



**AFIX**GROUP  
**DUURZAAMHEIDSBELEID**

**AFIX**<sup>®</sup>  
GROUP.COM



## **ESG ACTIEPLAN**

## INHOUD

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1. | KLIMAATACTIE.....                          | 4  |
| 2. | KWALITEIT .....                            | 8  |
| 3. | MENSEN EERST .....                         | 9  |
| 4. | MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID..... | 15 |

# AANZET DUURZAAMHEIDSBELEID

Langetermijndenken en duurzaamheid vormen de kernen van onze groeivisie. We kijken op een holistische en organisatiebrede manier naar duurzaamheid en ESG-thema's. We geloven dat zij mee de drivers zijn voor ons economisch succes.

## Ons beleid is opgebouwd rond vier pijlers

- Climate Action
- Quality
- People First
- Corporate Responsibility

## Context

Als verticaal geïntegreerde en wereldwijde steigerfabrikant blijven wij onze klanten en professionele partners ondersteunen bij het creëren van een veilige werkomgeving.

Samen met onze lokale vestigingen en distributeurs zetten wij klantgerichtheid bovenaan onze agenda. Samen met hen zullen we ons langlopend succesverhaal verder uitbouwen en de markt in onze belangrijkste regio's vormgeven.

Wat onze klanten ook vragen, onze prioriteit is altijd om met een duurzame en innovatieve oplossing onze klanten een competitief voordeel te geven.

De innovatieve ideeën, medewerkersexpertise en energie zijn de sleutel tot de ontwikkeling van Afix Group voor de toekomst en het behoud van onze leidende positie op de Europese markt. Als industriële onderneming is Afix Group zich bewust van haar ecologische en sociale verantwoordelijkheid. Daarom werken we voortdurend aan de ontwikkeling

# 1. KLIMAATACTIE

We willen onze economische en maatschappelijke waarde realiseren met zo min mogelijk milieu-impact. Daarom zullen we, in lijn met de EU Green Deal, de CO<sub>2</sub>-voetafdruk van onze bedrijfsvoering en onze producten terugdringen.

- GHG emissies scope 1 (Bruto scope 1 + percentage emissies van gereguleerde regelingen voor de handel in emissierechten)
- GHG emissies scope 2 (locatiegebonden en marktgebaseerde scope 2)
- GHG emissies scope 3
- Totale emissies
- Reductiedoelstellingen (2030/2050)
- Brandstofverbruik uit steenkool en steenkoolproducten
- Brandstofverbruik uit ruwe aardolie en aardolieproducten
- Brandstofverbruik uit aardgas
- Brandstofverbruik uit andere niet-hernieuwbare bronnen
- Verbruik uit nucleaire producten
- Verbruik van gekocht of aangekochte elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit niet-hernieuwbare bronnen
- Brandstofverbruik voor hernieuwbare bronnen (miv biomassa, biogas, waterstof, etc.)
- Verbruik aangekochte elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit hernieuwbare bronnen
- Verbruik zelf opgewekte niet als brandstof gebruikte hernieuwbare energie
- Aankoop koolstofkredieten
- Verwijdering en opslag broeikasgassen door eigen activiteiten (in metrieke ton CO<sub>2</sub>eq)
- Type interne koolstofprijsregeling
- toepassingsgebied koolstofprijsregelingen
- Koolstofprijzen afhankelijk van het type regeling
- Geschatte bruto-broeikasgasemissievolumes voor het lopende jaar per toepassingsgebied 1, 2 en 3 + aandeel in totale broeikasgasemissies van de OR

## 1.1. CO2-impact bedrijfsvoering RIJ

SPOC - CEM

We brengen onze CO2-voetafdruk voor alle vestigingen in kaart volgens de ESRS standaard E1 van de CSRD. (2024)

| KPI   | ACTIES  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• We identificeren de verbruiksposten.</li><li>• We inventariseren de CO2-voetafdruk in een overzicht per vestiging, type verbruiker en type energiedrager</li><li>• We stellen lokale dataverantwoordelijken aan</li><li>• We verzamelen verbruiksgegevens</li><li>• We doen steekproef met de boekhouding ter controle</li><li>• We zetten dit om volgens de emissiefactoren.</li><li>• We berekenen enkele ratio's (productie, omzet, ...) om de CO2-intensiteit in kaart te brengen</li><li>• We maken een dashboard</li><li>• We zetten een governanceplan op om dit mogelijk efficiënt en maximaal automatisch verder op te volgen.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• We analyseren hoe we werknemers het meest effectief kunnen ondersteunen en zorgen dat hulp komt waar deze het meest nodig is.</li><li>• We stellen een verantwoordelijke aan om acties uit te werken.</li></ul> |

We stellen een reductiedoel en actieplan op dat we geleidelijk uitrollen. (2024)

| KPI   | ACTIES  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Reductiedoel 2025 absoluut en relatief</li><li>• Reductiedoel 2030 absoluut en relatief</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• We stellen een plan op voor:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Minder verbruik door sensibilisering en gedrag</li><li>○ Investerings in zuinigere apparaten/technologie</li><li>○ Aankoop groene stroom</li><li>○ Overschakelen naar elektriciteit waar mogelijk</li><li>○ Productie eigen stroom</li></ul></li><li>• We evalueren jaarlijks onze prestaties en sturen bij</li></ul> |

## 1. 2. CO2-impact producten

SPOC - CEM

We bepalen in overleg met onze leveranciers van staal en transport de totale CO<sub>2</sub>-voetafdruk (embodied carbon) van onze producten in lijn met CBAM. (2024)

| KPI   | ACTIES  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Aantal CO<sub>2</sub>-rechten en evolutie</li><li>Kostprijs CO<sub>2</sub> CBAM</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>We brengen de transportstromen in kaart.</li><li>We brengen de transportmodi en de equivalente CO<sub>2</sub>-voetafdruk in kaart</li><li>We berekenen de transportvoetafdruk in vervoerde ton materiaal en CO<sub>2</sub></li><li>We zoeken naar alternatieve of zuinigere transportmodi</li></ul> |

We werken een plan uit om de embodied carbon te reduceren in lijn met de EU-taxonomie. (2025)

| KPI  | ACTIES   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>% embodied carbon van staal</li><li>% reductie embodied carbon van staal</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>We vragen EPD's op bij leveranciers</li><li>We berekenen onze embodied carbon</li><li>We bekijken vanuit aankoop de mogelijkheid om CO<sub>2</sub>-armer staal te sourcen</li><li>We bepalen een doelstelling.</li></ul> |

## 1. 3. Circulariteit

SPOC - CEM

We onderzoeken hoe we het aandeel circulair staal in onze producten kunnen verhogen in lijn met de vereisten van de EU-taxonomie (2025)

| KPI   | ACTIES   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Aandeel circulair staal in aankoopvolume</li><li>Reductiedoel 2030 absoluut en relatief</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>We bevragen alle leveranciers voor een nulmeting (via certificaten / epd)</li><li>We brengen de hoeveelheid in kaart voor 2023</li><li>We bespreken opties voor meer circulaire partijen (recycled content)</li><li>We passen onze aankooppolitiek aan</li><li>We stellen een doel op</li><li>We evalueren jaarlijks en sturen bij</li><li>We evalueren het nut van eigen EPD's.</li></ul> |

**We reduceren de hoeveelheid productiescrap en zorgen voor 100% recyclage. (2025)**

| KPI   | ACTIES   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Aandeel scrap in ton t.o.v. totale productie</li> <li>% recyclage</li> <li>% eigen hergebruik</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>We brengen de hoeveelheid scrap in kaart.</li> <li>We onderzoeken de oorzaken en nemen maatregelen om het % te verminderen.</li> <li>We maken afspraken m.b.t recyclage.</li> <li>We onderzoeken hoe we zelf scrap kunnen hergebruiken.</li> <li>We evalueren jaarlijks en sturen bij.</li> </ul> |

**1. 4. Milieubeleid**

**SPOC - GEM**

**We werken het milieubeleid voor onze productiesite en de kantoorvestigingen verder uit. (2025)**

| KPI  | ACTIES  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Certificatie ISO 14001 / ISO14001 is aanwezig.</li> <li>Hoeveelheid water, afval, verpakking etc. gebruikt</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>We onderzoeken welke milieucertificaten een meerwaarde bieden in de verschillende markten. (2025)</li> <li>We starten een traject op gericht op productie en kantoren.</li> <li>Maandelijks evaluatierapport afgeleverd volgens de Turkse wettelijke voorwaarden met betrekking tot: hoeveelheid water, afval, verpakking, verbruiksartikelen, chemicaliën enz. aangevuld met de toegepaste processen</li> </ul> |

**1. 5. Aankoopbeleid**

**SPOC - GEM**

**We integreren ESG-criteria in ons aankoopbeleid en maken duurzaamheid tot thema in leveranciersgesprekken. (2025)**

| KPI  | ACTIES  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>% aankoopbedrag binnen ESG-aankoopbeleid</li> <li>Aantal gesprekken met leveranciers</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>We stellen een beleid op</li> <li>We communiceren dit met de belangrijkste leveranciers</li> <li>We knopen hier (twee)jaarlijks een gesprek aan vast.</li> </ul> |

## 2. KWALITEIT

We streven naar tevreden klanten door kwaliteit te leveren op een efficiënte wijze. We garanderen dit door onze focus op efficiënte processen en productcertificatie.

### 2.1. Aankoopbeleid SPOC - TOM

**We werken aan een uniforme visie op continue verbetering en kwaliteitsmanagement vanuit de groep (2025)**

| KPI   | ACTIES   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>% kost van niet-kwaliteit</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>De huidige en toekomstige behoeften en verwachtingen van onze klanten begrijpen</li><li>Ons kwaliteitssysteem voortdurend verbeteren</li><li>Een reeks kwaliteits- en serviceprestatie-indicatoren invoeren in de hele organisatie</li><li>Voortdurend verbeteren van onze processen en prestaties</li><li>Sleutelcompetenties identificeren en de talenten en competenties van alle werknemers ontwikkelen</li><li>Innovatief zijn</li><li>Voldoen aan wet- en regelgeving en (inter)nationale normen</li></ul> |

### 2.2. Productkwaliteit SPOC - TOM

**We onderzoeken welke product- en kwaliteitscertificaten op lange termijn de meest aangewezen zijn om vanuit de groep na te streven.**

| KPI   | ACTIES  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>% aantal kwaliteitscertificaten behaald t.o.v. doelstelling</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>We bekijken het certificatie-landschap in elke markt</li><li>We bevragen onze klanten in elke markt naar hun wensen rond certificatie</li><li>We stellen een haalbaarheidsanalyse op</li><li>We starten trajecten op richting certificatie.</li></ul> |



## 3. MENSEN EERST

De innovatieve ideeën, medewerkersexpertise en energie zijn de sleutel tot de ontwikkeling van Afix Group voor de toekomst en het behoud van onze leidende positie op de Europese markt. Onze mensen zijn ons meest waardevolle asset waar we zeer zorgzaam mee omgaan.

### 3.1. Veiligheid en welzijn.

SPOC - ELINE

We integreren ESG-criteria in ons aankoopbeleid en maken duurzaamheid tot thema in leveranciersgesprekken. (2025)

| KPI  | ACTIES   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>percentage van de medewerkers en onderaannemers dat een toelichting heeft gekregen m.b.t. de veiligheidsvoorschriften (doel = 100%)</li> <li>aantal toolboxmeetings per jaar per medewerker</li> <li>percentage van de medewerkers en onderaannemers dat de nodige PBM's ter beschikking heeft (doel = 100%)</li> <li>percentage van de medewerkers en onderaannemers dat de PBM's niet correct draagt tijdens werfinspecties) (doel = 0%)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Stellingbouw</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>policy valpreventie bezorgen aan eigen werknemers en onderaannemers met bijhorende toelichting (timing? 2024)</li> <li>policy valpreventie up-to-date houden (timing? 2024)</li> <li>toolboxmeetings (aantal?) (timing?) waar veiligheidsprocedures overlopen worden die van toepassing zijn voor de werf</li> <li>Periodieke steekproefcontroles van de houdbaarheidsdata van PBM's, eigen PBM's (3 maandelijks, onderaannemers 6 maandelijks)</li> <li>Opmaak policy PBM en veiligheidsvoorschriften (2024)</li> <li>Jaarlijks: toelichting PBM voorschriften aan alle medewerkers en onderaannemers (vanaf 2024)</li> </ul> </li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Magazijn</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opmaak policy PBM en veiligheidsvoorschriften (2024)</li> <li>Jaarlijks: toelichting PBMvoorschriften aan alle medewerkers en onderaannemers (vanaf 2024)</li> </ul> </li> </ul>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Fabrieken - Aris</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bezorgen vereiste PBM's verbonden aan de uitgevoerde functie.</li> <li>Opvolging kwaliteit PBM's en indien nodig bijsturing</li> <li>Voorzien algemene training mbt veiligheid bij onboarding</li> <li>Voorzien specifieke training verbonden aan de job</li> </ul> </li> </ul>  |

**We werken jaarlijks een veiligheidsactieplan uit dat een concretisering vormt van ons veiligheidsbeleid. (2024)**

| KPI   | ACTIES   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks ActiePlan dat overleg en goedgekeurd is voor de start van het jaar waarop het betrekking heeft</li> <li>• Realisatiegraad van de acties in het jaaractieplan (doel = 100%). Aantal keer per jaar dat het belang van de veiligheidsvoorschriften wordt opgenomen in de interne communicatiekanalen (nieuwsbrief, poster, presentatie, ...) (doel = 2 per jaar)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opmaak globaal preventieplan (5 jaar)</li> <li>• Opmaak en uitvoering JaarActiePlan voor de jaren 2024 tot en met 2029</li> <li>• Blijvend werken aan de bewustwording van het belang van het respecteren van alle veiligheidsvoorschriften via de verschillende interne communicatiekanalen</li> <li>• Turkije (Aris): jaarlijkse evaluatie actieplan en opmaak nieuw jaaractieplan</li> </ul> |

**We doen regelmatige interne audits om de naleving van de procedures te testen (2024)**

| KPI  | ACTIES   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal werfinspecties per jaar, gericht op de controle van het naleven van veiligheidsvoorschriften en -procedures (doel = ...)</li> <li>• Aantal vastgestelde inbreuken tijdens deze inspecties (doel = 0)</li> <li>• Aantal correctieve acties die noodzakelijk zijn naar aanleiding van visuele controles (doel = dalend)</li> <li>• Aantal arbeidsongevallen die het gevolg zijn van het niet naleven van de veiligheidsvoorschriften en -procedures (doel = 0)</li> <li>• Aantal incidenten die het gevolg zijn van het niet naleven van de veiligheidsvoorschriften en -procedures (doel = 0)</li> <li>• Aantal klachten per jaar die verband houden met het niet naleven van de veiligheidsvoorschriften en -procedure (doel = ...)</li> <li>• Doorlooptijd behandeling klachten (doel = ...)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitvoeren van visuele controles (waar, door wie, hoe vaak, ...?) door werfverantwoordelijke</li> <li>• Opvolging van de veiligheidsvoorschriften (samen met werfverantwoordelijke) door het uitvoeren van werfinspecties (timing)</li> <li>• Registreren, behandelen en analyseren van klachten binnen de vaste behandeltermijn</li> <li>• Nemen van corrigerende en preventieve maatregelen om inbreuken te verminderen en de effectiviteit ervan te evalueren</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stellingbouw</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse controle op aanwezigheid en inhoud van EHBO koffer en onderaannemers (vanaf 2024)</li> </ul> </li> <li>• <b>Magazijn</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Jaarlijkse controle op aanwezigheid en inhoud van EHBO koffer</li> <li>○ Voorzien van voldoende EHBO verantwoordelijken die jaarlijks de wettelijk verplichte vorming volgen</li> </ul> </li> <li>• <b>Fabrieken – Aris (TR)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Continue bijsturing lopende procedures</li> <li>○ Aanwezigheid risico-analyses bij alle machines</li> <li>○ Maandelijks update risico-analyses</li> </ul> </li> </ul> |

### 3.2. Groeikansen bieden

SPOC - ELINE

We bieden kansen en training-on-the-job voor iedereen die zich wil opwerken – ongeacht diploma of ervaring. (2023)

| KPI  | ACTIES  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Percentage van medewerkers dat deelneemt aan de aangeboden opleidingen (doel =80% (zou in principe naar 100% moeten gaan)</li><li>• Gemiddeld aantal uren/dagen gevolgde opleiding per medewerker (doel = 4 dagen tenzij binnen de sector hoger aantal wordt opgelegd)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Registratie gevolgde opleidingen (timing?2023)</li><li>• Nauwe opvolging persoonlijke ontwikkelingsplannen medewerkers: de hierin aangegeven opleidingen moeten worden ingepland en gevolgd (doorlopend)</li><li>• Bekijken of er een vast opleidingsaanbod uitgewerkt kan worden voor bepaalde functies (b.v. magazijniers) (timing?2024)</li><li>• Opvolging wettelijke voorwaarden m.b.t. volgen van opleidingen + registratie gevolgde opleidingen (doorlopend)</li><li>• Onderzoek subsidiëring m.b.t. gevolgde opleidingen (timing?2023)</li><li>• Bevraging tevredenheid opleidingen door middel van een beperkte evaluatie onmiddellijk na elke opleiding (indien mogelijk via geautomatiseerde mail, invulformulier, etc.) (timing?2023)</li></ul> |

We werken een opleidingscatalogus en een opleidingsbeleid uit die tegemoet komen aan de noden van elke medewerker en zo groeikansen op maat bieden. (2024)

| KPI   | ACTIES   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• percentage van de medewerkers dat de in het persoonlijk ontwikkelingsplan voorziene opleiding of webinar heeft gevolgd</li><li>• Gemiddelde tevredenheidsscore van de medewerkers over de inhoud van de opleiding of webinar</li><li>• Gemiddelde tevredenheidsscore van de medewerkers over de vorm van de opleiding of webinar</li><li>• Gemiddelde tevredenheidsscore van de medewerkers over de aansluiting van de opleiding of webinar bij hun functie</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bijsturing persoonlijk ontwikkelingsplan: Per medewerker een individuele doelstelling opnemen in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Er wordt voor elke medewerker een opleiding ingepland op basis van deze individuele doelstelling</li><li>• Jaarlijkse afstemming met de leidinggevende van elke medewerker waarbij wordt gekeken of het persoonlijke ontwikkelingsplan aansluit bij de functie en het functioneren van de medewerker (timing invoering?2024)</li><li>• Opleidingscatalogus soft skills die aansluiten bij de waarden van Afix (timing 2024)</li><li>• Opvolging tevredenheid opleidingen</li></ul> |

**We stimuleren doorgroeimogelijkheden en interne mobiliteit. (2024)**

| KPI  | ACTIES  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentage medewerkers die tijdens het afgelopen jaar in een formeel moment bevroegd zijn rond hun nood aan interne mobiliteit (doel = 100% jaarlijks)</li> <li>• Percentage medewerkers wiens functie(inhoud) is aangepast binnen het jaar nadat ze te kennen hebben gegeven een functiewijziging te wensen (doel = ...%, zal niet mogelijk zijn om voor iedereen die dit wenst een andere functie te voorzien)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minstens 1x per jaar wordt tijd gemaakt voor een formeel moment met de leidinggevende of met HR? waarin gepeild zal worden naar de tevredenheid binnen de functie en de nood aan wijziging in de huidige functie/wijziging van functie naar de toekomst (timing – afgerond 2023)</li> <li>• Vacatures worden intern gelanceerd. Pas na 14 dagen, wordt de vacature ook extern gepubliceerd. (timing?2024)</li> </ul> |

**We werken een mentorshipprogramma uit en implementeren dit indien de testresultaten positief zijn (2024)**

| KPI  | ACTIES |
|--|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure mentorship vanaf onboarding in werking JA/NEE</li> <li>• % van nieuwe starters dat mentor toegewezen krijgt</li> <li>• Zesmaandelijke bevraging tevredenheid bij starters met mentor (doel = meer dan 8 op 10)</li> </ul> |        |

**We ondersteunen leidinggevenden bij de evaluatie en aansturing van medewerkers. (2024)?**

| KPI  | ACTIES   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentage van leidinggevenden dat een opleiding heeft gevolgd rond evaluatie van medewerkers</li> <li>• Percentage van leidinggevenden dat een opleiding heeft gevolgd rond aspecten van leiding geven</li> <li>• Percentage van leidinggevenden dat een beroep doet op andere ondersteuningsvormen rond leiding geven (tools, documenten, ...)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseren opleiding voor leidinggevenden rond evalueren (2024)</li> <li>• Aanreiken opleidingen aangepast aan de noden die blijken uit de bevraging van de leidinggevenden</li> <li>• Organisatie van teambuildingactiviteiten (timing?)</li> <li>• Uitwerken tools voor de leidinggevenden die ze kunnen gebruiken bij het aansturen van medewerkers en team (documenten, formulieren ter ondersteuning, filmpjes, coaching, ...) (timing?)</li> </ul> |

### 3.3. Diversiteit

SPOC - ELINE

We streven ernaar om de juiste persoon op de juiste plaats te hebben en werken alle mogelijke barrières weg. (2024)

| KPI  | ACTIES  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Percentage van op diversiteit gescreende en aangepaste functieomschrijvingen (doel = 100%)</li><li>• Percentage van hr-processen dat op diversiteit werd gescreend en desgevallend aangepast (doel = 100%)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Competentiegericht denken: voor elke functie de vaardigheden en competenties die relevant zijn voor de functie vastleggen en hierop selecteren en evalueren i.p.v. de nadruk te leggen op traditionele kwalificaties (2023)</li><li>• Transparantie in wervingsproces: duidelijke communicatie over de jobvereisten, verwachtingen en doorgroeimogelijkheden binnen Afix (2023)</li><li>• Opnemen van een anti-discriminatieclausule in het arbeidsreglement (2024)</li><li>• In de interne communicatiekanalen aandacht besteden aan diversiteit</li><li>• Nagaan voor welke specifieke functies kan worden samengewerkt met organisaties die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden (2025)</li></ul> |

We zorgen dat onze jobadvertenties iedereen aanspreken. (2024)

| KPI   | ACTIES  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Percentage van sollicitanten dat zich herkent in de advertenties (te bevragen b.v. bij indienen van sollicitatieformulier via b.v. geautomatiseerde mail)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Zorgen voor een duidelijke, beknopte en begrijpelijke vacaturetekst die interesse opwekt</li><li>• Gebruik van inclusieve taal zodat geen enkele groep uitgesloten wordt (geslacht, leeftijd, etniciteit, seksuele geaardheid ed.)</li><li>• Gebruik van inclusieve afbeeldingen</li><li>• Nadruk leggen in de advertenties op de competenties die nodig zijn voor de job</li></ul> |

### 3.3. Waarden en cultuur

SPOC - STEPHAN

We werken aan één globale bedrijfscultuur gebaseerd op dezelfde waarden. (2025)

| KPI  | ACTIES   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Verloopercentage binnen de organisatie en binnen de verschillende vestigingen/afdelingen (doel =</li><li>• Gemiddelde anciënniteit</li><li>• Mediaan anciënniteit</li><li>• Vertrekintentie</li><li>• Aantal activiteiten per jaar georganiseerd om de samenwerking tussen de verschillende landenorganisaties te bevorderen (doel = ...)</li><li>• Maakt deel uit van de jaarlijkse prestatie-evaluatie</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Stimuleren van de samenwerking tussen de verschillende landenorganisaties in de groep. (2025)</li><li>• Organiseren van sessies rond de vertaling van onze bedrijfswaarden naar de dagelijkse professionele context. (2024)</li><li>• Vermelden van de organisatiewaarden in de interne communicatie (timing)</li><li>• Opmaak van templates waarin de waarden standaard worden opgenomen (presentatie, mailhandtekening, ...) (timing 2024)</li><li>• Opnemen van organisatiecultuur in de personeelstevredenheids-bevraging van de medewerkers (timing; jaarlijks)</li></ul> |

## 4. MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

### 4.1. Corporate governance

SPOC - STEPHAN

We werken met de Raad van Bestuur adequate procedures rond risicomanagement uit in lijn met de vereisten van de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). (2025)

| KPI  | ACTIES  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Inzicht in te rapporteren ESRS</li> <li>Datavergaringsstrategie operationeel</li> <li>Rapportering in 2026</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>We organiseren een workshop om ons business model in kaart te brengen in lijn met de methodologie van CSRD en linken sectorspecifieke ESG-risico's aan elke fase/ elk bouwblokje. (2024)</li> <li>We werken de risicodefinities uit en zetten een scoringsmethodiek op volgens CSRD. (2024)</li> <li>We integreren bedrijfsrisico's (cfr de business excellence scan) in deze oefening om deze nog efficiënter te maken. (2024)</li> <li>We bespreken de methode met de bedrijfsrevisor. (2024)</li> <li>We scoren de risico's op dubbele materialiteit en linken deze aan ESRS-standaarden. (2024)</li> <li>We werken een beleid uit rond de verplichte data- en inhoudelijke rapportering. (2024)</li> <li>We monitoren de datapunten (vanaf 2025)</li> <li>We rapporteren ons ESG-beleid en de datapunten aan Europa. (2026)</li> </ul> |

We beschikken over uitgewerkte policies en richtlijnen rond corruptie, mensenrechten, antitrust, business ethics, leveranciersrelaties, klokkenluider en andere governance-aspecten. (2023)

| KPI   | ACTIES   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijks overzicht inbreuken</li> <li>Aantal leveranciers (%) en grote klanten (%) dat deze policies waaraan de policies gecommuniceerd werden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>We organiseren jaarlijks trainingen rond onze policies en zorgen dat iedereen binnen het bedrijf goed weet wat van hem wordt verwacht. (2024)</li> <li>We werken een klokkenluidersprocedure uit. (2025)</li> </ul> |

#### 4.1. Filantropie

SPOC - STEPHAN

##### We ondersteunen sociale doelen voor onze werknemers in Turkije. (2024)

| KPI   | ACTIES  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Aantal initiatieven;</li><li>Aantal bereikte werknemers en gezinsleden</li><li>% van EBIDTA dat besteed wordt</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>We analyseren hoe we werknemers het meest effectief kunnen ondersteunen en zorgen dat hulp komt waar deze het meest nodig is.</li><li>We stellen een verantwoordelijke aan om acties uit te werken.</li><li>We evalueren de impact jaarlijks en sturen bij.</li></ul> |

##### We ondersteunen sociale doelen voor onze werknemers in Turkije. (2024)

| KPI   | ACTIES  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Aantal initiatieven;</li><li>Aantal bereikte werknemers en gezinsleden</li><li>% van EBIDTA dat besteed wordt</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>We analyseren hoe we werknemers het meest effectief kunnen ondersteunen en zorgen dat hulp komt waar deze het meest nodig is.</li><li>We stellen een verantwoordelijke aan om acties uit te werken.</li><li>We evalueren de impact jaarlijks en sturen bij.</li></ul> |



EXPERT IN SMART SCAFFOLDING SOLUTIONS



AFIXGROUP NV  
Durmelaan 20, 9880 Aalter – Belgium

+32 9 381 61 01  
info@afixgroup.com

**AFIX**<sup>®</sup>  
GROUP.COM