

we make the move



Rapport financier annuel 2021
Fluxys Belgium



fluxys 

#wemakethemove People

Notre objectif nous rend forts et agiles.
Ensemble, nous assurons la transition
vers un avenir énergétique radieux.
Avec des collègues heureux et en bonne
santé. Animés par le goût de la découverte,
nous ouvrons la voie vers demain.



Nos collaborateurs : notre atout principal



Notre approche

Nos résultats et notre succès sont le fruit de l'engagement et des talents de nos collaborateurs. C'est pourquoi nous investissons dans le soutien à la sécurité, à la santé, au bien-être, au développement et au dialogue social constructif. Tout au long de cette pandémie persistante, nous portons une attention particulière à la connectivité qu'ont les collaborateurs avec l'entreprise, le travail et entre eux.

Nos priorités en 2021



Au cours de cette pandémie persistante, continuer à travailler ensemble en toute sécurité pour assurer nos services essentiels, tant à domicile que sur le terrain



Une attention particulière accordée au bien-être et à la santé avec des initiatives ciblées, entre autres un cadre pour le nouveau travail hybride



Faire évoluer notre organisation en fonction de notre stratégie de croissance et nous préparer à la digitalisation et à l'« avenir du travail »



Nouvelle campagne Employer branding avec une attention portée sur notre engagement pour le paysage énergétique climatiquement neutre de demain



Nous investissons dans notre personnel sans qui rien ne serait possible. Ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Nous pouvons compter sur eux pour façonner le système énergétique de demain. Nous sommes fiers de leur dynamisme, de leur ingéniosité et de leur dévouement.

7,8 / 0,22

Sécurité
taux de fréquence /
taux de gravité
(2020 : 6,4) / (2020 : 0,15)

884

Collaborateurs
(2020 : 876)

18 / 82

Diversité
femmes / hommes
(2020 : 18) / (2020 : 82)

63 / 62

Talents
engagements/départs
(2020 : 59) / (2020 : 58)

3,72

Développement
Nombre moyen de
jours de formation
par équivalent
temps plein
(2020 : 3,42)

71

Développement
Nombre de membres
du personnel travaillant
en interne dans une
nouvelle fonction
(2020 : 69)

Notre personnel et notre organisation



Photo à l'occasion de la journée internationale des femmes

Approche

En 2021, nous avons une nouvelle fois affiné notre approche People & Organisation pour soutenir la stratégie d'entreprise. Elle a été développée autour de trois pôles qui, par le biais d'initiatives et de programmes annuels, permettent de préparer notre entreprise pour l'avenir.

- Se transformer
- Former des collaborateurs parés pour l'avenir
- Offrir un emploi qui a du sens

Se transformer

Le défi consiste à préparer l'organisation et les collaborateurs aux enjeux de demain dans un paysage en évolution. Pour ce faire, nous mettons en place des stratégies qui permettent aux collaborateurs de s'adapter à la nouvelle façon de travailler et qui contribuent à la réussite de notre transformation.

L'objectif est d'évoluer vers une communauté ouverte et autodidacte d'équipes interconnectées avec un but commun et partagé: la réussite de notre stratégie, jouer un rôle de premier plan dans la transition énergétique. Toutes les équipes collaborent pour transformer les futurs défis en nouvelles opportunités.

Pour y arriver, nous enrichissons nos processus et pratiques avec une approche proactive et tournée vers les données. Nous restons attentifs aux adaptations et à la numérisation afin d'être prêt pour l'avenir. Cela permet aux ressources humaines de transformer continuellement leurs modèles de travail et de les adapter à la nouvelle normalité en ayant pour objectif une organisation qui développe de nouveaux modèles d'entreprise tandis que les activités existantes continuent d'évoluer.

Des collaborateurs formés et parés pour l'avenir

La politique de développement et de formation veille à ce que les collaborateurs disposent des connaissances et aptitudes nécessaires. L'offre est un ensemble varié d'outils d'apprentissage: exercices d'apprentissage dans la fonction ou en dehors de celle-ci, coaching

interne ou externe, formations internes ou externes, ainsi qu'une plateforme d'apprentissage en ligne.

Il existe également différents portails d'apprentissage digital comprenant des modules d'e-learning et une équipe de coachs digitaux afin de développer davantage les compétences numériques de nos collaborateurs.

La numérisation accélérée par la pandémie s'est également poursuivie au niveau des trajets d'apprentissage: là où cela était possible, des formations classiques étaient converties en trajets numériques ou hybrides. La demande de formation évolue continuellement pour toujours être en ligne avec les besoins de l'entreprise.

Fluxys Belgium adopte le principe «bottom-up»: il est attendu des membres du personnel qu'ils prennent eux-mêmes les rênes de leur développement et de leur carrière. À cet effet, ils sont soutenus par leurs supérieurs.

Nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein

2021	2020	2019	2018	2018
3,72 <input checked="" type="checkbox"/>	3,42	6	6,14	6,23

En 2021, les collaborateurs ont suivi plus de 24 000 heures de formation. Près de la moitié des trajets avaient trait à la sécurité, à la technique (gaz) ou étaient spécifiques à la fonction. En outre, des trajets étaient également proposés pour renforcer les compétences personnelles, numériques et linguistiques. En raison notamment de la pandémie, les collaborateurs se sont rapidement habitués à la nouvelle façon de suivre des formations.

Par le biais de notre gestion des performances, des trajets de développement et d'un processus annuel de révision des talents, nous souhaitons aligner les compétences de nos collaborateurs sur les besoins de l'entreprise afin que celle-ci puisse évoluer, innover et mener à bien sa stratégie axée sur la transition énergétique. C'est dans le même esprit que nous stimulons la mobilité interne et accordons la priorité à des candidats internes pour de nouvelles fonctions ou appels à candidatures. Le développement international de la société mère Fluxys offre aussi aux collaborateurs des opportunités d'évolution de carrière.

Sens du travail et employeur de choix

Fluxys Belgium est un employeur attractif. L'entreprise attache une grande importance à la familiarisation de son personnel avec le contexte et les défis de l'entreprise. C'est ce qui permet de renforcer leur engagement autour de la vision, de la stratégie et des objectifs de l'entreprise. Par le biais de plusieurs canaux, nous fournissons des efforts particuliers afin que les collaborateurs comprennent mieux les changements dans le monde de l'énergie, la manière dont l'entreprise adapte sa stratégie et ses objectifs en fonction de ces changements, et ce que ces objectifs signifient pour chacun.

Sur la base des objectifs d'entreprise, Fluxys Belgium établit ses besoins futurs en personnel afin de déterminer les compétences dont elle a besoin aujourd'hui et dont elle aura besoin demain. Cela implique une approche en matière de recrutement durable et orientée vers l'avenir : nous voulons que notre offre en tant qu'employeur donne un sens au travail en échange du dynamisme, des compétences et de l'expertise des travailleurs. Notre raison d'être est l'axe central pour trouver la bonne adéquation entre notre entreprise et les futurs collaborateurs.

Comment changerez-vous le monde ?

Notre chasse aux talents continue. Notre nouvelle campagne multimédia nous permet de nous démarquer sur un marché de l'emploi hyper-compétitif et de convaincre des talents à nous aider à construire le monde neutre en carbone de demain.

Contrairement aux années précédentes, en raison de la pandémie persistante du coronavirus, nous n'avons pas pu organiser d'événements physiques de recrutement et établir des contacts directs avec des candidats. Nous sommes passés par des canaux numériques pour attirer de nouveaux talents et effectuer le processus de recrutement avec les candidats. Ce fut une réussite : les recrutements (63 collaborateurs) sont restés stables et la mobilité interne (71 collaborateurs) s'est également poursuivie sans problème.

Indicateurs

	2021	2020	2019	2018
Membres du personnel	884	876	868	862
Femmes	157	155	154	150
Hommes	727	721	714	712
Ratio femmes/hommes	18:82	18:82	18:82	17:83
Temps plein	773	754	746	745
Temps partiel	111	122	122	117
Ratio temps plein/temps partiel	87/13	86/14	86/14	86/14
Contrat à durée indéterminée	866	857	844	837
Contrat à durée déterminée	18	19	24	25
Ratio contrat à durée indéterminée/à durée déterminée	98/2	98/2	97/3	97/3
Mobilité interne	71	69	70	39
Engagements	63 <input checked="" type="checkbox"/>	59	63	52
Départs (y compris les fins de contrats et départs à la retraite)	62 <input checked="" type="checkbox"/>	58	56	61
Ratio départs	3,2%	3,3%	3,7%	4%
Nombre moyen de jours* de formation par équivalent temps plein	3,72* <input checked="" type="checkbox"/>	3,42*	6	6,14

*Nombre de jours de formation limité en 2020 et 2021 en raison des mesures corona.

Les données sur le personnel sont calculées différemment que les années précédentes afin de donner une image plus pertinente de la population active de notre entreprise. Les chiffres sont basés sur le collaborateurs actifs de Fluxys Belgium et Fluxys LNG. Les collaborateurs non-actifs, comme les collègues absents pour cause de maladie de longue durée, ne sont pas repris dans les chiffres. Sauf mention contraire, les chiffres reflètent le nombre de membres du personnel et non les équivalents temps plein.



Sécurité, santé et bien-être au travail



Approche

Des travailleurs en bonne santé, motivés et heureux forment le moteur de notre entreprise. Cette approche constitue un pilier central de notre politique en matière de Sécurité, de Santé et d'Environnement (Politique HSE) que nous considérons comme une responsabilité partagée et un engagement commun de la part de l'entreprise et de ses travailleurs.

- Fluxys s'engage à investir dans le bien-être et la sécurité au travail ainsi que dans la prévention des incidents
- les employés et les contractants ont la responsabilité individuelle de se montrer à la hauteur de cet engagement dans leurs actions
- nous apportons en permanence des améliorations afin de renforcer toujours plus notre culture de la sécurité

Risques connexes

Risque

Les circonstances et événements susceptibles de nuire aux travailleurs. Il peut s'agir de maladies ou d'autres problèmes de santé, d'effets sur la santé mentale ou de lésions corporelles.

Contrôles et mesures

- Politique active en matière de sécurité, de santé et d'environnement
- Organes de concertation
- Politique en matière d'absentéisme
- Feeling Good@Fluxys
- Plan global de prévention
- Accompagnateurs externes à disposition

Organes de concertation

Fluxys Belgium dispose de plusieurs organes où la sécurité, le bien-être et la santé des travailleurs et des contractants sont abordés et développés.

Service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT)

Le SIPPT veille à la bonne application de la législation en matière de bien-être, de politique de prévention et des obligations légales en matière de sécurité des personnes. Ce service fournit également aux travailleurs toutes sortes d'informations sur la sécurité et le bien-être au travail par le biais de différentes publications.

Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)

Le CPPT est un organe de concertation entre les travailleurs, l'employeur et la ligne hiérarchique qui se réunit sur base mensuelle pour aborder des questions et problèmes relatifs au bien-être du personnel. Ce comité formule des propositions concernant, entre autres, la politique de prévention des accidents, incidents et maladies professionnelles, le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

Le CPPT réalise également des visites régulières dans les installations de Fluxys Belgium comptant du personnel et participe à des analyses d'accidents et d'incidents graves. Au sein du CPPT, il existe plusieurs groupes de travail *ad hoc* relatifs à des thèmes spécifiques comme les vêtements de travail.

Concertation paritaire locale

La Concertation paritaire locale est un organe de concertation entre les délégations syndicale et patronale au niveau local. Il a pour but de prendre le pouls au niveau local et de proposer des solutions qui ne relèvent pas de la compétence exclusive d'autres organes de concertation.

CCT 90

En outre, la convention collective de travail CCT 90 encourage financièrement les collaborateurs à atteindre des objectifs communs spécifiques ayant trait à la santé et au bien-être et visant la réduction des émissions de gaz à effet de serre de Fluxys Belgium, entre autres.

Plan global de prévention et risques psychosociaux

Le Plan global de prévention 2022-2026 met l'accent sur la sécurité au travail et des processus, mais aussi sur la prévention des risques psychosociaux, le bien-être, la santé et les déplacements. Chaque accident est analysé et notre conseiller en prévention ainsi que les responsables sur le terrain prennent des mesures pour éviter qu'il ne se reproduise.

Le plan accorde également une attention particulière à l'implication dans le nouveau travail hybride. En outre, l'entreprise mise sur l'apprentissage en continu, plus précisément sur l'utilisation de notre infrastructure pour transporter d'autres molécules comme l'hydrogène et le CO₂.

En 2021, 13 accidents du travail ont été enregistrés, dont 11 accidents avec incapacité pour un total de 311 jours d'absence. Le taux de fréquence des accidents était de 7,84 et le taux de gravité de 0,22.

Selon les chiffres obtenus des contractants, 10 accidents du travail se sont produits chez des contractants de Fluxys Belgium, dont 6 avec incapacité de travail.

Fluxys est également attentive aux risques inhérents aux déplacements de ses collaborateurs. En 2021, nous avons ainsi organisé des ateliers interactifs autour de la sécurité routière. Les participants ont reçu des informations et des conseils essentiels sur les déplacements en toute sécurité et durables, tant à vélo qu'en voiture.

Absentéisme pour maladie

Fluxys souhaite offrir un environnement de travail sûr et sain à ses collaborateurs pour qu'ils s'y sentent bien. En mesurant et en assurant le suivi de l'absentéisme pour maladie, nous pouvons disposer d'une image objective de la santé générale des collaborateurs. Le taux d'absentéisme pour maladie est plus élevé qu'en 2020, mais reste inférieur à la moyenne du marché belge. 48% des collaborateurs n'ont pas été absents pour cause de maladie en 2021.

En outre, Fluxys assure un accompagnement actif des collaborateurs, tant pendant leur maladie qu'à l'approche de leur retour et après la reprise du travail. Un accompagnement et un soutien individuels sont aussi possibles. Cet accompagnement est basé sur des contacts réguliers et une collaboration entre le travailleur, son responsable, le service HR et le service (interne et externe) pour la prévention et la protection au travail.

Approche préventive en matière de santé

À travers les différentes initiatives, nous travaillons préventivement à la santé de nos collaborateurs. Dans ce cadre, nous accordons également une attention particulière à la santé mentale de nos collaborateurs. En 2021, différentes actions visant à soutenir les collaborateurs en matière de bien-être mental et de résilience ont ainsi été entreprises.



walking
together
with heart 

Avec leurs collègues des autres entreprises du groupe Fluxys, nos collaborateurs ont parcouru un total de 180 000 km à pied en 2 mois et demi au printemps, ce qui équivaut à faire 4,5 fois le tour de la Terre. Compte tenu de ces beaux résultats, Fluxys Belgium a fait un don de 10 000 euros à la Ligue Cardiologique Belge.

L'initiative a motivé de nombreux collaborateurs à rester actifs en période de coronavirus, à partager des photos et à participer à des « promenades Fluxys ». Plusieurs collègues ont également pris part à des courses à pied : les 20 km de Bruxelles et les 10 miles d'Anvers.

Formations à la sécurité, le bien-être et la santé

Fluxys travaille avec différentes plateformes d'e-learning afin de rappeler périodiquement les règles générales de sécurité à ses travailleurs et à ceux des contractants. Tout collaborateur qui vient travailler sur un chantier ou dans une installation de Fluxys devra parcourir le module de formation à distance et démontrer qu'il connaît les règles générales de sécurité.

En 2021, des ateliers ont été organisés sur la sensibilisation aux risques, le comportement et plus spécifiquement les risques d'exposition aux fumées de soudage, à la poussière et aux métaux lourds. Les collaborateurs ont été sensibilisés à l'importance du port d'une protection respiratoire.

Près de la moitié des heures de formations suivies par nos collaborateurs concernaient des formations techniques (gaz), de sécurité ou spécifiques à la fonction.



stepin.

725 membres du personnel devenus actionnaires

Fin 2021 et début 2022, les membres du personnel de Fluxys Belgium ont à nouveau eu la possibilité d'acheter des actions non cotées en bourse de la société mère Fluxys. Ce fut un vrai succès et un signe d'engagement et de confiance : 725 membres du personnel de Fluxys sont entre-temps devenus actionnaires du groupe.

Une grande campagne d'engagement

En 2021, Fluxys a continué à mener de grandes campagnes en matière de santé et de bien-être ainsi que des campagnes d'implication et d'engagement des collaborateurs, en mettant l'accent sur plusieurs dimensions.

Pour la deuxième année consécutive, la pandémie a eu un impact sur le travail. Les collaborateurs dont la fonction le permettait ont travaillé un maximum à domicile pendant certaines périodes. Les collaborateurs opérationnels dont la présence était requise travaillaient selon une nouvelle organisation du travail pour assurer la continuité des services. Cela a donné lieu à de nouvelles manières de travailler et de collaborer dans un environnement de travail et une organisation du travail modifiés.

New way of working

Avec les collaborateurs et partenaires sociaux, une nouvelle façon de travail a été élaborée pour les collaborateurs dont la fonction permet le travail à domicile. Ils ont la possibilité de travailler davantage à domicile : jusqu'à deux jours par semaine.

Outre le travail à domicile, l'attention est également portée au travail hybride. Comment rester en contact avec les collègues, collaborer, échanger des informations, etc. lorsqu'on ne vient plus au bureau tous les jours ?

Dans une prochaine phase, nous évaluerons aussi les possibilités pour les collaborateurs ayant des difficultés en télétravail.

Nous envisageons également un autre aménagement des bureaux. Dans le monde de l'entreprise en général, la fonction du bureau tend de plus en plus à évoluer d'un simple espace de travail à un espace de rencontre. Cette tendance résulte des expériences vécues pendant cette pandémie prolongée.

Feeling Good@Fluxys

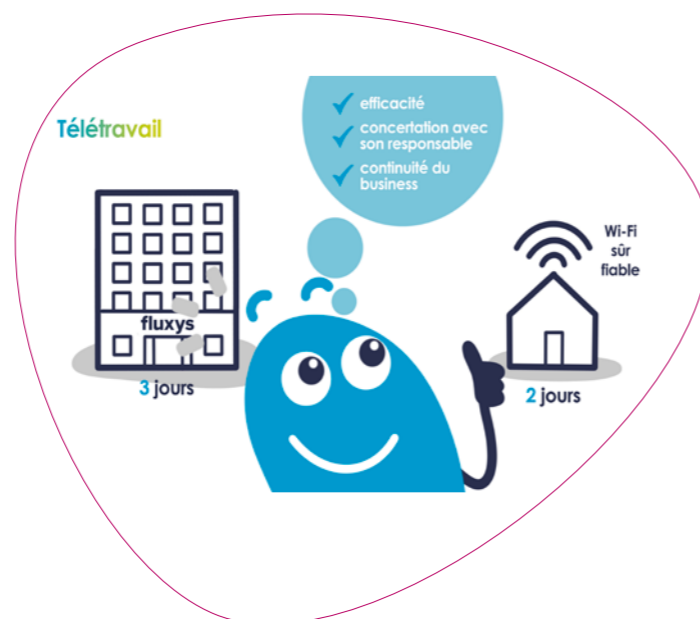
Les collaborateurs qui éprouvaient des difficultés ou qui avaient simplement besoin de discuter pouvaient contacter un bureau-conseil en matière de bien-être. Le SEPPT Attentia assurait un soutien psychologique et ergonomique et prodiguait des conseils. Le SIPPT a également soutenu les collaborateurs dans cette nouvelle situation et a lancé plusieurs communications sur le travail à domicile et sur la manière de prendre soin de soi. Les collaborateurs qui avaient recours à une aide psychologique externe pouvaient compter sur une intervention de la part de Fluxys Belgium.

Fit@Fluxys

Des séances d'exercices en ligne encadrées par un coach sportif professionnel ont été organisées : le message principal était qu'il fallait se dégourdir régulièrement les jambes.

Healthy@Fluxys

Pour optimiser le travail à domicile, les collaborateurs ont pu solliciter des ergocoaches qui ont fourni des conseils sur la position assise correcte et l'alternance nécessaire entre travail assis et travail debout.



Indicateurs

	2021	2020	2019	2018
Incapacité de travail du personnel				
Nombre d'accidents du travail avec plus d'un jour d'incapacité	11 <input checked="" type="checkbox"/>	9	15	12
Taux de fréquence (nombre d'accidents du travail divisé par le nombre d'heures travaillées)	7,8 <input checked="" type="checkbox"/>	6,4	11	8,9
Taux de gravité (nombre de jours d'absence divisé par le nombre d'heures travaillées)	0,22 <input checked="" type="checkbox"/>	0,15	0,12	0,26
Incapacité de travail des contractants				
Nombre d'accidents du travail avec plus d'un jour d'incapacité	6 <input checked="" type="checkbox"/>	6	10	8

90% de plaisir au travail

À l'automne, nous avons mené l'enquête VIBES pour mesurer l'implication et le bien-être des collaborateurs. 87% du personnel ont participé.

Nous avons demandé comment les collaborateurs se sentaient chez Fluxys. Comment ils percevaient leur travail ? Variétés des tâches, information suffisante, relation avec le supérieur et les collègues, participation, etc.

On leur a également demandé leur ressenti au travail. Les collaborateurs trouvent-ils du plaisir dans leur travail, se sentent-ils impliqués, éprouvent-ils du stress ou se sentent-ils sous pression ?

76% des collaborateurs se sentent impliqués à très impliqués et 90% ont du plaisir au travail. La charge de travail semble être un point d'attention.

Les résultats ont été abordés dans toutes les équipes et avec les syndicats. Sur base de ce feed-back, nous voulons entreprendre des actions qui contribuent à l'implication et au ressenti des collaborateurs au travail.

vibes.

Dialogue social



Approche

Un climat social serein est essentiel à la cohésion au sein de l'entreprise et au développement des activités. C'est la raison pour laquelle Fluxys Belgium poursuit un dialogue social transparent et constructif avec l'ensemble des travailleurs, les membres du Conseil d'entreprise, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, la délégation syndicale et les représentants des cadres.

Sous forme numérique

Compte tenu des mesures liées au coronavirus, Fluxys Belgium a organisé le dialogue social sous forme numérique. En plus de la fréquence habituelle, plusieurs moments de concertation supplémentaires ont été organisés avec la représentation du personnel pour adapter les mesures selon les directives des autorités.



Diversité



Approche

Fluxys Belgium encourage la diversité sans appliquer de quotas de discrimination positive. La politique du personnel de Fluxys Belgium se base sur les compétences des personnes. L'ouverture à d'autres réalités, aux idées d'autres personnes et aux différences individuelles est une exigence fondamentale attendue de chaque collaborateur et systématiquement évaluée lors de la procédure de sélection.

Risques connexes

Risque

Un manque de diversité du personnel peut conduire à une organisation d'entreprise qui ne dispose pas des compétences, des talents et de l'expérience nécessaires.

Contrôles et mesures

Une politique en matière d'égalité des chances qui encourage la diversité en promouvant l'équité, le mérite, l'évolution personnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la co-responsabilité.

Favoriser la diversité lors des engagements

Via la communication relative à l'Employer branding, Fluxys Belgium entend stimuler la diversité et la complémentarité des profils afin que les candidats d'origines, d'opinions ou de préférences différentes se sentent les bienvenus.

En ce qui concerne la diversité au sein du Conseil d'administration de Fluxys Belgium, la loi Gaz (article 8/3) prévoit qu'au moins un tiers de ces membres doivent être des membres d'un sexe différent de celui des autres membres.

Diversité également en termes d'expérience

Fluxys Belgium accorde également une grande attention à la diversité en termes d'expérience. Cette approche se traduit, par exemple, par le recrutement continu de jeunes avec une expérience professionnelle très limitée voire aucune (Premier emploi).

En 2021, 63 nouveaux collaborateurs ont été engagés. 10 collègues avaient, lors de leur recrutement, une expérience professionnelle limitée ou moins d'opportunités sur le marché du travail.

Les mêmes critères pour tous

Les critères de rémunération, d'évaluation, d'évolution de carrière, de formations et d'équilibre vie professionnelle/vie privée sont les mêmes pour les collaborateurs masculins et féminins. La différence au niveau du salaire de base moyen entre les hommes et les femmes résulte du niveau et du type de fonction, ainsi que de la répartition entre les anciennes et les nouvelles conditions salariales.

Indicateurs

	2021	2020	2019	2018
	884	876	868	862
Engagements				
< 30 ans	54% <input checked="" type="checkbox"/>	49%	40%	60%
30-50 ans	41% <input checked="" type="checkbox"/>	44%	51%	36%
> 50 ans	5% <input checked="" type="checkbox"/>	7%	9%	4%
Hommes	75% <input checked="" type="checkbox"/>	69%	68%	71%
Femmes	25% <input checked="" type="checkbox"/>	31%	32%	29%
Départs				
< 30 ans	32% <input checked="" type="checkbox"/>	28%	28%	33%
30-50 ans	61% <input checked="" type="checkbox"/>	62%	56%	56%
> 50 ans	7% <input checked="" type="checkbox"/>	10%	16%	11%
Hommes	79% <input checked="" type="checkbox"/>	83%	69%	69%
Femmes	21% <input checked="" type="checkbox"/>	17%	31%	31%
Cadres				
< 30 ans	10%	9%	6%	5%
30-50 ans	55%	57%	63%	64%
> 50 ans	35%	34%	31%	31%
Hommes	85%	87%	86%	87%
Femmes	15%	13%	14%	13%
Barémisés				
< 30 ans	8%	6%	7%	7%
30-50 ans	46%	49%	52%	57%
> 50 ans	46%	45%	41%	36%
Hommes	81%	80%	81%	80%
Femmes	19%	20%	19%	20%
Management				
< 30 ans	0%	0%	0%	0%
30-50 ans	25%	39%	50%	45%
> 50 ans	75%	61%	50%	55%
Hommes	89%	89%	89%	85%
Femmes	11%	11%	11%	15%
Conseil d'administration				
< 30 ans	0%	0%	0%	0%
30-50 ans	25%	18%	18%	20%
> 50 ans	75%	82%	82%	80%
Hommes	65%	68%	68%	65%
Femmes	35%	32%	32%	35%
Ratio salaire de base moyen				
Hommes	100% <input checked="" type="checkbox"/>	100%	100%	100%
Femmes	91% <input checked="" type="checkbox"/>	93%	91%	89%

Les données relatives au personnel ont été calculées différemment que les années précédentes. Les chiffres sont basés sur le personnel actif de Fluxys Belgium et de Fluxys LNG. Le personnel non actif, tel que les

collègues malades de longue durée, n'est pas inclus dans les chiffres. Sauf indication contraire, les chiffres concernent le nombre de personnes et non les équivalents temps plein.

Questions relatives à des données financières ou comptables

Filip De Boeck

+32 2 282 79 89 – filip.deboeck@fluxys.com

Contact presse

Laurent Remy

+32 2 282 74 50 – laurent.remy@fluxys.com

Création et réalisation

www.chriscom.eu

Photographie

David Samyn, Will Anderson (Badger Productions), Johan Van Droogenbroeck, Wim Robberechts, Dries Van den Brande, Dunkerque LNG – HappyDay, DNV Spadeadam test facility, Titan LNG, Philip Vanoutrive

Fluxys Belgium

Avenue des Arts 31 – 1040 Bruxelles

+32 2 282 72 11 – www.fluxys.com/belgium

TVA BE 0402.954.628 – RPM Bruxelles

D/2022/9484/2

Éditeur responsable

Erik Vennekens

Avenue des Arts 31 – 1040 Bruxelles

Ce rapport financier annuel est également disponible en néerlandais et en anglais. Pour en obtenir un exemplaire, contactez le département Communication : communication@fluxys.com



<https://be.linkedin.com/company/fluxys>



@FluxysBelgiumFR



shaping together
a bright energy
future