



Welke invulling geeft SD Worx aan duurzaam ondernemen?  
*Verslag maatschappelijk verantwoord ondernemen 2016*

---

## Inhoud

<b>Welke invulling geeft SD Worx aan duurzaam ondernemen? .....</b>	<b>3</b>
<b>I. Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx .....</b>	<b>4</b>
1. Flexibiliteit in structuur en oplossingen .....	4
2. Uitdagingen en doelstellingen.....	6
<i>a) People .....</i>	<i>6</i>
<i>b) Planet .....</i>	<i>6</i>
<i>c) Profit.....</i>	<i>6</i>
3. Onze stakeholders .....	7
<i>Andere stakeholder, andere verwachtingen .....</i>	<i>7</i>
4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance.....	7
<i>a) Constructief samenwerken .....</i>	<i>7</i>
<i>b) Strategie met duurzame focus.....</i>	<i>7</i>
<i>c) Ethische code.....</i>	<i>7</i>
5. Over dit verslag.....	9
<i>a) Global Compact.....</i>	<i>9</i>
<i>b) GRI zet standaard voor duurzaamheid .....</i>	<i>9</i>
<b>II. De mvo-initiatieven van SD Worx in 2016.....</b>	<b>10</b>
1. People.....	10
2. Planet.....	24
3. Profit.....	25
<b>Addendum 1 .....</b>	<b>27</b>
<b>The implementation of the Ten Principles of the United Nations Global Compact at SD Worx .....</b>	<b>27</b>
<b>Addendum 2 .....</b>	<b>32</b>

## Welke invulling geeft SD Worx aan duurzaam ondernemen?

### ***Verslag maatschappelijk verantwoord ondernemen 2016***

<Voorwoord>

<G4-1>

Net zoals elke onderneming opereert ook SD Worx in een brede omgeving waarin verschillende mensen en organisaties actief zijn. Maatschappelijke betrokkenheid, deugdelijk bestuur en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn sleutelwoorden in alle activiteiten van SD Worx. Altijd springen we correct om met medewerkers, klanten, leveranciers, partners en de samenleving.

Ook beseffen we goed dat we deels de welvaart die we creëren als organisatie, danken aan de maatschappij waarin we actief zijn. Daarom ondersteunt SD Worx structureel uiteenlopende maatschappelijke projecten, zowel op nationaal, Europees als internationaal vlak.

We zijn trots op het feit dat ook onze medewerkers beseffen dat we als organisatie met beide voeten in de maatschappij staan. Ze weten hoe sterk verankerd we zijn in de samenleving en dragen daartoe evenzeer hun steentje bij. Voor veel van onze mvo-initiatieven geven zij zelfs de aanzet. Een begeesterde attitude die we bijzonder waarderen, stimuleren en actief ondersteunen.

Over onze maatschappelijke betrokkenheid en de bijbehorende engagementen communiceren we open met de buitenwereld, onder meer via dit verslag. Een regelmatige rapportering aan de stakeholders over onze prestaties op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen, vormt de basis van een constructieve en continue dialoog.

## I. Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx

### 1. Flexibiliteit in structuur en oplossingen

#### *a) Uitmuntendheid door een evenwichtig HR-beleid <G4-3, G4-4>*

Human Resources Management (HRM) is volgens ons een centrale drijfveer voor elke onderneming. Want met een evenwichtig en stimulerend HR-beleid laat een organisatie haar talent in huis optimaal presteren. Bij dat denk- en werkkader – ‘excellence through balance’ – luidt de maatstaf: presteert het bedrijf goed en zijn de medewerkers tevreden?

Loonberekening en personeelsbeleid zijn onze corebusiness. Daarnaast ontwikkelde SD Worx een breed aanbod, dat alle HRM-aspecten omvat. Dankzij onze flexibele structuur zorgen we ervoor dat onze producten en diensten relevant zijn en blijven voor een markt in beweging.

#### *b) Breed aanbod op maat van de klant*

Met een erg divers aanbod bedient SD Worx verschillende marktsegmenten: van starters over kmo's tot grote multinationals en de publieke sector. Voor elke doelgroep staan gespecialiseerde medewerkers paraat met aangepaste tools en methoden.

Onze HRM-oplossingen combineren onderzoek, dienstverlening, opleiding, automatisering en outsourcing op maat van de klant. Ze integreren professionele ervaring met gedegen vakkennis en worden ondersteund door onze HR- en juridische kenniscentra. <G4-8>

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



d) Structuren en werking <G4-34, G4-38, G4-39>

- Algemene vergadering
- Raad van bestuur
- Comités
  - Auditcomité
  - Remuneratie- en benoemingscomité
  - Strategisch comité
  - CSR-comité
- Afgevaardigd bestuurder
- Executive Committee

Meer gedetailleerde info vindt u [hier](#).

## 2. Uitdagingen en doelstellingen

### a) People

Als HR-provider wil SD Worx een voorbeeldfunctie vervullen voor klanten en de standaard zetten op het vlak van inclusief HR-beleid. We zorgen voor een optimale, stimulerende werkomgeving en omkadering voor onze medewerkers. Ook dragen we bij aan concrete maatschappelijke projecten. Daarbij hebben onze medewerkers een beslissende stem in welke organisaties en acties we ondersteunen.

### b) Planet

Als dienstenleverancier heeft SD Worx een eerder beperkte ecologische voetafdruk. Onze gebouwen (elektriciteit, water en afval) en ons wagenpark zijn de posten met de grootste milieu-impact. Daarop ligt dan ook de focus van onze ecologische inspanningen. Via jaarlijkse metingen en gerichte acties verlagen we ons verbruik en onze uitstoot zoveel mogelijk.

### c) Profit

SD Worx groeit en maakt winst op een duurzame en ethische manier. Een deel daarvan herinvesteren we in de samenleving (onder meer via sociale projecten en kunsttentoonstellingen) en in de best mogelijke omkadering voor onze werknemers.

### 3. Onze stakeholders

#### Andere stakeholder, andere verwachtingen

<G4-24, G4-25>

De belangrijkste stakeholders van SD Worx zijn onze medewerkers, klanten en leveranciers, de buurt en de overheid. Daarnaast zijn nog meer individuen en organisaties verbonden met SD Worx: bondgenoten, tegenstanders, samenwerkingspartners, concurrenten, regelgevers, toezichthouders en andere organisaties, zoals socioculturele verenigingen.

Elk type stakeholder heeft specifieke verwachtingen tegenover SD Worx. Via een mappingmethode is een matrix opgesteld die alle belanghebbenden rangschikt volgens hun invloed en de interesse die ze tonen voor onze organisatie. De grootste verwachting van onze prioritaire stakeholders is de continuïteit van onze dienstverlening. Via regelmatige contacten met onze stakeholders blijven we op de hoogte van recente ontwikkelingen. In het kader van de mvo-verslaggeving loopt een structurele stakeholdersdialoog.

### 4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance

#### a) Constructief samenwerken

Deugdelijk bestuur is een kernwaarde van SD Worx. Daarbij onderschrijven we de principes van de Belgische Corporate Governance Code. Concreet houden we ons aan de duidelijke richtlijnen voor de samenstelling en structuur van de beleidsorganen, de manier van vergaderen en de omgang op de werkvloer. Kernwoorden zijn: vertrouwen, een kritische maar positieve ingesteldheid, integriteit en het voortdurend streven naar ethisch verantwoord ondernemen. Nog kenmerkend voor SD Worx zijn openheid, ruimte voor dialoog en de wil om constructief samen te werken op alle niveaus.

#### b) Strategie met duurzame focus

De overkoepelende strategie van SD Worx beoogt een duurzame rentabiliteit en de groei van de groep, met respect voor alle stakeholders. Zowel in België als in de andere landen waar we actief zijn, hebben we concrete afspraken met de beleidsorganen over de sturing en de implementatie van deze strategie.

Daarbij streeft SD Worx naar een efficiënte en effectieve werking. Ook respecteren we altijd de principes van deugdelijk bestuur. Kortom, onze beslissingsprocessen en -structuren houden rekening met verantwoord ondernemen. Centraal daarin staan: accountability, transparantie, ethisch gedrag, respect voor belanghebbenden, respect voor de wet, internationale gedragsnormen en mensenrechten.

#### c) Ethische code

Naast een bedrijfscultuur die rekening houdt met alle stakeholders, volgt SD Worx een ethische code. Die geldt voor onze medewerkers en beschrijft de normen voor goed bestuur die we onszelf opleggen.

Binnen SD Worx liggen de InSPIRe-waarden aan de basis van de organisatie en uitvoering van onze business en voor onze manier van werken:

- **I**ntegriteit
- **S**amenwerken
- **P**assie
- **I**nnovatie
- **R**esultaatgerichtheid

Het ethische charter scheidt duidelijkheid rond de dagelijkse toepassing van deze waarden in de praktijk. Onze vijf basisprincipes om succesvol te opereren nemen onze waarden als vertrekpunt:

1. De top van het bedrijf moet het verwachte gedrag van medewerkers zelf uitdragen.
2. De strategie moet de ethische omgang met klanten en relaties waarborgen.
3. SD Worx waakt over een evenwicht tussen 'de letter van de wet' en de individuele beoordeling in specifieke situaties.
4. Op de vervagende grens tussen werk en privé moet een antwoord worden geboden.
5. Voor leidinggevendenden is een cruciale rol weggelegd.



## 5. Over dit verslag

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

Dit verslag focust op de duurzame aanpak van de SD Worx-processen en -activiteiten in 2016. We willen hiermee onze stakeholders nog meer inzicht geven in onze duurzame strategie en operationele werking. Het vorige verslag dateert van 2015. SD Worx rapporteert jaarlijks over zijn mvo-inspanningen, conform de vereisten van Global Compact (zie hieronder).

De geografische scope van dit rapport beperkt zich tot de impact en handelswijze van onze Belgische vestigingen, met hoofdkwartier in Antwerpen. In de periode van verslaggeving deden zich geen significante veranderingen voor en werden geen onderscheidingen toegekend.

Met vragen over dit verslag kunt u terecht bij [annemarie.cootjans@sdworx.com](mailto:annemarie.cootjans@sdworx.com).

### a) Global Compact

<G4-15, G4-16>

Op 1 januari 2013 trad SD Worx toe tot het Global Compact Network. Global Compact (GC), opgericht in 2000, is een initiatief van de Verenigde Naties (VN). Doelstelling is om bedrijven, vakbonden, academici, het sociale middenveld en VN-organisaties samen te brengen ter bevordering van tien VN-beginselen op het vlak van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieubescherming en corruptiebestrijding. In een addendum beschrijven we de werking van SD Worx volgens deze tien principes.

Vandaag telt het GC ruim 12.330 deelnemers uit meer dan 170 landen. Tegen 2020 wil GC de kaap van 20.000 participanten ronden. Leden moeten jaarlijks een vooruitgangrapport opstellen, maar ze kunnen bogen op een mvo-beleid dat mondiaal en door de VN wordt ondersteund en erkend. Ook kunnen ze lokaal en internationaal best practices uitwisselen, partnerschappen aangaan en commerciële contacten leggen.

### b) GRI zet standaard voor duurzaamheid

<G4-15>

Dit rapport is geïnspireerd door de rapporteringprincipes van het Global Reporting Initiative (GRI). Deze non-profitorganisatie biedt bedrijven en organisaties een internationaal erkend raamwerk voor duurzaamheidsverslaggeving op bestuurlijk, economisch, sociaal en ecologisch vlak. Overeenkomstig de G4-rapporteringprincipes van GRI beantwoordt dit verslag aan het Core-niveau van duurzaamheidsverslaggeving. De GRI-referentietabel werd opgenomen in een addendum.

## II. De mvo-initiatieven van SD Worx in 2016

### 1. People

SD Worx is een HR-provider met een breed aanbod aan producten en diensten. Ons menselijk kapitaal is en blijft onze grootste kracht. Daarvoor werven we competente medewerkers aan, met een grote diversiteit aan talent, achtergrond en ervaring. In die mix respecteren we alle sociale rechten en verplichtingen. Ook creëren we optimale voorwaarden voor kansen, ontwikkeling en diversiteit.

#### 1.1. Het menselijk kapitaal van SD Worx

##### a) Werken bij SD Worx

Binnen onze organisatie neemt elke medewerker een centrale plaats in. Zijn of haar expertise en ervaring vormen de garantie voor blijvend succes. Want alleen als onze werknemers groeien, bloeit ook SD Worx. Daarom telt het welzijn van iedere collega op de werkvloer.

- 'Erwelzijn': een geïnspireerde aanpak voor het welzijn van onze medewerkers

We streven naar een optimaal stimulerende werkomgeving, waar onze medewerkers elke dag in de best mogelijke omstandigheden hun job uitoefenen. Als werkgever zorgt SD Worx ervoor dat veiligheid, gezondheid en welzijn deel uitmaken van het dagelijkse beleid. Directie, management en leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor de praktische uitvoering ervan. Die ambitie noemen we *erwelzijn*. Aan de basis liggen onze InSPIRE-waarden.

Deze aanpak betekent dat alle medewerkers en leidinggevenden hun verantwoordelijkheden nemen. Daarbij zorgen we voor:

- ondersteuning en waardering van de medewerkers;
- actieve opvolging en ondersteuning van zieke medewerkers;
- bevorderen van re-integratie van (langdurig) zieke medewerkers;
- vermijden van herval in ziekte.

Op het vlak van verzuim streven we naar een maximum van 3%. We stellen onszelf als doel om hiervoor tot de best presterende bedrijven van België te behoren.

Voorts ondersteunen de preventieadviseurs, het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de externe preventiedienst ons beleid. Naast het ter beschikking stellen van een arbeidsgeneesheer, adviseert de externe preventiedienst ook over ergonomie, veiligheid, gezondheid en hygiëne op de werkvloer.

Onder de noemer O2 maken we werk van een gezonde geest in een gezond lichaam. Ondertussen maakt het O2-project deel uit van het SD Worx Community-verhaal. Daarbij kunnen werknemers zelf initiatieven lanceren rond gezondheid, sport, cultuur en maatschappij. De goedgekeurde voorstellen krijgen dan financiële en/of logistieke ondersteuning van SD Worx.

- Gezond eten, sporten en werken

In 2013 sloten we een partnership met FitClass (vanaf 2017 De Gezonde Zaak). Onze werknemers kunnen er in Antwerpen overdag sporten op kwalitatieve toestellen. Daarbovenop kunnen SD Worx-medewerkers ook in alle Belgische sportcentra van FitClass terecht voor een gratis Fit-advies – over beweging en voeding – en een maandelijks Fit-programma tegen voordeeltarief. Ook de gezinsleden van SD Worx-medewerkers genieten een korting op de abonnementsprijs.

In het kader van de risico's die verbonden zijn aan langdurig beeldschermwerk, krijgt iedere SD Worx-medewerker om de 5 jaar een preventief medisch onderzoek aangeboden via de externe preventiedienst. Vanaf hun 40e kunnen werknemers om de 2 jaar deelnemen aan een uitgebreidere medische check-up, in samenwerking met het Universitair Ziekenhuis Antwerpen.

Om werkposten te optimaliseren en lichamelijke klachten te voorkomen worden, zowel proactief als op aanvraag, ergonomische werkpostanalyses uitgevoerd.

- Move@work!

Op het werk zitten we vaak urenlang aan ons bureau, de oorzaak van heel wat gezondheidsklachten, zoals nek- en rugproblemen, overgewicht, osteoporose, diabetes en hart- en vaataandoeningen. Met de Move@work-campagne nodigen we werknemers uit om meer te bewegen op het werk. Op 6 oktober 2016 lanceerden we Move@work met een eerste thema: Sta eens recht als je vergadert!

Niet alleen is staand vergaderen gezonder, het blijkt ook efficiënter. In Antwerpen rustten we enkele vergaderzalen uit met statafels. Medewerkers in andere kantoren kunnen er eentje aanvragen. Vervolgens plaatsten we in het kader van Move@work ook deskbikes, waarmee kan worden gefietst aan het bureau. Zo stimuleren werknemers de doorbloeding van de spieren en krijgen de productiviteit en creativiteit een boost.

Tot slot kunnen medewerkers leuke apps en tips om meer te bewegen, delen met collega's op een speciaal ontwikkeld platform.

- Diversiteit krijgt alle kansen

SD Worx zet de deur open voor iedereen. Discriminatie – in welke vorm of op welke grond ook – is bij ons niet op zijn plaats. Elke sollicitant krijgt een identieke beoordeling, die steunt op competenties en motivatie. Tegelijkertijd geloven we niet in positieve discriminatie of het opleggen van quota. Ons medewerkersbestand kent een evenwichtige spreiding volgens leeftijd, afkomst, geslacht, overtuiging enzovoort.

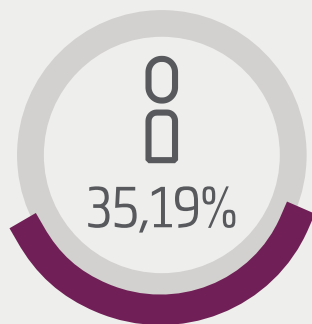
Toch blijft de tewerkstelling van kansengroepen eerder laag. Het minimumdiploma bij SD Worx ligt op niveau A1 en het is jammer genoeg nog altijd een sociologische realiteit dat zich op dat niveau slechts een beperkt aantal kandidaten uit kansengroepen aandient.

- *Respect voor basisrechten en wetgeving*

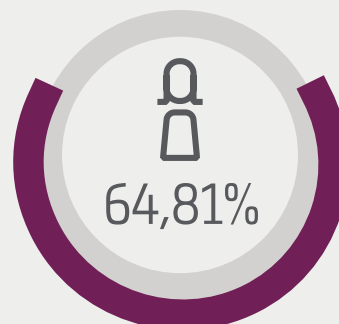
SD Worx waakt over het waarborgen van de mensenrechten binnen de eigen organisatie. Mensenrechten zijn de basisrechten die voor iedereen gelden. Ze bevatten onder meer burger- en politieke rechten, vrijheid van meningsuiting, sociale en culturele rechten en het recht op gezondheid en onderwijs. Alle (inter)nationale wetgeving op dat vlak leven we nauwgezet na.

Zo voorkomen we medeplichtigheid aan schendingen, vermijden we discriminatie en beschermen we kwetsbare groepen. Bij SD Worx worden burger-, politieke, economische, sociale en culturele rechten altijd gerespecteerd.

# Profiel SD Worx België (2016)



Mannen



Vrouwen



## Leeftijdsgroepen

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



## Anciënniteitsgroepen

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



8,33%  
verloop



328 nieuwe  
vacatures in 2016

- Arbeidsomstandigheden, zoals volgens eigen advies

Bepalend voor de werkomstandigheden binnen SD Worx zijn:

- werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen;
- arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid;
- sociale dialoog;
- gezondheid en veiligheid;
- persoonlijke ontwikkeling.

Als toonaangevende HR-provider spreekt het voor zich dat we ook zelf de HR-principes in de praktijk toepassen. We investeren voluit in onze medewerkers. Strategieën en actieplannen voor instroom (aanwervingsbeleid), doorstroom (competentiemanagement) en uitstroom (vertrekbeleid) maken deel uit van onze gestructureerde aanpak.

- Groter team van vertrouwenspersonen

Medewerkers die moeilijkheden ervaren op de werkvloer, kunnen altijd terecht bij een vertrouwenspersoon. Die luistert onbevooroordeeld, stelt de juiste vragen en werkt mee een oplossing uit. In juni 2016 werd in het comité voor preventie en bescherming op het werk beslist om het team van vertrouwenspersonen uit te breiden van drie naar vijf.

- Future of Work, ook bij SD Worx

SD Worx heeft als HR-dienstverlener een sterke visie over hoe de werkplek van de toekomst er zal uitzien en we dragen die overtuiging ook sterk uit in de buitenwereld. Onze Future of Work-filosofie bestaat uit drie basisprincipes:

1. **autonomie:** plaats- en tijdonafhankelijk werken vervult een belangrijke rol in Future of Work;
2. **samenwerking:** dankzij digitalisering kunnen medewerkers onderling en met klanten samenwerken of kennis delen, met een betere klantenservice tot gevolg;
3. **werken vanuit eigen sterktes:** werknemers renderen optimaal als hun jobinhoud wordt afgestemd op hun individuele sterktes en kwaliteiten.

Met die aanpak inspireren we andere bedrijven. We passen deze principes ook zelf toe, bij SD Worx kan al sinds 2012 plaatsonafhankelijk worden gewerkt. Jaarlijks stijgt het aantal werknemers dat thuiswerkt.

Daarnaast kiest SD Worx voor activity-based workplaces (ABW). Daarin hebben werknemers geen vast bureau meer, maar nemen ze naargelang hun taken die dag plaats in een aangepast type werkplek. Zo kunnen ze terecht in onder meer een stille ruimte, groepsruimte of lounge.

De ervaringen zijn unaniem positief. Ook de voordelen zijn legio. Zo krijgen werknemers meer

autonomie en voelen ze zich nauwer betrokken bij hun klanten. Medewerkers winnen ook tijd, waardoor een beter evenwicht tussen werk en privéleven ontstaat. Ze kunnen zich beter concentreren en zijn zich bewuster van hun taken en activiteiten. Hun productiviteit stijgt, ze werken beter samen, delen meer ideeën en vaardigheden. Tot slot genieten ze meer van hun job. Bovendien verminderen we dankzij telewerk de CO<sub>2</sub>-uitstoot in het woon-werkverkeer.

- Stem van de medewerkers

Het lage medewerkersverloop (8,33% in 2016, een daling t.o.v. 8,78% in 2015) toont dat de jobtevredenheid hoog is. Ook bevragen we geregeld onze medewerkers via tevredenheidsenquêtes naar hun mening over ons HR-beleid. In 2016 hebben we een digitale tool, Pulse, ontwikkeld. Daarmee kunnen werkgevers het klimaat op de werkvloer in kaart brengen. Via een app op de smartphone krijgen medewerkers regelmatig enkele eenvoudige vragen die ze zeer snel kunnen beantwoorden. Voor werkgevers is die realtime info erg interessant: ze krijgen een accuraat beeld van de actuele situatie op de werkvloer. Zo kunnen ze sneller ingrijpen of bijsturen als blijkt dat bijvoorbeeld de werkdruk te hoog oploopt of een maatregel niet het verwachte effect heeft. De medewerkers nemen anoniem deel, de data worden nooit op individueel niveau geanalyseerd. Voor we Pulse op de markt brachten, hebben we de tool intern getest. De resultaten zullen pas in 2017 volledig beschikbaar zijn.

Als snelgroeiende organisatie probeert SD Worx elke medewerker en afdeling te betrekken bij onze duurzame manier van ondernemen. Bij het stimuleren van de betrokkenheid spelen leidinggevenden een cruciale rol. Daarom besteden we in de HR-opleidingen voor leidinggevenden veel aandacht aan de sensibilisering van teams voor het bedrijfsbeleid en het beleid rond duurzaam ondernemen.

**b) Leveranciers en partners van SD Worx**

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

De eigen dienstverlening van SD Worx is gevrijwaard van risico's en schendingen van de mensenrechten. Daarnaast beogen we een open en eerlijke samenwerking met betrouwbare en integere partners, leveranciers en klanten.

Systematisch risicoanalyses uitvoeren voor bijna 61.000 klanten in verschillende landen is praktisch onmogelijk. Wel vragen we structurele partners om een uitgebreide vragenlijst in te vullen vooraleer we samenwerken. Met belangrijke leveranciers sluiten we concrete partnerships. Via een voorafgaande grondige screening zijn we ervan verzekerd dat ze onze sociale principes delen.

Voor alle (potentiële) klanten en leveranciers geldt: zodra er een vermoeden is dat de partij niet beantwoordt aan alle wettelijke verplichtingen of onachtzaam omspringt met de fundamentele principes en rechten op het werk, is (verdere) samenwerking uitgesloten.

In het buitenland opereren we via vaste partnerbedrijven, die stuk voor stuk grondig gescreend zijn door SD Worx.

## 1.2. Ten bate van onze samenleving

### **a) SD Worx Fonds**

Via het SD Worx Fonds, opgericht eind 1999, verlenen we financiële en professionele steun aan concrete projecten van organisaties die:

- kansarmen rechtstreeks of onrechtstreeks voorbereiden op tewerkstelling;
- zorgen dat kansarmen actief blijven op de arbeidsmarkt;
- ervoor zorgen dat kansarmen na uitval kunnen terugkeren naar de arbeidsmarkt

Zo kunnen ze volwaardig deelnemen aan het economische leven.

*Drie structurele partners voor SD Worx Fonds*

**1/ Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville:** richt zich met het project '**Espace Remobilisation**' op laaggeschoolden, langdurig werklozen en mensen zonder de juiste middelen om werk te vinden. Doelstelling is om hen sociaal en professioneel te helpen re-integreren in de maatschappij. De organisatie doet dit via individuele begeleiding, doelgerichte prospectie en relevante opleidingen voor de lokale arbeidsmarkt.

[www.missionlocalebxlville.be](http://www.missionlocalebxlville.be)

*Fototentoonstelling in ons Brusselse Markiesgebouw*

Van 11 tot 25 mei stelden werkzoekenden hun foto's tentoon in de inkomhal van ons kantoor Brussel-Markies. Deze expo kwam tot stand in het kader van onze samenwerking met Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville.

Deze tentoonstelling zwengelde de culturele participatie aan van een kwetsbare bevolkingsgroep, vormde een positief beeld van werkzoekenden en streed tegen de stereotypes en vooroordelen rond het werkzoekendenstatuut. Zo wilde de expo het gevoel van eigenwaarde opkrikken bij een fragiele populatie.

**2/ Azimut (Monceau-sur-Sambre):** stimuleert met het project 'Compétences e-tic et durables' nieuw ondernemerschap. Ze bieden ondersteuning in de ontwikkeling van de competenties van kandidaat-ondernemers. De helft daarvan is laaggeschoold en ouder dan 40 jaar. Nadien kunnen ze aan de slag als zelfstandige, maar ook als werknemer binnen een samenwerkingsvennootschap. Azimut zorgt mee voor een duurzame basis waaruit een jong bedrijf zich verder kan ontwikkelen.

[www.azimut.cc](http://www.azimut.cc)

**3/ Levanto (Antwerpen):** een sociale onderneming die streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt. Ze helpen werkzoekenden en werknemers om hun arbeidskansen te ontdekken en ontwikkelen via begeleiding, opleiding, werkervaring en bemiddeling.

[www.levanto.be](http://www.levanto.be)



## HOUT & JONG

Sinds 2006 werkt Levanto met jongeren uit het deeltijds onderwijs. Die zijn niet alleen vaak schoolmoe, ook problemen met onder meer een moeilijke thuissituatie, een verblijfsvergunning, pesterijen op school zijn geen uitzondering. Dankzij Levanto ontdekken ze wat een werkhouding inhoudt en herwinnen ze hun zelfvertrouwen.

Levanto zet in op de bouwsector met kleine renovaties, schrijnwerkerij en meubelmakerij. Al ruim twee jaar – mede met ondersteuning van SD Worx – maken ze designmeubels uit gerecycleerd hout. De jongeren halen veel voldoening uit het afleveren van een concreet, mooi en verkoopbaar product.

### *Samen met Levanto en Carine Van Hee*

Op 4 november 2016 opende in de Brouwersvliet 2 de tentoonstelling 'Kwetsbaarheid & Transformatie', een samenwerking tussen kunstenaar Carine Van Hee en het houtatelier van Levanto. Bezoekers ervoeren hoe kwetsbaar kleurrijke kunst kan zijn en hoe vindingrijk de talentvolle jonge schrijnwerkers met hout omspringen. De tentoonstelling liep tot en met 30 november.

## **4/ Nieuw in 2016: jongeren kansen geven bij voetbalclub City Pirates Antwerpen**

In 2016 sponsorden we met het SD Worx Fonds ook City Pirates Antwerpen, een maatschappelijk geëngageerde voetbalclub, actief in verschillende wijken van de stad. City Pirates Antwerpen telt ruim 1000 jeugdspelers met meer dan 80 verschillende nationaliteiten. Vaak komen ze uit kansarme gezinnen en kampen ze met een leerachterstand.

Elke speler kan zich ontwikkelen als voetballer. Daarbij gaat aandacht naar het spel, voeding, krachttraining en medische opvolging. Daarnaast investeert de voetbalclub in sociale impact via onder meer pleinwerking, huis- en schoolbezoeken en gerichte huiswerkbegeleiding, om de jongeren klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Zo fungeert City Pirates als een sociaal platform waar kinderen én ouders, medewerkers, vrijwilligers en sponsors samenwerken aan een betere stad.

### **b) Samen met Karel de Grote Hogeschool**

Naast deze samenwerking met partners in het sociale veld, steunt het SD Worx Fonds al jaren een project van **Karel de Grote Hogeschool (KdG)**: *'Het bevorderen van in-, door- en uitstroom van studenten met een andere etnisch-culturele achtergrond'*. Aanvankelijk lag de focus op studenten van allochtone origine, omdat onderzoek aangaf dat ze minder slaagkansen hebben en minder sterk academisch presteren dan autochtone studenten. Sinds het academiejaar 2015-2016 is de doelgroep uitgebreid naar alle zogeheten pioniersstudenten. Die zetten als eerste in het gezin de stap om verder te studeren en hebben bijgevolg thuis geen referentiekader.

We steunen daarbij verschillende initiatieven:

- 'Schrijf ze naar succes', een sociaalpsychologische interventie gericht op het tonen van rolmodellen en het verhogen van het studiesucces van de doelgroep.
- Een 5-daagse zomercursus vóór de start van het academiejaar. Doelstelling: informeren over de verwachtingen van het hoger onderwijs en werken aan onder meer studievaardigheden, zelfvertrouwen en sociale netwerk.
- Tijdens enkele focusgroepen wordt gepeild naar de drempels die de studenten ervaren. Hieruit komen niet alleen actiepunten voor KdG maar ook aandachtspunten die met bedrijven zoals SD Worx kunnen worden gedeeld. Bijvoorbeeld: hoe profileert een onderneming zich als aantrekkelijke werkomgeving voor deze jongeren?

Algemene doelstelling is om studenten beter te begeleiden. SD Worx biedt daarbij ondersteuning en zet zijn expertise in met bijvoorbeeld het opstellen van vragenlijsten en de analyse.

#### **Governance van het SD Worx Fonds**

##### CSR-comité (niveau raad van bestuur):

*Opdracht:* algemene opvolging werking CSR Stuurgroep en goedkeuring nieuwe structurele partnerships

*Frequentie:* twee maal per jaar

*Samenstelling:* leden van de raad van bestuur

##### CSR-stuurgroep (SD Worx-medewerkers):

*Opdracht:* voorstellen nieuwe projecten aan het CSR-comité (grote projecten); voorstelling nieuwe projecten aan ExCom (kleine projecten); contacten met de structurele partners; KPI's opstellen in samenwerking met de sociale ondernemingen en de vooruitgang van de projecten opvolgen; budgetcontrole.

Jaarlijks ondersteunt het SD Worx Fonds tot 500.000 euro aan projecten. Een Vlaams, Brussels en 2 Waalse projecten krijgen dan elk maximum 150.000 euro, de rest wordt verdeeld over kleinere initiatieven die door medewerkers worden aangebracht.

#### **c) SD Worx for Society: werken aan duurzaam HRM**

We hebben SD Worx for Society opgericht om mvo te bevorderen, vooral op het ruime domein van HRM. Ons wetenschappelijke kenniscentrum (SD Worx Research & Development) stelt daarvoor informatie ter beschikking aan onze stakeholders en stimuleert actief kennisuitwisseling. Daarnaast is SD Worx stichtend lid van Business & Society. Dat netwerk verbindt organisaties die mvo actief in hun beleid integreren en deelnemen aan mvo-initiatieven. In samenwerking met Business & Society lanceerde SD Worx in 2012 Engage, een project dat kanszoekende jongeren laat kennismaken met het bedrijfsleven. Jongeren uit tal van sociale organisaties ontdekken zo 'de bedrijfsvloer'.

#### **d) Gemeenschappelijk pilootproject Activ84worK houdt chronisch zieken aan het werk**

Mensen met een chronische ziekte hebben het vaak moeilijk om actief deel te nemen aan het professionele leven. Dat wordt ingeperkt door fysieke ongemakken, schaamte, stigmatisering, sociaal

isolement enzovoort. Ook de Belgische sociale zekerheid lijdt onder die problematiek. Om een oplossing te bieden, zetten AbbVie, Mensura, Proximus, SD Worx en UZ Leuven de schouders onder Activ84work: 'activate for work'.

Dat initiatief richtte zich specifiek op patiënten die lijden aan de ziekte van Crohn en colitis ulcerosa. Het speelt in op de behoefte van personen met een chronische darmziekte om hun professionele inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden te verbeteren. Concreet biedt Activ84work hen de mogelijkheid om – ondanks hun aandoening – aan de slag te blijven en actief een eigen loopbaan uit te bouwen. Zo kunnen patiënten bijvoorbeeld van thuis uit werken.

Basisprincipe van Activ84work is 'job sculpting'. Daarbij wordt de jobinhoud aangepast aan de belangen en mogelijkheden van de medewerker, en niet omgekeerd. Zo focust het project zich eerder op wat chronisch zieke medewerkers wél kunnen in plaats van wat ze niet kunnen.

Het proefproject liep van juni 2015 tot oktober 2016 en was een succes voor zowel patiënt als werkgever. Activ84work past perfect binnen de evolutie naar een duurzame gezondheidszorg en wendbaar en werkbaar werken. Nu is de politiek aan zet.

#### **e) Een hart voor kunst**

Als toonaangevende HR-speler beseft SD Worx als geen ander de waarde van talent. Daarom stellen we onze inkomhal van het hoofdkantoor Brouwersvliet 2 geregeld ter beschikking als kunstexpositieruimte. Zowel aanstormend als geschoold en gevestigd talent komt er aan bod. Buurtbewoners, bezoekers en medewerkers kunnen er zo artistieke ontdekkingen doen.

SD Worx beschikt over drie kunstcollecties. Dat is niet alleen een vorm van investeren, we willen zo ook iets teruggeven aan de maatschappij.

- In een eerste collectie staat de beeldende westerse kunst tussen 1850 en 1980 centraal. Ze kwam tot stand dankzij Jozef Van den Eede, de Stichter-Voorzitter van SD Worx. Regelmatig leent SD Worx werken uit aan binnen- en buitenlandse tentoonstellingen.

Zo hebben we in 2016 drie werken uitgeleend aan het nieuwe Spilliaert Huis in Oostende voor de overzichtstentoonstelling van Léon Spilliaert. Deze expo bracht een unieke selectie meesterwerken uit Belgische privéverzamelingen. Curator van dienst was Anne Adriaens Pannier, die in 2006 ook de grote Spilliaert-retrospectieve in het Brusselse Museum voor Moderne Kunst verzorgde.

- Jozef Van den Eede legde ook de basis voor onze iconencollectie: religieus geïnspireerde kunstvoorwerpen uit 5 eeuwen en een geografisch gebied dat zich uitstrekt van de poolcirkel tot Afrika. Ondertussen is deze collectie uitgegroeid tot de op 1 na grootste collectie orthodoxe iconen in West-Europa. Sinds juni 2015 heeft SD Worx zijn iconencollectie uitgeleend aan het Ikonenmuseum van Kampen in de Nederlandse provincie Overijssel. Medewerkers en oud-medewerkers van SD Worx kunnen de collectie gratis bewonderen.

- Kunst Integratie, een derde kunstcollectie geïnitieerd in 1995 door voormalig CEO, Jan Van Nieuwenhuijzen, legt een ander accent. Voor elk nieuw kantoor dat SD Worx koopt, nodigen we een kunstenaar uit om er kunst in te integreren.

#### *- Uitverkoren*

In juni organiseerden we de wedstrijd 'Uitverkoren'. Daarbij konden medewerkers een reproductie winnen uit een selectie van 26 topwerken. Daarvoor moesten ze zo origineel mogelijk vertellen wat hen precies zo aansprak in dat kunstwerk. Maar liefst 66 werknemers waagden hun kans. Het leeuwendeel daarvan kwam uit België, maar zelfs enkele buitenlandse collega's reageerden. Dat bevestigt nogmaals dat kunst bij SD Worx in het bloed zit. Uiteindelijk kregen 15 medewerkers het kunstwerk van hun dromen dankzij 'Uitverkoren'.

#### *- Eigen tentoonstellingen*

In de hal van onze kantoren in de Brouwersvliet 2 werden in 2016 elf tentoonstellingen georganiseerd. Gratis en vrij toegankelijk. Veel bezoekers vinden het fijn dat SD Worx een forum geeft aan vooral jonge, beginnende kunstenaars. Exposanten van tentoonstellingen die we organiseren met academies en hogescholen, waarderen dit initiatief omdat de professionele jury het werk in een aangenaam kader kan bezichtigen.

### 1.3. SD Worx Community: ingebed in de maatschappij

We stimuleren onze medewerkers om zelf actief bij te dragen aan ons mvo-beleid. Dat creëert immers een breder draagvlak en een grotere bewustwording van onze duurzame initiatieven. Eigen voorstellen aanreiken, moedigen we sterk aan. Dat zijn vooral suggesties rond sport, cultuur, gezondheid en maatschappij. Vervolgens helpt SD Worx bij de uitvoering.

Belangrijk is dat alle medewerkers op de hoogte zijn van deze initiatieven. Via het intranet kunnen ze zich inschrijven om hierover meer informatie te krijgen. Zo vermijden we dat het niet-werkgerelateerde mailverkeer toeneemt. Ook in atworx, ons interne tijdschrift voor en door medewerkers, zetten we de evenementen in de schijnwerpers.

#### **a) Onze werknemers in actie**

- *Roparun: samen leven toevoegen aan de dagen waarvoor vaak geen dagen meer kunnen worden toegevoegd aan het leven*

In 2016 nam SD Worx voor het 8e jaar op rij deel aan de Roparun. Deze estafetteloop gaat van Parijs en Hamburg naar Rotterdam, goed voor 530 kilometer. De opbrengst gaat naar organisaties die de levenskwaliteit van kankerpatiënten verbeteren. Het SD Worx-team telde in 2016 22 deelnemers: 8 lopers, 4 fietsers, 2 chauffeurs met 2 begeleiders, 2 mobilhomechauffeurs met 2 begeleiders en 2 kinesisten. Voor het eerst was het ook een internationale ploeg met 2 collega's uit Nederland en 1 uit Frankrijk.

SD Worx sponsort, maar ook klanten geven financiële en materiële steun. Daarnaast zorgen we elk jaar zelf voor fondsenwerving via onder meer een wafelverkoop, quiz, natuurwandeling en een ontbijt.

- *Samen al fietsend de Mont Ventoux bedwingen*

Voor de vierde keer hebben SD Worx-collega's samen met Sporta de Mont Ventoux beklommen. SD Worx neemt daarbij het inschrijvingsgeld en de fietsuitrusting voor zijn rekening. 'Mon Ventoux' is een sportieve uitdaging die nu al is uitgegroeid tot een jaarlijkse traditie.

- *De oranje lopers op de Antwerp 10 Miles & Marathon*

Op 23 april liepen bijna 100 SD Worx-medewerkers de Antwerp 10 Miles & Marathon. Ze waren duidelijk herkenbaar aan hun flitsende, oranje T-shirt van SD Worx. Ook veel partners en kinderen van medewerkers namen deel.

- *In de startblokken voor Levensloop Lommel en Levensloop Tessenderlo*

Dagelijks krijgen in België bijna 200 mensen de vreselijke diagnose kanker. De Stichting tegen Kanker kan dan ook alle steun gebruiken. Daarom loopt en wandelt SD Worx al jaren de Levensloop Lommel en Levensloop Tessenderlo, ook in 2016. De opbrengsten van deze 24-uren-estafetteloop gaat naar de Stichting tegen Kanker om geld in te zamelen voor kankeronderzoek en om de vechters een hart onder de riem te steken. Beide events brachten samen in totaal ongeveer 370.000 euro op. Medewerkers dragen naast hun deelname nog hun steentje bij door financieel te sponsoren.

- *Music for Life – de Warmste week*

Ook tijdens Music for Life, de benefitactie van Studio Brussel in de aanloop naar kerst, toonden onze werknemers zich van hun warmste kant. Zo verkochten twee collega's een zelfgemaakte lunch op het werk en haalden daar 360 euro mee op. SD Worx verdubbelde dat bedrag. Daarnaast liepen onze kantoren Antwerpen Singel en Antwerpen Centrum de Warmathon. SD Worx zorgde voor het inschrijvingsgeld en de loopoutfits voor dit benefiet.

- *5 Peaks 4 PayBack*

Eigenlijk is dit een initiatief van onze Britse collega's. Zij richtten in 1997 de PayBack Foundation op en runnen het vandaag nog altijd zelf. Ook het doel bleef al die jaren hetzelfde: iets teruggeven aan de lokale gemeenschap. Concreet steunt de stichting kinderen tot 17 jaar uit de buurt die kampen met een fysieke beperking of een leerstoornis, of die het emotioneel moeilijk hebben. Daarvoor organiseren onze Britse collega's activiteiten, promoten fondsenwerving of nemen zelf deel aan de uitdagingen. In het voorjaar van 2016 was er bijvoorbeeld de 5 Peaks 4 PayBack: 5 Britse bergpieken

bedwingen op 49 uur tijd. Ook enkele Belgische collega's – waaronder 2 leden van ons Executive Committee – namen de handschoen op.

- *Andere initiatieven*

Voorts waren er nog tal van andere initiatieven van en door onze medewerkers, zoals de tweede deelname aan de 1000 km voor Kom op tegen Kanker en de traditionele deelname aan de 20 km door Brussel om de Vredeseilanden te steunen.

## **b) Gastheer voor goede doelen**

- *Onderneming met een hart*

Het Rode Kruis organiseerde voor het 9e jaar op rij 2 bloedinzamelingen in onze Antwerpse gebouwen. Dit initiatief kan altijd op veel bijval rekenen. Zo doneerden in 2016 op 3 mei maar liefst 96 medewerkers bloed, op 13 oktober telden we er 81.

- *Traditionele chocoladeverkoop voor MS Liga Vlaanderen*

Multiple sclerose is een ongeneeslijke chronische ontstekingsziekte die het centrale zenuwstelsel aantast. Jaarlijks stelt SD Worx ruimte ter beschikking voor de vrijwilligers van de MS Liga Vlaanderen. De medewerkers tonen hun steun door elk jaar in september chocolade te kopen. In 2016 kochten we met z'n allen 762 pakjes chocoladerepen, 390 chocoladekoffers en 288 dozen koekjes, in totaal goed voor 1440 euro.

- *Inzamelactie voor Education for Life*

SD Worx for Society hielp de Antwerp Management School (AMS) voor het 2e jaar op rij met Education for Life. Dat is een gezamenlijk project van AMS, Binnenste Buiten vzw en OCMW Antwerpen dat schoolmateriaal inzamelt voor kansarme gezinnen. Daarvoor hebben we op 15 en 16 december dozen klaargezet in de inkomhallen van Brouwersvliet 2 en 5 en de Havenbuilding. Vrijwilligers vulden die met schoolmateriaal zoals boeken, schrijfmateriaal, rekenmachines, rugzakken en educatief speelgoed. In 2016 hebben we zo een recordaantal dozen verzameld: 432.

- *Inzamelen voor 'De Collectie'*

Op termijn zullen de containers voor textielinzameling verdwijnen uit het Antwerpse straatbeeld. Vijf non-profitorganisaties – De Kringwinkel Antwerpen, Oxfam, Wereld Missie Hulp, Kindervriend en Mensenzorg – zetten samen 'De Collectie' op touw. Met dat initiatief nemen zij de kledinginzameling op zich. Ook SD Worx zet graag zijn schouders onder dit project. Intussen staan er drie kledingcontainers in Antwerpen.

- *Close the Gap*

De internationale vereniging Close the Gap verkleint de digitale kloof tussen de ontwikkelingslanden en de westerse wereld. Want toegang tot informatie en ICT is immers broodnodig om de kwaliteit van het onderwijs en het economische potentieel van een ontwikkelingsland te verhogen. Daarvoor levert Close the Gap goede maar afgeschreven pc's aan organisaties die actief zijn in de medische sector, het onderwijs, microfinanciering en sociale projecten. Is het materiaal definitief kapot, dan wordt het in de ontwikkelingslanden ontmanteld en gerecycleerd in Worldloop, een project van Close the Gap. SD Worx bezorgt zijn afgeschreven pc's en ander IT-materiaal aan Close the Gap.

- *SD Worx verwelkomt blokbeesten*

Study 360 is een project van Gate 15, een platform opgericht door de Stad Antwerpen, de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen en het Antwerps studentenoverleg. Met Study 360 willen ze de blokperiode aangenamer maken: door samen te studeren, delen – en verlichten – studenten het blokleeftijd. Daarbij zoeken ze bedrijven en organisaties die daarvoor hun ruimte willen ter beschikking stellen. Eind 2015 kreeg SD Worx zo al studenten over de vloer, een succes en voor herhaling vatbaar.

In 2016 was tussen 17 mei en 1 juli de 8e verdieping van de Brouwersvliet voorbehouden als studieplek. En niet zomaar een: naast een 'room with a view' boden we ook 5 laptops met internetverbinding, gratis koffie en een badge voor het bedrijfsrestaurant en de fitnessruimte. De muren van de studielokalen worden gedecoreerd met affiches met hartverwarmende boodschappen van SD Worx-collega's.

In totaal vonden 948 studenten de weg naar onze pop-upstudieplek, of 23 per dag. Hoe hun examenresultaten waren, weten we niet, maar SD Worx kreeg een uitstekend rapport. Na de Antwerp Tower en het MAS was SD Worx de meest favoriete studieplek. Ook in december 2016 blokten de Antwerpse studenten opnieuw met een panoramisch uitzicht.

### **c) Sponsoring**

- *MAS*

SD Worx is al van bij de oprichting sponsor van het MAS, Museum aan de Stroom in Antwerpen.

- *Leerstoel met de Antwerp Management School*

In 2011 sloegen we de handen in elkaar met de Antwerp Management School (AMS). Dat resulteerde in de SD Worx Leerstoel 'Next Generation work: Creating sustainable careers'. Met prof. Ans De Vos startten we een longitudinaal onderzoek over het actuele en toekomstige loopbaanbeleid in België. Hoe richten bedrijven hun loopbaanbeleid in en welke aanbevelingen kunnen dat toekomstgericht maken? Doelstelling is werkgevers en werknemers klaarstomen voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Die inzichten bundelde de hoogleraar in het boek 'Loopbanen in beweging'. Op 14 november 2016 hebben we deze samenwerking verlengd.

Samen met AMS focussen we op thema's zoals flexibilisering van de arbeidstijd en cosourcing, waarbij organisaties hun medewerkers kunnen uitwisselen. Zo krijgen zowel de werknemer als de werkgever meer vrijheid.

## 2. Planet

### 2.1 Bronnen van vervuiling

Het energieverbruik van onze kantoren, het afval dat we er produceren en de CO<sub>2</sub>-uitstoot van ons wagenpark zijn de factoren die het zwaarst wegen op onze ecologische voetafdruk. We respecteren de milieuwetgeving en stimuleren een systematische en milieubewuste aanpak in onze bedrijfsvoering.

#### **a) Energie**

Onze datacentra, de verwarming- en klimaatregeling, de verlichting en het transport zijn onze grootste energievreters. We stimuleren actief een bewuste omgang met energie, waarbij we het verbruik monitoren en inzetten op een zo laag mogelijk resultaat. Ook bij vervangingsinvesteringen speelt de reductie van het energiegebruik een belangrijke rol.

#### *Trend naar energiezuiniger gebouwen*

Met de Electrabel Energy Viewer, een onlinetool die alle facturatiegegevens van de laatste drie jaar verzamelt en samenvat, brengen we het energieverbruik van onze kantoren in kaart. We registreren zowel de evolutie als de verdeling tussen volle uren en daluren, en kwartuurverbruikspieken.

Ook de cos phi-ratio is opgenomen in onze metingen. Die staat voor de verhouding tussen reactieve energie (motoren, koelingen, compressoren) en actieve of nuttige energie. Reactieve of 'nutteloze' energie vervuult de elektrische stroom, met hogere energiekosten als gevolg.

Met een jaarlijkse verbruiksanalyse van onze gebouwen brengen we opvallende verbruikers in kaart. Waar mogelijk pakken we de oorzaak van het overmatige energieverbruik aan.

#### **b) Mobiliteit**

SD Worx hanteert een duurzaam mobiliteitsbeleid, waarin we de rol van de auto in het woon-werkverkeer zo klein mogelijk willen. Voor korte afstanden bij woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen, moedigen we duurzame alternatieven aan zoals te voet, per fiets of met het openbaar vervoer. Met ons flexibel verloningspakket, dat we in de markt zetten als het Flex Income Plan™, kunnen onze werknemers een deel van hun verloning zelf invullen. Zo valt de keuze onder meer op alternatieven voor de bedrijfswagen.

Vanuit het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn initiatieven gelanceerd om de alternatieven voor de wagen in het woon-werkverkeer te promoten.



Zo namen we op 17 mei deel aan de Move Smart Day. Die dag lieten 236 collega's van SD Worx en Xerius de auto thuis en fietsten ze naar het werk. Om hen te stimuleren, organiseerden we een wedstrijd: kon iemand 4 andere collega's overtuigen om deel te nemen? Dan maakte hij of zij kans op een massage op de werkvloer. Sowieso stond alle sportievelingen een ontbijt te wachten. Ook hadden we een fietshersteller en een stand met e-bikes en steps voorzien. Zo konden nieuwsgierigen nog andere transportmiddelen ontdekken.

#### *Het resultaat?*

We vroegen de deelnemers om de CO<sub>2</sub>-counter in te vullen, 156 medewerkers hebben dat gedaan. Zo konden we berekenen dat we 235 liter brandstof hadden uitgespaard, goed voor 337 euro en 588.223,50 gram CO<sub>2</sub>. Ook voor de lichamelijke conditie betekende die fietsdag goed nieuws: in totaal werden bijna 50.000 calorieën verbrand.

### **c) Afval**

Papier blijft voor SD Worx een belangrijke afvalbron. Een gecertificeerde partner vernietigt onze (vaak confidentiële) papieren, waarna ze integraal worden gerecycleerd. Dankzij de digitalisering en het dalende aantal prints volgde ons volume opgehaald afvalpapier ook in 2016 de neerwaartse lijn.

### **d) Water**

Ons residentieel waterverbruik gaat vooral naar sanitaire voorzieningen en schoonmaakactiviteiten. Op het vlak van waterverbruik hanteren we geen structureel beleid, maar waar zich opportuniteiten aandienen, nemen we die te baat. Zo gebruiken onder meer het bedrijfsrestaurant in Antwerpen en enkele kantoren oppervlaktewater voor het spoelen van de toiletten.

## **3. Profit**

Gedetailleerde informatie over de financiën van SD Worx vindt u terug in ons jaarverslag. <G4-EC1>  
We beperken ons in dit rapport tot de principes die we naleven op het vlak van financiële prestaties.

### 3.1 Winst en welvaart

Continuïteit van dienstverlening kan alleen als winstgevend bedrijf (*profit*). Maar SD Worx wil ook maatschappelijke welvaart (*prosperity*) creëren. Daarom kiezen we al sinds onze oprichting voor een ethische aanpak. Een focus op groei – zowel op korte als op lange termijn – stabiliteit en een strategische bedrijfsvoering zijn de hoofdingrediënten van ons financiële beleid. Daarbij volgen we proactief financiële prestatie-indicatoren op en zijn we ons bewust van de businessgerelateerde risico's. Ook de groeiende aandacht voor kostenbewustzijn helpt ons om onze financiële doelstellingen te realiseren.

### 3.2 Investerings in drie domeinen

Een deel van onze winst investeren we in drie domeinen.

**a) Technologie**

SD Worx wil de technologische mogelijkheden optimaal gebruiken en houdt op dat vlak continu de vinger aan de pols. We streven ernaar dat onze klanten én onze medewerkers gebruik kunnen maken van de meest recente, geteste technologie.

**b) Infrastructuur**

We proberen om een zo aangenaam mogelijke werkomgeving te creëren voor onze medewerkers, bezoekers en de vele cursisten die bij ons opleidingen volgen. Onze gebouwen spelen hierbij een belangrijke rol. Die worden zo duurzaam mogelijk gebouwd of verbouwd, onder meer met het oog op energie-efficiëntie. We werken met een vast bouwteam, waardoor we de doorlooptijd beperken en de Total Cost of Ownership verkleinen.

**c) Kunst**

Sinds onze oprichting investeren we in de uitbouw van een artistieke collectie. Door tentoonstellingen en de integratie van kunstwerken in onze gebouwen ontsluiten we deze werken voor een breed publiek. SD Worx geeft ook jonge kunstenaars de kans om hun talent te tonen.

## The implementation of the Ten Principles of the United Nations Global Compact at SD Worx

The information below details a brief description of the processes and functions, or more generally, our “way of working” to safeguard the ongoing implementation of the Ten GC Principles. A more detailed description can be found in the SD Worx Corporate Sustainability Report for the period 2015.

### Human rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights

Principle 2: Make sure that they are not complicit in human rights abuses

#### How SD Worx ensures that these principles are implemented:

- ✓ SD Worx believes that human rights are a basic right for every person. These rights include, amongst others, civil and political rights, freedom of speech, social and cultural rights and the right for health and education. All national and international laws and regulations are continuously adhered to in this respect. At all times, SD Worx aims to avoid complicity in human rights abuses;
- ✓ SD Worx aims to grow and realize profit in a sustainable and ethical way. Part of this profit is invested in the community and the well-being of our employees. SD Worx aims to protect vulnerable groups in our society by selecting good causes with a particular focus on less fortunate young people to give them a chance to find a job. The program ‘SD Worx Community’ encourages our employees to actively contribute to our Corporate Social Responsibility policy;
- ✓ At SD Worx, our ‘InSPIRe’ values are the basis for our organisation and the way of doing business. ‘InSPIRe’ stands for: Integrity, Working together, Passion, Innovation and Result-driven;
- ✓ SD Worx has an ethical charter (broadly known as a ‘code of conduct’) containing a number of general but also specific principles, guidelines and circumstances where our employees are expected to demonstrate ethical behavior, thereby respecting human rights at all times. For the 5 basic principles detailed by the ethical charter, refer to the SD Worx Corporate Sustainability Report;
- ✓ There are 5 dedicated confidential advisors available to employees to raise complaints or issues with regards to unfair treatment. Actions to be taken will be determined together with the confidential advisor;
- ✓ The dedicated SD Worx prevention advisor regularly assesses the adequacy of the measures to avoid, report and handle actions of bullying, aggression, discrimination, overload of stress, etc;

- ✓ Potential strategic partners are requested to fill out an extensive questionnaire prior to the cooperation. By this thorough screening process, SD Worx aims to ensure that future partners share the same social and ethical principles;
- ✓ When a client (or a prospect during the client in-take process) appears to violate human rights, the process will be discontinued and no services will be provided to this client or prospect.

## Labour

- Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining
- Principle 4: The elimination of all forms of forced and compulsory labour
- Principle 5: The effective abolition of child labour
- Principle 6: The elimination of discrimination in respect of employment and occupation

### How SD Worx ensures that these principles are implemented:

- ✓ Trade unions protect and promote the interests of its members at SD Worx. Employees are free to join the union of their choice and are encouraged to participate in the voting process to elect union representatives;
- ✓ SD Worx has formally stated the right for collective bargaining;
- ✓ During the last couple of years, SD Worx has introduced a number of Human Resource policies and procedures supporting the Labour principles;
- ✓ There are 5 dedicated confidential advisors available to employees to raise complaints or issues with regards to labour violations. Actions to be taken will be determined together with the confidential advisor;
- ✓ A dedicated prevention advisor has been appointed to reduce labour risks and ensure that all health and safety measures are adequately installed and operating effectively. The prevention advisor advises management on measures to be taken to assure an acceptable level of comfort (with regards to health, ventilation, airco, lighting) and to optimize the working environment, performance and satisfaction;
- ✓ SD Worx ensures a balanced spread in the different types of employee characteristics (age, sex, religion, etc.) There is no room for discrimination. SD Worx has also taken measures to ensure comparable pay for comparable work;
- ✓ Several consultation mechanisms exist within our organisation (top-down and bottom-up), as well as towards our stakeholders;
- ✓ All employees are entitled to medical insurance. Furthermore, all employees are invited to a regular medical check-up in order to strengthen general health of the SD Worx' staff;
- ✓ At our head office a gym is permanently available and employees are encouraged to practice exercise;
- ✓ A regular employee satisfaction survey measures the well-being of the SD Worx' employees;
- ✓ When a client (or a prospect during the client in-take process) violates labour rights or appears to involve in illegitimate practices (e.g. child labour, compulsory labour, etc.) the process will be discontinued and no services will be provided to this client or prospect.

## Environment

- Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges
- Principle 8: Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility
- Principle 9: Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies

#### **How SD Worx ensures that these principles are implemented:**

- ✓ As a service provider, SD Worx' environmental footprint is rather limited. Nevertheless, continuous efforts are made to reduce the consumption of resources (e.g. energy, water, etc.);
- ✓ On a recurring basis, an environmental footprint, and more specifically a carbon footprint, is conducted. Results are analyzed and actions to minimize the SD Worx footprint are executed, for instance a reduction of the upper limit of our fleet cars' carbon emission. Furthermore, employees are encouraged to use environmentally friendly transport means wherever possible;
- ✓ SD Worx encourages its clients to reduce the paper consumption by promoting electronic output wherever possible;
- ✓ The prevention advisor advises management on measures to be taken to assure an acceptable level of a healthy and safe working environment;
- ✓ When building or refurbishing offices, SD Worx ensures to use energy efficient materials and systems and to limit the consumption of resources (water, electricity, etc.) wherever possible.

## Anti-corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery

### How SD Worx ensures that this principle is implemented:

- ✓ SD Worx is committed to be in compliance with all relevant laws towards our stakeholders, but also in our service provisioning towards clients. For this purpose, SD Worx has a legal knowledge centre which closely monitors any changes in laws and regulations and subsequently informs the affected internal and external parties. In the past, SD Worx has not been involved in any legal cases, rulings or other events related to corruption and bribery;
- ✓ SD Worx has a zero-tolerance policy for corruption, bribery and extortion;
- ✓ A whistleblowing channel and follow-up mechanism have been installed;
- ✓ SD Worx' books and accounts are subject to a yearly statutory external audit. Furthermore, a team of independent Internal Auditors continuously reviews all corporate and operational processes, thereby reporting to the Audit Committee (a sub-committee of the Board of Directors);
- ✓ Where relevant, SD Worx has installed policies to prevent internal fraud (e.g. with expense notes);

## Addendum 2

<b>GRI-referentietabel</b>	
<b>Profiel</b>	
<b>1. Strategie en analyse</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-1</b>	Verklaring over de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie
<b>G4-2</b>	Beschrijving van belangrijke gevolgen, risico's en mogelijkheden
<b>2. Organisatieprofiel</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-3</b>	Naam van de organisatie
<b>G4-4</b>	Voornaamste merken, producten en/of diensten
<b>G4-5</b>	Locatie van het hoofdkantoor
<b>G4-6</b>	Het aantal landen waar de organisatie actief is
<b>G4-7</b>	Eigendomsstructuur en de rechtsvorm
<b>G4-8</b>	Afzetmarkten
<b>G4-9</b>	Omvang van de verslaggevende organisatie
<b>G4-10</b>	Totale personeelsbestand naar type werk, arbeidsovereenkomst en regio
<b>G4-11</b>	Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt
<b>G4-12</b>	Beschrijving van supply chain
<b>G4-13</b>	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode
<b>Organisatieprofiel: betrokkenheid bij externe initiatieven</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-14</b>	Toelichting over de toepassing van het voorzorgsprincipe door de verslaggevende organisatie
<b>G4-15</b>	Extern ontwikkelde economische, milieugerelateerde en sociale handvesten, principes of andere initiatieven die de organisatie onderschrijft
<b>G4-16</b>	Lidmaatschap van verenigingen en/of nationale of internationale belangenorganisaties
<b>Geïdentificeerde materiële aspecten en afbakeningen</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-17</b>	Operationele structuur
<b>G4-18</b>	Proces voor het bepalen van de inhoud
<b>G4-19</b>	Oplijsting alle geïdentificeerde materiële aspecten
<b>G4-20</b>	Bepaling van afbakening voor elk materieel aspect binnen de organisatie
<b>G4-21</b>	Bepaling van afbakening voor elk materieel aspect buiten de organisatie
<b>G4-22</b>	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie
<b>G4-23</b>	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes
<b>Stakeholderengagement</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>



<b>G4-24</b>	Lijst van betrokken groepen belanghebbenden
<b>G4-25</b>	Basis voor inventarisatie en selectie van betrokken belanghebbenden
<b>G4-26</b>	Benadering van het betrekken van belanghebbenden
<b>G4-27</b>	Voornaamste onderwerpen en vraagstukken die naar voren zijn gekomen door de betrokkenheid van de belanghebbenden en hoe de organisatie hierop heeft gereageerd
<b>3. Verslagparameters</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-28</b>	Verslagperiode waarop de verstrekte informatie betrekking heeft
<b>G4-29</b>	Datum van het meest recente verslag
<b>G4-30</b>	Verslaggevingscyclus
<b>G4-31</b>	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud
<b>Verslagparameters: GRI-inhoudstafel</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-32</b>	Tabel die de standaardonderdelen van de informatievoorziening opsomt
<b>Verslagparameters: assurance</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-33</b>	Beleid en huidige praktijk op het vlak van externe assurance van het verslag
<b>4. Bestuur, verplichtingen en betrokkenheid</b>	
<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-34</b>	Bestuursstructuur van de organisatie
<b>G4-35</b>	Proces voor delegeren van gezag voor economische, ecologische of sociale topics
<b>G4-36</b>	Aanwezigheid executive-verantwoordelijke voor economische, ecologische of sociale topics
<b>G4-37</b>	Proces voor dialoog tussen stakeholders en hoogste bestuurslichaam voor economische, milieugerelateerde en sociale onderwerpen
<b>G4-38</b>	Voor organisaties met een enkelvoudige bestuursstructuur: vermeld het aantal onafhankelijke en/of niet-leidinggevende leden van het hoogste bestuurslichaam
<b>G4-39</b>	Eventuele leidinggevende functie van de voorzitter van het hoogste bestuurslichaam
<b>G4-40</b>	Proces voor het bepalen van de kwalificaties en expertise van de leden van het hoogste bestuurslichaam voor het sturen van de strategie van de organisatie aangaande economische, milieugerelateerde en sociale onderwerpen
<b>G4-41</b>	Processen waarmee het hoogste bestuurslichaam waarborgt dat strijdige belangen worden vermeden
<b>G4-42</b>	Rollen van hoogste bestuurslichaam en senior executives bij aanpassen economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen
<b>G4-43</b>	Maatregelen ter verhoging van de kennis van het hoogste bestuurslichaam rond economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen
<b>G4-44</b>	Processen voor het evalueren van de eigen prestaties van het hoogste bestuurslichaam, in het bijzonder betreffende economische, milieugerelateerde en sociale prestaties
<b>G4-45</b>	Rol van het hoogste bestuurslichaam bij identificatie en management van economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen, en mogelijke stakeholderconsultatie
<b>G4-46</b>	Rol van het hoogste bestuurslichaam in het beoordelen van de effectiviteit van de risicomanagementprocessen voor economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen

<b>G4-47</b>	Frequentie van de beoordeling van economische, milieugerelateerde of sociale impact, risico's en opportuniteiten
<b>G4-48</b>	Hoogste bestuurslichaam of positie die het duurzaamheidsverslag goedkeurt en verzekert dat alle materiële aspecten worden gecoverd
<b>G4-49</b>	Proces voor het communiceren van kritische bezorgdheden naar het hoogste bestuurslichaam
<b>G4-50</b>	Soort en aantal kritische bezorgdheden die aan het hoogste bestuurslichaam werden overgemaakt en mechanismes om ze te beantwoorden
<b>G4-51</b>	Koppeling tussen vergoedingen voor leden van het hoogste bestuurslichaam, topmanagers en leidinggevend en de prestaties van de organisatie
<b>G4-52</b>	Proces voor het bepalen van verloning.
<b>G4-53</b>	Proces om visie van stakeholders op verloning te leren kennen en er rekening mee te houden
<b>G4-54</b>	Ratio van jaarlijkse totale verloning voor meeste betaalde individu in de organisatie, per land waar significante activiteit plaatsvindt, in verhouding tot de mediaan van de jaarlijkse totale verloning voor alle medewerkers
<b>G4-55</b>	Ratio van stijgingspercentage jaarlijkse totale verloning voor meeste betaalde individu in de organisatie, per land waar significante activiteit plaatsvindt, in verhouding tot de mediaan van het stijgingspercentage van de jaarlijkse totale verloning voor alle medewerkers

### **Ethiek en integriteit**

<b>Profiel</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-56</b>	Intern ontwikkelde missie- of beginselverklaringen, gedragscodes en uitgangspunten die van belang zijn voor de economische, milieugerelateerde en sociale prestaties, met vermelding van de mate van invoering ervan
<b>G4-57</b>	Interne en externe mechanismen voor advies op ethisch vlak, wettelijk vlak en op het vlak van integriteit
<b>G4-58</b>	Interne en externe mechanismen om bezorgdheden te rapporteren op ethisch vlak, wettelijk vlak en op het vlak van integriteit

### **Prestatie-indicatoren**

#### **Economische prestatie-indicatoren**

<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-EC 1</b>	Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd
<b>G4-EC 2</b>	Financiële implicaties en andere risico's en andere mogelijkheden voor de activiteiten van de organisatie als gevolg van klimaatverandering
<b>G4-EC 3</b>	Dekking van de verplichtingen in verband met het vastgestelde uitkeringenplan van de organisatie
<b>G4-EC 4</b>	Significante financiële steun van een overheid
<b>G4-EC 5</b>	Spreiding in de verhouding tussen het standaard aanvangssalaris en het lokale minimumloon op belangrijke bedrijfslocaties
<b>G4-EC 6</b>	Procedures voor lokale personeelswerving en aandeel van het topkader dat afkomstig is uit de lokale gemeenschap op belangrijke bedrijfslocaties

<b>G4-EC 7</b>	Ontwikkeling en gevolgen van investeringen in infrastructuur en diensten die voornamelijk ten behoeve van het algemeen nut worden geboden door middel van verplichtingen van commerciële aard, dan wel in natura of pro bono
<b>G4-EC 8</b>	Inzicht in en beschrijving van significante indirecte economische gevolgen, waaronder de omvang ervan
<b>G4-EC 9</b>	Beleid, methoden en deel van uitgaven betreffende lokaal gevestigde leveranciers op belangrijke bedrijfslocaties
<b>Milieuprestatie-indicatoren</b>	
<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-EN 1</b>	Totale hoeveelheid gebruikte materialen naar gewicht of volume
<b>G4-EN 2</b>	Percentage van de gebruikte materialen dat bestaat uit afval uit externe bronnen
<b>G4-EN 3</b>	Energieverbruik binnen de organisatie
<b>G4-EN 4</b>	Energieverbruik buiten de organisatie
<b>G4-EN 5</b>	Energie-intensiteit
<b>G4-EN 6</b>	Verlaging van energieverbruik
<b>G4-EN 7</b>	Verlaging van energiebehoeften van producten en diensten
<b>G4-EN 8</b>	Totale wateronttrekking per bron
<b>G4-EN 9</b>	Waterbronnen waarvoor wateronttrekking significante gevolgen heeft
<b>G4-EN 10</b>	Percentage en totaal volume van gerecycled en hergebruikt water
<b>G4-EN 11</b>	Locatie en oppervlakte van land dat eigendom is, gehuurd wordt, beheerd wordt in of grenst aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden
<b>G4-EN 12</b>	Beschrijving van significante gevolgen van activiteiten, producten en diensten op de biodiversiteit in beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden
<b>G4-EN 13</b>	Beschermde of herstelde habitats
<b>G4-EN 14</b>	Aantal op de rode lijst van IUCN vermelde soorten en soorten op nationale beschermingslijsten met habitats in gebieden binnen de invloedssfeer van bedrijfsactiviteiten
<b>G4-EN 15</b>	Directe emissie van broeikasgassen
<b>G4-EN 16</b>	Energie-indirecte emissie van broeikasgassen
<b>G4-EN 17</b>	Andere relevante indirecte emissie van broeikasgassen
<b>G4-EN 18</b>	Intensiteit van broeikasgassen
<b>G4-EN 19</b>	Verlaging van de emissie van broeikasgassen
<b>G4-EN 20</b>	Emissie van ozonafbrekende stoffen naar gewicht
<b>G4-EN 21</b>	NOx, SOx en andere significante luchtmissies
<b>G4-EN 22</b>	Totale waterafvoer naar kwaliteit en bestemming
<b>G4-EN 23</b>	Totaalgewicht afval naar type en verwijderingsmethode
<b>G4-EN 24</b>	Totaal aantal en volume van significante lozingen
<b>G4-EN 25</b>	Gewicht van getransporteerd, geïmporteerd, geëxporteerd of verwerkt afval dat als gevaarlijk geldt op grond van bijlage I, II, III en IV van de Conventie van Bazel en het percentage afval dat internationaal is getransporteerd

<b>G4-EN 26</b>	Benaming, grootte, beschermingsstatus en biodiversiteitswaarde van wateren en gerelateerde habitats die significante gevolgen ondervinden van de waterafvoer en -afvloeiing van de verslaggevende organisatie
<b>G4-EN 27</b>	Initiatieven ter compensatie van de milieugevolgen van producten en diensten en de omvang van deze compensatie
<b>G4-EN 28</b>	Percentage producten dat is verkocht en waarvan de verpakking is ingezameld, naar categorie
<b>G4-EN 29</b>	Monetaire waarde van significante boetes en totaal aantal niet-monetaire sancties wegens het niet naleven van milieuwetgeving
<b>G4-EN 30</b>	Significante milieugevolgen van het transport van producten en andere goederen en materialen die worden gebruikt voor de activiteiten van de organisatie en het vervoer van personeelsleden
<b>G4-EN 31</b>	Totale uitgaven aan en investeringen in milieubescherming naar type
<b>G4-EN 32</b>	Percentage nieuwe leveranciers gescreend op gebruik milieugerelateerde criteria
<b>G4-EN 33</b>	Significante actuele en potentieel negatieve milieu-impact in de supply chain en ondernomen acties
<b>G4-EN 34</b>	Aantal klachten over milieugerelateerde impact geregistreerd, beantwoord en opgelost
<b>Arbeidsomstandigheden en indicatoren voor volwaardig werk</b>	
<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-LA 1</b>	Totaal aantal en snelheid van personeelsverloop per leeftijdsgroep, geslacht en regio
<b>G4-LA 2</b>	Uitkeringen aan voltijdmedewerkers die niet beschikbaar zijn voor deeltijdmedewerkers, per grootschalige activiteit
<b>G4-LA 3</b>	Terugkeer en retentie na ouderschapsverlof
<b>G4-LA 4</b>	Minimale opzegtermijn(en) in verband met operationele veranderingen, inclusief of dit wordt gespecificeerd in collectieve overeenkomsten
<b>G4-LA 5</b>	Percentage van het totale personeelsbestand dat is vertegenwoordigd in informele gezamenlijke arbo-commissies van werkgevers en werknemers die bijdragen aan de controle op en advies over arbo-programma's
<b>G4-LA 6</b>	Letsel-, beroepsziekte-, uitvaldagen- en verzuimcijfers en het aantal werkgerelateerde sterfgevallen per regio en geslacht
<b>G4-LA 7</b>	Personeelsleden met hoog aantal gevallen van of hoog risico op ziekte, gelinkt aan de job
<b>G4-LA 8</b>	Afspraken over arbo-onderwerpen vastgelegd in formele overeenkomsten met vakbonden
<b>G4-LA 9</b>	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie
<b>G4-LA 10</b>	Programma's voor competentie management en levenslang leren die de blijvende inzetbaarheid van medewerkers garanderen en hen helpen bij het afronden van hun loopbaan
<b>G4-LA 11</b>	Percentage medewerkers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling

<b>G4-LA 12</b>	Samenstelling van bestuurslichamen en onderverdeling van medewerkers per categorie, naar geslacht, leeftijdsgroep, het behoren tot een bepaalde maatschappelijk minderheid en andere indicatoren van diversiteit
<b>G4-LA 13</b>	Verhouding tussen basissalarissen van mannen en vrouwen per medewerkerscategorie en volgens locatie
<b>G4-LA 14</b>	Percentage nieuwe leveranciers gescreend op arbeidsomstandigheden
<b>G4-LA 15</b>	Significante actuele en potentieel negatieve arbeidsomstandigheden in de supply chain en ondernomen acties
<b>G4-LA 16</b>	Aantal klachten over arbeidsomstandigheden geregistreerd, beantwoord en opgelost
<b>Prestatie-indicatoren voor mensenrechten</b>	
<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-HR 1</b>	Percentage van en totaal aantal aanmerkelijke investeringsovereenkomsten waarin clausules over mensenrechten zijn opgenomen of waarvan de naleving van de mensenrechten is getoetst
<b>G4-HR 2</b>	Totaal aantal uren personeelstraining over beleid en procedures betreffende aspecten van mensenrechten die relevant zijn voor de activiteiten, met inbegrip van het percentage van het personeel dat de trainingen gevolgd heeft
<b>G4-HR 3</b>	Totaal aantal gevallen van discriminatie en de getroffen maatregelen
<b>G4-HR 4</b>	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat daarbij een aanzienlijk risico zou kunnen gelden voor het recht op de uitoefening van de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen, alsmede de maatregelen die zijn getroffen ter ondersteuning van deze rechten
<b>G4-HR 5</b>	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gevallen van kinderarbeid, alsmede de maatregelen die zijn getroffen gericht op de uitbanning ervan
<b>G4-HR 6</b>	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gevallen van gedwongen of verplichte arbeid, alsmede de maatregelen die zijn getroffen gericht op de uitbanning ervan
<b>G4-HR 7</b>	Percentage van het beveiligingspersoneel dat training heeft gevolgd in het beleid of de procedures van de organisatie betreffende aspecten van de mensenrechten die relevant zijn voor de activiteiten
<b>G4-HR 8</b>	Totaal aantal gevallen van overtreding van de rechten van de inheemse bevolking, alsmede de getroffen maatregelen
<b>G4-HR 9</b>	Aantal en percentage activiteiten gecontroleerd op het vlak van mensenrechten of door impact assessments
<b>G4-HR 10</b>	Percentage nieuwe leveranciers en aannemers getoetst op naleving van de mensenrechten
<b>G4-HR 11</b>	Significante actuele en potentieel negatieve impact op mensenrechten in de supply chain en ondernomen acties
<b>G4-HR 12</b>	Aantal klachten over mensenrechten geregistreerd, beantwoord en opgelost
<b>Maatschappelijk prestatie-indicatoren</b>	

<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-SO 1</b>	Aard, reikwijdte en effectiviteit van alle programma's en methoden die de effecten van de activiteiten op gemeenschappen bepalen en beheren, waaronder vestiging, activiteiten en vertrek
<b>G4-SO 2</b>	Activiteiten met significante actuele en mogelijk negatieve impact op lokale gemeenschappen
<b>G4-SO 3</b>	Percentage van en totaal aantal activiteiten geanalyseerd op corruptiegerelateerde risico's
<b>G4-SO 4</b>	Communicatie en training in anticorruptiebeleid en -procedures
<b>G4-SO 5</b>	Maatregelen die zijn getroffen naar aanleiding van bevestigde gevallen van corruptie
<b>G4-SO 6</b>	Totale waarde van bijdragen aan politieke partijen, per land en per ontvanger
<b>G4-SO 7</b>	Totaal aantal rechtszaken vanwege concurrentiebelemmerend gedrag, anti-kartel-, en monopolistische praktijken, alsmede de resultaten van deze rechtszaken
<b>G4-SO 8</b>	Monetaire waarde van significante boetes en totaal aantal niet-monetaire sancties wegens het niet naleven van wet- en regelgeving
<b>G4-SO 9</b>	Percentage nieuwe leveranciers gescreend volgens criteria voor de impact op de samenleving
<b>G4-SO 10</b>	Significante actuele en potentieel negatieve impact op de samenleving in de supply chain en ondernomen acties
<b>G4-SO 11</b>	Aantal klachten over impact op de samenleving geregistreerd, beantwoord en opgelost
<b>Prestatie-indicatoren voor productverantwoordelijkheid</b>	
<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>G4-PR 1</b>	Percentage van belangrijke product- en dienstencategorieën onderhevig aan procedures ter beoordeling van gezondheid en veiligheid
<b>G4-PR 2</b>	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende gevolgen voor gezondheid en veiligheid van producten en diensten gedurende de levensduur, naar type resultaat
<b>G4-PR 3</b>	Type informatie over producten en diensten dat verplicht wordt gesteld door procedures en percentages van belangrijke producten en diensten die onderhevig zijn aan dergelijke informatie-eisen
<b>G4-PR 4</b>	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende informatie over en etikettering van producten en diensten, naar type resultaat
<b>G4-PR 5</b>	Resultaten van onderzoeken naar de klanttevredenheid
<b>G4-PR 6</b>	Verkoop van geweerde of gecontesteerde producten
<b>G4-PR 7</b>	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende marketingcommunicatie, waaronder reclame, promotie en sponsoring, naar type resultaat
<b>G4-PR 8</b>	Totaal aantal gegronde klachten over inbreuken op de privacy van klanten en het kwijtraken van klantgegevens
<b>G4-PR 9</b>	Monetaire waarde van significante boetes wegens het niet-naleven van wet- en regelgeving betreffende de levering en het gebruik van producten en diensten

