



Comment SD Worx concrétise-t-elle l'entrepreneuriat durable ?
Rapport de responsabilité sociale 2016

Sommaire

- Comment SD Worx concrétise-t-elle l'entrepreneuriat durable ? 3**
- I. La responsabilité sociale des entreprises selon SD Worx 4**
 - 1. Flexibilité des structures et des solutions 4
 - 2. Défis et objectifs 6
 - a) *People* 6
 - b) *Planet* 6
 - c) *Profit* 6
 - 3. Nos parties prenantes 7
 - Attentes spécifiques par partie prenante* 7
 - 4. Culture d'entreprise, éthique et respect des normes 7
 - a) *Une collaboration constructive* 7
 - b) *Une stratégie orientée sur la durabilité* 7
 - c) *Le code éthique* 7
 - 5. À propos de ce rapport 9
 - a) *Global Compact* 9
 - b) *La GRI, la norme en matière de durabilité* 9
- II. Les initiatives RSE de SD Worx en 2016 10**
 - 1. *People* 10
 - 2. *Planet* 25
 - 3. *Profit* 27
- Addendum 1 28**
- Mise en œuvre des 10 principes du Pacte mondial des Nations unies chez SD Worx 28**
- Addendum 2 33**

Comment SD Worx concrétise-t-elle l'entrepreneuriat durable ?

Rapport de responsabilité sociale 2016

<Préface>

<G4-1>

Comme toute autre entreprise, SD Worx opère dans un vaste environnement au sein duquel différentes personnes et organisations sont actives. L'engagement social, la bonne gouvernance et la responsabilité sociale de l'entreprise sont des mots clés dans toutes les activités de SD Worx. Nous sommes toujours respectueux de nos collaborateurs, de nos clients, de nos fournisseurs et de nos partenaires ainsi que de la société.

Nous sommes en outre parfaitement conscients de devoir en partie la prospérité que nous créons en tant qu'organisation à la société dans laquelle nous opérons. C'est pourquoi SD Worx apporte un soutien structurel à divers projets sociaux, au niveau tant national qu'europpéen ou international.

Nous sommes fiers que nos collaborateurs se rendent aussi compte que notre organisation a les deux pieds dans la société. Ils savent à quel point nous sommes ancrés dans la société et y apportent également leur contribution. Ils sont à la source de bon nombre de nos initiatives en matière de RSE. Une attitude enthousiaste que nous apprécions, stimulons et soutenons activement.

Nous communiquons ouvertement avec le monde extérieur concernant notre engagement social et les engagements qui vont de pair, notamment via ce rapport. Un reporting régulier aux parties prenantes concernant nos performances en matière de responsabilité sociale constitue la base d'un dialogue constructif, inscrit dans la durée.

I. La responsabilité sociale des entreprises selon SD Worx

1. Flexibilité des structures et des solutions

a) Exceller par une politique équilibrée en matière de RH <G4-3, G4-4>

La gestion des ressources humaines (GRH) est, d'après nous, la colonne vertébrale de toute entreprise. Une politique RH équilibrée et stimulante permet en effet à une organisation de tirer le meilleur de ses talents. Ce cadre de réflexion et de travail, baptisé « excellence through balance », implique les critères suivants : l'entreprise est-elle performante et ses collaborateurs sont-ils satisfaits ?

Le calcul des salaires et la politique du personnel sont notre cœur de métier. Par ailleurs, SD Worx a développé une vaste offre de services, couvrant tous les aspects de la GRH. Grâce à notre structure flexible, nous veillons à ce que nos produits et services soient toujours adaptés à un marché en mouvement.

b) Une vaste offre de services en fonction des besoins du client

Avec une offre très différenciée, SD Worx est active sur plusieurs segments de marché : des starters et PME aux grandes entreprises multinationales en passant par le secteur public. Pour chaque groupe-cible, nous disposons de collaborateurs spécialisés qui ont recours à des outils et méthodes adaptés.

Nos solutions GRH combinent recherche, service, formation, automatisation et externalisation sur mesure pour le client. Elles allient expérience professionnelle et connaissances spécialisées intégrées et sont soutenues par nos centres de connaissances juridiques et RH. <G4-8>

c) SD Worx en chiffres <G4-5, G4-6, G4-9>

Couverture globale

grâce aux bureaux de SD Worx en Belgique (siège), Allemagne, Autriche, France, Irlande, Luxembourg, Maurice, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse

Payroll - Tax & Legal - HR

Member of
Payroll Services Alliance

 +70 ans
d'expertise

 3 900
professionnels RH

 4 250 000
calculs de salaires par mois

 63 000
base clientèle

397 mio d'euros
revenu 2016



d) Structures et fonctionnement <G4-34, G4-38, G4-39>

- Assemblée générale
- Conseil d'administration
- Comités
 - Comité d'audit
 - Comité de rémunération et de nomination
 - Comité stratégique
 - Comité RSE
- Administrateur délégué
- Comité exécutif

Rendez-vous [ici](#) pour des informations plus détaillées.

2. Défis et objectifs

a) People

En tant que HR provider, SD Worx entend être un exemple pour ses clients et veut dès lors donner le ton en matière de politique RH inclusive. Nous créons un environnement de travail et un encadrement optimaux et stimulants pour nos collaborateurs. Nous contribuons par ailleurs à des projets sociaux concrets, en donnant à nos collaborateurs une voix décisive concernant les organisations et actions que nous soutenons.

b) Planet

En tant que prestataire de services, SD Worx a une empreinte écologique relativement limitée. Les postes présentant le plus important impact environnemental sont nos bâtiments (électricité, eau et déchets) et notre parc automobile. Aussi est-ce dans ce domaine que se situe l'essentiel de nos efforts écologiques. Via des mesures annuelles et des actions ciblées, nous essayons d'atténuer autant que possible notre consommation et nos émissions.

c) Profit

SD Worx souhaite grandir et réaliser des bénéfices de manière durable et éthique. Nous réinvestissons une partie de ces bénéfices dans la collectivité (notamment par le biais de projets sociaux ou d'expositions artistiques) et dans un encadrement optimal de nos travailleurs.

3. Nos parties prenantes

Attentes spécifiques par partie prenante

<G4-24, G4-25>

Les principales parties prenantes de SD Worx sont nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs, notre voisinage et les pouvoirs publics. Il existe encore d'autres individus et organisations liés à SD Worx : alliés, adversaires, partenaires, concurrents, régulateurs, surveillants et autres organisations telles que les associations socioculturelles.

Chaque type de partie prenante a des attentes spécifiques vis-à-vis de SD Worx. Une matrice établie à partir d'une méthode de mappage classe toutes les parties prenantes selon leur influence et l'intérêt qu'elles portent à notre entreprise. La principale attente de nos parties prenantes prioritaires est la continuité du service offert par SD Worx. Nous restons au fait des récents développements par des contacts fréquents avec nos parties prenantes. Le rapport sur la RSE nous permet de maintenir un dialogue structurel avec nos parties prenantes.

4. Culture d'entreprise, éthique et respect des normes

a) Une collaboration constructive

La bonne gouvernance est une valeur centrale de SD Worx. Dans ce cadre, nous souscrivons aux principes du Code belge de gouvernance d'entreprise. Concrètement, il s'agit de directives claires concernant la composition et la structure des organes de direction, les modalités de tenue des assemblées et la gestion des relations au travail.

La confiance, un esprit critique positif, l'intégrité et la recherche permanente d'un entrepreneuriat éthique en sont les lignes de force. Son ouverture, la place laissée au dialogue et la volonté de collaborer de manière constructive à tous les niveaux sont d'autres caractéristiques de SD Worx.

b) Une stratégie orientée sur la durabilité

La stratégie globale de SD Worx vise une rentabilité durable et la poursuite de la croissance du groupe dans le respect de toutes les parties prenantes. Tant en Belgique que dans les autres pays où SD Worx est active, des dispositions concrètes ont été prises avec les organes de direction concernant le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie.

Dans ce domaine, SD Worx souhaite fonctionner avec efficacité et efficacie, dans le respect permanent des principes de bonne gouvernance. En d'autres termes, nos processus et structures de décision tiennent compte des principes de la responsabilité sociale des entreprises. Nos préoccupations centrales : la responsabilité, la transparence, un comportement éthique, le respect des parties prenantes et la conformité à la loi, aux normes internationales de comportement et aux droits de l'Homme.

c) Le code éthique

Outre sa culture d'entreprise tenant compte de toutes les parties prenantes, SD Worx s'est dotée d'un code éthique. Il est applicable à nos collaborateurs et décrit les normes de

bonne gouvernance qui régissent notre action.

Au sein de SD Worx, les valeurs InSPIRe constituent la base de notre organisation, de la réalisation de nos activités et de notre manière de travailler :

- Integrity
- Smart cooperation
- Passion
- Innovation
- Orientation **Résultat**

La charte éthique explicite l'application de ces valeurs dans la pratique quotidienne. Nous appliquons cinq principes de base pour opérer avec succès dans le cadre de nos valeurs :

1. La direction de l'entreprise doit elle-même se faire la championne des comportements qu'elle attend de ses collaborateurs.
2. La stratégie mise en œuvre doit garantir une approche éthique des clients et relations.
3. SD Worx veille à l'équilibre entre « la lettre de la loi » et l'évaluation individuelle dans certaines situations
4. Une réponse doit être donnée à l'estompement des limites entre travail et vie privée.
5. Nos dirigeants ont un rôle crucial à jouer.

5. À propos de ce rapport

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

Ce rapport se concentre sur l'approche durable des processus et activités de SD Worx en 2016. Nous voulons par ce biais mieux informer encore nos parties prenantes à propos de notre stratégie durable et de notre fonctionnement opérationnel. Le rapport précédent date de 2015. SD Worx publie chaque année un rapport sur ses efforts en matière de RSE, conformément aux exigences du Global Compact (voir ci-dessous).

Le périmètre géographique de ce rapport se limite à l'impact et aux activités de nos établissements belges, dont le siège social est établi à Anvers. Aucun changement significatif ne s'est produit et aucune distinction n'a été attribuée durant la période couverte par le rapport.

Pour toute question concernant ce rapport, vous pouvez contacter annemarie.cootjans@sdworx.com.

a) Global Compact

<G4-15, G4-16>

Le 1er janvier 2013, SD Worx a adhéré au Global Compact Network. Global Compact (GC), créée en 2000, est une initiative qui émane des Nations Unies. Elle a pour but de réunir entreprises, syndicats, universitaires, associations sociales et organisations des Nations Unies pour la promotion des 10 principes des Nations Unies en matière de droits de l'Homme, de conditions de travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption. Vous trouverez dans un addendum une description du fonctionnement de SD Worx selon ces dix principes.

À ce jour, GC compte un peu plus de 12.330 adhérents de plus de 170 pays. D'ici 2020, GC entend franchir le cap des 20.000 participants. Les membres doivent rédiger un rapport d'avancement annuel, mais peuvent parallèlement se féliciter d'appliquer une politique de RSE soutenue et reconnue au niveau mondial et par l'ONU. Ils peuvent également échanger de bonnes pratiques, conclure des partenariats et établir des contacts commerciaux au niveau local et international.

b) La GRI, la norme en matière de durabilité

<G4-15>

Le présent rapport s'inspire des principes de reporting de la Global Reporting Initiative (GRI). La GRI est une organisation sans but lucratif qui propose aux entreprises et organisations un cadre de reporting reconnu au niveau international sur la durabilité dans le domaine administratif, économique, social et écologique. Conformément aux principes de reporting G4 de la GRI, ce rapport répond au niveau Core du reporting en matière de durabilité. Le tableau de référence GRI a été intégré à un addendum.

II. Les initiatives RSE de SD Worx en 2016

1. People

SD Worx est un fournisseur de services RH qui offre une vaste gamme de produits et services. Notre capital humain est et reste notre principale force. À cette fin, nous recrutons des collaborateurs compétents, possédant des talents, bagages et expériences très divers. Dans ce cadre, nous respectons l'ensemble des droits et obligations sociales. Nous créons aussi des conditions optimales pour les opportunités, le développement et la diversité.

1.1. Le capital humain de SD Worx

a) Travailler chez SD Worx

Chaque collaborateur occupe une place centrale au sein de notre organisation. Son expertise et son expérience sont la garantie d'un succès durable. En effet, SD Worx ne peut prospérer que si nos collaborateurs évoluent aussi. Le bien-être de chaque collègue est essentiel dans ce cadre.

- « Bien-être-là » : une approche inspirée pour le bien-être de nos collaborateurs

Nous cherchons à créer un environnement de travail aussi stimulant que possible, où nos collaborateurs peuvent exercer leur métier chaque jour dans les meilleures conditions possibles. En tant qu'employeur, SD Worx veille à ce que la sécurité, la santé et le bien-être fassent partie de la politique quotidienne de l'organisation. Direction, management et supérieurs hiérarchiques en sont responsables pour ce qui est de l'exécution pratique. Nous reprenons cette ambition sous l'appellation *Bien-être-là*. Cette philosophie repose sur nos valeurs InSPIRE.

Cette approche implique que tous les collaborateurs et dirigeants prennent leurs responsabilités. Dans ce cadre, il s'agit pour nous :

- de soutenir et valoriser les collaborateurs présents ;
- de suivre et soutenir activement les collaborateurs malades ;
- de faciliter la réintégration des collaborateurs malades (de longue durée) ;
- d'éviter les rechutes.

Sur le plan de l'absentéisme, nous visons un taux maximum de 3 %. Nous voulons nous classer parmi les entreprises enregistrant les meilleurs scores à ce niveau en Belgique.

Les conseiller en prévention, le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et le service de prévention externe soutiennent notre politique. Outre la mise à disposition d'un médecin du travail, le service de prévention externe donne également des conseils en matière d'ergonomie, de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

Sous l'appellation O2, nous voulons concrétiser la philosophie d'un « esprit sain dans un corps sain ». Le projet O2 relève de la SD Worx Community. Il permet aux collaborateurs de lancer eux-mêmes des initiatives relatives à la santé, au sport, à la culture et à la société. Les propositions approuvées reçoivent un soutien financier et/ou logistique de SD Worx.

- *Manger sainement, faire du sport et travailler*

En 2013, nous avons conclu un partenariat avec Fitclass (à partir de 2017, De Gezonde Zaak). Nos collaborateurs d'Anvers peuvent ainsi faire du sport sur des équipements de qualité pendant la journée. Les collaborateurs de SD Worx ont par ailleurs la possibilité de se rendre dans toutes les salles FitClass en Belgique pour des conseils de bien-être gratuits (alimentation et exercices physiques) ou pour un programme de remise en forme mensuel à un prix avantageux. Les collaborateurs de SD Worx peuvent en outre faire bénéficier les membres de leur famille d'une réduction sur le prix de l'abonnement.

Dans le cadre des risques liés à un travail de longue durée devant un écran, chaque collaborateur de SD Worx peut subir un examen médical préventif tous les 5 ans via le service de prévention externe. À partir de 40 ans, nos travailleurs peuvent faire un check-up médical plus approfondi tous les 2 ans, en collaboration avec l'hôpital universitaire d'Anvers.

Pour optimiser les postes de travail et prévenir les problèmes physiques, des analyses de l'ergonomie des postes de travail sont réalisées aussi bien de manière proactive que sur demande.

- *Move@work !*

Au travail, nous restons souvent assis de longues heures à notre bureau, la cause de nombreux problèmes de santé tels que problèmes de nuque et de dos, surpoids, ostéoporose, diabète et troubles cardio-vasculaires. Avec la campagne Move@work, nous invitons les travailleurs à bouger plus au travail. Le 6 octobre 2016, nous avons lancé Move@work avec un premier thème : Levez-vous de temps à autre lorsque vous êtes en réunion !

Se réunir debout est non seulement plus sain, mais semble aussi plus efficace. À Anvers, nous avons équipé quelques salles de réunion de tables hautes. Les collaborateurs des autres bureaux peuvent en demander une. Ensuite, nous avons aussi placé des desk bikes, pour faire du vélo au bureau, dans le cadre de Move@work. Les travailleurs stimulent ainsi le flux sanguin dans les muscles et la productivité et la créativité sont boostées.

Enfin, les collaborateurs peuvent partager des applis et astuces intéressantes pour bouger davantage avec leurs collègues sur une plateforme spécialement développée à cette fin.

- *La diversité, source d'opportunités*

SD Worx ouvre la porte à tout le monde. La discrimination, sous toutes ses formes et pour quelque motif que ce soit, n'a pas sa place chez SD Worx. Chaque candidat est évalué de la même manière, en fonction de ses compétences et de sa motivation. Simultanément, nous ne croyons pas en la

discrimination positive ou l'imposition de quotas. Notre personnel présente une distribution équilibrée selon l'âge, l'origine, le sexe, les convictions, etc.

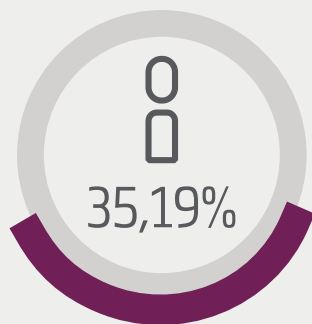
Malgré cette approche, l'occupation des groupes défavorisés reste plutôt faible. Le diplôme minimum chez SD Worx se situe au niveau A1. La réalité sociologique nous montre malheureusement qu'à ce niveau, il n'y a cependant que peu de candidats issus des groupes défavorisés.

- *Respect des droits fondamentaux et de la législation*

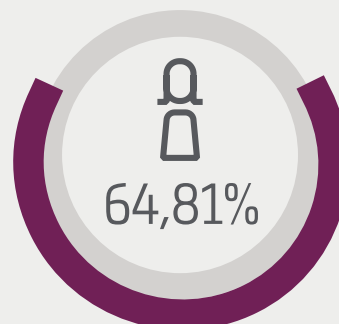
SD Worx veille à garantir les droits de l'Homme dans sa propre organisation. Les droits de l'Homme sont des droits de base qui valent pour chaque personne. Ils incluent notamment les droits civils et politiques, la liberté d'expression, les droits sociaux et culturels, et le droit à la santé et à l'enseignement. Nous respectons scrupuleusement la législation nationale et internationale dans ce domaine.

Nous évitons ainsi de nous rendre complices de violations des droits de l'Homme, évitons toute discrimination et protégeons les groupes vulnérables. SD Worx respecte les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels à chaque instant.

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

- Des conditions de travail telles que nous les conseillons de même

Les facteurs déterminants en matière de conditions de travail au sein de SD Worx sont :

- l'emploi et les relations de travail ;
- les conditions de travail et la sécurité sociale ;
- le dialogue social ;
- la santé et la sécurité ;
- le développement personnel.

En tant que spécialiste des RH, il va de soi que nous mettons en pratique les principes des RH. Nous investissons pleinement dans nos collaborateurs. Des stratégies et plans d'action spécifiques en matière d'engagement (politique de recrutement), d'évolution (gestion des compétences) et de sortie (politique de départs) font partie de notre approche structurée.

- Une équipe plus grande de personnes de confiance

Les collaborateurs qui rencontrent des difficultés sur le lieu de travail peuvent s'adresser à une personne de confiance. Celle-ci écoute sans préjugés, pose les bonnes questions et aide à élaborer une solution. En juin 2016, le comité de prévention et de protection au travail a décidé d'étendre l'équipe des personnes de confiance de trois à cinq.

- Le nouveau monde du travail, également chez SD Worx

En tant que prestataire de services dans le domaine des RH, SD Worx possède une vision solide de la manière dont nous travaillerons à l'avenir et nous partageons cette vision avec le monde extérieur. Notre philosophie Future of Work repose sur trois principes de base :

1. **autonomie** : le travail sans lieu ni horaire fixe joue un rôle important dans la philosophie Future of Work ;
2. **collaboration** : grâce à la numérisation, les collaborateurs peuvent collaborer ou partager des connaissances entre eux et avec les clients, pour un meilleur service à la clientèle ;
3. **exploitation de ses forces** : les collaborateurs ne sont jamais aussi performants que lorsque le contenu de leur fonction est adapté à leurs forces et qualités individuelles.

Avec cette approche, nous inspirons d'autres entreprises. Nous mettons nous-mêmes aussi ces principes en pratique, car chez SD Worx, on peut travailler sans lieu de travail fixe depuis 2012. Le nombre de travailleurs travaillant à domicile augmente chaque année.

En outre, SD Worx opte pour l'activity-based workplace (ABW). Les collaborateurs qui participent à ce projet n'ont plus de bureau fixe, mais prennent place à un type de poste de travail en fonction de la tâche qu'ils doivent accomplir. Ils peuvent par exemple opter pour un bureau plus calme, un espace commun ou un lounge.

Les expériences sont unanimement positives. De plus, les avantages sont légion. Nos travailleurs ont ainsi un plus grand sentiment d'autonomie et se sentent plus impliqués auprès de leurs clients. Nos collaborateurs gagnent aussi du temps, ce qui leur permet de trouver un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie privée. Ils peuvent donc mieux se concentrer et sont plus attentifs à leurs tâches et activités. Leur productivité augmente, ils collaborent mieux, partagent davantage d'idées et de compétences. Enfin, ils prennent davantage de plaisir dans leur job. Simultanément, le télétravail permet de réduire les émissions de CO₂ provoquées par les déplacements domicile-lieu de travail.

- La voix de nos collaborateurs

La faible rotation de notre personnel (8,33 % en 2016, une baisse par rapport à 8,78 % en 2015) démontre un niveau de satisfaction élevé. Nous soumettons aussi régulièrement nos collaborateurs à des enquêtes de satisfaction quant à notre politique en matière de RH. En 2016, nous avons développé un outil numérique, Pulse. Il permet aux employeurs de cartographier le climat sur le lieu de travail. Via une appli sur smartphone, les collaborateurs reçoivent régulièrement des questions simples auxquelles ils peuvent très rapidement répondre. Pour les employeurs, ces informations en temps réel sont très intéressantes : ils se forgent une idée précise de la situation actuelle sur le lieu de travail. Ils peuvent ainsi intervenir ou corriger la situation plus rapidement s'il s'avère par exemple que la pression au travail devient trop forte ou qu'une mesure n'a pas l'effet escompté. Les travailleurs participent de façon anonyme, les données ne sont jamais analysées au niveau individuel. Avant de lancer Pulse sur le marché, nous avons testé l'outil en interne. Les résultats ne seront complètement disponibles qu'en 2017.

Entreprise en plein essor, SD Worx tente d'impliquer chaque collaborateur et département dans sa politique durable. En stimulant l'implication, les dirigeants jouent un rôle crucial. C'est pourquoi, dans nos formations en matière de RH, nous attirons spécifiquement l'attention de nos cadres sur la sensibilisation des équipes à la politique de l'entreprise et à sa politique de durabilité.

b) Fournisseurs et partenaires de SD Worx

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

Le service de SD Worx est exempt de risques et de violations en matière de droits de l'Homme. Nous visons en outre une collaboration ouverte et honnête avec des partenaires, fournisseurs et clients fiables et intègres.

Dans la pratique, il n'est pas possible de réaliser systématiquement des analyses de risques pour nos quelque 61 000 clients, répartis dans plusieurs pays. Nous demandons à nos partenaires structurels de remplir un questionnaire étendu avant de collaborer avec eux. Nous concluons des partenariats concrets avec des fournisseurs importants. En effectuant un contrôle préalable approfondi, nous voulons avoir la certitude qu'ils partagent nos principes sociaux.

Le principe est le même pour l'ensemble de nos clients et fournisseurs (potentiels) : dès lors que nous soupçonnons que toutes les obligations légales ne sont pas respectées ou que l'intéressé se montre

peu soucieux des principes et droits fondamentaux au travail, toute (poursuite de la) collaboration est exclue.

À l'étranger, nous sommes actifs par le biais de partenaires fixes, qui font chacun l'objet d'un screening rigoureux par SD Worx.

1.2. Au service de notre société

a) Fonds SD Worx

Via le Fonds SD Worx, créé fin 1999, nous accordons une aide financière et professionnelle aux projets concrets d'organisations qui :

- préparent directement ou indirectement des personnes défavorisées à un emploi ;
- veillent à ce que des personnes défavorisées restent sur le marché de l'emploi ;
- font en sorte que les personnes défavorisées puissent revenir sur le marché de l'emploi, et

Le public visé peut ainsi participer pleinement à la vie économique.

Trois partenaires structurels pour le Fonds SD Worx

1/ Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville, avec son projet « **Espace Remobilisation** », s'adresse à des personnes peu qualifiées, des chômeurs de longue durée et des gens qui n'ont pas les ressources adéquates pour trouver un travail. L'objectif est de les aider à se réintégrer dans la société sur le plan social et professionnel. L'organisation le fait par un accompagnement individuel, une prospection ciblée et des formations qui correspondent aux besoins du marché du travail local.

www.missionlocalebxlville.be

Exposition de photos dans notre bâtiment à Bruxelles, le Marquis

Du 11 au 25 mai, des demandeurs d'emploi ont exposé leurs photos dans le hall d'entrée de notre bureau dans le bâtiment Marquis à Bruxelles. Cette expo a été réalisée dans le cadre de notre collaboration avec la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville.

Elle stimulait la participation culturelle d'un groupe de population vulnérable, offrait une image positive des demandeurs d'emploi et luttait contre les stéréotypes et les préjugés entourant le statut de demandeur d'emploi. L'expo voulait ainsi accroître l'estime de soi au sein d'une population fragile.

2/ Azimut (Monceau-sur-Sambre), avec son projet « Compétences e-tic et durables », stimule de nouveaux entrepreneurs. Azimut offre du soutien dans le développement des compétences des candidats-entrepreneurs. La moitié d'entre eux sont peu qualifiés et ont plus de 40 ans. Ils peuvent ensuite travailler comme indépendants, mais aussi comme salariés dans une association de collaboration. Azimut crée une base durable à partir de laquelle les jeunes entreprises peuvent continuer à se développer.

www.azimut.cc

3/ Levanto (Anvers) : une entreprise sociale qui aspire à un marché du travail inclusif. Levanto renforce les demandeurs d'emploi et les travailleurs dans la découverte et le développement de leurs opportunités d'emploi par l'accompagnement, la formation, l'expérience professionnelle et la médiation.

www.levanto.be

HOUT & JONG

Depuis 2006, Levanto travaille avec des jeunes de l'enseignement à temps partiel. Ils sont non seulement lassés de l'école, mais aussi fréquemment confrontés à des problèmes comme une situation familiale difficile, un permis de séjour, le harcèlement à l'école. Par le biais de Levanto, ils découvrent ce qu'est une attitude professionnelle et apprennent à reprendre confiance en eux.

Levanto investit dans le secteur de la construction avec de petites rénovations, la menuiserie et la fabrication de meubles. Depuis plus de deux ans – notamment grâce au soutien de SD Worx –, ils fabriquent des meubles design en bois recyclé. La fabrication d'un produit concret, joli, commercialisable procure énormément de satisfaction à ces jeunes.

Avec Levanto et Carine Van Hee

Le 4 novembre 2016 s'est ouverte au 2 Brouwersvliet l'exposition « Vulnérabilité & Transformation », une collaboration entre l'artiste Carine Van Hee et l'atelier de bois de Levanto. Les visiteurs ont pu voir à quel point l'art coloré peut être vulnérable et à quel point les talentueux jeunes menuisiers manient le bois avec créativité. L'exposition s'est terminée le 30 novembre.

4/ Nouveau en 2016 : offrir des opportunités aux jeunes au sein du club de football City Pirates Antwerpen

En 2016, grâce au Fonds SD Worx, nous avons aussi sponsorisé City Pirates Antwerpen, un club de foot socialement engagé, actif dans plusieurs quartiers de la ville. City Pirates Antwerpen compte un peu plus de 1 000 jeunes joueurs de plus de 80 nationalités différentes. Ils proviennent souvent de familles défavorisées et sont confrontés à un retard scolaire.

Chaque joueur peut se développer en tant que footballeur. Dans ce cadre, on s'intéresse au jeu, à l'alimentation, à l'entraînement et au suivi médical. En outre, le club de football investit dans l'impact social via notamment l'accompagnement sur les plaines de jeux, des visites à domicile et à l'école et un soutien scolaire ciblé, afin de préparer les jeunes au marché de l'emploi. City Pirates fait ainsi office de plateforme sociale où les enfants et les parents, les collaborateurs, les bénévoles et les sponsors œuvrent ensemble à une ville meilleure.

b) Avec la Karel de Grote Hogeschool

Outre cette collaboration avec des partenaires du champ social, le Fonds SD Worx soutient depuis des années une initiative de la **Karel de Grote Hogeschool (KdG)** : « *Faciliter l'arrivée, l'évolution et la sortie d'étudiants de background ethnoculturel différent.* » Au départ, on se concentrait sur les étudiants d'origine allochtone, parce que des études indiquaient qu'ils avaient moins d'opportunités et affichaient des performances académiques inférieures à celles des étudiants autochtones. Depuis l'année académique 2015-2016, le groupe-cible a été étendu à tous les « étudiants pionniers ». Ce sont

les premiers membres d'une famille à poursuivre leurs études, et qui de ce fait ne disposent pas d'un cadre de référence chez eux.

Nous soutenons dans ce cadre plusieurs initiatives :

- 'Schrijf ze naar succes', une intervention socio-psychologique qui a pour but à la fois de présenter des modèles et d'augmenter le taux de réussite du groupe-cible.
- Un cours d'été de cinq jours avant le début de l'année académique. Objectif : les informer des attentes de l'enseignement supérieur et travailler notamment à leurs capacités d'étude, leur confiance en eux et leur réseau social.
- Au cours d'une série de groupes de travail, on sonde les obstacles que les étudiants ressentent. En ressortent non seulement des points d'action pour la KdG, mais aussi des points d'attention qui peuvent être partagés avec des entreprises telles que SD Worx. Par exemple : comment une entreprise peut-elle proposer un environnement de travail attrayant pour ces jeunes ?

L'objectif général est de mieux accompagner les étudiants. SD Worx leur offre du soutien et y investit son expertise, par exemple en établissant des questionnaires et en analysant les réponses.

Gouvernance du Fonds SD Worx

Comité RSE (niveau du conseil d'administration) :

Mission : Suivi général du fonctionnement du groupe de travail RSE et approbation des nouveaux partenariats structurels

Fréquence : Deux fois par an

Composition : membres du Conseil d'administration

Groupe de travail RSE (collaborateurs SD Worx) :

Mission : Présentation de nouveaux projets au comité RSE (grands projets); Présentation de nouveaux projets à l'ExCom (projets de moindre envergure) ; Contacts avec les partenaires structurels ; Établissement des ICP en collaboration avec des entreprises sociales et suivi de l'avancement des projets ; contrôle du budget.

Chaque année, le Fonds SD Worx alloue jusqu'à 500 000 euros à des projets. Un projet flamand, un projet bruxellois et 2 projets wallons reçoivent chacun maximum 150 000 euros, le reste étant réparti entre des initiatives de plus petite envergure proposées par des collaborateurs.

c) SD Worx for Society : travailler à une GRH durable

Nous avons créé SD Worx for Society pour promouvoir la RSE, surtout dans le vaste domaine de la GRH. Dans ce cadre, notre Centre de connaissances scientifiques (SD Worx Research & Development) met des informations à la disposition de nos parties prenantes et favorise activement le partage de connaissances. SD Worx est également l'un des membres fondateurs de Business & Society. Ce réseau met en relation des organisations qui ont adopté une politique active de RSE et participent à des initiatives en la matière. En collaboration avec Business & Society, SD Worx a lancé en 2012 Engage,

un projet permettant à des jeunes en quête d'opportunités de se familiariser avec la vie économique. Des jeunes issus d'un grand nombre d'organisations sociales découvrent ainsi le « monde du travail ».

d) Le projet pilote commun Activ84worK maintient les malades chroniques au travail

Les personnes qui souffrent d'une maladie chronique éprouvent souvent des difficultés à participer activement à la vie professionnelle. Leur fonctionnement pâtit de leur mal-être physique, d'un sentiment de honte, de stigmatisation, d'isolement social, etc. La sécurité sociale belge aussi souffre de cette problématique. Pour trouver une solution, AbbVie, Mensura, Proximus, SD Worx et UZ Leuven se sont associés dans le cadre d'Activ84worK : « activate for work ».

Cette initiative s'adressait spécifiquement aux patients souffrant de la maladie de Crohn et de colite ulcéreuse. Elle répond aux besoins des personnes souffrant d'une maladie intestinale chronique afin d'améliorer leur employabilité et leurs conditions de travail. Concrètement, Activ84worK leur offre la possibilité de continuer à travailler et à développer activement leur carrière – malgré la maladie. Ainsi, les patients peuvent par exemple travailler depuis leur domicile.

Activ84worK se fonde sur le « job sculpting ». Selon les principes du job sculpting, c'est le contenu de la fonction qui doit être adapté aux intérêts et aux possibilités des collaborateurs, et non l'inverse. Le projet se concentre donc davantage sur ce que peuvent réaliser les collaborateurs souffrant d'une maladie chronique, que ce qui leur est impossible.

Le projet pilote courait de juin 2015 à octobre 2016 et a remporté un franc succès tant auprès des patients que des employeurs. Activ84worK s'inscrit parfaitement dans le cadre de l'évolution vers des soins de santé durables et un travail faisable et maniable. Le temps de la politique est venu.

e) L'amour de l'art

En tant qu'acteur RH de premier plan, SD Worx connaît mieux que quiconque la valeur du talent. C'est pourquoi nous mettons régulièrement le hall d'entrée de notre siège au 2 Brouwersvliet à la disposition des artistes, pour qu'ils y exposent leurs œuvres. Tant les nouveaux talents que ceux mieux établis y sont mis à l'honneur. Les habitants du quartier, visiteurs et collaborateurs peuvent de la sorte découvrir des œuvres d'art.

SD Worx possède trois collections d'art. Celles-ci ne représentent pas uniquement une forme d'investissement, mais s'inscrivent également dans notre ambition de donner quelque chose en retour à la société.

- La première collection est consacrée à l'art plastique occidental de 1850 à 1980. Elle a été rassemblée par Jozef Van den Eede, le président fondateur de SD Worx. SD Worx prête régulièrement des œuvres à des expositions nationales et étrangères.

En 2016, nous avons ainsi prêté trois œuvres à la nouvelle Maison Spilliaert d'Ostende pour la rétrospective de Léon Spilliaert. Cette exposition présentait une sélection unique de chefs-d'œuvre issus de collections privées belges. La commissaire d'exposition de service était Anne

Adriaens Pannier, qui s'était déjà occupée en 2006 de la grande rétrospective Spilliaert au Musée d'Art moderne à Bruxelles.

- Jozef Van den Eede est aussi à l'origine de notre collection d'icônes : des objets d'art d'inspiration religieuse, créés sur une période de cinq siècles dans une zone géographique allant du cercle polaire à l'Afrique. Cette collection est aujourd'hui la deuxième plus importante collection d'icônes orthodoxes en Europe occidentale. Depuis juin 2015, SD Worx a prêté sa collection d'icônes au Musée des Icônes de Campine, dans la province néerlandaise d'Overijssel. Les collaborateurs et anciens collaborateurs de SD Worx peuvent y admirer gratuitement la collection.
- Kunst Integratie, une troisième collection d'art initiée en 1995 par notre ancien CEO, Jan Van Nieuwenhuijzen, présente une tout autre orientation. Chaque fois que SD Worx achète de nouveaux bureaux, nous invitons un artiste à y intégrer des œuvres d'art.

- Triés sur le volet

En juin, nous avons organisé le concours « Triés sur le volet », dans le cadre duquel les collaborateurs pouvaient gagner une reproduction parmi une sélection de 26 œuvres d'art. Pour ce faire, ils devaient raconter de la façon la plus originale possible ce qui les interpellait tant dans cette œuvre. Pas moins de 66 travailleurs ont tenté leur chance. La plus grande part provenait de Belgique, mais quelques collègues étrangers ont également réagi. Ceci confirme encore une fois que SD Worx a l'art dans le sang. En fin de compte, 15 collaborateurs ont reçu l'œuvre d'art de leurs rêves grâce à ce concours « Triés sur le volet ».

- Expositions propres

Onze expositions ont été organisées dans le hall du Brouwersvliet 2 en 2016. Gratuites et librement accessibles. De très nombreux visiteurs apprécient le fait que SD Worx mette un forum principalement à la disposition de jeunes artistes débutants. Les artistes qui participent aux expositions que nous organisons en collaboration avec des académies et des hautes écoles saluent eux aussi cette initiative qui permet au jury professionnel d'opérer dans un cadre agréable.

1.3. SD Worx Community : intégrés dans la société

Nous invitons nos collaborateurs à contribuer activement à notre politique RSE. Cette optique crée une assise plus vaste et une plus grande sensibilisation à l'égard de nos initiatives durables. Nous encourageons vivement les propositions. Ces propositions sont essentiellement des suggestions dans les domaines du sport, de la culture, de la santé et de la communauté. SD Worx participe ensuite à leur exécution.

Il est important que tous les collaborateurs soient informés de ces initiatives. Notre intranet leur permet de s'inscrire pour recevoir davantage d'informations. Nous évitons de cette manière une

augmentation des échanges de mails non professionnels. Nous braquons également les projecteurs sur les événements dans AtWorx, notre magazine interne pour et par les collaborateurs.

a) Nos collaborateurs en action

- *Roparun : ajouter de la vie aux jours quand il n'y a plus de jours à ajouter à la vie*

En 2016, SD Worx a participé pour la huitième année d'affilée au Roparun, une course en équipe de 530 kilomètres qui relie Paris et Hambourg à Rotterdam. Les bénéfices sont reversés à des organisations qui améliorent la qualité de vie de personnes qui luttent contre le cancer. L'équipe de SD Worx comptait 22 participants en 2016 : 8 coureurs, 4 cyclistes, 2 chauffeurs avec 2 accompagnateurs, 2 chauffeurs de mobile-home avec 2 accompagnateurs et 2 kinésithérapeutes. Pour la première fois, c'était aussi une équipe internationale composée de deux collègues des Pays-Bas et d'un collègue de France.

SD Worx sponsorise, mais certains clients offrent aussi un soutien financier et matériel. En outre, nous organisons chaque année une collecte de fonds par le biais notamment d'une vente de gaufres, d'un quiz, d'une promenade nature et d'un petit-déjeuner.

- *Ensemble à l'assaut du Montventoux*

Pour la quatrième fois, des collègues de SD Worx ont gravi le Mont Ventoux avec Sporta. SD Worx a payé l'inscription et offert un équipement cycliste à chaque participant. 'Montventoux' est un défi sportif devenu une tradition annuelle.

- *Les coureurs orange aux 10 Miles d'Anvers*

Le 23 avril, près de 100 collaborateurs, facilement reconnaissables à leur T-shirt orange vif de SD Worx, ont couru les 10 Miles d'Anvers. De nombreux partenaires et enfants de collaborateurs y ont également participé.

- *Dans les starting blocks pour Levensloop Lommel et Levensloop Tessenderlo*

Près de 200 personnes reçoivent chaque jour en Belgique le terrible diagnostic du cancer. La Fondation contre le Cancer a dès lors besoin de toute l'aide disponible. C'est pourquoi SD Worx participe depuis des années au Levensloop Lommel et au Levensloop Tessenderlo en courant et en marchant, donc aussi en 2016. Les recettes de cette course en équipe de 24 heures sont reversées à la Fondation contre le Cancer afin de récolter de l'argent pour la recherche et d'encourager ceux qui luttent contre la maladie. Ces deux événements ont permis de rassembler quelque 370 000 euros au total. Outre leur participation, les collaborateurs apportent encore leur contribution par parrainage financier.

- *Music for Life – de Warmste week*

Pendant Music for Life, l'action caritative de Studio Brussel lancée peu avant Noël, nos collaborateurs se sont montrés sous leur côté le plus chaleureux. Ainsi, deux collègues ont vendu un lunch fait maison au travail et dès lors récolté 360 euros. SD Worx a doublé ce montant. Par ailleurs, nos bureaux d'Anvers Singel et d'Anvers Centre ont participé au Warmathon. SD Worx a payé l'inscription et offert une tenue à chaque participant à cette œuvre de bienfaisance.

- 5 Peaks 4 PayBack

Il s'agit en fait d'une initiative de nos collègues britanniques. En 1997, ils ont fondé la PayBack Foundation et ils la gèrent toujours aujourd'hui. L'objectif est resté le même toutes ces années : donner quelque chose en retour à la collectivité locale. Concrètement, la fondation soutient jusqu'à l'âge de 17 ans des enfants des environs qui souffrent d'un handicap physique ou d'un trouble de l'apprentissage ou qui ont du mal à gérer leurs émotions. À cette fin, nos collègues britanniques organisent des activités, promeuvent la collecte de fonds ou participent eux-mêmes aux défis. Au printemps 2016, le projet 5 Peaks 4 PayBack a par exemple été lancé : gravir 5 sommets britanniques en 49 heures. Quelques collègues belges – dont 2 membres de notre Comité exécutif – ont relevé le défi.

- *Autres initiatives*

Ensuite, de nombreuses initiatives ont encore été lancées par et pour nos collaborateurs, comme la deuxième participation aux 1 000 km pour Kom op tegen Kanker et la traditionnelle participation aux 20 km de Bruxelles pour soutenir les Îles de Paix.

b) Hôte pour la bonne cause

- *Une entreprise qui a du cœur*

La Croix-Rouge a organisé pour la 9e année consécutive deux collectes de sang dans nos bâtiments d'Anvers. Cette initiative est toujours accueillie favorablement. Ainsi, pas moins de 96 collaborateurs ont donné leur sang le 3 mai 2016, et 81, le 13 octobre 2016.

- *Vente traditionnelle de chocolat pour la Ligue flamande de la Sclérose en plaques (MS Liga Vlaanderen)*

La sclérose en plaques est une maladie inflammatoire chronique incurable qui touche le système nerveux central. SD Worx accueille chaque année les bénévoles de la MS Liga Vlaanderen dans ses locaux. Les collaborateurs montrent leur soutien en achetant du chocolat chaque année au mois de septembre. En 2016, nous avons acheté tous ensemble 762 barres de chocolat, 390 coffrets de chocolat et 288 boîtes de biscuits, ce qui représente 1 440 euros au total.

- *Collecte pour Education for Life*

SD Worx for Society a aidé l'Antwerp Management School (AMS) pour la deuxième année d'affilée dans le cadre d'Education for Life. Il s'agit d'un projet commun de l'AMS, de l'asbl Binnenste Buiten et du CPAS d'Anvers qui collecte du matériel scolaire pour les familles défavorisées. Pour cela, les 15 et 16 décembre, nous avons disposé des boîtes de collecte dans les halls d'entrée des Brouwersvliet 2 et 5 et du Havenbuilding. Les volontaires les ont remplies de matériel scolaire tels que des livres, du matériel d'écriture, des calculatrices, des sacs à dos et des jouets éducatifs. En 2016, nous avons collecté un nombre record de boîtes : 432.

- *Collecter pour 'La Collection'*

À terme, les conteneurs destinés à la collecte de textiles disparaîtront des rues anversoises. Cinq organisations à but non lucratif – De Kringwinkel Antwerpen, Oxfam, Wereld Missie Hulp, Kindervriend et Mensenzorg – lancent ensemble 'La Collection'. Avec cette initiative, ils prennent en charge la collecte de vêtements. Et SD Worx soutient volontiers ce projet. Trois conteneurs à vêtements sont actuellement installés à Anvers.

- *Close the Gap*

L'association internationale Close the Gap réduit le fossé numérique entre les pays en voie de développement et le monde occidental. L'accès à l'information et aux TIC est en effet essentiel pour améliorer la qualité de l'enseignement et les possibilités économiques d'un pays en développement. C'est pourquoi Close the Gap fournit des PC en bon état, mais qui ne sont plus utilisés à des organisations actives dans le secteur médical, l'enseignement, le microfinancement et les projets sociaux. Si le matériel est définitivement hors d'usage, il est démantelé et recyclé dans les pays en développement dans le cadre de Worldloop, un projet initié par Close the Gap. SD Worx offre ses ordinateurs et autres équipements informatiques usagés à Close the Gap.

- *SD Worx accueille les bûcheurs*

Study 360 est un projet de Gate 15, une plateforme créée par la ville d'Anvers, l'Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen et l'Antwerps studentenoverleg. Avec Study 360, le but est de rendre le blocus plus agréable : en étudiant ensemble, les étudiants partagent – et allègent – la difficulté du blocus. Dans ce cadre, ils cherchent des entreprises et organisations susceptibles de mettre un local à leur disposition. Fin 2015, SD Worx avait déjà accueilli des étudiants, une expérience fructueuse et à réitérer.

En 2016, le 8e étage du Brouwersvliet a été réservé à titre de salle d'étude entre le 17 mai et le 1er juillet. Et pas seulement : outre une 'chambre avec vue', nous avons également mis à disposition 5 ordinateurs portables avec connexion internet, du café gratuit et un badge pour le restaurant d'entreprise et la salle de fitness. Les murs des salles d'étude sont décorés avec des affiches et des messages d'encouragement des collaborateurs de SD Worx.

Au total, nous avons accueilli exactement 948 étudiants dans notre étude improvisée, soit 23 par jour. Quels résultats ont-ils obtenu à leurs examens ? Nous l'ignorons, mais SD Worx a été très bien notée de son côté. Outre l'Antwerp Tower et le MAS, SD Worx fait partie des lieux d'étude favoris. En décembre 2016, les étudiants anversoises ont à nouveau bloqué avec une vue panoramique.

c) Sponsoring

- *Le MAS*

SD Worx est sponsor du MAS, le Museum aan de Stroom d'Anvers, depuis sa création.

- *Une chaire à l'Antwerp Management School*

Nous nous sommes associés à l'Antwerp Management School (AMS) en 2011. Cette opération a donné naissance à la chaire SD Worx « Next Generation work : Creating sustainable careers ». Avec le prof. Ans De Vos, nous avons lancé une étude longitudinale sur la politique de carrière actuelle et future en Belgique. Comment les entreprises organisent-elles leur politique de carrière et que peut-on recommander afin d'axer tout ceci davantage sur l'avenir ? Il s'agit de préparer les employeurs et les travailleurs au marché de l'emploi du futur. Le professeur a rassemblé ces perspectives dans le livre 'Carrières en mouvement'. Nous avons prolongé cette collaboration le 14 novembre 2016.

Avec l'AMS, nous nous concentrons sur des thèmes tels que la flexibilisation du temps de travail et le cosourcing, qui permettent aux organisations d'échanger leurs collaborateurs. Le travailleur et l'employeur ont ainsi plus de liberté.

2. Planet

2.1 Sources de pollution

La consommation énergétique de nos bureaux, les déchets que nous produisons et les émissions de CO₂ de notre parc automobile sont les facteurs qui pèsent le plus lourd sur notre empreinte écologique. Nous respectons la législation environnementale et encourageons une approche systématique et soucieuse de l'environnement dans toutes nos activités.

a) Énergie

Nos centres de données, nos installations de chauffage et de climatisation, l'éclairage et le transport sont nos principaux postes de consommation énergétique. Nous encourageons activement une gestion intelligente de l'énergie. Pour ce faire, nous contrôlons notre consommation et tentons de la réduire autant que possible. La réduction de la consommation d'énergie joue également un rôle important dans les investissements de remplacement.

Tendance vers des bâtiments moins énergivores

Avec l'Electrabel Energy Viewer, un outil en ligne qui réunit et résume toutes les données de facturation des 3 dernières années, nous cartographions la consommation d'énergie de nos bureaux. Nous enregistrons aussi bien l'évolution que la ventilation entre les heures pleines et les heures creuses et les pics de consommation par quart d'heure.

Le cos phi-ratio est également intégré à nos mesures. Il représente le rapport entre l'énergie réactive (moteurs, dispositifs de refroidissement, compresseurs) et l'énergie active ou utile. L'énergie réactive ou « inutile » pollue le courant électrique et pèse sur la facture énergétique.

Sur la base d'une analyse annuelle de la consommation de nos bâtiments, nous pouvons mettre le doigt sur les postes de consommation les plus importants. Nous nous attaquons dans la mesure du possible aux sources de consommation excessive.

b) Mobilité

SD Worx applique une politique de mobilité durable, en tentant de réduire le rôle de la voiture dans les déplacements domicile-lieu de travail. Pour les courtes distances entre le lieu de travail et le domicile et les petits déplacements professionnels, nous encourageons les alternatives durables telles que la marche, le vélo ou les transports en commun. Avec notre paquet de rémunération flexible, que nous proposons sur le marché sous le nom de Flex Income Plan™, nos travailleurs peuvent déterminer eux-mêmes les modalités d'une partie de leur rémunération. Ainsi, le choix concerne notamment des alternatives à la voiture de société.

Plusieurs initiatives ont été lancées par le Comité de prévention et de protection au travail afin de promouvoir les alternatives à la voiture pour les déplacements entre domicile et lieu de travail.

Ainsi, le 17 mai, nous avons participé au Move Smart Day. Ce jour-là, 236 collègues de SD Worx et Xerius ont laissé leur voiture chez eux pour venir travailler à vélo. Afin de les y encourager, nous avons organisé un concours : quiconque parviendrait à convaincre 4 autres collègues de participer pouvait gagner un massage sur le lieu de travail. En tout cas, un petit-déjeuner attendait tous les sportifs. Nous avons également prévu un réparateur de vélos et un stand avec des vélos électriques et des patinettes. Ceci permettait aux curieux de découvrir encore d'autres moyens de transport.

Le résultat ?

Nous avons demandé aux participants de remplir le compteur de CO₂, et 156 collaborateurs l'ont fait. Ceci nous a permis de calculer que nous avons économisé 235 litres de carburant, ce qui représente 337 euros et 588 223,50 grammes de CO₂. Cette journée de vélo était également une bonne nouvelle pour la condition physique : presque 50 000 calories ont été brûlées au total.

c) Déchets

Le papier reste une source de déchets importante pour SD Worx. Un partenaire agréé détruit nos documents (souvent confidentiels) et les recycle ensuite intégralement. Grâce à la numérisation et à la baisse du nombre de documents imprimés, notre volume de déchets de papier collectés a également suivi cette tendance à la baisse en 2016.

d) Eau

Notre consommation d'eau résidentielle dérive essentiellement des équipements sanitaires et du nettoyage. SD Worx ne mène aucune politique structurelle en matière de consommation d'eau, mais nous saisissons toutes les opportunités qui se présentent. Ainsi, le restaurant d'entreprise d'Anvers et quelques bureaux utilisent notamment les eaux de surface pour les chasses d'eau.

3. Profit

Vous trouverez des informations détaillées sur la situation financière de SD Worx dans notre rapport annuel. <G4-EC1> Nous nous limiterons dans ce rapport aux principes que nous appliquons sur le plan des prestations financières.

3.1 Bénéfices et prospérité

La continuité du service n'est possible que si l'entreprise est bénéficiaire (*profit*). Mais SD Worx veut également créer du bien-être social (*prosperity*). Cela implique un choix résolu en faveur d'une approche éthique, que nous appliquons depuis notre création. Les accents placés sur la croissance, à court et à long terme, la stabilité et la gestion stratégique sont les ingrédients principaux de notre politique financière. Nous suivons donc de manière proactive les indicateurs de prestations financières et sommes conscients des risques liés à notre activité. Une attention croissante portée aux coûts nous aide également à réaliser nos objectifs financiers.

3.2 Investissements dans trois domaines

Nous investissons une partie de nos bénéfices dans trois domaines.

a) Technologie

SD Worx veut exploiter de manière optimale les évolutions technologiques, qu'elle suit de près. Nous veillons à ce que nos clients comme nos collaborateurs puissent utiliser les dernières technologies testées disponibles.

b) Infrastructure

Nous tentons de créer un environnement de travail le plus agréable possible pour nos collaborateurs, nos visiteurs et les nombreuses personnes qui viennent suivre des formations chez nous. Nos bâtiments jouent un rôle fondamental dans ce cadre. Ils sont construits ou rénovés de la manière la plus durable possible, notamment dans l'optique de l'efficacité énergétique. Nous travaillons avec une entreprise de construction fixe, ce qui nous permet de limiter les délais et de réduire le coût total de propriété.

c) Art

Depuis notre fondation, nous investissons dans la constitution d'une collection d'art. Par des expositions et l'intégration d'œuvres d'art dans nos bâtiments, nous dévoilons ces œuvres à un large public. SD Worx donne également aux jeunes artistes l'occasion de se faire connaître.

Mise en œuvre des 10 principes du Pacte mondial des Nations unies chez SD Worx

Les informations ci-dessous présentent une brève description des processus et fonctions, et plus généralement du « mode de fonctionnement » que nous avons adoptés afin de garantir la mise en œuvre constante des 10 Principes du PM. Vous en trouverez une description plus détaillée dans le rapport de développement durable de SD Worx pour l'année 2015.

Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

Comment SD Worx assure-t-elle que ces principes sont mis en œuvre ?

- ✓ SD Worx croit que les droits de l'Homme constituent des droits fondamentaux pour chaque individu. Ces droits comprennent entre autres les droits civils et politiques, la liberté d'expression, les droits sociaux et culturels et le droit à la santé et à l'éducation. Nous respectons en permanence l'ensemble des lois et règles nationales et internationales dans ce domaine. SD Worx cherche en permanence à éviter de se rendre complice de violations des droits de l'Homme ;
- ✓ SD Worx veut se développer et réaliser des bénéfices de manière durable et éthique. Une part de ces bénéfices est réinvestie dans la communauté et le bien-être de nos collaborateurs. SD Worx vise à protéger les groupes vulnérables au sein de notre société en sélectionnant des actions caritatives centrées en particulier sur l'aide aux jeunes défavorisés afin de leur donner des perspectives d'emploi. Le programme « SD Worx Community » encourage nos collaborateurs à contribuer activement à notre politique de responsabilité sociale ;
- ✓ Chez SD Worx, nos valeurs « InSPIRe » constituent la base de notre organisation et de la manière dont nous opérons. 'InSPIRe' est l'abréviation de : Integrity, Working together, Passion, Innovation et Result-driven ;
- ✓ SD Worx dispose d'une charte éthique (connue plus largement comme « code de conduite ») qui comprend des principes généraux, mais aussi spécifiques, des directives et des circonstances où nous attendons de nos collaborateurs qu'ils fassent preuve d'un comportement éthique et respectueux des droits de l'Homme à tout moment. Pour les cinq principes de base détaillés dans la charte éthique, voir le rapport de développement durable de SD Worx ;
- ✓ Cinq personnes de confiance sont disponibles pour recueillir les plaintes ou problèmes des collaborateurs en matière de traitement inéquitable. Les actions à entreprendre sont déterminées avec cette personne de confiance ;

- ✓ Le conseiller en prévention SD Worx évalue régulièrement l'adéquation des mesures prises afin de prévenir, de rapporter et de traiter les actes de harcèlement, de violence, de discrimination, de surcharge de travail ou de stress, etc. ;
- ✓ Les éventuels partenaires stratégiques sont invités à remplir un questionnaire détaillé avant toute coopération. Par ce processus d'examen complet, SD Worx veut s'assurer que ses futurs partenaires partagent les mêmes principes sociaux et éthiques ;
- ✓ Quand il s'avère qu'un client (ou un prospect durant l'établissement d'une relation commerciale) se rend coupable de violation des droits de l'Homme, les relations sont interrompues et aucun service ne lui est plus fourni.

Conditions de travail

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Comment SD Worx assure-t-elle que ces principes sont mis en œuvre ?

- ✓ Les syndicats défendent et favorisent les intérêts de leurs membres chez SD Worx. Les collaborateurs sont libres de s'affilier au syndicat de leur choix et sont encouragés à participer au processus d'élection des représentants syndicaux ;
- ✓ SD Worx a formellement reconnu le droit à la négociation collective ;
- ✓ Ces dernières années, SD Worx a introduit plusieurs politiques et procédures de ressources humaines favorisant le respect des principes de travail ;
- ✓ Cinq personnes de confiance sont disponibles pour recueillir les plaintes ou problèmes des collaborateurs en matière de violation des principes de travail. Les actions à entreprendre sont déterminées avec cette personne de confiance ;
- ✓ Un conseiller en prévention a été désigné pour réduire les risques liés au travail et veiller à ce que toutes les mesures de santé et de sécurité soient introduites de manière adéquate et mises en œuvre efficacement. Le conseiller en prévention conseille la direction sur les mesures à prendre pour garantir un niveau acceptable de confort (en matière de santé, ventilation, climatisation, éclairage) et optimiser l'environnement de travail, la performance et la satisfaction des collaborateurs ;
- ✓ SD Worx garantit une diversité équilibrée de son personnel (âge, sexe, religion, etc.). Aucune place n'est laissée à la discrimination. SD Worx a également pris des mesures destinées à garantir une rémunération comparable pour un travail comparable ;
- ✓ Plusieurs mécanismes de consultation sont en place au sein de notre organisation (top-down & bottom-up), ainsi que vis-à-vis de nos parties prenantes ;
- ✓ Tous nos collaborateurs ont droit à une assurance médicale. De plus, tous les collaborateurs sont invités à un examen médical régulier afin d'améliorer l'état de santé général du personnel de SD Worx ;
- ✓ Une salle de fitness est disponible en permanence à notre siège et les collaborateurs sont encouragés à pratiquer le sport ;
- ✓ Une enquête de satisfaction est menée régulièrement afin de mesurer le bien-être des collaborateurs de SD Worx ;
- ✓ Quand il s'avère qu'un client (ou un prospect durant l'établissement d'une relation commerciale) enfreint les droits des travailleurs ou s'adonne à des pratiques illicites (ex. travail des enfants, travail obligatoire, etc.), la relation est interrompue et nous cessons de fournir nos services à ce client ou prospect.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux enjeux environnementaux

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Comment SD Worx assure-t-elle que ces principes sont mis en œuvre ?

- ✓ En tant que prestataire de services, SD Worx a une empreinte écologique plutôt réduite. Cependant, des efforts constants sont déployés afin de réduire la consommation de ressources (ex. énergie, eau, etc.) ;
- ✓ L'empreinte écologique et plus spécifiquement l'empreinte carbone sont régulièrement mesurées. Les résultats sont analysés et des mesures destinées à atténuer l'empreinte de SD Worx sont mises en œuvre, comme une réduction des émissions maximales de CO2 des voitures de notre flotte. De plus, nos collaborateurs sont encouragés à utiliser des moyens de transport respectueux de l'environnement chaque fois qu'ils en ont la possibilité ;
- ✓ SD Worx incite ses clients à réduire leur consommation de papier en faisant la promotion des documents électroniques chaque fois que c'est possible ;
- ✓ Le conseiller en prévention conseille la direction sur les mesures à prendre pour garantir un environnement de travail suffisamment sain et sûr ;
- ✓ Lorsqu'elle construit ou rénove des bureaux, SD Worx veille à recourir à des matériaux et systèmes efficaces d'un point de vue énergétique et à limiter la consommation de ressources (eaux, électricité, etc.) chaque fois que c'est possible.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Comment SD Worx assure-t-elle que ce principe est mis en œuvre ?

- ✓ SD Worx s'engage à se conformer à toutes les lois d'application vis-à-vis de nos parties prenantes, mais également dans la fourniture de services à des clients. À cette fin, SD Worx dispose d'un Centre de connaissances juridique qui suit étroitement toute évolution de la législation ou de la réglementation et en informe immédiatement les parties internes et externes concernées. SD Worx n'a été impliquée dans aucun procès, ruling ou autre événement lié à la corruption par le passé ;
- ✓ SD Worx applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption et d'extorsion ;
- ✓ Un canal d'alerte et des mécanismes de suivi ont été introduits ;
- ✓ Les livres et comptes de SD Worx sont soumis chaque année à un audit légal externe. Par ailleurs, une équipe d'auditeurs internes indépendants vérifie en permanence l'ensemble des processus opérationnels et de gestion, et en fait rapport au Comité d'audit (un sous-comité du conseil d'administration) ;
- ✓ Le cas échéant, SD Worx a mis en œuvre des politiques destinées à prévenir la fraude interne (notamment en matière de notes de frais) ;

Addendum 2

Tableau de référence GRI	
Profil	
1. Stratégie et analyse	
Profil	Description
G4-1	Déclaration sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sa stratégie
G4-2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs
2. Profil de l'organisation	
Profil	Description
G4-3	Nom de l'organisation
G4-4	Principaux produits et/ou services et marques
G4-5	Lieu où se trouve le siège de l'organisation
G4-6	Nombre de pays où l'organisation est active
G4-7	Nature du capital et forme juridique
G4-8	Marchés où l'organisation opère
G4-9	Taille de l'organisation rapportante
G4-10	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique
G4-11	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective
G4-12	Description de la chaîne d'approvisionnement
G4-13	Changements significatifs au cours de la période de reporting
Profil de l'organisation : participation à des initiatives externes	
Profil	Description
G4-14	Explications de l'application du principe de précaution par l'organisation rapportante
G4-15	Chartes, principes ou autres initiatives développées en externe en matière économique, environnementale et sociale, auxquels l'organisation a souscrit
G4-16	Affiliation d'associations et/ou adhésion d'organisations nationales ou internationales professionnelles
Aspects pertinents identifiés et délimitations	
Profil	Description
G4-17	Structure opérationnelle
G4-18	Processus de détermination du contenu
G4-19	Répertorier tous les aspects pertinents identifiés
G4-20	Pour chacun des aspects pertinents, indiquer le périmètre de l'aspect au sein de l'organisation
G4-21	Pour chacun des aspects pertinents, indiquer le périmètre de l'aspect en dehors de l'organisation
G4-22	Explication des conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs

G4-23	Changements significatifs par rapport aux périodes de rapport antérieures
Engagement des parties prenantes	
Profil	Description
G4-24	Liste des groupes de parties prenantes concernés
G4-25	Base d'identification et sélection des parties prenantes concernées
G4-26	Démarche pour impliquer les parties prenantes
G4-27	Questions et préoccupations clés soulevées par l'implication des parties prenantes et manières dont l'organisation y a répondu
3. Paramètres du rapport	
Profil	Description
G4-28	Période de rapport des informations fournies
G4-29	Date du dernier rapport publié
G4-30	Cycle du rapport
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu
Paramètres du rapport : Table des matières GRI	
Profil	Description
G4-32	Tableau identifiant les parties standard des informations
Paramètres du rapport : assurance	
Profil	Description
G4-33	Politique et pratique actuelle au niveau de la validation externe du rapport
4. Gouvernance, obligations et implication	
Profil	Description
G4-34	Structure de gouvernance de l'organisation
G4-35	Processus de délégation des pouvoirs concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux
G4-36	Désignation d'un ou de plusieurs cadres dirigeants liés à l'instance supérieure de gouvernance responsables des thèmes économiques, environnementaux et sociaux
G4-37	Processus de consultation entre les parties prenantes et l'instance supérieure de gouvernance concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux
G4-38	Pour les organisations ayant un système de conseil d'administration à organe unique : indiquer le nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs
G4-39	Éventuelle fonction exécutive du président du conseil d'administration (ou assimilé)
G4-40	Processus de détermination des qualifications et expertise exigés des membres du conseil d'administration (ou assimilé) pour décider des orientations stratégiques de l'organisation en matière de questions économiques, environnementales et sociales
G4-41	Processus mis en place par le conseil d'administration (ou assimilé) pour éviter les conflits d'intérêts.
G4-42	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance et des cadres dirigeants dans l'adaptation des thèmes économiques, environnementaux et sociaux
G4-43	Mesures prises pour développer et améliorer les connaissances collectives de l'instance supérieure de gouvernance relatives aux thèmes économiques, environnementaux et sociaux
G4-44	Processus d'évaluation de la performance propre du conseil d'administration (ou assimilé), en particulier au niveau économique, environnemental et social.

G4-45	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'identification et la gestion des thèmes économiques, environnementaux et sociaux, et éventuelle consultation des parties prenantes
G4-46	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'examen de l'efficacité des processus de gestion des risques concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux
G4-47	Fréquence de l'examen des impacts, risques et opportunités économiques, environnementaux et sociaux
G4-48	Comité ou poste du plus haut niveau qui approuve le rapport de développement durable et s'assure que tous les aspects pertinents sont traités
G4-49	Processus destiné à informer l'instance supérieure de gouvernance des préoccupations majeures
G4-50	Nature et nombre total des préoccupations majeures dont l'instance supérieure de gouvernance a été informée et mécanismes utilisés pour les traiter et les résoudre
G4-51	Lien entre les rémunérations des membres du conseil d'administration (ou assimilé), des cadres supérieurs et des cadres dirigeants et la performance de l'organisation
G4-52	Processus de détermination de la rémunération.
G4-53	Mode de sollicitation et de prise en compte des opinions des parties prenantes en matière de rémunération
G4-54	Ratio de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation dans chacun des pays ayant d'importantes activités par rapport à la rémunération annuelle totale médiane de l'ensemble des salariés
G4-55	Ratio du pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation dans chacun des pays ayant d'importantes activités par rapport au pourcentage d'augmentation médian de la rémunération annuelle totale de l'ensemble des salariés

Éthique et intégrité

Profil	Description
G4-56	Déclarations de mission ou de principe développées en interne, codes de bonne conduite et points de départ importants pour la performance économique, environnementale et sociale, état de leur mise en pratique.
G4-57	Mécanismes internes et externes pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et respectueux de la loi et les questions liées à l'intégrité
G4-58	Mécanismes internes et externes utilisés pour faire part de préoccupations relatives à des comportements non respectueux de l'éthique et de la loi et à des questions d'intégrité

Indicateurs de performance

Indicateurs de performance économique

Indicateurs de performance	Description
G4-EC 1	Valeurs économiques directes créées et distribuées
G4-EC 2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation suite au changement climatique

G4-EC 3	Couverture des obligations en matière de plan d'indemnité de l'organisation
G4-EC 4	Subventions et aides publiques significatives reçues
G4-EC 5	Répartition des ratios entre le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels
G4-EC 6	Procédures d'embauche locale et part de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites professionnels
G4-EC 7	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et de services, principalement publics, réalisés par une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit
G4-EC 8	Compréhension et description des impacts économiques indirects significatifs, dont l'importance de ceux-ci
G4-EC 9	Politique, méthodes et part des dépenses par rapport aux fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels
Indicateurs de performance environnementale	
Indicateurs de performance	Description
G4-EN 1	Consommation totale de matières utilisées par poids ou par volume
G4-EN 2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées
G4-EN 3	Consommation d'énergie dans l'organisation
G4-EN 4	Consommation d'énergie en dehors de l'organisation
G4-EN 5	Intensité énergétique
G4-EN 6	Réduction de la consommation énergétique
G4-EN 7	Réduction des besoins énergétiques des produits et services
G4-EN 8	Volume total d'eau prélevé par source
G4-EN 9	Sources d'eau pour lesquelles le prélèvement d'eau a des conséquences significatives
G4-EN 10	Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée
G4-EN 11	Emplacement et superficie des terrains détenus, loués ou gérés dans ou au voisinage d'aires protégées et en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées
G4-EN 12	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité des zones protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors des zones protégées
G4-EN 13	Habitats protégés ou restaurés
G4-EN 14	Nombre d'espèces menacées figurant sur la liste rouge de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités
G4-EN 15	Émissions directes de gaz à effet de serre
G4-EN 16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'énergie
G4-EN 17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre
G4-EN 18	Intensité des émissions de gaz à effet de serre
G4-EN 19	Réduction des émissions de gaz à effet de serre
G4-EN 20	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone en poids
G4-EN 21	NOx, SOx et autres émissions significatives

G4-EN 22	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination
G4-EN 23	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement
G4-EN 24	Nombre total et volume des déversements significatifs
G4-EN 25	Masse des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux aux termes de la Convention de Bâle, Annexes I, II, III et IV ; pourcentage de déchets transportés dans le monde entier
G4-EN 26	Identification, taille, statut de protection et valeur de biodiversité des eaux et de leur écosystème connexe significativement touchés par l'évacuation et le ruissellement des eaux de l'organisation
G4-EN 27	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci
G4-EN 28	Pourcentage de produits vendus et dont les emballages ont été recollectés, par catégorie
G4-EN 29	Valeur des amendes significatives et nombre total des sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et des réglementations en matière d'environnement
G4-EN 30	Impacts environnementaux significatifs du transport des produits, autres marchandises et matières utilisés par l'organisation dans le cadre de son activité et du transport des membres de son personnel
G4-EN 31	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type
G4-EN 32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux
G4-EN 33	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises
G4-EN 34	Nombre de griefs concernant les impacts environnementaux déposés, examinés et réglés
Conditions de travail et indicateurs de travail décent	
Indicateurs de performance	Description
G4-LA 1	Rotation du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par catégorie d'âge, sexe et zone géographique
G4-LA 2	Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux salariés à temps partiel, par activité majeure
G4-LA 3	Retour et rétention après un congé parental
G4-LA 4	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective
G4-LA 5	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail
G4-LA 6	Taux d'accidents de travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents de travail mortels, par sexe et zone géographique
G4-LA 7	Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité
G4-LA 8	Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats

G4-LA 9	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle
G4-LA 10	Programmes de développement de gestion des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et les aider à gérer leur fin de carrière
G4-LA 11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et développement de carrière périodiques
G4-LA 12	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, catégorie d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité
G4-LA 13	Rapport entre le salaire de base des hommes et celui des femmes par catégorie professionnelle et lieu de travail
G4-LA 14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi
G4-LA 15	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les pratiques en matière d'emploi dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises
G4-LA 16	Nombre de griefs concernant les pratiques en matière d'emploi déposés, examinés et réglés
Indicateurs de performance pour les droits de l'Homme	
Indicateurs de performance	Description
G4-HR 1	Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point
G4-HR 2	Nombre total d'heures de formation du personnel sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de membres du personnel formés
G4-HR 3	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises
G4-HR 4	Activités et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit
G4-HR 5	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail
G4-HR 6	Activités et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes
G4-HR 7	Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité
G4-HR 8	Nombre total d'incidents impliquant la violation des droits des populations autochtones, ainsi que les mesures prises

G4-HR 9	Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examens relatifs aux droits de l'homme ou d'évaluation des impacts
G4-HR 10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme
G4-HR 11	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises
G4-HR 12	Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme déposés, examinés et réglés
Indicateurs de performance sociale	
Indicateurs de performance	Description
G4-SO 1	Nature, portée et efficacité de tout programme et pratique de détermination et de gestion des impacts des d'activités, dont l'établissement, les activités et le départ
G4-SO 2	Activités porteuses d'importantes conséquences néfastes, réelles ou potentielles, sur les communautés locales
G4-SO 3	Pourcentage et nombre total des activités stratégiques soumises à des analyses des risques en matière de corruption
G4-SO 4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption
G4-SO 5	Mesures prises à l'occasion de cas avérés de corruption
G4-SO 6	Valeur totale des contributions à des partis politiques par pays et par bénéficiaire
G4-SO 7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois antitrust et pratiques monopolistiques, ainsi que le résultat de ces actions
G4-SO 8	Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions financières pour non-respect des lois et des réglementations
G4-SO 9	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société
G4-SO 10	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels sur la société dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises
G4-SO 11	Nombre de griefs concernant les impacts sur la société déposés, examinés et réglés
Indicateurs de performance pour la responsabilité des produits	
Indicateurs de performance	Description
G4-PR 1	Pourcentage des catégories importantes de produits et de services pour lesquelles les impacts sur la santé et la sécurité sont évalués aux fins d'amélioration
G4-PR 2	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et services, par type de résultats
G4-PR 3	Types d'informations sur les produits et les services requis par les procédures et pourcentages de produits et de services significatifs soumis à ces exigences d'information

G4-PR 4	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires concernant l'information sur les produits et services et leur étiquetage, par type de résultats
G4-PR 5	Résultats des enquêtes de satisfaction client
G4-PR 6	Vente de produits interdits ou controversés
G4-PR 7	Nombre total d'incidents de non-conformité aux réglementations et aux codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris la publicité, promotion et sponsoring, par type de résultat
G4-PR 8	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et de pertes de données relatives aux clients
G4-PR 9	Montant des amendes significatives encourues pour non-respect des lois et des réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits et des services