

Externe Relaties

Telefoon: +32 (0)3 220 28 96
isabel.derison@sdworx.com

SD Worx For Society CVBA VSO Brouwersvliet 2 • 2000 Antwerpen

<http://www.sdworx.com/>

datum 24/04/2015

onderwerp Duurzaamheidsverslag 2014

Geachte stakeholder

Als bijlage stuur ik u ons duurzaamheidsverslag 2014. Het is de derde 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.

SD Worx wil een transparante onderneming zijn met aandacht voor de maatschappij waarin we actief zijn. We zijn er ons van bewust dat wij dankzij de maatschappij staan waar we nu staan en we willen ons dan ook inspannen om iets terug te geven aan de maatschappij. Dit kan door acties te nemen die de maatschappij belangrijk vindt.

Als internationale dienstverlener op de HR-markt is het vanzelfsprekend dat we onze bijzondere aandacht richten op People, waarbij we belangrijke HR principes in het kader van 'Future of Work' ook in eigen huis toepassen. Verder bieden we vanuit het SD Worx Fonds financiële en professionele steun aan projecten van professionele organisaties die kansarmen voorbereiden op tewerkstelling op de arbeidsmarkt of projecten die zorgen dat kansarmen op de arbeidsmarkt kunnen blijven, opdat zij volwaardig kunnen deelnemen aan het economisch leven.

Sinds 2013 is SD Worx ook lid van het '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.

Ik hoop dat dit duurzaamheidsverslag u een grondig inzicht geeft in de activiteiten die SD Worx uitvoert op het vlak van CSR. Indien u echter 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 Cootjans
Chief Corporate Services Officer.



Duurzaam werkt

*Verslag Maatschappelijk Verantwoord
Ondernemen 2014*

Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx

Inhoud

Voorwoord	3
I. Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx	4
1. Flexibiliteit in structuur en in oplossingen	4
a. Uitblinken door een evenwichtig HR-beleid	4
b. De ideale mix op maat van de klant	4
c. SD Worx in cijfers	5
d. Structuren en werking	5
2. Uitdagingen en doelstellingen	6
a. People	6
b. Planet	6
c. Profit	6
3. Onze stakeholders	7
Specifieke verwachtingen per stakeholder	7
4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance	7
a. Constructief samenwerken	7
b. Strategie met duurzame focus	7
c. Ethische code	8
5. Over dit verslag	9
a. Global Compact	9
b. GRI: standaard voor duurzaamheid	9
II. De mvo-initiatieven van SD Worx in 2014	10
1. People	10
2. Planet	21
3. Profit	24

Duurzaamheid verbindt

Verslag maatschappelijk verantwoord ondernemen 2014

<Voorwoord>

<G4-1>

De omgeving waarin SD Worx actief is, loopt ver voorbij onze kantoormuren. In alles wat we plannen en doen, houden we rekening met onze stakeholders: medewerkers, klanten, leveranciers en andere organisaties in onze samenleving. De welvaart die we creëren als onderneming, staat of valt immers met de gemeenschap waar we deel van uitmaken.

Daarom behoren maatschappelijke betrokkenheid, deugdelijk bestuur en maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) tot het DNA van SD Worx. Concreet komt dat tot uiting in onze structurele ondersteuning van diverse sociale projecten. Ook onze medewerkers beseffen dat we als onderneming verankerd zijn in de samenleving. Voor veel mvo-initiatieven geven zij de aanzet. Een attitude die we koesteren, aanmoedigen en steunen.

We communiceren open over ons sociaal engagement, onder meer via dit verslag. Regelmatig rapporteren we onze mvo-prestaties aan onze stakeholders, wat een basis vormt voor constructieve dialoog.

I. Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx

- Flexibiliteit in structuur en oplossingen
- Uitdagingen en doelstellingen
- Onze stakeholders
- Bedrijfscultuur, ethiek en compliance
- Over dit verslag

1. Flexibiliteit in structuur en oplossingen

a) Uitblinken door een evenwichtig HR-beleid <G4-3, G4-4>

Human resources management (HRM) is in de visie van SD Worx een centrale drijfveer voor elke onderneming. Want met een evenwichtig en stimulerend HR-beleid haalt een organisatie het beste uit zijn medewerkers. Dat denk- en werkkader noemden we 'excellence through balance'. Onze toetssteen: doet het bedrijf het goed en zijn de medewerkers tevreden?

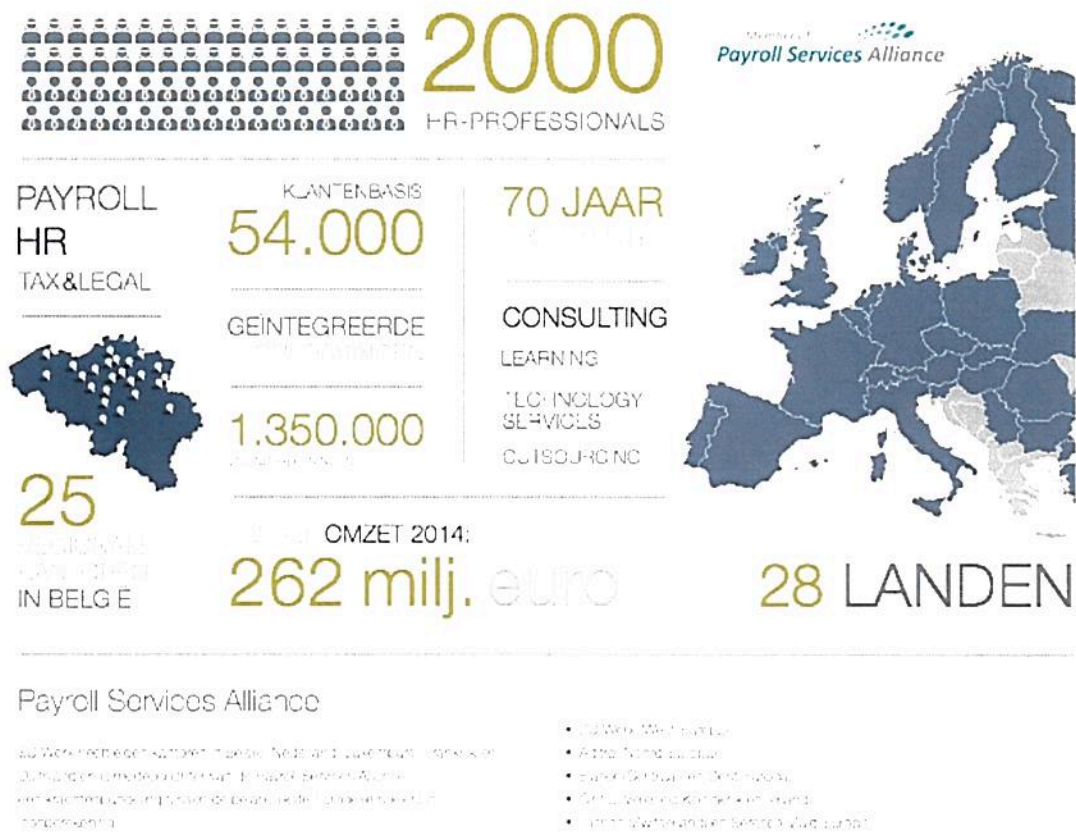
Loonberekening en personeelsbeleid vormen de kern van onze activiteiten. Door de jaren heen ontwikkelde SD Worx daarnaast een breed aanbod, dat alle aspecten van HRM omvat. Om ervoor te zorgen dat onze producten en diensten altijd in lijn zijn met de voortdurend veranderende markt, heeft SD Worx als dynamisch bedrijf een flexibele structuur.

b) De ideale mix op maat van de klant

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 met aangepaste tools en methoden.

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

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



53

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

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

2. Uitdagingen en doelstellingen

a) People

SD Worx wil een voorbeeldfunctie vervullen voor klanten en wil toonaangevend zijn op het vlak van inclusief HR-beleid. Daarbij zorgen we voor een optimale, stimulerende werkomgeving en omkadering voor onze huidige en toekomstige medewerkers. Voorts dragen we ook bij aan concrete maatschappelijke projecten. Onze medewerkers bepalen mee welke organisaties we ondersteunen.

b) Planet

Als dienstenleverancier heeft SD Worx een vrij beperkte ecologische voetafdruk. De posten met de grootste milieu-impact zijn onze gebouwen (elektriciteit, water en afval) en ons wagenpark. Daarom ligt de focus van onze ecologische inspanningen daarop. Door jaarlijkse metingen en gerichte acties maken we verbruik en uitstoot zo klein mogelijk.

Tussen 2008 en 2013 is de totale ecologische voetafdruk van SD Worx met 15% gestegen. Onder meer het gasverbruik kent een lichte stijging, wat vooral te wijten is aan het koudere weer. Maar omdat tegelijk het aantal voltijds tewerkgestelden (VTE) sterk gestegen is (60%), is de ecologische voetafdruk per VTE gedaald met 28%.

c) 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 sociale projecten en kunsttentoonstellingen) en in een optimale omkadering voor onze werknemers.

3. Onze stakeholders

Specifieke verwachtingen per stakeholder

<G4-24, G4-25>

De belangrijkste stakeholders van SD Worx zijn medewerkers, klanten, leveranciers, de buurt en de overheid. Op basis van de organisatiemethode brachten we daarnaast individuen en organisaties in kaart die verbonden zijn met SD Worx: bondgenoten, tegenstanders, samenwerkingspartners, concurrenten, regelstellers, toezichthouders en andere organisaties, zoals socio-culturele verenigingen.

Elk type stakeholder 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 tonen voor onze organisatie. De grootste verwachting van onze prioritaire stakeholders? Continuïteit van dienstverlening door SD Worx.

Via regelmatige contacten met onze stakeholders houden we de vinger aan de pols. In het kader van de mvo-verslaggeving loopt een structurele stakeholdersdialoog.

4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance

a) Constructief samenwerken

Deugdelijk bestuur is een kernwaarde van SD Worx. Als organisatie respecteren we de principes die een goede corporate governance voorschrijft. Concreet gaat het om heldere richtlijnen voor de samenstelling en structuur van de beleidsorganen, de manier van vergaderen en hoe we omgaan met elkaar op de werkvloer.

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

b) Strategie met duurzame focus

De overkoepelende strategie van SD Worx beoogt een duurzame rendabiliteit en de groei van de groep, met respect voor alle stakeholders. Zowel in België als in de andere landen waar we actief zijn, hebben we 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 we respecteren altijd de principes van deugdelijk bestuur. Met andere woorden,

onze beslissingsprocessen en -structuren houden rekening met verantwoord ondernemen. Centraal staan: accountability, transparantie, ethisch gedrag, respect voor belanghebbenden, respect voor de wet, internationale gedragsnormen en mensenrechten.

c) Ethische code

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

Binnen SD Worx liggen de InSPIRe-waarden aan de basis 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.

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

1. De bedrijfstop moet het gedrag dat van medewerkers wordt verwacht, zelf uitdragen.
2. De strategie moet de ethische omgang met klanten en relaties waarborgen.
3. SD Worx waakt over een evenwicht tussen 'de letter van de wet' en de individuele beoordeling in specifieke situaties.
4. Op de vervagende grens tussen werk en privé moet een antwoord worden geboden.
5. Voor leidinggevend 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 2014. We willen hiermee onze stakeholders nog meer inzicht verschaffen in onze duurzame strategie en operationele werking. Het vorige verslag dateert van 2012-2013. Sindsdien rapporteert SD Worx jaarlijks, conform de vereisten van Global Compact (zie hieronder).

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

Met vragen over dit verslag kunt u terecht bij isabel.derison@sdworx.com.

a) Global Compact

<G4-15, G4-16>

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

Vandaag telt het GC ruim 12.000 deelnemers uit meer dan 145 landen. Tegen 2020 wil GC de kaap van 20.000 participanten bereiken. Leden moeten jaarlijks een vooruitgangrapport opstellen, maar ze kunnen bogen op een mvo-beleid dat mondiaal en door de VN wordt ondersteund en erkend. Ook kunnen ze lokaal en internationaal best practices uitwisselen, partnerschappen aangaan en commerciële contacten leggen.

b) GRI zet standaard voor duurzaamheid

<G4-15>

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

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

II. De mvo-initiatieven van SD Worx in 2014

1. People
2. Planet
3. Profit

1. People

SD Worx biedt bedrijven een brede waaier van HR-diensten aan. Daarvoor trekken we capabele medewerkers aan, met een grote diversiteit aan talent, achtergrond en ervaring. Deze aanpak kan slechts succesvol zijn, als we alle sociale rechten en verplichtingen respecteren en de best mogelijke voorwaarden creëren voor kansen, ontwikkeling en diversiteit. Dat is de enige manier om ervoor te zorgen dat menselijk kapitaal onze grootste kracht blijft.

1.1. Het menselijk kapitaal van SD Worx

a) Aan de slag bij SD Worx

Binnen onze onderneming neemt elke medewerker een centrale plaats in. Zijn of haar expertise en ervaring vormen de garantie voor blijvend succes. Want alleen als onze werknemers groeien, kan ook SD Worx bloeien. Belangrijk daarbij is het welzijn van iedere collega op de werkvloer.

‘Erwelzijn’: een geïnspireerde aanpak voor het welzijn van onze medewerkers

We streven naar een optimaal stimulerende werkomgeving, waar onze medewerkers elke dag veilig en gezond hun job kunnen uitoefenen. Als werkgever zorgt SD Worx ervoor dat veiligheid, gezondheid en welzijn deel uitmaken van het dagelijkse beleid. Directie, management en leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor de praktische uitvoering ervan. Deze ambitie vatten we kort onder de noemer *erwelzijn*.

Ons *erwelzijn*-beleid heeft als doelstelling de optimale mentale en fysieke inzet en aanwezigheid van medewerkers vanuit een gezonde en stimulerende werkomgeving. Aan de basis liggen onze InSPIRE-waarden. Die aanpak houdt in dat alle medewerkers en leidinggevenden hun verantwoordelijkheden nemen. Daarbij zorgen we voor:

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

Op het vlak van verzuim beogen we een maximum van 3%. We stellen onszelf als doel om hiervoor tot de best presterende 30% bedrijven van België te behoren.

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

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

- Gezond eten, sporten en werken

In 2013 sloten we een partnership met Fitclass. Zij richtten de bestaande fitnessruimte in onze kantoren te Antwerpen opnieuw in, zodat onze werknemers er overdag kunnen sporten op kwalitatieve toestellen. Als tegenprestatie kan Fitclass de ruimte buiten de kantooruren uitbaten voor zijn externe leden. Bovendien kunnen SD Worx-medewerkers ook in alle Belgische sportcentra van Fitclass terecht voor een gratis fit-advies en een maandelijks fit-programma tegen voordeeltarief. Zo zijn al meer dan 400 fit-adviezen gegeven. Daarbij komen zowel bewegings- als voedingsadvies aan bod.

In het kader van de risico's die verbonden zijn aan langdurig beeldschermwerk, krijgt iedere SD Worx-medewerker om de 5 jaar een preventief medisch onderzoek aangeboden via de externe preventiedienst. Vanaf hun 40 jaar kunnen werknemers om de 2 jaar deelnemen aan een meer uitgebreide medische check-up, in samenwerking met het Universitair Ziekenhuis Antwerpen. In 2014 maakten hier 434 collega's gebruik van.

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

- Werken in een gezond klimaat

In 2012 werd een risicoanalyse rond de klimatologische omstandigheden – temperatuur, vochtigheid, verluchting, airconditioning – uitgevoerd in al onze Belgische kantoren. Op basis van bezoeken en gesprekken met de werknemers, is een inventaris opgemaakt. De relatief eenvoudige verbeterpunten hebben we meteen aangepakt, de meer structurele ingrepen zijn opgenomen in een actieplan. Zo hebben we de verwarmingsinstallatie in

ons kantoor in Charleroi grotendeels vernieuwd. Ook hadden we meer oog voor het communicatieve aspect. Alle voornaamste contactpersonen van Facilities uit zowel ons hoofdkantoor in Antwerpen als onze regionale kantoren, zijn grondig gebriefd over de belangrijkste aspecten van het binnenklimaat, en over welke rol zij daarbij kunnen spelen.

Diversiteit krijgt alle kansen

SD Worx zet zijn toegangsdeuren zo open mogelijk, voor iedereen. Ons medewerkersbestand kent dan ook een evenwichtige spreiding volgens leeftijd, afkomst, geslacht, overtuiging enzovoort. Ook de interne man-vrouwverhouding is in balans.

Discriminatie – in welke vorm of op welke grond ook – krijgt geen kans bij SD Worx. We beloven dat elke kandidaat een identieke beoordeling krijgt, die is gebaseerd op competenties en motivatie. Tegelijk zien we geen heil in positieve discriminatie of het opleggen van quota.

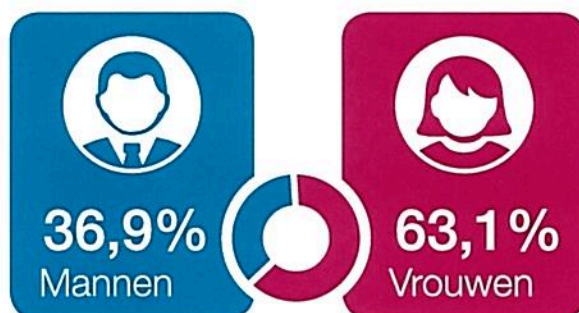
Ondanks die aanpak blijft de tewerkstelling van kansengroepen eerder laag. Het minimumdiploma bij SD Worx situeert zich op het niveau A1 en het is helaas nog altijd een sociologische realiteit dat zich op dat niveau slechts een beperkt aantal kandidaten uit kansengroepen aandienen.

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

Profiel SD Worx België (2014)



<25 jaar	1,34%
25-29 jaar	13,07%
30-34 jaar	20,77%
35-39 jaar	20,77%
40-44 jaar	17,21%
45-49 jaar	11,09%
50-54 jaar	9,16%
55+ jaar	6,59%



<1 jaar	5,83%
1-5 jaar	31,74%
6-10 jaar	25,73%
11-15 jaar	16,74%
16-20 jaar	7,58%
21-30 jaar	7,88%
31-40 jaar	3,91%
>40 jaar	0,58%



Arbeidsomstandigheden: practise what you preach

Bepalend voor arbeidsomstandigheden binnen SD Worx zijn:

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

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

- Future of Work, ook in eigen huis

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

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

Met die aanpak inspireren we andere bedrijven, en we passen de principes ook zelf toe in de praktijk.

Sinds 1 september 2012 kunnen vrijwel al onze medewerkers kiezen om plaatsonafhankelijk te werken. Nieuwkomers hebben die optie standaard in hun arbeidsovereenkomst staan. Het aantal werknemers dat er daadwerkelijk gebruik van maakt, nam snel toe.

De ervaringen zijn unaniem positief. Ook de voordelen zijn legio. Zo hebben werknemers meer het gevoel dat ze aan het stuur van hun job zitten. Ze voelen zich meer betrokken bij hun klanten. Medewerkers winnen ook tijd, waardoor een beter evenwicht tussen werk en privéleven ontstaat, en er is meer focus. Tegelijk realiseren we dankzij telewerk een vermindering van onze CO₂-uitstoot in ons woon-werkverkeer.

Momenteel loopt een proefproject rond activity-based workplaces (ABW). Daarin hebben werknemers geen vast bureau meer, maar nemen ze –

afhankelijk van wat ze die dag moeten doen – plaats in een aangepast type werkplek. Zo kunnen ze terecht in onder meer een stille ruimte, groepsruimte of lounge.

- Stem van de medewerkers

Het lage medewerkersverloop (8,8% in 2014) toont aan dat de jobtevredenheid hoog is. Bovendien bevragen we onze medewerkers geregeld via tevredenheidsenquêtes. Daarin polsen we onder meer naar ons HR-beleid.

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

b) Werken voor en met SD Worx

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

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

Systematisch risicoanalyses uitvoeren voor onze meer dan 45.000 klanten in diverse landen is praktisch onhaalbaar. Wel vragen we structurele partners om een uitgebreide vragenlijst in te vullen vooraleer we met hen in zee gaan. Met belangrijke leveranciers sluiten we concrete partnerships af. Via een voorafgaande grondige screening zijn we ervan verzekerd dat ze onze sociale principes delen.

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

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

1.2. Ten dienste van onze samenleving

a) SD Worx Fonds begeleidt kansarmen naar werk

Doelstelling SD Worx Fonds: financiële en professionele steun verlenen aan projecten van professionele organisaties die kansarmen voorbereiden op tewerkstelling op de arbeidsmarkt, of aan projecten die zorgen dat kansarmen op de arbeidsmarkt kunnen blijven, opdat zij volwaardig kunnen deelnemen aan het economisch leven.

Het CSR comité, samengesteld uit drie leden van de raad van bestuur van SD Worx, beslist over de toekenning. Jaarlijks ondersteunt het SD Worx Fonds tot maximum 500.000 euro aan projecten. Een Vlaams, Brussels en Waals project krijgen dan elk maximum 150.000 euro, de rest wordt verdeeld over kleinere initiatieven die door medewerkers worden aangebracht.

Zo steunden we in 2014 een Vlaams project van de Karel De Grote-Hogeschool waarbij werd ingezet op het verbeteren van de in-, door- en uitstroom van studenten die classificeren onder de noemer 'eerstegeneratiejongeren'. Het ultieme doel is om hun kansen op de arbeidsmarkt te versterken. We brachten, naast financiële steun, ook knowhow en expertise in en zetelden mee in de stuurgroep.

b) SD Worx for Society: werken aan duurzaam HRM

We hebben SD Worx for Society opgericht om mvo te bevorderen, vooral op het ruime domein van human resources management. Ons wetenschappelijk kenniscentrum (SD Worx Research & Development) stelt daarvoor informatie ter beschikking aan onze stakeholders en stimuleert actief kennisuitwisseling.

Daarnaast is SD Worx stichtend lid van Business & Society. Dat netwerk verbindt organisaties die mvo actief in hun beleid integreren en deelnemen aan mvo-initiatieven. In samenwerking met Business & Society lanceerde SD Worx in 2012 Engage, een project dat kanszoekende jongeren laat kennismaken met het bedrijfsleven. Jongeren uit tal van sociale organisaties ontdekten zo 'de bedrijfsvloer'.

Umicore, KBC, SD Worx en enkele sociale spelers sloegen de handen in elkaar voor Engage+, dat meer gericht is op de Antwerpse noden. De Stad Antwerpen was hiervoor zo gewonnen dat ze ons initiatief hebben opgenomen in hun jeugdplan en zo Engage+ activeert.

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

c) Een hart voor kunst

Als toonaangevende HR-speler beseft SD Worx als geen ander hoe belangrijk talent is. En dat dit zich moet kunnen ontplooien. Daarom stellen we onze inkomhal van het hoofdkantoor Brouwersvliet 2 geregeld ter beschikking als kunstexpositieruimte. Zowel aanstormend als geschoold talent komt er aan bod, net als overzichtstentoonstellingen van gevestigde kunstenaars. Buurtbewoners, bezoekers en medewerkers kunnen zo artistiek werk ontdekken. Om de twee jaar stellen we er ook de creaties voor van de deelnemers aan de Mark Macken Prijs voor beeldhouwkunst.

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

- In een eerste collectie staat de beeldende westerse kunst tussen 1850 en 1980 centraal. Ze kwam tot stand dankzij Jozef Van den Eede, de Stichter-Voorzitter van SD Worx. Regelmatig leent SD Worx werken uit aan binnen- en buitenlandse tentoonstellingen.
- De heer Van den Eede legde ook de basis voor onze iconencollectie: religieus geïnspireerde kunstvoorwerpen uit een tijdspanne die vijf eeuwen omvat en zich geografisch uitstrekt van de poolcirkel tot Afrika. Ondertussen is deze collectie uitgegroeid tot de op één na grootste collectie orthodoxe iconen in West-Europa. Gemiddeld ontvangen we hiervoor 1500 bezoekers per jaar in onze exporuimte.

Sinds 2014 werken SD Worx en de vzw Antwerpse Stadsgidsen samen om een nog groter publiek te laten kennismaken met de iconencollectie. Een team van achttien opgeleide, meertalige stadsgidsen geeft de rondleidingen. SD Worx verzorgt de accommodatie en stelt de kunstwerken ter beschikking, de Antwerpse Stadsgidsen nemen de praktische en administratieve kant van de zaak op zich. De vergoeding gaat integraal naar de gidsenvereniging. SD Worx-medewerkers en hun familie krijgen geregeld de kans om de collectie te bezoeken.

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

1.3. SD Worx Community: ingebed in de maatschappij

We moedigen onze werknemers aan om zelf actief bij te dragen aan ons mvobeleid. Dat creëert immers een breder draagvlak en een grotere bewustwording van onze duurzame initiatieven. We moedigen medewerkers

ook ten eerste aan om zelf voorstellen aan te reiken. Dat zijn vooral suggesties rond sport, cultuur, gezondheid, cultuur en maatschappij. Vervolgens draagt SD Worx bij aan de uitvoering ervan.

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers op de hoogte zijn van deze initiatieven. Via het intranet kunnen ze zich inschrijven om hierover meer informatie te krijgen. Zo vermijden we dat het niet-professionele mailverkeer toeneemt. Ook in AtWorx, ons interne tijdschrift voor en door medewerkers, zetten we de evenementen in de kijker.

a) Onze medewerkers in actie

- *Roparun: samen in de bres voor de Vlaamse Kanker Liga*

In 2014 nam SD Worx voor de zesde keer deel aan Roparun, een estafetteloop tussen Parijs en Rotterdam. Dit evenement zamelt fondsen in voor de Vlaamse Kanker Liga. Intussen hebben meer dan 100 SD Worx-medewerkers bijgedragen als loper, begeleidende fietser, chauffeur, cateringhulp enzovoort.

- *Samen naar de top van de Mont Ventoux*

Ook in 2014 heeft een team van 86 collega's en sympathisanten samen met Sporta de Mont Ventoux beklommen. SD Worx betaalde het inschrijvingsgeld en gaf elke deelnemer een fietsuitrusting. Tijdens de voorbereiding konden onze medewerkers ook infosessies bijwonen over trainings- en voedingsleer, trainen met een hartslagmeter en fietsherstelling. Een inspanningsfysioloog van S.P.O.R.T.S, de sportmedische dienst van het Universitair Ziekenhuis Antwerpen, zorgde voor deskundige begeleiding.

- *Samen lopen voor het goede doel*

Net als het jaar ervoor liepen in 2014 zo'n 100 SD Worx-medewerkers voor het goede doel. Zo namen we deel aan de Antwerp 10 miles onder de vlag van Handicap International en aan de 20 km door Brussel ten voordele van Vredeseilanden.

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

In september 2014 vonden de Special Olympics Europese Zomerspelen plaats. Met dit initiatief wil Special Olympics mensen met een verstandelijke handicap de kans geven om te sporten. Atleten, coaches, begeleiders en familieleden uit 57 landen in Europa en uit de Euraziatische zone reisden hiervoor naar Antwerpen. Tijdens het evenement stelden we in onze inkomhal van Brouwersvliet 2 het werk tentoon van kunstenaars met een mentale handicap uit maar liefst 22 landen.

Al sinds 2011 stellen we SD Worx-medewerkers en accommodatie ter beschikking van de organisatoren van Special Olympics. Daarbovenop promoten we dit evenement in onze interne communicatie en op onze website. Tegelijk sporen we zo veel mogelijk medewerkers aan om zich kandidaat te stellen als vrijwilliger. Zo stak op de editie 2014 het team van onze Corporate Services-afdeling een handje toe als vrijwilligers in het kader van hun jaarlijkse teambuildingevent. Ook moedigen we andere bedrijven aan om bij te dragen aan dit mooie initiatief.

b) Gastheer voor goede doelen

Het Rode Kruis organiseerde in 2014 twee keer een bloedinzameling in onze Antwerpse gebouwen. Werknemers konden zich online registreren en bloed doneren. Daarvoor kregen we de titel 'Onderneming met een hart'.

Daarnaast vindt ook de MS Liga Vlaanderen onderdak bij SD Worx. Voor het achtste jaar op rij hielden ze tijdens de MS-week in september 2014 hun traditionele chocoladeverkoop. Werknemers, bezoekers en burens konden toen in onze inkomhal Brouwersvliet 2 en ons bedrijfsrestaurant chocolade kopen. Zoals gewoonlijk was SD Worx ook deze editie een van de grootste chocoladekopers van de MS-week.

De internationale vereniging Close the Gap helpt om de digitale kloof tussen de ontwikkelingslanden en de westerse wereld kleiner te maken. Toegang tot informatie en ICT is immers nodig om de kwaliteit van het onderwijs en het economisch potentieel van een ontwikkelingsland te verhogen. Daarvoor levert Close the Gap goede maar afgeschreven pc's aan organisaties die actief zijn in de medische sector, het onderwijs, microfinanciering en sociale projecten. Is het materiaal definitief kapot, dan wordt het in de ontwikkelingslanden ontmanteld en gerecycleerd in Worldloop. Dit project werd door Close the Gap in het leven geroepen.

SD Worx draagt ook zijn steentje bij en bezorgt 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.

Ook Tele-Onthaal, de telefonische hulpdienst die de klok rond bereikbaar is, dragen we een warm hart toe. Daarom stellen we elk jaar ons bedrijfsrestaurant in Antwerpen open om er hun nieuwjaarsreceptie voor alle vrijwilligers te houden.

c) Scholen: bruggen tussen maatschappij en bedrijfswereld

Via de Dream Day biedt SD Worx laatstejaarsstudenten humaniora de kans om kennis te maken met iemand uit het bedrijfsleven. De leerlingen kunnen

uit een lijst van deelnemende bedrijven kiezen wie ze graag willen ontmoeten. Die vertelt dan over zijn of haar professionele parcours en over de ups en downs die ermee gepaard gingen.

Daarnaast geven we laatstejaarsstudenten van de Plantijn Hogeschool en Thomas More Hogeschool een presentatie over SD Worx. Hiermee willen we hen laten kennismaken met ons bedrijf en onze werking.

SD Worx is een van de Prime Foundation Partners van de Antwerp Management School (AMS). Die helpt bedrijven met het duurzaam creëren van waarde. De autonome managementschool wil zo actief bijdragen aan het sociaal-economische weefsel. Ze bieden een traject waarin zelfbewustzijn, samenwerking, begrip van globale businesscontext en maatschappelijk bewustzijn centraal staan. Dankzij onze blijvende steun krijgt AMS de ruimte om innovatief en grensverleggend te werken.

d) Een duwtje in de rug voor creatieve projecten

Ook creatieve initiatieven in het kunstdomein kunnen rekenen op onze steun. Zo organiseerden we in ons hoofdkantoor in Antwerpen een avondvoorstelling van Backup Butembo. Deze internationaal gelauwerde documentaire van Elien Spillebeen en Martijn D'Haene vertelt het aangrijpende relaas van sterke vrouwen in Oost-Congo. Al jarenlang teisterden bloedige conflicten deze regio, maar in de stad Butembo groeit een positief verzet.

Tijdens de zomervakantie liep Air/Port 2014, een initiatief van Beauty without Irony. Dat is een creatief platform voor educatieve en kunstzinnige projecten. Op tien verschillende locaties kon het publiek genieten van evenveel kunstwerken. Zo was in onze Havenbuilding op het Van Schoonbekeplein 6 in Antwerpen de installatie 'Message in a Bottle' te bewonderen van het Sint-Maria Instituut (Secundair na Secundair).

e) Meetingpoint voor buurt en medewerkers

Al voor het vierde jaar op rij namen we deel aan Falcon Playa. Dit gezellige feest brengt mensen uit de buurt samen, met zang, dans en een drankje. SD Worx helpt financieel en nodigt medewerkers uit om ter plaatse te genieten van optredens voor groot en klein.

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

SD Worx werkt ook samen met het Gemeentelijk Autonoom Parkeerbedrijf Antwerpen (GAPA) om buurtparkeren 's nachts in een SD Worx-parking mogelijk te maken. Eind 2014 maakten acht buurtbewoners hiervan gebruik.

2. Planet

2.1 Bronnen van vervuiling

Het energieverbruik van onze kantoren, het afval dat we er produceren en de CO₂-uitstoot van ons wagenpark zijn de factoren die het zwaarst wegen op onze ecologische voetafdruk. We respecteren de milieuwetgeving en stimuleren een systematische en milieubewuste aanpak in onze bedrijfsvoering.

a) Energie

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

Trend naar energiezuiniger gebouwen

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

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

Op basis van een jaarlijkse verbruiksanalyse van onze gebouwen zien we waar opvallende verbruikers zitten. Indien mogelijk, pakken we de oorzaak van het overmatige energieverbruik aan. Daarnaast vervangen we systematisch de huidige halogeenverlichting door ledlampen.

Onze datacenters, een geval apart

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 verbruiker.

Het verbruik van de datacenters meten we specifiek, om zowel de milieu-impact als de kosten maximaal te drukken. Daarvoor installeerden we in 2014 extra meetapparatuur waarmee IT Services het elektriciteitsverbruik van mainframe, storage en serverpark gedetailleerd kan opvolgen.

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.

De gebruiker geresponsabiliseerd

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 geldt daarom een responsabiliseringspolitiek. Door de kosten intern door te rekenen aan de IT-afdeling, wordt er bewuster omgesprongen met het verbruik. Zo kunnen we ook voor klanten die gebruikmaken van onze IT-infrastructuur de prijs drukken en beperken we de impact op het milieu.

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

b) Mobiliteit

Stap voor stap evolueert SD Worx naar een duurzaam mobiliteitsbeleid.

Auto is niet langer koning

SD Worx streeft ernaar om de rol van de auto in het woon-werkverkeer terug te dringen. Daarvoor analyseerde een externe partner op basis van de adresgegevens van elke medewerker de meest optimale vervoerswijze. Voor korte afstanden bij woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen, moedigen we duurzame alternatieven aan zoals te voet, per fiets of met het openbaar vervoer.

Voorts opende SD Worx in 2014 een nieuw kantoor in Brussel, vlakbij het Centraal-Station in het Markiesgebouw. De uitstekende beschikbaarheid speelde een doorslaggevende rol bij de keuze van deze locatie.

Vanuit het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk zijn er enkele initiatieven gelanceerd om de alternatieven voor woon-werkverkeer met de wagen te promoten. Zo nam SD Worx op 18 september 2014 actief deel aan de Car Free Day, waarmee naar schatting 1,9 ton CO₂ werd bespaard.

Dat medewerkers zelf kiezen welke werkplek het meest geschikt is om hun dagtaken uit te voeren, is een belangrijk punt in de totaalvisie van SD Worx op werk. Voorts is ook onze fleet policy afgestemd op een groener wagenpark:

CO₂-normen en ecoscores van wagens zijn opgenomen in het leasebudget, dieselwagens zijn uitgerust met roetfilters en we houden rekening met de Euronormen.

c) Afval

Papier blijft voor SD Worx een van de belangrijkste afvalbronnen. We stimuleren weliswaar onze klanten om over te schakelen op elektronische loonbrieven, maar de beslissing ligt bij hen. Elektronische loonbrieven helpen ons niet alleen om de papierberg te verkleinen, ze bieden ook klanten een pak praktische voordelen. Zo is er geen interne verdeling meer nodig, ze worden niet fout geleverd en ze kunnen niet verloren gaan.

Een gecertificeerde partner vernietigt onze (vaak confidentiële) papieren, waarna ze integraal worden gerecycleerd.

d) Water

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

3. Profit

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

3.1 Winst en welvaart

Continuïteit van dienstverlening kan alleen als winstgevend (*profit*) bedrijf. Maar SD Worx streeft ook naar de creatie van maatschappelijke welvaart (*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 de hoofdingrediënten van ons financieel beleid. Daarbij volgen we proactief financiële prestatie-indicatoren op en zijn we ons bewust van de businessgerelateerde risico's. Ook de groeiende aandacht voor kostenbewustzijn helpt ons om onze financiële doelstellingen te realiseren.

3.2 Investerings in drie domeinen

Een deel van onze winst investeren we in drie domeinen.

a) Technologie

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

b) Infrastructuur

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

c) Kunst

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

3.3 Ethisch beleggen

Een erkend sociaal secretariaat in België mag de verkregen gelden van

klanten (socialezekerheidsbijdragen en loonheffingen) beleggen vooraleer ze worden doorgestort worden naar de diverse overheidsinstanties. Dat kan in money-marketfondsen met minstens een AA-rating bij Standard & Poor's.

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 kleinere financiële return, maar zijn ook minder risicovol. Zo combineert SD Worx de eigen belangen met die van de klant.

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 2014.

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

Labour

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

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

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

Environment

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

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

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

Anti-corruption

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

How SD Worx ensures that this principle is implemented:

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

GRI-referentietabel	
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 afbakening	
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 uitkeringenplan 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 luchtemissies
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 Basel 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