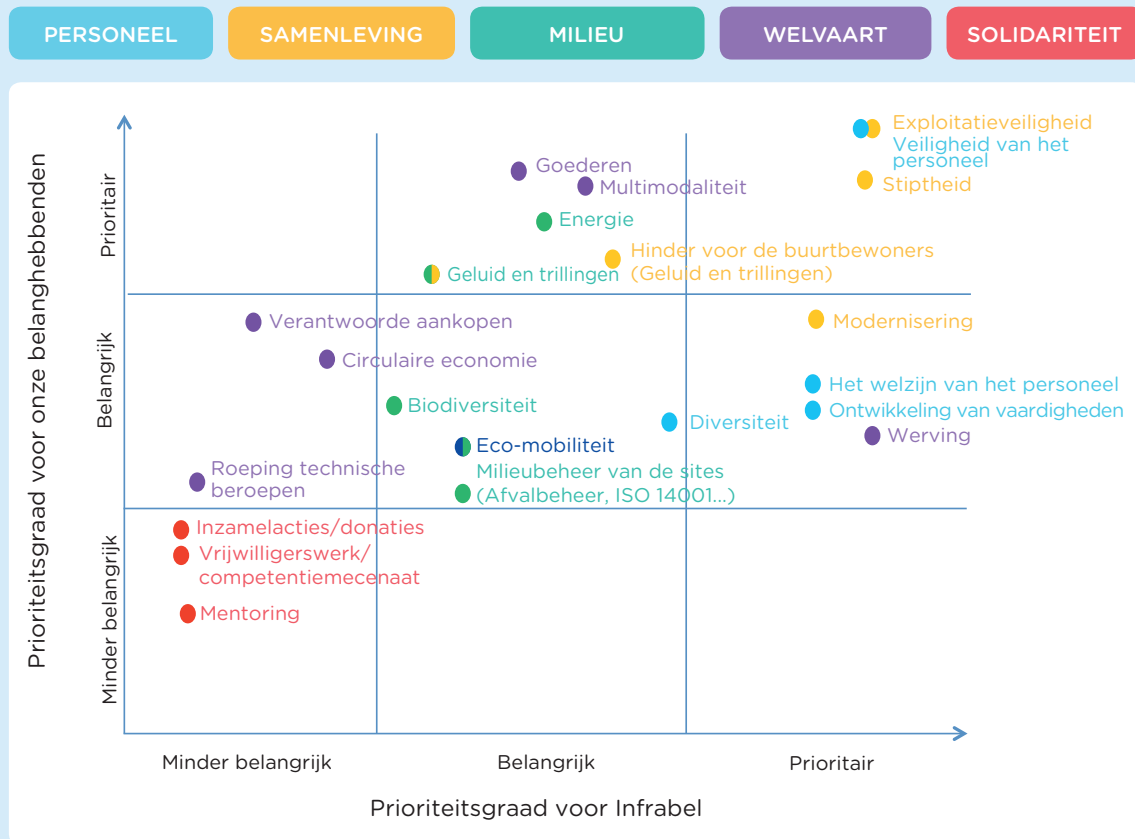
Wij hebben onze actiedomeinen en **maatschappelijke engagementen** gedefinieerd op basis van:

- Onze taken als spoorinfrastructuurbeheerder
 - Onderhoud van het net
 - Beheer van het treinverkeer
 - Uitbreiding en modernisering
 - Onze prioriteiten (veiligheid-stiptheid-capaciteit-financiën-op één lijn met de samenleving)
 - Onze waarden (TEAM – PASSION – SERVICE)
-
- Verwachtingen van onze interne belanghebbenden
 - ISO-raadpleging 26000 in 2014
 - Tevredenheidsenquête in 2016
 - Verwachtingen van onze externe belanghebbenden
 - Raadpleging van milieuverenigingen in 2016 en 2018
 - Overlegbijeenkomsten op maat met de reizigersverenigingen
 - Thematische werkvergaderingen met onze klanten
 - Reactieve en proactieve opvolging van de buurtbewoners (informatiesessies, specifieke vragen, ...)
 - Nauwe samenwerking met de autoriteiten
-
- Fundamenten van duurzame ontwikkeling
 - ISO 26000

Zo konden we in 2015 een eerste materialiteitsmatrix opstellen, waarin onze belangrijkste MVO-uitdagingen in verband met onze maatschappelijke uitdagingen zijn opgenomen en die we in 2017-2018 hebben bijgewerkt. Deze nieuwe versie, het resultaat van interne reflectie en dialoog met onze stakeholders, zal opnieuw worden bijgewerkt tegen 2020.

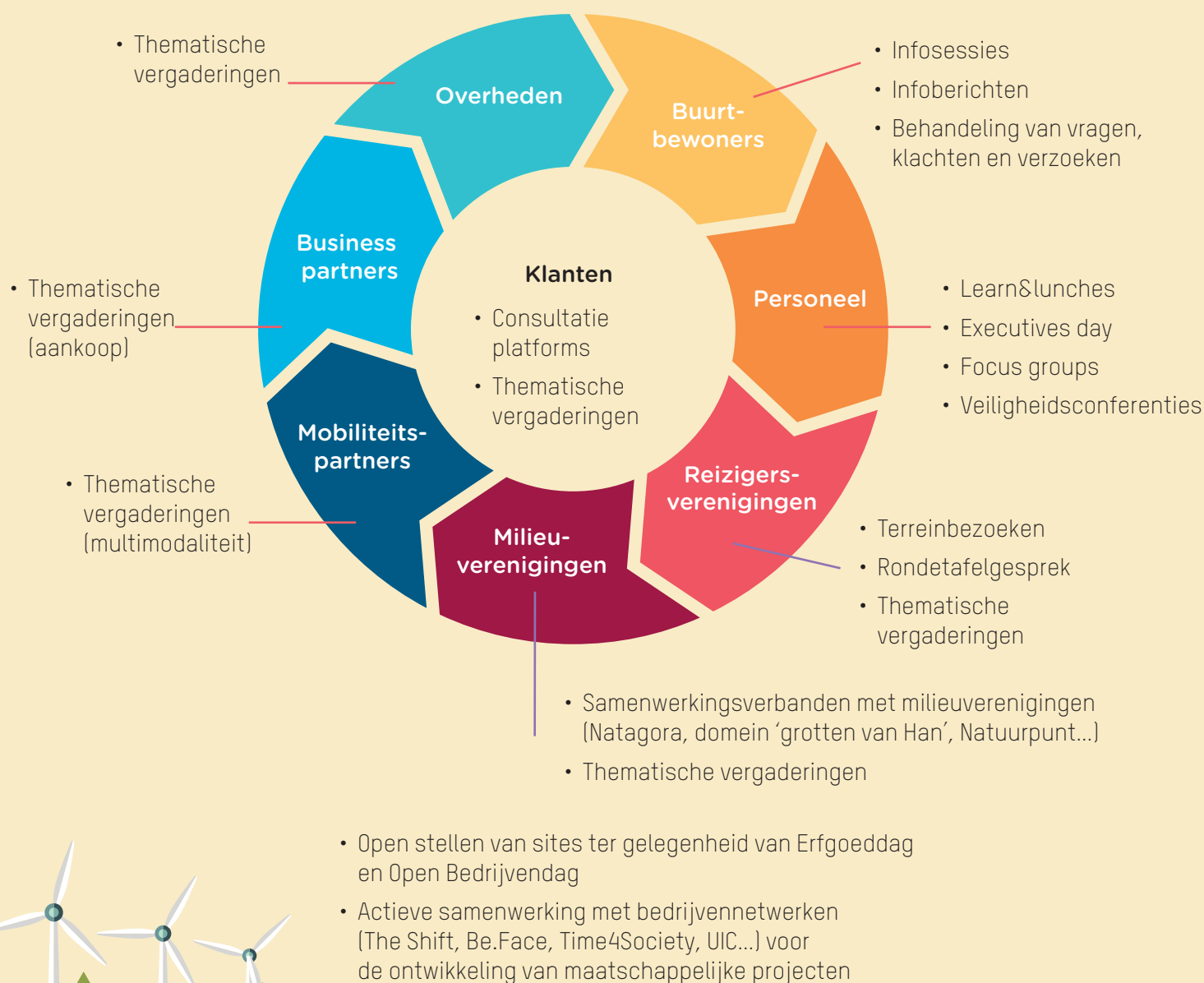


ONZE MATERIALITEITSMATRIX



3.4. DIALOOG MET ONZE STAKEHOLDERS

Het zijn de belanghebbenden die ons helpen om te blijven vooruitgaan en onze grenzen te verleggen om een kwaliteitsservice aan te bieden die op **gedeelde waarden** is gebaseerd. Er bestaan vele (formele en informele) mechanismen om een constructieve, open en **transparante** dialoog te waarborgen.



4/ DE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Wij volgen de **internationale ontwikkelingen** op het gebied van duurzame ontwikkeling op de voet. Wij zetten ons in voor de ondersteuning van de SDGs die een **gemeenschappelijk maatschappelijk kader** tussen regeringen, burgers en bedrijven tot stand brengen.

Met dit in het achterhoofd analyseerden we in 2017 de 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (DDO's) van de VN. Vervolgens hebben we de doelstellingen geïdentificeerd waarop onze activiteiten een belangrijke impact hebben, waar we een hefboomeffect kunnen uitoefenen en/of waar we al concrete acties uitvoeren in het kader van ons MVO-beleid, namelijk:

- 5. Gendergelijkheid
- 7. Schone en betaalbare energie
- 12. Verantwoorde consumptie en productie
- 13. Maatregelen ter bestrijding van de klimaatverandering
- 15. Leven op het land

Dit is de eerste stap op weg naar de integratie van de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (DDO's) in onze MVO-strategie. Vervolgens versterken we onze acties voor de geselecteerde doelstellingen, correleren we prestatie-indicatoren en garanderen we zo een perfecte match tussen onze MVO-aanpak en de DDO's.

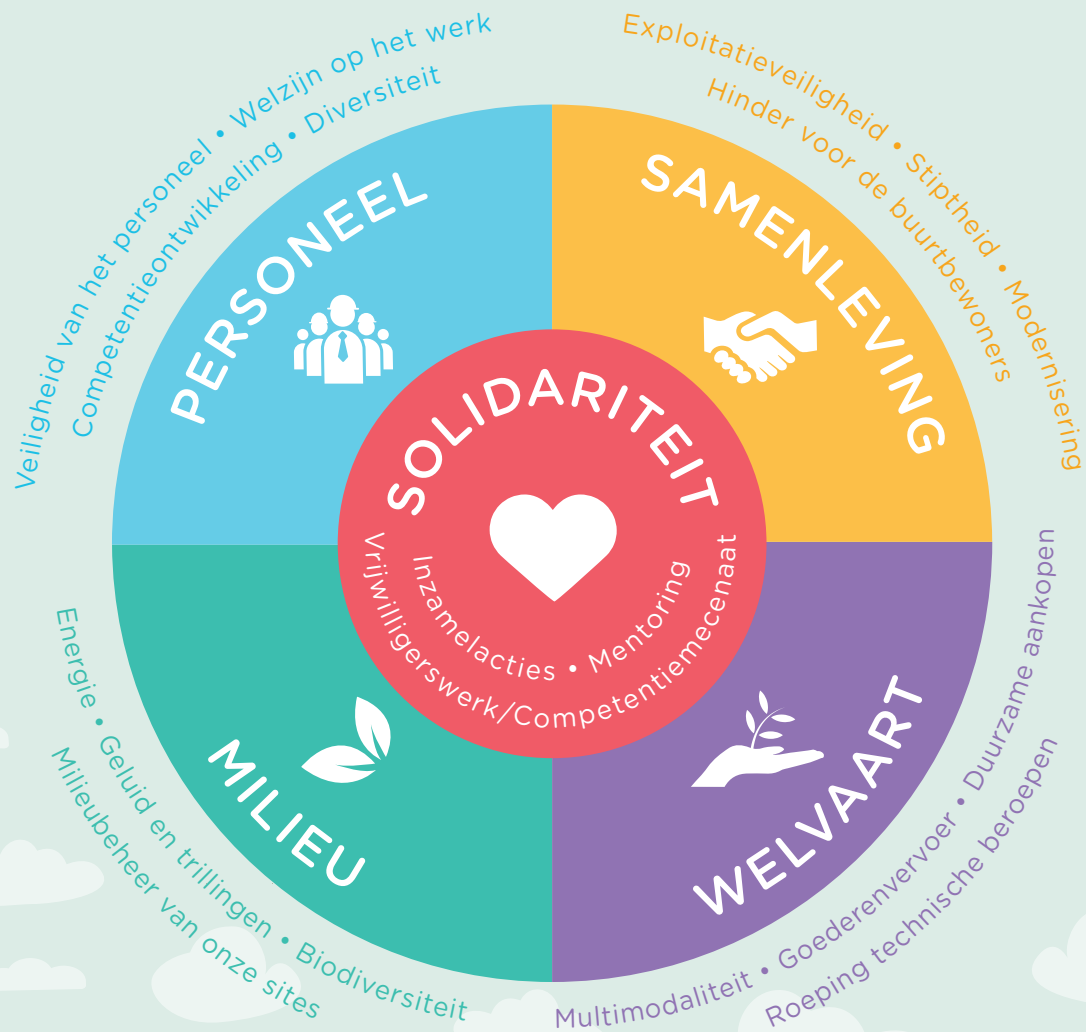


De doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (DDO's), ook bekend als de mondiale doelstellingen, zijn een wereldwijde oproep tot actie om armoede uit de wereld te helpen, de planeet te beschermen en ervoor te zorgen dat alle mensen in vrede en welvaart leven.

Deze 17 doelstellingen bouwen voort op de successen van de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling en integreren onder meer nieuwe aandachtspunten zoals klimaatverandering, vrede en rechtvaardigheid.

De DDO's zijn gebaseerd op partnerschap en pragmatisme en beogen om vandaag de juiste keuzes te maken om het lot van toekomstige generaties duurzaam te verbeteren. Zij stellen voor elk land een koers en duidelijke doelstellingen voor, die in overeenstemming zijn met de gestelde prioriteiten en ecologische uitdagingen op wereldvlak.

5/ REALISATIES EN STAND VAN ZAKEN 2017-2018





5.1. ONS PERSONEEL

Uit alles wat ons personeel doet, spreekt dezelfde **passie** voor het spoor. Het zal dan ook niemand verbazen dat we maar wat fier zijn op onze collega's. Sommigen hebben immers een fysiek zwaar en emotioneel veeleisend beroep. Daarom is het verzekeren van **veiligheid en welzijn op het werk** steeds opnieuw een kwestie van maatwerk waarbij we zoveel mogelijk trachten in te spelen op de **behoeften van het terrein**.

De veiligheid van onze collega's staat voorop

De veiligheid is onze absolute prioriteit, en daar valt ook de veiligheid van ons personeel onder. Elke dag werken duizenden collega's mee aan het onderhoud van de Belgische spoorinfrastructuur. Ze werken in alle weersomstandigheden, vaak ook 's nachts, om een veilig en vlot treinverkeer te verzekeren. We doen er dan ook alles aan om arbeidsongevallen te vermijden via de nauwgezette opvolging van verschillende indicatoren (zoals frequentiegraad en ernstgraad) waarvan we jaarlijks de gegevens bezorgen aan de FOD Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze indicatoren geven aan of het aantal arbeidsongevallen binnen de onderneming daalt of stijgt (Fg) en of de ongevallen leidden tot meer of minder dagen arbeidsongeschiktheid en de ernst ervan (Eg) dus afneemt of toeneemt afhankelijk van het aantal uren blootstelling. Onder "aantal uren blootstelling" verstaat men het totaal aantal gepresteerde uren tijdens het jaar of de maand, overuren inbegrepen.

	2015	2016	2017	2018
Frequentiegraad	21,79	22,49	26,67	19,26
Werkelijke ernstgraad	0,4801	0,6227	0,6953	0,5700
Globale ernstgraad	0,7999	1,0385	1,7197	0,6052

In 2017 tekenen we echter een stijging van de frequentiegraad en de ernstgraad op als gevolg van een tragisch ongeval. Op 27 november liep de evacuatie van een trein die op de lijn La Louvière-Charleroi was aangereden, verkeerd af. Toen de trein loskwam van de hulp trein die hem wegsleepte, reed hij in op een ploeg van Infrabel die op dat moment de sporen aan het herstellen was. Twee medewerkers kwamen daarbij om; twee anderen raakten zwaargewond. Toen dezelfde trein nadien tot stilstand kwam tegen een reizigerstrein, vielen er nog vijf gewonden.

Innovatie en virtual reality voor meer veiligheid

Sinds 2017 leert elke schildwacht in opleiding werken met een 3D-simulator. Schildwachten spelen immers een sleutelrol op het vlak van veiligheid. Ze staan opgesteld langs de sporen om de technici die werken uitvoeren op de sporen (via de radio of aan de hand van licht- en geluidssignalen) te waarschuwen voor een naderende trein, zodat iedereen tijdig de sporen kan verlaten.

Deze simulator creëert een realistische 3D-omgeving waar de schildwacht geconfronteerd wordt met concrete werksituaties. Het systeem registreert de reacties van de schildwacht. De instructeur kan het scenario aanpassen en onverwachte situaties doen ontstaan. Tijdens de simulatie draagt de schildwacht een bril waarmee de projectie in real time kan worden aangepast en gesynchroniseerd op de 4 schermen van de simulator.

Dit is een Europese primeur waarvoor Infrabel de RailTech Innovation Award in de wacht sleepte.





Voor meer welzijn op het werk

Eind 2016 werd bij alle medewerkers een (FeelGood) enquête gehouden om te peilen naar hun tevredenheid en hun psychosociaal welzijn.

Daaruit bleek dat de medewerkers van Infrabel doorgaans vrij tevreden zijn en hun psychosociale welzijn hoog inschatten. Er kwamen echter ook een aantal pijnpunten naar voren (loopbaan, werkdruk,). Midden november 2017 organiseerden we met de medewerkers van alle directies verschillende workshops om de concrete oorzaken daarvan te achterhalen. Er werden verschillende verbeteracties uitgewerkt voor heel Infrabel:

- Het “project management” en het “change management” optimaliseren om transversaler te werken en realistische doelstellingen vast te leggen;
- De medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling binnen de organisatie;
- Kwaliteitsvolle opleidingen ontwikkelen, die zijn afgestemd op het doelpubliek en waarin de praktijk en het uitwisselen van terreinervaring centraal staan;
- Managers leren hoe ze het contact met hun medewerkers kunnen versterken, een lerende organisatie stimuleren en hun medewerkers als coach begeleiden.

Enkele cijfers:

- Deelname aan de enquête: 46,32%.
- Globale tevredenheid: 7,12/10
- Jobfierheid: 86,7% van de medewerkers is fier om bij Infrabel te werken



“We houden tevredenheidsenquêtes om tendensen, positieve punten en pijnpunten snel in kaart te kunnen brengen. Daarbij staat de dialoog centraal om de cijfers goed te kunnen interpreteren en kwalitatieve gegevens te verkrijgen. De workshops zijn bedoeld om samen met de collega’s naar concrete oplossingen te zoeken. Het is een moeilijke oefening die veel tijd vergt, maar tegelijkertijd de nodige transparantie biedt en een bottom-up communicatie verzekert.”

Anneleen Osselaer, Adviseur Occupational Health & Safety





Competentieontwikkeling

Door de verspreiding van nieuwe technologieën en de alomtegenwoordige digitalisering blijven onze beroepen almaar verder evolueren. Onze medewerkers moeten de kans krijgen om opleidingen te volgen en zo altijd mee te zijn met de laatste ontwikkelingen. Bij Infrabel Academy kunnen onze medewerkers zich voortdurend professioneel verder ontplooiën. Ons opleidingscentrum ontwikkelt, organiseert en beheert de technische en niet-technische opleidingen van Infrabel, evenals leertrajecten waarin kwaliteit en efficiëntie centraal staan.

	2015	2016	2017	2018
Aantal medewerkers die een opleiding hebben gevolgd	9.178 (78%)	8.132 (74%)	8.036 (75%)	7.731 (74%)
Gemiddeld aantal opleidingsdagen per medewerker	11,8 dagen	13,3 dagen	10,8 dagen	13,0 dagen



"Infrabel Academy zorgt ervoor dat de kennis en kritieke competenties verankerd worden binnen de onderneming en dat we zo bijdragen tot de strategische doelstellingen van Infrabel. We zien competentieontwikkeling als een ware verrijking voor ons personeel."

Lucien Dekeersmaeker, Manager Infrabel Academy



Meer aandacht voor diversiteit

Goed werk heeft geen kleur, geen beperkingen en geen leeftijd. Iedereen is anders maar we behoren allemaal tot de "spoorwegfamilie".

In 2017-2018 werden heel wat belangrijke initiatieven op touw gezet op het vlak van diversiteit en inclusie.

- Ondertekening van een diversiteitscharter door de 3 CEO's, Luc Lallemand (Infrabel), Sophie Dutordoir (NMBS) en Paul Hautekiet (HR Rail). Met dit gemeenschappelijke charter toont het Belgische spoor dat het zich wil inzetten voor diversiteit, gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie.
- Het voeren van een sociaal experiment op de Executives Days. Een twintigtal collega's - onder wie onze CEO en het Executive Committee - werd gevraagd om in een zaal met 2000 collega's vooraan op het podium plaats te nemen. Ze kregen letterlijk elk een plekje toegewezen, net zoals mensen in het dagelijkse leven ook in hokjes worden geduwd. Vervolgens werd een aantal vragen op hen afgevuurd. Bedoeling van dit experiment was aan te tonen dat, ondanks de onderlinge verschillen, we allemaal vooral heel veel gemeen hebben.
- Deelname aan de diversiteitsbarometer. Een grootschalige enquête van Trendhuis om de diversiteit op de Belgische werkvloer in kaart te brengen. Meer dan 800 collega's van Infrabel namen hieraan deel. Aan de hand van de resultaten konden we onze interne diagnose verfijnen.
- Deelname aan de conferenties van DMAB (Diversity Managers Association Belgium). Dit netwerk verenigt bedrijven die diversiteit en inclusie op de werkvloer willen



bevorderen en organiseert conferenties om best practices uit te wisselen.

- Voortzetting van onze interne werkgroepen rond multiculturaliteit, de LGBT-gemeenschap en personen met een beperking. De werkgroepen leggen voor elk thema een actieplan vast en gaan op zoek naar best practices buiten de onderneming. Vanuit die optiek nodigden we Yves Veuillet, Global Disability Inclusion Leader bij IMB, uit om zijn boeiende ervaringen met ons te delen.
- Organisatie van ons eerste Open@Work-netwerkevent, in samenwerking met de NMBS, HR Rail en Trainbow Belgium, de LGBT-vereniging van de Belgische spoorwegen.
- Logistieke ondersteuning van Trainbow Belgium tijdens de Pride.

“Diversiteit betekent voor een bedrijf een opportuniteit en een hefboom om beter te presteren. Dat is een van de boodschappen die we tijdens onze werkgroepen en in onze verschillende projecten willen uitdragen. We helpen collega's deze stereotypen te doorbreken en zich te verzetten tegen iedere vorm van discriminatie.”

Edith Jonkers, Teamleader
Interpersonal Relations Management





En hoe zit het bij ons met gendergelijkheid?

Dit is een thema dat ons bijzonder na aan het hart ligt, te meer omdat vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd zijn bij Infrabel ... In 2017 zijn we er eindelijk in geslaagd de grens van 10% te overschrijden.

Infrabel wordt nog te vaak gezien als een onderneming waar vrouwen niet thuishoren. Dat is een vooroordeel, want iedereen is welkom bij ons. Wist je trouwens dat vrouwen voor hetzelfde werk hetzelfde loon verdienen als hun mannelijke collega's?

In 2018 werden op het Jump-event niet alleen alle vrouwelijke managers uitgenodigd, maar ook onze Heads of (allemaal mannen, met uitzondering van één vrouw). Dankzij dit event, dat grotendeels door vrouwen wordt bijgewoond, hebben onze mannelijke collega's zich kunnen onderdompelen in het dagelijkse leven en de moeilijkheden op beroepsvlak die de vrouwen tegenkomen, terwijl ze eveneens aan workshops en debatten over gendergelijkheid konden deelnemen. Onze CEO Luc Lallemand heeft trouwens ook deelgenomen aan het debat.

Percentage vrouwen bij Infrabel

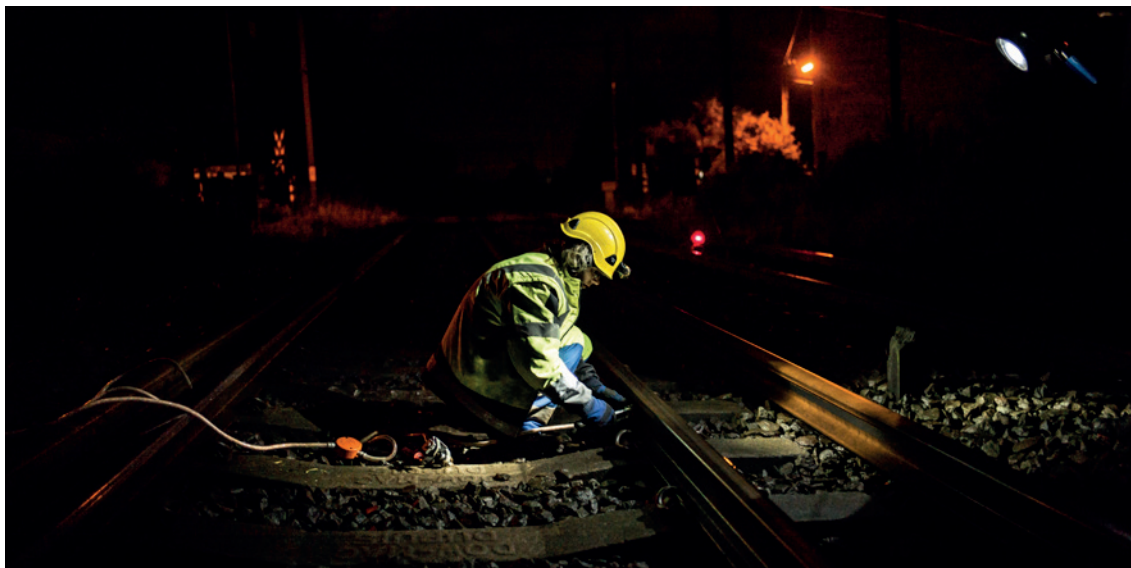
Jaar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totaal	12.750	12.364	12.033	12.564	12.464	11.723	10.935	10.717	10.434
Mannen	11.810	11.420	11.062	11.544	11.376	10.623	9849	9.634	9.318
Vrouwen	940	944	971	1.020	1.088	1.100	1.086	1.083	1.116
% Vrouwen	7,37	7,64	8,07	8,12	8,73	9,38	9,93	10,11	10,7

Aandeel vrouwen in een managementfunctie

- 21% van de managers
- 25% van de leden van het ExCom (50% DC)

In the picture: Pearle Isaert

Pearle, van opleiding elektromechanicien en elektricien, werkt aan de bovenleiding en is nu al 10 jaar de enige vrouw die bij Infrabel deze job uitoefent. Een journalist en een fotograaf volgden haar op de voet tijdens een van haar nachtelijke interventies in Edingen. Die nacht moest ze een bovenleiding buiten spanning stellen zodat de geplande kraanwerken konden worden uitgevoerd.





5.2. SAMENLEVING

We kunnen het niet genoeg herhalen, veiligheid is onze absolute **prioriteit!** Dit uit zich in alles wat Infrabel doet. Denken we maar aan het **onderhoud** van het spoornet volgens de regels van de kunst, het beheer van het **treinverkeer**, de ontwikkeling van veiligheidssystemen, de maatregelen tegen **kabeldiefstal** en **spoorlopen**, de preventieacties om ongevallen op overwegen te voorkomen... Stuk voor stuk taken waar we dagelijks mee bezig zijn om de **veiligheid** op ons net te garanderen. En dat zonder al onze inspanningen om de stiptheid en de modernisering van het net te vergeten.

Exploitatieveiligheid en veiligheid van de burgers

We volgen de algemene evolutie van de veiligheid van de spoorwegen op de voet aan de hand van twee indicatoren:

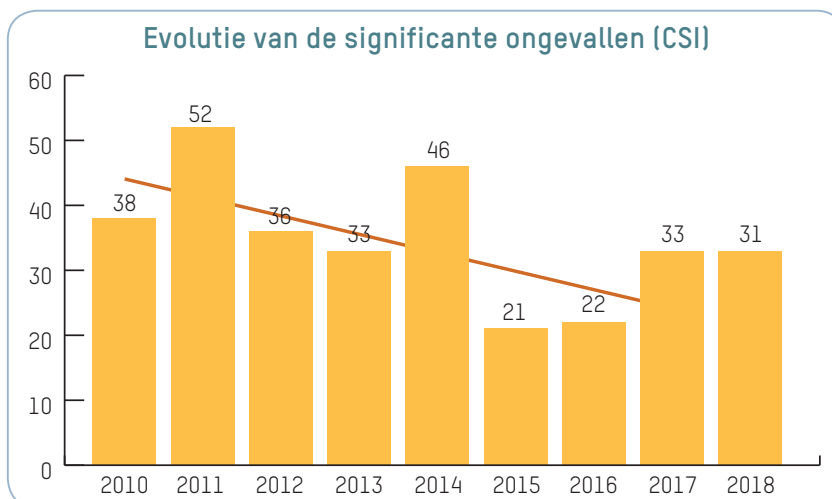
- Infrabel Safety Indicators (ISI), interne indicatoren waarmee we in detail de oorzaken van ongevallen kunnen analyseren en, indien nodig, de gepaste maatregelen kunnen nemen;
- Common Safety Indicators (CSI), indicatoren uitgewerkt op Europees niveau (ERA, European Union Agency for Railways) om vergelijkingen tussen landen mogelijk te maken én gezamenlijke veiligheidsdoelstellingen te stellen.

Elk jaar vermelden we onze indicatoren in ons veiligheidsverslag dat aan de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO) wordt overgemaakt.

Voor de ongevallenindicatoren wordt elke significant ongeval (*) aangeduid in functie van het type primair ongeval, ook als de gevolgen van het secundaire ongeval ernstiger zijn, bijvoorbeeld een brand na een ontsporing.

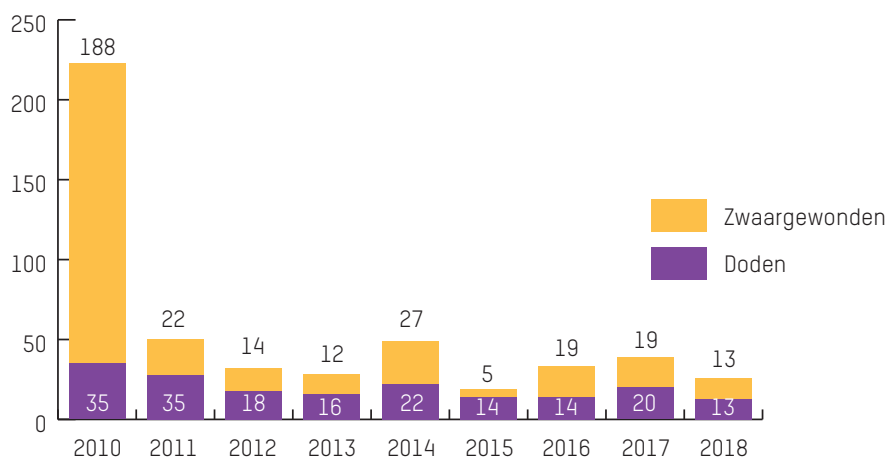
- (*) Een significant ongeval = elk ongeval met ten minste één bewegend spoorvoertuig,
- waarbij minstens één persoon om het leven is gekomen of zwaargewond is geraakt; of
 - dat significante schade (minstens € 150.000) aan het materieel, spoor, andere installaties of het milieu heeft veroorzaakt; of
 - een ernstige verstoring van het treinverkeer veroorzaakt (minimaal 6 uur in hoofdspoor).

Ongevallen in werkplaatsen, magazijnen en opslagruimtes vallen hier niet onder.





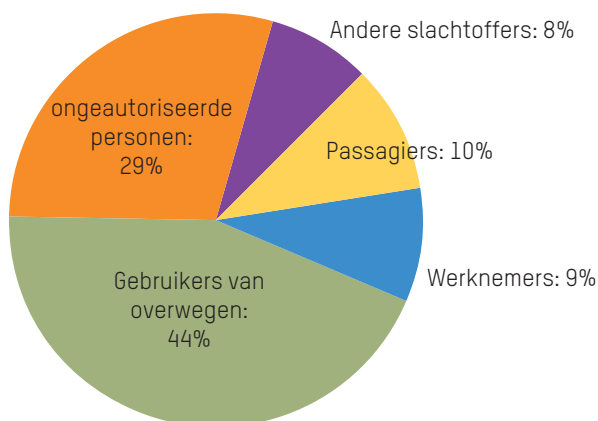
Evolutie van de gevolgen van ernstige ongevallen



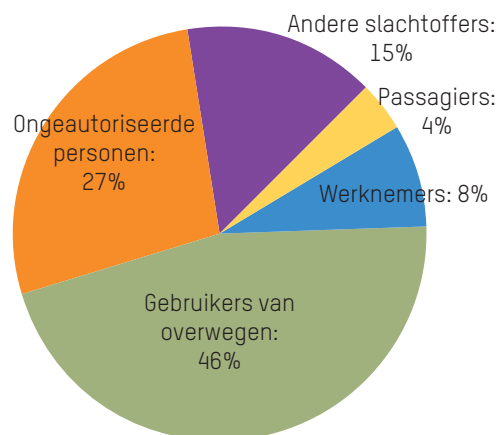
Opmerking: het grote aantal slachtoffers in 2010 is het gevolg van het ongeval in Buizingen

Verdeling per type slachtoffer (doden en zwaargewonden)

2013-2017



2018



Opmerking: de zelfmoordcijfers zijn hier niet in opgenomen

De cijfergegevens betreffende de veiligheid in 2017-2018 worden vermeld in ons jaarlijks veiligheidsverslag www.infrabel.be.



“Dankzij een rigoureuze opvolging van onze veiligheids-indicatoren kunnen we gepast reageren als we merken dat het veiligheidsniveau van een bepaalde indicator daalt. Op basis van verschillende criteria worden concrete en corrigerende actieplannen uitgewerkt.”

Rikie Eloot, Head of Safety



#No Trespassing

Onder de term 'Trespassing' verstaat men het feit dat men zich op spoorwegdomein bevindt zonder voorafgaande toelating van Infrabel. Dit leidt niet alleen tot gevaarlijke situaties maar zorgt ook voor grote hinder op het spoornet. In 2017 was op dat vlak een zwart jaar: er vielen 7 doden en 7 zwaargewonden. Trespassers veroorzaakten dagelijks meer dan 6 uur vertraging.



Om dit fenomeen tegen te gaan, beveiligen we onze infrastructuur door het plaatsen van omheiningen in hotspots en door het installeren van struikelmatten die een ontradend effect hebben. Zo werden in 2014 twee proefprojecten met struikelmatten gelanceerd in Waver en Wevelgem. Videobeelden (voor en na) stelden ons in staat om een uitvoerige evaluatie te maken. De resultaten zijn opmerkelijk: het aantal gevallen 'trespassing' daalde met 98 percent! Voldoende bewijs om het proefproject uit te breiden naar 70 andere overwegen die zich dichtbij een station bevinden en waar het risico op trespassing groot is. Zo zijn in 2017 al 13 sites uitgerust, waaronder het station van Turnhout.



"Naast structurele maatregelen en sensibiliseringsacties, worden in samenwerking met NMBS en de Spoorwegpolitie repressieve acties op touw gezet om trespassers te verbaliseren. Zo werden in 2018 642 pv's opgesteld."

Gaetan Van Overmeiren,
Adviseur veiligheidsbeheer

We creëren ook regelmatig bewustmakingscampagnes voor het grote publiek. Bovendien krijgen we steeds meer verzoeken van middelbare scholen om bewustmakingsactiviteiten te organiseren.

In dat kader hebben we voor middelbare schoolstudenten The Floor ontwikkeld, een trillend platform dat plaats biedt aan 50 personen. Alle deelnemers krijgen een film te zien die is opgenomen met een 360°-camera. Het uitgangspunt is een persoon die aan een spoorweg de verkeersregels overtreedt, met alle gevolgen van dien. Een VR-bril, een koptelefoon en de trillingen van het platform bezorgen de leerlingen een bijzondere realistische virtuele ervaring.





Technologie, innovatie en veiligheid

Technologie speelt een grote rol in ons dagelijkse leven. In november 2017 won Infrabel de Trends Digital Pioneer in de categorie Logistiek & Business Support. Het is een mooie erkenning voor onze inspanningen op het vlak van digitalisering en innovatie, om met intelligente spoorinfrastructuur een betrouwbaar en stipt treinverkeer te kunnen verzekeren.

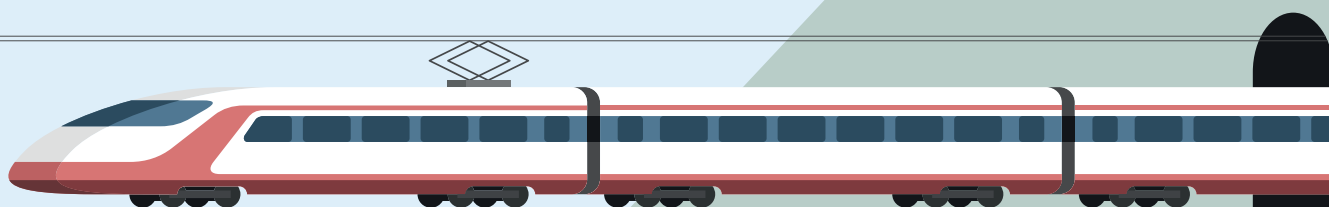
Met het "Smart Railway-project" maken we onze spoorinfrastructuur "smart" door deze uit te rusten met sensoren die de informatie sturen naar een centraal gegevensbestand (bijvoorbeeld aan de hand van geavanceerde meettreinen). Die gegevens worden eerst geanalyseerd, waarna ze worden gebruikt om tijdig te anticiperen op noodzakelijke onderhoudswerken.

We evolueren meer en meer naar predictief onderhoud, waarbij onze spoorinfrastructuren zelf registreren wanneer een interventie noodzakelijk is (via sensoren). Dankzij de meettreinen is er minder personeel nodig om controles uit te voeren op het spoor en kunnen we de veiligheid verhogen.

Elk jaar nomineert de Trends Digital Pioneer Award 20 koplopers op het gebied van digitalisering in België. Dit zijn ondernemingen of organisaties die een innovatief digitaal project hebben uitgewerkt. Infrabel werd geselecteerd onder de 170 deelnemers aan deze nieuwe wedstrijd.

"Een recente internationale studie van PricewaterhouseCoopers en Mainnovation bij 280 bedrijven wees uit dat Infrabel mee aan de top staat wat betreft best practices en innovatie op het vlak van onderhoud van spoorinfrastructuur. We zijn enorm trots op deze Trends Digital Pioneer Award die een mooie erkenning is voor onze innovatieve projecten en onze leadership."

Luc Vansteenkiste, Director Asset Management





Sensibilisering van kinderen over spoorwegveiligheid

Naast onze traditionele Grote Schoolkalender ontwikkelden we in 2017 een gloednieuwe schoolkit om leerkrachten van het basisonderwijs aan te moedigen het thema van de spoorveiligheid aan bod te brengen tijdens hun lessen. Zo leren de kinderen hoe ze zich veilig moeten gedragen aan overwegen, in stations en langs de sporen.

Met de 5 handige en ludieke modules ("Klasuitstap", "Theorie", "Reuze ganzenbordspel", "Het gezelschapsspel 'De experts van het spoor'" en "Sensibiliseringsaffiches over de spoorveiligheid") kunnen ze een sessie op maat uitwerken die afgestemd is op de leefwereld van hun leerlingen.

De kinderen kunnen wat ze in de klas via het lessenpakket geleerd hebben, op een leuke en originele manier inoefenen aan de hand van een spelletjesboek over de spoorveiligheid (kruiswoordraadsel, labyrintspelletjes, sudoku-puzzels, quiz, ...).

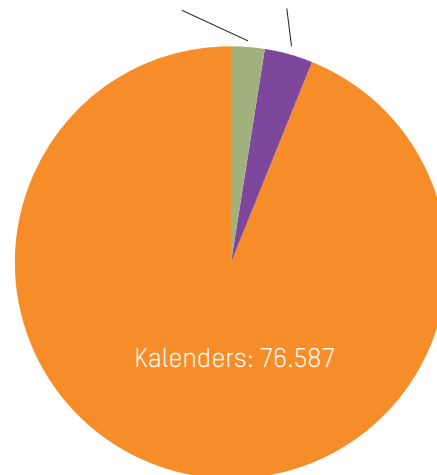
Infosessies over de spoorveiligheid in basisscholen (2018):

- 9 sessies
- 1.346 leerlingen



Aantal scholen en personen buiten Infrabel die in 2018 schoolkits, spelletjesboeken en schoolkalenders ontvingen:

Schoolkits: 2.059 Spelletjesboeken: 3.093





Stiptheid

Een van de taken van Infrabel bestaat erin alle vertragingen op het spoornet te registreren, de oorzaak ervan te bepalen en te inventariseren. Op basis daarvan worden elke maand stiptheidsstatistieken gepubliceerd.

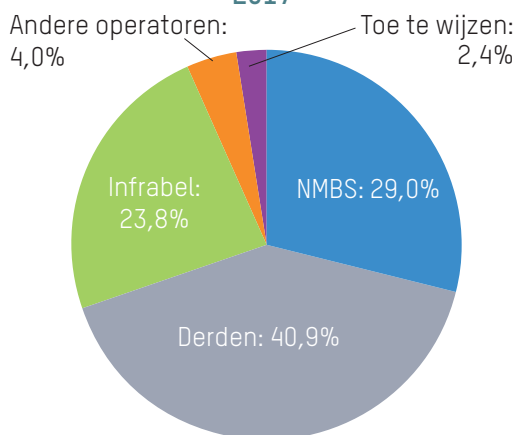
De stiptheid van de treinen vormt een grote uitdaging voor de reizigers en de duurzame mobiliteit. Onze teams op het terrein stellen alles in het werk om het niveau van de stiptheid, zoals die door de klant wordt ervaren, te verhogen. Denk maar aan maatregelen op het vlak van de verkeersleiding, het onderhoud aan de infrastructuur of moderniseringsprojecten zoals de concentratie van onze seinhuizen.

Globale stiptheid van het reizigersvervoer

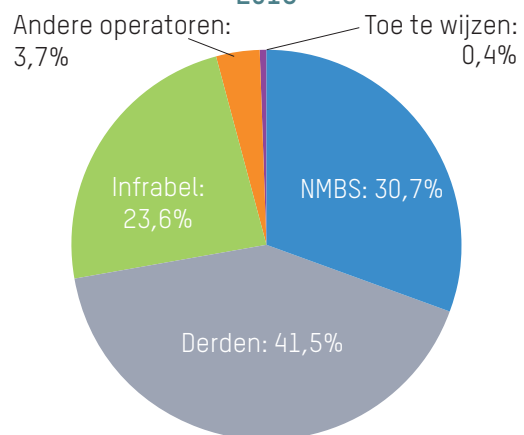
Stipte treinen of met een vertraging van minder dan 6 minuten	2016	2017	2018
Voor neutralisatie	89,2	88,3	87,2
Na neutralisatie	95,2	92,4	91,7
Gewogen volgens het aantal reizigers	87,3	86,2	85,3
Gemeten over het hele treintraject	87,3	85,9	85,1
Met treinen die niet reden (zonder neutralisatie)	86,5	87,0	85,5

De cijfergegevens betreffende de stiptheid: www.infrabel.be.

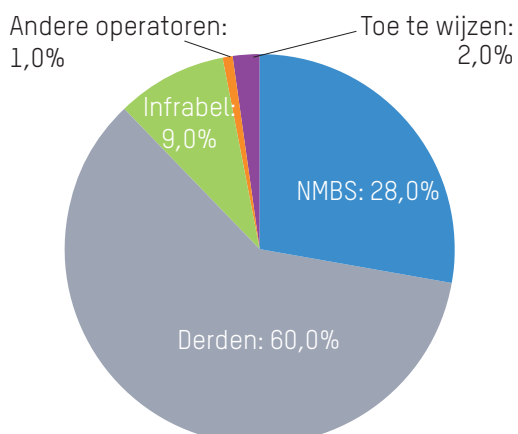
Verantwoordelijkheid treinvertragingen 2017



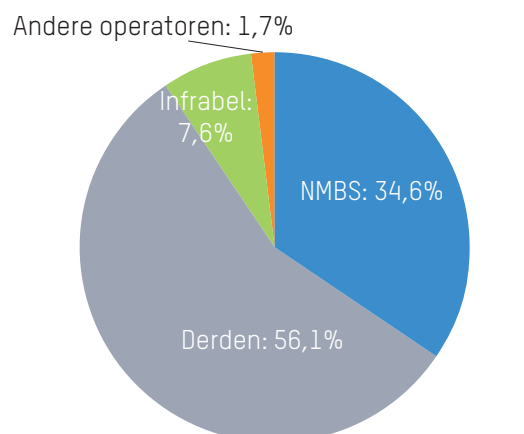
Verantwoordelijkheid treinvertragingen 2018



Verantwoordelijkheden afgeschafte treinen 2017



Verantwoordelijkheden afgeschafte treinen 2018

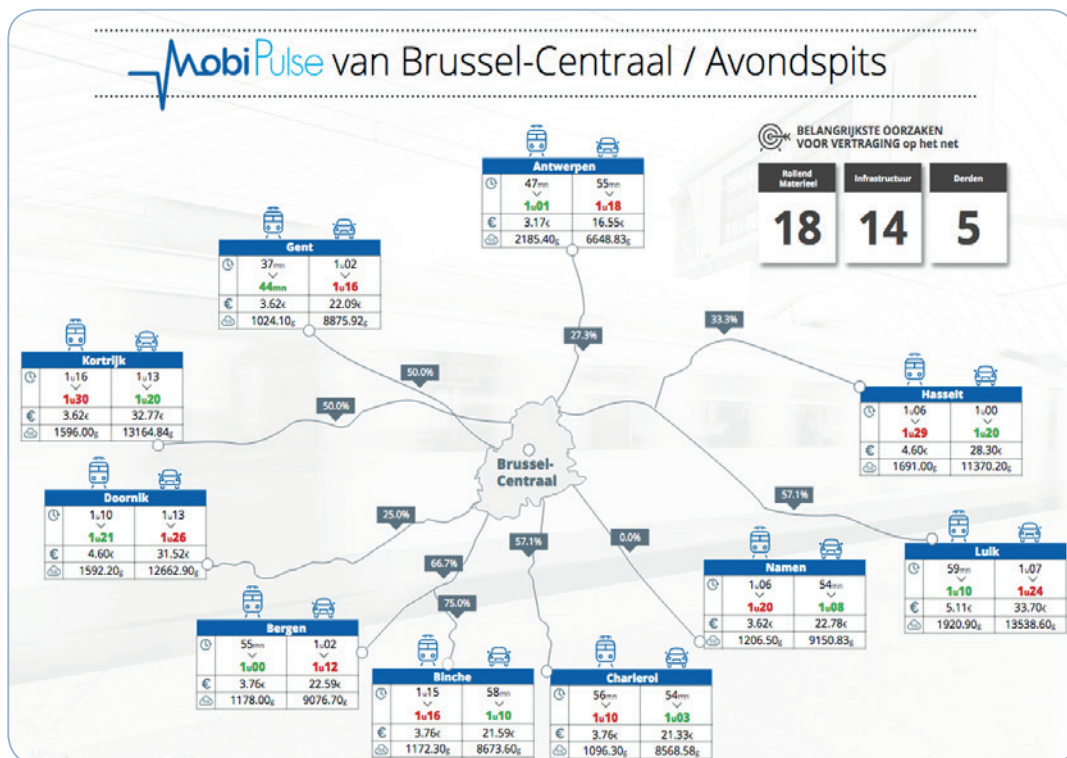




Mobipulse

Begin 2018 hebben we 'Mobipulse' gelanceerd. Deze nieuwe tool is een soort barometer waarmee pendelaars twee keer per dag (na de spits) de stiptheid en de gemiddelde rittijden kunnen bekijken op de belangrijkste verkeersassen tussen Brussel en de provinciesteden. Het bijzondere aan deze tool is dat hij ook de gemiddelde rittijd met de wagen toont en een indicatie geeft van de milieu-impact van beide opties.

<https://mobipulse.infrabel.be/>



"Mobipulse' is een belangrijke stap voorwaarts voor de stiptheidscijfers van de treinen. Met de mobiele versie kunnen reizigers altijd en overal de gegevens raadplegen en opzoeken doen via de geschiedenis. Bovendien sluiten de cijfers beter aan bij de dagelijkse realiteit van de reizigers, doordat geschrapte treinen ook als niet-stipt worden beschouwd."

Gianni Tabbone, navetteurs.be



Nooit geziene moderniseringwerken op de Noord-Zuidverbinding

Elke dag rijden 1200 treinen door de Brusselse Noord-Zuidverbinding, het drukste spoorknooppunt van ons net. In 2015 startten Infrabel en zijn dochteronderneming TUC RAIL met grootse moderniseringswerken van deze vitale as om deze even veilig te maken als de Diabolotunnel en de Schuman-Josafattunnel.

Naast de vernieuwing van de bovenleiding (voltooid in 2016) kwamen er, bovenop de afgesloten wanden tussen de 3 tunnelkokers om de gevolgen van een eventuele brand te beperken, ook nog nieuwe waterleidingen voor de brandweer, branddetectiesystemen, evacuatiewegen en nooduitgangen. Bovendien werd de tunnel ook uitgerust met de nieuwe EBP-technologie. Dit systeem ondersteunt de operatoren bij elke stap van het beheer van het treinverkeer en helpt het risico op fouten verminderen.

De werken vinden voornamelijk 's nachts (in de week) en tijdens het weekend plaats om het verkeer niet te hinderen. Om de elektro-mechanische (tout-relais) seininrichtingstechnologie te vervangen met een automatisch seininrichtingssysteem (EBP) werd de tunnel 3 volle dagen (29 april tot 1 mei 2017) afgesloten. Dit was in meer dan 30 jaar nog nooit gebeurd!

De uitzonderlijke sluiting van de Noord-Zuidverbinding was voor tal van collega's, journalisten en andere stakeholders een mooie gelegenheid om tijdens een geleid bezoek de tunnel van dichtbij te verkennen. Ook onze CEO Luc Lallemand en Sophie Dutordoir, CEO van NMBS, bezochten de ingrijpende werken die onze medewerkers uitvoerden op het rooster van Brussel-Zuid en in de tunnel van de Noord-Zuidverbinding.

De Noord-Zuidverbinding in cijfers

1,75 miljard / totale kostprijs in euro

1.200 treinen/dag

3,5 kilometer lang, met een tunnel van 2 km

3 tunnelkokers met telkens 2 sporen

35 meter breed

85 kilometer betonnen pijlers

1 miljoen m³ afgegraven grond

45.000 ton metalen structuur



“Om de werken te voltooien en de veiligheidstests uit te voeren, moest al het treinverkeer volledig onderbroken worden. Samen met de NMBS werd een alternatieve dienstregeling uitgewerkt. Voor, tijdens en na de indienststelling van het EBP-systeem was er een locomotief beschikbaar om defecte treinstellen op de verbinding weg te slepen en stonden extra technici paraat. De veiligheid moest steeds verzekerd worden.”

Paul Boydens, Head of Traffic Operations



Buurtbewoners

Sinds 2006, nauwelijks een jaar na de oprichting van Infrabel, zorgen wij ervoor dat vragen van buurtbewoners zo snel mogelijk beantwoord worden. Via een open en transparante dialoog informeren we de buurtbewoners over projecten en spoorwerven die een impact kunnen hebben op hun dagelijkse leven, waarbij altijd de veiligheid voor ogen wordt gehouden. De communicatie gebeurt via verschillende kanalen afhankelijk van het project (infosessies, werfbezoeken, e-mailing, telefoongesprekken ...).

In 2016 deden we een bevraging bij een duizendtal buurtbewoners, waarna we in 2017:

- Een nieuw logo ontworpen om onze Cel Info Buurtbewoners beter in de verf te zetten;
- Ons infobericht, waarmee we zo efficiënt mogelijk willen communiceren, in een nieuw kleedje staken

	2015	2016	2017	2018
Aantal infosessies	18	17	22	39
Aantal verspreide infoberichten	452	433	462	520
Aantal behandelde vragen en klachten	6.034	6.438	6.680	7.592



Inhuldiging brug Waalstraat in Zulte (lijn Kortrijk-Gent)



Vermindering van geluidshinder

Wanneer treinen voorbijrijden wordt er geluid geproduceerd. De geluidsgolven ontstaan door het contact tussen de spoorweginfrastructuur en het rollend materieel.

In 2017 ontwikkelden we een nieuwe generatie railpads die de geluidshinder van doorrijdende treinen met de helft verminderden. Deze geluidsdempers (rubber onderlegplaatjes) die tussen de spoorstaven en betonnen dwarsliggers worden bevestigd, verminderen de geluidshinder met gemiddeld 3 decibel. T.o.v. de vorige generatie railpads is dit een daling van 50%.

Een Europese primeur! De rubber onderlegplaatjes waren eigenlijk oorspronkelijk bedoeld om de betonnen dwarsliggers te beschermen. Specialisten van Infrabel bewerkten deze uitrusting tot een innovatief geluidswerend middel! Het resultaat is zo opmerkelijk dat Infrabel het bezoek kreeg van buitenlandse infrastructuurbeheerders die het werk van de ingenieurs van Infrabel met eigen ogen wilden zien. Deze innovatie is ook in het Parlement niet onopgemerkt voorbijgegaan. Onze ingenieurs kregen felicitaties voor de creativiteit die ze aan de dag hebben gelegd bij het ontwerpen van een "100% made by Infrabel"-geluidsdemper.

In het kader van ons milieubeleid (zie ook hoofdstuk 5.3 Milieu op pagina 32) voeren we ook nog andere concrete maatregelen uit om de geluidshinder te verminderen, zoals het plaatsen van raildempers en het slijpen van spoorstaven.

"Drie jaar lang hebben we gewerkt aan de ontwikkeling van de railpad en het testen ervan om dan in februari 2017 van start te gaan met de productie ervan. Bedoeling is de railpads te plaatsen wanneer er spoorvernieuwingswerken aan de gang zijn en op termijn dit systeem op het hele Belgische spoornet uit te rollen. We willen er jaarlijks 100 à 150 kilometer spoor mee uitrusten. Daarvoor moeten ongeveer 300.000 dwarsliggers per jaar worden vervangen."

Ward Verhelst, Expert Geluid & Trillingen



Aantal km spoor dat is uitgerust met de nieuwe generatie railpads op 31/12/2017: 29km

Aantal km spoor dat is uitgerust met de nieuwe generatie railpads op 31/12/2018: 128km





5.3. MILIEU

Door te ijveren voor **duurzame mobiliteit** kaderen onze activiteiten de facto in een aanpak die het **milieu** ten goede komt. Aangezien onze infrastructuur, kunstwerken en gebouwen verspreid zijn over het ganse land, zowel in een stedelijke omgeving als op het platteland, stellen we alles in het werk om de **impact** van onze activiteiten **op het milieu te beperken**.

Evolutie van ons milieubeleid

Op basis van een bevraging bij onze interne en externe stakeholders (natuurverenigingen, regionale overheden ...) eind 2016, hebben we ons milieubeleid verfijnd door onze prioriteiten opnieuw gelijk te trekken met die van onze stakeholders.

4 belangrijke doelstellingen:

- Milieurisico's inschatten en beheren.
- Milieubeheer integreren in onze dagelijkse processen.
- Een open dialoog met onder meer overheden en spoorwegondernemingen faciliteren.
- Onze medewerkers sensibiliseren over het milieu via opleidingen en sensibiliseringscampagnes.

5 belangrijke uitdagingen:

- Ons energieverbruik verminderen.
- Geluidsoverlast en trillingen die worden veroorzaakt door onze activiteiten, verminderen (zie op pagina 31).
- Ons afval en onze materialen beheren.
- De biodiversiteit beschermen.
- Verantwoorde aankopen aanmoedigen (zie op pagina 41).



7 BETAALBARE EN
DUURZAME
ENERGIE

13 KLIMAATACTIE



Energie

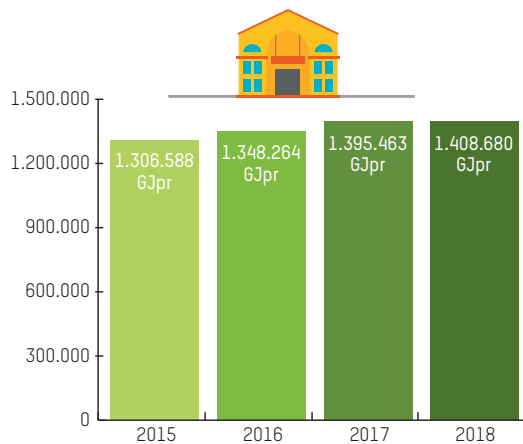
De productie van groene energie en betaalbaar energieverbruik behoren tot de doelstellingen van de VN op het gebied van duurzame ontwikkeling en staan op de actielijst van veel burgers en bedrijven. In het kader van ons milieubeleid ondernemen we acties om ons verbruik te verminderen en over te schakelen op duurzame energie.

Het energieverbruik van treinen meten

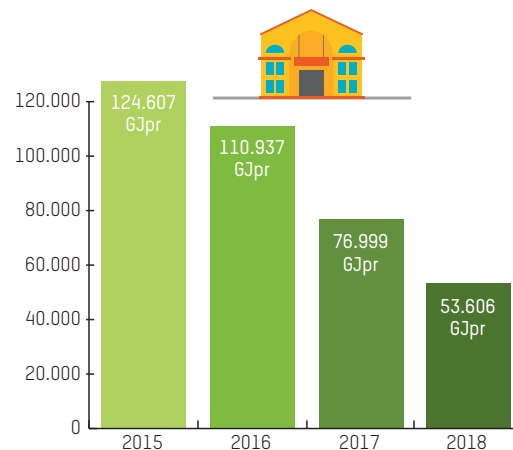
Elk jaar belooft het Bureau voor Normalisatie (NBN) 4 experts die de normen in België mee helpen opstellen. Ook onze collega Bart Van der Spiegel werd in 2017 in de bloemetjes gezet voor het werk dat hij heeft verricht rond het energieverbruik van treinen en de uitwisseling van informatie. Hij werkte mee aan een norm voor elektriciteitsmeters, en hielp mee een protocol voor de gegevensuitwisseling en het regulerend kader op te stellen.

Een energiemeter laat toe het precieze verbruik te factureren en energiezuiniger te rijden. Momenteel worden in samenwerking met de spoorwegondernemingen tools ontwikkeld om treinbestuurders te helpen het energieverbruik te beperken.

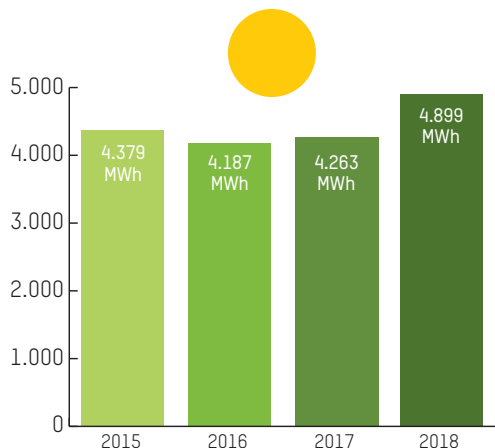
Electriciteitsverbruik van gebouwen en installaties



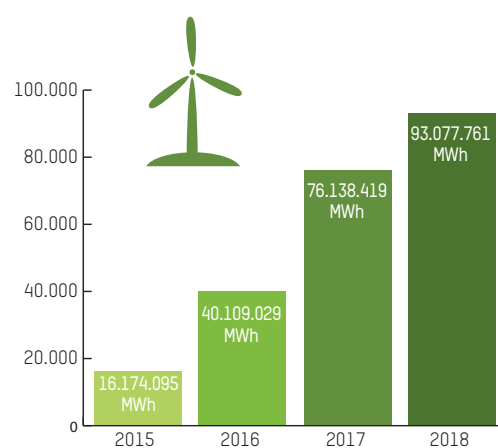
Verwarming van de gebouwen (stookolie- en aardgasverbruik)



Elektriciteitsproductie op basis van zonne-energie (o.a. Peerdsbos)



Elektriciteitsproductie op basis van windenergie (Greensky)





13 KLIMAATACTIE

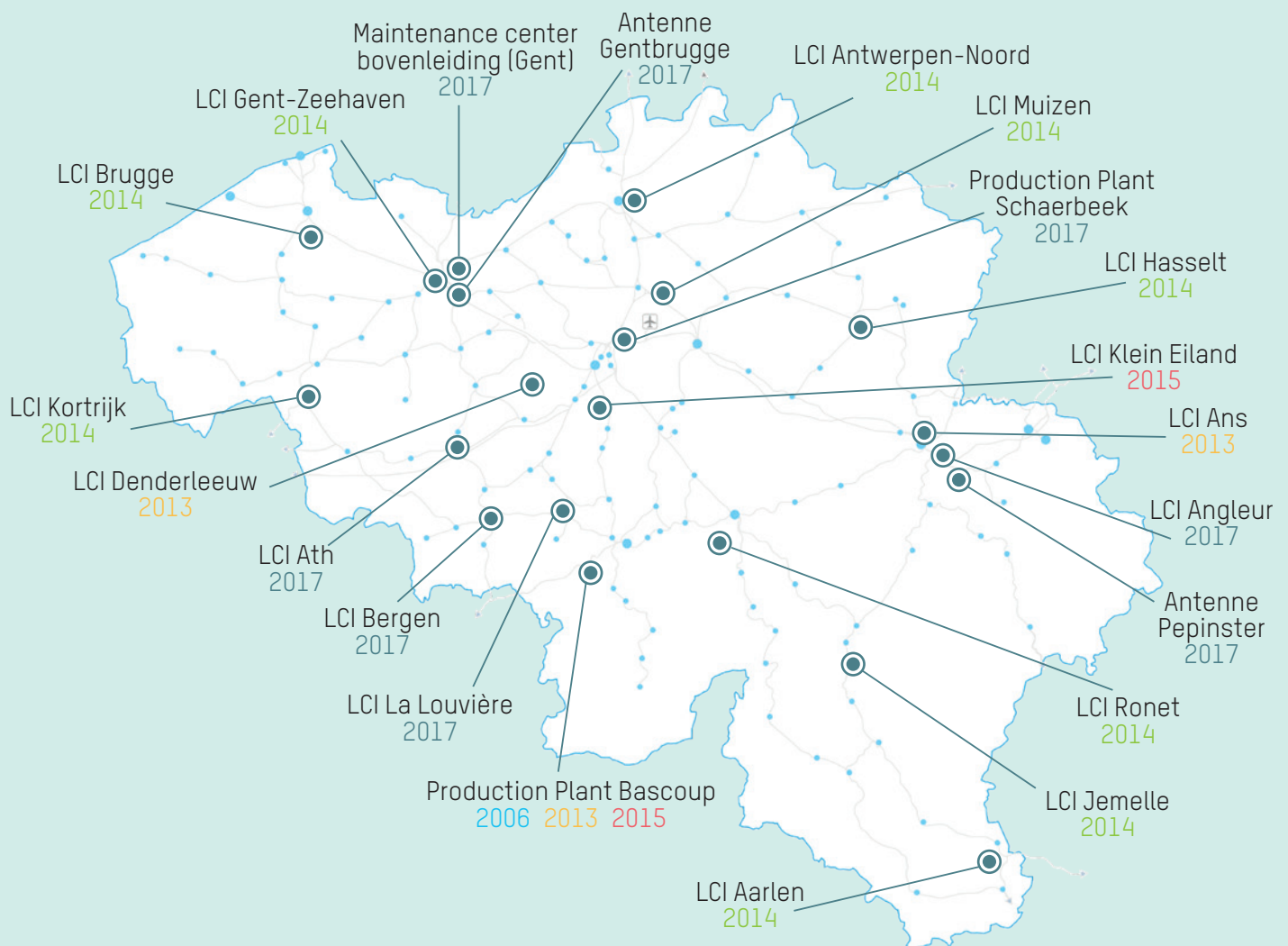


Ecologisch beheer van onze sites

Om onze impact op het milieu te verminderen en respectvol om te gaan met natuurlijke energiebronnen, behaalden onze sites sinds enkele jaren het ISO14001-certificaat.

ISO 14001-gecertificeerde sites volgen de richtlijnen om het energie- en waterverbruik in gebouwen te verminderen, gevaarlijke producten correct te gebruiken en te stockeren, afval goed te sorteren en op te slaan, containerparken voor spoorwegmaterieel efficiënt te beheren en ons personeel te informeren en te sensibiliseren.

Evolutie van de ISO 14001-certificaten





15

LEVEN OP
HET LAND

Biodiversiteit:

Onze milieu-inspanningen vertalen zich ook in projecten voor het behoud van de biodiversiteit, die onder meer via partnerschappen tot stand komen.

In Vlaanderen is Natuurpunt sinds 2006 verantwoordelijk voor het ecologisch gedifferentieerd beheer van 5 bermzones (over ongeveer 11 km). Deze milieuvereniging onderhoudt een aantal terreinen langs onze spoorwegbermen (struiken en bomen) aan de hand van ecologische criteria.

In Wallonië werken we in het bijzonder samen met DNF (Département nature et forêts), en meer bepaald in het kader van herinrichtingswerken aan de spoorweginfrastructuur. Tot op vandaag is de modernisering van lijn 162 Namen-Aarlen een van de belangrijkste projecten op het vlak van het behoud van de biodiversiteit. Zo werden bij Stokkem (Aarlen) 3 beschuttingen geplaatst om er tijdens de werken zandhagedissen veilig in onder te brengen. Vervolgens werd het terrein heraangelegd (met nieuw licht zand, as, steenslag) om de habitat voor deze bedreigde soort opnieuw aantrekkelijker te maken.



“De spoorbermen zijn een schatkamer van biodiversiteit! De terreinen die worden beheerd door Infrabel zijn een rijk habitat en bieden een schuilplaats voor verschillende diersoorten. Het doet Natagora plezier dat Infrabel een steentje wil bijdragen aan het behoud van de biodiversiteit door zijn beheermethodes te herzien en het leefmilieu te beschermen.”

Philippe Funcken, Algemeen directeur Natagora

In 2017 werd in het kader van de moderniseringswerken op lijn 162 (tussen Lavaux en Habay) een nieuw partnerschap aangegaan met het Domein van de Grotten van Han. Infrabel voerde vernieuwingswerken uit aan de betonnen sleuven waarin elektrische kabels worden ondergebracht. In de loop der jaren zijn die een schuilplaats geworden voor slangen. Dit deel van de lijn (over een afstand van 6 tot 8 km) vormt immers de habitat een van de grootste kolonies gladde slangen in België. Van de 2.000 exemplaren die in ons land zijn geregistreerd, leven er 200 op deze specifieke plaats. Op advies van en in overeenstemming met de richtlijnen van het DNF hebben wij ons ertoe verbonden om, met het oog op het verkrijgen van de nodige vergunningen voor de moderniseringswerken, deze bedreigde diersoort te beschermen door een partnerschap met het Domein van de Grotten van Han op te richten.

Het doel van dit partnerschap is om een honderdtal slangen op te vangen en ze tijdelijk onder te brengen in het Domein van de Grotten van Han. Er werden 10 verblijfplaatsen van 25 m² aangelegd.





15

LEVEN OP
HET LAND

In 2015 behaalden enkele natuurgebieden van onze site in Ronet (Namen) het label “Réseau Nature” van Natagora. De site van Ronet voert al jaren een zeer actief beleid voor de bescherming van de biodiversiteit, en zette de volgende initiatieven op touw:

- Ontsluiting van de steengroeve waar oregano groeit, om te vermijden dat die voorgoed verdwijnt.
- Aanleg van een vijver ter bevordering van de flora en fauna in deze omgeving.
- Aanleg van een bloemenweide.
- Bestrijding van de Japanse duizendknoop (invasieve plant).
- Partnerschap met een imker.



Die aanpak loont want het leverde de site in 2018 de Belgian Business Awards for the Environment (BBAE) op. De Ronet-site heeft inderdaad bewezen dat het mogelijk is om economie en milieu op een innovatieve en intelligente manier met elkaar te verzoenen.





15

LEVEN OP
HET LAND

Schapen en geiten om onze spoorbermen te begrazen

Sommige spoorbermen zijn moeilijk toegankelijk, wat van het machinaal maaien een onmogelijk karwei maakt. Hiervoor doen we beroep op 100 ervaringsdeskundigen: 85 schapen en 15 geiten!

Op het einde van dit proefproject, dat in 2018 van start ging, zullen we deze actie evalueren en onder meer de effecten van de begrazing door de dieren en de impact ervan op invasieve planten analyseren. Deze planten die van nature niet in onze streken voorkomen, brengen immers de diversiteit van onze lokale flora in het gedrang en een kudde grazende schapen en geiten kan helpen deze uitheemse planten uit te roeien.

Green Deal Biodiversiteit

In 2018 engageerden we ons om deel te nemen aan de Green Deal Biodiversiteit, een samenwerkingsverband met de Vlaamse overheid om de biodiversiteit te stimuleren. Dit samenwerkingsproject loopt over 4 jaar en is bedoeld om best practices uit te wisselen en concrete projecten uit te voeren.





5.4. WELVAART

Wij willen bijdragen tot de ontwikkeling van een **verantwoord Belgisch sociaaleconomisch kader** dat rekening houdt met de spoorwegen als een van de motoren van de **economische groei** van het land, dat het imago van de **technische beroepen** extra glans geeft en **ketens voor verantwoorde aankopen** ondersteunt.

Sociaaleconomische ontwikkeling in België aanmoedigen

We willen de Belgische sociaaleconomische ontwikkeling aanmoedigen door werkgelegenheid te creëren, onze infrastructuur ten dienste te stellen van het goederenvervoer en bij te dragen tot een multimodaal vervoersaanbod.

JOB Days

Elk jaar zijn we op zoek naar een groot aantal zowel hooggeschoolde als laaggeschoolde medewerkers in heel België. Een groot deel van het Infrabel-personeel gaat de komende jaren met pensioen. We staan voor een grote uitdaging om, onder meer, in Vlaanderen en in de technische domeinen, bekwame en gedreven kandidaten te vinden om hen te vervangen, en zo de doelstellingen die in ons Ondernemingsplan zijn vastgelegd, te behalen. Toen de Job Day in Kortrijk een succes bleek, besloten we onze aanpak te vernieuwen en regionale Job Days te organiseren volgens het principe van rekrutering op één dag: kennismaking met de verschillende beroepen van Infrabel, speeddating, ... en de mogelijkheid om dezelfde dag nog met een contract onder de arm naar huis te gaan.

Daarnaast hebben we ook een van onze grootste rekruteringscampagnes ooit gelanceerd: WE NEED YOU, om ons te profileren op de arbeidsmarkt en onze beroepen in de kijker te plaatsen!

	2017	2018
Aantal JOB Days	12	17
Aantal nieuwe aangeworven collega's	729 (van wie 347 dankzij de JOB Days)	707 (van wie 378 dankzij de JOB Days)

GOEDERENvervoer en klimaat

Het goederenvervoer blijft toenemen, met name doordat er meer online wordt aangekocht. Het spoorvervoer speelt zeker een belangrijke rol in het ontlasten van de autowegen en vermijdt dat ze volledig verzadigd raken door nog meer vrachtwagenverkeer. Op die manier kan de CO₂-uitstoot als gevolg van het verkeer in ons land worden beperkt.

Vanuit die optiek nemen we actief deel aan de 3 Europese goederencorridors waarvan België lid is, door kwaliteitsvolle rijpaden ter beschikking te stellen van spoorwegondernemingen voor goederenvervoer die er gebruik van wensen te maken.

Een goederencorridor is het geheel van spoorlijnen die twee (of meer) terminals langs een hoofdroute met elkaar verbinden. Die corridors - die kunnen worden vergeleken met de snelwegen voor het goederenvervoer per spoor - zijn bedoeld om de interoperabiliteit tussen de verschillende lidstaten te verbeteren en ontwikkelen.

	2016	2017	2018
Nettotonnage voor doorvoer per spoor	51.685.879	60.407.544	62.713.750



Nieuwe aansluiting op ons spoornet

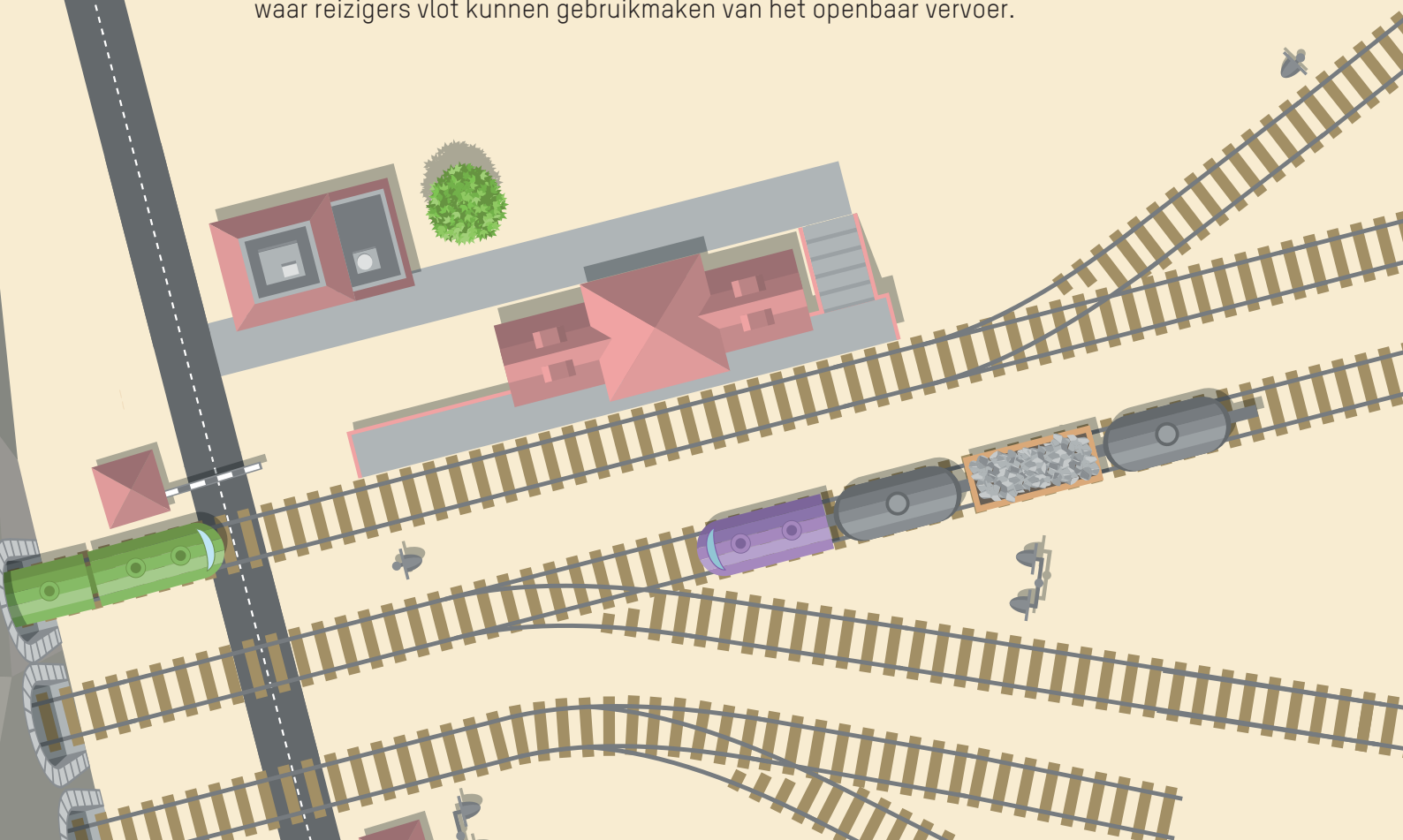
In 2017 ondertekenden we samen met de onderneming Carmeuse een protocol van akkoord voor de heropening van een spoorlijn die meer dan 30 jaar geleden werd ontmanteld: de L136. Met deze 'nieuwe' aansluiting creëert Carmeuse een verbinding tussen haar nieuwe exploitatiesite in Hemptinne en de kalkfabriek in Aisemont, 35 kilometer verderop.

Vier van de vijf Belgische exploitatiesites van Carmeuse waren reeds aangesloten op het spoorwegnet. De toekomstige aansluiting van Carmeuse voor zwaar en frequent vervoer is een ecologische voltrefter, want de lijn vermijdt zo de uitstoot van ongeveer 10.000 ton CO₂ per jaar. Dit komt overeen met de jaarlijkse uitstoot van 100.000 vrachtwagens.

MULTIMODALITEIT, de sleutel tot een betere mobiliteit

In 2017 kreeg het station Brussel-Schuman een stedenbouwkundige prijs toegekend van de Brusselse Federatie voor Stedenbouw (BFS). Een mooie beloning voor een ambitieus project dat tot stand kwam in samenwerking met Beliris en de MIVB en het belang van de multimodaliteit in Brussel in de verf zet!

In het station Brussel-Schuman, dat in 2015 officieel in gebruik werd genomen, passeren dagelijks 346 treinen. Het station werd volledig verbouwd met het oog op de indienststelling van de verbinding Watermaal – Schuman – Josafat (lijn 161A). Dankzij de Schuman-Josafattunnel kunnen de reizigers gebruikmaken van nieuwe treinverbindingen om zich binnen de hoofdstad van noord naar zuid te verplaatsen, en wordt de reeds verzadigde Noord-Zuidverbinding ontlast van het drukke treinverkeer. De spoorlijn tussen Watermaal en Schuman, die nu 4 sporen in plaats van 2 sporen telt, zorgt voor een rechtstreekse verbinding met het zuiden van het land. Voortaan duurt een treinrit van het station Brussel-Schuman naar Brussels Airport maar 16 minuten in plaats van 32 minuten. Het volledig vernieuwde station Schuman, dat zowel door de NMBS als MIVB wordt gebruikt, wordt een echt multimodaal knooppunt waar reizigers vlot kunnen gebruikmaken van het openbaar vervoer.





Jongeren warm maken voor technische beroepen

Interesse kweken voor techniek begint al op jonge leeftijd. Daarom werken we mee aan projecten die bedoeld zijn om een brug te slaan tussen de spoorberoepen en het onderwijs.

Onze twee favoriete projecten van 2017-2018: Dream Day en Youca!

Infrabel neemt al 3 jaar deel aan het DREAM-project. En ook de nieuwe editie van 2018 was een groot succes! Leerlingen van het Sint-Ursula-Instituut ontmoetten er verschillende collega's van Infrabel, stuk voor stuk gedreven medewerkers, en konden aan hen al hun vragen stellen. Ook onze CEO, LucALLEmand, was er bij! Dit initiatief, dat georganiseerd werd door Step2you, is bedoeld om de ondernemingszin bij de leerlingen van de derde graad van het secundair onderwijs aan te wakkeren en hun te helpen een beroep te vinden dat bij hen past.

Al heel vroeg moeten jongeren keuzes maken die hun leven zullen beïnvloeden. Door deel te nemen aan Dream Day, krijgen ze de kans om ervaringen uit te wisselen met professionals die ooit ook in hun schoenen stonden, zich dezelfde vragen stelden en nu hun ervaring willen delen.

Daarnaast doen we ook al twee jaar mee aan het project YOUCA (Youth for Change and Action). Deze Brusselse vzw moedigt jongeren aan zich in te zetten voor een duurzame en rechtvaardige samenleving. Studenten gaan aan de slag bij een bedrijf en het loon (€ 50) dat ze verdienen, schenken ze aan een vereniging. In 2018 gingen de lonen van alle deelnemers naar de jongeren van de ngo Trias in El Salvador. YOUCA biedt opleidingen aan voor jongeren, stimuleert hun ondernemerszin en krijkt hun zelfvertrouwen op. Zo leren ze zelf keuzes maken en een betere toekomst voor zichzelf uitbouwen.

Jongeren hebben heel veel baat bij dergelijke projecten. Ze beleven de bedrijfswereld door de ogen van professionals die met hen hun professionele ervaringen willen delen, en dus niet via een brochure of een website. Anderzijds is het ook een bijzonder verrijkende ervaring voor onze collega's die aan dit project deelnemen en het aandachtige jonge publiek graag wat meer willen vertellen over hun levensloop, schooltraject en professionele loopbaan..





Verantwoorde aankopen stimuleren

Verantwoorde aankopen doen is een van de sleutels tot duurzame ontwikkeling. Door duurzame aankopen te doen, hebben we niet alleen een positieve invloed op de arbeidsomstandigheden bij onze leveranciers, maar ook op het milieu.

Als een van de grootste investeerders van het land voeren wij een verantwoord aankoopbeleid in overeenstemming met de wet op de overheidsopdrachten. Hiervoor volgen we een aanpak die uit drie luiken bestaat:

- **Opleidingen op maat**, zodat onze medewerkers kunnen kennismaken met de mogelijkheden die de wet inzake overheidsopdrachten biedt op het vlak van duurzaamheid.
 - In 2017-2018 hebben we de nieuwe specifieke aspecten betreffende duurzaamheid van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten in de opleiding geïntegreerd.
 - In 2018 hebben we de training opnieuw opgestart en mochten we 36 collega's verwelkomen.
 - Sinds de lancering in 2014 hebben reeds 197 collega's aan de opleiding deelgenomen.
- Een **Helpdesk** om onze medewerkers te helpen bepalingen inzake duurzaamheid concreet te integreren in onze bestekken (steeds met naleving van de wet inzake de overheidsopdrachten).
 - In 2018 werd het concept uitgewerkt en in oktober 2018 werd de Helpdesk officieel gelanceerd.
 - In drie maanden tijd heeft de Helpdesk 5 grote dossiers behandeld.
- **Bewustmaking**, onder meer in het kader van de Week van de Fair Trade.
 - In november 2018 organiseerden we een wedstrijd waaraan meer dan 500 collega's deelnamen. Het winnende team werd beloond met een heerlijk fairtrade ontbijt dat ze met andere collega's konden delen op de werkplaats.





Supply chain

Onze toeleveringsketen omvat verschillende schakels en maakt een onderscheid tussen de aankoop van goederen, diensten en werken.

Om een efficiënt, transparant en veilig beheer van onze aankopen te garanderen worden verschillende stappen doorlopen.

Voor materieel dat snel beschikbaar moet zijn (bijvoorbeeld voor spooronderhoud) beschikken we over interne magazijnen in onze LCI's (Logistieke Centra Infrastructuur).

Overzicht van ons aankoopproces:



1. Formulering van de behoefte

- Spoorwegonderdelen, kantoorbenodigdheden, werken, diensten, enz.
- Er wordt een lastenboek opgesteld door de **interne klant** (algemene diensten of regionaal)



2. Interne ondersteuning

- Via de **Procurement Business Partner** (advies over overheidsopdrachten, enz.)
- Via de **Helpdesk** voor het formuleren en invoegen van duurzaamheidsclausules



3. Validatie

- Via de dienst **Procurement**
- Via de dienst **Legal**



4. Selectie

- Keuze leverancier of dienstverlener
- Volgens de criteria voor overheidsopdrachten



5. Ontvangst

- Levering aan de interne klant





5.5. SOLIDARITEIT

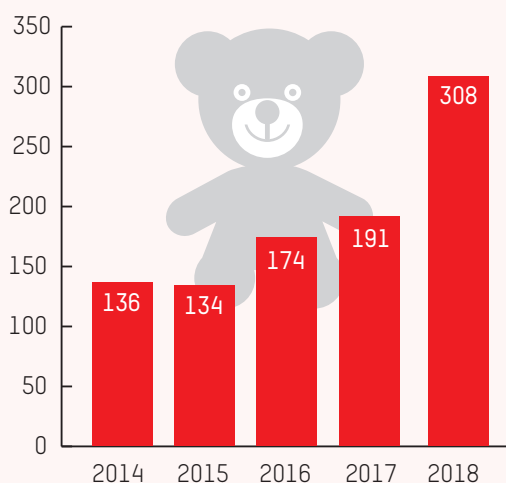
We moedigen ons personeel aan om mee hun schouders te zetten onder **solidariteitsprojecten** om zo een brug te slaan naar **lokale verenigingen**. Onze solidariteitsacties steunen op 4 pijlers: Gezondheid, Onderwijs, Kwetsbare groepen en Milieu. Op basis van deze pijlers zetten we elk jaar verschillende projecten op touw.

Schenk een glimlach ...

Elk jaar organiseren we een speelgoed- en kledinginzamelactie. De ingezamelde speelgoed- en kledingstukken worden rechtstreeks geschonken aan de plaatselijke verenigingen in de buurt van de deelnemende sites.

In 2017 hebben we samen met 28 vrijwilligers liefst 191 dozen met speelgoed en kleding ingezameld om ze een tweede leven te geven.

Evolutie van de schenkingen (in aantal ingezamelde dozen speelgoed en warme kleren)



“Wanneer de Infrabel-medewerkers beslissen om speelgoed in te zamelen voor kansarme kinderen, doen ze veel meer dan bijdragen aan de kringlooeconomie. Door kinderen speelgoed te geven geef je ze immers de kans om hun verbeelding te gebruiken, te experimenteren, na te denken, problemen op te lossen en bij te leren, en draag je dus bij aan hun ontwikkeling. En zoals Pablo Neruda zei: “Een kind dat niet speelt, is geen kind.”

Norma Di Niro, Directrice Be.face

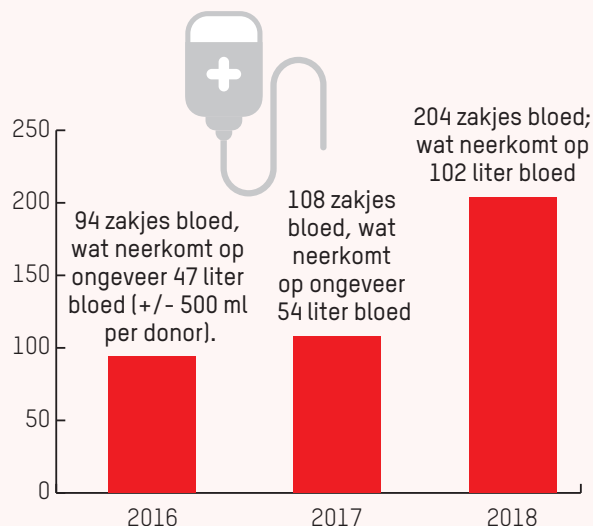




Bloed geven doet leven

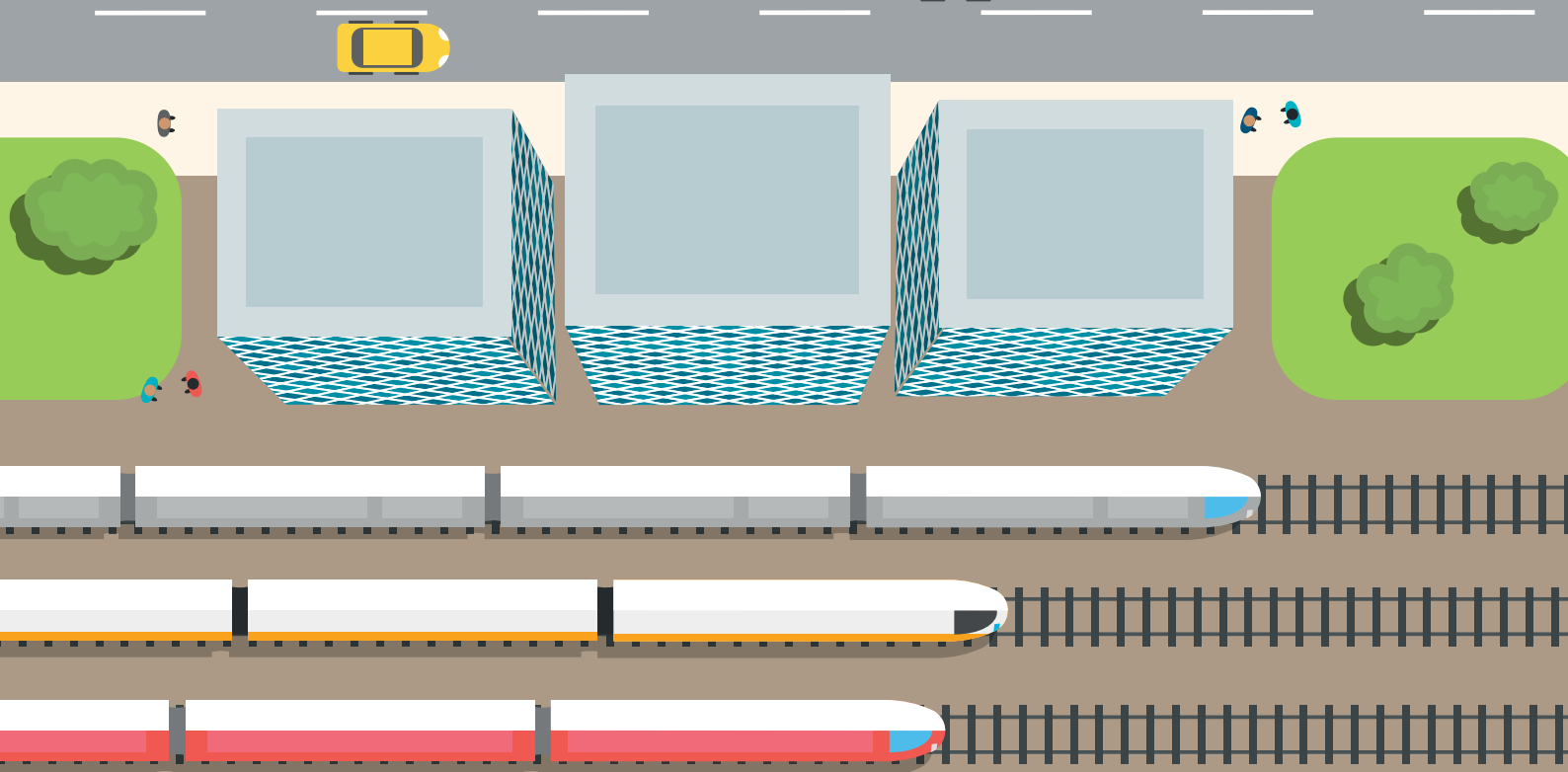
Samen met de vereniging La Croix-Rouge de Belgique bieden we onze medewerkers meermaals per jaar de mogelijkheid om bloed te geven. Een eenvoudig maar levensreddend gebaar! In 30 minuten tijd kan je immers 3 levens redden. 70% van de bevolking heeft ooit in zijn leven bloed nodig, maar slechts 3% geeft bloed.

Evolutie van de bloedinzamelingen



"Het betekent heel veel voor ons dat we kunnen rekenen op bedrijven zoals Infrabel dat zijn personeel aanmoedigt zijn schouders te zetten onder acties voor het goede doel. Hierdoor bereiken we meer mensen en, belangrijker nog, kunnen we meer bloed inzamelen om levens te redden."

Véronique Husson, Croix-Rouge de Belgique



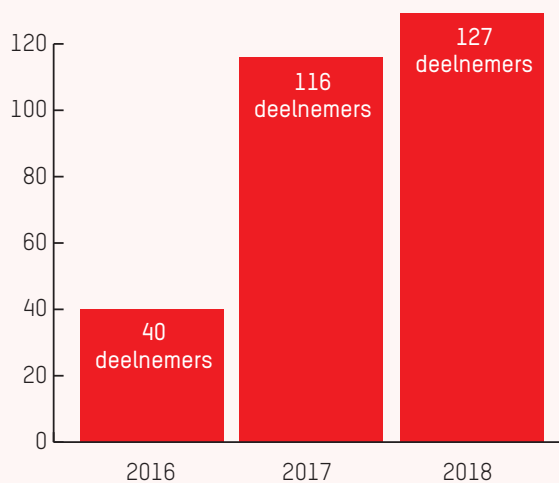


Citizen Day

Sinds 2016 moedigen we de collega's aan om in de plaats van een klassieke teambuilding eens een sociale teamactiviteit te organiseren. Het is een unieke en boeiende ervaring die niet alleen de teamleden dichter bij elkaar brengt, maar ook zinvol is voor de samenleving.

Dankzij de inzet en het enthousiasme van veel collega's zijn onze solidariteitsprojecten een groot succes.

Evolutie van het aantal deelnemers van de Citizen Days:



"Het team van Infrabel deed in 1 dag waar wij 3 weken voor nodig hebben! Dit is fantastisch! Jullie hebben jullie van jullie warmste kant getoond, heel erg bedankt hiervoor!"

Ellen Van Assche,
Algemeen directeur van de
zorgboerderij Huppeldepup





Broodje 'Solidariteit'

In december 2017 lanceerden we een nieuwe campagne: onze broodjes 'solidariteit'! Het idee achter deze actie was onze collega's en het personeel van HR Rail en NMBS aan te zetten om via het kopen van bonnetjes broodjes of soep te schenken aan minderbedeelden. Het Resto du Coeur in Sint-Gillis mocht dankzij onze collega's 400 broodjes en bijna 200 porties soep uitdelen.



"We zijn heel blij met dit initiatief van de collega's van Infrabel, HR Rail en NMBS. Dit is echt super. Wie 's avonds bij ons kwam eten, had een ruime keuze uit lekkere, belegde broodjes."

Het team van Resto du coeur in Sint-Gillis:



Een beloning voor onze maatschappelijke betrokkenheid

In 2018 mochten we op de CSR Night, een event van Time4Society in 2018, de award "Nieuwkomer van het jaar" in ontvangst nemen. Deze award wordt uitgereikt aan bedrijven die in de vorm van vrijwilligerswerk en via sterke, concrete projecten ondersteuning bieden aan verenigingen.



In 2017 gingen in het totaal 1019 uur vrijwilligerswerk (donaties, inzamelingsacties, competentiemecenaat, mentoring...) naar het verenigingsleven en konden we ondersteuning verlenen aan 23 vzw's!

2018: We boden 1513 uur vrijwilligerswerk aan en ondersteunden 57 vzw's.

5.6. ECO-MOBILITEIT

Wij ondersteunen duurzame mobiliteit door onze infrastructuur ter beschikking te stellen aan spoorwegmaatschappijen voor personen- en goederenvervoer. Daarnaast moedigen we onze medewerkers ook aan om waar mogelijk met de trein te reizen of andere milieuvriendelijke vervoersmiddelen te gebruiken.

13 KLIMAATACHT



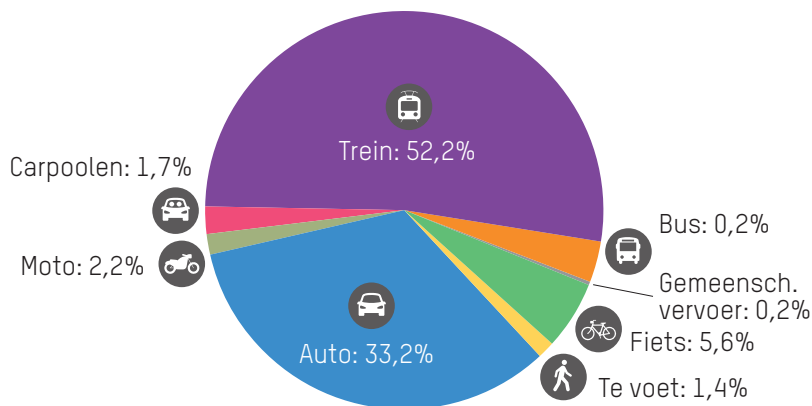
Mobiliteitsdiagnose 2017

Zoals elke onderneming met meer dan 100 werknemers is Infrabel wettelijk verplicht om driejaarlijks de mobiliteit van zijn medewerkers door te lichten. In 2017 hebben we een nieuwe enquête gehouden (met een responsgraad van 53% van ons personeel) en 67 locaties doorgelicht (op aantal parkeerplaatsen, bereikbaarheid met het openbaar vervoer, fietsparkeerplaatsen en andere voorzieningen voor fietsers).

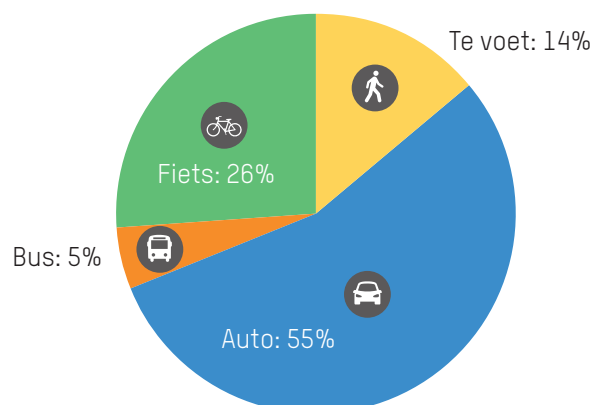
De resultaten zijn meer dan bemoedigend! Voor de hoofdverplaatsing kiezen de meeste mensen voor de trein (52,5%, bijna 5 keer meer dan in andere Belgische bedrijven in 2017). Het tweede belangrijkste vervoermiddel is de auto (33,2%, bijna 2x minder dan de andere bedrijven in België in 2017). Op de 3e plaats komt de fiets (5,6%, dus ongeveer de helft van de score die behaald wordt in de andere bedrijven in België in 2017).

De fiets wint terrein als vervoersmiddel voor het voortraject naar een station (26%). Toch kiezen heel wat mensen nog vaak voor de auto om het voortraject af te leggen (55%).

Belangrijkste verplaatsingswijze - Infrabel



Verplaatsingswijze voortraject - Infrabel



De fiets, goed voor uw gezondheid en het milieu!

Op basis van de resultaten van onze vorige doorlichting, uitgevoerd in 2014, hebben we verschillende acties geïdentificeerd om onder meer fietsen te promoten. De fiets vormt immers een prima alternatief voor de auto om de CO₂-uitstoot van het personenvervoer verder te verminderen. Om de fiets bij Infrabel een duwtje in de rug te geven, namen we deel aan het Bike Project (een initiatief van het Brussels Gewest) en organiseerden we de projecten Infrabel Goes Fiji en Infrabel World Tour. Doel van deze acties is onze collega's te motiveren om in de toekomst dagelijks de fiets te nemen.



"De fiets is naast de trein en ander openbaar vervoer een ideaal vervoermiddel. Het is ook een mooi ecologisch alternatief voor de auto en zit volop in de lift, ook bij Infrabel. 2000 collega's komen regelmatig met de fiets naar het werk: ongeveer 650 als hoofdvervoermiddel en ongeveer 1360 voor het voor- of natraject. Dit is al een knap resultaat, maar we zullen ons blijven inspannen om het aandeel van de fiets nog verder te verhogen".

Julien Lemaire, Cel Mobiliteit

Bike Project

In juni 2017 gingen 21 Brusselse collega's de uitdaging aan om de fiets te nemen voor hun woon-werkverkeer en/of dienstverplaatsingen. Concreet werden elektrische fietsen, vouwfietsen en klassieke fietsen 13 dagen lang ter beschikking gesteld aan de deelnemers. Alle deelnemers volgden een theoretische en praktische opleiding voordat ze aan dit experiment begonnen. De actie was een groot succes, met 3 collega's die inmiddels dagelijkse fietsers zijn geworden. En nog anderen die regelmatig met de fiets naar het werk komen.





“Voor het Bike Project was het nooit in me opgekomen dat ik in Brussel met de fiets naar het werk zou kunnen gaan. Het leek me veel te gevaarlijk en vooral te lastig omdat het alleen maar omhoog gaat van mijn werk naar waar ik woon! Ik kwam gewoon steevast met de auto. Dankzij de deelname aan het Bike Project kreeg ik echter de kans om een elektrische fiets te testen voor mijn dagelijkse verplaatsingen. Daardoor zag ik dat het perfect lukt om in Brussel te fietsen, zelfs met kinderen. Sindsdien heb ik een elektrische fiets gekocht waarop ik mijn kinderen naar de kribbe én school breng. Echt zalig. Dit project heeft ons geholpen om het dagelijks leven van een heel gezin te veranderen en te vergemakkelijken!”

Stéphanie Desmit, deelnemer aan het Bike Project

Infrabel Goes Fiji & World Tour

Met het Bike Project waren we op de goede weg: waarom het dan daarbij laten? In het kader van de Week van de Mobiliteit daagden we al onze medewerkers uit om samen de afstand (16.341 km) naar Fiji (dat was aangesteld als voorzitter van COP23) te fietsen. Alle collega's die de fiets namen voor het woon-werkverkeer (volledig of enkel naar het station) en/of dienstverplaatsingen konden de afgelegde kilometers online invoeren.

Om zoveel mogelijk mensen aan onze actie te laten deelnemen, boden we ook de mogelijkheid om opnieuw elektrische fietsen te testen. Dit keer leerden 80 collega's de voordelen van de elektrische fiets kennen.

Het succes was zo groot dat de 16.341 km naar Fiji in 8 dagen werden afgelegd. De actie liep verder door en uiteindelijk legden we 39.127 kilometer af, ongeveer evenveel als een wereldreis.

Dat vormde voor ons de aanleiding voor een nieuwe uitdaging: een reis rond de wereld ter gelegenheid van de mobiliteitsweek 2018. Met succes! Er werd niet minder dan 60.863 km afgelegd met behulp van duurzame transportmiddelen: een record! En ook deze keer was er de mogelijkheid om elektrische fietsen te testen (100 in totaal).

Ecologisch beheer van ons wagenpark

Naast onze acties voor het woon-werkverkeer onderzoeken we ook hoe we de milieu-impact van ons wagenpark (ongeveer 1920 dienstvoertuigen) kunnen verminderen. Deze voertuigen worden gebruikt door teams die interventies uitvoeren op het terrein (bijvoorbeeld bij een incident op het spoorwegnet).

We volgen trends op de voet en testen nieuwe groene technologieën uit die op de markt beschikbaar zijn en die voldoen aan onze behoeften op het terrein. We beschikten in 2017 over zes elektrische auto's en kochten 40 wagens op gas.

In 2018 bestelden we opnieuw 45 elektrische wagens (levering voorzien in 2019).



"Bij de aankoop of leasing van voertuigen houden we rekening met de Ecoscore en CO₂-uitstoot. We kijken wat we kunnen verbeteren in ons gemotoriseerd wagenpark, zodat ze minder fijnstof en minder CO₂ produceren."

Alain Fayt, Fleet Manager Rolling Stock wagenpark

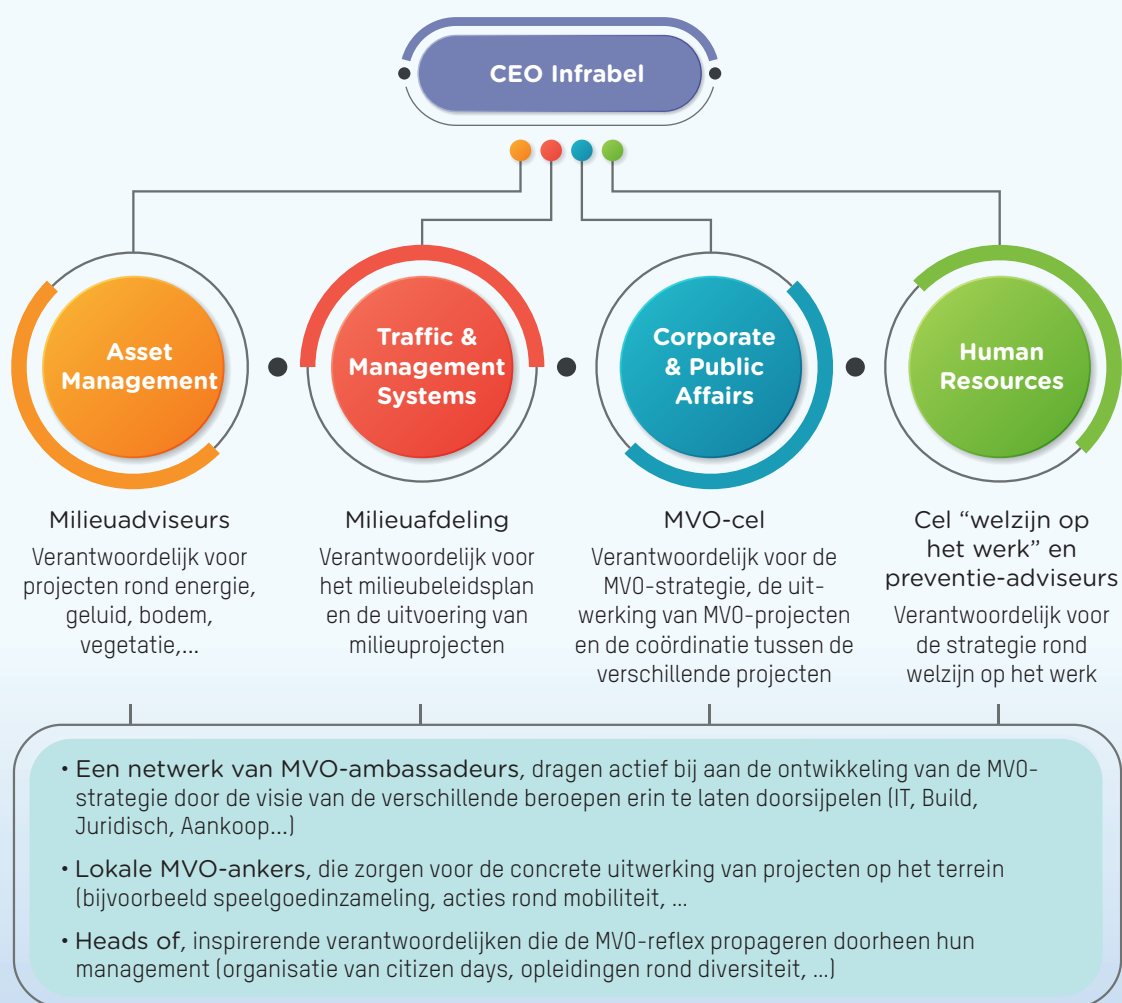
Auto rijden heeft sowieso een impact op het milieu en de veiligheid. Daarom organiseerden we, tussen 2014 en 2017, 262 theoretische opleidingen over eco-driving en 47 individuele praktische trainingssessies voor bestuurders van dienstvoertuigen. In 2017 hebben we ook andere collega's de kans gegeven om deze theoretische opleiding te volgen. Bijna 90 mensen schreven zich spontaan in. De 6 winnaars van een interne wedstrijd eco-driving mochten vervolgens een praktische opleiding volgen.

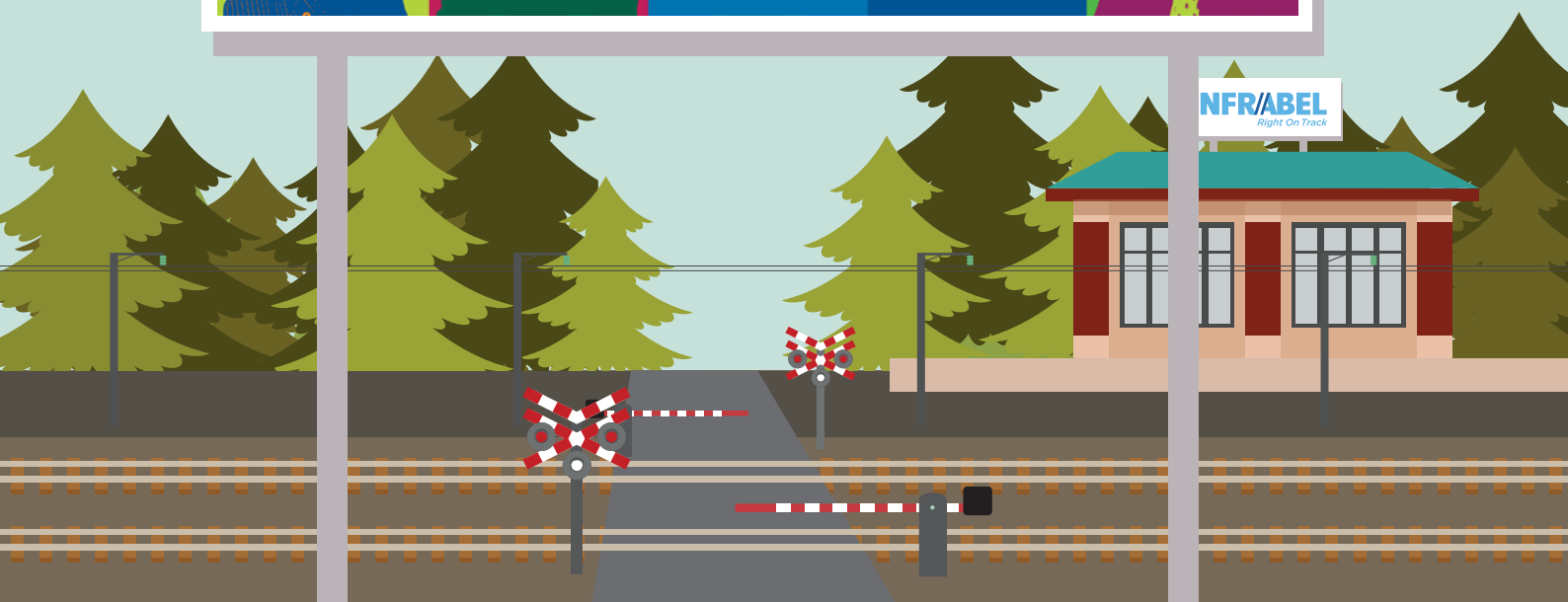


6/ ONZE MVO-GEMEENSCHAP

Sinds de oprichting van onze MVO-cel hebben we gekozen voor een aanpak gericht op de **mensen** en op **co-creatie**, waarbij **collega's als vrijwilliger** actief kunnen bijdragen aan de creatie van de MVO-strategie en/of concrete projecten.

In 2017 heeft deze aanpak een nieuwe wending genomen, met een aanzienlijke toename van het aantal collega's dat zich inzet op het gebied van MVO. Zo kunnen we vandaag spreken over een heuse MVO-gemeenschap waarin we verschillende profielen onderscheiden.





7/ OVER DIT VERSLAG

Dit duurzaamheidsverslag betreft de periode 1/01/2017 tot 31/12/2018. Het behandelt de activiteiten van Infrabel in België, en niet die van zijn dochterondernemingen. Dit is het zesde duurzaamheidsverslag van Infrabel. Dit verslag 2017-2018 is een kwalitatief verslag dat een niet-exhaustief overzicht biedt van de projecten rond maatschappelijk verantwoord ondernemen die Infrabel in het kader van duurzame ontwikkeling heeft gerealiseerd.

In vergelijking met 2016 hebben we besloten om de publicatiefrequentie van onze duurzaamheidsverslag te wijzigen en het verslag niet langer jaarlijks, maar om de twee jaar te publiceren. Bedoeling is de leesbaarheid van het verslag te bevorderen en de lezer een duidelijker beeld te geven van hoe onze maatschappelijke acties evolueren.

Ons duurzaamheidsverslag bevat gegevens afkomstig van de GRI-richtlijnen (Core-versie), maar werd niet onderworpen aan een externe controle.

Bijkomende documenten met betrekking tot de activiteiten van Infrabel in 2017-2018:

- Verslag aan de aandeelhouders 2017 en 2018
- Veiligheidsverslag 2017 en 2018

GRI Tabel (zie pagina 54)

Contactpersoon:

Corine Athas, MVO adviseur

(corine.athas@infrabel.be of csr@infrabel.be)

Informatie over de publicatie:

Infrabel

nv van publiek recht

Maatschappelijke zetel:

Marcel Broodthaersplein 2

1060 Brussel

Verantwoordelijke uitgever: Benoît Gilson

Coördinatie van het project en redactie: Corine Athas

Lay-out: www.magelaan.be

Foto's: Robert BAUM, Benjamin BROLET, François DE RIBAU COURT,

Johanna DE TESSIERES, Thomas LEONARD, Olivier POLET, Frédéric SWENNEN

Publicatie: Augustus 2019

GRI – ALGEMENE INFORMATIE

Index GRI Standards	Beschrijving	Pagina
1. Profiel van de organisatie		
102-1	Naam van de organisatie	3
102-2	Kernactiviteiten, merken, producten en diensten	3,4,6
102-3	Vestiging van de hoofdzetel van de onderneming	53
102-4	Aantal landen waar de onderneming actief is (en waar duurzaamheid een relevant thema is)	3
102-5	Eigendomsstructuur (aandeelhouderschap) en rechtsvorm	53
102-6	Bediende markten, sectoren en soorten klanten	4,6
102-7	Kerncijfers: Omvang van de onderneming, totaal aantal werknemers - Totaal aantal sites - Netto-omzet (*) - Eigen middelen & schulden (*) - Volume van de aangeboden producten en diensten (*) zie jaarverslag 2017 en 2018 https://www.infrabel.be/sites/default/files/documents/geconsolideerd_jaarverslag_infrabel_2017_nl_1.pdf	4
102-8	Informatie over de werknemers van de onderneming (referentiedatum) Aantal werknemers naar geslacht, leeftijd, aantal vrouwen in leidinggevende functies, deeltijdse/volgtijdse contracten en geslacht, contracten van bepaalde/onbepaalde duur, geslacht en regio	4,21
102-9	Beschrijving van de supply chain	42
102-10	Belangrijke veranderingen tijdens de verslagperiode met betrekking tot de organisatie van de onderneming en de supply chain	53
102-11	Beschrijving van de wijze waarop het voorzorgsbeginsel wordt toegepast	3
102-12	Initiatieven buiten de onderneming	10,14,15
102-13	Lidmaatschap van organisaties	14,15
2. Strategie		
102-14	Verklaring/ toelichting van het senior management	7,8
3. Ethiek en integriteit		
102-16	Waarden, fundamentele of werkingsprincipes, gedragscodes en belangrijke CSR-richtlijnen	3,9,10,11,12,13,15
4. Beheer		
102-18	Governance en administratieve structuur, besluitvoerende comités, enz.	51
5. Betrokkenheid van de stakeholders		
102-40	Lijst van de groepen van betrokken stakeholders	14
102-41	Percentage werknemers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) valt	100%
102-42	Basis voor de identificatie en selectie van stakeholders	12,14
102-43	Aanpak voor de betrokkenheid van de stakeholders	14,14
102-44	Belangrijkste feedback van de stakeholders en reactie van de onderneming	12,13
6. Rapporteringspraktijk		
102-45	Afbakening van het verslag, operationele structuur	53
102-46	Beschrijving van het proces voor het bepalen van de inhoud van het verslag en toepassing van de principes inzake rapportering	10,11,12,13,14
102-47	Lijst van materiële aspecten	13
102-48	Herformulering van de informatie in de voorgaande verslagen	NA
102-49	Belangrijke wijzigingen in de scope of afbakening ten opzichte van voorgaande verslagperiodes	53
102-50	Verslagperiode	53
102-51	Datum van het laatste verslag	53
102-52	Rapporteringscyclus	53
102-53	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan	53
102-54	Conformiteit van het verslag ten opzichte van de GRI-normen	53
102-55	GRI-index	54,55
102-56	Externe communicatie	53

SPECIFIEKE INFORMATIE GRI

Thema's	Managementaanpak Prestatie-indicatoren (KPI's)	Pagina	Link met de GRI-standaarden
1. Ons personeel			
Veiligheid van het personeel	Managementaanpak	17	103-1,103-2,103-3
	KPI = Frequentiegraad van de arbeidsongevallen	17	403-2
	KPI = Ernstgraad van de arbeidsongevallen	17	
Welzijn op het werk	Managementaanpak	18	103-1,103-2,103-3
	KPI = Globale tevredenheidsgraad (FeelGood-enquête)	18	102-43
Ontwikkeling van de competenties	Managementaanpak	19	103-1,103-2,103-3
	KPI = gemiddeld aantal opleidingsdagen per werknemer	19	404-3
Diversiteit	Managementaanpak	19, 20	103-1,103-2,103-3
	KPI = Percentage vrouwen bij Infrabel	21	405-1
	KPI = Aandeel vrouwen in een leidinggevende functie	21	
2. De samenleving			
Exploitatieveiligheid	Managementaanpak	22 tot 26	103-1,103-2,103-3
	KPI = aantal en aard van de significante ongevallen	23	416-2
Stiptheid	Managementaanpak	27-28	103-1,103-2,103-3
	KPI = Globale stiptheid van het reizigersverkeer	27	102-43
Modernisering	Managementaanpak	29	103-1,103-2,103-3
	KPI nog te bepalen		203-1
Hinder voor de omwonenden	Managementaanpak	30	103-1,103-2,103-3
	KPI = Aantal geraadpleegde omwonenden	30	413-2
3. Milieu			
Energie	Managementaanpak	30, 32	103-1,103-2,103-3
	KPI = Energieverbruik van gebouwen en installaties	33	302-4
	KPI = Productie van hernieuwbare energie	33	302-1
Lawaai en trillingen	Managementaanpak	31,32	103-1,103-2,103-3
	KPI = aantal km spoor dat is uitgerust met railpads van de nieuwe generatie	31	203-1
Milieubeheer van de sites	Managementaanpak	32,34	103-1,103-2,103-3
	KPI = Evolutie van de ISO 14001-certificeringen	34	307-1
Biodiversiteit	Managementaanpak	32,35,36,37	103-1,103-2,103-3
	KPI nog te bepalen		304-1
4. Welvaart			
Multimodaliteit	Managementaanpak	39	103-1,103-2,103-3
	KPI nog te bepalen		305-5
Goederen	Managementaanpak	38	103-1,103-2,103-3
	KPI = Nettotonnage voor doorvoer per spoor	38	201-1
Verantwoorde aankopen	Managementaanpak	41	103-1,103-2,103-3
	KPI = aantal personen opgeleid op het vlak van duurzame aankopen	41	204-1, 308-1, 414-1
Roeping technische beroepen	Managementaanpak	40	103-1,103-2,103-3
	KPI nog te bepalen		401-1
5. Solidariteit			
Inzamelacties, vrijwilligerswerk en mentoring	Managementaanpak	43 tot 46	103-1,103-2,103-3
	KPI = Aantal uren vrijwilligerswerk	46	413-1
Eco-mobiliteit			
Eco-mobiliteit	Managementaanpak	47 tot 50	103-1,103-2,103-3
	KPI = duurzaam modaal aandeel in de mobiliteit van het personeel	47	305-5