

ons kenmerk O107/MV/AL
0000-0155-4222datum 21/05/2014
onderwerp Duurzaamheidsverslag 2013

Geachte stakeholder

Als bijlage stuur ik u ons duurzaamheidsverslag 2013. Het is de tweede keer dat SD Worx een duurzaamheidsverslag aan zijn stakeholders levert. We zijn er immers van overtuigd dat een duurzaamheidsverslag onze stakeholders een duidelijk beeld geeft van de inspanningen die SD Worx levert op het vlak van de drie pijlers van corporate social responsibility: People, Planet en Profit.

Sinds zijn oprichting in 1945 heeft SD Worx altijd oog gehad voor CSR, niettegenstaande die term op dat ogenblik nog niet bestond. SD Worx wil een transparante onderneming zijn met aandacht voor de maatschappij waarin we actief zijn. We zijn er ons van bewust dat wij dank zij de maatschappij staan waar we nu staan en we willen ons dan ook inspannen om iets terug te geven aan de maatschappij. En dit kan door acties te nemen die de maatschappij belangrijk vindt.

Als internationale dienstverlener op de hr-markt is het bijna natuurlijk dat we onze bijzondere aandacht richten op People, maar uiteraard nemen we ook stap voor stap initiatieven om onze ecologische voetafdruk zo klein mogelijk te krijgen.

Daarom hebben we dit jaar beslist om een uitvoerig onderzoek naar onze ecologische voetafdruk uit te voeren. In 2011 is dit voor de eerste keer gebeurd en dat laat ons toe om onze vooruitgang inzake ecologische voetafdruk daadwerkelijk te meten.

Alle mensen hebben talenten, maar sommigen hebben het moeilijk om de weg naar (reguliere) tewerkstelling te vinden. In 2000 hebben we het SD Worx Fonds opgericht met de bedoeling sociale organisaties die kansarme jongeren begeleiden naar de arbeidsmarkt financieel te ondersteunen. Uiteraard gaan we dit ook in de toekomst continueren, maar aangepast aan de veranderingen op de markt. We evolueren immers meer van sociale organisaties naar sociale ondernemingen.

Sinds 2013 is SD Worx ook lid van Global Compact Network. We ondersteunen daardoor de 10 principes van de Verenigde Naties op het vlak van deugdelijk bestuur. Op het einde van het duurzaamheidsverslag leest u de inspanningen die wij leveren en blijven leveren rond deze 10 principes.


ons kenmerk 0000-0150-1173/p.2
datum 21/05/2014

Ik hoop dat dit duurzaamheidsverslag u een grondig inzicht geeft in de activiteiten die SD Worx uitvoert op het vlak van CSR. Indien u nog bijkomende informatie wenst, aarzel dan niet contact op te nemen.

Ik wens u veel leesgenot en hopelijk kunnen we elkaar inspireren.

Met vriendelijke groeten,

Anne-Marie Gootjans
Chief Corporate Services Officer

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.



Duurzaam werkt

*Verslag Maatschappelijk Verantwoord
Ondernemen 2012-2013*

Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx

Inhoud

Voorwoord	3
1. Flexibiliteit in structuur en in oplossingen	4
Excelleren door stimulerende hr.....	4
Oplossingen op maat.....	4
SD Worx in cijfers	4
Structuren en werking.....	5
Algemene vergadering	5
Bevoegdheden.....	5
Raad van bestuur.....	5
2. Onze uitdagingen en doelstellingen.....	7
People.....	7
Planet.....	7
Profit.....	7
3. Onze stakeholders	8
Stakeholders met uiteenlopende verwachtingen.....	8
4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance	9
Constructief samenwerken	9
Strategie met duurzame focus.....	9
Ethische code	9
5. Over dit verslag	11
Global Compact	11
GRI: standaard voor duurzaamheid	12
De MVO-prestaties van SD Worx in 2012-2013	13
1. People.....	13
2. Planet.....	23
3. Profit.....	25

Voorwoord

<G4-1>

Elke onderneming opereert in een omgeving waarin verschillende mensen en organisaties actief zijn. Maatschappelijke betrokkenheid, deugdelijk bestuur en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn inherent aan hoe SD Worx werkt: ze komen tot uiting in al onze activiteiten. We kiezen er bewust voor op een correcte manier om te gaan met medewerkers, klanten en leveranciers, en met de ruime omgeving die bij ons functioneren betrokken is.

Die aanpak wortelt in het diepe besef dat een deel van de welvaart die we creëren als organisatie, mee wordt mogelijk gemaakt door de maatschappij waar we deel van uitmaken. SD Worx ondersteunt daarom structureel uiteenlopende maatschappelijke projecten, zowel op nationaal, Europees als internationaal vlak.

We zijn ook fier dat onze medewerkers doordrongen zijn van het besef dat we als organisatie met twee voeten in de maatschappij staan. Vaak liggen zij aan de basis van de initiatieven die we nemen.

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

1. Flexibiliteit in structuur en in oplossingen

Excelleren door stimulerende hr

<G4-3, G4-4>

Human resources management (HRM) is in de visie van SD Worx een centrale drijfveer voor elk bedrijf. Met een uitgebalanceerd en stimulerend hr-beleid, haalt een organisatie immers het beste uit zijn medewerkers. Dat denk- en werkkader doopten we 'excellence through balance'.

Met als kern de jarenlange ervaring met loonberekening en personeelsbeleid, ontwikkelde SD Worx een fijnmazig totaalaanbod dat alle aspecten van HRM omvat. Onze toetssteen: doet het bedrijf het goed en zijn de medewerkers tevreden?

Om ons aanbod van producten en diensten continu te kunnen aanpassen aan de voortdurend veranderende markt, heeft SD Worx als dynamisch bedrijf een flexibele structuur.

Oplossingen op maat

Met een doelbewust gedifferentieerd aanbod bedient SD Worx verschillende marktsegmenten: van starters over kmo's tot grote multinationale ondernemingen en de publieke sector. Voor elke doelgroep staan gespecialiseerde medewerkers paraat die over aangepaste instrumenten en methoden beschikken.

Onze HRM-oplossingen combineren onderzoek, dienstverlening, opleiding, automatisering en outsourcing op maat van de klant. Ze combineren professionele ervaring met geïntegreerde vakkennis en worden ondersteund door onze hr- en juridische kenniscentra.

<G4-8>

SD Worx in cijfers

<G4-5, G4-6, G4-9>

- 69 jaar expertise
- 2000 HR-Professionals
- 51.000 bedrijfs- en overheidsklanten
- actief in 28 landen met eigen kantoren in België, Nederland, Luxemburg, Frankrijk en Duitsland
- 23 andere landen bedienen we vanuit de Payroll Services Alliance, een krachtenbundeling van belangrijke Europese spelers
- 26 regionale kantoren in België, hoofdkantoor in Antwerpen
- 1.235.000 loonberekeningen per maand
- Totale omzet 2013: 256 miljoen euro



Structuren en werking

<G4-34, G4-38, G4-39> ev. G4-37, G4-49, G4-53 toevoegen?

Deugdelijk bestuur behoort onlosmakelijk tot de 'core' van onze missie. Als organisatie respecteren we te allen tijde de principes die de Belgische code rond corporate governance voorschrijft. Zo houden we ons aan de richtlijnen voor de samenstelling en de structuur van de beleidsorganen, de vergaderstijl en de onderlinge omgang.

Daarnaast onderschrijven we een aantal principes die typisch zijn voor SD Worx en hoe we werken, op alle niveaus. Concreet gaat het om openheid en dialoog, en een kritische maar positieve houding. Die gaan hand in hand met een voortdurende aandacht voor ethisch verantwoord ondernemen en constructieve samenwerking.

Algemene vergadering

Bevoegdheden

De belangrijkste opdrachten van de algemene vergadering zijn: het wijzigen van de statuten,; het benoemen en afzetten van bestuurders en de commissarissen en het verlenen van kwijting; het goedkeuren van de begroting (vzw) en van de jaarrekening en het beslissen over de bestemming van de winst (nv).

Raad van bestuur

Opdracht

De raad van bestuur heeft een strategische en sturende verantwoordelijkheid en waakt erover dat de onderneming optimaal functioneert. Concreet is het de raad van bestuur die de missie, de strategie en de algemene beleidslijnen uitstippelt en beslissingen neemt inzake organisatiestructuur, reorganisatie, samenwerkingsakkoorden, fusies en overnames.

Financiën

De raad van bestuur houdt toezicht over de financiën en investeringen, controleert de integriteit van de financiële verslaggeving en stuurt de interne auditfunctie aan. Ook de budgetten, het bestedingspatroon en de uitvoering van concrete projecten afhankelijk van de behaalde strategische doelstellingen worden door de raad van bestuur bewaakt, net als de performantie, de vergoeding en de evaluatie van de leden van het executive committee.

Communicatie

De raad van bestuur stelt elk jaar een gedetailleerd jaarverslag op. Dit geeft de actuele stand van zaken, brengt mogelijke risico's in kaart en schetst de toekomstperspectieven. Het belicht concrete toepassingen voor deugdelijk bestuur, biedt een overzicht van de financiële toestand en weerspiegelt de werking van de raad van bestuur en de organisatie.

Samenstelling

De raad van bestuur is klein genoeg om tot een efficiënte besluitvorming te komen en groot genoeg om de aanwezigheid te waarborgen van de nodige ervaring en kennis uit de diverse, voor de onderneming relevante, domeinen en de continuïteit te verzekeren bij wijzigingen in de samenstelling. Daarom streeft SD Worx naar de benoeming van minimum acht en maximum twaalf bestuurders.

De samenstelling van de raad van bestuur wordt bepaald op basis van de vereiste diversiteit en complementariteit. De raad van bestuur is samengesteld uit onafhankelijke bestuurders, met uitzondering van de Gedelegeerd Bestuurder.

Comités

De raad van bestuur wordt bijgestaan door drie comités: het auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en het strategisch comité. Zij adviseren de raad van bestuur zodat deze gefundeerde beslissingen kan nemen en zijn taak als controlerende en sturende instantie zo goed mogelijk kan vervullen.

Auditcomité

Het auditcomité controleert of de organisatie correct en efficiënt werkt. Het bewaakt de interne en externe controle, de efficiëntie van de auditafdeling, de aanstelling, het ontslag en de vergoeding van het hoofd interne audit. Dit comité waakt over de verslaggeving, beantwoordt de vragen die gesteld worden en fungeert als communicatieplatform of doorgeefluik tussen audit en de raad van bestuur.

Het auditcomité werkt een langetermijnprogramma uit en heeft daarbij toegang tot informatiebronnen die onder zijn specifieke bevoegdheid vallen.

Strategisch comité

Het strategisch comité helpt de raad van bestuur bij zijn strategische en sturende verantwoordelijkheid en spitst zich toe op de missie, de beleidslijnen en de langetermijndoelstellingen. Waar nodig wordt daarbij intern of extern advies ingewonnen of worden experts uitgenodigd.

Remuneratie- en benoemingscomité

Het remuneratie- en benoemingscomité formuleert voorstellen rond de benoeming, vergoeding en evaluatie van de bestuurders, de afgevaardigd bestuurder en het executive management, en waakt over een marktconforme manier van verlonen. Het behandelt alle rechtstreekse vragen met betrekking tot remuneratie en benoemingen, en stippelt de krijtlijnen uit van het overkoepelend remuneratiebeleid.

2. Onze uitdagingen en doelstellingen

People

SD Worx heeft een voorbeeldfunctie voor zijn klanten en wil daarom toonaangevend zijn op het vlak van inclusief hr-beleid. Daarbij creëren we een optimale, stimulerende werkomgeving en omkadering voor onze huidige en toekomstige medewerkers. Daarnaast dragen we ook bij aan concrete maatschappelijke projecten, waarbij onze medewerkers mee kunnen bepalen welke organisaties we steunen.

Planet

Als dienstenleverancier heeft SD Worx een vrij beperkte ecologische voetafdruk. Daarom focussen we onze ecologische inspanningen op de posten met de voor ons grootste milieu-impact: onze gebouwen (elektriciteit, water en afval) en ons wagenpark. Door jaarlijkse metingen en gerichte acties trachten we verbruik en uitstoot zo klein mogelijk te maken.

Profit

SD Worx wil op een duurzame en ethische manier groeien en winst realiseren. Een deel van die winst investeren we opnieuw in de samenleving (onder meer via goede doelen of kunsttentoonstellingen) en in optimale omkadering voor onze medewerkers.

3. Onze stakeholders

Stakeholders met uiteenlopende verwachtingen

<G4-24, G4-25>

De prioritaire stakeholders van SD Worx zijn medewerkers, klanten, leveranciers, de buurt en de overheid. Op basis van de organisatiemethode zijn daarnaast individuen en organisaties in kaart gebracht die een band hebben met SD Worx: bondgenoten, tegenstanders, samenwerkingspartners, concurrenten, regelstellers, toezichthouders en eventuele andere organisaties, zoals socio-culturele verenigingen.

Elk type stakeholders heeft specifieke verwachtingen ten aanzien van SD Worx. Via een mappingmethode is een matrix opgesteld, die alle belanghebbenden rangschikt volgens hun invloed en de interesse die ze betonen voor ons bedrijf. De voornaamste verwachting van onze prioritaire stakeholders is continuïteit van dienstverlening door SD Worx.

Via frequente contacten met onze stakeholders houden we de vinger aan de pols. In het kader van MVO-verslaggeving zal in de loop van 2014 een structurele stakeholdersdialoog worden opgestart.

4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance

Constructief samenwerken

Deugdelijk bestuur is een kernwaarde van SD Worx. Daarbij onderschrijven we de principes van de Belgische Corporate Governance Code. Concreet gaat het om duidelijke richtlijnen voor de samenstelling en structuur van de beleidsorganen van het bedrijf, de stijl van vergaderen en de manier van omgaan met elkaar.

Vertrouwen, een kritische maar positieve ingesteldheid, integriteit en het voortdurend streven naar ethisch verantwoord ondernemen zijn daarbij de uitgangspunten. Ook kenmerkend voor SD Worx zijn openheid, ruimte voor dialoog en de wil om constructief samen te werken op alle niveaus.

Strategie met duurzame focus

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

Daarbij streeft SD Worx naar een efficiënte en effectieve werking en respecteren we te allen tijde de principes van deugdelijk bestuur. Dat betekent dat de processen en structuren voor besluitvorming rekening houden met verantwoord ondernemen. Centraal staan accountability, transparantie, ethisch gedrag, respect voor belanghebbenden, respect voor de wet, internationale gedragsnormen en voor mensenrechten.

Ethische code

Maatschappelijk verantwoord ondernemen impliceert een bedrijfscultuur die rekening houdt met alle stakeholders, dichtbij of veraf. Een ethische code, die geldt voor alle SD Worx-medewerkers, beschrijft de normen voor goed bestuur, die we onszelf opleggen.

Binnen SD Worx zijn de InSPIRE-waarden de basis voor de organisatie en uitvoering van onze business en voor onze manier van werken:

- Integriteit
- Samenwerken
- Passie
- Innovatie
- Resultaatgerichtheid

Het ethisch charter schept duidelijkheid rond de toepassing van deze waarden in de dagelijkse praktijk.

We hanteren vijf basisprincipes om succesvol te opereren met onze waarden als vertrekpunt:

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

5. Over dit verslag

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

Dit verslag focust op de duurzame aanpak van de SD Worx-processen en -activiteiten in 2012-2013. Het heeft als doel onze stakeholders nog beter inzicht te verschaffen in onze operationele werking en duurzame strategie. Het vorige verslag dateert van 2011. Vanaf dit jaar zal SD Worx jaarlijks rapporteren, conform de vereisten van Global Compact.

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

Met vragen kunt u terecht bij patric.serverius@sdworx.com.

Global Compact

<G4-15, G4-16>

Op 1 januari 2013 trad SD Worx toe tot het Global Compact Network. Global Compact (GC) werd opgericht in 2000 en is een initiatief dat uitgaat van de Verenigde Naties. Het heeft als doel bedrijven, vakbonden, academici, het maatschappelijk middenveld en VN-organisaties samen te brengen ter bevordering van tien VN-beginselen op het vlak van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieubescherming en corruptiebestrijding.

Op het einde van dit rapport worden de werking van SD Worx beschreven in het licht van deze tien principes.

Op dit ogenblik telt het GC meer dan 8000 deelnemers uit meer dan 135 landen. Tegen 2020 ambieert GC de kaap van de 20.000 leden te bereiken.

Lidmaatschap van Global Compact vereist dat een bedrijf jaarlijks een vooruitgangrapport opstelt. Tegelijk kunnen participanten bogen op een MVO-beleid dat mondiaal en door de VN ondersteund en erkend wordt. Ook kunnen ze lokaal en internationaal best practices uitwisselen, informatie delen, partnerschappen aangaan en commerciële contacten leggen.

GRI: standaard voor duurzaamheid

<G4-15>

Dit rapport volgt de rapporteringprincipes van het Global Reporting Initiative (GRI). GRI is een non-profitorganisatie die bedrijven en organisaties een internationaal erkend raamwerk biedt voor duurzaamheidsverslaggeving op bestuurlijk, economisch, sociaal en ecologisch vlak.

Overeenkomstig de G4-rapporteringsprincipes van GRI beantwoordt dit verslag aan het Core-niveau van duurzaamheidsverslaggeving.

De MVO-prestaties van SD Worx in 2012-2013

1. People
2. Planet
3. Profit

1. People

SD Worx levert diensten aan bedrijven voor een optimaal HR-beleid. Daarvoor trekken we bekwame medewerkers aan, met een grote diversiteit aan talenten, achtergrond en ervaring. Die aanpak kan slechts succesvol zijn, als we alle sociale rechten en verplichtingen respecteren en optimale condities creëren voor kansen, ontwikkeling en diversiteit. Zo blijven we garanderen dat menselijk kapitaal onze grote kracht is.

1.1. Het menselijk kapitaal van SD Worx

Werken bij SD Worx

SD Worx is een onderneming waarin elke medewerker een centrale plaats inneemt. Medewerkers vormen met hun kennis en ervaring de garantie voor blijvend succes. Fundamenteel daarbij is het welzijn van elke medewerker.

Erwelzijn: een geïnspireerde aanpak voor het welzijn van onze medewerkers

We streven naar de creatie van een optimaal stimulerende werkomgeving, waar medewerkers elke dag veilig en gezond hun job kunnen uitoefenen. Als werkgever zorgt SD Worx ervoor dat veiligheid, gezondheid en welzijn deel uitmaken van het dagelijks beleid. Directie, management en leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor de praktische uitvoering ervan.

Het erwelzijnbeleid streeft naar maximale mentale en fysieke inzet en aanwezigheid van medewerkers vanuit een gezonde en stimulerende werkomgeving.

Aan de basis van ons erwelzijn-beleid liggen de Inspire-waarden. Die aanpak houdt in dat alle medewerkers en leidinggevenden hun verantwoordelijkheden ter harte nemen. Daarbij zorgen we voor:

- Ondersteuning en waardering van de aanwezige medewerkers
- Actieve opvolging en ondersteuning van zieke medewerkers
- Bevorderen van re-integratie van (langdurig) zieke medewerkers
- Vermijden van hervat in ziekte



Het is onze ambitie om op het vlak van verzuim te streven naar een maximum van 3%. We stellen onszelf als doel om bij de best presterende 30% bedrijven te behoren op dat vlak.

Verder wordt het beleid ondersteund door de preventieadviseur, het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de externe preventiedienst IDEWE. Naast het ter beschikking stellen van een arbeidsgeneesheer geeft IDEWE ook advies over ergonomie, veiligheid, gezondheid en hygiëne op de werkvloer.

Het O2-project, dat werk maakt van een gezonde geest in een gezond lichaam, is deel geworden van het SD Worx Community-verhaal. Medewerkers krijgen daarbij zelf de kans om initiatieven te lanceren op het vlak van gezondheid, sport, cultuur en maatschappij. De goedgekeurde voorstellen kunnen rekenen op financiële en/of logistieke ondersteuning door SD Worx.

- Gezond eten, sporten en werken

Het bedrijfsrestaurant biedt elke middag de mogelijkheid tot een gezonde light-maaltijd, dankzij de saladbar en het aanbod fruit. Afgelopen zomer startte een proefproject in Brouwersvliet 5 met een bio-automaat, dat Fairtrade- en gezonde tussendoortjes aanbiedt. Door het succes kreeg het apparaat een vaste stek.

Het fitnesslokaal biedt medewerkers de mogelijkheid om de conditie op peil te houden over de middag of na de werkuren. Medewerkers krijgen regelmatig de kans deel te nemen aan groepslessen, zoals spinning of yoga. Een bewegingsadviseur kan na afspraak beginnende sporters adviseren. Via een samenwerking met het Universitair Ziekenhuis Antwerpen kan er ook een inspanningsfysioloog worden geraadpleegd.

Naast medische screenings en een jaarlijkse griepvaccinatie is er ook aandacht voor ergonomie en psychosociaal welzijn.

- Gezonde klimatologische omstandigheden

Afgelopen jaar vond een risicoanalyse rond de klimatologische omstandigheden – temperatuur, vochtigheid, verluchting, airconditioning – in al onze Belgische kantoren plaats. Er is een inventaris gebeurd op basis van bezoeken en bevestigingen van de medewerkers. Een aantal quick wins zijn intussen doorgevoerd. De belangrijke, meer structurele ingrepen (bijvoorbeeld de vervanging van een oude verwarmingsinstallatie) zijn opgenomen in een actieplan.

In 2013 vond een kleine brand plaats in de technische ruimte van Brouwersvliet 2 waar de HVAC-installatie zich bevindt. Vanwege de rookverspreiding via de ventilatie is het gebouw enkele uren geëvacueerd. In navolging van dit kleinschalige incident is het noodplan aangepast en vond eind 2013 een update plaats van het crisiscoördinatieplan, onder meer op het vlak van communicatie.

Alle kansen aan diversiteit

SD Worx wil de toegang tot ons bedrijf voor iedereen zo gemakkelijk mogelijk maken. Het medewerkersbestand van SD Worx kent een evenwichtige spreiding volgens leeftijd, afkomst, geslacht, overtuiging enzovoort. Ook de man-vrouwverhouding binnen ons bedrijf is evenwichtig.

Discriminatie, op welke grond ook, krijgt geen kans bij SD Worx. Elke kandidaat kan rekenen op een identieke beoordeling op basis van competenties en motivatie. Tegelijk zien we geen heil in positieve discriminatie of het opleggen van quota.

Ondanks die aanpak blijft de tewerkstelling van kansengroepen eerder laag. Het is helaas nog een sociologische realiteit dat zich op dat niveau slechts een beperkt aantal kandidaten aandienen. Het minimumdiploma bij SD Worx situeert zich op het niveau A1.

Respect voor basisrechten en wetgeving

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

Zo vermijden we medeplichtigheid aan schendingen, vermijden we discriminatie en beschermen we kwetsbare groepen. Burgerrechten, politieke, economische, sociale en culturele rechten worden op elk moment gerespecteerd.

Arbeidsomstandigheden: walk the talk

Bepalend voor arbeidsomstandigheden binnen SD Worx zijn:

- werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen,
- arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid
- sociale dialoog
- gezondheid en veiligheid op het werk
- persoonlijke ontwikkeling op het werk

Als hr-aanbieder is het voor SD Worx evident dat we de hr-principes ook in de praktijk toepassen. Daarom investeren we ook volop in onze medewerkers. Specifieke strategieën en actieplannen voor instroom (aanwervingsbeleid), doorstroom (competentiemanagement) en uitstroom (vertrekbeleid) maken deel uit van onze gestructureerde aanpak.

- Future of Work in eigen huis

Als hr-dienstverlener promoot SD Worx een klare visie over de toekomst van werken. Drie basisprincipes maken deel uit van onze Future of Work-filosofie: autonomie, samenwerking en werken vanuit eigen sterktes. Met die aanpak inspireren we andere bedrijven, en we brengen de principes ook zelf in de praktijk.

Plaats- en tijdonafhankelijk werken vervult een belangrijke rol in deze visie. Dankzij digitalisering kunnen medewerkers onderling en met klanten samenwerken of kennis delen, met een betere klantenservice tot gevolg. Medewerkers renderen optimaal als hun jobinhoud bovendien wordt afgestemd op de individuele sterktes en kwaliteiten.

Sinds 1 september 2012 kunnen nagenoeg al onze medewerkers kiezen om plaatsonafhankelijk te werken. 1310 medewerkers schreven zich in. Nieuwe medewerkers hebben de optie tot plaatsonafhankelijk werken standaard in hun arbeidsovereenkomst staan. Het aantal medewerkers dat daadwerkelijk van deze optie gebruikmaakt, stijgt snel: van zowat 200 in de eerste maanden tot 500 na vier maanden.

De ervaringen zijn unaniem positief. Medewerkers voelen zich meer 'regisseur' van hun job, er is een grotere betrokkenheid over de klantenrelatie, er is tijdswinst, er ontstaat een beter evenwicht tussen werk en privéleven, en er is meer focus. Tegelijk realiseren we dankzij thuiswerk een vermindering van onze CO₂-uitstoot door woon-werkverkeer.

Momenteel loopt een proefproject rond activity-based workplaces. In die omgeving hebben medewerkers geen vaste werkplek meer, maar kunnen ze, afhankelijk van activiteit, plaatsnemen in een aangepaste type werkplek zoals een stille ruimte, een groepsruimte, de lounge, een docking station etc.

- Bevraging medewerkers

Regelmatig bevragen we medewerkers via tevredenheidsenquêtes onder meer over dit professionele hr-beleid. Het lage medewerkersverloop toont aan dat de jobtevredenheid hoog is.

Als snel groeiende organisatie probeert SD Worx elke medewerker en afdeling te betrekken bij onze duurzame manier van ondernemen. De rol van leidinggevendenden bij het stimuleren van de betrokkenheid is cruciaal. In de hr-opleidingen voor leidinggevendenden besteden we daarom nadrukkelijk aandacht aan het sensibiliseren van teams voor het bedrijfsbeleid en het beleid op het vlak van duurzaam ondernemen.

Werken voor SD Worx

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

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

Systematisch risicoanalyses uitvoeren voor onze meer dan 45.000 klanten in diverse landen is praktisch niet haalbaar. Wel vragen we structurele partners een uitgebreide vragenlijst te beantwoorden vooraleer we tot samenwerking overgaan. Met belangrijke leveranciers sluiten we concrete partnerships af. Via een voorafgaande grondige screening verzekeren we er ons van dat zij onze sociale principes delen.

Voor alle (potentiële) klanten en leveranciers hanteren we bovendien een eenduidig principe: zodra er een vermoeden bestaat dat deze partij niet voldoet aan alle wettelijke verplichtingen of onachtzaam omspringt met de fundamentele principes en rechten op het werk, dan is (verdere) samenwerking uitgesloten.

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

1.2. Ten dienste van mens en maatschappij

SD Worx Fonds begeleidt kanszoekende jongeren naar werk

Niet alle jongeren in onze samenleving krijgen dezelfde kansen. Eind 1999 hebben we daarom het SD Worx Fonds opgericht. Dit fonds heeft tot doel financiële steun te verlenen aan concrete projecten van professionele organisaties, die kanszoekende jongeren direct of indirect voorbereiden op tewerkstelling, waardoor ze volwaardig kunnen deelnemen aan het bedrijfsleven. We verlenen ook financiële steun aan initiatieven die de maatschappelijke cohesie kunnen versterken.

Het mecenaatscollege, samengesteld uit drie leden van de raad van bestuur van SD Worx, beslist over de toekenning. Enkel projecten die zich richten op de tewerkstelling van kansarme jongeren komen in aanmerking.

Jaarlijks ondersteunt het SD Worx Fonds maximum tot 500.000 euro aan projecten. De jongste jaren is de markt van sociale organisaties sterk veranderd. Het SD Worx Fonds onderzoekt in 2014 hoe we optimaal aan de noden en behoeften van deze veranderende markt kunnen tegemoetkomen.

Naast financiële ondersteuning brengen we ook expertise uit het bedrijfsleven binnen bij organisaties die werken met kanszoekende jongeren. Dit gebeurt o.a. door actieve deelname in een aantal raden van bestuur.

SD Worx for Society: werken aan duurzaam HRM

SD Worx for Society werd opgericht met de bedoeling het maatschappelijk verantwoord ondernemen te bevorderen, vooral op het ruime domein van human resources management. Ons wetenschappelijk kenniscentrum (SD Worx Research & Development) stelt daarvoor informatie ter beschikking aan onze stakeholders en bevordert actief kennisuitwisseling.

Daarnaast is SD Worx stichtend lid van Business & Society, een netwerk van organisaties die maatschappelijk verantwoord ondernemen actief in hun beleid integreren en deelnemen aan initiatieven die dat thema stimuleren.

In samenwerking met Business & Society lanceerde SD Worx in 2012 Engage. Dit project laat kanszoekende jongeren kennismaken met het bedrijfsleven. Jongeren uit tal van Antwerpse sociale organisaties konden zo kennismaken met 'de bedrijfsvloer'.

Op www.sdworxforsociety.org krijgt u een overzicht van deze activiteiten.

Een hart voor kunst

Als toonaangevende speler op het vlak van human resources kent SD Worx maar al te goed het belang van talent en de kansen die het moet krijgen om te groeien. Daarom doet de inkomhal van het hoofdkantoor Brouwersvliet 2 op regelmatige tijdstippen dienst als tentoonstellingsruimte voor een brede waaier aan kunstenaars. Zowel aanstormend als academisch talent komen aan bod, net als overzichtstentoonstellingen van gevestigde kunstenaars. Buurtbewoners, bezoekers en medewerkers krijgen de kans om met artistiek werk in contact te komen. Tweejaarlijks biedt de inkomhal ruimte voor de deelnemers aan de Mark Macken Prijs voor beeldhouwkunst.

SD Worx beschikt zelf over drie kunstcollecties. Kunstcollecties zijn voor SD Worx niet alleen een vorm van investering, ze maken ook deel uit van onze ambitie om iets terug te geven aan de maatschappij.

- Een eerste collectie focust zich op beeldende Westerse kunst tussen 1850 en 1980. Ze kwam tot stand dankzij de stichter van SD Worx, de heer Jozef Van den Eede. Regelmatig levert SD Worx een bijdrage aan binnen- en buitenlandse tentoonstellingen door werken uit te lenen. Begin 2013 is er in samenwerking met het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten een selectie van topwerken gemaakt waar een specifieke, thematische tentoonstelling zal uit voortvloeien.
- De heer van den Eede legde ook de basis voor een omvangrijke ikonencollectie, religieus geïnspireerde kunstvoorwerpen uit een tijdspanne die vijf eeuwen omvat en zich geografisch uitstrekt van de poolcirkel tot Afrika. Tegenwoordig groeit de collectie nog maar sporadisch aan: enkel als er wetenschappelijk nog een meerwaarde kan worden gecreëerd, kan er nog een aankoop gebeuren. Ondertussen is deze collectie uitgegroeid tot de tweede grootste ikonencollectie in West-Europa.

Vanaf januari 2014 slaan SD Worx en de vzw Antwerpse Stadsgidsen de handen in elkaar om een groter publiek met de iconencollectie te laten kennismaken. Een team van achttien opgeleide, meertalige stadsgidsen staat klaar om rondleidingen te geven. SD Worx verzorgt de accommodatie en stelt de kunstwerken ter beschikking. De Antwerpse Stadsgidsen nemen de administratie en uitwerking voor hun rekening. De vergoeding gaat integraal naar de gidsenvereniging. SD-medewerkers en hun familie krijgen regelmatig de kans om de tentoonstelling te bezoeken.

- Kunst Integratie, een derde kunstcollectie geïnitieerd in 1995 door voormalig CEO, de heer Jan Van Nieuwenhuijzen, legt een andere klemtoon. Voor elk nieuw gebouw vraagt SD Worx een kunstenaar om via geïntegreerde interventies kunst te integreren in het gebouw.

Maarten Vanden Eynde werd gekozen voor de kunstintegratie in het nieuwe kantoor in Hasselt. Niet alleen verwerkte hij verschillende elementen die verbeeldten wat er fout zou kunnen misgegaan zijn bij de bouw. Daarnaast stelde hij een fotoboek

samen waarbij hij wereldwijd naar de oorsprong van alle in het gebouw gebruikte materialen op zoek ging, zoals beton, gyproc, steen, cement. Het boek 'Building A Building' won in 2012 de Fernand Baudin Award for best Artist Book.

SD Worx Community: midden de maatschappij

SD Worx moedigt haar medewerkers aan om zelf actief bij te dragen aan haar MVO-beleid. Die participatie creëert een breder draagvlak en grotere bewustwording van onze duurzame initiatieven. We moedigen medewerkers aan om zelf voorstellen aan te brengen. SD Worx faciliteert de uitvoering ervan. Deze bottom-up ideeën situeren zich vooral op het vlak van sport, gezondheid, cultuur en maatschappij.

Interne communicatie is een belangrijk kanaal om met medewerkers te communiceren over deze initiatieven. Via het intranet kunnen medewerkers zich inschrijven om meer informatie te krijgen over de evenementen van hun keuze. Zo dringen we het niet-professionele mailverkeer terug.

Medewerkers aan zet

- *Roparun: de handen in elkaar voor de Vlaamse Kanker Liga*

In 2013 nam SD Worx voor de vijfde keer deel aan de Roparun, een estafetteloop tussen Parijs en Rotterdam, die fondsen inzamelt voor de Vlaamse Kanker Liga. Meer dan 100 SD'ers hebben intussen bijgedragen als loper, begeleidende fietser, chauffeur, cateringhulp enzovoort. Samen hebben ze de afgelopen jaren € 88.500 opgehaald.

- *Sportieve topervaring op de Mont Ventoux*

Op 22 juni 2013 beklommen 75 SD'ers samen met Sporta de Mont Ventoux. De ambitie voor 2014 is om 100 SD-vrijwilligers te vinden die de klim naar de top zullen wagen. SD Worx betaalt het inschrijvingsgeld en geeft elke deelnemer een fietsuitrusting. In de aanloop naar het evenement kunnen medewerkers ook infosessies bijwonen over trainings- en voedingsleer, trainen met hartslagmeter en fietsherstelling. Een bewegingsconsulent is ter beschikking voor individuele begeleiding.

- *Special Olympics: sport voor mensen met een verstandelijke handicap*

In september 2014 vinden de Special Olympics Europese Zomerspelen plaats in Antwerpen. Atleten, coaches, begeleiders en familieleden uit 57 landen in Europa en uit de Euraziatische zone doen de Belgische havenstad aan. Special Olympics wil sport binnen het bereik brengen van iedereen met een verstandelijke handicap.

Sinds 2011 stellen we SD-medewerkers en accommodatie ter beschikking van de organisatoren van Special Olympics. Door de organisatie te promoten in onze interne communicatie en op de website dragen we bij tot en ruimere bekendheid. Tegelijk moedigen

we zo veel mogelijk medewerkers aan om zich te engageren als vrijwilliger. Ook moedigen we andere bedrijven aan bij te dragen aan dit schitterende initiatief.

Daarnaast zal er tijdens de spelen in september 2014 een tentoonstelling plaats hebben bij SD Worx met werk van mensen met een mentale handicap uit maar liefst 22 landen.

Een open huis voor goede doelen

Het Rode Kruis organiseerde in 2013 twee keer een bloedinzameling in onze Antwerpse gebouwen. Medewerkers kunnen zich online registreren en op het tijdstip dat het hen uitkomt, bloed geven. We kregen daarvoor de titel 'onderneming met een hart'.

Ook de MS Liga Vlaanderen is kind aan huis bij SD Worx. Voor het achtste jaar op rij hielden ze in september hun traditionele chocoladeverkoop. SD Worx is een van de grootste afnemers van chocolade.

Close the Gap is een internationale vereniging die een bijdrage levert om de digitale kloof tussen de ontwikkelingslanden en de Westerse wereld kleiner te maken. Daarvoor levert ze hoofdzakelijk afgeschreven pc's van hoge kwaliteit aan organisaties die actief zijn in de medische sector, in het onderwijs, microfinanciering of in sociale projecten. Toegang tot informatie en ICT is immers essentieel om de kwaliteit van het onderwijs en de economische mogelijkheden van een ontwikkelingsland te verbeteren. Als het materiaal definitief stuk is, wordt het in de ontwikkelingslanden zelf ontmanteld en gerecycleerd. Dit gebeurt via het project Worldloop dat door Close the Gap werd geïnitieerd.

SD Worx levert zijn afgeschreven pc's en ander IT-materiaal aan Close the Gap.

Meer informatie op www.close-the-gap.org en op www.worldloop.org.

Scholen: bruggen tussen maatschappij en bedrijfswereld

Met de Dream Day biedt SD Worx laatstejaars humaniora de kans om kennis te maken met iemand uit het bedrijfsleven. Uit een lijst van deelnemende bedrijven kunnen de leerlingen een keuze maken. Die persoon vertelt over zijn of haar carrière, en de bijbehorende successen en nederlagen.

SD Worx is een van de Prime Foundation Partners van de Antwerp Management School (AMS), die ernaar streeft bedrijven te helpen met het duurzaam creëren van waarde. De autonome managementschool wil een actieve bijdrage leveren aan het sociaal-economische weefsel. Zij biedt een traject waarin zelfbewustzijn, samenwerking, begrip van globale business context en maatschappelijk bewustzijn centraal staan. Via zijn steun biedt SD Worx AMS de ruimte om innovatief en grensverleggend te werken.

Schouders onder creatieve initiatieven

Ook creatieve initiatieven in het kunstcircuit kunnen rekenen op een duwtje in de rug. Zo vond dit jaar de filmvoorstelling Fresco plaats. Toeschouwers keken liggend naar een film, geprojecteerd op een glazen plafond. Daarboven voerden dansers een voorstelling op. Medewerkers konden met een partner genieten van één van de vier opvoeringen.

Het integratieorkest Poco a Poco bestaat voor de helft uit mensen met een beperking. Samen met de andere muzikanten deden ze het afgelopen jaar de ronde van de Vlaamse culturele centra. Een vliegende journalist zorgde voor videobeelden van de streek, die als achtergrond tijdens de optredens werden gebruikt. Er wordt ook bekeken of het orkest Poco a Poco een ondersteunende bijdrage kan leveren aan de Special Olympics.

SD Worx: ontmoetingsplaats voor buurt en medewerkers

Voor het derde jaar op rij namen de medewerkers van SD Worx deel aan het buurtfeest Falcon Playa. De bedoeling is om mensen uit de buurt samen te brengen in een gezellig kader met zang, dans en een drankje. SD Worx levert een financiële bijdrage voor de organisatie en nodigt medewerkers uit om ter plaatse te genieten van optredens voor groot en klein.

Geregeld stelt Brouwersvliet 2 ook buiten de kantoortijden de deuren open voor medewerkers. Zo vond in 2013 het evenement 'We drift' plaats, een artistieke performance van Wim Tellier. Hij bracht reuzeklevers aan op precare plekken op aarde zoals de Zuidpool, de oceanen, IJsland etc. Vanuit de lucht fotografeerde hij deze locaties, monteerde de foto's op vlotten en liet ze de Schelde op- en afvaren. SD Worx bood medewerkers de kans om vanop een unieke locatie het gebeuren te volgen.

Meer informatie op www.we-drift.be.

Chorale Cecilia, het Antwerpse oratoriumkoor dat jaarlijks een concert geeft in de Carolus Borromeuskerk, mag gebruikmaken van onze gebouwen voor hun aansluitende receptie.

2. Planet

2.1 Bronnen van vervuiling

Het energieverbruik van onze kantoren, het afval dat we er produceren en CO₂-uitstoot van ons wagenpark zijn de belangrijkste factoren met een impact op het milieu. We respecteren de milieuwetgeving en stimuleren een systematische en milieubewuste aanpak doorheen onze bedrijfsvoering. Acties op dat vlak die een terugbetalingstermijn van maximum tien jaar hebben, worden gebundeld in een plan dat we stelselmatig uitvoeren.

Energie

Onze datacentra, de verwarming- en klimaatregeling, de verlichting en het transport zijn de voornaamste verbruiksposten van energie. Een bewuste omgang met energie, waarbij we het verbruik opvolgen en inzetten op een zo laag mogelijk verbruik, wordt actief gestimuleerd.

Evolutie naar energiezuiniger gebouwen

Met de Electrabel Energy Viewer, een onlinetool die alle facturatiegegevens van de laatste 36 maanden bijeenbrengt en samenvat, brengen we het energieverbruik van onze kantoren in kaart. We registreren zowel evolutie van het verbruik, verdeling tussen volle uren en daluren, en kwartuurverbruikspieken.

Ook de cos phi-ratio nemen we mee in onze metingen. Cos phi geeft de verhouding weer tussen reactieve energie (motoren, koelingen, compressoren ...) en nuttige of actieve energie. Reactieve of 'nutteloze' energie vervuult de elektrische stroom. Het gevolg zijn een mindere goede cos phi-ratio, en dus hogere energiekosten.

Op basis van een jaarlijkse verbruiksanalyse per vierkante meter van onze gebouwen kunnen we de nodige acties nemen. Ook voor de datacenters meten we specifiek het verbruik, om zowel de milieu-impact als de kosten maximaal te drukken.

Voor nieuwbouw past SD Worx telkens de laag-energetische principes toe. Die gebouwen verzoenen maximaal economie en ecologie, zonder comfort uit het oog te verliezen. Ze springen zuinig om met energie dankzij slimme technologie, waaronder nachtventilatie en topkoeling, buitenzonnewering, verlichting met daglichtcompensatie en/of bewegingsdetectie, enzovoort. Het recentste voorbeeld is ons kantoor in Hasselt (2011).

Datacenters: gebruiker geresponsabiliseerd

Onze datacenters zijn 24/7 actief en vertegenwoordigen een aanzienlijk deel van ons energieverbruik. Met een gemiddeld jaarverbruik van 8 gigawatt is SD Worx een grote gebruiker.

Voor het hoofddatacenter in onze Antwerpse gebouwen en bij de bouw van nieuwe datacenters volgen we de richtlijnen van de Europese Code of Conduct on Data Centres Energy Efficiency. Het verbruik van onze datacenters meten we aan de hand van Power Usage Effectiveness, een wijdverspreide meeteenheid voor efficiëntie.

Daarnaast werken Facilities en IT nauw samen om het verbruik zo veel mogelijk te beperken. Voor energieverbruik en koeling van de IT-installaties in eigen beheer hanteren ze daarbij een responsabiliseringspolitiek. Door de kosten intern door te rekenen aan de IT-afdeling, wordt er bewuster omgesprongen met het verbruik. Op die manier kunnen we ook voor klanten die gebruikmaken van onze IT-infrastructuur de prijs drukken en beperken we de impact op het milieu.

Momenteel zijn we een aantal kleinere datacenters aan het optimaliseren op het vlak van energieverbruik en koeling.

Mobiliteit

Stapsgewijs evolueert SD Worx naar een duurzaam mobiliteitsbeleid.

Waar mogelijk alternatieven voor de wagen

SD Worx streeft ernaar om medewerkers naar kantoor te laten komen met zo weinig mogelijk autoverplaatsingen. Een externe partner analyseerde daarvoor op basis van de adresgegevens van elke medewerker de meest optimale manier van woon-werkverkeer. Voor korte afstanden voor woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen, worden duurzame alternatieven als te voet, fiets of openbaar vervoer aangemoedigd.

Vanuit het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk zijn er een aantal initiatieven gelanceerd om de alternatieven voor woon-werkverkeer met de wagen te promoten.

De mentaliteitswijziging om medewerkers zelf de keuze te laten maken welke werkplek het best geschikt is om hun taken van die dag uit te voeren, is een belangrijke punt in de totaalvisie van SD Worx op werk, en een piste die al actief wordt verkend. Ook de fleet policy is afgestemd op een groener wagenpark: CO2-normen en ecoscores van wagens zijn opgenomen in het leasebudget, dieselwagens zijn uitgerust met roetfilters, we houden rekening met de Euronormen.

Afval

Papier blijft voor SD Worx één van de belangrijkste afvalbronnen. We stimuleren klanten om over te schakelen op elektronische loonbrieven, maar dat proces kunnen we niet sneller laten verlopen dan dat onze klanten ervoor kiezen. Elektronische loonbrieven helpen niet alleen SD Worx de papierberg terug te dringen, ze bieden ook klanten praktisch heel wat voordelen. Er is geen interne verdeling meer nodig van de documenten, ze worden niet fout geleverd en ze kunnen niet verloren gaan.

Een gecertificeerde partner vernietigt onze papieren, die vaak van vertrouwelijke aard zijn, waarna ze integraal worden gerecycleerd.

Water

Sanitaire voorzieningen en schoonmaakactiviteiten zijn de voornaamste bronnen van residentieel waterverbruik. Op het vlak van waterverbruik kent SD Worx geen structureel beleid, maar waar zich opportuniteiten aandienen, nemen we die te baat. Zo maken onder meer het Bedrijfsrestaurant en het Kendall-gebouw in Antwerpen gebruik van oppervlaktewater voor het spoelen van de toiletten.

3. Profit

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

3.1 Winst en welvaart

Continuïteit van dienstverlening is enkel mogelijk als winstgevend (profit) bedrijf. SD Worx streeft echter ook naar de creatie van maatschappelijke welvaart creëren (prosperity). Dat betekent een resolute keuze voor een ethische aanpak, die we al hanteren sinds onze oprichting.

Een focus op groei, zowel op korte als op lange termijn, stabiliteit en een strategische bedrijfsvoering, zijn dan ook de hoofdingrediënten van ons financieel beleid. Daarbij volgen we proactief financiële prestatie-indicatoren op en leggen we bewustzijn voor businessgerelateerde risico's aan de dag. Ook de groeiende aandacht voor kostenbewustzijn helpt ons om onze financiële doelstellingen waar te maken.

3.2 Investerings in drie domeinen

Een deel van onze winst investeren we in drie domeinen

Technologie

SD Worx wil de technologische mogelijkheden zo goed mogelijk gebruiken en is alert voor de snelle wijzigingen op dat vlak. We streven ernaar dat zowel onze klanten als onze medewerkers gebruik kunnen maken van de meest recente (maar geteste) technologie.

Infrastructuur

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

Kunst

Sinds zijn oprichting investeert SD Worx in de uitbouw van een artistieke collectie. Door tentoonstellingen en de integratie van kunstwerken in onze gebouwen ontsluiten we deze werken voor een breed publiek. We geven ook jonge kunstenaars de mogelijkheid om via tentoonstellingen hun werk kenbaar te maken.

Daarnaast is SD Worx eigenaar van de tweede grootste collectie Orthodoxe iconen in West-Europa. In onze tentoonstellingsruimte ontvangen we hiervoor gemiddeld 2000 bezoekers per jaar.

3.3 Ethisch beleggen

Een erkend sociaal secretariaat in België mag de verkregen gelden van klanten (socialezekerheidsbijdragen en loonheffingen) beleggen vooraleer ze doorgestort worden naar de diverse overheidsinstanties. Dat kan in money-marketfondsen met minstens een AA-rating bij Standard's & Poor. In 2007 liet SD Worx door een financiële instelling een ethisch money-marketfonds ontwikkelen met AAA-rating, om daarin een deel van de derdengelden te beleggen.

Als onderdeel van een duurzaam financieel management belegt SD Worx bewust uitsluitend in duurzame en ethisch verantwoorde aandelen en obligaties met AAA-rating: naast een deel van de derdengelden wordt ook 15% eigen middelen in deze producten belegd. Beleggingsproducten met een AAA-rating hebben een wat geringere financiële return, maar zijn ook minder risicovol. Zo combineert SD Worx de eigen belangen met die van de klant.

GRI-refentietabel	
Profiel	
1. Strategie en analyse	
Profiel	Omschrijving
G4-1	Verklaring over de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie
G4-2	Beschrijving van belangrijke gevolgen, risico's en mogelijkheden
2. Organisatieprofiel	
Profiel	Omschrijving
G4-3	Naam van de organisatie
G4-4	Voornaamste merken, producten en/of diensten
G4-5	Locatie van het hoofdkantoor
G4-6	Het aantal landen waar de organisatie actief is
G4-7	Eigendomsstructuur en de rechtsvorm
G4-8	Afzetmarkten
G4-9	Omvang van de verslaggevende organisatie
G4-10	Totale personeelsbestand naar type werk, arbeidsovereenkomst en regio
G4-11	Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt
G4-12	Beschrijving van supply chain
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode
Organisatieprofiel: betrokkenheid bij externe initiatieven	
Profiel	Omschrijving
G4-14	Toelichting over de toepassing van het voorzorgsprincipe door de verslaggevende organisatie
G4-15	Extern ontwikkelde economische, milieugerelateerde en sociale handvesten, principes of andere initiatieven die de organisatie onderschrijft
G4-16	Lidmaatschap van verenigingen en/of nationale of internationale belangenorganisaties
Geïdentificeerde materiële aspecten en afbakeningen	
Profiel	Omschrijving
G4-17	Operationele structuur
G4-18	Proces voor het bepalen van de inhoud
G4-19	Oplijsting alle geïdentificeerde materiële aspecten
G4-20	Bepaling van afbakening voor elk materieel aspect binnen de organisatie
G4-21	Bepaling van afbakening voor elk materieel aspect buiten de organisatie
G4-22	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie
G4-23	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes
Stakeholderengagement	
Profiel	Omschrijving
G4-24	Lijst van betrokken groepen belanghebbenden
G4-25	Basis voor inventarisatie en selectie van betrokken belanghebbenden
G4-26	Benadering van het betrekken van belanghebbenden
G4-27	Voornaamste onderwerpen en vraagstukken die naar voren zijn gekomen door de betrokkenheid van de belanghebbenden en hoe de organisatie hierop heeft gereageerd
3. Verslagparameters	
Profiel	Omschrijving
G4-28	Verslagperiode waarop de verstrekte informatie betrekking heeft
G4-29	Datum van het meest recente verslag
G4-30	Verslaggevingscyclus
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud
Verslagparameters: GRI-inhoudstafel	

Profiel	Omschrijving
G4-32	Tabel die de standaardonderdelen van de informatievoorziening oplijst
Verslagparameters: assurance	
Profiel	Omschrijving
G4-33	Beleid en huidige praktijk op het vlak van externe assurance van het verslag
4. Bestuur, verplichtingen en betrokkenheid	
Profiel	Omschrijving
G4-34	Bestuursstructuur van de organisatie
G4-35	Proces voor delegeren van gezag voor economische, ecologische of sociale topics
G4-36	Aanwezigheid executive-verantwoordelijke voor economische, ecologische of sociale topics
G4-37	Proces voor dialoog tussen stakeholders en hoogste bestuurslichaam voor economische, milieugerelateerde en sociale onderwerpen
G4-38	Voor organisaties met een enkelvoudige bestuursstructuur: vermeld het aantal onafhankelijke en/of niet-leidinggevende leden van het hoogste bestuurslichaam
G4-39	Eventuele leidinggevende functie van de voorzitter van het hoogste bestuurslichaam
G4-40	Proces voor het bepalen van de kwalificaties en expertise van de leden van het hoogste bestuurslichaam voor het sturen van de strategie van de organisatie aangaande economische, milieugerelateerde en sociale onderwerpen
G4-41	Processen waarmee het hoogste bestuurslichaam waarborgt dat strijdige belangen worden vermeden
G4-42	Rollen van hoogste bestuurslichaam en senior executives bij aanpassen economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen
G4-43	Maatregelen ter verhoging van de kennis van het hoogste bestuurslichaam rond economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen
G4-44	Processen voor het evalueren van de eigen prestaties van het hoogste bestuurslichaam, in het bijzonder betreffende economische, milieugerelateerde en sociale prestaties
G4-45	Rol van het hoogste bestuurslichaam bij identificatie en management van economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen, en mogelijke stakeholderconsultatie
G4-46	Rol van het hoogste bestuurslichaam in het beoordelen van de effectiviteit van de risicomanagementprocessen voor economische, milieugerelateerde of sociale onderwerpen
G4-47	Frequentie van de beoordeling van economische, milieugerelateerde of sociale impact, risico's en opportuniteiten
G4-48	Hoogste bestuurslichaam of positie die het duurzaamheidsverslag goedkeurt en verzekert dat alle materiële aspecten worden gecoverd
G4-49	Proces voor het communiceren van kritische bezorgdheden naar het hoogste bestuurslichaam
G4-50	Soort en aantal kritische bezorgdheden die aan het hoogste bestuurslichaam werden overgemaakt en mechanismes om ze te beantwoorden
G4-51	Koppeling tussen vergoedingen voor leden van het hoogste bestuurslichaam, topmanagers en leidinggevend en de prestaties van de organisatie
G4-52	Proces voor het bepalen van verloning.
G4-53	Proces om visie van stakeholders op verloning te leren kennen en er rekening mee te houden
G4-54	Ratio van jaarlijkse totale verloning voor meeste betaalde individu in de organisatie, per land waar significante activiteit plaatsvindt, in verhouding tot de mediaan van de jaarlijkse totale verloning voor alle medewerkers

G4-55	Ratio van stijgingspercentage jaarlijkse totale verloning voor meeste betaalde individu in de organisatie, per land waar significante activiteit plaatsvindt, in verhouding tot de mediaan van het stijgingspercentage van de jaarlijkse totale verloning voor alle medewerkers
Ethiek en integriteit	
Profiel	Omschrijving
G4-56	Intern ontwikkelde missie- of beginselverklaringen, gedragscodes en uitgangspunten die van belang zijn voor de economische, milieugerelateerde en sociale prestaties, met vermelding van de mate van invoering ervan
G4-57	Interne en externe mechanismen voor advies op ethisch vlak, wettelijk vlak en op het vlak van integriteit
G4-58	Interne en externe mechanismen om bezorgdheden te rapporteren op ethisch vlak, wettelijk vlak en op het vlak van integriteit
Prestatie-indicatoren	
Economische prestatie-indicatoren	
Prestatie-indicator	Omschrijving
G4-EC 1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd
G4-EC 2	Financiële implicaties en andere risico's en andere mogelijkheden voor de activiteiten van de organisatie als gevolg van klimaatverandering
G4-EC 3	Dekking van de verplichtingen in verband met het vastgestelde uitkeringsplan van de organisatie
G4-EC 4	Significante financiële steun van een overheid
G4-EC 5	Spreiding in de verhouding tussen het standaard aanvangssalaris en het lokale minimumloon op belangrijke bedrijfslocaties
G4-EC 6	Procedures voor lokale personeelswerving en aandeel van het topkader dat afkomstig is uit de lokale gemeenschap op belangrijke bedrijfslocaties
G4-EC 7	Ontwikkeling en gevolgen van investeringen in infrastructuur en diensten die voornamelijk ten behoeve van het algemeen nut worden geboden door middel van verplichtingen van commerciële aard, dan wel in natura of pro bono
G4-EC 8	Inzicht in en beschrijving van significante indirecte economische gevolgen, waaronder de omvang ervan
G4-EC 9	Beleid, methoden en deel van uitgaven betreffende lokaal gevestigde leveranciers op belangrijke bedrijfslocaties
Milieuprestatie-indicatoren	
Prestatie-indicator	Omschrijving
G4-EN 1	Totale hoeveelheid gebruikte materialen naar gewicht of volume
G4-EN 2	Percentage van de gebruikte materialen dat bestaat uit afval uit externe bronnen
G4-EN 3	Energieverbruik binnen de organisatie
G4-EN 4	Energieverbruik buiten de organisatie
G4-EN 5	Energie-intensiteit
G4-EN 6	Verlaging van energieverbruik
G4-EN 7	Verlaging van energiebehoeften van producten en diensten
G4-EN 8	Totale wateronttrekking per bron
G4-EN 9	Waterbronnen waarvoor wateronttrekking significante gevolgen heeft
G4-EN 10	Percentage en totaal volume van gerecycled en hergebruikt water
G4-EN 11	Locatie en oppervlakte van land dat eigendom is, gehuurd wordt, beheerd wordt in of grenst aan beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden

G4-EN 12	Beschrijving van significante gevolgen van activiteiten, producten en diensten op de biodiversiteit in beschermde gebieden en gebieden met een hoge biodiversiteitswaarde buiten beschermde gebieden
G4-EN 13	Beschermde of herstelde habitats
G4-EN 14	Aantal op de rode lijst van IUCN vermelde soorten en soorten op nationale beschermingslijsten met habitats in gebieden binnen de invloedssfeer van bedrijfsactiviteiten
G4-EN 15	Directe emissie van broeikasgassen
G4-EN 16	Energie-indirecte emissie van broeikasgassen
G4-EN 17	Andere relevante indirecte emissie van broeikasgassen
G4-EN 18	Intensiteit van broeikasgassen
G4-EN 19	Verlaging van de emissie van broeikasgassen
G4-EN 20	Emissie van ozonafbrekende stoffen naar gewicht
G4-EN 21	NOx, SOx en andere significante luchtmissies
G4-EN 22	Totale waterafvoer naar kwaliteit en bestemming
G4-EN 23	Totaalgewicht afval naar type en verwijderingsmethode
G4-EN 24	Totaal aantal en volume van significante lozingen
G4-EN 25	Gewicht van getransporteerd, geïmporteerd, geëxporteerd of verwerkt afval dat als gevaarlijk geldt op grond van bijlage I, II, III en IV van de Conventie van Bazel en het percentage afval dat internationaal is getransporteerd
G4-EN 26	Benaming, grootte, beschermingsstatus en biodiversiteitswaarde van wateren en gerelateerde habitats die significante gevolgen ondervinden van de waterafvoer en -afvloeiing van de verslaggevende organisatie
G4-EN 27	Initiatieven ter compensatie van de milieugevolgen van producten en diensten en de omvang van deze compensatie
G4-EN 28	Percentage producten dat is verkocht en waarvan de verpakking is ingezameld, naar categorie
G4-EN 29	Monetaire waarde van significante boetes en totaal aantal niet-monetaire sancties wegens het niet naleven van milieuwetgeving
G4-EN 30	Significante milieugevolgen van het transport van producten en andere goederen en materialen die worden gebruikt voor de activiteiten van de organisatie en het vervoer van personeelsleden
G4-EN 31	Totale uitgaven aan en investeringen in milieubescherming naar type
G4-EN 32	Percentage nieuwe leveranciers gescreend op gebruik milieugerelateerde criteria
G4-EN 33	Significante actuele en potentieel negatieve milieu-impact in de supply chain en ondernomen acties
G4-EN 34	Aantal klachten over milieugerelateerde impact geregistreerd, beantwoord en opgelost
Arbeidsomstandigheden en indicatoren voor volwaardig werk	
Prestatie-indicator	Omschrijving
G4-LA 1	Totaal aantal en snelheid van personeelverloop per leeftijdsgroep, geslacht en regio
G4-LA 2	Uitkeringen aan voltijdmedewerkers die niet beschikbaar zijn voor deeltijdmedewerkers, per grootschalige activiteit
G4-LA 3	Terugkeer en retentie na ouderschapsverlof
G4-LA 4	Minimale opzegtermijn(en) in verband met operationele veranderingen, inclusief of dit wordt gespecificeerd in collectieve overeenkomsten
G4-LA 5	Percentage van het totale personeelsbestand dat is vertegenwoordigd in informele gezamenlijke arbo-commissies van werkgevers en werknemers die bijdragen aan de controle op en advies over arbo-programma's

G4-LA 6	Letsel-, beroepsziekte-, uitvaldagen- en verzuimcijfers en het aantal werkgerelateerde sterfgevallen per regio en geslacht
G4-LA 7	Personeelsleden met hoog aantal gevallen van of hoog risico op ziekte, gelinkt aan de job
G4-LA 8	Afspraken over arbo-onderwerpen vastgelegd in formele overeenkomsten met vakbonden
G4-LA 9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie
G4-LA 10	Programma's voor competentie management en levenslang leren die de blijvende inzetbaarheid van medewerkers garanderen en hen helpen bij het afronden van hun loopbaan
G4-LA 11	Percentage medewerkers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling
G4-LA 12	Samenstelling van bestuurslichamen en onderverdeling van medewerkers per categorie, naar geslacht, leeftijdsgroep, het behoren tot een bepaalde maatschappelijk minderheid en andere indicatoren van diversiteit
G4-LA 13	Verhouding tussen basissalarissen van mannen en vrouwen per medewerkerscategorie en volgens locatie
G4-LA 14	Percentage nieuwe leveranciers gescreend op arbeidsomstandigheden
G4-LA 15	Significante actuele en potentieel negatieve arbeidsomstandigheden in de supply chain en ondernomen acties
G4-LA 16	Aantal klachten over arbeidsomstandigheden geregistreerd, beantwoord en opgelost
Prestatie-indicatoren voor mensenrechten	
Prestatie-indicator	Omschrijving
G4-HR 1	Percentage van en totaal aantal aanmerkelijke investeringsovereenkomsten waarin clausules over mensenrechten zijn opgenomen of waarvan de naleving van de mensenrechten is getoetst
G4-HR 2	Totaal aantal uren personeelstraining over beleid en procedures betreffende aspecten van mensenrechten die relevant zijn voor de activiteiten, met inbegrip van het percentage van het personeel dat de trainingen gevolgd heeft
G4-HR 3	Totaal aantal gevallen van discriminatie en de getroffen maatregelen
G4-HR 4	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat daarbij een aanzienlijk risico zou kunnen gelden voor het recht op de uitoefening van de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen, alsmede de maatregelen die zijn getroffen ter ondersteuning van deze rechten
G4-HR 5	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gevallen van kinderarbeid, alsmede de maatregelen die zijn getroffen gericht op de uitbanning ervan
G4-HR 6	Activiteiten en leveranciers waarvan is vastgesteld dat er een aanzienlijk risico is van gevallen van gedwongen of verplichte arbeid, alsmede de maatregelen die zijn getroffen gericht op de uitbanning ervan
G4-HR 7	Percentage van het beveiligingspersoneel dat training heeft gevolgd in het beleid of de procedures van de organisatie betreffende aspecten van de mensenrechten die relevant zijn voor de activiteiten
G4-HR 8	Totaal aantal gevallen van overtreding van de rechten van de inheemse bevolking, alsmede de getroffen maatregelen
G4-HR 9	Aantal en percentage activiteiten gecontroleerd op het vlak van mensenrechten of door impact assessments

G4-HR 10	Percentage nieuwe leveranciers en aannemers getoetst op naleving van de mensenrechten
G4-HR 11	Significante actuele en potentieel negatieve impact op mensenrechten in de supply chain en ondernomen acties
G4-HR 12	Aantal klachten over mensenrechten geregistreerd, beantwoord en opgelost
Maatschappelijk prestatie-indicatoren	
Prestatie-indicator	Omschrijving
G4-SO 1	Aard, reikwijdte en effectiviteit van alle programma's en methoden die de effecten van de activiteiten op gemeenschappen bepalen en beheren, waaronder vestiging, activiteiten en vertrek
G4-SO 2	Activiteiten met significante actuele en mogelijk negatieve impact op lokale gemeenschappen
G4-SO 3	Percentage van en totaal aantal activiteiten geanalyseerd op corruptiegerelateerde risico's
G4-SO 4	Communicatie en training in anticorruptiebeleid en -procedures
G4-SO 5	Maatregelen die zijn getroffen naar aanleiding van bevestigde gevallen van corruptie
G4-SO 6	Totale waarde van bijdragen aan politieke partijen, per land en per ontvanger
G4-SO 7	Totaal aantal rechtszaken vanwege concurrentiebelemmerend gedrag, anti-kartel-, en monopolistische praktijken, alsmede de resultaten van deze rechtszaken
G4-SO 8	Monetaire waarde van significante boetes en totaal aantal niet-monetaire sancties wegens het niet naleven van wet- en regelgeving
G4-SO 9	Percentage nieuwe leveranciers gescreend volgens criteria voor de impact op de samenleving
G4-SO 10	Significante actuele en potentieel negatieve impact op de samenleving in de supply chain en ondernomen acties
G4-SO 11	Aantal klachten over impact op de samenleving geregistreerd, beantwoord en opgelost
Prestatie-indicatoren voor productverantwoordelijkheid	
Prestatie-indicator	Omschrijving
G4-PR 1	Percentage van belangrijke product- en dienstencategorieën onderhevig aan procedures ter beoordeling van gezondheid en veiligheid
G4-PR 2	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende gevolgen voor gezondheid en veiligheid van producten en diensten gedurende de levensduur, naar type resultaat
G4-PR 3	Type informatie over producten en diensten dat verplicht wordt gesteld door procedures en percentages van belangrijke producten en diensten die onderhevig zijn aan dergelijke informatie-eisen
G4-PR 4	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende informatie over en etikettering van producten en diensten, naar type resultaat
G4-PR 5	Resultaten van onderzoeken naar de klanttevredenheid
G4-PR 6	Verkoop van geweerde of gecontesteerde producten
G4-PR 7	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende marketingcommunicatie, waaronder reclame, promotie en sponsoring, naar type resultaat
G4-PR 8	Totaal aantal gegronde klachten over inbreuken op de privacy van klanten en het kwijtraken van klantgegevens

G4-PR 9	Monetaire waarde van significante boetes wegens het niet-naleven van wet- en regelgeving betreffende de levering en het gebruik van producten en diensten
----------------	---

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

The information below details a brief description of the processes and functions, or more generally, our “way of working” to safeguard the ongoing implementation of the Ten GC Principles. A more detailed description can be found in the SD Worx Corporate Sustainability Report for the period 2012/2013.

Human rights

- Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights
Principle 2: Make sure that they are not complicit in human rights abuses

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

- ✓ SD Worx believes that human rights are a basic right for every person. These rights include, amongst others, civil and political rights, freedom of speech, social and cultural rights and the right for health and education. All national and international laws and regulations are continuously adhered to in this respect. At all times, SD Worx aims to avoid complicity in human rights abuses;
- ✓ SD Worx aims to grow and realize profit in a sustainable and ethical way. Part of this profit is invested in the community and the well-being of our employees. SD Worx aims to protect vulnerable groups in our society by selecting good causes with a particular focus on less fortunate young people to give them a chance to find a job. The program ‘SD Worx Community’ encourages our employees to actively contribute to our Corporate Social Responsibility policy;
- ✓ At SD Worx, our ‘InSPIRe’ values are the basis for our organisation and the way of doing business. ‘InSPIRe’ stands for: Integrity, Working together, Passion, Innovation and Result-driven;
- ✓ In March 2011, SD Worx introduced an ethical charter (broadly known as a ‘code of conduct’) detailing a number of general but also specific principles, guidelines and circumstances where our employees are expected to demonstrate ethical behavior, thereby respecting human rights at all times. For the 5 basic principles detailed by the ethical charter, refer to the SD Worx Corporate Sustainability Report;
- ✓ There are 5 dedicated confidential advisors available to employees to raise complaints or issues with regards to unfair treatment. Actions to be taken will be determined together with the confidential advisor;
- ✓ The dedicated SD Worx prevention advisor regularly assesses the adequacy of the measures to avoid, report and handle actions of bullying, aggression, discrimination, overload of stress, etc;
- ✓ Potential strategic partners are requested to fill out an extensive questionnaire prior to the corporation. By this thorough screening process, SD Worx aims to ensure that future partners share the same social and ethical principles;
- ✓ When a client (or a prospect during the client in-take process) appears to violate human rights, the process will be discontinued and no services will be provided to this client or prospect.

Labour

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

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

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

Environment

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

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

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

Anti-corruption

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

How SD Worx ensures that this principle is implemented:

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