



Wie realisiert SD Worx nachhaltiges Unternehmertum?
Bericht zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung 2016

Inhalt

Wie realisiert SD Worx nachhaltiges Unternehmertum?	3
I. Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung laut SD Worx	4
1. Flexibilität in Struktur und Lösungen	4
2. Herausforderungen und Zielsetzungen	6
a) <i>People</i>	6
b) <i>Planet</i>	6
c) <i>Profit</i>	6
3. Unsere Stakeholder	7
<i>Andere Stakeholder, andere Erwartungen</i>	7
4. Unternehmenskultur, Ethik und Compliance	7
a) <i>Konstruktive Zusammenarbeit</i>	7
b) <i>Strategie mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit</i>	7
c) <i>Ethik-Code</i>	7
5. Über diesen Bericht	9
a) <i>Global Compact</i>	9
b) <i>GRI setzt Standards im Bereich Nachhaltigkeit</i>	9
II. Die CSR-Initiativen von SD Worx 2016	10
1. People	10
2. Planet	24
3. Gewinn	26
Addendum 1	28
Die Umsetzung der zehn Leitprinzipien des UN Global Compact bei SD Worx	28
Addendum 2	33

Wie realisiert SD Worx nachhaltiges Unternehmertum?

Bericht zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung 2016

<Vorwort>

<G4-1>

Wie alle anderen Unternehmen ist auch SD Worx in einer Umgebung tätig, in der verschiedene Menschen und Organisationen aktiv sind. Gesellschaftliches Engagement, solide Unternehmensführung und unternehmerische Gesellschaftsverantwortung sind Schlüsselwörter bei allen Aktivitäten von SD Worx. Wir gehen stets korrekt mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Partnern und der Gesellschaft um.

Zudem ist uns bewusst, dass wir teilweise den Wohlstand, den wir als Unternehmen erzeugen, der Gesellschaft zu verdanken haben, in der wir aktiv sind. Daher unterstützt SD Worx strukturell unterschiedlichste gesellschaftliche Projekte sowohl auf nationaler als auch auf europäischer und internationaler Ebene.

Wir sind stolz auf die Tatsache, dass es auch unseren Mitarbeitern bewusst ist, dass wir als Unternehmen fest in der Gesellschaft verwurzelt sind. Sie wissen, wie fest wir in der Gesellschaft verankert sind und tragen dazu ebenfalls ihren Teil bei. Die Anregungen zu vielen unserer CSR-Initiativen stammen sogar von unseren Mitarbeitern. Diese begeisternde Einstellung schätzen wir besonders und fördern und unterstützen sie aktiv.

Über unser gesellschaftliches Engagement und die dazu gehörenden Aktionen kommunizieren wir offen mit der Umwelt, u. a. über diesen Bericht. Regelmäßige Berichte für die Stakeholder über unsere Leistungen im Bereich gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung bilden die Grundlage für einen konstruktiven und kontinuierlichen Dialog.

I. Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung laut SD Worx

1. Flexibilität in Struktur und Lösungen

a) Exzellenz durch eine ausgewogene HR-Politik <G4-3, G4-4>

Human Resources Management (HRM) ist unserer Meinung nach ein zentraler Antrieb innerhalb jedes Unternehmens. Mit einer ausgewogenen und anregenden HR-Politik können sich alle Talente innerhalb des Unternehmens optimal entfalten und Höchstleistungen erbringen. In diesem Denk- und Arbeitsumfeld – ‚excellence through balance‘ – lautet die Kernfrage: Erbringt das Unternehmen gute Leistungen und sind die Mitarbeiter zufrieden?

Entgeltberechnungen und Personalpolitik sind unser Kerngeschäft. Darüber hinaus entwickelte SD Worx ein breites Angebot, das alle HRM-Aspekte umfasst. Dank unserer flexiblen Struktur sorgen wir dafür, dass unsere Produkte und Dienstleistungen relevant sind und bleiben – für einen Markt in Bewegung.

b) Breites Angebot nach Maß für den Kunden

Mit einem ausgesprochen vielseitigen Angebot bedient SD Worx unterschiedliche Marktsegmente: von Start-ups über kleine und mittlere Unternehmen bis hin zu multinationalen Konzernen und dem öffentlichen Sektor. Für jede Zielgruppe stehen spezialisierte Mitarbeiter mit den passenden Tools und Methoden bereit.

Unsere HRM-Lösungen kombinieren Studien, Dienstleistungen, Schulungen, Automatisierung und Outsourcing nach Maß für den Kunden. Dabei werden professionelle Erfahrungen mit solidem Fachwissen kombiniert, und jederzeit ist die Unterstützung durch unsere Wissenszentren für den HR-Bereich und juristische Fragen sichergestellt. <G4-8>

c) SD Worx in Zahlen <G4-5, G4-6, G4-9>

Globale Abdeckung

mit eigenen Büros in Belgien (Hauptzentrale), Deutschland, Frankreich, Irland, Luxemburg, Mauritius, Niederlande, Österreich, Schweiz und UK

Payroll - Tax & Legal - HR

Member of
Payroll Services Alliance

 +70 Jahre
HR-Erfahrung

 3.900
Mitarbeiter

 4.250.000
Gehaltsabrechnungen/Monat

 63.000
Kunden

€ 397 Mio.
Umsatz 2016
(Ergänzung in Kürzel)

 sdworx

d) Strukturen und Arbeitsweise <G4-34, G4-38, G4-39>

- Hauptversammlung
- Vorstand
- Ausschüsse
 - Audit-Ausschuss
 - Vergütungs- und Ernennungsausschuss
 - Strategie-Ausschuss
 - CSR-Ausschuss
- Verwaltungsratsmitglied
- Executive Committee

Weitere detaillierte Informationen finden Sie [hier](#).

2. Herausforderungen und Zielsetzungen

a) People

Als HR-Dienstleister möchte SD Worx ein Vorbild für seine Kunden sein und im Bereich HR-Politik Maßstäbe setzen. Wir sorgen für eine optimale, anregende Arbeitsumgebung und ebensolche Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter. Zudem beteiligen wir uns an konkreten gesellschaftlichen Projekten. Dabei entscheiden unsere Mitarbeiter, welche Organisationen und Aktionen wir unterstützen.

b) Planet

Als Dienstleister hinterlässt SD Worx einen eher geringen ökologischen Fußabdruck. Unsere Gebäude (Strom, Wasser und Abfälle) sowie unser Fuhrpark sind die Posten, die sich am stärksten auf die Umwelt auswirken. Auf diese Bereiche konzentrieren wir daher auch unsere ökologischen Anstrengungen. Über jährliche Messungen und zielgerichtete Aktionen senken wir so weit wie möglich unseren Verbrauch und unsere Emissionen.

c) Profit

SD Worx wächst und erzielt Gewinne auf nachhaltige und ethisch vertretbare Weise. Einen Teil davon investieren wir wieder in die Gesellschaft (u. a. über soziale Projekte und Kunstausstellungen) und in die bestmöglichen Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter.

3. Unsere Stakeholder

Andere Stakeholder, andere Erwartungen

<G4-24, G4-25>

Die wichtigsten Stakeholder von SD Worx sind unsere Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, die Nachbarschaft und staatliche Stellen. Darüber hinaus sind noch mehr Einzelpersonen und Organisationen mit SD Worx verbunden: Unterstützer, Gegner, Partner in Zusammenarbeitsverbänden, Konkurrenten, Regulierungsbehörden, Aufsichtsbehörden und andere Organisationen wie sozio-kulturelle Verbände.

Jeder Stakeholder-Typ hat spezielle Erwartungen an SD Worx. Über eine Mapping-Methode wurde eine Matrix erstellt, auf der alle Interessenten nach ihrem Einfluss und dem Interesse, das sie an unserem Unternehmen haben, angeordnet sind. Die größte Erwartung unserer wichtigsten Stakeholder ist die Kontinuität unserer Dienstleistung. Über regelmäßige Kontakte zu unseren Stakeholdern bleiben wir über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden. Im Rahmen der CSR-Berichterstellung wird ein struktureller Dialog mit den Stakeholdern geführt.

4. Unternehmenskultur, Ethik und Compliance

a) Konstruktive Zusammenarbeit

Solide Unternehmensführung ist das Fundament von SD Worx. Dabei halten wir uns strikt an die Prinzipien des belgischen Corporate Governance Code. Konkret halten wir die klaren Richtlinien zur Zusammensetzung und Struktur der Führungsgremien, zur Art und Weise, wie Versammlungen abgehalten werden, und zum Umgang am Arbeitsplatz ein. Zusätzliche Eigenschaften für SD Worx sind Offenheit, Raum für Dialog und der Wille, auf allen Ebenen konstruktiv zusammenzuarbeiten.

b) Strategie mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit

Die Gesamtstrategie von SD Worx zielt auf nachhaltige Rentabilität und das Wachstum der Gruppe unter Berücksichtigung aller Stakeholder ab. Sowohl in Belgien als auch in den anderen Ländern, in denen wir tätig sind, haben wir konkrete Vereinbarungen mit den staatlichen Stellen zur Steuerung und Implementierung dieser Strategie getroffen.

Dabei zielt SD Worx auf eine effiziente und effektive Funktionsweise ab. Gleichzeitig respektieren wir stets die Prinzipien einer soliden Unternehmensführung. Kurz gesagt: Unsere Entscheidungsprozesse und -strukturen berücksichtigen ein verantwortungsbewusstes Unternehmertum. Dabei stehen im Mittelpunkt: Rechenschaftspflicht, Transparenz, ethisches Verhalten, Respekt gegenüber Beteiligten, Respekt gegenüber dem Gesetz, internationale Verhaltensnormen und Menschenrechte.

c) Ethik-Code

Neben einer Unternehmenskultur, die alle Stakeholder berücksichtigt, hält sich SD Worx an einen Ethik-Code. Dieser gilt für unsere Mitarbeiter und beschreibt die Normen für gute Unternehmensführung, die wir uns selbst auferlegen.

Innerhalb von SD Worx bilden die „InSPIRe“-Werte die Grundlage für das Unternehmen, für die

Ausübung unserer Geschäftstätigkeit sowie für unsere Art zu arbeiten:

- **Integrity**
- **Smart cooperation**
- **Passion**
- **Innovation**
- **Result**

Die Ethik-Charta erklärt deutlich, was die tägliche Umsetzung dieser Werte in der Praxis bedeutet. Unsere fünf grundlegenden Prinzipien für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit gehen von unseren Werten aus:

1. Die Führungsspitze des Unternehmens muss das Verhalten, das von den Mitarbeitern erwartet wird, selbst zeigen.
2. Die Strategie muss den ethischen Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sicherstellen.
3. SD Worx achtet auf ein Gleichgewicht zwischen dem ‚Wortlaut des Gesetzes‘ und der individuellen Beurteilung in speziellen Situationen.
4. Auf das Verschwimmen einer Grenze zwischen Arbeit und Privatleben muss eine Antwort gefunden werden.
5. Führungskräfte nehmen eine entscheidende Rolle ein.

5. Über diesen Bericht

<G4-13, G4-18, G4-23, G4-28, G4-29, G4-30, G4-19, G4-20, G4-21>

Dieser Bericht konzentriert sich auf die nachhaltige Vorgehensweise bei allen Prozessen und Tätigkeiten von SD Worx im Jahre 2016. Hiermit möchten wir unseren Stakeholdern noch mehr Einblicke in unsere Strategie der Nachhaltigkeit und unsere operative Vorgehensweisen gewähren. Der vorherige Bericht stammt aus dem Jahre 2015. SD Worx erstellt jedes Jahr einen Bericht über seine CSR-Anstrengungen gemäß den Anforderungen von Global Compact (siehe unten).

Dieser Bericht beschränkt sich geografisch auf die Auswirkungen und die Arbeitsweise unserer belgischen Niederlassungen mit Hauptsitz in Antwerpen. Im Berichtszeitraum kam es zu keinen signifikanten Veränderungen und es wurden keine Auszeichnungen vergeben.

Bei Fragen zu diesem Bericht können Sie sich wenden an annemarie.cootjans@sdworx.com.

a) Global Compact

<G4-15, G4-16>

Am 1. Januar 2013 trat SD Worx dem Global Compact Network bei. Global Compact (GC) wurde 2000 gegründet und ist eine Initiative der Vereinten Nationen (UN). Das Ziel besteht darin, Unternehmen, Gewerkschaften, wissenschaftliche Einrichtungen, die Zivilgesellschaft und UN-Organisationen zu verpflichten, zehn UN-Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einzuhalten. In einem Anhang beschreiben wir, wie SD Worx diese zehn Prinzipien einhält.

Derzeit hat GC gut 12.330 Teilnehmer aus über 170 Ländern. Bis 2020 soll die Zahl der Teilnehmer bei 20.000 liegen. Die Teilnehmer müssen jedes Jahr einen Entwicklungsbericht erstellen, während sie sich gleichzeitig darauf verlassen können, dass ihre CSR-Politik weltweit und von der UN unterstützt und anerkannt wird. Zudem können sie auf lokaler und internationaler Ebene Best Practices austauschen, Partnerschaften schließen und Geschäftskontakte knüpfen.

b) GRI setzt Standards im Bereich Nachhaltigkeit

<G4-15>

Dieser Bericht richtet sich nach den Prinzipien für die Erstellung von Berichten der „Global Reporting Initiative“ (GRI). Diese Non-Profit-Organisation bietet Unternehmen und Organisationen einen international anerkannten Rahmen für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten für die Bereiche Verwaltung, Wirtschaft, Soziales und Umweltschutz an. Gemäß den G4-Berichterstattungsgrundsätzen von GRI entspricht dieser Bericht der „Kern“-Option für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Die GRI-Referenztable wurde im Anhang aufgenommen.

II. Die CSR-Initiativen von SD Worx 2016

1. People

SD Worx ist ein HR-Dienstleister mit einem umfangreichen Angebot an Produkten und Dienstleistungen. Unser Humankapital ist und bleibt unsere größte Stärke. Dadurch werben wir kompetente Mitarbeiter mit einer großen Vielzahl an Begabungen, Hintergründen und Erfahrungen an. Bei dieser Mischung respektieren wir alle sozialen Rechte und Pflichten. Zudem schaffen wir optimale Bedingungen für Chancen, Entwicklung und Vielfalt.

1.1. Das Humankapital von SD Worx

a) Arbeiten bei SD Worx

Innerhalb unserer Organisation hat jeder Mitarbeiter einen zentralen Platz inne. Sein Fachwissen und seine Erfahrung sind die Garantie für bleibenden Erfolg. Denn nur, wenn unsere Mitarbeiter wachsen, gedeiht auch SD Worx. Daher zählt das Wohlbefinden jedes einzelnen Kollegen bei der Arbeit.

- „Erwelzijn“ (≈ Wohlbefinden in unserem Unternehmen): eine inspirierte Vorgehensweise für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter

Wir streben eine optimal anregende Arbeitsumgebung an, in der unsere Mitarbeiter jeden Tag unter optimalen Bedingungen ihre Arbeit ausführen können. Als Arbeitgeber sorgt SD Worx dafür, dass Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden feste Bestandteile der täglichen Unternehmensführung sind. Geschäftsführung, Management und Vorgesetzte sind verantwortlich für die praktische Umsetzung. Dieses Ziel nennen wir *erwelzijn* (das Wohlbefinden am Arbeitsplatz). Die Grundlage bilden unsere „InSPIRE“-Werte.

Diese Vorgehensweise bedeutet, dass alle Mitarbeiter und Vorgesetzten ihre jeweilige Verantwortung übernehmen. Dabei sorgen wir für:

- Unterstützung und Wertschätzung der Mitarbeiter
- Aktive Betreuung und Unterstützung von erkrankten Mitarbeitern
- Förderung der Wiedereingliederung von (längerfristig) erkrankten Mitarbeitern
- Vermeidung eines Krankheitsrückfalls

Bei den Ausfallzeiten streben wir ein Maximum von 3 % an. Wir setzen uns selbst zum Ziel, hierbei zu den belgischen Unternehmen mit den besten Leistungen zu zählen.

Unsere Politik wird zudem von den Präventionsberatern, dem Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz (CPBW) und dem externen Präventionsdienst unterstützt. Zusätzlich zur Bereitstellung eines Arbeitsarztes berät der externe Präventionsdienst auch zu Ergonomie, Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz.

Unter dem Nenner O2 setzen wir die Idee vom „gesunden Geist in einem gesunden Körper“ um. Mittlerweile zählt das O2-Projekt zur SD Worx Community. Dabei können Mitarbeiter selbst Initiativen rund um Gesundheit, Sport, Kultur und Gesellschaft starten. Die genehmigten Vorschläge werden dann finanziell und/oder logistisch von SD Worx unterstützt.

- *Gesund essen, Sport treiben und arbeiten*

2013 schlossen wir eine Partnerschaft mit FitClass (ab 2017 „De Gezonde Zaak“). Unsere Mitarbeiter können dort in Antwerpen tagsüber Sport auf qualitativ hochwertigen Geräten treiben. Zudem erhalten SD Worx-Mitarbeiter in allen belgischen Sportzentren von FitClass eine kostenlose Fit-Beratung – über Bewegung und Ernährung – sowie ein monatliches Fit-Programm zum Vorzugspreis. Auch die Familienmitglieder von SD Worx-Mitarbeitern erhalten einen Rabatt auf den Abo-Preis.

Im Rahmen der Risiken, die mit langer Arbeit am Bildschirm zusammenhängen, wird jedem SD Worx-Mitarbeiter im 5-Jahres-Rhythmus eine medizinische Vorsorgeuntersuchung beim externen Präventionsdienst angeboten. Ab ihrem 40. Lebensjahr können die Mitarbeiter alle 2 Jahre einen umfangreicheren medizinischen Check durchführen lassen, der in Zusammenarbeit mit dem Universitair Ziekenhuis Antwerpen erfolgt.

Zur Optimierung von Arbeitsplätzen und zur Vorbeugung körperlicher Beschwerden werden sowohl pro-aktiv als auch auf Wunsch ergonomische Arbeitsplatz-Analysen durchgeführt.

- *Move@work!*

Bei der Arbeit sitzen wir häufig stundenlang am Schreibtisch und das ist die Ursache von vielen gesundheitlichen Beschwerden wie Nacken- und Rückenproblemen, Übergewicht, Osteoporose, Diabetes und Herz- und Gefäßerkrankungen. Mit der Move@work-Kampagne laden wir die Mitarbeiter ein, sich bei der Arbeit mehr zu bewegen. Am 6. Oktober 2016 starteten wir Move@work mit einem ersten Thema: Bleiben Sie bei Meetings einfach stehen!

Ein Meeting im Stehen ist nicht nur gesünder, sondern erweist sich auch als effizienter. In Antwerpen statteten wir einige Besprechungsräume mit Stehtischen aus. Mitarbeiter aus anderen Büros können einen dieser Räume buchen. Anschließend stellten wir im Rahmen von Move@work auch „Desk-Bikes“ auf, mit denen am Schreibtisch geradelt werden kann. So regen die Mitarbeiter die Durchblutung ihrer Muskeln an und Produktivität und Kreativität erhalten einen richtigen Schub.

Und schließlich können die Mitarbeiter tolle Apps und Tipps rund um mehr Bewegung mit ihren Kolleginnen und Kollegen auf einer speziell entwickelten Plattform teilen.

- *Der Vielfalt eine Chance geben!*

SD Worx steht jedem Menschen gegenüber offen. Diskriminierung – in welcher Form oder aus welchem Grund auch immer – hat bei uns keinen Platz. Jeder Bewerber bekommt eine Beurteilung, die nur auf seinen Kompetenzen und seiner Motivation beruht. Gleichzeitig glauben wir nicht an positive Diskriminierung oder an die Einführung von Quoten. Unser Mitarbeiterbestand weist eine ausgewogene Mischung auf, was Alter, Herkunft, Geschlecht, Weltanschauungen usw. betrifft.

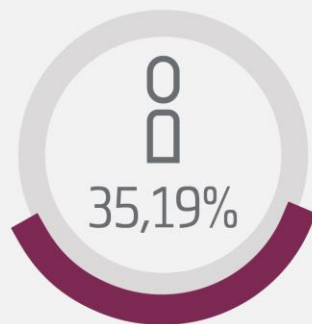
Dennoch bleibt die Quote an Einstellungen von Personen aus benachteiligten Gruppen eher gering. Der Mindestabschluss bei SD Worx liegt auf dem Niveau A1, und es ist leider immer noch soziologische Realität, dass sich auf diesem Niveau nur eine begrenzte Anzahl an Bewerbern aus benachteiligten Gruppen findet.

- Respekt für Grundrechte und Gesetzgebung

SD Worx achtet auf das Garantieren der Menschenrechte innerhalb des eigenen Unternehmens. Menschenrechte sind die grundlegenden Rechte, die für alle gelten. Sie umfassen u. a. bürgerliche und politische Rechte, Freiheit der Meinungsäußerung, soziale und kulturelle Rechte sowie das Recht auf Gesundheit und Bildung. Die gesamte (inter)nationale Gesetzgebung auf dieser Ebene halten wir genauestens ein.

So beugen wir Beihilfe zu Menschenrechtsverletzungen vor, vermeiden Diskriminierung und schützen schwächere Gruppen. Bei SD Worx werden bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte jederzeit respektiert.

Profil von SD Worx Belgien (2016)



Männer



Frauen



Altersgruppen

<25 Jahre	2,30%
25-29 Jahre	13,24%
30-34 Jahre	18,18%
35-39 Jahre	20,59%
40-44 Jahre	16,67%
45-49 Jahre	12,01%
50-54 Jahre	8,81%
55+ Jahre	8,19%



Dienstaltergruppen

<1 Jahre	10,27%
1-5 Jahre	27,83%
6-10 Jahre	25,42%
11-15 Jahre	13,19%
16-20 Jahre	11,17%
21-30 Jahre	7,01%
31-40 Jahre	4,43%
>40 Jahre	0,67%



8,33%
Personal-
fluktuation



328 neue
Stellenangebote
im Jahr 2016

- Arbeitsbedingungen – wie nach unseren eigenen Empfehlungen

Bestimmend für die Arbeitsbedingungen innerhalb von SD Worx sind:

- Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse
- Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit
- Sozialer Dialog
- Gesundheit und Sicherheit
- Persönliche Entwicklung

Als führender HR-Dienstleister spricht es für sich, dass wir die HR-Prinzipien in der Praxis auch selbst anwenden. Wir investieren umfassend in unsere Mitarbeiter. Strategien und Aktionspläne für den Zustrom (Anwerbungspolitik), die Fluktuation (Kompetenzmanagement) und das Ausscheiden (Verabschiedungspolitik) zählen zu unserer strukturierten Vorgehensweise.

- Größeres Team aus Vertrauenspersonen

Mitarbeiter, die bei der Arbeit Schwierigkeiten erleben, können sich jederzeit an eine Vertrauensperson wenden. Diese hört unvoreingenommen zu, stellt die richtigen Fragen und hilft bei der Ausarbeitung einer Lösung. Im Juni 2016 wurde im Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz entschieden, das Team der Vertrauenspersonen von drei auf fünf zu vergrößern.

- Future of Work, auch bei SD Worx

SD Worx hat als HR-Dienstleister eine starke Vision davon, wie der Arbeitsplatz der Zukunft aussehen wird, und diese Überzeugung tragen wir auch nach außen. Unserer „Future of Work“-Philosophie liegen drei grundlegende Prinzipien zugrunde:

1. **Autonomie:** Ort- und zeitunabhängiges Arbeiten spielt bei der „Future of Work“ eine wichtige Rolle.
2. **Zusammenarbeit:** Dank der Digitalisierung können die Mitarbeiter untereinander und mit Kunden zusammenarbeiten und Wissen teilen, was einen besseren Kundenservice zur Folge hat.
3. **Arbeiten auf Grundlage der eigenen Stärken:** Mitarbeiter erbringen optimale Leistungen, wenn der Inhalt ihrer Arbeit auf ihre individuellen Stärken und Qualitäten abgestimmt wird.

Mit dieser Vorgehensweise inspirieren wir andere Unternehmen. Wir wenden diese Prinzipien auch selbst an: Bei SD Worx kann bereits seit 2012 ortsunabhängig gearbeitet werden. Jahr für Jahr steigt die Anzahl der Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten.

Zudem bietet SD Worx auch „activity-based workplaces“ (ABW) an. Dabei haben die Mitarbeiter keinen festen Schreibtisch mehr, sondern suchen sich je nach der Aufgabe, die sie erledigen müssen, einen geeigneten Arbeitsplatztyp aus. So können sie sich u. a. in einen ruhigen Raum zurückziehen oder in

einem Gruppenraum oder einer Lounge arbeiten.

Die Mitarbeiter äußern sich einstimmig positiv. Auch die Vorteile sind enorm. So bekommen die Mitarbeiter mehr Autonomie und fühlen sich enger mit ihren Kunden verbunden. Die Mitarbeiter gewinnen zudem Zeit, was zu einem besseren Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben führt. Sie können sich besser konzentrieren und sind sich ihrer Aufgaben und Tätigkeiten deutlich bewusster. Ihre Produktivität steigt, sie arbeiten besser zusammen, teilen mehr Ideen und Fähigkeiten. Letztlich genießen sie ihre Arbeit deutlich mehr. Und außerdem senken wir dank der Telearbeit den CO₂-Ausstoß beim Pendlerverkehr.

- Stimme der Mitarbeiter

Die geringe Personalfuktuation (8,33 % im Jahr 2016, eine Abnahme von 8,78% im Vergleich zu 2015) zeigt eine hohe Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Auch befragten wir regelmäßig unsere Mitarbeiter über Zufriedenheitsumfragen nach ihrer Meinung zu unserer HR-Politik. 2016 haben wir ein digitales Tool entwickelt: Pulse. Damit können Arbeitgeber die Stimmung unter den Arbeitnehmern erfassen. Über eine App auf dem Smartphone werden den Mitarbeitern regelmäßig einige einfache Fragen gestellt, die sie sehr schnell beantworten können. Für Arbeitgeber ist diese Info in Echtzeit sehr interessant: Sie erhalten ein genaues Bild von der aktuellen Situation unter den Arbeitnehmern. So können Sie schneller regulierend eingreifen, wenn der Arbeitsdruck beispielsweise zu sehr ansteigt oder eine Maßnahme nicht den erhofften Effekt hat. Die Mitarbeiter beteiligen sich anonym, die Daten werden niemals auf individueller Ebene analysiert. Bevor wir Pulse auf den Markt gebracht haben, haben wir das Tool intern getestet. Die Ergebnisse werden erst im Laufe von 2017 vollständig verfügbar sein.

Als schnell wachsendes Unternehmen versucht SD Worx, jeden Mitarbeiter und jede Abteilung bei unserer nachhaltigen Art der Unternehmensführung einzubeziehen. Bei der Stimulierung des Engagements spielen Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Darum widmen wir in den HR-Schulungen für Führungskräfte der Sensibilisierung der Teams für die Unternehmens- und Nachhaltigkeitspolitik große Aufmerksamkeit.

b) Lieferanten und Partner von SD Worx

<G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6, G4-HR10, G4-SO9, G4-EN32>

Bei den eigenen Dienstleistungen von SD Worx können keine Gefahren und Menschenrechtsverletzungen auftreten. Darüber hinaus zielen wir auf eine offene und ehrliche Zusammenarbeit mit zuverlässigen und integeren Partnern, Zulieferern und Kunden ab.

Systematische Risikoanalysen für fast 61.000 Kunden in verschiedenen Ländern durchzuführen, ist praktisch unmöglich. Jedoch bitten wir strukturelle Partner, einen umfangreichen Fragebogen auszufüllen, bevor wir zusammenarbeiten. Mit wichtigen Zulieferern schließen wir konkrete Partnerschaften. Über ein gründliches Screening im Voraus stellen wir sicher, dass sie unsere sozialen Prinzipien teilen.

Für alle (potenziellen) Kunden und Lieferanten gilt: Sobald Grund zur Annahme besteht, dass die Partei nicht alle gesetzlichen Verpflichtungen einhält oder die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht beachtet, ist eine (weitere) Zusammenarbeit ausgeschlossen.

Im Ausland sind wir über feste Partnerunternehmen tätig, die SD Worx schrittweise einem eingehenden Screening unterzogen hat.

1.2. Für unsere Gesellschaft

a) SD Worx Fonds

Über den 1999 gegründeten SD Worx Fonds unterstützen wir konkrete Projekte von Organisationen finanziell und professionell, wobei diese Organisationen:

- Bedürftige direkt oder indirekt auf eine Beschäftigung vorbereiten
- Dafür sorgen, dass Bedürftige auf dem Arbeitsmarkt aktiv bleiben
- Dafür sorgen, dass Bedürftige nach einer Ausfallzeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können

So können sie vollwertig am Wirtschaftsleben beteiligt werden.

Drei strukturelle Partner des SD Worx Fonds

1/ Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville: Diese Initiative richtet sich mit dem Projekt ‚Espace Remobilisation‘ an Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und Menschen, die besondere Unterstützung benötigen, um Arbeit zu finden. Das Ziel besteht darin, ihnen sozial und professionell zu helfen, sich wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Die Organisation bietet dazu eine individuelle Betreuung, zielgerichtete Entwicklung von Perspektiven sowie relevante Schulungen für den Arbeitsmarkt vor Ort an.

www.missionlocalebxville.be

Fotoausstellung im Markiesgebouw in Brüssel

Vom 11.–25. Mai stellten Arbeitssuchende ihre Fotos in der Eingangshalle unseres Büros im Markiesgebouw in Brüssel aus. Diese Ausstellung entstand im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit der Organisation „Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville“.

Diese Ausstellung belebte die kulturelle Teilhabe einer schwächeren Bevölkerungsgruppe, zeichnete ein positives Bild von Arbeitssuchenden und war ein deutliches Zeichen gegen die Stereotypen und Vorurteile rund um die Arbeitslosigkeit. So wollte diese Ausstellung das Selbstwertgefühl einer benachteiligten Gruppe stärken.

2/ Azimut (Monceau-sur-Sambre): Diese Initiative fördert mit dem Projekt ‚Compétences e-tic et durables‘ die Gründung neuer Unternehmen. Sie bietet Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen von angehenden Unternehmern. Bei der Hälfte der unterstützten Personen handelt es

sich um Geringqualifizierte, die über 40 Jahre alt sind. Anschließend können sich die Teilnehmer selbstständig machen, jedoch auch Arbeit in einer Zusammenarbeitsgesellschaft finden. Azimut trägt dazu bei, dass ein Start-up-Unternehmen eine nachhaltige Grundlage erhält, auf der es sich weiter entwickeln kann.

www.azimut.cc

3/ Levanto (Antwerpen): Dieses Unternehmen der Sozialwirtschaft strebt einen integrativen Arbeitsmarkt an. Hier wird Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern geholfen, mit Hilfe von Betreuung, Schulungen, Arbeitserfahrung und Vermittlung mögliche Arbeitschancen zu entdecken und zu entwickeln.

www.levanto.be

„HOUT & JONG“

Seit 2006 arbeitet Levanto mit Jugendlichen aus dem Teilzeitunterricht. Diese zeigen nicht nur Schulunlust, auch Probleme ua. mit einer schwierigen familiären Situation, einer Aufenthaltsgenehmigung oder Mobbing in der Schule sind keine Ausnahmen. Dank der Unterstützung von Levanto entdecken sie, was eine Arbeitseinstellung beinhaltet und sie gewinnen wieder Selbstvertrauen.

Levanto konzentriert sich auf den Bausektor mit kleineren Renovierungs- und Tischler- oder Schreinerarbeiten. Bereits seit zwei Jahren – auch mit Unterstützung von SD Worx – werden so Designmöbel aus Recyclingholz hergestellt. Die Jugendlichen erfüllt es mit großem Stolz, ein konkretes und schönes Produkt herzustellen, das sie verkaufen können.

Gemeinsam mit Levanto und Carine Van Hee

Am 4. November 2016 wurde in der Brouwersvliet 2 die Ausstellung „Kwetsbaarheid & Transformatie“ (≈ Verletzlichkeit & Transformation) eröffnet, bei der die Künstlerin Carine Van Hee mit der Holzwerkstatt von Levanto zusammenarbeitete. Die Besucher erlebten, wie verletzlich farbenfrohe Kunst sein kann, und wie erfindungsreich die talentierten jungen Schreiner mit Holz umgehen. Die Ausstellung war bis einschließlich 30. November zu sehen.

4/ Neu im Jahr 2016: Jugendliche erhalten Chancen über den Fußballverein City Pirates Antwerpen

2016 waren wir über den SD Worx Fonds auch Sponsoren der City Pirates Antwerpen, eines gesellschaftlich engagierten Fußballvereins, der in verschiedenen Vierteln der Stadt aktiv ist. City Pirates Antwerpen zählt gut 1.000 Jugendspieler mit über 80 verschiedenen Nationalitäten. Die Spieler kommen häufig aus benachteiligten Familien und haben mit Lernrückständen zu kämpfen.

Jeder Spieler kann seine Fußballtalente entwickeln. Dabei gilt die Aufmerksamkeit dem Spiel, der Ernährung, einem Krafttraining und medizinischer Betreuung. Zudem engagiert sich der Fußballverein für die Verbesserung der sozialen Situation der Jugendlichen, u.a. über Streetworking, Haus- und Schulbesuche sowie gezielte Hausaufgabenbetreuung, um die Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt

vorzubereiten. So dient City Pirates als soziale Plattform, auf der Kinder und Eltern, Mitarbeiter, freiwillige Helfer und Sponsoren gemeinsam an einer besseren Stadt arbeiten.

b) Gemeinsam mit der „Karel de Grote Hogeschool“

Zusätzlich zu dieser Zusammenarbeit mit Partnern im Sozialbereich unterstützt der SD Worx Fonds schon seit vielen Jahren ein Projekt der **Karel de Grote Hogeschool (KdG)**: „*Förderung einer Gewinnung von Studenten mit einem anderen ethnisch-kulturellen Hintergrund sowie Förderung deren erfolgreichen Abschlusses*“. Anfänglich lag der Fokus auf Studenten ausländischer Herkunft, da Studien gezeigt hatten, dass sie geringere Erfolgchancen haben und im akademischen Bereich geringere Leistungen erbringen als inländische Studenten. Seit dem akademischen Jahr 2015/2016 wurde die Zielgruppe auf alle so genannten „Pionierstudenten“ ausgeweitet, also auf Studenten, die als erste Mitglieder ihrer Familie studieren und daher nicht auf Erfahrungen von Verwandten zurückgreifen können.

Wir unterstützen dabei verschiedene Initiativen:

- ‚Schrijf ze naar succes‘: Diese sozialpsychologische Intervention zielt auf eine Präsentation von Rollenmodellen und eine Steigerung des Studienerfolgs der Zielgruppe ab.
- Ein 5-tägiger Sommerkurs vor dem Start des akademischen Jahres. Ziel: Informieren über die Erwartungen der Hochschule und fördern u.a. der für das Studium benötigten Fähigkeiten, des Selbstvertrauens und des sozialen Netzwerks.
- Bei verschiedenen Fokus-Gruppen werden die Hindernisse ermittelt, die den Studenten im Weg stehen. Dabei ergeben sich nicht nur Aktionsmöglichkeiten für die KdG, sondern auch wichtige Erkenntnisse für Unternehmen wie SD Worx. Beispiel: Wie präsentiert sich ein Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber für diese Jugendlichen?

Das allgemeine Ziel besteht darin, Studenten besser zu betreuen. SD Worx bietet dabei Unterstützung an und setzt seine Erfahrungen beispielsweise beim Erstellen von Fragebögen und der Analyse ein.

Leitung des SD Worx Fonds

CSR-Ausschuss (auf Vorstandsniveau):

Auftrag: allgemeines Follow-up der Tätigkeiten der CSR-Lenkungsgruppe und Genehmigung neuer struktureller Partnerschaften

Häufigkeit: zwei Mal pro Jahr

Zusammensetzung: Vorstandsmitglieder

CSR-Lenkungsgruppe (SD Worx-Mitarbeiter):

Auftrag: Vorstellen neuer Projekte vor dem CSR-Ausschuss (Großprojekte), Vorstellen neuer Projekte vor dem ExCom (kleine Projekte), Kontakte zu den strukturellen Partnern, Erstellen von Kennzahlen in Zusammenarbeit mit den Sozialwirtschaftsunternehmen und Follow-up der Projektfortschritte, Budgetüberwachung.

Jedes Jahr unterstützt der SD Worx Fonds verschiedene Projekte mit insgesamt bis zu 500.000 Euro. Ein flämisches Projekt, ein Projekt in Brüssel und zwei wallonische Projekte erhalten dann jeweils höchstens 150.000 Euro, der Rest wird für kleinere Initiativen ausgegeben, die von Mitarbeitern vorgeschlagen werden.

SD Worx for Society: Arbeiten an nachhaltigem HRM

Wir haben SD Worx for Society zur Förderung von CSR gegründet, vor allem im umfangreichen HRM-Bereich. Unser wissenschaftliches Wissenszentrum (SD Worx Research & Development) stellt dafür unseren Stakeholdern Informationen zur Verfügung und regt aktiv zum Wissensaustausch an. Darüber hinaus ist SD Worx Gründungsmitglied von „Business & Society“: Zu diesem Netzwerk zählen Organisationen, die CSR aktiv in ihre Politik integrieren und sich an CSR-Initiativen beteiligen. In Zusammenarbeit mit Business & Society lancierte SD Worx 2012 das Projekt ‚Engage‘, bei dem interessierte Jugendliche die Geschäftswelt kennenlernen. Auf diese Weise erleben Jugendliche aus vielen sozialen Organisationen, wie es ‚auf der Arbeit‘ aussieht.

d) Gemeinsames Pilotprojekt ‚Activ84work‘ fördert Beschäftigung von Menschen mit chronischen Krankheiten

Menschen mit chronischen Krankheiten fällt es oft schwer, aktiv am Berufsleben teilzunehmen; sie fühlen sich eingeschränkt durch körperliche Beschwerden, Scham, Stigmatisierung, soziale Isolierung usw. Auch die Sozialversicherungsbehörden in Belgien kennen diese Problematik. Um eine Lösung zu finden, riefen AbbVie, Mensura, Proximus, SD Worx und UZ Leuven das Projekt ‚Activ84work‘ ins Leben: ‚activate for work‘.

Diese Initiative richtete sich speziell an Patienten mit den Darmkrankheiten Crohn und Colitis ulcerosa. Sie reagiert auf die Bedürfnisse von Personen mit einer chronischen Darmerkrankung, um ihre berufliche Einsetzbarkeit und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Konkret bietet ‚Activ84work‘ diesen Mitarbeiter die Möglichkeit – trotz ihrer Erkrankung – weiterhin beschäftigt zu sein und aktiv die eigene Karriere voranzutreiben. So können Patienten beispielsweise von zu Hause aus arbeiten.

Das Grundprinzip von ‚Activ84work‘ ist das ‚Job Sculpting‘: Dabei wird der Arbeitsplatz inhaltlich an die Bedürfnisse und Möglichkeiten des Mitarbeiters angepasst – nicht umgekehrt. So konzentriert sich das Projekt eher darauf, was chronisch kranke Mitarbeiter können und nicht darauf, was sie nicht können.

Das Testprojekt lief von Juni 2015 bis Oktober 2016 und war sowohl für Patienten als auch für Arbeitgeber ein voller Erfolg. Activ84work fügt sich perfekt in die Entwicklung zu einer nachhaltigen Gesundheitspflege und zu einer flexiblen und realisierbaren Arbeitswelt ein. Jetzt ist die Politik am Zug.

e) Ein Herz für die Kunst

Als führender HR-Player versteht SD Worx wie kein anderer, welchen Wert Talent hat. Daher stellen wir die Eingangshalle unseres Hauptsitzes an der Brouwersvliet 2 regelmäßig für Kunstausstellungen zur Verfügung. Sowohl Anfänger als auch geschulte und gefestigte Talente können sich hier

präsentieren. Anwohner aus der Nachbarschaft, Besucher und Mitarbeiter können so künstlerische Entdeckungen machen.

SD Worx hat drei Kunstsammlungen. Das ist nicht nur eine Investition, sondern wir möchten auch der Gesellschaft etwas zurückgeben.

- In einer ersten Sammlung steht die bildende Kunst des Westens zwischen 1850 und 1980 im Mittelpunkt. Sie entstand dank des Engagements von Jozef Van den Eede, dem Gründer und Vorsitzenden von SD Worx. Regelmäßig verleiht SD Worx seine Werke an in- und ausländische Ausstellungen.

So haben wir 2016 drei Arbeiten dem neuen „Spilliaert Huis“ in Ostende für die Übersichtsausstellung von Léon Spilliaert ausgeliehen. Diese Ausstellung zeigte eine einzigartige Auswahl an Meisterwerken aus belgischen Privatsammlungen. Kuratorin der Ausstellung war Anne Adriaens Pannier, die 2006 auch die große Spilliaert-Retrospektive im Brüsseler Museum für moderne Kunst leitete.

- Jozef Van den Eede legte zudem den Grundstein für unsere Ikonensammlung: religiös inspirierte Kunstgegenstände aus 5 Jahrhunderten und aus einem geographischen Gebiet, das sich von den Polarkreisen bis nach Afrika erstreckt. Seitdem wuchs diese Sammlung stetig und ist jetzt die zweitgrößte Sammlung orthodoxer Ikonen in Westeuropa. Seit Juni 2015 hat SD Worx seine Ikonensammlung dem Ikonenmuseum Kampen in der niederländischen Provinz Overijssel ausgeliehen. Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter von SD Worx können die Sammlung gratis ansehen.
- „Kunst Integratie“, unsere dritte Kunstsammlung, die 1995 vom damaligen CEO, Jan Van Nieuwenhuijzen initiiert wurde, setzt einen anderen Akzent. Für jedes neue Büro, das SD Worx kauft, laden wir einen Künstler ein, um Kunst in dieses Büro zu integrieren.

- ‚Uitverkoren‘ (Auserwählt)

Im Juni organisierten wir den Wettbewerb „Uitverkoren / Auserwählt“. Von 26 Spitzenkunstwerken konnten unsere Mitarbeiter dabei eine Reproduktion gewinnen. Dazu mussten sie so originell wie möglich erklären, was sie an diesem Kunstwerk genau faszinierte. Immerhin 66 Mitarbeiter nutzten diese Gelegenheit. Der Großteil davon stammte aus Belgien, doch auch einige ausländische Kolleginnen und Kollegen nahmen teil. Das bestätigt erneut, dass uns bei SD Worx Kunst im Blut liegt. Letztendlich gewannen 15 Mitarbeiter das Kunstwerk ihrer Träume über „Uitverkoren / Auserwählt“.

- Eigene Ausstellungen

In der Eingangshalle unserer Büros in der Brouwersvliet 2 wurden 2016 elf Ausstellungen organisiert – mit freiem Eintritt und öffentlich zugänglich. Viele Besucher sind begeistert, dass SD Worx vor allem jungen Künstlern am Anfang ihrer Karriere ein Forum bietet. Teilnehmer an den Ausstellungen, die wir gemeinsam mit Akademien und Hochschulen organisierten, schätzen diese Initiative, da die professionelle Jury die Werke in einer attraktiven Umwelt besichtigen kann.

1.3. SD Worx-Community: in die Gesellschaft eingebettet

Wir regen unsere Mitarbeiter dazu an, sich selbst aktiv an unserer CSR-Politik zu beteiligen. So bekommt diese Politik eine breitere Basis und unsere Nachhaltigkeitsinitiativen werden bewusster wahrgenommen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter engagiert, eigene Vorschläge zu machen. Dabei handelt es sich vor allem um Ideen aus den Bereichen Sport, Kultur, Gesundheit und Gesellschaft. Anschließend unterstützt SD Worx die Durchführung.

Wichtig ist, dass alle Mitarbeiter über diese Initiativen informiert sind. Daher können sich alle Mitarbeiter über das Intranet anmelden, um mehr Informationen zu erhalten. So vermeiden wir, dass der E-Mail-Verkehr, der nicht mit der Arbeit in Verbindung steht, zunimmt. Auch in atworx, unserer internen Zeitschrift von Mitarbeitern für Mitarbeiter, stellen wir solche Events vor.

a) Unsere Mitarbeiter in Aktion

- *Roparun: Den Tagen Leben zufügen, wenn dem Leben häufig keine Tage mehr zugefügt werden können*

2016 beteiligte sich SD Worx zum 8. Mal in Folge am Roparun. Dieser Staffellauf führt von Paris und Hamburg nach Rotterdam, also über 530 Kilometer. Der Erlös geht an Organisationen, die die Lebensqualität von Krebspatienten verbessern. 2016 zählte das SD Worx-Team 22 Teilnehmer : 8 Läufer, 4 Radfahrer, 2 Fahrer mit 2 Beifahrern, 2 Wohnmobilfahrer mit 2 Beifahrern und 2 Physiotherapeuten. Zum ersten Mal war das Team international zusammengesetzt: 2 Kollegen stammten aus den Niederlanden und 1 aus Frankreich.

SD Worx tritt als Sponsor auf, doch auch Kunden leisten finanzielle und materielle Unterstützung. Darüber hinaus organisieren wir jedes Jahr Spendensammlungen über u.a. einen Waffelverkauf, ein Quiz, einen Naturspaziergang und ein Frühstück.

- *Gemeinsam per Rad den Mont Ventoux bezwingen*

Zum vierten Mal haben SD Worx-Kollegen gemeinsam mit Sporta den Mont Ventoux bezwungen. SD Worx übernimmt dabei die Meldegebühr und die Fahrradausrüstung. Die sportliche Herausforderung „Mon Ventoux“ wurde mittlerweile zu einer alljährlichen Tradition.

- *Die Läufer in „Oranje“ auf dem „Antwerp 10 Miles & Marathon“*

Am 23. April liefen fast 100 SD Worx-Mitarbeiter beim „Antwerp 10 Miles & Marathon“ mit. An ihren flotten SD Worx-T-Shirts in Orange waren sie leicht zu erkennen. Auch viele Partner und Kinder von Mitarbeitern nahmen teil.

- *Am Start des „Levensloop Lommel“ und „Levensloop Tessenderlo“*

Tag für Tag erhalten in Belgien fast 200 Patienten die schreckliche Diagnose Krebs. Die „Stichting tegen Kanker“ (Stiftung gegen Krebs) benötigt daher jegliche Unterstützung. Darum beteiligt sich SD Worx bereits seit vielen Jahren am „Levensloop Lommel“ und am „Levensloop Tessenderlo“, so auch 2016. Die Erlöse dieser 24-stündigen Staffelläufe gehen an die „Stichting tegen Kanker“, um Geld für die Krebsforschung zu sammeln und den Patienten Mut zu machen. Beide Events brachten gemeinsam insgesamt etwa 370.000 Euro ein. Mitarbeiter leisten zusätzlich zu ihrer Teilnahme einen Beitrag durch Geldspenden.

- *Music for Life – die Woche voller Mitgefühl*

Auch bei „Music for Life“, der Benefizaktion von Studio Brussel in der Vorweihnachtszeit, zeigten sich unsere Mitarbeiter von ihrer mitfühlendsten Seite. So verkauften zwei Kollegen einen selbst zubereiteten Lunch bei der Arbeit und erzielten damit einen Erlös von 360 Euro. SD Worx verdoppelte diesen Betrag. Zudem liefen unsere Büros Antwerpen Singel und Antwerpen Centrum beim „Warmathon“ mit. SD Worx übernahm die Meldegebühr und die Lauf-Outfits für diese Benefizveranstaltung.

- „5 Peaks 4 PayBack“

Eigentlich ist dies eine Initiative unserer britischen Kolleginnen und Kollegen. Sie gründeten 1997 die „PayBack Foundation“ und leiten diese bis heute noch selbst. Auch das Ziel blieb in all den Jahren unverändert: der Gesellschaft vor Ort etwas zurückgeben. Konkret unterstützt die Stiftung Kinder bis 17 Jahre aus der Nachbarschaft, die mit einer körperlichen Behinderung oder Lernstörung zu kämpfen haben, oder die emotional in einer schwierigen Situation sind. Dafür organisieren unsere britischen Kolleginnen und Kollegen Aktionen, sammeln Geld oder beteiligen sich selbst an den Herausforderungen. Im Frühjahr 2016 wurde z.B. der „5 Peaks 4 PayBack“ veranstaltet: Innerhalb von 49 Stunden mussten 5 Berggipfel in Großbritannien bezwungen werden. Auch einige belgische Kolleginnen und Kollegen – darunter 2 Mitglieder unseres Executive Committee – nahmen diese Herausforderung an.

- *Weitere Initiativen*

Zudem wurden noch zahllose weitere Initiativen von unseren Mitarbeitern organisiert, beispielsweise wurde zum zweiten Mal an den 1.000 km für „Kom op tegen Kanker“ teilgenommen und – wie es schon Tradition ist – an einem 20 km-Lauf durch Brüssel zur Unterstützung der „Friedensinseln“.

b) Gastgeber für den guten Zweck

- *Ein Unternehmen mit Herz*

Das Rote Kreuz organisierte zum 9. Mal in Folge 2 Blutspendeaktionen in unseren Gebäuden in Antwerpen. Diese Initiative kann stets auf rege Beteiligung zählen. So kamen 2016 am 3. Mai immerhin 96 Mitarbeiter zum Blutspenden, am 13. Oktober zählten wir 81.

- *Traditioneller Schokoladenverkauf für die „MS Liga Vlaanderen“*

Multiple Sklerose ist eine unheilbare chronische Entzündung, die das zentrale Nervensystem angreift. Jedes Jahr stellt SD Worx den Freiwilligen der „MS Liga Vlaanderen“ Räume zur Verfügung. Die Mitarbeiter zeigen ihre Unterstützung, indem sie jedes Jahr im September Schokolade kaufen. 2016 kauften alle Mitarbeiter zusammen 762 Packungen Schokoriegel, 390 Schokoladenkoffer und 288 Keksdosen für insgesamt 1.440 Euro.

- *Sammelaktion für „Education for Life“*

„SD Worx for Society“ unterstützte die Antwerpener Management School (AMS) im 2. Jahr in Folge bei der Aktion „Education for Life“. Bei diesem Gemeinschaftsprojekt von AMS, Binnenste Buiten vzw und OCMW Antwerpen wird Schulmaterial für benachteiligte Familien gesammelt. Dafür haben wir am 15. und 16. Dezember Kartons in den Eingangshallen in der Brouwersvliet 2 und 5 und im „Havenbuilding“ bereitgestellt. Wer wollte, konnte Schulsachen wie Bücher, Schreibmaterial, Taschenrechner, Rucksäcke und Lernspielzeug als Spenden in diese Kartons packen. 2016 haben wir auf diese Weise eine Rekordanzahl Kartons gefüllt: 432.

- *Sammelaktion für „De Collectie“*

Irgendwann werden die Altkleidercontainer aus den Straßen von Antwerpen verschwinden. Fünf Non-Profit-Organisationen – De Kringwinkel Antwerpen, Oxfam, Wereld Missie Hulp, Kindervriend und Mensenzorg – riefen gemeinsam „De Collectie“ ins Leben. Mit dieser Initiative übernehmen sie die Sammlung von Altkleidern. Auch SD Worx unterstützt dieses Projekt gerne. Mittlerweile wurden drei Altkleidercontainer in Antwerpen aufgestellt.

- *Close the Gap*

Die internationale Organisation „Close the Gap“ verkleinert die Unterschiede im digitalen Bereich zwischen den Entwicklungsländern und der westlichen Welt. Schließlich ist Zugang zu Informationen und ICT dringend erforderlich, um die Qualität der Bildung und das wirtschaftliche Potenzial eines Entwicklungslandes zu steigern. Zu diesem Zweck übergibt „Close the Gap“ gute, jedoch bereits abgeschriebene PCs solchen Organisationen, die im medizinischen Bereich, im Bildungsbereich, bei der Vergabe von Mikrokrediten und bei sozialen Projekten aktiv sind. Wenn die Rechner definitiv kaputt sind, dann werden sie in den Entwicklungsländern demontiert und im Rahmen von „Worldloop“ recycelt, einem Projekt von „Close the Gap“. SD Worx stellt seine abgeschriebenen PCs und sonstiges IT-Material „Close the Gap“ gerne zur Verfügung.

- *SD Worx begrüßt Studenten bei der Prüfungsvorbereitung*

„Study 360“ ist ein Projekt von Gate 15, einer von der Stadt Antwerpen, der Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen und der Antwerpener Studentenberatung gegründeten Plattform. Mit „Study 360“ soll der Zeitraum der Prüfungsvorbereitungen angenehmer gestaltet werden: Die Studenten können gemeinsam lernen und teilen und erleichtern sich den Lernstress. Dabei werden Unternehmen

und Organisationen gesucht, die zu diesem Zweck Räume zur Verfügung stellen. Ende 2015 holte sich SD Worx auf diese Weise Studenten ins Haus – ein Erfolg, der gerne wiederholt werden darf.

2016 war die 8. Etage in der Brouwersvliet vom 17. Mai bis zum 1. Juli zum Lernen und Büffeln reserviert. Aber nicht einfach nur so: Zusätzlich zu einem „room with a view“ stellten wir 5 Laptops mit Internetverbindung, gratis Kaffee und einen Badge für die Kantine und den Fitnessraum zur Verfügung. Die Wände der Lernräume wurden mit Plakaten mit herzerwärmenden Botschaften der SD Worx-Kollegen dekoriert.

Insgesamt fanden 948 Studenten den Weg in unsere Pop-up-Lernräume, also 23 pro Tag. Ihre Prüfungsergebnisse kennen wir nicht, doch SD Worx erhielt eine hervorragende Beurteilung. Nach dem Antwerp Tower und dem MAS war SD Worx der beliebteste Lernort. Auch im Dezember 2016 büffelten die Antwerpener Studenten wieder mit Panoramablick.

c) Sponsoring

- MAS

SD Worx ist bereits seit der Gründung des MAS, des „Museum aan de Stroom“ in Antwerpen ein Sponsor dieses Museums.

- *Lehrstuhl an der Antwerp Management School*

2011 begannen wir, mit der Antwerp Management School (AMS) eng zusammenzuarbeiten. Dies resultierte in dem SD Worx-Lehrstuhl „Next Generation work: Creating sustainable careers“. Mit Prof. Ans De Vos starteten wir eine Längsschnittstudie zur aktuellen und zukünftigen Karrierepolitik in Belgien. Wie bauen Unternehmen ihre Karrierepolitik auf und welche Empfehlungen können zu einer zukunftsorientierteren Gestaltung beitragen? Das Ziel besteht darin, Arbeitgeber und Mitarbeiter auf den Arbeitsmarkt der Zukunft vorzubereiten. Diese Erkenntnisse fasste die Dozentin in dem Buch „Loopbanen in beweging“ (≈ Karrieren in Bewegung) zusammen. Am 14. November 2016 haben wir diese Zusammenarbeit verlängert.

Gemeinsam mit AMS konzentrieren wir uns auf Themen wie Flexibilisierung der Arbeitszeit und Co-Sourcing, wobei Unternehmen ihre Mitarbeiter austauschen können. So erhalten Arbeitnehmer und Arbeitgeber mehr Freiheiten.

2. Planet

2.1 Quellen für Umweltverschmutzung

Der Energieverbrauch in unseren Büros, der von uns produzierte Abfall sowie der CO₂-Ausstoß unseres Fuhrparks sind die Faktoren, die unseren ökologischen Fußabdruck am stärksten belasten. Wir halten die Gesetze zum Umweltschutz ein und regen zu einer systematischen und umweltbewussten Vorgehensweise bei unserer Unternehmensführung an.

a) Energie

Unsere Datenzentren, die Heizungs- und Klimasteuerung, die Beleuchtung und der Transport sind unsere größten Energieverbraucher. Wir regen aktiv zum bewussten Umgang mit Energie an, wobei wir den Verbrauch überwachen und auf einen so niedrigen Verbrauch wie möglich abzielen. Auch bei Investitionen in den Austausch von Geräten und Ausstattung spielt die Senkung des Energieverbrauchs eine wichtige Rolle.

Trend zu energiesparenden Gebäuden

Mit dem Electrabel Energy Viewer, einem Online-Tool, das alle Rechnungsdaten der letzten drei Jahre sammelt und zusammenstellt, erfassen wir den Energieverbrauch in unseren Büros. Wir erfassen sowohl die Entwicklung als auch die Verteilung zwischen vollen Stunden und Normalverbrauchsstunden und Viertelstunden mit Höchstverbrauch.

Auch der cos-phi-Leistungsfaktor ist in unsere Messungen aufgenommen. Dieser gibt das Verhältnis zwischen reaktiver Energie (Motoren, Kühlungen, Kompressoren) und aktiver oder nützlicher Energie an. Reaktive oder nutzlose Energie verschmutzt den elektrischen Strom und hat höhere Energiekosten zur Folge.

Mit einer Jahresverbrauchsanalyse unserer Gebäude erfassen wir auffällige Verbraucher. Wo dies möglich ist, gehen wir die Ursache des zu hohen Energieverbrauchs an.

b) Mobilität

SD Worx verfolgt eine nachhaltige Mobilitätspolitik, in der wir die Rolle des Autos im Pendelverkehr so gering wie möglich halten möchten. Für kurze Entfernungen, beim Pendeln und bei beruflichen Fahrten regen wir die Nutzung nachhaltiger Alternative an, z.B. zu Fuß zu gehen oder das Fahrrad oder den öffentlichen Nahverkehr zu nehmen. Mit unserem flexiblen Lohnpaket, das wir als Flex Income Plan™ auf den Markt bringen, können unsere Arbeitnehmer einen Teil ihres Gehalts selbst bestimmen. So können sie u.a. Alternativen zum Firmenwagen wählen.

Der Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz (CPBW) startete Initiativen, um bei Pendlern für Alternativen zum Auto zu werben.

So beteiligten wir uns am 17. Mai am „Move Smart Day“. An diesem Tag ließen 236 Kolleginnen und Kollegen von SD Worx und Xerius das Auto zu Hause stehen und fuhren mit dem Rad zur Arbeit. Zur Anregung dieser Initiative organisierten wir einen Wettbewerb: Wem gelang es, 4 andere Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme zu überreden? So konnte man eine Massage am Arbeitsplatz gewinnen. Und außerdem erwartete alle sportlichen Mitarbeiter ein Frühstück. Auch hatten wir einen Fahrradhersteller und einen Stand mit E-Bikes und Steps organisiert. So konnten alle Neugierigen noch mehr alternative Transportmittel entdecken.

Das Ergebnis?

Wir baten die Teilnehmer, den CO₂-Zähler auszufüllen, und das haben 156 Mitarbeiter getan. Damit konnten wir berechnen, dass wir 235 Liter Kraftstoff gespart hatten, das entspricht 337 Euro und 588.223,50 g CO₂. Auch auf die körperliche Kondition wirkte sich dieser Fahrradtag positiv aus: Insgesamt wurden fast 50.000 Kalorien verbrannt.

c) Abfall

Papier bleibt bei SD Worx der häufigste Abfall. Ein zertifizierter Partner vernichtet unseren Papiermüll mit häufig vertraulichen Papieren, und danach werden sie sofort recycelt. Dank der Digitalisierung und der sinkenden Zahl der Ausdrücke verringerte sich auch im Jahr 2016 die Menge des abgeholten Altpapiers.

d) Wasser

Der Wasserverbrauch in unseren Bürogebäuden entsteht v.a. in Sanitäreinrichtungen und beim Putzen. Im Bereich des Wasserverbrauchs gibt es keine strukturelle Politik, doch wo sich Gelegenheiten zum Wassersparen bieten, nutzen wir sie. So verwenden wir u. a. in der Kantine in Antwerpen und in einigen Büros Oberflächenwasser zum Spülen der Toiletten.

3. Gewinn

Detaillierte Informationen über die Finanzsituation von SD Worx finden Sie in unserem Jahresbericht. **<G4-EC1>** Im vorliegenden Bericht beschränken wir uns auf die Leitprinzipien, die wir im Bereich Finanzen einhalten.

3.1 Gewinn und Wohlstand

Kontinuität der Dienstleistungen kann nur von einem Unternehmen, das Gewinn macht, sichergestellt werden (*Profit*). Doch SD Worx möchte auch gesellschaftlichen Wohlstand (*Prosperity*) schaffen. Daher haben wir uns seit unserer Gründung einer ethischen Vorgehensweise verschrieben. Ein Fokus auf Wachstum – sowohl kurz- als auch langfristig –, Stabilität und eine strategische Unternehmensführung sind die wichtigsten Grundlagen unserer Finanzpolitik. Dabei verfolgen wir aktiv die Indikatoren für unsere finanzielle Leistungsfähigkeit und sind uns der geschäftsbezogenen Risiken bewusst. Auch die wachsende Aufmerksamkeit für Kostenbewusstsein hilft uns, unsere finanziellen Ziele zu realisieren.

3.2 Investitionen in drei Bereichen

Einen Teil unseres Gewinns investieren wir in drei Bereichen:

a) Technologie

SD Worx möchte die technologischen Möglichkeiten optimal nutzen und verfolgt die entsprechenden Entwicklungen mit größter Aufmerksamkeit. Wir möchten, dass unsere Kunden und unsere Mitarbeiter gleichermaßen die aktuellste, umfassend getestete Technologie nutzen können.

b) Infrastruktur

Wir versuchen, die Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter, unsere Besucher und alle Teilnehmer der bei uns angebotenen Schulungen so angenehm wie möglich zu gestalten. Unsere Gebäude spielen hierbei eine wichtige Rolle. Diese werden so nachhaltig wie möglich gebaut oder renoviert, u.a. mit Blick auf die Energieeffizienz. Wir arbeiten mit einem festen Bauteam und auf diese Weise schränken wir die Durchlaufzeiten ein und senken die Total Cost of Ownership.

c) Kunst

Seit Unternehmensgründung investieren wir in den Ausbau unserer Kunstkollektion. Über Ausstellungen und die Integration von Kunstwerken in unsere Gebäude erschließen wir diese Werke einer breiten Öffentlichkeit. SD Worx bietet auch jungen Künstlern die Chance, ihr Talent zu präsentieren.

Die Umsetzung der zehn Leitprinzipien des UN Global Compact bei SD Worx

Untenstehend finden Sie eine kurze Beschreibung der Verfahren und Funktionen – oder allgemeiner ausgedrückt: unserer Arbeitsweise – zur Sicherstellung der kontinuierlichen Umsetzung der zehn GC-Leitprinzipien. Eine ausführlichere Beschreibung ist im Nachhaltigkeitsbericht von SD Worx für das Jahr 2015 zu finden.

Menschenrechte

Leitprinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Leitprinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass keine Menschenrechtsverletzungen innerhalb des Unternehmens begangen werden.

So stellt SD Worx sicher, dass diese Leitprinzipien umgesetzt werden:

- ✓ SD Worx ist überzeugt, dass Menschenrechte ein Grundrecht jeder einzelnen Person sind. Zu diesen Rechten zählen u.a. bürgerliche und politische Rechte, Redefreiheit, soziale und kulturelle Rechte und das Recht auf Gesundheit und Bildung. Alle nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften werden in dieser Hinsicht eingehalten. SD Worx möchte jederzeit eine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen vermeiden.
- ✓ SD Worx möchte auf nachhaltige und ethische Weise wachsen und Gewinne erzielen. Ein Teil dieser Gewinne wird in die Gesellschaft und in das Wohl unserer Mitarbeiter investiert. SD Worx möchte schutzbedürftige Gruppen in unserer Gesellschaft schützen, indem solche Wohltätigkeitsorganisationen unterstützt werden, die darauf abzielen, benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben, Arbeit zu finden. Das Programm „SD Worx Community“ ermutigt unsere Mitarbeiter, aktiv zu unserer CSR-Politik beizutragen.
- ✓ Bei SD Worx bilden die „InSPIRe“-Werte die Grundlage unseres Unternehmens und unserer Geschäftsmethoden. „InSPIRe“ steht für: Integrität, Zusammenarbeit, Leidenschaft, Innovation und Ergebnisorientiertheit.
- ✓ SD Worx hat eine Ethik-Charta erstellt (unsere „Verhaltensrichtlinien“), die eine Vielzahl an allgemeinen, aber auch spezifischen Prinzipien, Richtlinien und Situationen enthält, in denen von unseren Mitarbeitern erwartet wird, ethisches Verhalten zu zeigen und dabei jederzeit die Menschenrechte zu achten. Informationen zu den 5 Leitprinzipien, die in der Ethik-Charta formuliert sind, sind im Nachhaltigkeitsbericht von SD Worx zu finden.
- ✓ Den Mitarbeitern stehen 5 engagierte Vertrauenspersonen zur Verfügung, wenn Beschwerden oder Probleme mit unfairer Behandlung auftreten. Die zu ergreifenden Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen festgelegt.
- ✓ Die engagierte Vertrauensperson von SD Worx überprüft regelmäßig, ob die Maßnahmen zur Vermeidung und Erfassung von und zum Umgang mit Mobbing, Aggressionen, Diskriminierung, Stressüberlastung usw. angemessen sind.
- ✓ Potenzielle strategische Partner werden vor Beginn der Zusammenarbeit gebeten, einen umfangreichen Fragebogen auszufüllen. Durch dieses gründliche Screeningverfahren

möchte SD Worx sicherstellen, dass zukünftige Partner die gleichen sozialen und ethischen Leitprinzipien zugrunde legen.

- ✓ Sollte ein Kunde (oder ein potenzieller Kunde während des Einarbeitungsverfahrens) offensichtlich gegen die Menschenrechte verstoßen, wird das Verfahren beendet, und für diesen Kunden oder potenziellen Kunden werden keine Dienstleistungen erbracht.

Arbeit

- Leitprinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen gewähren.
- Leitprinzip 4: Die Beseitigung aller Arten von Pflicht- und Zwangsarbeit
- Leitprinzip 5: Die wirksame Abschaffung von Kinderarbeit
- Leitprinzip 6: Die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

So stellt SD Worx sicher, dass diese Leitprinzipien umgesetzt werden:

- ✓ Gewerkschaften schützen und vertreten die Interessen ihrer Mitglieder bei SD Worx. Den Mitarbeitern steht es frei, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten, und sie werden ermutigt, an den Wahlen von Gewerkschaftsvertretern teilzunehmen.
- ✓ SD Worx hat formell das Recht auf Tarifverhandlungen anerkannt.
- ✓ In den vergangenen Jahren hat SD Worx eine Vielzahl an Richtlinien und Verfahren im Personalbereich eingeführt, die die Leitprinzipien zur Arbeit unterstützen.
- ✓ Den Mitarbeitern stehen 5 engagierte Vertrauenspersonen zur Verfügung, wenn Beschwerden oder Probleme rund um Verstöße gegen das Arbeitsrecht auftreten. Die zu ergreifenden Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen festgelegt.
- ✓ Eine engagierte Vertrauensperson wurde ernannt, um Arbeitsrisiken zu reduzieren und sicherzustellen, dass alle Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen entsprechend ergriffen wurden und wirksam sind. Die Vertrauensperson berät das Management über Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, um ein akzeptables Komfortniveau sicherzustellen (bzgl. Heizung, Belüftung, Klimaanlage, Beleuchtung) und die Arbeitsumgebung, Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit zu optimieren.
- ✓ SD Worx stellt eine ausgewogene Mischung der Mitarbeiter sicher (Alter, Geschlecht, Religion usw.). Für Diskriminierung ist kein Platz. SD Worx hat zudem Maßnahmen ergriffen, um eine gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit zu gewährleisten.
- ✓ Innerhalb unseres Unternehmens bestehen verschiedene Konsultationsmechanismen (von oben nach unten und von unten nach oben), auch gegenüber unseren Stakeholdern.
- ✓ Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Krankenversicherung. Zudem sind alle Mitarbeiter zu einem regelmäßigen medizinischen Check eingeladen, um die allgemeine Gesundheit der Mitarbeiter von SD Worx zu verbessern.
- ✓ In unserem Hauptsitz steht ein Sportraum zur ständigen Verfügung offen, und die Beschäftigten werden dazu ermuntert, Sport zu treiben.
- ✓ Eine regelmäßige Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage misst das Wohlergehen der Mitarbeiter von SD Worx.
- ✓ Sollte ein Kunde (oder ein potenzieller Kunde während des Einarbeitungsverfahrens) gegen die Arbeitsrechte verstoßen oder in illegale Praktiken verwickelt sein (z.B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit usw.), wird das Verfahren beendet, und für diesen Kunden oder potenziellen Kunden werden keine Dienstleistungen erbracht.

Umwelt

Leitprinzip 7: Unternehmen sollen einen vorbeugenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen unterstützen.

Leitprinzip 8: Ergreifen von Initiativen zur Förderung eines stärkeren Umweltbewusstseins

Leitprinzip 9: Hinwirken auf Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien

So stellt SD Worx sicher, dass diese Leitprinzipien umgesetzt werden:

- ✓ Der ökologische Fußabdruck von SD Worx als Serviceanbieter ist recht klein. Dennoch werden kontinuierliche Anstrengungen unternommen, um den Verbrauch von Ressourcen (z.B. Energie, Wasser, usw.) zu senken.
- ✓ Periodisch wiederkehrend wird ein ökologischer Fußabdruck und, genauer gesagt, die Kohlenstoffbilanz erstellt. Die Ergebnisse werden analysiert und Maßnahmen ergriffen, um den Fußabdruck von SD Worx zu minimieren, beispielsweise durch eine Beschränkung des Kohlendioxidausstoßes der Fahrzeuge im Fuhrpark des Unternehmens. Zudem werden die Mitarbeiter ermutigt, soweit möglich umweltfreundliche Transportmittel zu nutzen.
- ✓ SD Worx wirkt bei seinen Kunden darauf hin, den Papierverbrauch zu senken, indem - soweit möglich - elektronische Dateien genutzt werden.
- ✓ Der Präventionsberater berät das Management über Maßnahmen, die ergriffen werden, um ein annehmbares Niveau einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung zu gewährleisten.
- ✓ Beim Bau oder bei der Renovierung von Büros stellt SD Worx sicher, dass energieeffiziente Materialien und Systeme verwendet und der Ressourcenverbrauch begrenzt werden (Wasser, Strom, usw.), soweit dies möglich ist.

Korruptionsbekämpfung

Leitprinzip 10: Unternehmen sollen gegen Korruption in jeglicher Form eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

So stellt SD Worx sicher, dass dieses Leitprinzip umgesetzt wird:

- ✓ SD Worx hat sich verpflichtet, alle entsprechenden Gesetze gegenüber seinen Stakeholdern einzuhalten, ebenso wie bei der Erbringung von Dienstleistungen gegenüber Kunden. Zu diesem Zweck verfügt SD Worx über ein juristisches Wissenszentrum, das alle Änderungen von Gesetzen und Vorschriften im Auge behält und dann die betroffenen internen und externen Parteien entsprechend informiert. In der Vergangenheit war SD Worx nicht in Rechtsstreitigkeiten, Gerichtsverfahren oder andere Verfahren involviert, die mit Korruption und Bestechung zu tun haben.
- ✓ SD Worx verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption, Bestechung und Erpressung.
- ✓ Eine Möglichkeit zur Bekanntmachung entsprechender Hinweise sowie ein Follow-up-Verfahren wurden eingeführt.
- ✓ Die Bücher und Konten von SD Worx werden jährlich einer gesetzlich vorgeschriebenen Prüfung unterzogen. Zudem prüft ein Team aus unabhängigen internen Prüfern kontinuierlich alle Unternehmensprozesse und operativen Verfahren und erstattet dabei dem Audit-Ausschuss Bericht (einem Unterausschuss des Board of Directors).
- ✓ Sofern dies relevant ist, hat SD Worx Verfahren zur Verhinderung von unternehmensinternem Betrug eingerichtet (z.B. über die Einführung von Ausgabenformularen).

Addendum 2

GRI-Referenztable	
Profil	
1. Strategie und Analyse	
Profil	Beschreibung
G4-1	Erklärung zur Relevanz nachhaltiger Entwicklung für das Unternehmen und seiner Strategie
G4-2	Beschreibung der wichtigen Auswirkungen, Risiken und Chancen
2. Organisationsprofil	
Profil	Beschreibung
G4-3	Name der Organisation
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und/oder Dienstleistungen
G4-5	Standort des Hauptsitzes
G4-6	Anzahl der Länder, in denen das Unternehmen aktiv ist
G4-7	Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform
G4-8	Absatzmärkte
G4-9	Größe der berichtenden Organisation
G4-10	Gesamte Anzahl der Beschäftigten nach Art der Arbeit, Arbeitsvertrag und Region
G4-11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind
G4-12	Beschreibung der Lieferkette
G4-13	Signifikante Veränderungen während des Berichtszeitraums
Organisationsprofil: Beteiligung an externen Initiativen	
Profil	Beschreibung
G4-14	Erläuterung zur Anwendung des Vorsorgeprinzips durch das berichtende Unternehmen
G4-15	Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische oder gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen, die von der Organisation befürwortet oder unterstützt werden
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden und/oder nationalen oder internationalen Interessensverbänden
Identifizierte wesentliche Aspekte und Grenzen	
Profil	Beschreibung
G4-17	Betriebsstruktur
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte
G4-19	Auflistung aller identifizierten wesentlichen Aspekte
G4-20	Festlegung der Abgrenzung für jeden wesentlichen Aspekt innerhalb des Unternehmens
G4-21	Festlegung der Abgrenzung für jeden wesentlichen Aspekt außerhalb des Unternehmens
G4-22	Erläuterung zu den Folgen eventueller Neuformulierungen von Informationen aus früheren Mitteilungen oder Berichten
G4-23	Wichtige Veränderungen im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen
Einbindung von Stakeholdern	

Profil	Beschreibung
G4-24	Liste der eingebundenen Stakeholdergruppen
G4-25	Grundlage für Ermittlung und Auswahl der betroffenen Stakeholdergruppen
G4-26	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdergruppen
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen, die sich durch eine Einbindung von Stakeholdergruppen ergeben haben, und wie die Organisation darauf reagiert hat
3. Berichtsparameter	
Profil	Beschreibung
G4-28	Berichtszeitraum, auf den sich die bereitgestellten Informationen beziehen
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts
G4-30	Berichtszyklus
G4-31	Kontaktstelle für Fragen bezüglich des Berichts oder seines Inhalt
Berichtsangaben: GRI-Inhaltsindex	
Profil	Beschreibung
G4-32	Tabelle, die die Standardteile der Informationsbereitstellung zusammenstellt
Berichtsangaben: Prüfung	
Profil	Beschreibung
G4-33	Verfahrensweise und gegenwärtige Praktiken hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts
4. Unternehmensführung, Pflichten und Engagement	
Profil	Beschreibung
G4-34	Führungsstruktur des Unternehmens
G4-35	Prozess zum Delegieren der Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische oder gesellschaftliche Themen
G4-36	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für wirtschaftliche, ökologische oder gesellschaftliche Themen
G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und dem höchsten Kontrollorgan bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen
G4-38	Für Unternehmen mit einer einfachen Führungsstruktur: Nennen Sie die Anzahl der unabhängigen und/oder der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans, die nicht geschäftsführend sind.
G4-39	Eventuelle geschäftsführende Funktion des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans
G4-40	Verfahren zur Bestimmung der Qualifikationen und der Erfahrung der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans zur Strategieleitung des Unternehmens hinsichtlich wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Themen
G4-41	Verfahren, mit denen das höchste Kontrollorgan eine Vermeidung von Interessenskonflikten garantiert
G4-42	Rollen des höchsten Kontrollorgans und der Senior Executives bei der Anpassung an wirtschaftliche, ökologische oder gesellschaftliche Themen
G4-43	Maßnahmen zur Weiterentwicklung der kollektiven Kenntnisse des höchsten Kontrollorgans zu wirtschaftlichen, ökologischen oder gesellschaftlichen Themen
G4-44	Verfahren zur Beurteilung der Leistung des höchsten Kontrollorgans, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit wirtschaftlichen, ökologischen oder gesellschaftlichen Themen

G4-45	Rolle des höchsten Leitungsgremiums bei der Ermittlung und Verwaltung von wirtschaftlichen, ökologischen oder gesellschaftlichen Themen und eine mögliche Rücksprache mit Stakeholdern
G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beurteilung der Wirksamkeit der Risikomanagementverfahren für wirtschaftliche, ökologische oder gesellschaftliche Themen
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung der wirtschaftlichen, ökologischen oder gesellschaftlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
G4-48	Höchstes Kontrollorgan oder höchste Position, die den Nachhaltigkeitsbericht bewilligt und sicherstellt, dass alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt werden
G4-49	Verfahren zur Mitteilung von kritischen Anliegen an das höchste Kontrollorgan
G4-50	Art und Gesamtzahl der kritischen Anliegen, die dem höchsten Leitungsgremium mitgeteilt wurden, und die angewandten Verfahren zur Lösung
G4-51	Verknüpfung zwischen den Vergütungen für Mitglieder des höchsten Kontrollorgans, Spitzenmanager und Führungskräfte sowie den Leistungen des Unternehmens
G4-52	Verfahren zur Festlegung der Vergütung
G4-53	Verfahren zum Kennenlernen der Meinungsäußerungen der Stakeholder zur Vergütung und zur Berücksichtigung dieser Meinungsäußerungen
G4-54	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten
G4-55	Verhältnis der prozentualen Steigerung der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der prozentualen Steigerung der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten
Ethik und Integrität	
Profil	Beschreibung
G4-56	Intern entwickelte Erklärungen oder Grundsätze zur Mission, Verhaltensgrundsätze und Standpunkte, die entscheidend sind für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Leistungen unter Nennung, je nachdem, inwieweit diese eingeführt sind
G4-57	Interne und externe Verfahren für Beratungen im ethischen Bereich, in gesetzlicher Hinsicht oder im Bereich Integrität
G4-58	Interne und externe Verfahren zur Mitteilung von kritischen Anliegen im ethischen Bereich, in gesetzlicher Hinsicht oder im Bereich Integrität
Leistungsindikatoren	
Wirtschaftliche Leistungsindikatoren	
Leistungsindikator	Beschreibung
G4-EC 1	Direkter erwirtschafteter Wert und verteilter erwirtschafteter Wert
G4-EC 2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation
G4-EC 3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan

G4-EC 4	Signifikante finanzielle Unterstützung durch eine Regierung
G4-EC 5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten
G4-EC 6	Verfahren zur Anwerbung von lokalen Mitarbeitern und Anteil der lokal angeworbenen Topmanager an Hauptgeschäftsstandorten
G4-EC 7	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in Infrastruktur und Dienstleistungen, die über Verpflichtungen kommerzieller Art (in natura oder pro bono) hauptsächlich gemeinnützig bereitgestellt werden
G4-EC 8	Einblick in und Beschreibung von erheblichen indirekten wirtschaftlichen Auswirkungen inkl. deren Umfang
G4-EC 9	Politik, Methoden und Teil der Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Leistungsindikatoren im Bereich Umweltschutz

Leistungsindikator	Beschreibung
G4-EN 1	Gesamtmenge der eingesetzten Materialien nach Gewicht oder Volumen
G4-EN 2	Prozentsatz der eingesetzten Materialien, die aus Abfall aus externen Quellen stammen (Sekundärrohstoffe)
G4-EN 3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
G4-EN 4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation
G4-EN 5	Energieintensität
G4-EN 6	Verringerung des Energieverbrauchs
G4-EN 7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen
G4-EN 8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle
G4-EN 9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen
G4-EN 10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des aufbereiteten und wiederverwendeten Wassers
G4-EN 11	Eigene oder gemietete Standorte, betrieben in oder angrenzend an Schutzgebiete(n) und Gebiete(n) mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten
G4-EN 12	Beschreibung erheblicher Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten
G4-EN 13	Geschützte oder renaturierte Lebensräume
G4-EN 14	Gesamtzahl der gefährdeten Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind
G4-EN 15	Direkte Emission von Treibhausgasen
G4-EN 16	Indirekte energiebezogene Emission von Treibhausgasen
G4-EN 17	Weitere wichtige indirekte Emissionen von Treibhausgasen
G4-EN 18	Intensität der Treibhausgas-Emissionen
G4-EN 19	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen
G4-EN 20	Emission ozonabbauender Stoffen nach Gewicht
G4-EN 21	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen
G4-EN 22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort

G4-EN 23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Typ und Entsorgungsmethode
G4-EN 24	Gesamtanzahl und -volumen von signifikanten Verschmutzungen
G4-EN 25	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens, Anlagen I, II, III und VIII, als gefährlich eingestuft wird, sowie Prozentsatz des international transportierten Abfalls
G4-EN 26	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der Organisation signifikant betroffen sind
G4-EN 27	Initiativen zum Ausgleich der Umwelteinflüsse von Produkten und Dienstleistungen und der Umfang dieses Ausgleichs
G4-EN 28	Prozentsatz der verkauften Produkte, deren Verpackungsmaterialien zurückgenommen wurde, nach Kategorie
G4-EN 29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nichtmonetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften
G4-EN 30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Belegschaftsmitgliedern
G4-EN 31	Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutzmaßnahmen nach Art
G4-EN 32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden
G4-EN 33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
G4-EN 34	Anzahl der Beschwerden über ökologische Auswirkungen, die eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

Arbeitsbedingungen und Indikatoren für vollwertige Arbeit

Leistungsindikator	Beschreibung
G4-LA 1	Gesamtzahl und Geschwindigkeit der Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
G4-LA 2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte, die Teilzeitmitarbeitern nicht gewährt werden, pro Aktivität in großem Maßstab
G4-LA 3	Rückkehr an den Arbeitsplatz und dortiger Verbleib nach der Elternzeit
G4-LA 4	Mindestmitteilungsfristen von betrieblichen Veränderungen, einschl. Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind
G4-LA 5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in informellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten
G4-LA 6	Anzahl der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht
G4-LA 7	Mitarbeiter mit einer hohen Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung
G4-LA 8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden
G4-LA 9	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie

G4-LA 10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen
G4-LA 11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten
G4-LA 12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren
G4-LA 13	Verhältnis des Grundgehalts von Frauen zum Grundgehalt von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten
G4-LA 14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden
G4-LA 15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
G4-LA 16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden
Leistungsindikatoren für Menschenrechte	
Leistungsindikator	Beschreibung
G4-HR 1	Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden
G4-HR 2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern zu Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter
G4-HR 3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
G4-HR 4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte
G4-HR 5	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Abschaffung von Kinderarbeit
G4-HR 6	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
G4-HR 7	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das zu Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, geschult wurde
G4-HR 8	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Bevölkerung verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen
G4-HR 9	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden
G4-HR 10	Prozentsatz neuer Lieferanten und Subunternehmern, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

G4-HR 11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
G4-HR 12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Menschenrechte, die eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren	
Leistungsindikator	Beschreibung
G4-SO 1	Art, Reichweite und Effektivität von allen Programmen und Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, u.a. Niederlassung, Tätigkeiten und Räumlichkeiten
G4-SO 2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften
G4-SO 3	Prozentsatz und Gesamtzahl der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
G4-SO 4	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
G4-SO 5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen
G4-SO 6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem
G4-SO 7	Gesamtzahl der gerichtlichen Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse
G4-SO 8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nichtmonetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
G4-SO 9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden
G4-SO 10	Signifikante aktuelle und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen
G4-SO 11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden
Leistungsindikatoren für Produkthaftung	
Leistungsindikator	Beschreibung
G4-PR 1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden
G4-PR 2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen
G4-PR 3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen
G4-PR 4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, dargestellt nach Art der Folgen
G4-PR 5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit

G4-PR 6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte
G4-PR 7	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, wozu auch Werbung, Promotion und Sponsoring zählen, dargestellt nach Art der Folgen
G4-PR 8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes
G4-PR 9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen