

25/10/2011



VAN OS -  
SONNEVELT

VOORUITGANGSVERSLAG 2010-2011

## **INHOUD:**

Statement door de zaakvoerder-eigenaar	p. 3
1. Over Van Os-Sonnevelt	p. 4
2. Over mensen en rechten	p. 5
3. Werken aan werk	p. 8
4. Beleid met open vizier	p. 10
5. Producten en service, geen twijfels	p.
6. Kennis delen is kansen creëren	p. 13
7. Bedrijfseconomische, sociale en milieukengetallen	p. 14
8. Slotbemerkingen	p. 15

## **BIJLAGEN**

- a. Diversiteitsverklaring VOKA
- b. Engagement Corporate Funding Program
- c. ISO 9001:2008 Certificaat
- d. Certificaat Quadrant Lerend Netwerk Duurzaam Ondernemen

Toen ik in 1976 met een eigen zaak startte, was ethisch ondernemen in het beste geval een louter academisch thema. Een enkele keer was er een onderneming die bijzondere aandacht besteedde aan één van de thema's die vandaag in de United Nations Global Compact gecanoniseerd zijn, maar van een geïntegreerde, in het managementsysteem ingebakken benadering was geen sprake.

Sedert de oprichting in 1976 heeft Van Os-Sonnevelt een duurzaam evenwicht gezocht tussen kwaliteitsvolle dienstverlening en respectvolle omgang met mensen en met middelen. Meubilair verhuren - en bijgevolg het hergebruik ervan maximaliseren - is sowieso al het meest duurzame alternatief voor de specifieke gebruiksomstandigheden op beurzen en congressen, maar de ambities van Van Os-Sonnevelt gaan verder: geoptimaliseerd transport, uitgekende schoonmaakmethodes en het voortdurend sleutelen aan de ergonomie van de magazijnactiviteiten maken van het bedrijf een voorbeeld voor anderen.

Het onderschrijven van de United Nations Global Compact heeft aan de talloze inspanningen die het bedrijf levert een duidelijke richting gegeven. De tien principes van de Global Compact vormen voortaan de toetssteen voor strategische én dagdagelijkse beslissingen die een invloed hebben op mensen, het milieu en de samenleving.

Als zaakvoerder-eigenaar van Van Os-Sonnevelt wens ik ook in de toekomst de tien principes van de United Nations Global Compact actief te blijven ondersteunen, de verspreiding van de Global Compact onder andere bedrijven actief te promoten en de stakeholders van deze onderneming nog intensiever te betrekken bij de ontwikkeling van een beleid dat tot in de kern de waarden en normen van de Tien Principes vertaalt.

Londerzeel, 24 oktober 2011



Gerard van Os  
zaakvoerder

## 1. Over Van Os-Sonnevelt

Van Os-Sonnevelt is actief in de kortetermijnverhuur van meubilair en tapijttegels voor beurzen, congressen en evenementen. Middels de divisie Expo-id biedt Van Os-Sonnevelt een brede waaier ondersteunende en communicatiediensten voor beursorganisatoren, exposanten en gespecialiseerde pers.



Van Os-Sonnevelt is de handelsnaam voor drie ondernemingen naar Belgisch recht.

Van Os-Sonnevelt bvba werd opgericht in 1988 en beheert de commerciële activiteiten, de administratie en de ondersteunende diensten.

Sonnos bvba beheert sinds 1976 de transport- en magazijnactiviteiten.

Elanos nv is een naamloze vennootschap naar Belgisch recht en levert managementdiensten aan Van Os-Sonnevelt bvba en Sonnos bvba.

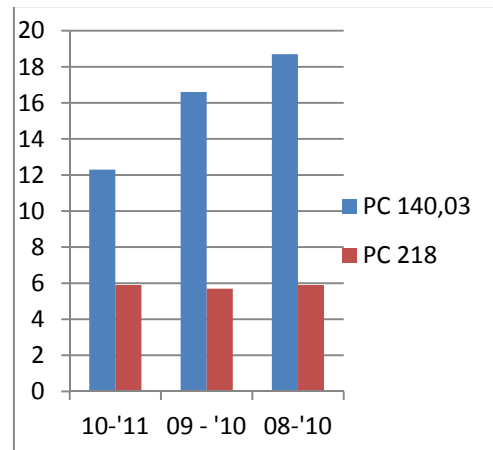
Door de opdeling van de kernactiviteiten in twee aparte bedrijfsentiteiten en de aansluiting bij het meest aangewezen Paritair Comité - PC 218 (Van Os-Sonnevelt) voor de bedienden en 140.03 (Sonnos) voor de arbeiders - kunnen wij onze medewerkers optimale arbeidsvoorwaarden aanbieden die perfect op hun specifieke activiteiten afgestemd zijn.

Wanneer in dit verslag de naam Van Os-Sonnevelt gebruikt wordt, wordt gerefereerd naar de handelsnaam Van Os-Sonnevelt en worden bijgevolg, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, de drie entiteiten bedoeld.

## 2. Over mensen en rechten

In een microkosmos als Van Os-Sonnevelt zijn persoonlijke contacten een sleutelbegrip in de vrijwaring, verdediging en versterking van de principes die vastgelegd werden in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Heel wat onderdelen - integriteitsrechten, sociale grondrechten, vrijheid van meningsuiting, vrijheid van meningsuiting... - worden bij wet geregeld op federaal, gewestelijk of gemeenschapsniveau. Ook de aansluiting bij Paritaire Comités - het Paritair Comité voor Wegvervoer en Logistiek (140.03) en het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (218) - biedt alle werknemers garanties die verder gaan dan de bepalingen die vastgelegd werden in het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten.

1 Verdeling werknemers in paritaire comités



Intensieve persoonlijke contacten tussen de werknemers van alle afdelingen onderling en tussen werknemers en directie moeten ervoor zorgen dat mogelijke inbreuken tegen (de geest van) de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens in een vroeg stadium opgespoord en geremedieerd kunnen worden. Diverse vormen van formeel en informeel overleg hebben expliciet tot doel de sfeer op de werkvloer optimaal te houden en eventuele ontkiemende conflicten snel op te lossen.

Gezien het gewijzigde sociaal-politieke klimaat in Vlaanderen, besteedt Van Os-Sonnevelt sinds enkele jaren bijzondere aandacht aan verdraagzaamheid, diversiteit en non-discriminatie.

- **verdraagzaamheid:** Een langlopende sensibiliseringscampagne maakt werknemers attent van bewust en onbewust geweld in woorden, attitudes en daden en spoort hen aan tot kritische zelfreflectie over de wijze waarop ze met anderen omgaan.

- **diversiteit:** In januari 2007 ondertekende Van Os-Sonnevelt de Diversiteitsverklaring van Jobkanaal, een gemeenschappelijk initiatief van VOKA, Unizo, Verso en VKW. Dit document bevat 5 basisprincipes en 5 engagementen inzake een geobjectiveerd personeelsbeleid dat focust op competenties en groeikansen, respect en non-discriminatie op de werkvloer en een niet-discriminerend loonbeleid.



- **non-discriminatie:** Een non-discriminatieclausule werd opgenomen in het arbeidsreglement en in de onthaalbrochure die aan alle nieuwe medewerkers overhandigd wordt. In de periode waarop dit rapport betrekking heeft, werden geen incidenten inzake discriminatie of racisme gemeld.

Twee factoren remmen de diversiteitsambities van Van Os-Sonnevelt enigszins af: de ligging van het bedrijf en de seizoensgebonden werklast. Het industriepark van Londerzeel wordt relatief zwak



bediend door het openbaar vervoer. Dat maakt het bedrijf moeilijker toegankelijk voor kansengroepen uit het Brussels Gewest die niet over eigen vervoer beschikken. Door de onregelmatige en wisselende werkuren is het niet altijd mogelijk om met het openbaar vervoer van en naar het werk te geraken.

Om de toegankelijkheid te optimaliseren is Van Os-Sonnevelt sinds maart 2009 een actieve partner in het Fietspunt Londerzeel. In dit fietsatelier annex uitleenpost nabij het station van Londerzeel kunnen werknemers van het industrieterrein hun bedrijfsfiets in verzekerde bewaring geven. De fietsen worden in optimale conditie gehouden door medewerkers uit kansengroepen die er een opleiding tot fietshersteller krijgen.



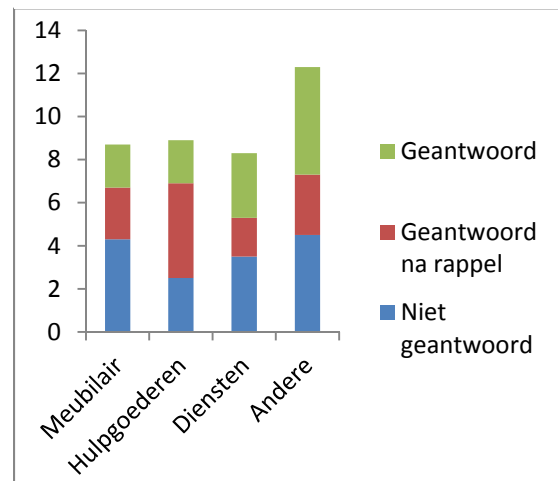
De seizoensgebonden werklast maakt een aantal jobs bij Van Os-Sonnevelt minder aantrekkelijk voor individuen die behoefte hebben aan regelmaat en routine. Beurzen, congressen en evenementen vermijden steeds uitdrukkelijker schoolvakantieperiodes en concentreren zich in het voorjaar en het najaar. Die concentratietendens heeft een onmiddellijke impact op de werklastverdeling: medewerkers van Van Os-Sonnevelt presteren in drukke periodes bovengemiddeld en recupereren hun prestatietegoeden in de kalme periodes.

## Leveranciers in kaart

Het grootste risico op inbreuken tegen de Universele Verklaring van de Rechten van De Mens zit aan de leverancierszijde. Van Os-Sonnevelt betreft diverse goederen, waaronder onder meer meubilair, onderdelen voor hulpmiddelen en kantoormaterialen, bij groothandelaren en fabrikanten zonder een goed zicht te hebben op de productieomstandigheden waarin de goederen tot stand kwamen. Om aan deze lacune te verhelpen, werd in maart 2011 een leveranciersenquête georganiseerd. 84 van de 220 aangeschreven leveranciers gingen op onze uitnodiging in en beantwoordden de vragenlijst. In de vragenlijst werd onder meer gepolst naar kwaliteitsmanagementsystemen, milieucertificaties, lidmaatschap van nationale en internationale organisaties, vertegenwoordigde vakbonden, inbreuken op fiscale, sociale en milieuwetgeving...

Op dit ogenblik beschikt een derde van de respondenten over een kwaliteitsmanagementsysteem, terwijl 46.8% aangeeft niet over een dergelijk systeem te beschikken. Voor ongeveer één op vijf respondenten is een kwaliteitsmanagementsysteem niet relevant. In deze gevallen gaat het vrijwel

### 2 Respons leveranciersenquête



altijd om plaatselijke leveranciers en eenpersoonsbedrijven in de ambachtelijke en dienstensfeer. Voor de grotere bedrijven wensen wij het aandeel leveranciers met een kwaliteitsmanagementsysteem de komende jaren stelselmatig op te drijven.

Van de leveranciers die de goederen niet zelf produceren, verklaart 38,4 % geen audits te (laten) doen naar de arbeidsomstandigheden bij de leverancier. Ook hier is ruimte voor verbetering.

Op middellange termijn willen wij op basis van diverse duurzaamheidsoverwegingen een classificatie van leveranciers ontwikkelen, waarbij een betere score toegekend wordt aan bedrijven die op een zorgzame manier omgaan met mensen en het milieu en een duurzaamheidspolitiek in hun bedrijfsbeleid geïntegreerd hebben.

**Aandachts- en actiepunten voor de komende rapporteringsperiode met betrekking tot mensenrechten:**

- leveranciersclassificatie
- verhoging aandeel leveranciers met een duidelijk MVO-beleid
- verderzetting sensibiliseringsactie medewerkers

### 3. Werken aan werk

In België wordt de vertegenwoordiging van werknemers in bestuursorganen van bedrijven bij wet geregeld. Voor bedrijven met minder dan 50 voltijdse werknemers is een dergelijke vertegenwoordiging niet verplicht. Toch probeert Van Os-Sonnevelt middels diverse maatregelen de stem van de werknemer te laten doorklinken in de diverse overlegorganen, waarvan de samenstelling, de bevoegdheden en de frequentie in het kwaliteitssysteem werden vastgelegd:

- **Staf & Kern:** De Staf & Kern vergadering bestaat uit het management en de medewerkers die voor de diverse staf- en operationele diensten verantwoordelijk zijn. De staf & Kern vergadering bespreekt strategische opties en marktontwikkelingen en hun impact op de werking van het bedrijf, de personeelsbezetting en de werkverdeling.

- **Bediendenvergadering:** De Bediendenvergadering is samengesteld uit alle werknemers met een bediendenstatuut en bespreekt aangelegenheden die te maken hebben met (de organisatie van) kantoorwerk, de informaticaomgeving, de website en diverse marketingacties.

- **Werkoverleg Buitendienst:** Het Werkoverleg Buitendienst wordt geleid door de ploegverantwoordelijke van de buitendienst en handelt over de dagdagelijkse werking van de buitendienst, de werkverdeling, planning en afspraken, bijzondere aandachtspunten voor het wegverkeer enz. Dit overleg wordt bijgewoond door alle medewerkers van de buitendienst.

- **Werkoverleg Binnendienst:** Het Werkoverleg Binnendienst wordt geleid door de ploegverantwoordelijke van de binnendienst en bespreekt de dagelijkse werking en taakverdeling voor de ploegleden: schoonmaak, verpakking, magazijnbewegingen, onderhoud enz. Dit overleg wordt bijgewoond door alle medewerkers van de binnendienst.

- **Werkoverleg Planning:** Wekelijks bespreken de ploegverantwoordelijken van de buitendienst en de binnendienst met de verantwoordelijken van de planning de projecten en taken voor de komende 7 dagen.

- **Personeelsvergadering:** Drie maal per jaar vindt een personeelsvergadering plaats die geleid wordt door de zaakvoerder en waaraan alle medewerkers deelnemen. De agenda voor de personeelsvergadering is vastgelegd in het kwaliteitsmanagementsysteem en omvat onder meer marktontwikkelingen, een beknopt financieel verslag, een overzicht van te verwachten investeringen, preventieve en corrigerende maatregelen, personeelsontwikkelingen en alle onderwerpen die door medewerkers aangebracht worden.

De loon- en arbeidsvoorwaarden bij Van Os-Sonnevelt worden geregeld via de sectorale overeenkomsten van het Paritair Comité voor Wegvervoer en Logistiek (140.03) en het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (218) en, waar wenselijk, na overleg aangepast aan de specifieke situatie van het bedrijf. Werken op zaterdag of zondag gebeurt steeds op vrijwillige basis en de voorgeschreven rij- en rusttijden worden steeds strikt gerespecteerd.

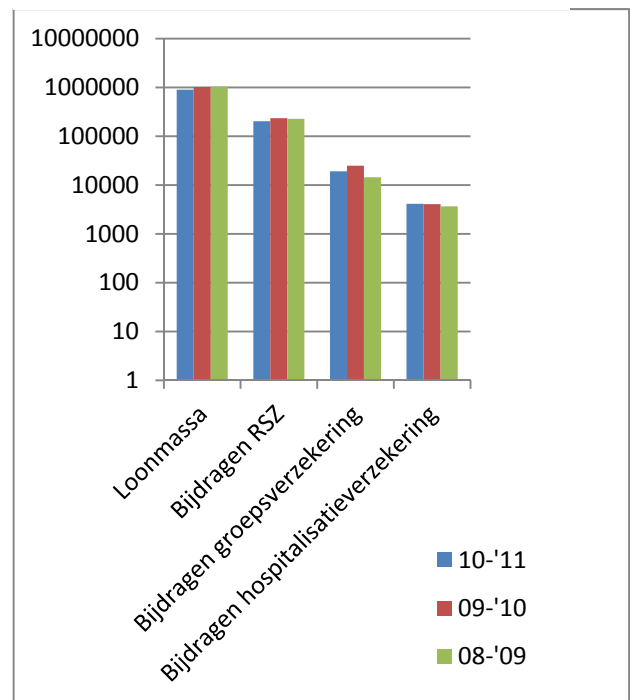


Alle medewerkers genieten van bij aanvang van hun contract van een invaliditeitsverzekering, een individueel aanvullend pensioenspaarplan van zodra ze de leeftijd van 25 jaar bereikt hebben, een hospitalisatieverzekering voor zichzelf na een jaar dienst en een tussenkomst in de hospitalisatieverzekering voor hun gezinsleden. Alle extralegale voordelen worden periodiek aan een revisie onderworpen en getoetst aan het best-in-market principe.

Medewerkers van de binnendienst kunnen, indien gewenst en voor zover de werkorganisatie niet in het gedrang komt, hun arbeidstijd concentreren in vier werkdagen en zo een extra vrije dag vrijwaren.

De minimumleeftijd om bij Van Os-Sonnevelt aan te slag te gaan, hetzij in een vast dienstverband of tijdelijk, bedraagt 18 jaar.

### 3 Personeelskosten per categorie



Begin 2011 werd een interne preventiedienst opgericht die systematisch alle veiligheidsrisico's in kaart brengt, beschermende maatregelen voorstelt en de medewerkers op diverse manieren sensibiliseert rond veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Ook voor wat de respectering van de ILO Core Conventions betreft, liggen de grootste risico's hoger op in de supply chain. Zoals in vorig hoofdstuk aangegeven, kan voor een gedeelte van de door Van Os-Sonnevelt aangekochte goederen geen uitsluitend gegeven worden over de mate waarin de principes van de ILO Core Conventions gerespecteerd worden op de plaats waar ze geproduceerd werden.

Om de hele supply chain te sensibiliseren rond de problematiek zoals geformuleerd in de Conventions 029, 087, 098, 105, 111, 138 en 182, zullen alle leveranciers voor het einde van het seizoen 2011 uitgenodigd worden om een convenant te ondertekenen waarin zij zich engageren om de 10 principes van de UN Global Compact, waaronder de bepalingen over arbeidsomstandigheden, te respecteren en verspreiding van de Global Compact te ondersteunen.

In de periode waarop dit rapport betrekking heeft, werden geen incidenten inzake arbeidsrelaties, arbeidsomstandigheden of syndicale rechten gemeld.

### Aandachts- en actiepunten voor de komende rapporteringsperiode met betrekking tot arbeidsrelaties, arbeidsomstandigheden en syndicale rechten:

- uitbreiding sensibiliseringsacties interne preventiedienst
- verbeteren ergonomie via preventieve en corrigerende maatregelen
- opmaken en verspreiden leveranciersconvenant

#### 4. Beleid met open vizier

Hoewel de bedrijfsleiding van Van Os-Sonnevelt uitstekende relaties heeft met politieke mandatarissen op lokaal, regionaal en nationaal vlak, voert de onderneming een strikte neutraliteitskoers. De onderneming steunt geen politieke partijen, noch met giften, noch in natura, en laat geen politieke propaganda door partijleden of -mandatarissen toe intra muros.

De contacten met mandatarissen hebben in eerste plaats tot doel een gunstig ondernemingsklimaat te creëren en te bestendigen. Waar nodig worden, in overleg met onder meer VOKA Kamer van Koophandel Halle-Vilvoorde en de Industrie Groep Londerzeel, contacten aangesproken over dossiers die van belang zijn voor de plaatselijke of nationale ondernemersgemeenschap. Dit soort lobbying gebeurt in alle openheid en transparantie, zonder dat van de aangesproken mandatarissen tegenprestaties kunnen of mogen verwacht worden. Overigens is de steun aan politieke partijen door ondernemingen in België bij wet verboden.

##### Rond de tafel, niet eronder

Bij Van Os-Sonnevelt houden we van duidelijke afspraken. Daarom zetten we alles zwart op wit: leverings- en betalingsvoorwaarden, tijdstippen van levering en ophaling, hoeveelheden, supplementen en kortingen, commissies... Schriftelijke afspraken vormen de beste bescherming tegen oneigenlijke handelspraktijken.

De bestel-, betaal- en leveringsprocedures bij Van Os-Sonnevelt zijn transparant en gedocumenteerd. Alle afspraken en/of afwijkingen van de procedure worden schriftelijk vastgelegd en onafhankelijk intern gevalideerd door de afdelingen planning en boekhouding en door de bedrijfsleiding. Deze drievoudige controle biedt voldoende garanties voor een correcte transactie.

Professionele klanten van Van Os-Sonnevelt kunnen aanspraak maken op een per kwartaal aanpasbare professionele korting, in functie van de huuromzet die zij in een voorgaande referentieperiode gegenereerd hebben. De berekeningswijze voor het kortingspercentage werd schriftelijk vastgelegd in het kwaliteitshandboek. Het kortingspercentage dat van toepassing is, wordt schriftelijk aan de klanten meegedeeld.

Voor projecten van charitatieve, educatieve of sociale aard kunnen, na goedkeuring van de aanvraag door de directie, bijzondere tarieven gehanteerd worden. Ook in deze gevallen worden de afspraken schriftelijk vastgelegd en gearchiveerd. Een vergelijkbare regeling werd vastgelegd voor medewerkers die voor eigen gebruik meubilair wensen te huren.

Voor het aankopen van goederen en diensten werd een procedure vastgelegd in het kwaliteitsmanagementsysteem. Jaarlijks worden de leveranciers door alle betrokken medewerkers geëvalueerd op kwaliteit, prijs, stiptheid en duurzaamheid.



## **Beschermende maatregelen**

Om medewerkers te beschermen tegen pogingen tot corruptie of omkoping, werden in het arbeidsreglement en de onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers specifieke bepalingen opgenomen die komaf moeten maken met niet-deontologische zakelijke praktijken.

- **Nultolerantie:** Voor diefstal en onrechtmatige verwerving geldt een nultolerantie. Dit criterium is expliciet in het arbeidsreglement opgenomen en wordt ook tijdens de opleidingsfase in herinnering gebracht.

- **Geschenken:** Alle (relatie)geschenken die medewerkers ontvangen, en voor zover ze de wettelijke gelimiteerde waarde niet overschrijden, worden centraal verzameld, geregistreerd en één keer per jaar bij loting onder de medewerkers verdeeld. Van de schenkende firma's wordt telkens een lijst bijgehouden.

- **Achtergelaten goederen:** Wanneer goederen onbeheerd werden achtergelaten in of op meubilair dat door medewerkers van de buitendienst opgehaald moet worden, volgen de medewerkers een specifieke procedure. Eerst worden de verantwoordelijken en/of vermoedelijke eigenaars telefonisch op de hoogte gesteld. Indien dit niet mogelijk is, wordt het meubilair met inhoud weggenomen in het bijzijn van een zaalverantwoordelijke. De verantwoordelijke of vermoedelijke eigenaar wordt de volgende werkdag op de hoogte gesteld. De goederen worden in bewaring gehouden tot ze door de eigenaar afgehaald worden. Goederen die na 6 maanden niet afgehaald werden, worden vernietigd of naar een kringloopcentrum gebracht.

## 5. Producten en service, geen twijfels

Van Os-Sonnevelt levert voortdurend inspanningen om het assortiment toegankelijk, veilig en gebruiksvriendelijk te maken. Zowel voor het online en offline bestellen, het eigenlijke gebruik van toestellen als de terugname werden specifieke maatregelen genomen:

- **bestellen:** Medewerkers van de verhuurdienst controleren elke bestelling op haar consistentie. Bij twijfel nemen ze contact op met de klant om zich te verwisselen van zijn of haar bedoelingen. Ook bestellingen die via het platform Expodoc gegenereerd worden, worden aan een soortgelijke verificatie onderworpen.

- **gebruik:** Wanneer complexere toestellen in het assortiment worden opgenomen, wordt een aangepaste, viertalige gebruiksaanwijzing gemaakt waarin de nadruk ligt op het veilig gebruik van het toestel. Deze gebruiksaanwijzing wordt mee verpakt met het toestel.

- **terugname:** Alle artikelen worden bij terugname gecontroleerd op hun integriteit. Bij terugkeer van toestellen wordt na het schoonmaken de correcte werking van elk toestel gecontroleerd. Kleine defecten worden in eigen atelier hersteld.



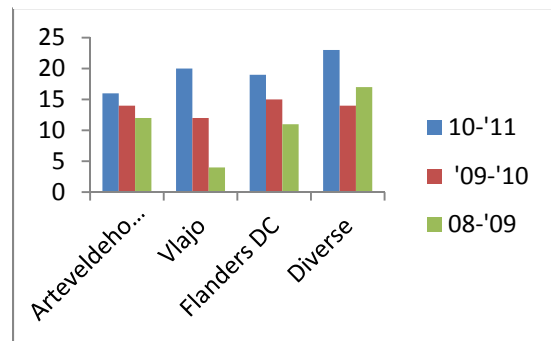
Klanten van Van Os-Sonnevelt kunnen elke werkdag tussen 8 en 18 uur telefonisch terecht op het centrale telefoonnummer dat in alle gedrukte communicatie vermeld staat. De gesprekken worden naar keuze in het Nederlands, het Frans, het Engels of het Duits gevoerd. Berichten die naar het centrale e-mailadres gestuurd worden, worden uiterlijk na één werkdag beantwoord.

Op verzoek van de klant kan Van Os-Sonnevelt een permanentie voorzien die ook buiten de kantooruren beschikbaar is en die op elk moment telefonisch gecontacteerd kan worden.

## 6. Kennis delen is kansen creëren

Via de divisie Expo-id heeft Van Os-Sonnevelt een unieke expertise opgebouwd op het gebied van efficiënte beurscommunicatie. Die expertise houden we niet voor onszelf maar delen we graag met de aanstormende generaties professionals. Daarom spelen zowel Van Os-Sonnevelt als Expo-id een actieve rol in de ontwikkeling van diverse onderwijs- en vormingsprogramma's voor scholieren, studenten en volwassenen.

4 Aantal uren besteed aan onderwijs & vorming



**Arteveldehogeschool:** Van Os-Sonnevelt en Expo-id waren actief betrokken bij de postgraduaatsopleiding Business Event Management, die in september 2008 van start ging. Bij de samenstelling van het curriculum deden de opleidingsverantwoordelijken op ons een beroep om geschikte gastsprekers te vinden en een concrete invulling voor de sessies te vinden. Elk jaar nemen wij deel aan de Expertenadviesraad om het afgelopen academiejaar te evalueren en goeie raad te geven voor de inhoudelijke invulling van het volgende. Zowel voor het dagprogramma als het avondprogramma worden gastcolleges gegeven en ook voor de begeleiding van eindwerken of groepsopdrachten kunnen studenten steeds bij Van Os-Sonnevelt terecht.

**CBI:** In opdracht van het Nederlandse overheidsagentschap CBI (Centrum voor Bevordering van de Import) ontwikkelt en implementeert Expo-id in diverse landen met een economie in ontwikkeling workshops over efficiënte beurs-communicatie. De deelnemers aan deze workshops kunnen ook na afloop kostenloos een beroep blijven doen op de expertise van de consultants. Waar mogelijk, worden alumni tijdens de vakbeurs bezocht voor een korte meet & Greet.



**Vlajo:** Van Os-Sonnevelt is actief betrokken in een aantal projecten van Vlajo. Dit overheidsproject wil komende generatie van jongs af aan vertrouwd maken met en aanzetten tot ondernemingszin, via initiatieven die een brug slaan tussen onderwijs en bedrijfsleven, voor meer welzijn en welvaart in Vlaanderen. Van Os-Sonnevelt neemt deel aan de projecten 'Ondernemers voor de klas' en 'Bedrijvendag voor leraars'.

**Flanders DC:** Flanders DC, of voluit Flanders District of Creativity, is de Vlaamse organisatie voor ondernemingscreativiteit, opgericht door de Vlaamse regering. Flanders DC heeft als missie om ondernemend Vlaanderen creatiever te maken en creatief Vlaanderen ondernemender. Het project richt zicht tot ondernemers en aspirant-ondernemers, maar ook uitdrukkelijk tot leerkrachten, leerlingen en het grote publiek. Zaakvoerder Gerard van Os is één van de 50 Fellows van Flanders DC. Deze creatieve ondernemers trekken de hort op om met leerlingen en studenten in dialoog te gaan over ondernemerschap, innovatie, marketing, communicatie en creativiteit.



## 7. Bedrijfseconomische, sociale en milieukengetallen

	<b>Boekjaar 2010-2011</b>	<b>Boekjaar 2009-2010</b>	<b>Boekjaar 2008-2009</b>
<b>Bruto marge</b>	1.088.298 €	1.321.822 €	1.454.926 €
<b>EBITDA</b>	165.803 €	275.842 €	378.584 €
<b>Investerings</b>	215.758 €	92.373 €	149.207 €
<b>Personeelsvergoedingen</b>	900.967 €	1.021.902 €	1.039.893 €
<b>Werkgeversbijdragen RSZ</b>	203.275 €	234.651 €	228.471 €
<b>Werkgeversbijdragen Groepsverzekering</b>	19.097 €	24.954 €	24.547 €
<b>Werkgeversbijdragen Hospitalisatieverzekering</b>	4.148 €	4.094 €	3.683 €
<b>Aantal FTE</b>	18,20	22,30	24,60
<b>Aantal uren opleiding</b>	239	165	36
<b>Ziekteverzuim<sup>1</sup></b>	4,6 %	4%	4,3%
<b>Elektriciteit</b>	61.848 kWh	73.292 kWh	77.809 kWh
<b>Water</b>	130,85 m <sup>3</sup>	245,30 m <sup>3</sup>	276,21 m <sup>3</sup>
<b>Diesel</b>	30.000 liter	32.000 liter	29.400 liter
<b>Gas</b>	(n.a.)	38.226 m <sup>3</sup>	35.002 m <sup>3</sup>
<b>Restfractie afval</b>	2.865 kg.	3.795 kg.	5.163 kg.
<b>Recuperatiehout</b>	3.540 kg.	12.440 kg. <sup>2</sup>	3.120 kg.
<b>Verpakkingsplastiek</b>	720 kg.	1.000 kg.	630 kg.

<sup>1</sup> Inclusief langdurig zieken met sterk verminderde perspectieven voor wederindiensttreding.

<sup>2</sup> Inclusief liquidatie vlottende activa Van Os-Sonnevelt bv.



## 8. Slotbemerkingen

Bij het afsluiten van dit vooruitgangsverslag werden de voorpagina's van de kranten in West-Europa door twee grote thema's beheerst: de monetaire crisis in de Eurozone en de sombere economische vooruitzichten wereldwijd. Het prille optimisme dat na de eerste recessiegolf van 2008 de kop op stak, is vervangen door een zeer grote voorzichtigheid en zelfs argwaan tegenover elke voorspelling die niet pessimistisch is.

In de sector evenementiële communicatie verschijnen economische recessies, crises en crisettes met enige vertraging op de radar. Tot de eerste helft van 2009 was er voor de meeste beurs- en congresorganisatoren geen vuiltje aan de lucht. Pas midden 2009 begonnen de eerste recessiesymptomen aan de oppervlakte te komen: een aantal beurzen en congressen werden geschrapt, andere uitgesteld, nog andere schakelden over op een low budget-formaat.

Bovenstaande fenomenen vertaalden zich bijna lineair in de prestatie-indicatoren voor Van Os-Sonnevelt. Voor het boekjaar 2010-2011 daalde de omzet met bijna 18% tegenover het boekjaar 2008-2009. De brutomarge ging met meer dan 25% naar beneden en de EBITDA zelfs met 52%. In dezelfde periode verhoogden de werkgeversbijdragen voor de hospitalisatieverzekering met 12.5% en bleven de donaties voor charitatieve projecten nagenoeg stabiel.

De onderneming biedt de - tijdelijke - moeilijke economische situatie het hoofd door met nog meer overtuiging vooruit te kijken. De investeringen voor het boekjaar 2010-2011 stegen met 44% ten opzicht van het boekjaar 2008-2009, het aantal uren opleiding en training voor medewerkers zelfs met 660%.

De participatie in innoverende projecten als het online bestelplatform Expodoc en de wereldwijde portaalsite Expopedia en de actieve medewerking aan educatieve projecten van scholen, overheidsinstanties en private organisaties versterken de positie van Van Os-Sonnevelt op de bestaande markten en geven de onderneming de noodzakelijke draagkracht om een leiderspositie in te nemen van zodra de markt voor evenementiële communicatie opnieuw aantrekt.

De bedrijfsleiding, de medewerkers en de relevante stakeholders zijn zich ervan bewust dat de bedrijfsresultaten sterk afhankelijk zijn van economische factoren die ver buiten hun respectieve beïnvloedingssfeer liggen. Een periode van economische recessie of groeivertraging beschouwen zij daarom eerder als een mogelijkheid om kritisch te reflecteren op activiteiten, procedures en processen, (opnieuw) te focussen op kernactiviteiten en kernwaarden, en de hele organisatie nog sterker te verankeren in een project dat breder, verder en dieper gaat dan het louter creëren van winst.

## BIJLAGEN

### a. Diversiteitsverklaring VOKA

## DIVERSITEITSVERKLARING

Alle ondernemers die lid willen worden van het 'ondernemersplatform diversiteit' ondertekenen deze verklaring. Dit betekent dat zij akkoord gaan met de basisprincipes en binnen hun onderneming alles in het werk stellen om deze toe te passen.

### Basisprincipes

- Ja,** ik wil lid zijn van de groeiende groep ondernemers die bewust kiezen voor méér diversiteit en wens opgenomen te worden in de publieke lijst van ondertekenaars.
- Ja,** ik geloof in de meerwaarde van diversiteit voor ons bedrijf en voor de Vlaamse economie.
- Ja,** ik erken het maatschappelijke belang van meer diversiteit in ons bedrijf en neem als ondernemer hiervoor mijn verantwoordelijkheid op.
- Ja,** ik wil garant staan voor diversiteit door oog te hebben voor discriminatie die vaak onbewust plaatsheeft.
- Ja,** ik ga akkoord om dit engagement in ons bedrijf concreet te maken door de hierna omschreven inspanningen te leveren.

### Engagementen

- Wij objectiveren ons personeelsbeleid. Met ons bedrijf zorgen we ervoor dat:
  - het wervings- en selectieproces focust op de competenties van mensen en gelijke kansen biedt aan iedereen;
  - opleidings- en ontwikkelingskansen gelijk zijn voor iedereen;
  - het loonbeleid niet discriminerend is;
  - ook personen van allochtone origine, met een arbeidshandicap, oudere werknemers enz. kunnen doorstromen.
- Wij evalueren hoe we vacatures opstellen en welke wervingskanalen we gebruiken om een diverse groep van kandidaten te bereiken. We objectiveren het selectiegesprek en de praktische proeven.
- Wij gaan niet in op discriminerende randvoorwaarden die door klanten of andere externen worden gesteld.
- We vragen respect voor alle medewerkers en dulden geen discriminatie tussen collega's op basis van origine, leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur,...
- Wij communiceren binnen en buiten het bedrijf dat we lid zijn van het 'ondernemersplatform diversiteit'.

**Bedrijf**  
VAN OS SONNEVELT...  
aanpak  
en voorstel  
in werking  
in werking  
in werking  
in werking  
© 2015-2016  
alle rechten voorbehouden

**Naam & Functie**  
Gertjan van der  
Zandvoort

**Handtekening**  




**ondernemersplatform  
DIVERSITEIT**



b. Engagement Corporate Funding Program



c. ISO 9001: 2008 Certificaat



**Certificaat van Goedkeuring**  
Uitgereikt aan  
**VAN OS - SONNEVELT B.V.B.A.**  
Weversstraat 12 – BE-1840 Londerzeel, België

Bureau Veritas Certification verklaart dat het managementsysteem van  
bovengenoemde organisatie beoordeeld en in overeenstemming bevonden werd  
met de eisen van de norm zoals hieronder vermeld

NORM

**ISO 9001:2008**

TOEPASSINGSGEBIED

Verhuur en verzorging van meubilair en tapijttegels voor tijdelijk gebruik.  
Verlenen van advies en verzorgen van opleidingen voor rendabeler beursdeelnames.

*Initiële goedkeuringdatum: 07/06/1994*  
*Behoudens een voortdurende en bevestigende werking van het managementsysteem van de genoemde organisatie,  
is dit certificaat geldig tot 12/08/2012*  
*Om de geldigheid van dit certificaat te controleren kan u bellen naar volgende nummer: +32 (0)2 520 20 90*  
*Verdere toelichting met betrekking tot de scope van dit certificaat en de toepasbaarheid van de managementsysteem norm,  
kan worden verkregen door contact op te nemen met de geaccrediteerde organisatie.*

Certificaatnummer: **BEL09001161** Datum van goedkeuring: **12/08/2009**



**Dirk Reynaert – Local Technical Manager**

Managing office: Bureau Veritas Certification Belgium NV/SA - Blvd. Pauwelaan 22 - B-1070 Brussels, Belgium  
Issuing office: Bureau Veritas Certification Belgium NV/SA - Blvd. Pauwelaan 22 - B-1070 Brussels, Belgium



BEC-cert 001 000006

## d. Certificaat Quadrant Lerend Netwerk Duurzaam Ondernemen



*Van Os - Sonneveld*

*heeft actief deelgenomen aan de derde editie van QUADRANT-BEL,  
het Lerend Netwerk Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen,  
georganiseerd door Voka - Kamer van Koophandel Halle-Vilvoorde.*

**John Stoop**  
Voorzitter

*Federatie van Kamers voor Handel en Nijverheid van België*

*Brussel, 7 april 2011*

*Het lerend netwerk QUADRANT-BEL werd gerealiseerd met de financiële steun van*



*in het kader van het Belgische Federaal Actieplan MVO van 25 oktober 2006*