



Alleen duurzaam ondernemen blijft werken
Verslag maatschappelijk verantwoord ondernemen 2015

Inhoud

Alleen duurzaam ondernemen blijft werken	3
I. Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx	4
1. Flexibiliteit in structuur en oplossingen	4
2. Uitdagingen en doelstellingen.....	6
a) <i>People</i>	6
b) <i>Planet</i>	6
c) <i>Profit</i>	6
3. Onze stakeholders.....	7
<i>Specifieke verwachtingen per stakeholder</i>	7
4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance	7
a) <i>Constructief samenwerken</i>	7
b) <i>Strategie met duurzame focus</i>	7
c) <i>Ethische code</i>	8
5. Over dit verslag.....	9
a) <i>Global Compact</i>	9
b) <i>GRI zet standaard voor duurzaamheid</i>	9
II. De mvo-initiatieven van SD Worx in 2015.....	11
1. People	11
2. Planet.....	25
3. Profit.....	28
Addendum 1.....	29
The implementation of the Ten Principles of the United Nations Global Compact at SD Worx.....	29
Addendum 2.....	34

Alleen duurzaam ondernemen blijft werken

Verslag maatschappelijk verantwoord ondernemen 2015

<Voorwoord>

<G4-1>

Al sinds de oprichting – in 2015 vierde SD Worx zijn 70e verjaardag – hecht SD Worx veel belang aan zijn rol in de maatschappij. Als onderneming opereren we niet in een losse bubbel, maar houden we in alles wat we doen rekening met onze stakeholders: medewerkers, klanten, leveranciers, partners en andere organisaties.

Zo reikt het werkterrein van SD Worx ver voorbij onze bedrijfsmuren. We nemen onze rol en verantwoordelijkheid op in de samenleving waar we deel van uitmaken. Daarbij ondersteunen we waar mogelijk structureel uiteenlopende maatschappelijke projecten.

Maatschappelijke betrokkenheid, deugdelijk bestuur en maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) geven onze filosofie en bedrijfscultuur gestalte. Onze medewerkers weten hoe sterk verankerd we zijn in de samenleving en dragen daartoe evenzeer hun steentje bij. Voor veel van onze mvo-initiatieven geven zij de aanzet. Een begeesterde attitude die we bijzonder waarderen, stimuleren en actief ondersteunen.

We communiceren open over ons sociale engagement, onder meer via dit verslag. De regelmatige rapportering aan de stakeholders over onze mvo-prestaties vormt de basis van een constructieve dialoog.

I. Maatschappelijk verantwoord ondernemen volgens SD Worx

1. Flexibiliteit in structuur en oplossingen

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

SD Worx is ervan overtuigd dat Human Resources Management (HRM) de ruggengraat vormt van elke onderneming. Want met een uitgebalanceerd en stimulerend HR-beleid haalt een organisatie het beste uit zijn werknemers. Dat denk- en werkkader noemen we 'excellence through balance'. Onze maatstaf is daarbij: presteert het bedrijf goed en zijn de medewerkers tevreden?

Loonberekening en personeelsbeleid vormen de kern van onze business. Daarnaast ontwikkelde SD Worx een breed aanbod, dat alle aspecten van HRM omvat. Dankzij onze flexibele structuur zorgen we ervoor dat onze producten en diensten altijd in lijn zijn met een markt in beweging.

b) Brede mix op maat van de klant

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

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

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



8



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

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

2. Uitdagingen en doelstellingen

a) People

SD Worx wil een voorbeeldfunctie vervullen voor klanten en toonaangevend zijn op het vlak van inclusief HR-beleid. Daarbij zorgen we voor een optimale, stimulerende werkomgeving en omkadering voor onze medewerkers, huidige en toekomstige. Ook dragen we bij aan concrete maatschappelijke projecten. Daarbij bepalen onze medewerkers 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. Daarop ligt dan ook de focus van onze ecologische inspanningen. Via jaarlijkse metingen en gerichte acties proberen we ons verbruik en onze uitstoot zo minimaal mogelijk te maken.

c) Profit

SD Worx groeit en maakt winst op een duurzame en ethische manier. Een deel daarvan herinvesteren we in de samenleving (onder meer via sociale projecten en kunsttentoonstellingen) en in 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 omtrent 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 blijven we altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. In het kader van de mvo-verslaggeving loopt een structurele stakeholdersdialoog.

4. Bedrijfscultuur, ethiek en compliance

a) Constructief samenwerken

Deugdelijk bestuur is een kernwaarde van SD Worx. We onderschrijven daarbij de principes van de Belgische Corporate Governance Code. Concreet gaat het om duidelijke richtlijnen voor de samenstelling en structuur van de beleidsorganen, de manier van vergaderen en omgang 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 rentabiliteit en de groei van de groep, met respect voor alle stakeholders. Zowel in België als in de andere landen waar we actief zijn, hebben we concrete afspraken met de beleidsorganen over de sturing en de implementatie van 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 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 2015. We willen hiermee onze stakeholders nog meer inzicht geven in onze duurzame strategie en operationele werking. Het vorige verslag dateert van 2014. SD Worx rapporteert jaarlijks over zijn mvo-inspanningen, conform de vereisten van Global Compact (zie hieronder).

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

Met vragen over dit verslag kunt u terecht bij annemarie.cootjans@sdworx.com.

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 170 landen. Tegen 2020 wil GC de kaap van 20.000 participanten bereiken. Leden moeten jaarlijks een vooruitgangsrapport 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. De GRI-referentietabel werd opgenomen in een addendum.

II. De mvo-initiatieven van SD Worx in 2015

1. People

SD Worx biedt bedrijven een brede waaier van HR-diensten. Daarvoor werven we competente medewerkers aan, met een grote diversiteit aan talent, achtergrond en ervaring. Die aanpak is slechts succesvol als we alle sociale rechten en verplichtingen respecteren en optimale voorwaarden creëren voor kansen, ontwikkeling en diversiteit. Alleen zo zorgen we ervoor dat menselijk kapitaal onze grootste kracht is en blijft.

1.1. Het menselijk kapitaal van SD Worx

a) Aan de slag bij SD Worx

Binnen onze organisatie neemt elke medewerker een centrale plaats in. Zijn of haar expertise en ervaring vormen de garantie voor blijvend succes. Want alleen als onze werknemers groeien, bloeit ook SD Worx. 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 leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor de praktische uitvoering ervan. Deze ambitie vatten we kort onder de noemer *erwelzijn*.

Ons *erwelzijn*-beleid beoogt 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 betekent dat alle medewerkers en leidinggevendenden hun verantwoordelijkheden nemen. Daarbij zorgen we voor:

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

Op het vlak van verzuim streven we naar een maximum van 3%. We stellen onszelf als doel om hiervoor tot de best presterende 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. 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. Daarbij komen zowel bewegings- als voedingsadvies aan bod. Ook de gezinsleden van SD Worx-medewerkers genieten een korting op de abonnementsprijs.

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

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

- 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 eenvoudige verbeterpunten hebben we meteen aangepakt, de meer structurele ingrepen zijn opgenomen in een actieplan. 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 spelen.

- Diversiteit krijgt alle kansen

SD Worx zet de deur open voor iedereen. 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 geloven we niet in positieve discriminatie of het opleggen van quota. Ons

medewerkersbestand kent een evenwichtige spreiding volgens leeftijd, afkomst, geslacht, overtuiging enzovoort.

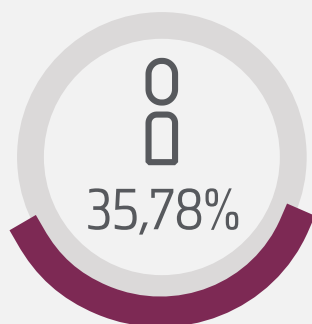
Ondanks die aanpak blijft de tewerkstelling van kansengroepen eerder laag. Het minimumdiploma bij SD Worx situeert zich op het niveau A1 en het is jammer genoeg nog altijd een sociologische realiteit dat zich op dat niveau een beperkt aantal kandidaten uit kansengroepen aandient.

- Respect voor basisrechten en wetgeving

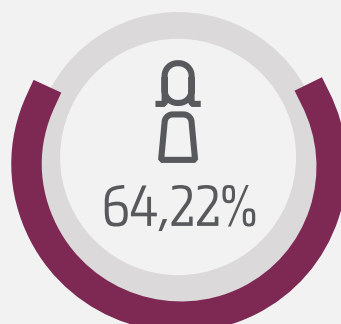
SD Worx waakt over het waarborgen van de mensenrechten binnen de eigen organisatie. Mensenrechten zijn de basisrechten die voor iedereen gelden. Ze bevatten onder meer burger- en politieke rechten, vrijheid van meningsuiting, sociale en culturele rechten en het recht op gezondheid en onderwijs. Alle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

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

Profiel SD Worx België (2015)



Mannen



Vrouwen



Leeftijdsgroepen

<25 jaar	1,92%
25-29 jaar	11,97%
30-34 jaar	19,87%
35-39 jaar	21,15%
40-44 jaar	17,55%
45-49 jaar	11,10%
50-54 jaar	9,18%
55+ jaar	7,26%



Anciënniteitsgroepen

<1 jaar	9,30%
1-5 jaar	29,17%
6-10 jaar	25,57%
11-15 jaar	15,28%
16-20 jaar	8,19%
21-30 jaar	7,55%
31-40 jaar	4,42%
>40 jaar	0,52%



8,78%
verloop



276 nieuwe
vacatures in 2015

- Arbeidsomstandigheden, zoals volgens eigen advies

Bepalend voor de werkomstandigheden binnen SD Worx zijn:

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

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

- Future of Work, ook bij SD Worx

SD Worx heeft als HR-dienstverlener een heldere visie over hoe werken er in de toekomst zal uitzien en we dragen die overtuiging 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 thuiswerkt nam ook in 2015 toe: tot 1114. Ook het aantal dagen thuiswerk zat in de lift.

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

De ervaringen zijn unaniem positief. Ook de voordelen zijn legio. Zo hebben werknemers meer het gevoel van autonomie. Ze voelen zich meer betrokken bij hun klanten. Medewerkers winnen ook tijd, waardoor een beter evenwicht tussen werk

en privéleven ontstaat. Ze kunnen zich beter concentreren en zijn zich bewuster van hun taken en activiteiten. Hun productiviteit neemt toe, ze werken beter samen, delen meer ideeën en vaardigheden. Tot slot genieten ze meer van hun job. Tegelijk realiseren we dankzij telewerk een vermindering van onze CO₂-uitstoot in ons woon-werkverkeer.

- Stem van de medewerkers

Het lage medewerkersverloop (8,8% in 2015) toont aan dat de jobtevredenheid hoog is. Bovendien bevragen we onze medewerkers geregeld via tevredenheidsenquêtes. Daarin polsen we onder meer naar ons HR-beleid.

Zo voerden we in april 2015 een engagement survey uit bij SD Worx. 70% van alle medewerkers vulde de vragenlijst in. Daarin bevroegen we topics als groeimogelijkheden, talentmobiliteit en energie. Een onafhankelijke organisatie verwerkte de resultaten, die onze Consultancy-afdeling vervolgens analyseerde. Tijdens de zomermaanden communiceerden we de eerste bevindingen op algemeen bedrijfsniveau. Vanaf het najaar zetten we actieplannen op touw. Daarbij gingen we zo veel mogelijk crossdivisioneel te werk.

Als snelgroeiende organisatie probeert SD Worx elke medewerker en afdeling te betrekken bij onze duurzame manier van ondernemen. Bij het stimuleren van de betrokkenheid spelen leidinggevendenden een cruciale rol. Daarom besteden we in de HR-opleidingen voor leidinggevendenden veel 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 bijna 61.000 klanten in diverse landen is praktisch onhaalbaar. Wel vragen we structurele partners om een uitgebreide vragenlijst in te vullen vooraleer we samenwerken. Met belangrijke leveranciers sluiten we concrete partnerships. Via een voorafgaande grondige screening zijn we ervan verzekerd dat ze onze sociale principes delen.

Voor alle (potentiële) klanten en leveranciers geldt: zodra het vermoeden ontstaat 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

Eind 1999 richtte SD Worx het SD Worx Fonds op. Daarmee ondersteunen we financieel initiatieven die kansarme jongeren begeleiden naar de arbeidsmarkt. Sinds de stichting hebben al veel sociale organisaties een beroep gedaan op het SD Worx Fonds. Met uitstekende resultaten, zo illustreerden al heel wat projecten.

Ondertussen staat ook de markt van sociale organisaties niet stil. Vaak evolueerden die naar sociale ondernemingen. Daarnaast stelden we vast dat we meer effect scoorden als we met structurele partners samenwerkten en regionaal beter spreidden. Daarom beslisten we in 2015 om de doelstellingen en de selectiecriteria van het SD Worx Fonds aan te passen.

Nieuwe doelstellingen

Het SD Worx Fonds zal voortaan financiële en professionele steun verlenen aan concrete projecten van professionele organisaties die:

- kansarmen rechtstreeks of onrechtstreeks voorbereiden op tewerkstelling;
- zorgen dat kansarmen op de arbeidsmarkt blijven;
- ervoor zorgen dat kansarmen kunnen terugkeren op de arbeidsmarkt, waardoor ze volwaardig kunnen deelnemen aan het economische leven.

In tegenstelling tot de beginjaren, kiest het SD Worx Fonds voor langetermijnpartnerships en een vertegenwoordiging in alle regio's.

Drie partners voor SD Worx Fonds

1/ Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville: richt zich met haar project '**Espace Remobilisation**' op laaggeschoolden, langdurig werklozen en mensen zonder de juiste middelen om werk te vinden. Het doel is om hen sociaal en professioneel te helpen re-integreren in de maatschappij. Via individuele begeleiding, doelgerichte prospectie en opleidingen die aansluiten bij de behoefte van de lokale arbeidsmarkt.

www.missionlocalebxlville.be

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

www.azimut.cc

De samenwerking met Mission Locale Bruxelles Ville en Azimut staat nog in de startblokken, met onze derde partner Levanto werken we al langer samen en hebben we al een sterk verhaal opgebouwd.

3/ Levanto (Antwerpen): een sociale onderneming die mee de arbeidsmarkt van morgen creëert waarin iedereen actief is. Ze versterken werkzoekenden en werknemers in het ontdekken en ontwikkelen van hun arbeidskansen via begeleiding, opleiding, werkervaring en bemiddeling.

HOUT & JONG

Sinds 2006 werkt Levanto met jongeren uit het deeltijds onderwijs. Veelal zijn ze schoolmoe. Problemen met onder meer een moeilijke thuissituatie, zelfstandig wonen, een verblijfsvergunning, pesterijen op school, komen vaak voor. Via Levanto ontdekken ze wat werken is en wat een werkattitude is. Bovendien leren ze ook hun zelfvertrouwen te herwinnen.

Aanvankelijk zette Levanto vooral in op de bouwsector met kleine renovaties. Onlangs kwam daar schrijnwerkerij en meubelmakerij bij. Al ruim een jaar – mede met ondersteuning van SD Worx – maken ze designmeubels uit gerecycleerd hout. Het afleveren van een concreet, mooi en verkoopbaar product is voor deze jongeren een bijzondere ervaring die voldoening schept. Zo maken ze de cirkel rond: van gebruikt hout uit de kringloopwinkel tot betaalbaar design.

b) Samen met Karel de Grote Hogeschool

Naast deze samenwerking met partners in het sociale veld, steunt het SD Worx Fonds ook een initiatief van **Karel de Grote Hogeschool (KdG):** *‘Het bevorderen van in-, door- en uitstroom van studenten met een andere etnisch-culturele achtergrond’.*

Onderzoek toont aan dat hogeschoolstudenten van allochtone origine minder slaagkansen hebben en minder sterk academisch presteren dan autochtone studenten. Bovendien slaagt KdG er onvoldoende in om de instroom etnisch-cultureel divers te maken. Ongeveer 10% van de studenten die instromen hebben een vreemde nationaliteit of een migratie-achtergrond.

Dit project met KdG werd sinds academiejaar 2014-2015 uitgewerkt in enkele mooie initiatieven:

- ‘Schrijf ze naar succes’, een sociaal-psychologische interventie gericht op zowel het tonen van rolmodellen aan allochtone laatstejaarsstudenten, als het verhogen van het studiesucces van allochtone KdG-eerstejaarsstudenten.
- Een 5-daagse zomercursus voor een 30-tal allochtone eerstejaarsstudenten. Die vond plaats vóór de start van het academiejaar 2015-2016. Doelstelling: hen informeren over de verwachtingen van het hoger onderwijs en te werken aan onder meer hun studievvaardigheden, zelfvertrouwen en sociale netwerk.

Daarbij sluit ook de oprichting van een community voor deze 30 studenten aan om hun sociale en academische integratie te bevorderen. Want een van de belangrijke sleutelfactoren in het succesvolle verloop van een studie is de integratie van studenten in hun studieomgeving.

- Tijdens een aantal focusgroepen met allochtone leerlingen werd tot slot gepeild naar de drempels die ze ervaren. Hieruit kwamen dan actiepunten voor KdG om meer in te zetten op diversiteit. Tegelijkertijd leidde dat ook tot aandachtspunten die met bedrijven zoals SD Worx kunnen worden gedeeld. Hoe profileert een onderneming zich als aantrekkelijke werkomgeving voor deze jongeren? Ook dit jaar zullen we dit project bij KdG verder steunen.

Ook voor het academiejaar 2015-2016 zetten we dit project verder. Daarbij verbreden we onze doelgroep. We richten ons niet alleen op eerstegeneratieallochtoonse studenten, maar op alle zogeheten pioniersstudenten. Dat zijn diegenen die als eerste in het gezin de stap zetten om verder te studeren en bijgevolg thuis over geen referentiekader beschikken.

Daarbij blijft 'Schrijf ze naar succes' bestaan. Onderzoek toont immers aan dat daardoor de eigen motivatie versterkt. Ook de zomercursus en de community zetten we verder.

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

Governance van het SD Worx Fonds

CSR-comité (niveau raad van bestuur):

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

Frequentie: twee maal per jaar

Samenstelling: leden van de raad van bestuur

CSR-stuurgroep (SD Worx-medewerkers):

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

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

c) SD Worx for Society: werken aan duurzaam HRM

We hebben SD Worx for Society opgericht om mvo te bevorderen, vooral op het ruime domein van HRM. Ons 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 ontdekken zo ‘de bedrijfsvloer’.

Tot slot stelde SD Worx for Society in 2015 regelmatig accommodatie ter beschikking voor allerlei organisaties zoals de Vlaamse Kamer van Koophandel voor Rusland, Wit-Rusland en Kazachstan.

d) Gemeenschappelijk pilootproject Activ84worK mikt op duurzamere gezondheidszorg

Mensen met een chronische ziekte hebben het vaak moeilijk om actief mee te draaien op de werkvloer. Hun professioneel functioneren wordt veelal beknot door fysieke ongemakken, gevoelens van schaamte, stigmatisering, sociaal isolement enzovoort. Ook de Belgische sociale zekerheid lijdt onder die problematiek. Om een oplossing te bieden, sloegen AbbVie, Mensura, Proximus, SD Worx en UZ Leuven de handen in elkaar. Het resultaat? Het project Activ84worK – ‘activate for work’ – dat chronisch zieke medewerkers toelaat om professioneel actief te blijven via telewerk.

‘Job sculpting’ in de praktijk

Activ84worK is een initiatief dat zich richt op patiënten met een chronische ontstekingsziekte van de darmen, zoals de ziekte van Crohn en colitis ulcerosa. Het speelt in op de behoefte van personen met een chronische inflammatoire darmziekte om hun professionele inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden te verbeteren. Concreet biedt Activ84worK hen de mogelijkheid om – ondanks hun aandoening – aan de slag te blijven en actief een eigen loopbaan uit te bouwen. Zo kunnen patiënten bijvoorbeeld van thuis uit werken.

Basisprincipe van Activ84worK is ‘job sculpting’. Daarbij wordt de jobinhoud aangepast aan de belangen en mogelijkheden van de medewerker, en niet omgekeerd. Op die manier focust het project zich eerder op wat chronisch zieke medewerkers wél kunnen in plaats van wat ze niet kunnen. Het initiatief krijgt de volle ondersteuning van de Belgische Crohn en Colitis ulcerosa Vereniging (CCV). Volgens hen maakt zo’n flexibiliteit een enorm verschil in het leven van de patiënten.

De eerste bevindingen

Een van de deelnemers, in 2004 gediagnosticeerd met colitis ulcerosa, wil liever anoniem blijven maar bevestigt: “Telewerk, binnen het ondersteunende kader van Activ84worK, vormt voor mij een bijzonder welkome oplossing. Voorheen stond mijn leven volledig in het teken van mijn aandoening. Ik voerde mijn job zo goed mogelijk uit, maar mijn lichaam schreeuwde naar rust. Omdat ik me schaamde voor mijn beperkingen en het vertikte om tijdens de werkuren te rusten, kreeg ik na verloop van tijd zelfs bijkomende complicaties. Nu ik thuiswerk, beschik ik over alle comfort en neem ik voldoende rust om op de andere dagen in betere conditie te verschijnen op het werk.”

In totaal worden via Activ84worK zo’n 14 patiënten gedurende 8 maanden nauwgezet opgevolgd en ondersteund tijdens hun telewerktraject. Op harde cijfers van het pilootproject is het voorlopig nog even wachten. Maar de eerste reacties zijn veelbelovend. Zo laten leidinggevendenden zich positief uit over de inzet en het werkresultaat van de thuiswerkende deelnemers. Zelf merken de patiënten een verbetering van hun gezondheid, efficiëntie en werk-privébalans. Wanneer ook de wetenschappelijke resultaten positief blijken, kan een oplossing zoals Activ84worK worden doorgetrokken naar andere chronische ziekten. Zo krijgen ook die patiënten de mogelijkheid om professioneel actief te blijven en evolueren we steeds meer richting een duurzamere gezondheidszorg.

e) Een hart voor kunst

Als toonaangevende HR-speler beseft SD Worx als geen ander hoe belangrijk talent is. En dat dit zich moet kunnen ontplooiën. 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 uitgroeid tot de op één na grootste collectie orthodoxe iconen in

West-Europa. Gemiddeld ontvingen we hiervoor 1500 bezoekers per jaar in onze exporuimte.

Sinds juni 2015 heeft SD Worx zijn iconencollectie uitgeleend aan het Ikonenmuseum van Kampen in de Nederlandse provincie Overijssel. Dit museum huist in een historisch franciscanenklooster, waar deze kunstwerken helemaal tot hun recht komen. Medewerkers en oud-medewerkers van SD Worx kunnen de collectie er nog altijd gratis bewonderen.

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

- Eigen tentoonstellingen

In de hal van onze kantoren in de Brouwersvliet 2 werden in 2015 elf tentoonstellingen georganiseerd. Het exacte aantal bezoekers kunnen we niet geven, omdat de ruimte vrij toegankelijk is, ook voor deelnemers aan onze externe opleidingen. Maar uit informele gesprekken blijkt dat heel wat bezoekers het sympathiek vinden dat SD Worx een forum geeft aan (voornamelijk) jonge kunstenaars die nog hun weg moeten vinden naar het brede publiek. Exposanten van tentoonstellingen die we organiseren met academies en hogescholen, waarderen dit initiatief omdat de professionele jury zijn werk kan doen in een aangenaam kader.

- Werken met passie

Voor de 70e verjaardag van SD Worx stelden we in november 2015 70 topwerken uit onze eigen collectie tentoon: 'Werken met Passie'. Kunsthistorica Siska Beele van het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen selecteerde meesterwerken van onder meer Emile Claus, Léon Frédéric, Oscar Jespers, Felix De Boeck, Floris Jespers en Léon Spilliaert. De 6-daagse expositie was gratis toegankelijk voor alle kunstliefhebbers. Daarnaast trakteerden we klanten en genodigden op een bijzondere kunstavond. Een initiatief dat duidelijk in de smaak viel, volgens de prachtige reacties die we persoonlijk en via het gastenboek mochten ontvangen.

1.3. SD Worx Community: ingebed in de maatschappij

We stimuleren onze medewerkers om zelf actief bij te dragen aan ons mvo-beleid. Dat creëert immers een breder draagvlak en een grotere bewustwording van onze duurzame initiatieven. Zelf voorstellen aanreiken, moedigen we sterk aan. Dat zijn

vooral suggesties rond sport, cultuur, gezondheid, cultuur en maatschappij. Vervolgens helpt SD Worx bij 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 schijnwerpers.

a) Onze medewerkers in actie

- *Roparun: samen lopen voor het goede doel*

In 2015 nam SD Worx voor het 7e jaar op rij deel aan de Roparun, een estafetteloop van meer dan 500 kilometer (van Parijs naar Rotterdam). De opbrengst gaat naar organisaties die de levenskwaliteit verbeteren van mensen die vechten tegen kanker. 23 collega's zamelden hiervoor maar liefst 15.000 euro in.

- *Samen fietsen naar de top van de Mont Ventoux*

Ook in 2015 heeft een team van zo'n 60 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.

- *Worx hard, runs hard*

Op 26 april liepen meer dan 120 SD Worx-medewerkers de Antwerp 10 Miles. Omgerekend is dat ruim 16 kilometer, maar sommige sportieve collega's maakten er zelfs een marathon van.

- *Andere initiatieven*

Voorts waren er nog tal van andere initiatieven van en door onze medewerkers zoals de 1000 km voor Kom Op Tegen Kanker, Levensloop (voor de Stichting tegen Kanker) en Loop naar Afrika (20 km door Brussel).

b) Gastheer voor goede doelen

- *Onderneming met een hart*

Het Rode Kruis organiseerde in 2015 twee keer een bloedinzameling in onze Antwerpse gebouwen. Werknemers konden zich dan online registreren en bloed doneren. Daarvoor kregen we de titel 'Onderneming met een hart'.

- *Traditionele chocoladeverkoop voor MS Liga Vlaanderen*

Ook de MS Liga Vlaanderen vindt onderdak bij SD Worx. Voor het negende jaar op rij organiseerden ze op 8 september 2015 een informatiestand in de hal van de Brouwersvliet 5 en in ons bedrijfsrestaurant een chocoladeverkoop.

- *Rode Neuzen Dag-verkoop bij SD Worx*

Eén op vijf Vlaamse jongeren kampt met psychische problemen, een onthutsend hoog cijfer. Daarom organiseerden VTM, Q-music en Belfius op 5 december 2015 een Rode Neuzen Dag. Met de opbrengst van de verkoop van rode neuzen willen ze deze jongeren een betere ondersteuning en opvang bieden. SD Worx schaarde zich meteen achter dit initiatief en organiseerde een verkoop van rode neuzen en cuberdons in de Antwerpse Brouwersvliet. Zo haalden we, aangevuld met vrije bijdrages van collega's, 1260 euro op.

- *Inzamelactie voor Education for Life*

SD Worx for Society was drie jaar 'Prime Foundation Partner' 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 steun krijgt AMS de ruimte om innovatief en grensverleggend te werken. Deze samenwerking blijven we verderzetten in verschillende initiatieven.

Zo riep de AMS onze hulp in voor Education for Life, een project dat schoolmateriaal inzamelt voor kansarme gezinnen. Daarvoor zetten we in de Brouwersvliet 2 en 5 en de Havenbuilding inzameldozen klaar. AMS zette dit project op touw met de vzw Binnenste Buiten en OCMW Antwerpen.

- *Close the Gap*

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

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

- *Massablokken bij SD Worx*

Samen studeren en pauzeren, dat is het nieuwe 'blokken'. Onderzoek toont aan dat studenten samen studeren als efficiënter ervaren. Ze worden minder afgeleid en kunnen zich beter concentreren. Ook het sociale aspect – sociale controle, een gemeenschappelijk doel, gedeelde stress – speelt een belangrijke en stimulerende rol. Gate15 regelde enkele unieke bloklocaties in Antwerpen onder de noemer STUDY360. Ook ons kantoor in de Brouwersvliet 5 verwelkomde van 15 december 2015 tot 29 januari 2016 Antwerpse universiteits- en hogeschoolstudenten.

c) Sponsoring

- *Mas*

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

- *Na-Tour Dorny Criterium*

Voor de editie van 5 augustus 2015 was SD Worx hoofdsponsor van de Na-Tour Dorny Criterium. In het straatbeeld rond het MAS was SD Worx sterk vertegenwoordigd. Bij de finish trokken we een SD Worx Village op, waar we ongeveer 300 klanten uitnodigden.

- *Leerstoel met de Antwerp Management School*

In 2011 sloegen we de handen in elkaar met de Antwerp Management School. Dat resulteerde in de SD Worx Leerstoel 'Next Generation work: Creating sustainable careers'. Met prof. Ans De Vos startten we een longitudinaal onderzoek over het actuele en toekomstige loopbaanbeleid in België. Hoe stemmen we ambities van organisaties en medewerkers optimaal af? Wat is een duurzaam loopbaanbeleid dat zowel rekening houdt met werkbaarheid, groei als inzetbaarheid?

Belangrijke vragen in een context van continue verandering en verhoogde flexibiliteit, vergrijzing, digitalisering en individualisering. En vragen die veel organisaties bezighouden: ruim 1000 organisaties namen tot nu deel aan het onderzoek.

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 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 zijn opgenomen in onze metingen. De cos phi-ratio 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. Waar mogelijk pakken we de oorzaak van het overmatige energieverbruik aan. Daarnaast vervangen we systematisch halogeenverlichting door ledlampen.

In 2015 daalde het elektriciteitsverbruik met 8% ten opzichte van 2014. Dat is te verklaren door de outsourcing van IT-infrastructuur naar derden. Ons gasverbruik lag in 2015 11% hoger dan het jaar voordien. 2015 was immers 15,5% kouder dan 2014.

b) Mobiliteit

SD Worx hanteert een duurzaam mobiliteitsbeleid. Daarbij beogen we een slinkende rol van de auto in het woon-werkverkeer. Voor korte afstanden bij woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen, moedigen we duurzame alternatieven aan zoals te voet, per fiets of met het openbaar vervoer.

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 17 september 2015 opnieuw deel aan de Car Free Day, waarmee naar schatting 1,2 ton CO₂ en 10.000 autokilometers werden bespaard.

Wijs op Weg naar het Werk

Vanaf de zomer 2015 zijn de werken aan de Antwerpse Noorderlijn gestart. Dat heeft een grote impact op het route van en naar het werk. Om slimme alternatieven voor de rit met de wagen te voorzien, maakte SD Worx samen met de Stad Antwerpen en het project Wijs op Weg een mobiliteitsgids op.

Minder brandstof

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.

Deze aanpak werpt vruchten af. In 2015 daalden de hoeveelheid verbruikte dieselbrandstof met 5% en de gemiddelde CO₂-emissie met 8% in vergelijking met het jaar voordien. Dat is deels de impact van de jaarlijkse vernieuwing van onze afspraken met het leasewagenpark.

De gereden koerierkilometers lagen in 2015 maar liefst 27% lager ten opzichte van 2014. Daarvoor is de digitalisering de verklarende factor.

c) Afval

Papier blijft voor SD Worx een belangrijke afvalbron. Een gecertificeerde partner vernietigt onze (vaak confidentiële) papieren, waarna ze integraal worden gerecycleerd.

Dankzij de digitalisering kromp ons volume opgehaald afvalpapier in 2015 met 25% ten opzichte van het jaar voordien. De hoeveelheid verbruikt papier, omslagen en dozen voor de verwerking van fysieke loonbrieven daalde in 2015 met 11% in vergelijking met 2014. Tot slot namen ook het aantal printers en aantal prints af in 2015: 12% minder dan in 2014.

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 financiële beleid. Daarbij volgen we proactief financiële prestatie-indicatoren op en zijn we ons bewust van de businessgerelateerde risico's. Ook de groeiende aandacht voor kostenbewustzijn helpt ons om onze financiële doelstellingen te realiseren.

3.2 Investerings in drie domeinen

Een deel van onze winst investeren we in drie domeinen.

a) Technologie

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

b) Infrastructuur

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

c) Kunst

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

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

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

Human rights

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

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

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

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

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

Labour

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

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

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

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges

Principle 8: Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility

Principle 9: Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies

How SD Worx ensures that these principles are implemented:

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

Anti-corruption

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

How SD Worx ensures that this principle is implemented:

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

Addendum 2

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 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 opsomt
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 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 personeelsverloop 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