



*Verandering is slechts waardevol als ze duurzaam
is en duurzaamheid is slechts waardevol als ze
echte verandering met zich brengt.*

Duurzaamheidsverslag

2022

OVER DIT VERSLAG

Dit duurzaamheidsverslag betreft de groep Iris, waarvan het hoofdkantoor aan de Bazellaan 5 te 1140 Evere is gevestigd. Van dit verslag wordt een jaarlijkse update gepubliceerd. Voorgaande edities zijn beschikbaar op www.iris.be/nl/mvo/mvo-betterness. Deze editie betreft gegevens over het jaar 2022.

Bij het opstellen van dit duurzaamheidsverslag hanteren we sinds 2020 de standaarden van het **Global Reporting Initiative (GRI)**. Naast het internationale referentiekader van het GRI voor duurzaamheidsverslagen evalueren we ook hoe we kunnen bijdragen aan de **duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties (SDG)**.

Voortbouwend op deze expertise en ondersteund door onze consultant slidingdoors, werd dit duurzaamheidsverslag 2022 tevens geïnspireerd op het ontwerp van de **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** voor **Europa's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, die vanaf 1 januari 2025 voor de groep Iris van toepassing is. Wij zien dit als het begin van een gezamenlijke reis naar uitgebreidere en strengere rapportering in de komende jaren, als onderdeel van ons streven naar transparantie en waardecreatie voor al onze belanghebbenden.

Dit verslag werd opgesteld met de bedoeling om onze partners op de hoogte te brengen van de prestaties van de groep Iris en haar engagement op het vlak van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Geen enkele vermelding in dit verslag heeft tot doel om de huidige verplichtingen van de groep Iris ten opzichte van haar klanten, medewerkers, leveranciers, aandeelhouders of andere betrokken partijen te wijzigen.



Voor meer informatie over onze uitdagingen of feedback over onze prestaties kunt u per e-mail met ons contact opnemen op annualreport@iris.be

INHOUDSTAFEL

OVER DIT VERSLAG	2
INHOUDSTAFEL	3
BERICHT VAN DE CEO	5
INLEIDING	6
1. OVER IRIS	7
2. MVO EN BETTERNESS	15
3. BELEIDSVERKLARING	16
4. HISTORIEK VAN ONZE DUURZAAMHEIDSINSPANNINGEN	17

BETTER PEOPLE	22
1. COLLECTIEVE DOELSTELLING VAN DE GROEP 2022	23
2. BIJ IRIS STAAT DE MEDEWERKER CENTRAAL	24
3. EEN INSPIRERENDE EN VERRIJKENDE WERKPLEK	25
4. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN SOCIALE DIALOOG	29
5. DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKE KANSEN	32
6. TRAINING EN OPLEIDING	34
7. GEZONDHEID EN VEILIGHEID	37
7.1. Arbeidsongevallen	
7.2. Frequentiegraad en ernstgraad	
7.3. Together4Safety	
7.4. Projecten Health & Safety 2023	

BETTER CUSTOMER	43
1. KERNCIJFERS	44
2. BETTERNESS: DE BESTE KLANTENERVARING BIJEDEN	45
3. EEN TOTAALAANBOD AAN FACILITAIRE DIENSTEN	46
4. EEN STRATEGIE OP MENSENMAAT VOOR IRIS INDUSTRY SOLUTIONS	47
5. INNOVATIE, EEN STERKE WAARDE IN ONZE BEDRIJFSCULTUUR	48

BETTER SOCIETY 57

- 1. REDUCTIE ENERGIE- EN KLIMAATIMPACT 58**
 - 1.1. Onze CO2-emissies
 - 1.2. Onze klimaatdoelstellingen
 - 1.3. Compensatie van onze uitstoot
 - 1.4. Ons wagenpark
 - 1.5. Ons energie-en waterverbruik
- 2. VERANTWOORD AFVALBEHEER 69**
- 3. SOLIDARITEIT @ IRIS 70**

BETTER ORGANIZATION 71

- 1. DE GROEP IRIS IN EEN OOGOPSLAG 72**
 - 1.1. De organen van de groep Iris
 - 1.2. De Businesses
 - 1.3. De Shared Services
- 2. GOED BESTUUR 75**
 - 2.1. Raad van Bestuur
 - 2.2. Executive Committee
- 3. ONZE GOVERNANCE INZAKE DUURZAAMHEID 79**
- 4. RISICOMANAGEMENT 80**
 - 4.1. Risicomatrix
 - 4.2. Bedrijfscontinuïteitsplan
 - 4.3. Interne controle
 - 4.4. Opvolging
- 5. ONZE GEDRAGSCODE 83**
 - 5.1. Antifraudebeleid
 - 5.2. Melding van onregelmatigheden
- 6. CERTIFICATEN 86**
- 7. VERANTWOORD AANKOOPBELEID 87**
 - 7.1. Permanente monitoring bij onze onderaannemers
 - 7.2. Partnerships met onze strategische leveranciers

VERKLARINGEN 90

- 1. ALGEMENE DISCLOSURES 91**
- 2. ENVIRONMENT 95**
- 3. SOCIAL 97**
- 4. GOVERNANCE 99**
- 5. PARTNERSHIPS 100**
 - 5.1. Industriële verenigingen
 - 5.2. Sociale partners

BERICHT VAN DE CEO



In 1980 zat ik op school en onze aardrijkskundelerares, een jonge vrouw van in de dertig, gaf een lezing over het verschijnsel van de broeikasgassen. De les was buitengewoon duidelijk en ik herinner het me alsof het gisteren was. Voor veel leerlingen kon de uitleg van het scenario van de opwarming van de aarde toen worden opgevat als een "wetenschappelijke theorie", die niet altijd serieus werd genomen, maar niet voor onze lerares.

43 jaar later resonanceert haar boodschap, die ze met kracht en overtuiging uitte, nog steeds in mijn hoofd. Ze had het vooruitzicht van een echt klimaatprobleem voor de mensheid aan de orde gesteld voor een klas jonge leerlingen. Onze lerares had haar werk gedaan, de noodklok was geluid.

Heb ik mijn steentje bijgedragen? Neen, of in ieder geval niet genoeg.

Het is waar dat Iris niet stil heeft gezeten als het gaat om duurzame ontwikkeling en we hebben al sinds 2006 verschillende initiatieven gelanceerd. Onze Betterness-strategie omvat een groot aantal actieplannen in de 4 pijlers (Better People, Better Customer, Better Organisation, Better Society) die in dit duurzaamheidsverslag 2022 worden beschreven.

Wij hebben sinds 2022 het label "CO2 Neutral Company" behaald en we hebben onszelf tot doel gesteld om onze uitstoot tegen 2030 met 46% te verminderen om te beginnen met het elektrificeren van ons wagenpark, ...

Maar dat is niet genoeg.

Iris moet B-CORP gecertificeerd zijn tegen 2025 en we moeten onze initiatieven op het vlak van sociale inclusie opdrijven om de referentie te worden voor Belgische Corporate Citizen. Laten we niet vergeten dat mensen een van de pijlers zijn van duurzame ontwikkeling.

CEO

Patrick Janssens van der Maelen



INLEIDING



1. OVER IRIS

Iris is een familiebedrijf dat in 1946 werd opgericht en aanvankelijk actief was in de sector van industriële schilderwerken. Later groeide Iris uit tot één van de belangrijkste Belgische ondernemingen in facilitaire diensten en tot de marktleider in industriële schilderwerken.

Het is onze ambitie om onze klanten in staat te stellen om zich in alle rust op hun hoofdactiviteiten te concentreren. Dat is onze definitie van BETTERNESS.

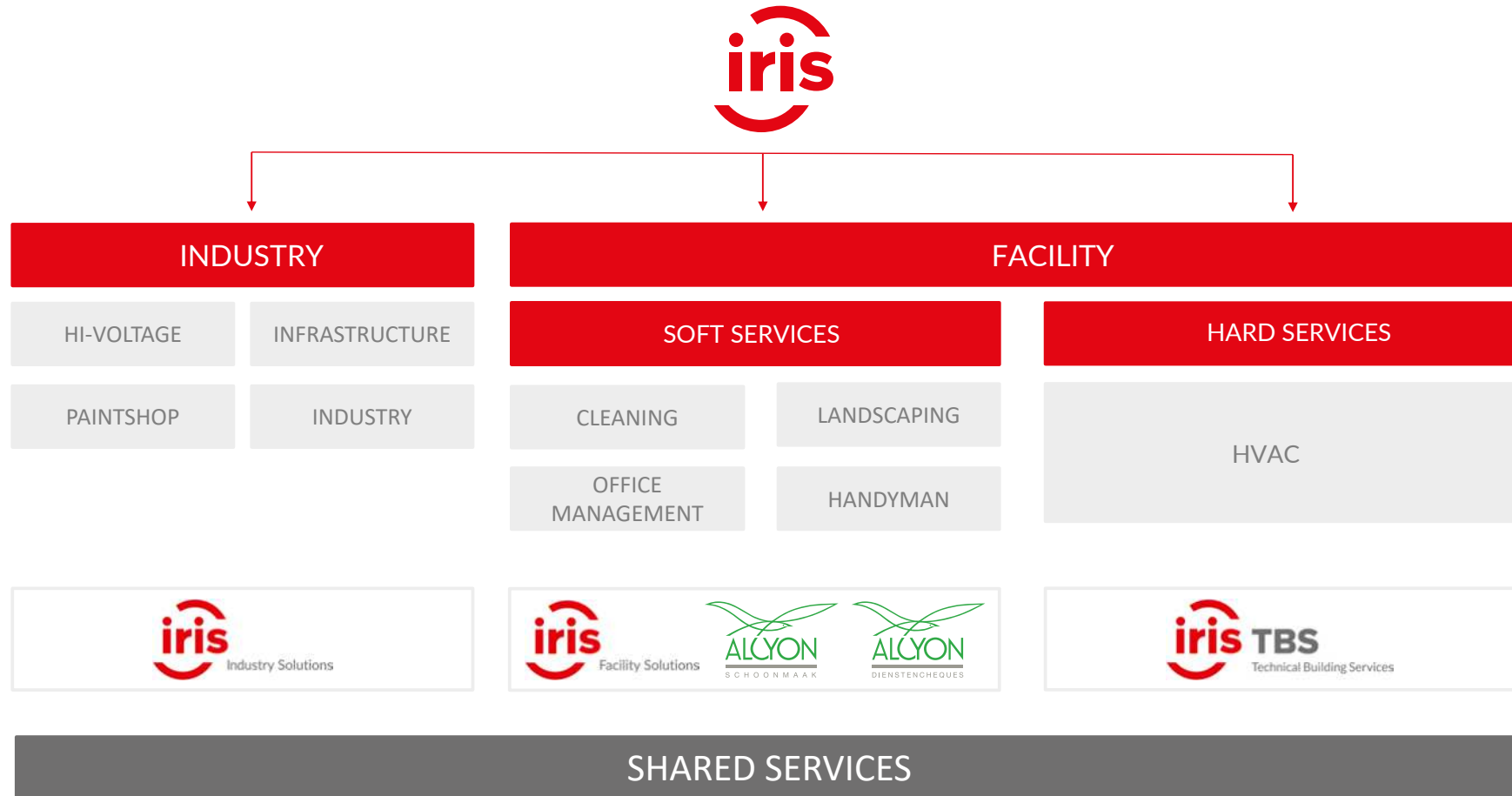


Voor de **Industry**-business biedt Iris innoverende en ecologische oplossingen aan voor de behandeling en de coating van oppervlakken: anticorrosie- en brandwerende verf, coatings en linings, industriële verven.



Voor de **Facility**-business biedt Iris een ruim aanbod van facilitaire diensten aan ondernemingen: schoonmaak, officemanagement, handyman-diensten, inrichting en onderhoud van groene ruimten en technisch beheer van gebouwen (HVAC).

Iris benadert die drie Businesses via vier Business Lines.



Onze Business Lines worden uitgerold vanuit regionale kantoren in de buurt van de Belgische economische centra, waardoor we onze expertise met een maximale flexibiliteit kunnen aanbieden. Iris Industry Solutions is ook actief in Nederland, Frankrijk en Luxemburg.



Iris Industry Solutions (IND) beschikt over de nodige technische competenties om de technische installaties van haar klanten te onderhouden en tegen corrosie te beschermen, zodat ze beter bestand zijn tegen de tand des tijds. De strikte planning van de werken en onze kwalitatieve benadering zorgen ervoor dat de stilstandtijden van de productielijnen tot een minimum beperkt blijven. De infrastructuren van onze klanten worden tegen mechanische, chemische en natuurlijke aantasting beschermd. Die werken worden uitgevoerd in strikte naleving van de regels op het vlak van de veiligheid en de bescherming van het milieu. Dat is onze Betterness-aanpak, zoals die op de industriële markt wordt toegepast. Het gespecialiseerde team van Iris Industry Solutions is een betrouwbare partner voor klanten die op zoek zijn naar technische oplossingen op het vlak van industriële coatings.

Iris Facility Solutions (IFS) biedt facilitaire diensten aan ondernemingen en past daarbij een custom-made benadering toe: schoonmaak, officemanagement, handyman-diensten en aanleg en onderhoud van groene ruimten. Onze rol bestaat erin om voor gemoedsrust (worry less) en welzijn (wellbeing) te zorgen zodat de productiviteit van de klanten op een optimaal niveau blijft en zij zich volop op hun kernactiviteiten kunnen richten. IFS wil daarbij een betrouwbare partner zijn, die doelgerichte oplossingen voorstelt die op de behoeften van onze klanten inspelen. Het segment van de "extra small" klanten en dienstencheques zijn diensten via onze Alcyon-entiteiten.

Iris Technical Building Services (TBS) levert globale oplossingen voor het beheer van technische infrastructuur: technische onderhoudsdiensten en onderhoudsdiensten van installaties (verwarming, ventilatie, airconditioning en loodgieterij). Een correcte installatie en een preventief onderhoud van een HVAC-systeem spelen een belangrijke rol voor het welzijn op de werkplek en helpen de exploitatiekosten te drukken.



Fusie juridische entiteiten - IRIS GREENCARE BV naar IRIS FACILITY SOLUTIONS NV

Om de klanten van Iris Facility Solutions één aanspreekpunt te bieden voor meerdere services en om operationele en commerciële redenen, wordt per 1 januari 2023 de activiteit van Iris Greencare BV samengevoegd met de facilitaire activiteiten van Iris Facility Solutions NV.



ONZE CORPORATE **VISIE**

Onze visie weerspiegelt onze toekomstdroom en de manier waarop we aan de samenleving willen bijdragen.

**Your trusted partner in bringing betterness
to people's premises**

Iris wil uitgroeien tot DE referentie en DE betrouwbare partner op het vlak van **BETTERNESS**.



TRUSTED PARTNER

Dit betekent dat we de bevoorrechte en de vertrouwenspartner van al onze betrokkenen willen zijn - niet alleen onze klanten, maar ook onze leveranciers en zelfs ons personeel.



BETTERNESS

Door bij te dragen aan de gemoedsrust (worry less) en het welzijn (wellbeing) van onze klanten en onze eigen medewerkers stellen we hen in staat om hun productiviteit te verbeteren. Dat is onze definitie van uitmuntendheid.



PEOPLE

Bij Iris staat de mens centraal in de activiteiten en de strategie. Door sterke banden te smeden tussen de medewerkers en de klanten en door de tevredenheid op het werk en de veiligheid van de medewerkers te verbeteren, dragen we bij aan de Betterness.



PEOPLE'S PREMISES

Dit vindt zijn oorsprong in wie we zijn als onderneming: niet alleen onze bedrijfscultuur, maar ook onze opdracht en onze specialiteiten. In onze specialiteiten werken we in/op installaties/infrastructuren en aangezien onze bedrijfscultuur rond de mens draait, hebben we dit willen vertalen door de aandacht te vestigen op het feit dat die infrastructuren met mensen zijn verbonden.



ONZE CORPORATE **MISSIE**

Onze opdracht weerspiegelt onze bestaansreden. Wij zijn verantwoordelijk voor de inrichting en het onderhoud van het vastgoed- en industriële erfgoed van onze klanten.

Developing & maintaining impeccable premises

We zien erop toe dat de werkplekken van onze klanten zich in een onberispelijke staat bevinden, ongeacht hun omgeving. Of het nu gaat om gebouwen, groene ruimten, infrastructures of productievestigingen ... we zorgen ervoor dat de installaties van onze klanten zich in een perfecte staat bevinden. De vastgoed- of de industriële activa, die het erfgoed van onze klanten vormen, moeten onberispelijk, onderhouden en performant zijn.



ONZE CORPORATE **WAARDEN**



OWNERSHIP

Een stevig engagement en verantwoordelijkheidszin

We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen (bij onze interne en externe partners). We nemen onze verantwoordelijkheid en ons engagement is stevig en duurzaam. Een voorbeeldrol spelen en het beste van zichzelf geven zonder daarbij het gewenste resultaat uit het oog te verliezen, zijn van essentieel belang voor Iris.



INNOVATIE

Continu verbeteren en innoveren

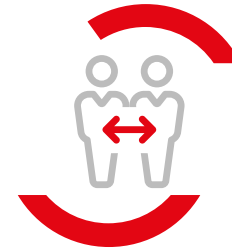
We stellen creativiteit, een open geest voor veranderingen en het aanbrenge van nieuwe ideeën op prijs. Continue verbetering, rekening houden met nieuwe technologieën en de zin om vooruitgang te boeken zullen een meerwaarde bieden voor onze klanten en voor Iris.



ENTREPRENEURSHIP

Ondernemen en zichzelf overtreffen

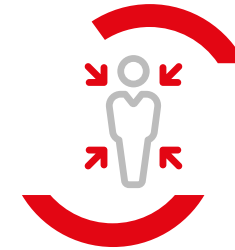
De 'can do'-mentaliteit is in ons DNA verankerd. Wij zien opportuniteiten waar anderen problemen zien. We durven initiatieven nemen en blijven pragmatisch in onze aanpak - niet alleen intern, maar ook ten opzichte van onze klanten.



PARTNERSHIP

Een echte partner zijn en samenwerken

We geloven dat samenwerking en onderlinge hulp, zowel intern als met onze externe partners, de basis vormen van een onderneming. Respectvolle, stevige, trouwe en constructieve relaties, delen van kennis, transparante communicatie en een feedbackcultuur zijn van essentieel belang bij Iris.



CUSTOMER CENTRICITY

Oplossingen en tevredenheid bieden

De klant staat centraal in wat we doen. Door actief te luisteren en rekening te houden met de behoeften en de zorgen van onze interne en externe klanten, kunnen we oplossingen met een meerwaarde aandragen en hun tevredenheid nog verbeteren.

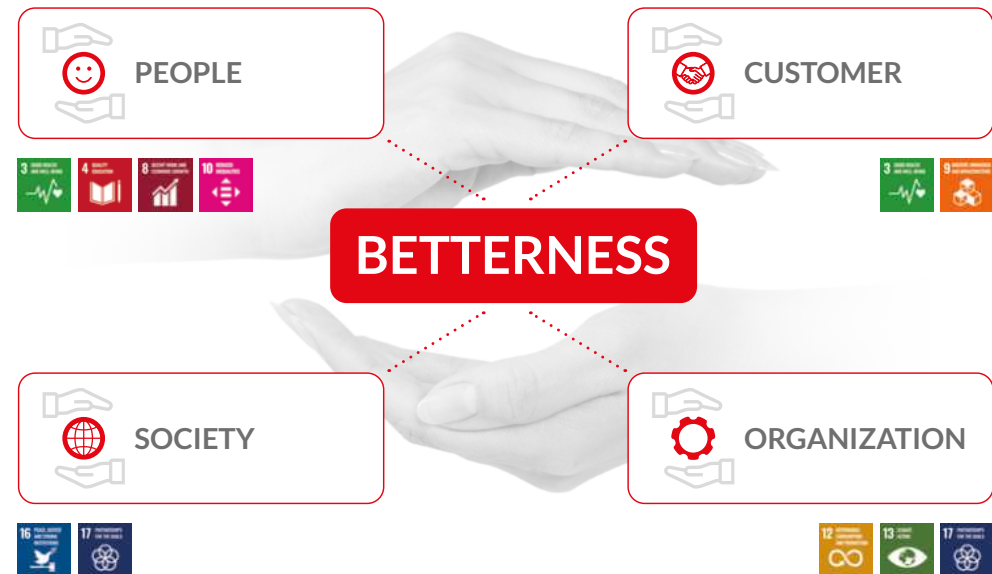
2. MVO & BETTERNESS

Als onderneming wordt Iris voortdurend geconfronteerd met nieuwe uitdagingen die zowel ecologisch (ecologisch dienstenaanbod, energiebesparing, afvalbeheer, transportkeuze) als maatschappelijk van aard zijn (welzijn van onze klanten en medewerkers, competentieontwikkeling, retentie, inclusie). Bij Iris pakken we die maatschappelijke en ecologische dilemma's bewust op. We bieden oplossingen en diensten aan onze klanten met het oog op hun gemoedsrust en welzijn, zodat hun productiviteit optimaal blijft.

Bringing Betterness to people's premises

Om een duurzame toekomst op te bouwen, moeten we verder gaan dan louter onze eigen impact te verminderen. Daarom brengen we wijzigingen aan in elke fase van onze waardeketen. Duurzame ontwikkeling verloopt via de vier assen van Betterness.

Create different types of **positive experiences**



Het Betternessconcept is veel meer dan een slogan bij Iris. Als actieve aanbieder van facilitaire en industriële diensten wil Iris op een doeltreffende manier bijdragen aan de creatie van een duurzame omgeving voor iedereen - niet alleen door een aangename fysieke werkomgeving te creëren, maar ook door goede professionele verhoudingen in een serene context mogelijk te maken.

3. BELEIDS- VERKLARING



ENGAGEMENT VOOR DUURZAAMHEID

Een duurzame ontwikkeling kenmerkt zich aan de hand van de 4 assen van Betterness (People, Customer, Organization en Society), in combinatie met ons engagement om actief bij te dragen aan de Doelstellingen voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties (SDG - Sustainable Development Goals).



Het Executive Committee verbindt zich ertoe om:



PEOPLE - WELZIJN

- een respectvolle omgeving te garanderen zonder discriminatie op basis van leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit of elk ander onderscheid, en diversiteit te promoten als een bron van wederzijdse verrijking
- de ontwikkeling en de betrokkenheid van elke werknemer te stimuleren door permanente opleiding
- de mensenrechten na te leven
- een veiligheidscultuur te creëren en te onderhouden, met een actieve beheersing van de risico's, zodat iedereen kan werken in optimale arbeidsomstandigheden en na elke werkdag veilig en gezond thuis kan komen



CUSTOMER - KWALITEIT

- alles in het werk te stellen om onze klanten te ontzorgen en tegemoet te komen aan hun expliciete en impliciete verwachtingen
- bij te dragen aan het welzijn en de tevredenheid van de medewerkers en bezoekers van onze klanten
- te streven naar operationele uitmuntendheid



SOCIETY - MILIEU

- ons aanbod milieuvriendelijke en duurzame diensten te ontwikkelen en te promoten
- het milieu te beschermen, en de ecologische voetafdruk te verkleinen door onder meer:
 - de aankoop van groene stroom en de productie van hernieuwbare energie
 - de verlaging van de CO₂-uitstoot via de elektrificatie van het wagenpark
 - het gebruik en promotie van biologisch afbreekbare schoonmaakproducten en van water gedragen verven
 - het bijdragen aan een circulaire economie (bv. afval voorkomen aan de bron, een verregaande afvalstoffenscheiding)
 - het gebruik van ecologische onkruidbestrijdingstechnieken voor de Landscaping activiteiten



ORGANIZATION

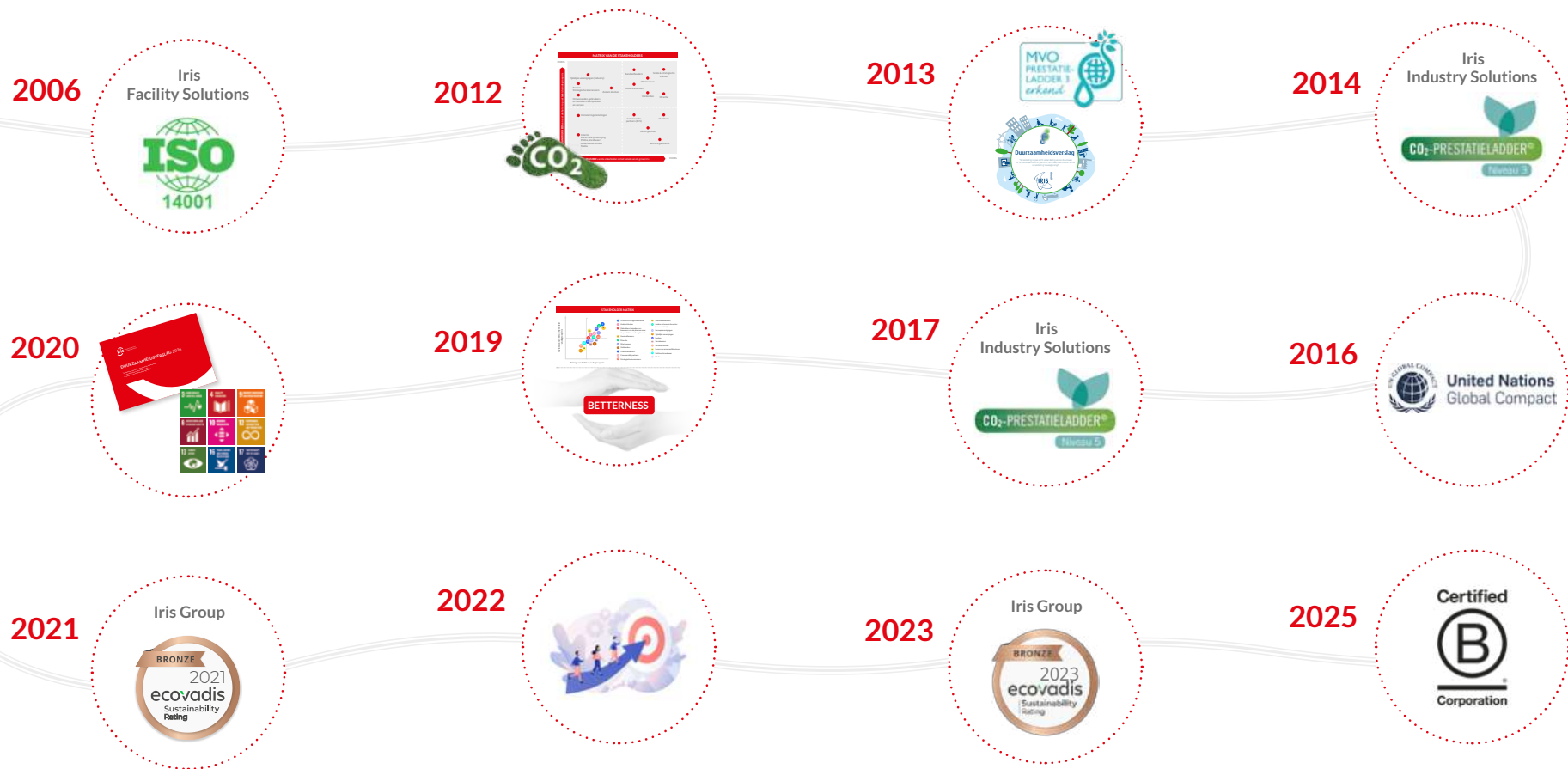
- het goede voorbeeld te geven volgens de gedragscode
- het voortdurend verbeteren van de interne werking via interne en externe audits
- te voldoen aan alle compliance verplichtingen (waaronder wet- en regelgeving, kwaliteitsnormen)
- een goede bedrijfsvoering te garanderen volgens een actief risicomangement
- jaarlijkse doelstellingen te formuleren en de prestaties continu te meten en te evalueren (cf. duurzaamheidsverslag)
- een permanente dialoog te onderhouden met de interne en externe stakeholders
- eerlijke, ethische en duurzame relaties te onderhouden met alle partners (incl. leveranciers en onderaannemers)
- de nodige middelen ter beschikking te stellen om dit engagement te realiseren

Het imago van Iris en haar kwalitatieve dienstverlening zijn het resultaat van de dagelijkse inspanningen van iedereen. Wij verwachten dat elke medewerker dit engagement naleeft en actief ondersteunt.

Patrick JANSSENS van der MAELEN, CEO en het Executive Committee

GRP-CSR-01A - 17/06/2022

4. HISTORIEK VAN ONZE DUURZAAMHEIDSINSPANNINGEN



2006



Iris Facility Solutions behaalt - als eerste cleaning/facility bedrijf in België - het milieucertificaat **ISO 14001**, als erkenning voor onze milieu-inspanningen.

2012-2013

De **MVO Prestatieladder** is een certificatiennorm, gebaseerd op de internationale richtlijnen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (ISO 26000), stakeholdermanagement (AA1000) en indicatoren en rapportering (GRI). Sinds 2012 vormt deze norm de basis van ons MVO-managementsysteem, het meten en verbeteren van onze prestaties op 31 thema's en stakeholderbetrokkenheid. In 2019 behaalden we voor het laatst de MVO-prestatieladder Niveau 3. We evalueren onze MVO-strategie nu aan de hand van **Ecovadis**.

Als blijk van haar engagement tot continue verbetering en eerlijke en transparante communicatie, publiceert Iris haar **eerste duurzaamheidsverslag**. Recente edities zijn downloadbaar via www.iris.be/nl/mvo/mvo-betterness



2014-2017



In 2014 behaalde Iris Industry Solutions voor het eerst de **CO2-prestatieladder**, Niveau 3. Sinds 2017 halen we het hoogste certificatie-niveau, Niveau 5. Dit garandeert dat we niet alleen de CO2-uitstoot van de eigen organisatie (en alle projecten) aanpakken, maar ook deelnemen aan initiatieven om de CO2-uitstoot in de keten en sector te reduceren.

2016



Iris ondertekende de **UN Global Compact**, een internationaal initiatief dat bijna 13.000 ondernemingen, organisaties, agentschappen van de Verenigde Naties, actoren uit de arbeidswereld en de burgermaatschappij verenigt rond tien universeel erkende principes. Die principes hebben betrekking op mensenrechten, het milieu, internationale arbeidsnormen en de strijd tegen corruptie. Met het oog op het voortdurend verbeteren van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid, heeft Iris Group zich ertoe verbonden de tien principes te integreren in haar strategie, organisatiecultuur en werking.



Om meer inzicht te krijgen in de sterke punten en mogelijke opportuniteiten voor verbetering, alsook te benchmarken met sectorgenoten, evalueren we onze MVO-strategie sinds 2021 ook volgens **Ecovadis**.

2019



Iris lanceert de **Betterness**-strategie. Betterness betekent het creëren van positieve werkervaringen en het opbouwen van sterke relaties tussen de werknemers en de onderneming, maar ook het verbeteren van het werkgeluk en het algemeen welzijn, en daarnaast inzetten op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

2020



Iris ondersteunt de duurzame **ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)** die door de VN werden vastgelegd. Deze hebben als doel de armoede in al haar vormen en in alle landen uit te roeien, de planeet te beschermen en voorspoed voor iedereen te waarborgen. We richten ons daarbij op meerdere doelstellingen in het bijzonder: gezondheid en welzijn (SDG3), kwaliteitsonderwijs (SDG4), waardig werk en economische groei (SDG8), industrie, innovatie en infrastructuur (SDG9), ongelijkheid verminderen (SDG10), verantwoorde consumptie en productie (SDG12), klimaatactie (SDG13), vrede, veiligheid en sterke publieke diensten (SDG16) en partnerschap om de doelstellingen te bereiken (SDG17).

2021

In het kader van de herziening van de MVO-strategie en actualisatie van de **MVO-prioriteiten**, werd in augustus 2021 een interne brainstorm georganiseerd met het Executive Committee rond de kernvragen:

- Wat is de meerwaarde van Iris? Waar maakt Iris het verschil voor de eigen business, de medewerkers, de maatschappij, het milieu en de klant?
- Voor welke (maatschappelijke) trends/uitdagingen wil Iris een oplossing bieden?

Deze brainstorm leverde ons een longlist aan relevante topics op, die werd afgetoetst aan de MVO-materialiteitsmatrix van de indicatoren, zoals opgemaakt voor de MVO Prestatieladder, recente trends in MVO en de engagementen van concullega's.



2021-2023

In 2021 werd besloten de MVO-prestatieladder als certificaat te vervangen door **Ecovadis**, in lijn met toenemende vragen van klanten. Eind 2022 behaalden we een score van 56 op 100. Dat is niet alleen een verbetering ten opzichte van onze vorige totaalscore (52 op 100), het leverde ons ook een **bronzen medaille** op!

2022

Iris wordt als bedrijf voortdurend geconfronteerd met nieuwe uitdagingen, zowel op milieugebied als op maatschappelijk gebied. Daarom challengen we onze duurzaamheidsstrategie via, onder meer:

- Stakeholderdialog en kennisdeling met leveranciers, klanten en andere samenwerkingspartners
- Partnerships ([zie partnerships](#))
- Certificatie en streven naar continue verbetering ([zie certificaten](#))
- Dialoog met de next generation, via kritische evaluaties van studenten milieu- en preventie-management en Master of Science internationale bedrijfseconomie en het bedrijfsbeleid.





IRIS EN DE CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE (CSRD)

Iris omarmt een uitgebreide rapportering om belanghebbenden in staat te stellen inzicht te krijgen in de belangrijkste economische, ecologische en sociale effecten van het bedrijf en haar bijdragen aan duurzame ontwikkeling. Sinds 2020 wordt de praktijk van duurzaamheidsrapportering bij Iris geleid door GRI (het Global Reporting Initiative).

Op 21 april 2021 heeft de Europese Commissie een voorstel aangenomen voor een Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze nieuwe verordening, die vanaf 2024 gefaseerd zal worden ingevoerd, breidt de verplichting tot duurzaamheidsrapportering radicaal uit om de transparantie van de vorderingen van bedrijven op het gebied van duurzaamheid te vergroten. Het algemene doel is het potentieel te benutten en Europa te positioneren als voorloper in de overgang naar een volledig duurzaam en inclusief economisch en financieel systeem, in overeenstemming met de Europese Green Deal en de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. Iris heeft ervoor gekozen om nu met de overgang te beginnen als onderdeel van ons fundamentele engagement voor transparantie en duurzaamheid. Volledige openheid en duidelijkheid in 2026, samen met de verplichte controle van de gerapporteerde duurzaamheidsinformatie, zal de betrouwbaarheid van de gegevens verbeteren. Het zal onze duurzaamheidsinitiatieven kracht bijzetten door tastbare actie te eisen.

BEST YOUNG FINANCE TEAM VOOR DE CFO VAN MORGEN

Het Best Young Finance Team brengt jonge, ambitieuze finance professionals samen en dompelt hen onder in de wereld van de CFO. De deelnemers maken diepgaand kennis met de uitdagingen en verantwoordelijkheden van de financiële functie via 'real-case' bedrijven. Ook Iris werk hier actief aan mee.

Onze CFO, Sandra de Kerckhove, daagt de deelnemers uit door hen een oplossing te laten uitwerken voor een actuele uitdaging waarmee CFO's worden geconfronteerd.



Stilaan evolueren we onder invloed van de CSRD naar een duurzaamheidsrapportering met een reeks verplichte en gestructureerde informatie. Wat zijn de uitdagingen voor Finance leaders en hun teams om aan de verwachtingen van deze evolutie en nieuwe richtlijn te voldoen? Welke impact zal dit hebben op de processen, rapportering, competenties, profielen en bedrijfsstrategie?



Sandra de Kerckhove
CFO Iris Group



BETTER PEOPLE



1. COLLECTIEVE DOELSTELLING VAN DE GROEP 2022

Het behouden en aantrekken van talent is verbonden met het succes van Iris als organisatie. Daarbij is het van cruciaal belang om bewust in te zetten op PEOPLE in de strategische doelstellingen van 2022-2025.

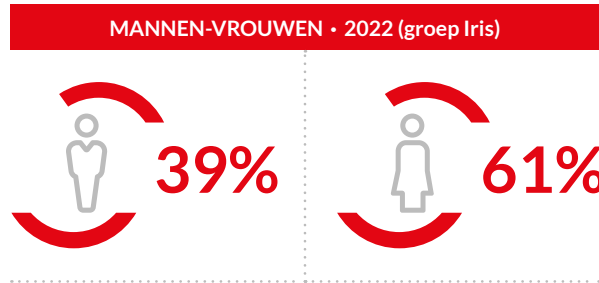
Om bij Iris talent aan te trekken en te behouden, moet de medewerkerservaring onderscheidend zijn. Welke feedback geven wij aan onze teams? Hoeveel aandacht besteden wij aan de ontwikkeling van onze medewerkers?

Om in te spelen op deze vragen, werd er sinds april 2020 een nieuwe tool opgestart voor het opvolgen van onze medewerkers, MyFollowUp, ondersteund door MyTalent. Deze nieuwe tool is van cruciaal belang om onze feedbackcultuur te verbeteren, bij te dragen tot onze individuele ontwikkeling en ten slotte de betrokkenheid (ownership) van onze eigen individuele doelstellingen te vergroten. Zonder “MyCheck-In” en “MyDevelopment Check-in” interviews te vergeten, die ons inzicht geven in de opleidingsbehoeften en ons helpen te anticiperen op mogelijke interne overplaatsingen.

Daarom heeft Iris besloten om het uitrollen en gebruiken van MyTalent als collectief doel te stellen voor 2022.

Resultaat 100% behaald!

2. BIJ IRIS STAAT DE MEDEWERKER CENTRAAL



MANNEN-VROUWEN • 2022 (per juridische entiteit)

AD	1%	99%
AY	35%	65%
IFS	33%	67%
IGC	97%	3%
IGR	45%	55%
IND	97%	3%

Legende van de juridische entiteiten:

- AD = Alcyon Dienstcheques BV
- AY = Alcyon BV
- IFS = Iris Facility Solutions NV
- IGC = Iris Greencare BV
- IGR = Iris Group NV
- IND = Iris Industry Solutions NV



ENGAGEMENT

Gecertificeerd worden als Great place to work en/of Top Employer Belgium tegen 2025.



3. EEN INSPIRERENDE EN VERRIJKENDE WERKPLEK

MEDEWERKERS • 2022 (per juridische entiteit)	
AD	76
AY	96
IFS	2.724
IGC	34
IGR	49
IND	346
TBS	14
TOTAAL	3.339

VOLTijdSEQUIVALENTEN • 2022 (per juridische entiteit)	
AD	55
AY	69
IFS	1.715
IGC	32
IGR	47
IND	264
TBS	14
TOTAAL	2.196

PERSONEELSBEHOUD • 2022 (groep Iris) (arbeiders & bedienden)



Legende van de juridische entiteiten:

- AD = Alcyon Dienstcheques BV
- AY = Alcyon BV
- IFS = Iris Facility Solutions NV
- IGC = Iris Greencare BV
- IGR = Iris Group NV
- IND = Iris Industry Solutions NV
- TBS = Technical Building Services SA



Bij Iris willen we dat de werkervaring van de medewerkers positief en inspirerend is, want:

- Betterness bij onze klanten is slechts mogelijk als dit principe door ons eigen personeel wordt beleefd en doorgegeven
- Betterness bij onze medewerkers is een manier om talenten in het bedrijf te houden en nieuwe aan te werven

Onze human capital strategy is opgebouwd rond de ervaring van onze medewerkers en dit in alle fasen van de professionele levenscyclus van onze medewerkers.

- De aanwervingsprocedure
- Intensieve onboarding voor nieuwe werknemers, inclusief praktische werkbezoeken aan werven
- Opleiding voor arbeiders en bedienden
- Live my Life programma's die ervoor zorgen dat ieders realiteit wordt begrepen
- Loopbaanbegeleiding en talentmanagement

Een positieve werkervaring creëren in elke fase van de loopbaan van een medewerker kan op het eerste gezicht eenvoudig lijken. In de praktijk is dit echter een grote uitdaging in een professionele omgeving zoals die van Iris:

- Ons personeel is bijzonder **divers**: ongeschoolde arbeiders, geschoolde arbeiders en bedienden. Al die collega's hebben verschillende en gevarieerde opleidingsniveaus doorlopen.
- We zijn actief in verschillende activiteitensectoren met elk hun eigen kwalificaties, regels, behoeften en vooral zeer **fysieke beroepen** die na verloop van tijd of vanaf een bepaalde leeftijd soms zeer zwaar worden.
- De socioculturele diversiteit binnen Iris is zeer rijk, met **bijna 57 nationaliteiten**. Talrijke talen en culturen moeten kunnen samenwerken en de veiligheidsinformatie, informatie over de onderneming enz. kunnen begrijpen.
- De meeste van onze medewerkers **werken op werven of in vestigingen van onze klanten**. Een bedrijfscultuur creëren waarin iedereen zich thuis voelt, vormt in dergelijke omstandigheden dan ook een uitdaging.
- De **digitale kloof** is een realiteit bij sommige van onze medewerkers. Dit heeft op verschillende vlakken gevolgen, zoals een vlotte interne communicatie of het gebruik van bepaalde hulpmiddelen bij het werk.



Het leuke aan onze organisatie is dat we echt een hecht team zijn, allemaal samen voor datzelfde doel. Dat komt omdat iedere collega vertrouwen krijgt binnen zijn functie. Iedere werknemer is een expert in zijn vak en krijgt de vrijheid om zelfstandig te werken. Dat we onze opgeleide mensen zoveel beslissingsrecht geven, zorgt ervoor dat we zo'n positieve ploeg zijn. Je voelt bij iedereen de betrokkenheid en de motivatie om ervoor te gaan. Het is een unieke werksfeer.

.....

Jeroen Nevelsteen
Business Director Iris Industry Solutions



Eén jaar geleden kwam ik in dienst bij Iris Group als Payroll Coördinator voor Industry en Landscaping. Dit was een hele uitdaging, want ik had geen ervaring met payroll voor arbeiders, laat staan met een 'in house' verwerking van de lonen. Ik ben zeer goed opgevangen, begeleid en opgeleid, zowel door mijn rechtstreekse collega's binnen het Payroll-team, maar ook door collega's van alle andere diensten. Tot op de dag van vandaag voel ik mij 'thuis' binnen Iris en ben ik zeer blij dat ik vorig jaar deze stap heb gezet.

.....

Lien Vanhamme
Payroll Coordinator Iris Group



Ik ging in 2008 bij Iris aan de slag als Operations Administrator in het kader van het contract van de Europese Commissie. Ik heb veel geleerd van de opleidingen die Iris en mijn collega's mij hebben aangeboden. Sindsdien groeide mijn vertrouwen in mezelf en in mijn krachten. Omdat ik toe was aan een nieuwe professionele uitdaging, gaf Iris me de kans om me op een ander terrein te richten, namelijk preventie en veiligheid. Behalve mijn opleiding tot EHBO'er bij Iris was dit vakgebied mij onbekend. Dankzij Iris die mij heeft opgeleid en mijn collega's die mij hebben gesteund en naar mij hebben geluisterd, is de integratie in het team perfect verlopen en voel ik mij zeer op mijn gemak.

.....

Simeon Stephanie
Health & Safety Coordinator Iris Group



Toen ik in juli 2021 aan mijn opdracht bij Iris begon, wist ik eerlijk gezegd niet goed wat ik moest verwachten. Hoewel de eerste stappen moeilijk waren, deed het HuCa-team er alles aan om me te verwelkomen, me de tijd te geven om mijn draai te vinden, het bedrijf te begrijpen, te weten wie wat doet, enz. Dankzij een goede ondersteuning en een regelmatige follow-up achteraf kon ik mijn vaardigheden geleidelijk aan uitbreiden, actief zijn in verschillende projecten en ten slotte mijn horizon verbreden. Op de moeilijkere momenten kon ik me nuttig voelen door het HuCa-team te helpen, wat een beloning is. Vandaag ben ik erg dankbaar voor alles wat Iris en het HuCa-team mij de afgelopen twee jaar hebben gegeven. In vergelijking met andere bedrijven waar ik heb gewerkt, is Iris absoluut een bedrijf apart. De diversiteit aan profielen en activiteiten en het belang dat wordt gehecht aan welzijn zijn echte differentiatoren, zowel voor klanten als werknemers. Naar mijn mening kunnen ze daardoor deel uitmaken van een gemeenschappelijk en duurzaam project.

.....

Amaury De Meester
Human Capital Consultant Iris Group



VOEL JE GOED IN JE VEL

Zowel op het werk als in een thuisituatie kunnen zich moeilijke momenten/situaties voordoen. Iris biedt de mogelijkheid tot ondersteuning. Zo kunnen onze medewerkers steeds terecht bij hun leidinggevende, Human Capital of Health & Safety. Maar ook de psychosociale dienst Securex of Pulso kunnen helpen, afhankelijk of de problemen werkgerelateerd of privé zijn. Zo geeft Pulso ondersteuning in een moeilijke periode thuis. Denk maar aan een echtscheiding, financiële problemen, overlijden... Pulso biedt psychosociale

ondersteuning bij stress, conflicten, problemen met partner, opvoeding, rouw, depressie, alcoholgebruik of vergelijkbare problemen die een invloed hebben op je welzijn in de thuisituatie. Maar ook bij juridische vragen of advies tijdens een financieel moeilijke periode kan Pulso helpen. Het afgelopen jaar maakten 40 medewerkers gebruik van de diensten van Pulso. Dit gebeurt in alle discretie en anonimiteit.

Een employee assistance program (EAP) aanbieden aan de werknemers is een belangrijke troef voor een werkgever! Dat is ook de mening van Iris Group. Iris werkt met vele nationaliteiten, in een grote verscheidenheid aan beroepen en verspreid over het hele land. Het was dan ook een uitdaging om de verschillende doelgroepen zo effectief mogelijk te benaderen. In co-creatie tussen Iris en Pulso werd dan ook een traject op maat ontwikkeld. We zijn trots op onze samenwerking met Iris en hopen met hen andere projecten uit te voeren.



Jubileumfeesten zijn speciale, vreugdevolle gelegenheden om de medewerkers te vieren die 25, 30, 35 of 40 jaar van hun leven hebben gewijd aan een carrière bij Iris. Bij deze gelegenheid nodigt Iris ook vervroegd gepensioneerden en gepensioneerden uit. Dit is een manier om hun toewijding, loyaliteit en waardevolle bijdrage aan het bedrijf te erkennen.





4. ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN EN SOCIALE DIALOOG

Wij vinden communicatie en dialoog met onze werknemers belangrijk. Daarom hebben wij verschillende kanalen voor feedback opgezet:

- Sociaal overleg is een open dialoog, die voor alle partijen als positief wordt ervaren
- Enquêtes onder werknemers
- Jaarlijkse bezoeken van de CEO en leden van het Executive Committee aan alle kantoren en het Iris Way Program (met een geïntegreerd discussiepanel sinds 2020)
- Het MyFollowUp-talentmanagementproces waarbij regelmatig feedback aan werknemers wordt gevraagd
- MyDevelopment check-in, individuele gesprekken met bedienden en hogere arbeiders over hoe ze zich voelen in hun job
- Check-up calls, waarbij collega's van de afdeling Human Capital contact opnemen met werknemers om te horen hoe ze zich voelen
- Exit interview

TEVREDENHEIDSENQUÊTE BEVESTIGT WELZIJN, ERKENNING EN ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN ALS DE BELANGRIJKSTE AANDACHTSPUNTEN

In 2022 hebben we opnieuw onze medewerkerstevredenheidsenquête gelanceerd.

Details van de enquête:

- Verstuurd in 5 talen: Frans, Nederlands, Engels, Arabisch en Turks
- Respons 678 (t.o.v. 1149 in 2019)

Presentatie van de resultaten:

Hoe voelt u zich bij Iris?

Over het algemeen voelen onze medewerkers zich goed bij Iris. 85% van de respondenten voelt zich goed of zeer goed.



Komt u met plezier werken?

Met plezier gaan werken is een noodzakelijke garantie voor het behoud van werknemers en dus voor de continuïteit binnen het bedrijf. 85% van de respondenten zegt met plezier te komen werken.



Factoren en gradaties van tevredenheid

Om onze belofte *Betterness for our People* te kunnen waarmaken, moeten we begrijpen waarom onze medewerkers zich betrokken voelen bij de organisatie en wat hen tevredenheid geeft en in welke mate.



De zes factoren met de grootste invloed op de mate van tevredenheid zijn, in volgorde van belangrijkheid:

	Tevredenheid
• De relatie met de N+1	81,74%
• Correcte en tijdige betaling van het salaris	88,36%
• De relatie met collega's	89,25%
• De werkomgeving	88,64%
• Erkenning voor verricht werk	71,84%
• Het materiaal	79,97%

Andere tevredenheidsfactoren zijn van belang omdat de verkregen resultaten:

Ofwel minder goed zijn:

	Tevredenheid
• Welzijn op het werk	72,61%
• Vertrouwen in de beslissingen van het management	80,83%
• Ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf	69,88%
• Ontvangen informatie over de groep (kwantiteit en kwaliteit)	77,82%

Ofwel zeer goed zijn:

	Tevredenheid
• Respect voor diversiteit	90,04%
• Toegestane autonomie	91,08%

De sterke punten en verbeterpunten in 2022 zijn dezelfde als in 2019. Volgens de ontvangen feedback blijven welzijn, erkenning en ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf de belangrijkste aandachtspunten.

De resultaten van deze enquête hebben geleid tot een teamdoelstelling voor het Executive Committee om de factoren die het minst scoren prioriteit te geven en om het algemeen welzijn van haar medewerkers te verbeteren.





5. DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKE KANSEN

Diversiteit en inclusie zit in het DNA van Iris en we zijn daar trots op.

Dit impliceert dat:

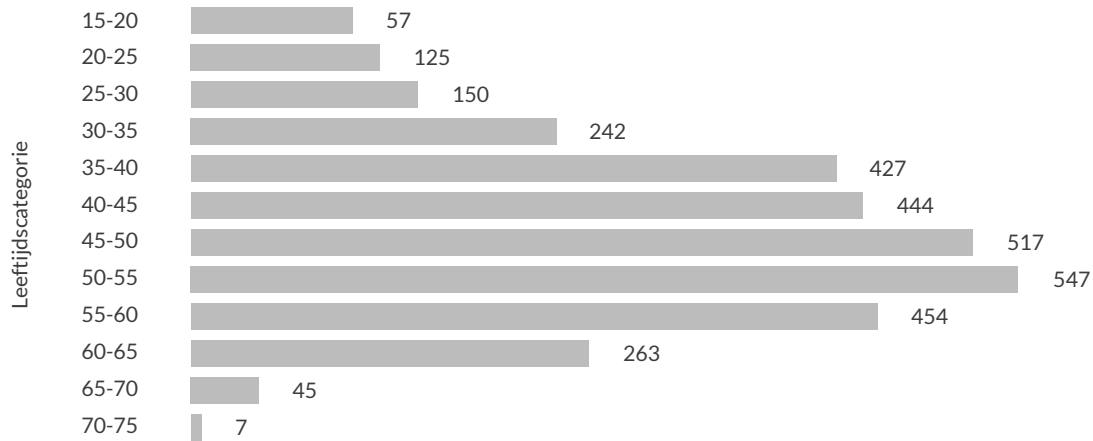
- We selecteren onze talenten op basis van de overeenstemming met onze waarden/onze bedrijfscultuur, de competenties en op basis van het potentieel.
- We leggen van bij de indiensttreding de nadruk op het belang om die diversiteit in stand te houden.
- Al onze medewerkers krijgen dezelfde kansen op het vlak van opleidingen en loopbaan.
- De lonen zijn gebaseerd op de barema's of op ervaring en talent.
- We sensibiliseren onze klanten over het belang van diversiteit en inclusie in ons beroep.

ENGAGEMENT

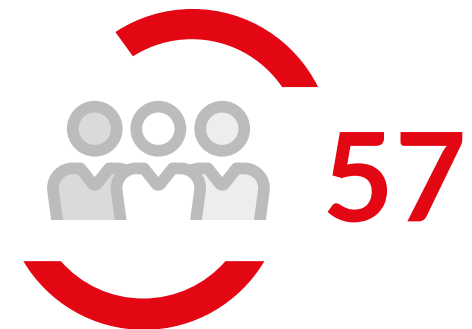
- *De diversiteit van onze medewerkers in stand houden (vooral met betrekking tot herkomst en gender) en de gendergelijkheid in het leadership verbeteren.*
- *Multiculturele opleidingen organiseren om een cultuur van diversiteit, inclusie en gelijke kansen te creëren.*
- *Terugkerende en structurele integratieprogramma's implementeren voor zwakke doelgroepen (jongeren, vluchtelingen) en specifieke opleidingsprogramma's samenstellen*



LEEFTIJDSPIRAMIDE • 2022 (groep Iris)



NATIONALITEITEN • 2022 (groep Iris)



6. TRAINING EN OPLEIDING

Achtergrond en studie maken ons eigenlijk niet uit. Onze stiel leer je niet op de schoolbanken, maar in het veld. Daarom investeren we in interne opleidingen. We geven werknemers graag de tijd om bij te leren en certificaten te behalen. Iedereen met de goesting om zich in zo'n opleiding vast te bijten, is dus welkom.

Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bieden we loopbaan- en ontwikkelingskansen. Zo nam Iris Industry Solutions vijf jaar geleden een aantal vluchtelingen zonder enige vakkennis in dienst – die er vandaag nog altijd met plezier werken.



MyTalent

MyTalent is onze digitale oplossing voor het beheer van onze getalenteerde medewerkers. Het management van hun ontwikkeling is immers cruciaal. Recent toegevoegde modules zijn onder meer de gedragscode en nieuwe te behalen certificaten.

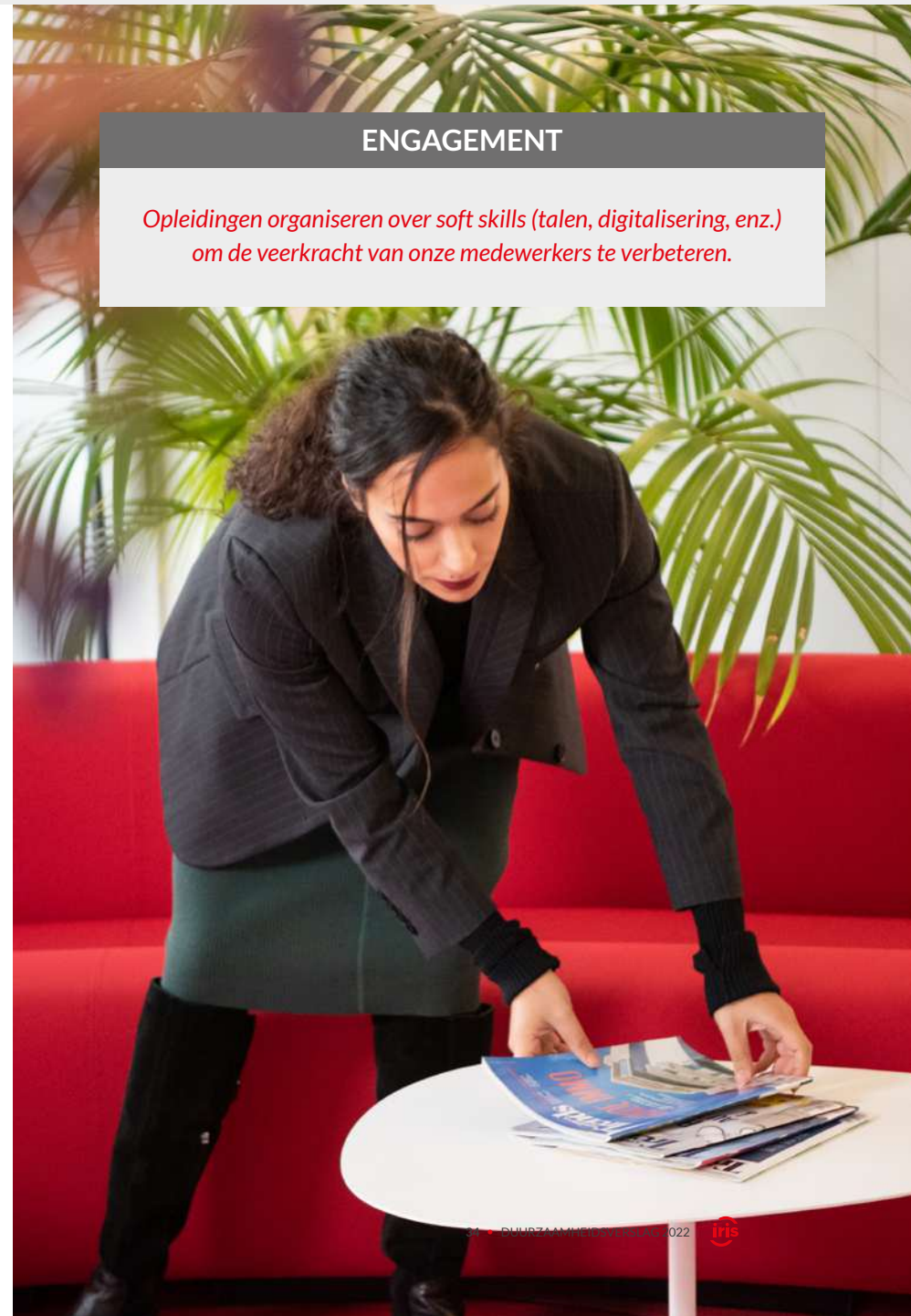


MyFollowUp

MyFollowUp, ons proces voor de opvolging van de medewerkers, is in MyTalent geïntegreerd. Deze module is niet alleen gewijd aan het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling, maar ook aan de kwaliteit van de relatie met de verantwoordelijke. Het is daarbij de bedoeling om onze medewerkers centraal te stellen, ervoor te zorgen dat ze hun loopbaan in eigen handen kunnen nemen en dat het relationele aspect daarbij volledig tot ontwikkeling kan komen. Door deze benadering konden heel wat medewerkers al genieten van de interne mobiliteit.

ENGAGEMENT

Opleidingen organiseren over soft skills (talen, digitalisering, enz.) om de veerkracht van onze medewerkers te verbeteren.



Recent ging extra aandacht naar:

- Integratie van **soft skills**-opleidingen in MyTalent.
- De verderzetting van onze **Leadership Program-opleiding**, die theoretische en praktische opleiding combineert met coaching-sessies en interviews.
- Momenteel lopen 22 **coachings** voor bedienden en leidinggevende arbeiders.
- De ontwikkeling van een nieuw aanbod **opleidingen voor arbeiders rond onder andere talen en digitalisering**.
- Uitbreiding van de schoonmaakopleidingen met Landscaping, waardoor onze medewerkers een nieuwe skill kunnen verwerven.
- Intensieve opleiding van de Industry-collega's, goed voor meer dan 700 opleidingsessies.



Opleiding en ondersteuning zijn erg belangrijk bij Iris. Van eerste poetsman groeide ik door naar Operations Project Coordinator (OPC). De algemene opleidingen werden toen meer specifiek gericht op schoonmaak, maar ook hoe leiding te nemen, conflictsituaties op te lossen, enz. Er zijn ook diverse externe opleidingen die Iris organiseert in samenspraak met de leveranciers. Als OPC werd ik altijd goed bijgestaan door mijn toenmalige Operational Project Manager. Ik werd betrokken bij belangrijke meetings met klanten, wat zeer leerzaam was. Toen ik werd gevraagd zelf door te groeien als Operations Project Leader, voelde ik mij hier dan ook klaar voor. Ook het besef dat ik er niet alleen voor stond, maar op haar ondersteuning kon blijven rekenen was bijzonder geruststellend. Mijn ervaring is dat Iris en alle betrokken personen altijd de moeite hebben gedaan om mij op te leiden en te begeleiden doorheen gans mijn parcours, waarvoor ik ook erg dankbaar ben!

.....

Jozef Verijke

Operations Project Leader Iris Facility Solutions



Iris heeft me geholpen om mezelf te herontdekken. Samen met mijn coach kreeg ik meer zicht op de talenten die ik al had ontwikkeld, maar ook op mijn 'natuurlijk potentieel'. Dit alles heeft me geholpen om mezelf richting te geven, maar heeft er bovendien voor gezorgd dat mijn talenten aan de noden van het bedrijf konden worden gekoppeld. Begin 2022 beslisten we samen om de stap te zetten. Ik zou mijn 'vertrouwde' omgeving en de job van Operations Manager inruilen voor een nieuwe uitdaging als Business Partner voor de HuCa-afdeling. Mijn persoonlijk onthaal en ontwikkelingsplan werd in gang gezet. Een traject van een jaar gevuld met overdracht, opleiding en zelfstudie. Met duidelijke doelen en verwachtingen op het vlak van kennis en competenties. Een manier om de functie, de nieuwe werkplek, de methodes, de processen, maar vooral ook, de nieuwe collega's te leren kennen.

.....

Mieke De Vidts

Human Capital Business Partner Iris Group



Grondige opleiding over de schoonmaaktechnieken

We streven ernaar dat iedere arbeider een basisopleiding krijgt over schoonmaaktechnieken. Sinds 2021 kan dit in de eigen regio van de medewerker. De medewerkers die slagen voor de theorie- en de praktijktests van de opleiding, ontvangen daarvoor een attest.

Naast de basisopleiding bestaan er specifieke opleidingen voor een bepaalde sector of voor specifieke taken. Bij de opstart van een nieuwe site gaat de interne trainer eerst ter plaatse om de toestand te evalueren en om instructies op te stellen voor het gebruik en de opslag van bepaalde producten. Daarna volgt een opleiding op maat om aan de specifieke behoeften van de klant te kunnen voldoen.

We sensibiliseren onze medewerkers voor het gebruik van goede werkmethodes en het aanleren van een milieuvriendelijk gedrag:

- Bij de aanwerving ontvangt elke medewerker de digitale link (QR-code) waarmee hij/zij toegang krijgt tot de documenten van Iris: het arbeidsreglement, de productfiches en de opleidingsvideo's.
- Samen met de loonfiche ontvangt de medewerker regelmatig een Safety Clip/Toolbox over de risico's en de werkinstructies. De onderwerpen worden visueel weergegeven, omdat dit helpt om ze beter te begrijpen. Health & Safety bereidt hiervoor de nodige veiligheidsclips voor. Er worden ook duurzaamheidsonderwerpen behandeld.
- Er worden Techno Clips verzonden over nieuwe technieken, producten of materialen. Deze worden vooraf door het Technical Innovation Team getest.
- De modules van onze opleidingsprogramma's behandelen de verschillende instructies met betrekking tot het milieu en de veiligheid.
- Elk nummer van ons bedrijfsblad, dat aan alle werknemers wordt verzonden, bevat een artikel rond duurzame bedrijfsvoering.



Strengere opleidingseisen voor onze industriële experts

Onze experts worden opgeleid en gecertificeerd volgens de recentste technische normen op het vlak van veiligheid, milieubescherming, preventie en kwaliteitsborging, zodat ze onze klanten op een professionele manier kunnen bijstaan. Ze worden dus op een intensieve manier opgeleid en hun kennis wordt voortdurend vergroot.

Bovendien dringen we er bij Iris op aan dat onze medewerkers over de nodige attesten beschikken om de meest professionele industriële coating te kunnen aanbrengen:

- Strengere procedures voor de hantering van gevaarlijke producten, werken op een hoogte, hoogspanning enz.
- Jaarlijkse medische controles.
- BCCA-certificatie voor de industriële schilders.
- Veiligheidsopleidingen.



7. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

We zien het als onze belangrijkste opdracht om ervoor te zorgen dat onze medewerkers in een zorgeloze context het beste van zichzelf kunnen geven. Immers, geen bedrijfssucces zonder welzijn.

Employee happiness wordt niet enkel bepaald door een aangename fysieke werkplek of de mogelijkheid tot het creëren van fijne werkrelaties. Ook aandacht voor ergonomie, gezondheid en een veilige werkplek spelen een rol. Ongevallen zijn immers te voorkomen. En daar willen we ons sterk voor maken. Zowel voor onze eigen medewerkers, als onze onderaannemers.

Bij het voeren van een preventiebeleid is het ultieme doel om arbeidsongevallen en werkgebonden gezondheidsproblemen zoveel mogelijk te voorkomen en veilig en gezond gedrag bij iedereen in de organisatie te stimuleren. Om dit te bereiken is het eerst en vooral van belang om de risico's, gelinkt aan bedrijfsprocessen en -activiteiten, in kaart te brengen, te evalueren en gepaste technische en organisatorische preventiemaatregelen te plannen en te implementeren. Dit is geen eenmalig proces, maar gebeurt op een systematische, dynamische en participatieve wijze.

ENGAGEMENT

- *Onze resultaten op het vlak van Health & Safety zijn beter dan het gemiddelde in onze sector.*
- *We zetten ons volop in om zware ongevallen op onze werkplekken te voorkomen.*
- *We integreren onze werknemers na een lange periode van afwezigheid met succes opnieuw in de onderneming.*



Onze **Health & Safety Roadmap** is op drie niveaus gericht:

- People
- Process
- Technology

Door acties te definiëren voor de actuele uitdagingen op die drie niveaus wil Iris evolueren van een reactieve naar een proactieve aanpak.

Zoals dat in de Welzijnscode wordt omschreven, werden deze acties in het **Globale Preventieplan (GPP)** en het **Jaarlijkse Actieplan (JAP)** opgenomen. Beide plannen maken integraal deel uit van het dynamische risicobeheersysteem (DRBS). Het dashboard, het GPP en het JAP houden ook rekening met de zeven welzijnsdomeinen die in de welzijnswet worden beschreven.

Daarnaast worden minstens elke vijf jaar **risico-evaluaties** uitgevoerd voor een bepaalde activiteit of klant. Zo werden voor verschillende activiteiten de risico's opgesteld samen met de te nemen maatregelen. Denk maar aan de ramenwas of het werken op hoogte. Voor dit laatste voorzien we overigens voor de medewerkers van Iris Industry Solutions bijkomende beveiliging voor de eerste zes meter hoogte.

7.1. Arbeidsongevallen

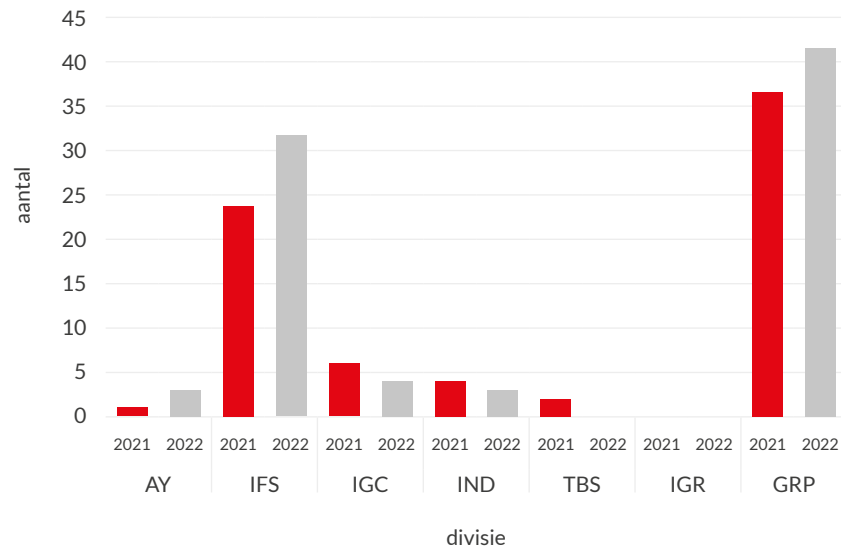
In 2022 noteerden we een stijging van het aantal arbeidsongevallen. Alleen in IFS werden meer arbeidsongeschiktheidsdagen geteld ten opzichte van 2021.

Analyse van de cijfers leert dat de voornaamste ongevallen te wijten zijn aan:

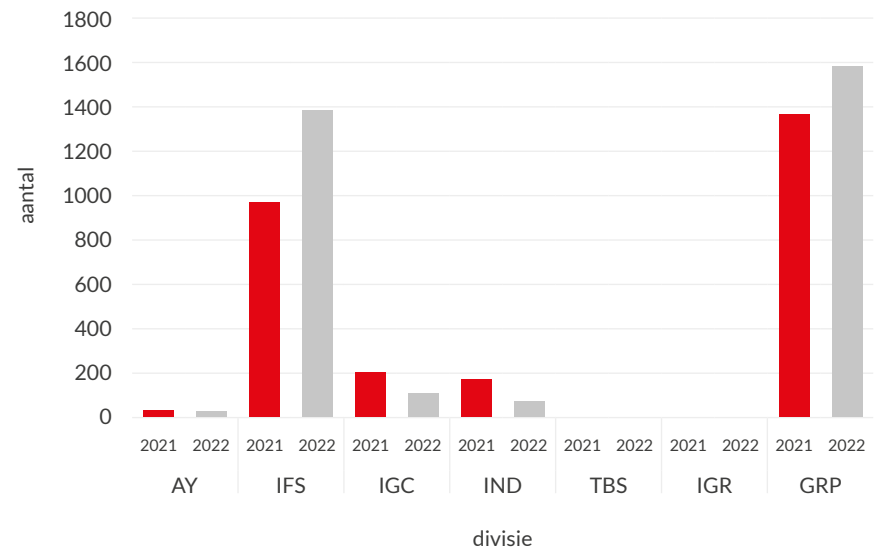
- Vallen, struikelen en uitglijden
- Prikken (in ziekenhuizen)
- Omgang met gevaarlijke producten



AANTAL ARBEIDSONGEVALLEN



AANTAL ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSDAGEN



7.2. Frequentiegraad en ernstgraad

Door de stijging van het aantal arbeidsongevallen, neemt ook de frequentiegraad toe. Ook de ernstgraad is hoger dan in 2021.

Zowel frequentiegraad als ernstgraad zijn zogenaamde ‘lagging indicators’ (meeteenheid voor gebeurtenissen in het verleden) en vormen op zich niet de maatstaf van de acties die op het terrein worden ondernomen. We hebben intussen ook meer representatieve ‘leading indicators’ (meeteenheid voor acties om ongevallen te voorkomen) te gebruiken zoals:

- Kennisgeving van vaststellingen van gevaarlijke situaties via een onlinetool.
- Aantal bezoeken op de sites.
- Aantal uren opleiding.

Er werd ook geïnvesteerd in een softwaretool die het mogelijk maakt ongevallen structureel op te volgen en aangiftes of inspecties mobiel via een applicatie uit te voeren.

ARBEIDSONGEVALLEN (IRIS GROEP) • 2022 (per juridische entiteit)				
	Frequentiegraad		Ernstgraad	
	2021	2022	2021	2022
IFS	10,65	13,34	0,42	0,56
AY	6,02	18,03	0,16	0,14
IGC	136,50	91,04	4,46	2,39
TBS	176,63	-	-	-
IND	11,91	8,26	0,49	0,19
IGR	-	-	-	-
GRP	13,16	13,71	0,47	0,50

ARBEIDSONGEVALLEN (PER SECTOR)* • 2022 (per juridische entiteit)				
	Frequentiegraad		Ernstgraad	
	2021	2022	2021	2022
IFS	15,13	16,50	0,60	0,50
AY	15,13	16,50	0,60	0,50
IGC	36,96	33,27	1,04	1,06
TBS	28,39	30,55	0,77	0,90
IND	29,81	31,55	0,91	1,06
IGR	0,31	0,16	0,01	0,01

* Informatie Fedris 2021



7.3. Together4Safety

Met het **Together4Safety**-project zetten we volop in op het meten en verbeteren van de veiligheidscultuur. Hierbij gaat het over de informele aspecten die de veiligheid en het preventiebeleid op een positieve dan wel negatieve manier beïnvloeden. Dit gebeurt op twee niveaus:

- Via bepaalde heersende waarden en normen, en onderliggende aannames en overtuigingen, die ervoor zorgen dat werknemers risico's al dan niet ernstig nemen.
- Via ongeschreven gedrags- en communicatieregels en -codes tussen werknemers.



Together4Safety

Om hierin meer inzicht te verwerven, werd in 2022 een bevraging gedaan onder de medewerkers, gevolgd door observaties op de werkvloer en enkele interviews. In 2023 zullen op basis van de resultaten gerichte workshops worden georganiseerd.

Met het **Together4Safety**-project willen we binnen Iris de gewenste preventiewaarden en het veiligheidsgedrag doen leven. Concreet betekent dit dat Iris niet alleen wil dat alle medewerkers de veiligheidsregels en -procedures naleven en toepassen, maar ook dat iedereen vanuit zijn rol in de organisatie proactief verantwoordelijkheid opneemt voor welzijn veiligheidsgedrag. In 2022 hebben we de cultuur gemeten via een enquête, interviews op alle niveaus in de organisatie en observaties op de werven. In 2023 zullen we het volledige programma uitrollen met verschillende workshops per business, regio en hiërarchisch niveau. In het kader van deze campagne heeft het Executive Committee een teamobjectief bepaald om dicht bij de werknemers te staan om onze cultuur van veiligheid en welzijn te versterken. Door werkbezoeken, observaties tijdens deze bezoeken, opmerkingen en acties voor te stellen in lijn met het welzijn van de werknemers (psychosociaal) neemt het Executive Committee een inspirerende en zichtbare voorbeeldrol op.

Sandra de Kerckhove
CFO Iris Group

7.4. Projecten Health & Safety 2023

Voor 2023 werden tal van projecten geïdentificeerd. Die projecten zijn verbonden met People, Technology of Process.

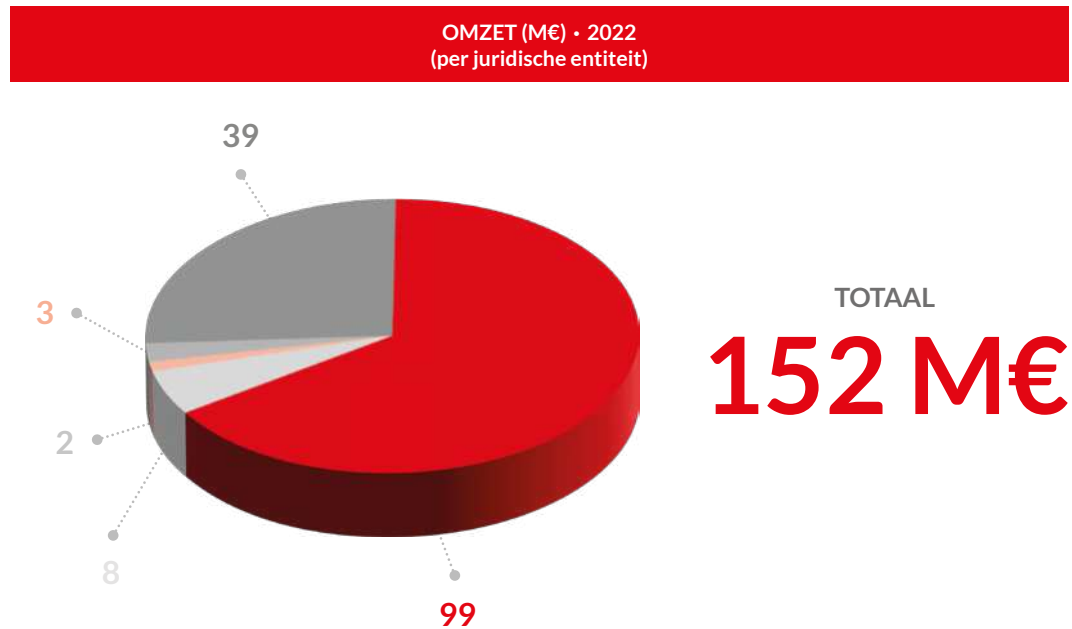
PEOPLE	TECHNOLOGY	PROCESS
<p>Together4Safety</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren van workshops binnen de organisatie om de welzijn - en veiligheidscultuur te versterken 	<p>Conformiteit van infrastructuur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opvolging van conformiteit via actieplan 	<p>Digitale H&S-tool (WeSafe)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimalisatie van de tool (incl. interfaces met interne systemen) • Ondersteuning van het H&S-team (uitvoeren van werfinspecties, administratie van arbeidsongevallen, registreren van acties en meldingen...)
<p>Psychosociale aspecten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verdere uitrol van de psychosociale risicoanalyse • Partnership met Securex & Pulso 	<p>Beveiliging tegen risico's op ontploffingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • ATEX-dossiers up-to-date houden 	<p>Aankoop</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkwijze uitrollen voor samenwerking met nieuwe leverancier voor PBM's
<p>Opleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik van MyTalent voor de registratie van VCA opleidingen • Gebruik van MyAttendance voor de registratie van opleidingen (HR-tool voor het volgen van trainingen) • Taalondersteuning 		<p>VCA-audit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Externe en interne audits
<p>Werbbezoeken H&S door de directie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabiliteit in het H&S-team behouden • Rekrutering H&S Officer 		<p>Statistieken H&S</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maandelijkse rapportering • Open en transparant – integratie binnen intern rapporteringssysteem • Leadingindicatoren integreren



BETTER CUSTOMER

1. KERNCIJFERS

We zien erop toe dat de werkplekken zich in een onberispelijke staat bevinden, ongeacht hun omgeving, of het gaat om groene ruimten, infrastructuren of productievestigingen.



- FACILITY SOLUTIONS (IFS)
- ALCYON (AY&AD)
- LANDSCAPING SOLUTIONS (IGC)
- TECHNICAL BUILDING SERVICES (TBS)
- INDUSTRY SOLUTIONS (IND)

AANTAL WERVEN EN KLANTEN • 2022
(per juridische entiteit)

	# Werven	# Klanten
IFS	5.129	1.378
AY	2.472	1.663
AD	528	525
IGC	161	79
TBS	71	71
IND	706	367
TOTAAL	9.067	4.083

AD = Alcyon Dienstcheques BV
 AY = Alcyon BV
 IFS = Iris Facility Solutions NV
 IGC = Iris Greencare BV
 IND = Iris Industry Solutions NV
 TBS = Technical Building Services SA

2. BETTERNESS: DE BESTE KLANTENERVARING BIEDEN

Onze ambitie **Bringing betterness to people's premises** is in onze commerciële activiteiten verankerd. Die ambitie vormt ook het verankeringspunt van ons duurzaamheidsbeleid.

Als speler op de markt van facilitaire en industriële diensten wil Iris op een doeltreffende manier bijdragen aan de creatie van een duurzame omgeving voor iedereen - niet alleen door een aangename fysieke werkomgeving te creëren, maar ook door goede professionele verhoudingen in een serene context mogelijk te maken.



KBC streeft steeds naar een optimale 'client & employee experience'. Daarvoor doen wij een beroep op een externe dienstverlening op maat van onze kantoren. Iris is één van de partners die hiertoe bijdragen door ons te ontzorgen op het vlak van orde en netheid in onze kantoren, zodat onze medewerkers zich in de meest optimale omstandigheden kunnen focussen op hun corebusiness. Het gebruik van nieuwe technologieën, milieuvriendelijke producten, digitale tools en een periodieke open dialoog, zorgen voor continuïteit binnen de services die Iris ons biedt, en dragen bij aan de positieve 'client & employee experience' die KBC beoogt.



Kris Dujardin
Leveranciersbeheerder KBC Groep NV,
Facilitair beheer kantoren



ENGAGEMENT

- *Onze bijdrage aan de gemoedsrust en het welzijn van onze klanten maximaliseren.*
- *Behalen van een minimale klantentevredenheidsscore van 3,25/4.*



ENGAGEMENT

We willen onze klanten helpen om hun duurzame doelstellingen te behalen. Ongeacht of het gaat om SDG's, de WELL-bouwnorm of gelijk welk ander soort kader of certificaat.

3. EEN TOTAALAANBOD VAN FACILITAIRE DIENSTEN

Cleaning | **Landscaping Maintenance** | **Office Management** | **Handyman**

Onze specialisten creëren hoogwaardige werkplekken zodat onze klanten zich op hun belangrijkste taken kunnen concentreren. Een goed uitgeruste werkplek nodigt uit om productiever te zijn en stelt iedereen in staat om gezond te blijven. We bieden daarom een ruime waaier van facilitaire diensten aan zoals officemanagement, de schoonmaak van kantoren, het onderhoud van groene ruimten en handyman-diensten.

4. EEN STRATEGIE OP MENSENMAAT VOOR IRIS INDUSTRY SOLUTIONS

Als industriële tak van de groep Iris is Iris Industry Solutions marktleider in het beschermen van staal en oppervlaktebehandeling in de Benelux en Frankrijk. We openen intussen zelfs een lokale vestiging op Frans grondgebied.

Eén van onze belangrijkste doelstellingen is de referentie in ons vakgebied zijn. Onze klanten moeten voelen dat we een partner zijn met tonnen ervaring en expertise.

Jeroen Nevelsteen
Business Director Iris Industry Solution

ELITE is intussen het credo van elke medewerker in het bedrijf. ELITE staat voor **Expert, Leader, Improvement, Transparency en Excellence**. Alles wat we doen, past minstens in één van die vakjes. Onze investering in degelijke, interne opleidingen is een prima voorbeeld van de Expert-component. En het werken met nieuwe technologieën binnen de sector, zoals onze drones, speelt in op Improvement en Transparency.

ELITE helpt ons bewust na te denken over waarom we dingen op een bepaalde manier doen. Het is verder een handig hulpmiddel om iedereen vertrouwd te maken met onze weldoordachte werkwijze.

B E T T E R	PEOPLE ORGANIZATION SOCIETY	COATING EXPERT	Vinden, opleiden en behouden medewerkers Retentie- en opvolgingsplanning Specifieke certificering/audits
	ORGANIZATION CUSTOMER	MARKET LEADER	Internationale uitbreiding Gerichte verkoop
	ORGANIZATION PEOPLE	IMPROVEMENT	Optimaliseren organisatie – operaties Optimaliseren gedeelde diensten / optimaliseren jaarlijkse opleidingsplanning
	ORGANIZATION CUSTOMER SOCIETY	TRANSPARENCY	Contributiemarge Businessplanning Klanten
	ORGANIZATION CUSTOMER	OPERATIONAL EXCELLENCE	Vergroten spuitrij Rekentools



5. INNOVATIE, EEN STERKE WAARDE IN ONZE BEDRIJFSCULTUUR

Innovatie zit duidelijk in het DNA van Iris: het is een van de vijf essentiële gedragingen die we van onze medewerkers verwachten.



WeRoute



Innovatie



Entrepreneurship



Partnership



Customer centricity



Innovatie is in elk van onze functiebeschrijvingen opgenomen en wordt op elk verantwoordelijkheidsniveau verwacht. In een wereld die voortdurend verandert, is innovatie van levensbelang en versterkt ze de relevantie van ons aanbod: ze creëert waarde en versterkt onze differentiatie. Innovatie en continue verbetering worden ook beschouwd als formidabele manieren om onze medewerkers Betterness te bieden: door de repetitieve taken te automatiseren, verbeteren we hun welzijn op het werk en stellen we hen in staat om tijd te besparen en om zich te concentreren op taken met een meerwaarde voor onze klanten.

Ter ondersteuning van die innovatiecultuur richtte Iris in 2018 de afdeling **PRINS (P**rojects, **I**nnovation & **S**trategy) op, die verantwoordelijk is om de noodzakelijke sturing en de bijbehorende tools aan te reiken. Innovatieprojecten worden altijd geselecteerd afhankelijk van de waarde die op elk van de vier pijlers van Betterness van toepassing is: People, Customer, Society, Organization. De PRINS-cel creëerde ook een methodologisch kader voor de innovatie en de opvolging van de projecten en ondersteunt op een actieve manier de rest van de onderneming bij de praktische toepassing van die methodologie. De methodologie, die op de Agile- en Lean-principes is gebaseerd, wordt zowel gebruikt in het kader van continue verbetering, als in het kader van belangrijker transversale projecten.



WeRoute



WeKnow



WeConnect



WeInspect



WeControl



WeWork



MyTalent



WeCare

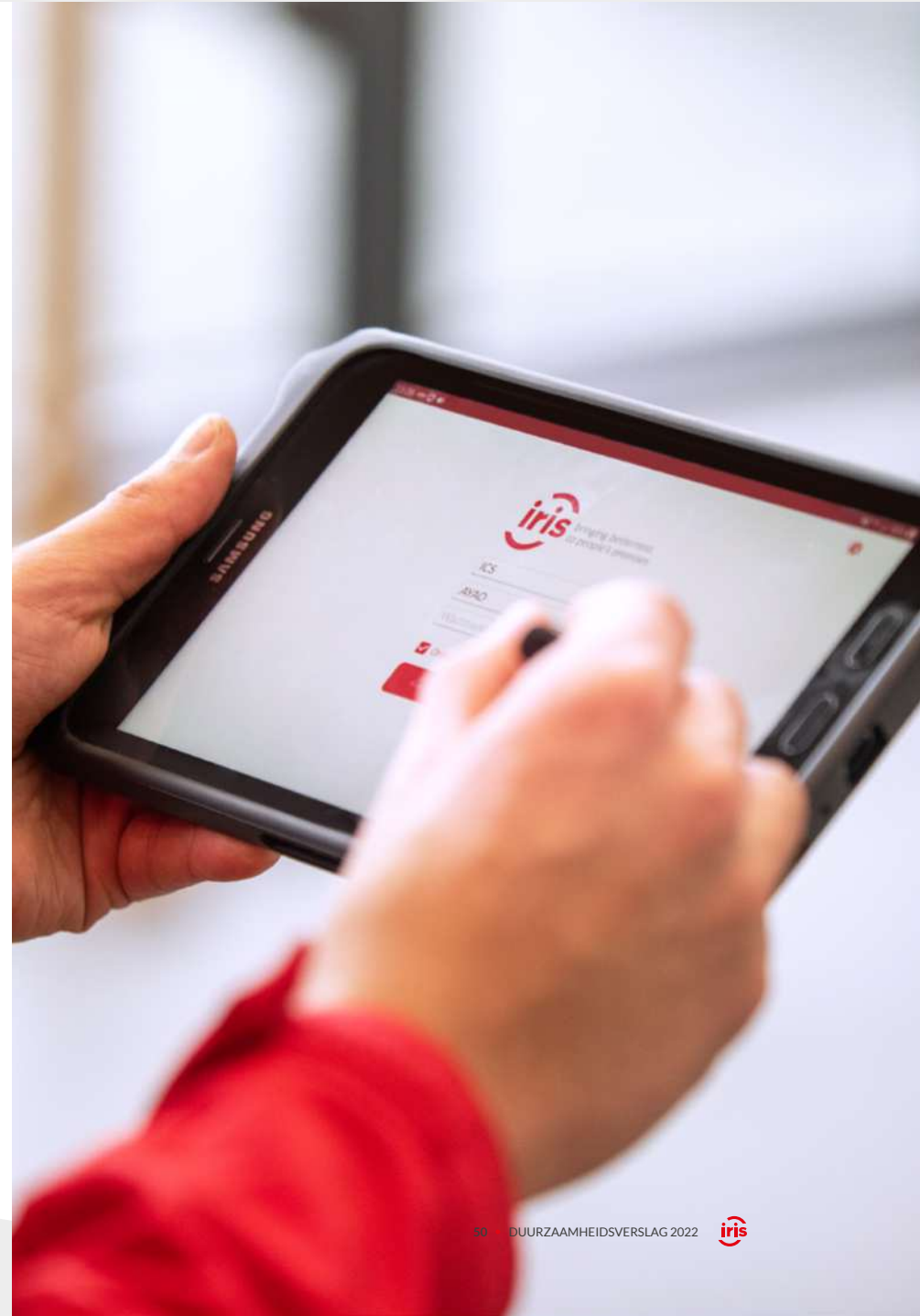
Digitalisering en automatisering ten dienste van de mens

De technologische evolutie gaat hard, ook bij Iris. We geloven dat een innovatieve aanpak van onze ICT-systemen en -applicaties een belangrijke plaats inneemt in de realisatie van onze Betterness-strategie en het ontzorgen van onze klanten en medewerkers. De afgelopen jaren hebben we dan ook tal van toepassingen ontwikkeld die ons toelaten sneller en efficiënter te werken, en tegelijk focussen op de noden van de werknemer en de werkbeleving.



Al onze ICT-systemen en -applicaties zijn bedoeld om mensen te helpen en te ondersteunen in hun werk door de werkbeleving te verbeteren en het werk efficiënter te maken. Dit vergt ook regelmatige evaluatie en bijsturing. We houden dan ook de vinger aan de pols bij de vooruitgang van de ontwikkeling van nieuwe applicaties, de opvolging van helpdeskvragen en de algemene tevredenheid. We zijn trots het afgelopen jaar de doelstelling van 85% tevredenheid over onze helpdeskinterventies ruim te hebben behaald.

.....
Vincent Delforce
 IT & Digital Director Iris Group





Efficiënte planning, snelle interventies en realtime opvolging dankzij WeRoute

Met een doeltreffende planning van de routes kunnen we kosten drukken en de klanttevredenheid vergroten.


- 


TRANSPARANTIE
Volledige transparantie door realtime opvolging van de diensten.
- 

INZICHT IN DE TIJDSBESTEDING
We weten wie waar aanwezig is. Zo hebben we een duidelijk zicht op de tijdsbesteding van onze medewerkers. Hierdoor kunnen we bij Iris anticiperen op onvoorziene omstandigheden zonder dat de klant daar iets van hoeft te merken.
- 


OPTIMALE ROUTE
Dankzij ons track-and-tracesysteem wordt de route van onze werknemers continu geoptimaliseerd. De impact van wegwerkzaamheden en verkeersopstoppingen wordt tot een minimum herleid. Onze medewerkers nemen de meest efficiënte en snelste route. Ze verspillen geen kostbare tijd op de weg. De kosten worden verlaagd.
- 

DIGITAAL
Onze medewerkers kunnen hun geoptimaliseerde werkroutes in real time op hun tablet raadplegen.

- 

GESPECIALISEERD
WeRoute selecteert automatisch een medewerker die de vereiste kwalificaties voor de opdracht heeft en die snel ter plaatse kan komen. Op deze manier worden reistijden en uit te voeren taken geoptimaliseerd en wordt het werk uitgevoerd door medewerkers met de juiste competenties.
- 

DE KLANT STAAT CENTRAAL
Dankzij het WeRoute-systeem kunnen interventies snel worden uitgevoerd op basis van de specifieke noden van de klant.



WeCare

De combinatie met WeCare, ons ticketing-systeem voor interventies, zorgt voor verdere optimalisatie van de interventies door aanvragen te bundelen en in te plannen volgens de beste route. Op die manier kunnen we onze mobiele ploegen zo optimaal mogelijk inzetten.

Recent werd de **Technische Innovatiemeeting** opgericht. Deze screent de diverse nieuwigheden in facility management op de markt, test deze in de praktijk op de werkvloer en formuleert adviezen aan de teams. Bij groen licht kunnen deze innovaties aan klanten worden voorgesteld en worden de medewerkers via een Techno Clip geïnformeerd over het gebruik en de voordelen van de innovatie.



Cobots steken een handje toe

De afgelopen maanden zijn onze teams uitgebreid met nieuwe cobots. Een cobot of een co-robot is een robot die werd ontworpen om autonoom of met beperkt toezicht in een gedeelde werkomgeving met mensen samen te werken. De cobots hebben dus niet de plaats van ons personeel ingenomen, maar stellen ons in staat onze medewerkers van zware en repetitieve taken te ontlasten en onze krachten te heroriënteren op meer nauwgezette handelingen waarbij menselijke aandacht zeer belangrijk is.

Niet alleen de kwaliteit wordt verbeterd door elke dag systematisch 100% van de oppervlakken te reinigen, maar deze aanpak vormt ook een grote stap voorwaarts op het vlak van de klantenervaring.

Het waterverbruik wordt sterk verminderd en de droge vloeren onmiddellijk na de passage zorgen voor een optimale veiligheid voor de gebruikers van de lokalen. Bij gebruik ervan in aanwezigheid van mensen (in winkelcentra, ziekenhuizen, enz.) stoppen cobots voor elk onvoorziën obstakel, aangezien hun 'denktijd' veel sneller is dan die van een mens.

Dankzij de implementatie van cobots kunnen we ook de kosten van onze interventies verlagen, waardoor we kwaliteitsdiensten kunnen leveren tegen een lagere kostprijs. Al met al een win-winsituatie voor onze klanten.





Kwalitatieve microvezeldoeken voor duurzame reiniging

Iris gebruikt al langer schoonmaakdoeken van microvezels om interieurs en sanitaire ruimten schoon te maken. Op die manier wordt het verbruik van schoonmaakproducten en water aanzienlijk beperkt. De doeken hoeven niet te worden gespeld, wat ook ergonomisch een voordeel is. Licht vochtig is de microvezeldoek ideaal voor stof- en vuilverwijdering. Droog is de doek uitermate geschikt als stofdoek. Ze kunnen meteen na het wassen in de wasmachine opnieuw worden gebruikt. Re-belle is een volledig circulaire microvezeldoek: 100% gerecycleerd uit PET-flessen, 100% recycleerbaar en zonder plastic verpakking (karton verpakking). Na gebruik is de doek minimaal 500 keer wasbaar. Uiteindelijk toch versleten? Dan krijgt de doek een tweede leven en verkleinen we dus de afvalberg! Re-belle is nu 's werelds eerste circulaire microvezeldoek Cradle to Cradle Certified® Bronze.

Cradle to Cradle Certified™ is een certificatieprogramma dat op vijf pijlers steunt:

- Het gebruik van niet-toxische producten.
- Het ontwerp dat gebruikmaakt van herbruikbare en biologisch afbreekbare materialen.
- Het gebruik van hernieuwbare energie.
- Het verantwoordelijk gebruik van water.
- Een maatschappelijk verantwoorde productie.



2022: 1.938 Re-belle microvezeldoeken ingezet

Ook voor het dweilen schakelden we intussen over op de microvezeldweil in combinatie met de Hydra vloertrekker. Via het hygiënische Hydrasysteem van dweilen en trekkers moet minder worden gewassen dan met standaard dweilen. Dit hoogwaardige systeem is minder onderhevig aan slijtage en het soepele rubber kan worden vervangen.



Zuinige i-mop schrobzuigmachines

In de loop der jaren zijn onze schrobzuigmachines steeds zuiniger geworden op het vlak van verbruik van water en producten en zijn ze ook steeds beter akoestisch geïsoleerd. Op dit moment hebben we 122 i-mop machines in gebruik. Dankzij de krachtige mechanische werking in combinatie met de geavanceerde reabsorptie van de reinigingsvloeistof is het nu mogelijk om grondiger te reinigen met slechts een fractie van het water en de chemische producten die nodig zijn bij traditionele schoonmaakmethoden. i-team, de producent van de schrobzuigmachines, is ook ambassadeur van de stichting **Made Blue**, die zichzelf ten doel heeft gesteld om drinkwater voor iedereen beschikbaar te stellen. Met behulp van de i-mops **verspillen we minder water en leveren we gelijktijdig een positieve bijdrage aan de beschikbaarheid van water overal ter wereld**. i-team vervangt immers elke druppel water die tijdens de schoonmaak met de i-mop wordt gebruikt.

Op die manier leverde Iris in 2022: 504.000 liter drinkwater.





Gebruik van probiotische producten

Iris streeft ernaar om alleen ProBio-producten te gebruiken voor de schoonmaak van kantoorruimten. ProBio is een gamma reinigingsproducten op basis van milieuvriendelijke probiotica dat het Europese ecolabel kreeg en gecertificeerd is volgens het cradle-to-cradleprogramma.



Deze reinigingsproducten zijn niet alleen veel milieuvriendelijker dan de klassieke alternatieven, die vaak op basis van chemische producten zijn gemaakt, maar ze hebben ook een positieve en rechtstreekse impact op het welzijn van de gebruikers en hun omgeving. Dit gamma staat garant voor een optimale reiniging en vormt de ideale oplossing om onder meer geurproblemen in sanitaire ruimten op te lossen. De ProBio-producten, die op goede bacteriën zijn gebaseerd, stemmen perfect overeen met de ambitie van Iris: een positieve impact hebben op de gezondheid en het milieu!

2022: ProBio-producten



De daling van de CO2-uitstoot (productie, ingrediënten en verpakking) is het rechtstreekse resultaat van de keuze om ProBio-producten te gebruiken. Hiermee pakken we dus onze Scope 3-emissies aan (onrechtstreekse CO2-uitstoot ten gevolge van onze activiteiten met de klanten en de leveranciers).





Gebruik van Twister pads

Twister is een revolutionair 'groen' systeem om vloeren te reinigen. Het vilt dat wordt gebruikt om de vloer schoon te maken, is uitgerust met microscopisch kleine diamanten. In plaats van schoonmaakproducten te gebruiken, reinigen en polijsten de Twister pads de vloer automatisch met niets anders dan water.

Voordelen:

- Kortere schoonmaaktijd.
- Geen chemische producten nodig.
- Lange levensduur.
- Bruikbaar met alle machines.
- Besparingen van 40% tot 60% op de schoonmaakkosten.



90% van de Tork-verpakkingen gemaakt van duurzame grondstoffen

Essity streeft tegen 2025 naar 100% recycleerbaarheid en 85% hernieuwbaar of gerecycleerd materiaal in de verpakkingen. Deze doelstelling geldt zowel voor papieren als plastic verpakkingen voor de merken van Essity.



Duurzaamheid is een essentiële waarde bij Essity. We innoveren met circulaire en ecologische systemen zoals de Tork Paper Circle, 100% biologisch afbreekbare zeep, grondstoffen van cellulose, biologisch afbreekbare handdoeken en zakdoekjes, enz. We beschouwen Iris als een goede partner om deze ecologische oplossingen en mogelijkheden om het verbruik te verminderen aan haar klanten aan te reiken en we hopen dat we de markt in de toekomst op een meer proactieve manier kunnen benaderen."

Yannick Willems
Account Manager Belux Industry &
Commercial Essity Belgium



Overheidsopdrachten met de milieukostenindicator (MKI)

In Nederland worden circulaire en duurzame overheidsopdrachten steeds belangrijker. Bij aanbestedingen wordt de **milieukostenindicator (MKI)** gebruikt als belangrijk criterium om de winnende offerte te bepalen. De leverancier met de laagste MKI-score heeft de laagste milieu-impact en daardoor een hogere kans om aanbestedingen/tenders te winnen.

Om de MKI te berekenen, berekenen we eerst de milieu-impact in elke fase van de levenscyclus van een product door een levenscyclusanalyse (LCA) uit te voeren. De LCA-resultaten worden daarna gekoppeld aan een monetaire weging (€) en bij elkaar opgeteld om tot een MKI-score te komen.



Twefasenproces pilot voor de renovatie van de A12 IJsselbruggen



De stalen bruggen op de snelweg A12 over de IJssel bij Arnhem zijn na 60 jaar toe aan renovatie en versterking. Rijkswaterstaat heeft de opdracht daartoe definitief gegund aan Savera IJsselbruggen, een bouwcombinatie van Dura Vermeer en Hollandia Services en Iris in onderaanneming voor de conservering. De werkzaamheden starten begin 2022 en zullen volgens de planning eind 2024 worden afgerond.

In het project was extra zorgvuldigheid geboden. Bij de behandeling van de oppervlakken kon immers stof met het kankerverwekkende Chroom 6 vrijkomen. Chroom 6 is een verbinding die vroeger werd toegevoegd aan verftoepassingen, zoals laklagen, verven en grondverven. De renovatie werd dan ook in een volledig afgesloten omgeving uitgevoerd met uitgebreide persoonlijke beschermingsmaatregelen voor de werknemers.

De renovatie is een pilot binnen het programma 'Op weg naar een vitale infrasector'. In dit programma zetten Rijkswaterstaat en marktpartijen zich in voor een transitie naar een infrasector die duurzaam en innovatief is, financieel gezond en waarin de risico's die inherent zijn aan infraprojecten goed worden beheerst. Het project Renovatie IJsselbruggen is één van de projecten, waarin ervaring wordt opgedaan met het twefasenproces. Rijkswaterstaat en Savera IJsselbruggen maken in fase 1 samen het ontwerp, waarbij onzekerheden worden weggenomen door bijvoorbeeld aanvullende onderzoeken. Op basis van het ontwerp wordt de definitieve prijs overeengekomen met een risicoprofiel dat voor beide partijen acceptabel is. Gezamenlijk wordt daarna, in fase 2, het project daadwerkelijk uitgevoerd.



Ketensamenwerking bewijst zich in de praktijk

Voor de klant Sabic (Geleen) maakt Iris deel uit van een specifieke ketensamenwerking rond tankonderhoud.

Het partnerschap ASG, EQUANS, Iris, LSB Groep, REYM B.V. en SABIC bewees zich alvast in de praktijk. In januari 2023 kregen deze ketenpartners de **Reliability & Integrity Sabic Geleen Manufacturing Award 2022** uitgereikt. Een geweldige erkenning voor het team dat zich gezamenlijk inzet voor deze (nieuwe) strategie. Deze manier van samenwerken kenmerkt zich door het delen van kennis, middelen en informatie tussen de partners binnen de keten. Hierdoor verhoogt het team zijn kwaliteit van dienstverlening en streven zij gezamenlijk naar een duurzame, innovatieve bedrijfsvoering.





BETTER SOCIETY



1. REDUCTIE ENERGIE- EN KLIMAATIMPACT



Iris wil deel uitmaken van de beweging naar een CO₂-neutrale economie door ambitieuze doelstellingen na te streven, die in lijn liggen met de wetenschap. Onze emissies omvatten Scope 1 en 2. In 2022 werden ook inspanningen ondernomen om onze impact op het niveau van Scope 3 uitgebreider te evalueren.

Het SBTi-model is één van de bekendste en internationaal erkende methoden om een CO₂-reductieambitie vast te stellen. Een Science Based Target (SBT) is een streefcijfer dat overeenstemt met het niveau van decarbonisatie dat nodig wordt geacht om de doelstellingen van de Overeenkomst van Parijs te verwezenlijken. Een doelstelling van 1,5°C is daarbij de norm.

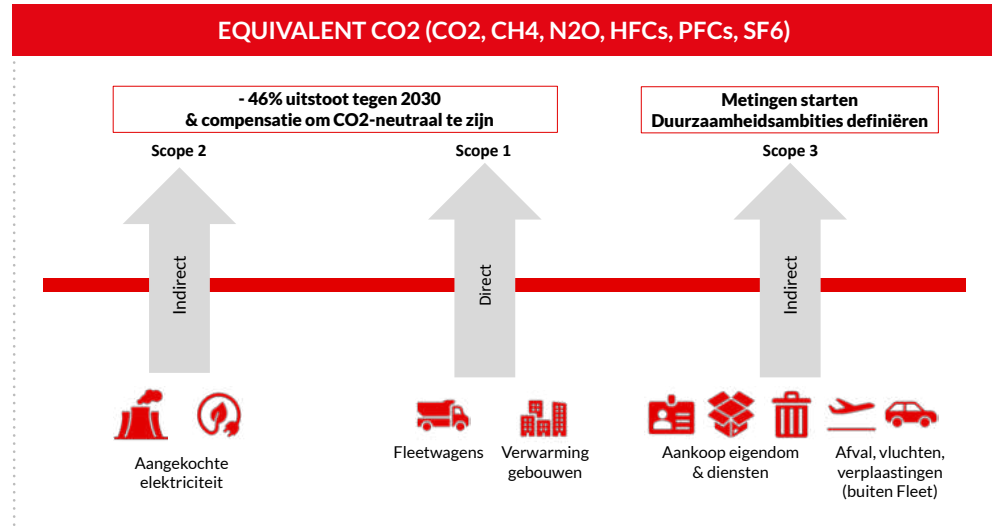
Iris besloot conform het SBTi-model om **haar absolute Scope 1- en 2-emissies tegen 2030 met 46% te verminderen**. Voor indirecte CO₂-emissies in Scope 3 die het gevolg zijn van onze activiteiten met klanten en leveranciers voert Iris een ketenanalyse uit.

ENGAGEMENT

Onze CO₂-uitstoot (Scope 1 en 2) tegen 2030 met 46% terugdringen (vs. 2019).



1.1. Onze CO2-emissies



De **Scope 1- en 2-**emissies over 2021 en 2022 vertonen helaas een stijgende lijn. Deze stijging is voornamelijk te wijten aan het brandstofverbruik van ons wagenpark (onverwacht lange leveringstermijnen elektrische wagens en meer projecten in het buitenland) en op onze werven (Scope 1). In Scope 2 beperken we de voetafdruk van onze gebouwen door de aankoop van groene elektriciteit.

Omdat Iris voornamelijk een dienstverlenend bedrijf is, is het logisch dat de meeste van onze emissies indirect (**Scope 3**) zijn. Stap voor stap worden deze emissies toegevoegd aan de totale carbon footprint. De prioriteit gaat uit naar de volgende meest relevante emissiebronnen:

- Aankoop goederen en diensten: afgerond.
- Woon-werkverkeer: nog niet opgenomen.
- Afval: nog niet opgenomen.
- Einde levensduur van onze producten (verf): nog niet opgenomen.

Nieuw in 2022

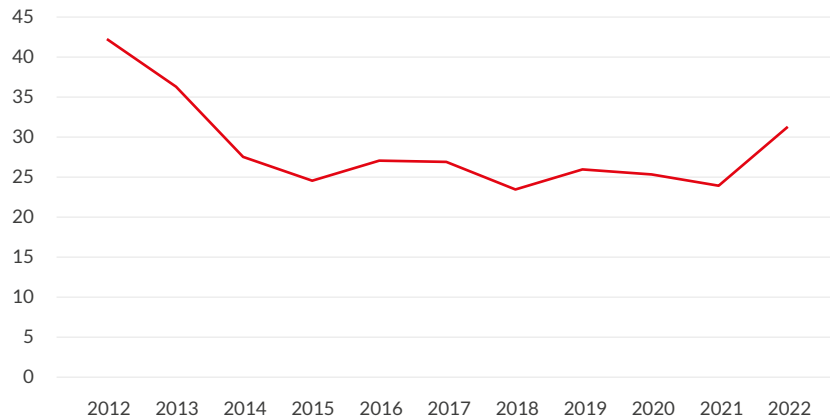
De toevoeging van de voetafdruk van onze aankopen (goederen en diensten) aan de Scope 3-emissies. De impact werd berekend op basis van uitgaven en emissiecoëfficiënten per type goederen en diensten. Nadeel van deze methode is dat specifieke acties ter verbetering van de emissies in samenwerking met onze leveranciers niet in rekening worden genomen. Op dit moment zijn er helaas geen mogelijkheden om exactere informatie te verstrekken. De Scope 3-emissies in verband met aankoop en end-of-life zijn een belangrijke hefboom om onze emissies te verbeteren, maar zijn afhankelijk van de maturiteit en inspanningen van onze partners op het gebied van transparantie en emissiereductie.

Hoewel de doelstellingen op lange termijn absoluut zijn, plaatsen we de cijfers ook in perspectief van de groei van onze onderneming. Ook hier zien we een stijgende lijn na enkele jaren van daling.

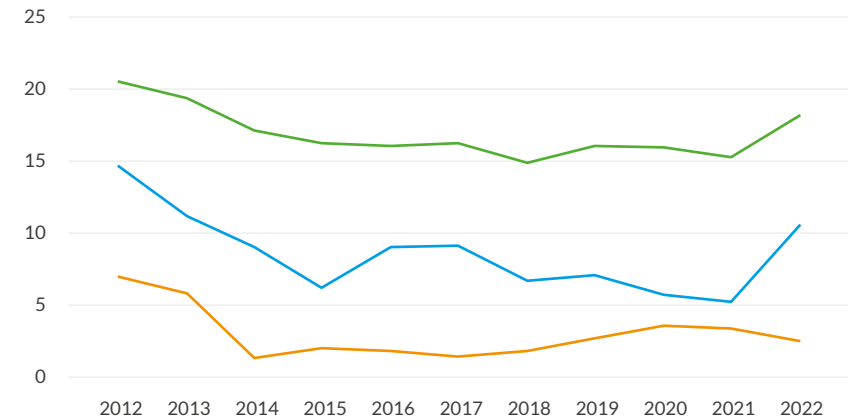
Voor meer info betreffende de stijging van onze CO2-emisies ► [klik hier](#)

CO2-EMISSIES (ton) - groep Iris				
	2019	2020	2021	2022
Scope 1	2.742	2.550	2.739	3.613
Scope 2	21	20	1	2
Scope 3 NIEUW	885	818	871	15.355 (incl. aankoop)

CO2-INTENSITEIT - groep Iris



CO2-INTENSITEIT - per categorie



■ Buildings | ■ Fleet | ■ Projects

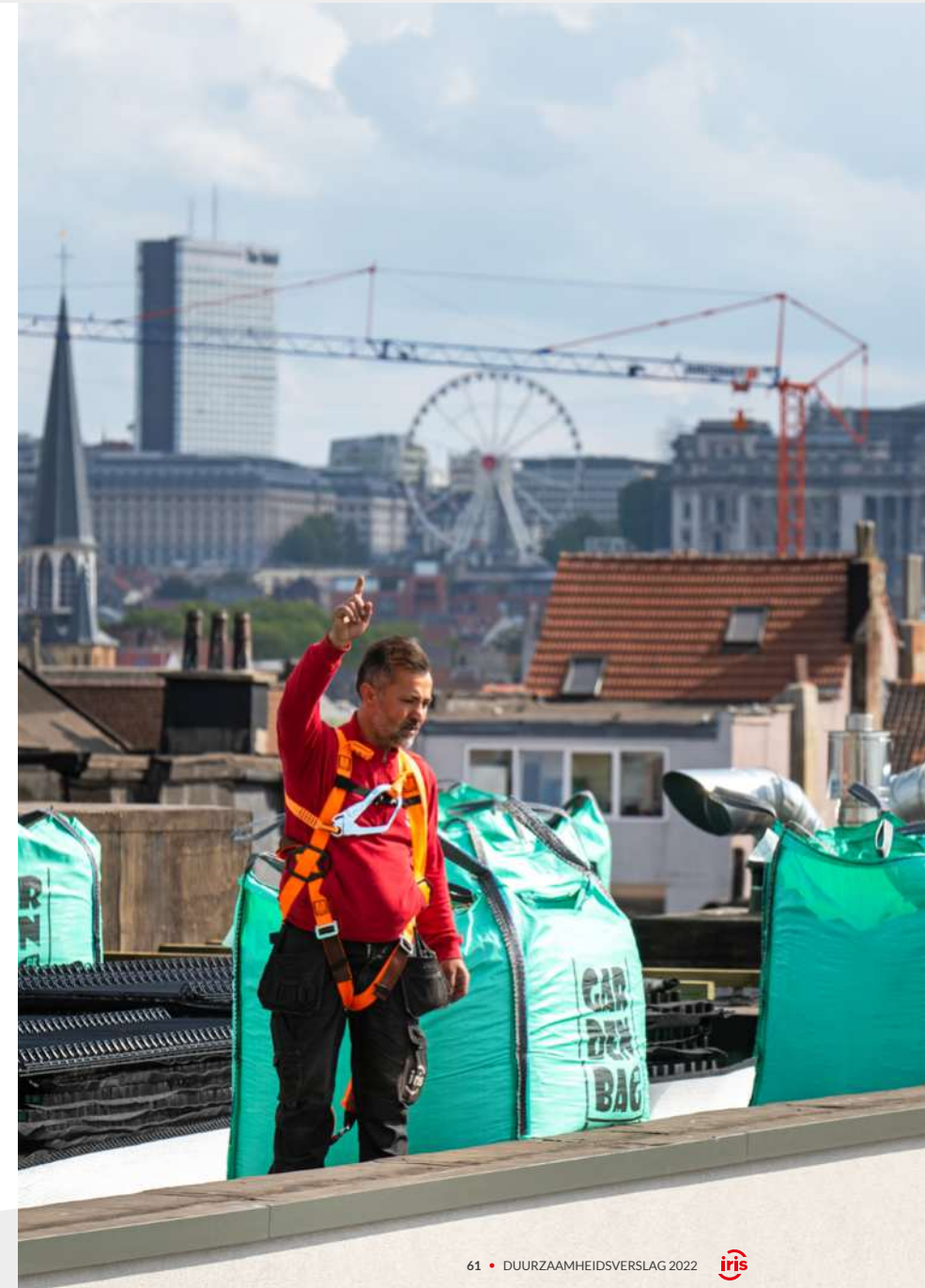
1.2. Onze klimaatdoelstellingen

We zien een grote kloof tussen onze klimaatdoelstellingen en de huidige voetafdruk.

Grondige evaluatie leert dat een aanpassing van ons transitieplan zich opdringt:

- De omschakeling naar elektrische auto's is een echt succes: meer dan 90% van de bestelde wagens zijn 100% elektrisch. Maar de impact van de elektrificatie van onze vloot, die de constante toename van het aantal voertuigen in ons wagenpark moest compenseren, laat zich nog niet voelen gezien de lange levertijd voor elektrische wagens en de tragere marktontwikkeling voor elektrische of waterstofbestelwagens. Desalniettemin kunnen wij onze voetafdruk nog aanzienlijk verkleinen, ook al zal dat met enige vertraging gebeuren ten opzichte van het oorspronkelijke plan.
- De investeringen in energiezuinige gebouwen moeten worden verdergezet. Hiertoe werden criteria vastgesteld die onze beslissingen in de toekomst moeten sturen. De impact van gebouwen is echter kleiner in vergelijking met ons brandstofverbruik. Belangrijk om te weten is dat we hebben gekozen voor 'groene' stookolie, dit is stookolie waarvan de uitstoot reeds door de leverancier wordt gecompenseerd. Deze werd wel meegenomen in de CO2-berekening.
- Het gebruik van brandstof in projecten (voor compressoren of HVAC) moet op projectniveau worden geëvalueerd en het gebruik van alternatieven zoals de CO2-tainer waar mogelijk verplicht gemaakt.

Omwille van bovenstaande redenen wordt het transitieplan bijgestuurd met agressievere ambities voor de elektrificatie van onze bedrijfsvoertuigen en de energieprestaties van onze gebouwen. De kloof blijft weliswaar nog aanzienlijk, en wij hebben goede hoop dat de analyse van alternatieven voor onze werven ons in staat zal stellen deze te dichten.



De Scope 3-emissies zullen blijven toenemen naarmate we het toepassingsgebied uitbreiden (met categorieën als afval en woon-werkverkeer) en als gevolg van de berekeningsmethode voor aankopen kunnen deze ook verder toenemen als we meer uitgeven. Aangezien dit onze grootste impact vertegenwoordigt, moeten hier aanzienlijke inspanningen worden geleverd, ook al zijn onze ambities op Scope 1 en 2 gericht.

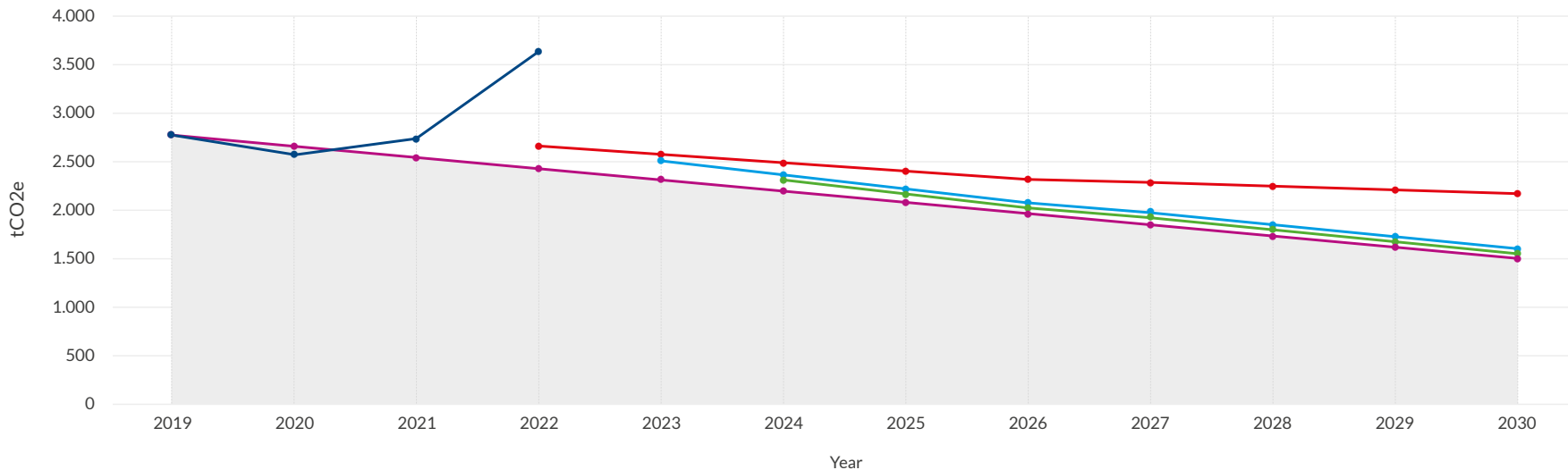
Idealiter zouden we echte gegevens van onze partners verzamelen. Uit een eerste onderzoek blijkt dat geen van hen momenteel in staat is dat soort informatie te verstrekken. We blijven dan ook investeren om onze partners hierrond te sensibiliseren en op te leiden.

Daarnaast is Iris Industry Solutions lid van **Nederland CO2-neutraal**, een netwerk van ondernemingen die op een doeltreffende manier samenwerken om de CO2-uitstoot te verlagen en die ingrijpende maatregelen treffen ten voordele van duurzaamheid.

Uitstoot Scope 1 & 2 • 2030

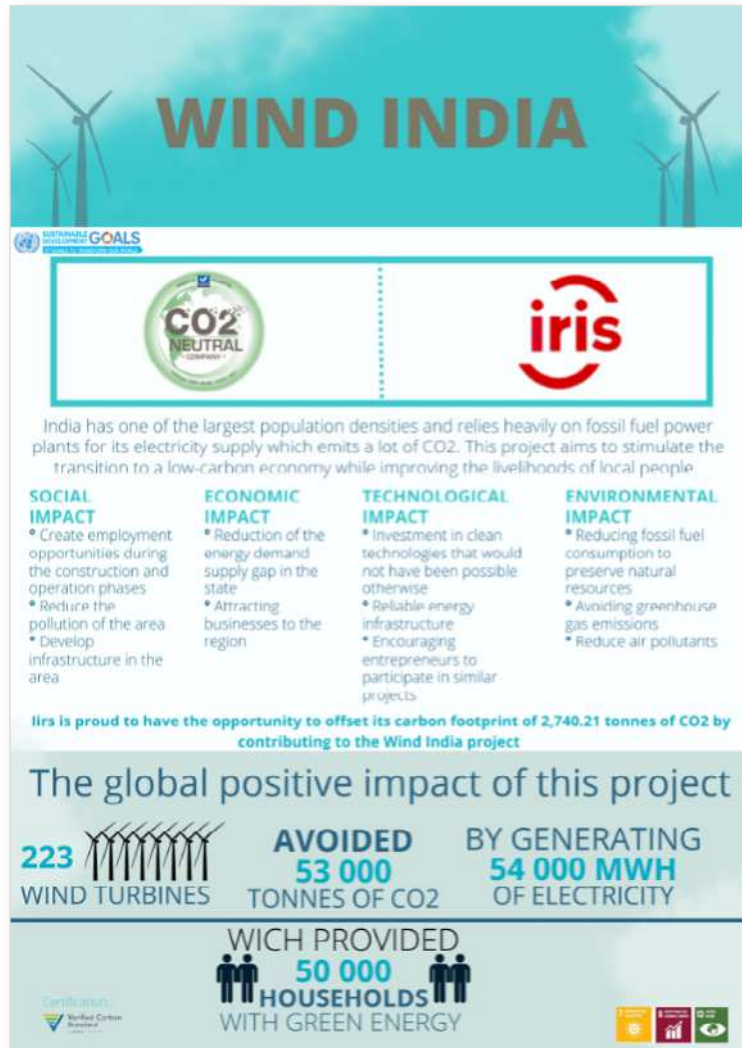


SBTI-TRAJECT OM ONZE AMBITIES OP VLAK VAN VERMINDERING VAN CO2-UITSTOOT VOOR SCOPE 1 EN 2 TE HALEN



- Scope 1 emissions (tCO2e)
- Fleet CARS electrification
- Current emissions
- Scope 2 emissions (tCO2e)
- Fleet CARS & VANS electrification
- Scope 1+2 emissions (tCO2e)
- Investments in Greener Buildings & energy efficiency

1.3. Compensatie van onze uitstoot



WIND INDIA

SUSTAINABLE GOALS
SDG 13 Climate Action

CO2 NEUTRAL

iris

India has one of the largest population densities and relies heavily on fossil fuel power plants for its electricity supply which emits a lot of CO2. This project aims to stimulate the transition to a low-carbon economy while improving the livelihoods of local people.

SOCIAL IMPACT	ECONOMIC IMPACT	TECHNOLOGICAL IMPACT	ENVIRONMENTAL IMPACT
<ul style="list-style-type: none"> Create employment opportunities during the construction and operation phases Reduce the pollution of the area Develop infrastructure in the area 	<ul style="list-style-type: none"> Reduction of the energy demand supply gap in the state Attracting businesses to the region 	<ul style="list-style-type: none"> Investment in clean technologies that would not have been possible otherwise Reliable energy infrastructure Encouraging entrepreneurs to participate in similar projects 	<ul style="list-style-type: none"> Reducing fossil fuel consumption to preserve natural resources Avoiding greenhouse gas emissions Reduce air pollutants

iris is proud to have the opportunity to offset its carbon footprint of 2,740.21 tonnes of CO2 by contributing to the Wind India project

The global positive impact of this project

223 WIND TURBINES	AVOIDED 53 000 TONNES OF CO2	BY GENERATING 54 000 MWH OF ELECTRICITY
----------------------	------------------------------------	---

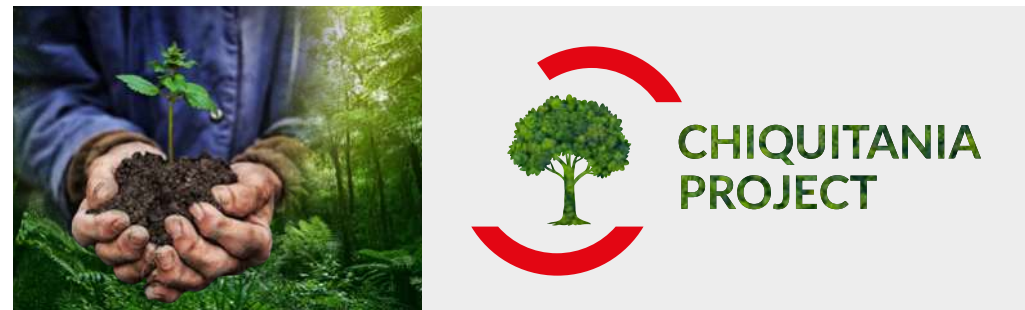
WICH PROVIDED
50 000
HOUSEHOLDS
WITH GREEN ENERGY

Verified Carbon Standard

Iris verbindt zich haar Scope 1- en 2-emissies te compenseren via het ondersteunen van compensatieprojecten.

In 2022 ondersteunde Iris zo een **windproject in India**. Dit project vermindert niet alleen de uitstoot van broeikasgassen, maar draagt ook bij tot:

- Werkgelegenheid voor de lokale bevolking in duurzame loopbanen, veiligheids- en onderhoudswerken.
- Milieuvriendelijke technologie.
- Geen afhankelijkheid van fossiele brandstoffen zoals kolen of dieselgeneratoren.
- Hulp bij het verkleinen van de kloof tussen vraag en aanbod (groeïende bevolking, met hogere energiebehoefte).
- Schonere lucht.



Daarnaast neemt elke klant die gebruikmaakt van onze Landscaping-diensten voor de aanleg en het onderhoud van zijn groene ruimten, automatisch deel aan een uitzonderlijk herbebossingsprogramma. Een project dat niet beperkt blijft tot het planten van nieuwe bomen, maar dat ook het leven van de plaatselijke bevolking verbetert: **het Iris Chiquitania-project**.



1.4. Ons wagenpark

Doordat we over verschillende kantoren beschikken, hoeven onze teams nooit veel kilometers af te leggen naar onze klanten. Maar met meer en meer werven in Frankrijk en Nederland en de terugkeer naar het kantoor na de pandemie, zien we toch een stijging in het aantal gereden kilometers. Combineer dit met een groeiende vloot en het is duidelijk dat ons wagenpark de belangrijkste bron van CO₂-uitstoot blijft. Het elektrificatieproject van het wagenpark, dat eind 2021 werd opgestart, is daardoor des te belangrijker.



Verbruik fuel cards:

- Diesel: 836k liters (+8%)
- Benzine: 55k liters (+56%)
- Electricity: 9,7k KW (+100%)

Vanaf 2022 is elke nieuwe bedrijfswagen voor medewerkers, die hiervoor in aanmerking komen, elektrisch (mogelijkheid om thuis een laadpaal te laten installeren en beperkt aantal kilometers per jaar). Rekening houdend met de leveringstermijnen van de nieuwe voertuigen is de impact van deze beslissing helaas pas vanaf eind 2022 merkbaar. Ten slotte rekenen we erop dat we de invoering van elektrische of waterstofbedrijfswagens in bepaalde regio's of bij klanten kunnen lanceren. Daarnaast zetten we ook in op brandstofbesparing in het huidige wagenpark door de bandenspanning te controleren, zuinig te rijden, thuiswerk en digitale vergaderingen, de snelheid van de werfvoertuigen te begrenzen, enz.

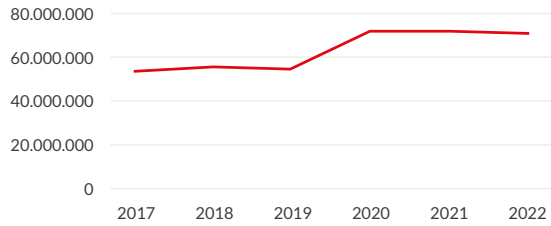


1.5. Ons energie- en waterverbruik

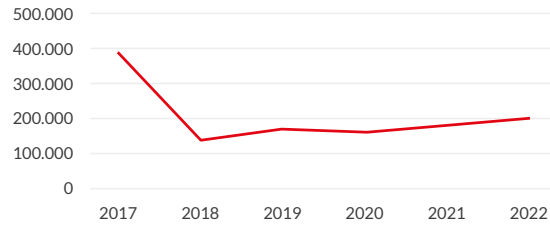
Het meeste gasverbruik treedt op in ons hoofdkantoor in Evere.
Daar hadden we in 2021 ook een waterlek dat intussen werd opgelost.
Het grootste elektriciteitsverbruik treedt op in ons atelier in Geel.

Voor de gebouwen werd het gebruik van groene elektriciteit jaren geleden al ingevoerd. We hebben intussen fotovoltaïsche zonnepanelen geïnstalleerd waar dat mogelijk was (bijvoorbeeld op onze gebouwen in Evere in 2019), sloten een groenestroomcontract af voor de gebouwen in eigendom en vanaf 2022 voerden we samen met onze leverancier groene certificaten in voor stookolie. Toch kunnen de energieprestaties van onze sites nog worden verbeterd. Onze nieuwe strategie voor het beheer van ons vastgoedpark voorziet een objectief om de CO₂-voetafdruk van onze sites vanaf 2024 met 24% te verminderen tegen 2030.

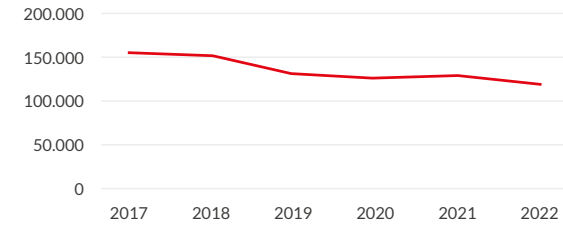
GASVERBRUIK



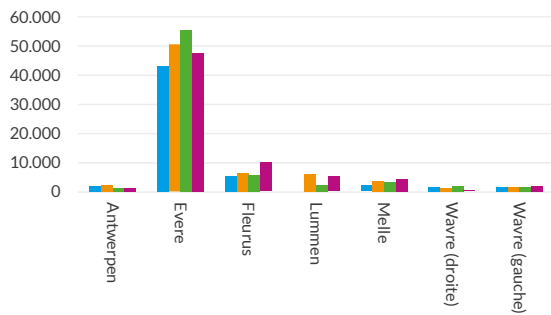
WATERVERBRUIK



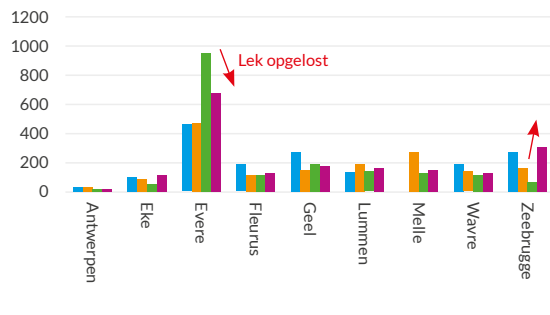
ELEKTRICITEITSVERBRUIK



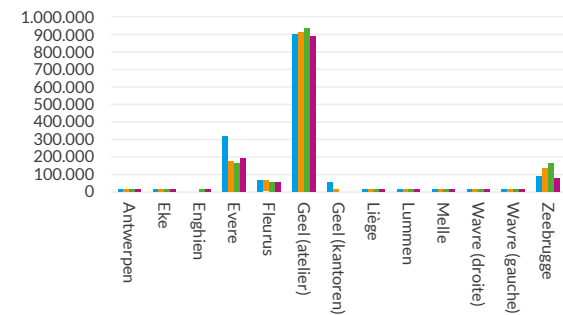
GASVERBRUIK PER VESTIGING



WATERVERBRUIK PER VESTIGING



ELEKTRICITEITSVERBRUIK PER VESTIGING





Groot onderhoud John Frostbrug, Arnhem

In opdracht van Rijkswaterstaat voeren Mobilis en Iris samen het groot onderhoud uit aan de John Frostbrug. Iris neemt daarbij de conserveringswerkzaamheden aan de staalconstructies voor haar rekening. De brug is wereldberoemd om zijn oorlogsgeschiedenis. Het is een symbool van bevrijding en wederopbouw.

Innovatie en duurzaamheid waren belangrijke uitgangspunten in de offertevraag. Dit project is een pilot **emissieloze bouwplaats**: nagenoeg volledig geëlektrificeerd en zeer minimaal gebruik van fossiele brandstoffen voor het toe te passen materieel. Door een slimme fasering en bouwlogistiek kunnen we niet alleen duurzaam werken met beperkte emissies, maar minimaliseren wij ook nog eens de overlast voor de omgeving en de weggebruikers.



De CO2-prestatieladder in de praktijk

Voorbeeld:
Midachterbrug,
provincie Gelderland (2020-2021)
ism Bokalis

CO2-reductie door Vapor Blasting						
Te stralen oppervlakte: 15.400 m ² - Afstand werf: 175 km						
		Stralen	Vapor Blast	Vershil	Conv factoren	CO2-reductie
Aanvoer grit	ton	772	153	-619	37	-22.601
Afvoer grit	ton	772	153	-619	625	-387.010
Verbruik mazoet - totaal	l	36.228	32.167	-4.061	3	-12.996
Arbeidsuren totaal	h/m ²	8.846	5.147			
Arbeidsuren - transport	km	96.753	56.292	-40.460	0	-8.618
Totale verwachte reductie CO2 door gebruik Vapor Blast						431.225 kg

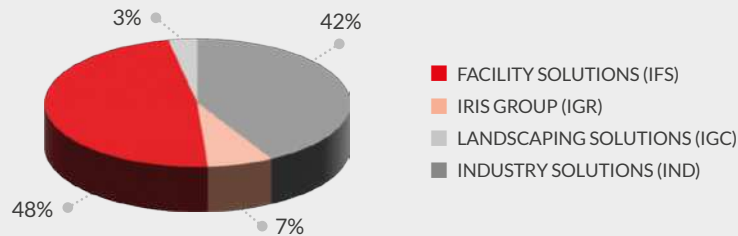


Iris Industry Solutions – CO2-prestatieladder



De CO2-uitstoot van Iris Industry Solutions vertegenwoordigt 42% van de totale uitstoot van Iris. Het spreekt voor zich dat daaraan bijzondere aandacht wordt besteed. Dat is de reden waarom Iris Industry Solutions in een optiek van continue verbetering al jaren haar CO2-uitstoot monitort en reduceert, gebruik makend van de methodologie van de **CO2-prestatieladder**. Deze wordt ook voor overheidsopdrachten gebruikt om CO2-reducties in de bouwsector te stimuleren.

TOTAAL UITSTOOTPERCENTAGE • 2022 (per juridische entiteit)



Iris wordt jaarlijks geauditeerd door een onafhankelijke en geaccrediteerde certificerende instelling. Iris bereikt sinds 2017 het **hoogste certificatieniveau, Niveau 5**. Dit garandeert dat we niet alleen de uitstoot van de eigen organisatie (en alle projecten) aanpakken, maar ook deelnemen aan initiatieven om de CO2-uitstoot in de keten en sector te reduceren.



We streven naar een vermindering van de totale uitstoot met 46% tegen 2030 (met als referentiejaar 2019) voor onze Scope 1- en 2-emissies. In de toekomst willen we met vaporblasting en inductie onze indirecte emissies nog meer verminderen ten opzichte van gritstralen. Tegen 2024 hebben we als doelstelling om op meer dan 50% van de projecten van Industry deze techniek te kunnen toepassen. We deden dan ook ketenanalyses om onze inzichten in deze technieken te verbeteren."

Wim Mussche - Business Manager Iris Industry Solutions

ENGAGEMENT

- Onze CO2-uitstoot (Scope 1 en 2, Industry) tegen 2030 met 46% terugdringen (vs. 2019).
- In 2025 de vaporblasting-techniek in ten minste 50% van de zandstraal-projecten toepassen.

De CO2-emissies van Iris Industry Solutions worden beïnvloed door de hoeveelheid werk en de werkmethode voor het verwijderen van een bestaande coating die mag en kan worden toegepast op onze projecten. Iris Industry Solutions heeft haar buitenlandse activiteiten in Frankrijk en Nederland uitgebreid, maar ook onze activiteiten in het in-house atelier zijn toegenomen.

Wat betreft onze indirecte CO2-emissies (Scope 3), gegeneerd bij onze klanten en leveranciers, trachten we aan de hand van onze ketenanalyse onze footprint continu te reduceren. Een greep uit onze reductiemaatregelen:

- Gebruik van vaporblasting en inductie in plaats van conventioneel stralen.
- Uitschakelen van machines, verlichting en verwarming indien niet gebruikt.
- Gritrecuperatie.
- Juiste hoeveel grit en verf bestellen.
- Extra focus op het verwerken/reduceren van afval.



2. VERANTWOORD AFVALBEHEER

Het goed managen van onze afvalstromen is een uitdagend proces. Bij Iris komen tal van afvalstoffen vrij, zowel van onze eigen activiteiten, als bij klanten op verschillende locaties. Om een beter zicht te krijgen op de bronnen en oorzaken van deze afvalstromen, deze stromen te reduceren en uiteindelijk de beste verwerking (mede ter reductie van onze Scope 3-emissies) te selecteren, voeren we momenteel een grondige inventaris uit van zowel hoeveelheden, als afvalpartners en hun aangeboden oplossingen.

Ook blijven we volop inzetten op doorgedreven afvalsortering, zowel in onze eigen kantoren en ateliers, als op de werven en bij klanten.

Bij Iris hebben we drie soorten afval:

- Huishoudelijk en kantoorafval.
- Groenafval van onze Landscaping-activiteit.
- Gevaarlijk afval van onze industriële schilderactiviteit.

HUISHOUDELIJK EN KANTOORAFVAL

bestaat uit papier/karton, hout, PMD, maar ook IT-materiaal. Het ontstaat op onze eigen sites en op die van bepaalde klanten. Onze doelstellingen zijn hier tweeledig: sorteren, het beheer ervan verbeteren (rapportering, beste praktijken, enz.) en oplossingen voor de circulaire economie bevorderen. Zo worden onze oude telefoons waar mogelijk gereviseerd en opnieuw op de markt gebracht door partners zoals Circular.brussels.

GROENAFVAL

wordt naar afvalparken gebracht en gerecycleerd. Het vertegenwoordigt een potentieel voor bijvoorbeeld biomassa, maar ons groenafval bestaat voornamelijk uit grasmaaisel en takken, niet erg interessant voor biomassa. Bovendien is de beschikbaarheid ervan sterk seizoensgebonden. We onderzochten ook de mogelijkheid om een composteringsinstallatie te creëren, maar aangezien ons groenafval uit heel België wordt ingezameld, bleek centrale compostering niet efficiënt.

GEVAARLIJK AFVAL

vereist een zeer speciale behandeling en is moeilijk te hergebruiken. We richten onze inspanningen op het promoten van vaporblasting, een techniek om dit te vermijden.

ENGAGEMENT

De circulaire economie promoten:

- 100% van het kantoorafval kan worden gerecycleerd
- 90% van de verpakkingen van schoonmaakproducten kan worden gerecycleerd
- (Gevaarlijk) afval beperken

3. SOLIDARITEIT @ IRIS

Solidariteit zit bij de medewerkers van Iris in het DNA. In 2022 sloten we een samenwerkingsakkoord met **Give a Day** om onze medewerkers de mogelijkheid te bieden om aan vrijwilligerswerk – individueel of in team – te doen.

Een team van vrijwilligers ondersteunde specifieke initiatieven zoals het leveren van goederen aan vluchtelingen, de organisatie van verantwoorde teambuilding of nieuwe ideeën zoals een studiebeurs of nieuwe partnerschappen met bijvoorbeeld Duo For a Job.

1. Zomerschoonmaak en organisatie van het regionaal hoofdkantoor en magazijn in Limburg. In het kader van iets doen voor anderen werden zo'n 800 flessen gedropt bij Familia Day-Care Centre in Genk om creatief mee aan de slag te gaan.
2. Om het probleem van zwerfvuil aan te pakken hebben een aantal Iris-teams zich gemobiliseerd en naar aanleiding van World Cleanup Day opruimacties gehouden rondom onze Belgische rivieren.
3. Solidariteitsacties voor Oekraïne.

Wij werken ook al bijna 15 jaar samen met Manufast, een in Brussel gevestigde onderneming voor aangepast werk, die ons helpt bij de logistiek en de verzending van loonstrookjes en tegelijkertijd onze MVO en sociale impact versterkt.



BETTER ORGANIZATION

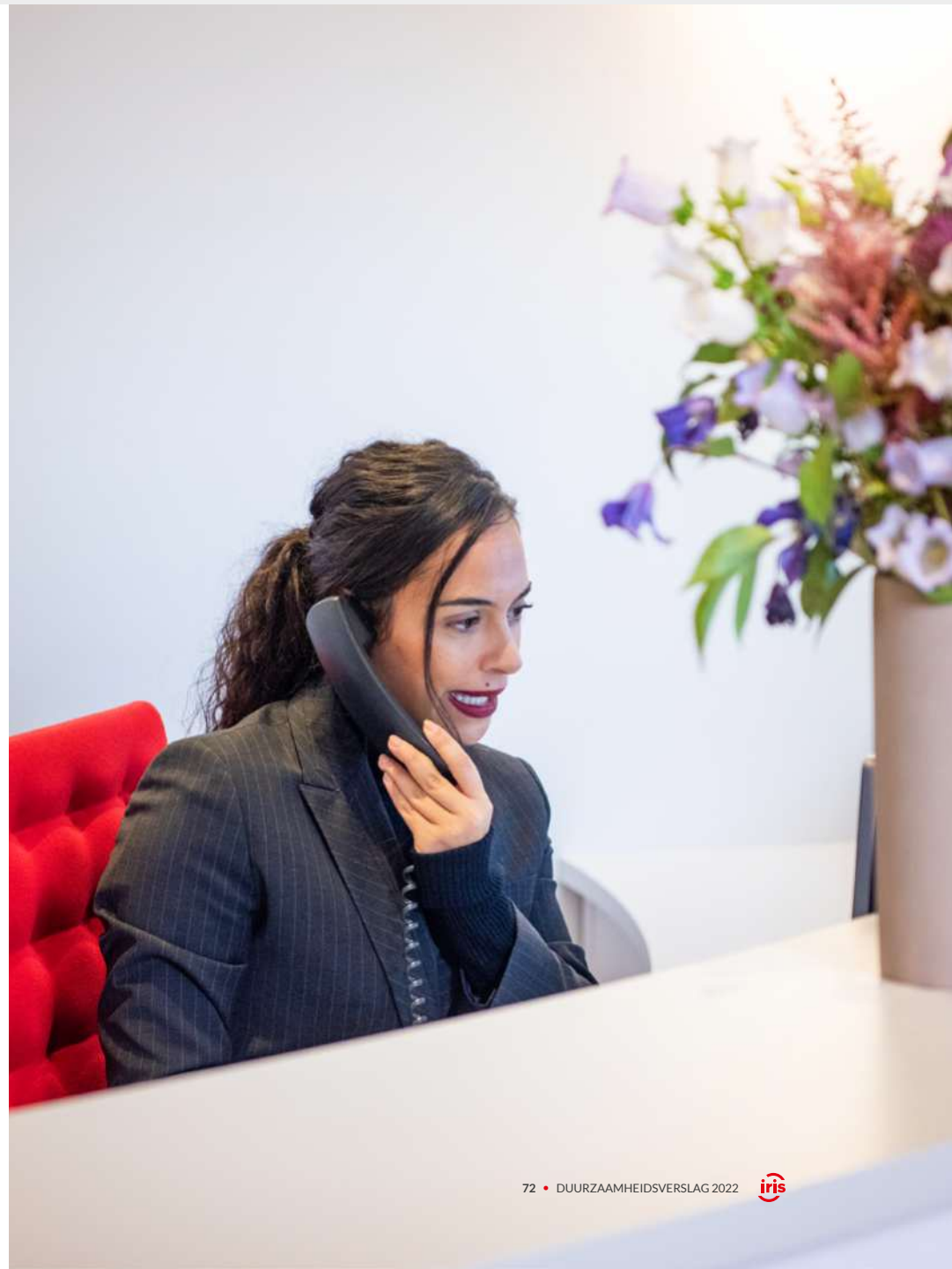
1. IRIS IN EEN OOGOPSLAG

1.1. De organen van de groep Iris

De **BESLISSINGSORGANEN** zijn samengesteld uit de Raad van Bestuur, het Executive Committee, het Strategisch Comité, het Comité Shared Services en de Comités Business. Het Strategisch Comité, het Comité Shared Services, het Executive Committee en de Comités Business worden samen de directieorganen genoemd.

De **OVERLEGORGANEN** zijn samengesteld uit de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en Project Teams. De coördinatie en beheersorganen van de Businesses zijn samengesteld uit regionale operationele & commerciële meetings.

De **RAADGEVENDE EN ONDERSTEUNENDE ORGANEN** zijn samengesteld uit het Risico Comité (in oprichting), het Audit Comité en het Remuneratie Comité.





Risico Comité

Het Risico Comité staat het Executive Committee bij in het identificeren en analyseren van nieuwe risico's. Het registreert en analyseert gebeurtenissen, klachten en geschillen die zich hebben voorgedaan, alsmede de sancties die zijn opgelegd. Ook ziet zij toe op de voortgang van diverse actieplannen met betrekking tot specifieke risico's en indicatoren. Zij doet aanbevelingen aan de beslissingsorganen om risico's weg te nemen of te minimaliseren.

Audit Comité

Het Audit Comité staat de Raad van Bestuur bij in zijn controletaken in de ruimste zin van het woord en leeft de bepalingen van de diverse governancecodes na. Meer in het bijzonder heeft het tot taak toezicht te houden op:

- Het proces voor het opstellen van financiële en niet-financiële rapportering.
- De actualisatie en opvolging van het actieplan van de risicomatrix.
- De doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer in de ruimste zin.
- Interne audits en de doeltreffendheid ervan.
- De wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening, inclusief de follow-up van de vragen en aanbevelingen van de bedrijfsrevisor.
- De onafhankelijkheid van de bedrijfsrevisor.

Het Audit Comité dient ook een aanbeveling te doen over de bedrijfsrevisor die wordt voorgedragen voor benoeming door de Algemene Vergadering.

Remuneratie Comité

Het Remuneratie Comité staat de Raad van Bestuur bij in zijn toezicht op:

- De strategie, het beleid en de programma's inzake human resources op groepsniveau.
- Aangelegenheden in verband met het juiste gebruik van de human resources van Iris Group, in het bijzonder met betrekking tot opvolging, ontwikkeling en vergoeding van het Executive Committee.
- De evaluatie van de performantie van de leden van het Executive Committee.

Dit orgaan fungeert als klankbord voor het verloningsbeleid binnen Iris.

1.2. De Businesses

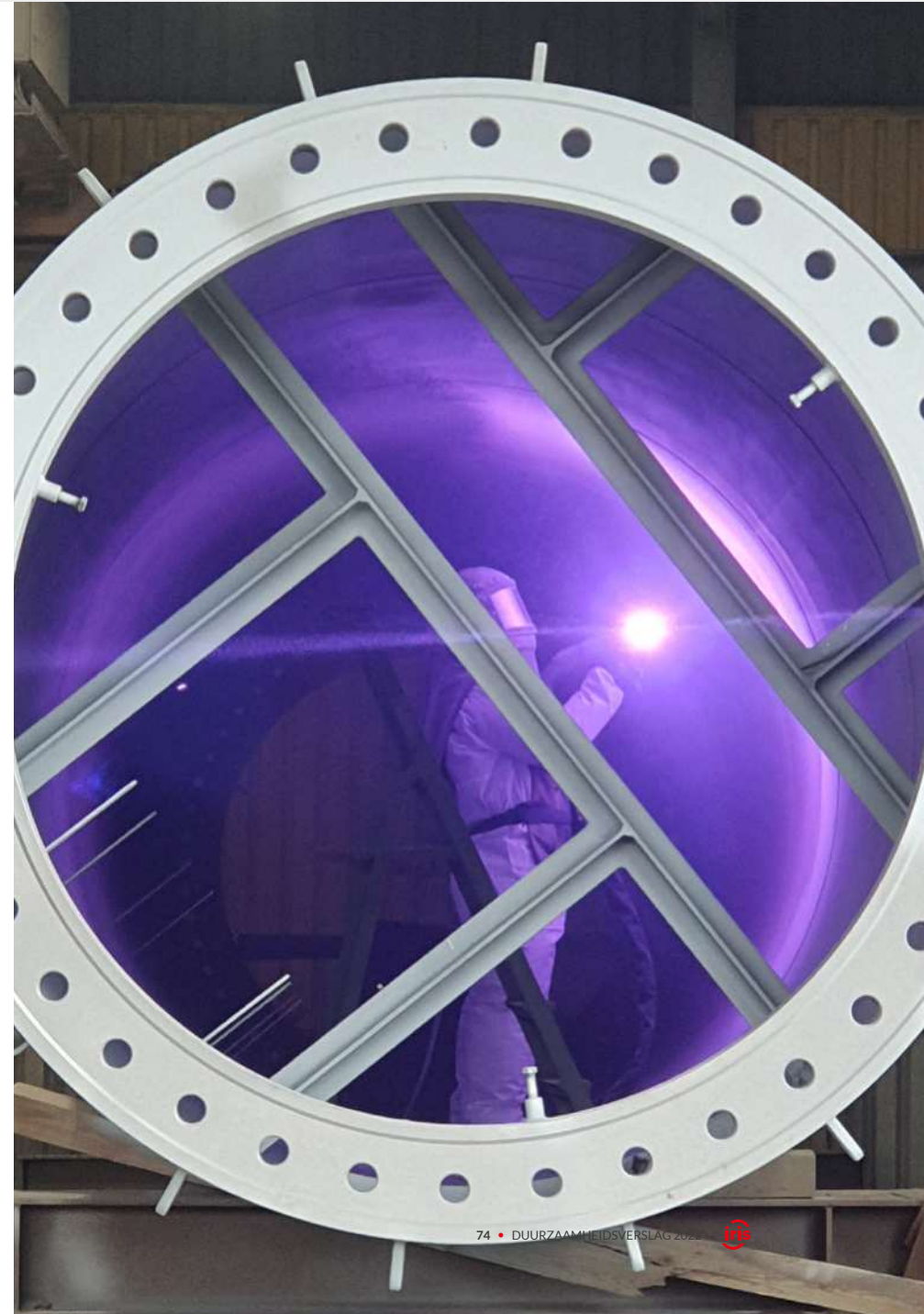
De verschillende Businesses zijn verantwoordelijk voor:

- De commerciële ontwikkeling van hun activiteiten.
- Het beheer van het operationele luik, dit wil zeggen de volledige planning en organisatie van de werven en het personeel evenals het behoud van de relaties met de klanten, en de opvolging van de kwaliteit.
- De opvolging van de administratieve en commerciële taken die nodig zijn voor de opvolging en de ontwikkeling van hun activiteiten.
- Het voorleggen van financiële vorderingsstaten en gestructureerde commerciële en technische rapporten.

1.3. De Shared Services

De rol van de Shared Services is veelzijdig:

- Ondersteuning van de groep en zijn verschillende maatschappijen, door een kwalitatieve dienstverlening voor de verschillende aspecten van de administratie.
- Stelt geschikte oplossingen voor bij administratieve problemen en voert deze uit in het kader van de objectieven van de maatschappijen van de groep.
- Identificatie en coördinatie van te ondernemen acties teneinde de groep te laten genieten van synergiën en schaalvoordelen.
- Beslist op corporate niveau over een aantal onderwerpen, en ziet toe dat de Businesses dit naleven





2. GOED BESTUUR

Iris voerde jaren geleden al een ondernemingsbestuur in en vindt het belangrijk om op dat vlak steeds beter te worden. Om een evolutie op gang te brengen, werd in 2008 een raad bestaande uit drie vertegenwoordigers van de familie en drie onafhankelijke bestuurders opgericht.

ENGAGEMENT

Een duurzame Belgische economie en maatschappij ondersteunen door de naleving van strenge ethische normen en de bevordering van transparantie.

Sindsdien is het bestuur alleen maar versterkt, onder meer door:

1. Een **Raad van Bestuur**, die in 2015 werd vernieuwd en bestaat uit drie onafhankelijke bestuurders, waaronder de voorzitter.
2. Het **Bestuurscharter**, dat in 2016 werd opgesteld en in november 2020 werd geactualiseerd.
3. Een **duidelijke beheersstructuur** op het niveau van de besluitvorming
 - Executive Committee, met daaronder:
 - Performance (1x/maand)
 - Innovation Project Review: innovatie en projectopvolging (1x/maand)
 - All topics (1x/maand) met:
 - Strategisch Comité (1x/kwartaal)
 - Comité Business (1x/maand)
 - Comité Shared Services (in oprichting)

2.1. Raad van Bestuur



De Raad van Bestuur keurt meerjarige businessplannen en jaarbudgetten goed en neemt in het algemeen alle beslissingen met betrekking tot één of meer bedrijven van Iris Group wanneer de voorgenomen beslissing een aanzienlijke impact zou kunnen hebben op het patrimonium van de groep of wanneer deze beslissing afwijkt van de vastgelegde strategie of buiten het vastgestelde begrotingskader treedt.

De Raad van Bestuur bepaalt een strategisch kader en stimuleert het ondernemend leiderschap van de onderneming.



Pascal Bérend

Onafhankelijk bestuurder & Voorzitter van het Raad Van Bestuur
.....
CAMASA BV



Patrick Janssens van der Maelen

Afgevaardigd bestuurder
.....
ARTYM BV



Marie-Hélène Zurstrassen

Bestuurder
.....



Bruno Rolin

Bestuurder
.....
TECHNOLOGIES PROMOTION AGENCY BV



Bernard Thuysbaert

Onafhankelijk bestuurder & Voorzitter van het Remuneratiecomité
.....
LEXTRAD BV



Laurent Warlop

Onafhankelijk bestuurder & Voorzitter van het Audit Comité
.....
B-GROOVE BV



BESTUURSCHARTER

NALEVING VAN DE WAARDEN

is verplicht in alle deliberatie- en beslissingsprocessen in de verschillende comités

PRINCIPE VAN COLLEGIALITEIT

biedt aan elk lid van de directieorganen de mogelijkheid om deel te nemen aan deliberaties, zijn standpunten uiteen te zetten en te worden gehoord - ongeacht de aard van het besproken thema en de specialisatie van de spreker in de onderneming

VERPLICHTING TOT MOTIVERING

geldt voor de leden van de comités in hun standpunten, adviezen en kritische opmerkingen

SOLIDARITEITSPRINCIPE

alle beslissingen die in een comité worden genomen, moeten verplicht worden uitgevoerd en verdedigd door alle leden van het comité - ongeacht hun persoonlijke mening tijdens de debatten

PRINCIPE VAN RESPONSABILISERING

verplicht elk lid van een comité aan wie een opdracht of een verantwoordelijkheid werd toegewezen, deze ook uit te voeren, te voltooien of de mislukking ervan vast te stellen en daar een proactieve en niet een reactieve rapportering over op te stellen.

PRINCIPE VAN SUBSIDIARITEIT/AFVAARDIGING

veronderstelt dat de verantwoordelijkheid van een actie moet worden toegewezen aan de kleinste entiteit die in staat is om een probleem zelf op te lossen

PRINCIPE VAN PLAATSVERVANGING

vloeit voort uit het principe van subsidiariteit en stelt dat het bovenste niveau verplicht is om de entiteit te ondersteunen of de verantwoordelijkheid op te nemen wanneer deze de capaciteit van de kleinere entiteit overstijgt. Beide principes maken deel uit van het streven naar het relevante actieniveau



Matthys Hoffmann
Sales & Marketing Director

Sandra de Kerckhove
Chief Finance Officer

Patrick Janssens van der Maelen
CEO

Philippe Vekemans
Business Director Facility Solutions

Jeroen Nevelsteen
Business Director Industry Solutions

Vincent Delforce
IT & Digital Director

Olivia Steiner
Human Capital Director

2.2. Executive Committee



De Raad van Bestuur heeft het dagelijks bestuur van Iris toevertrouwd aan haar Gedelegeerd Bestuurder en Chief Executive Officer, die wordt bijgestaan door het Executive Committee.

- De rol van het Executive Committee bestaat erin de strategie van de groep te definiëren en implementeren. Zij leidt zij de strategische reflectie van de groep, stelt een strategie voor en waakt over haar implementering.
- Zij bereidt de Raden van Bestuur voor, stelt een strategie voor en verspreidt de beslissingen van de Raad van Bestuur naar de beslissingsorganen van de groep.
- Zij coacht de verschillende Directies en Businesses en neemt de finale beslissing in geval van tegenstrijdige standpunten.
- Zij geeft richtlijnen wat betreft de corporate communicatie.
- Zij vertegenwoordigt de groep naar de buitenwereld.

3. ONZE GOVERNANCE INZAKE DUURZAAMHEID

Het Executive Committee ziet erop toe dat duurzaamheid wordt ingebed in de Betterness-bedrijfsstrategie. De directie evalueert de strategie op regelmatige basis om zich ervan te vergewissen dat er passende duurzaamheidsnormen en rapporteringskaders bestaan.

De algemene verantwoordelijkheid voor onze duurzaamheidsambities, -strategie, -rapportering en -beheer ligt bij de Chief Financial Officer (CFO). Zij houdt toezicht op het verzamelen van gegevens en het rapporteren over de naleving van externe benchmarks, en op de communicatie over duurzaamheidskwesties met interne en externe belanghebbenden. Ze wordt bijgestaan door de sustainability & procurement manager voor onder meer de opvolging van de milieuthema's (klimaat, afval, vloot), duurzaam aankoopbeleid en rapportering.

Diverse externe deskundigen bieden elk vanuit hun expertise input en een klankbord rond onder andere risicoanalyse en gedragscode, milieuwetgeving en duurzaamheidsrapportering.

De objectieven inzake duurzaamheid en milieu, CO2-reductie en MVO zijn omvat in het CSR-actieplan. Alle acties uit dit plan worden herverdeeld in de tactische of actieplannen van de Businesses of de betrokken Shared Services. Het behalen van de objectieven en uitvoeren van de acties in het CSR-actieplan maakt deel uit van de bonusregeling voor de directieleden.

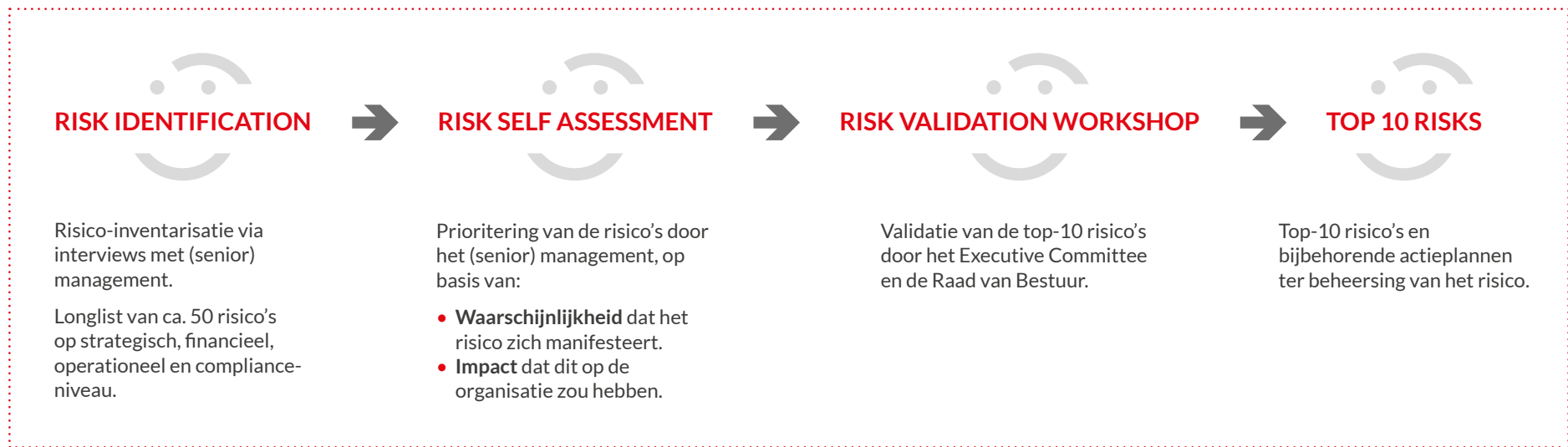




4. RISICOMANAGEMENT

4.1. Risicomatrix

Iris heeft een risicomatrix ontwikkeld **gebaseerd op waarschijnlijkheid dat het risico zich zou manifesteren en de impact dat dit op de organisatie zou hebben**. Deze werd in november 2020 gevalideerd. De identificatie van de risico's werd uitgevoerd met het volledige midden- en topkader van Iris en resulteerde in de identificatie van tien grote risico's die door het Executive Committee en de Raad van Bestuur werden gevalideerd. Een update van de risicomatrix zal in 2023 plaatsvinden.



Voor elke risicocategorie en per bedrijfsonderdeel werden acties bepaald. De vooruitgang van deze acties wordt opgevolgd in het Audit Committee.

RISICO	BESCHRIJVING	ACTIES
Markt	Economische gevolgen post COVID-19 op de groei	M&A, nieuwe segmenten, analyse van de trends en formuleren antwoorden
Commercieel	Zwaktes van het commerciële proces	Aanwerving Commerciële Directeur en implementatie van een nieuwe commerciële strategie
Uitvoering van contracten	Risico's van prijszetting, opstart en uitvoering van contracten/projecten	Versterking van het proces voor de aanvang van een contract
Business Continuity	Onderbreking op het niveau van loonverwerking en IT	Implementatie van een Business Continuity Plan (BCP), nieuwe opzet Payroll-team
Compliance	Vertaling van wetswijzigingen in de systemen, aanwezigheidsregistratie op werven (DUC) & Checkin@work, Onderaanneming	ProjectFair@Iris gebaseerd op externe compliance-audits, herziening van DUC-processen, versterking van onderaannemingsprocessen, GDPR
SHE	Dodelijke arbeidsongevallen, brand, enz.	Implementatie van een Business Continuity Plan (BCP)
Informatiebeveiliging	Cybercriminaliteit en beveiliging van de gegevens	Externe IT-audit, invoering Quick wins, IT-security roadmap 2022-2023
Financieel	Integriteit van de financiële gegevens (data quality)	Data quality & reconciliation, audit trail, sensibilisation, budget process review
Fraude	Cashflow, facturen leveranciers, aandelen, samenzweringen	Herziening Gedragscode, Anti-Fraud policy, whistle blower process
Operationeel	Fouten ten gevolge van werklast en groot aantal projecten	Toolkit om werklast te evalueren

Deze risicoanalyse werd met veel bereidwilligheid van de verschillende belanghebbenden uitgevoerd en stelde ons in staat het niveau van risicomaturiteit te beoordelen. Het doel van het actieplan is om op pragmatische wijze een risicocultuur te ontwikkelen zonder onnodige bureaucratie te creëren in een hands-on ondernemingscultuur, waarin de klant op de eerste plaats komt.

4.2. Bedrijfscontinuïteitsplan

Iris voerde in 2021 een nieuw BCP-beleid in en definieerde daarbij drie belangrijke continuïteitsplannen voor het beheer van de grootste risico's die een impact zouden kunnen hebben op de continuïteit van haar activiteiten:

- **Bedrijfscontinuïteitsplan H&S:**
dit plan beschrijft in detail de verantwoordelijkheden en de acties die moeten worden ondernomen bij gebeurtenissen die een impact hebben op de veiligheid van de personeelsleden of het milieu.
- **Bedrijfscontinuïteitsplan IT:**
dit plan beschrijft in detail de verantwoordelijkheden en de acties die moeten worden ondernomen bij gebeurtenissen die een impact hebben op de IT-systemen en -applicaties van Iris Group.
- **Bedrijfscontinuïteitsplan kritieke leveranciers:**
dit plan beschrijft in detail de manieren waarop kritieke leveranciers worden geëvalueerd en de acties die moeten worden ondernomen indien een van de leveranciers niet beschikbaar zou zijn.

4.3. Interne controle

Een pragmatische interne controle binnen de onderneming wordt gewaarborgd door de beginselen van scheiding van functies, het beginsel van dubbele handtekening, regelmatige evaluaties en een mechanisme van interne en externe audits.

Onderstaand schema geeft de gevolgde aanpak weer:

1. **Gedragcode**
2. **Operationele procedures**
3. **Onze manier van werken**

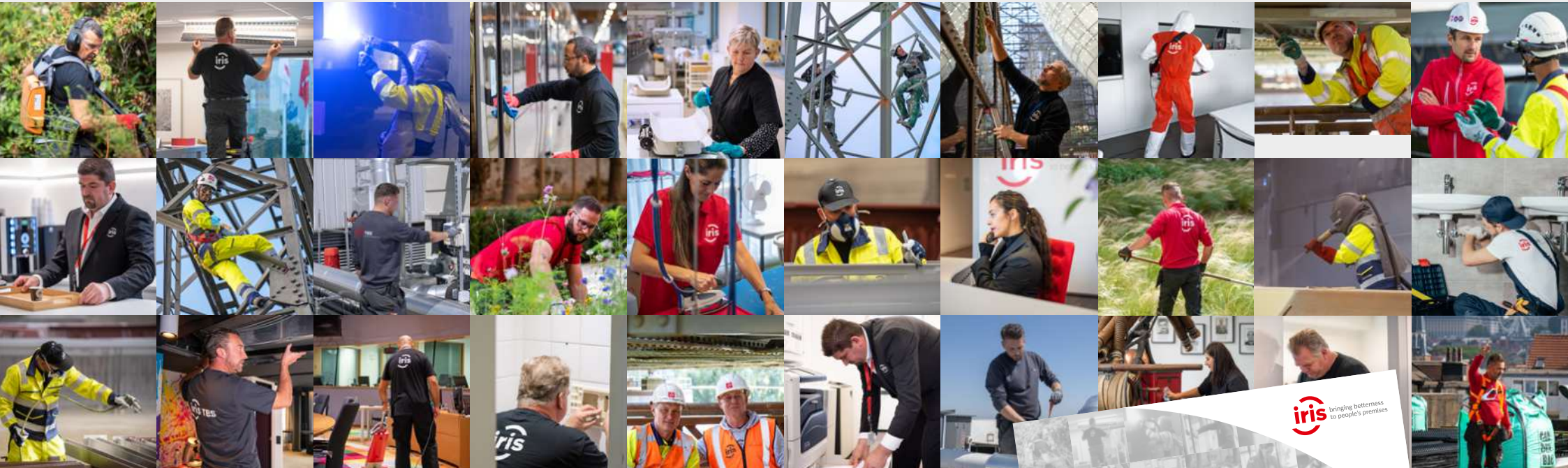
4.4. Opvolging

De dienst Quality is verantwoordelijk voor de uitvoering van de nodige interne audits betreffende de naleving en verbetering van het kwaliteitssysteem en alle procedures, processen en systemen van de groep. De leden van de dienst Health & Safety voeren de nodige audits uit inzake de correcte toepassing van de procedures voor veiligheid en welzijn.

Daarnaast verzekert de dienst Quality de coördinatie en de verwezenlijking van de twee types interne audits: de administratieve audits (van de exploitatiezetels en de administratieve diensten) en de werfaudits.

Minstens één keer elke drie jaar worden alle diensten in alle Business Units en maatschappijen administratief geauditeerd. De werfaudits zijn niet geprogrammeerd. Zij worden op 'doorlopende' wijze verwezenlijkt door de Business Quality Manager of afgevaardigde. Deze ziet erop toe dat de audits gespreid zijn over de verschillende business units.

Een externe expert voert elk jaar een interne audit ('Wettelijk register') uit van de naleving van de verschillende wetgevingen (maatschappelijk, milieu, welzijn op het werk). Dit register wordt jaarlijks bijgewerkt en de acties die eruit voortvloeien, worden in het actieplan van de risicomatrix opgenomen.



5. ONZE GEDRAGSCODE

De Gedragscode van Iris geeft duidelijk aan welke principes, normen en waarden leidend zijn bij de uitvoering van ons werk. Iedereen binnen onze organisatie wordt geacht de Gedragscode te kennen en heeft de plicht deze na te leven.

De Gedragscode helpt ons gedrag te sturen en is bedoeld als een raamwerk, niet als een reglement, want het is onmogelijk om elke situatie waarmee we kunnen worden geconfronteerd in onze Gedragscode vast te leggen.

De Gedragscode is van toepassing op alle werknemers, ploegverantwoordelijken, directieleden en leden van de Raad van Bestuur van Iris, alsook op tijdelijke medewerkers en personen die op contractbasis voor Iris werken of andere personen die namens Iris handelen.



ENGAGEMENT

De Gedragscode verspreiden en de medewerkers sensibiliseren in 2022.

In 2022 heeft Iris extra aandacht besteed aan de opleiding over de Gedragscode, het antifraudebeleid, de procedures bij onregelmatigheden (whistleblower) en de bewustmaking van de risico's van cybercriminaliteit:

- De Gedragscode werd in de opleidingstool (MyTalent) en in het onboarding-programma geïntegreerd.
- Tijdens de twee Iris Way Program-dagen werden opleidingen georganiseerd in de vorm van rollenspellen.
- Er werden informatiesessies georganiseerd voor alle medewerkers die bij het bedrijfscontinuïteitsplan zijn betrokken.
- Er wordt continu ingezet op sensibilisering van onze medewerkers tegen phishing.

Samen in de strijd tegen phishing

Geen enkele cybersecurityoplossing biedt 100% bescherming. De bal ligt dus in het kamp van Iris om onze medewerkers op te leiden en bewust te maken van de gevaren van phishing. Zo kom je tot een wisselwerking waar de mensen op de werkvloer enerzijds actief meewerken aan een veilige bedrijfsomgeving, en anderzijds wapent de opgedane kennis hen ook in de privésfeer tegen oplichters. Naast een uitgebreide en up-to-date beveiligingsinfrastructuur, werken we in samenwerking met Phished ook aan het bewustzijn rond cyberdreigingen bij onze werknemers. Zo confronteren we werknemers met realistische aanvallen en voorzien we context, zodat mensen voorbereid zijn wanneer ze oog in oog komen te staan met de real deal. Bewustwording alleen is niet genoeg. We bieden onze medewerkers ook training aan die een breed scala aan cybersecuritytopics bevat, onze Cybersecurity Academy. Bijna 200 medewerkers namen intussen deel, 92 behaalden het Bronzen niveau.

IRIS WAY PROGRAM 2022



Sinds 2015 organiseert Iris elk jaar twee dagen, waarbij alle bedienden en arbeiders met een coördinerende functie samenkomen om de strategie, de opleiding en de sensibilisering over verschillende thema's op elkaar af te stemmen. In 2022 vond de zevende editie van de Iris Way Program-dagen plaats in november. Deze keer stond de tweedaagse stand in het teken van MVO en Risk. Bijna 190 medewerkers namen verspreid over de twee dagen deel aan volgende sessies:

- Bedrijfsstrategie Iris.
- Interactief atelier rond de Gedragscode.
- Interactief atelier rond MVO-klimaatverandering en CO2-voetafdruk.
- Interactief atelier cybersecurity.





Antifraudebeleid

De directie van Iris Group verbindt er zich toe om strenge juridische, ethische en morele normen na te leven, en de principes van integriteit, objectiviteit en eerlijkheid te respecteren. Iris wil worden beschouwd als een onderneming die in haar activiteiten tegen fraude en corruptie is. Fraude is een strafrechtelijk vergrijp. Ze heeft geen plaats in een maatschappij in het algemeen. Iris heeft in 2021 dan ook een beleid ingevoerd om het risico op fraude te beperken en om de belangen van de onderneming, van haar werknemers, van klanten en andere betrokken partijen te beschermen.

Melding van onregelmatigheden

Iris stelt hoge eisen ten aanzien van openheid en integriteit. In dat kader roept Iris haar medewerkers, die zich zorgen maken over een (vermeende) overtreding van de Gedragscode, op om dit te melden. De melding van onregelmatigheden helpt ons

om onze medewerkers, onze klanten en onze reputatie te beschermen. Er wordt van een individuele melder niet verwacht dat hij of zij in staat is te bewijzen dat een beschuldiging terecht is. Hij of zij moet echter wel kunnen aantonen dat er voldoende reden is om te veronderstellen dat er iets niet klopt.

We maken een onderscheid tussen inbreuken van psychosociale aard waarbij medewerkers zich - volgens de **Procedure betreffende preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk** - kunnen wenden tot de aangeduide vertrouwenspersonen.

Voor andere bezorgdheden heeft Iris de procedure **Melden van onregelmatigheden** ontwikkeld die specifieke bezorgdheden omtrent (vermoedelijke) wanpraktijken aanpakt. Deze procedure zorgt ervoor dat medewerkers opgemerkte onregelmatigheden kunnen uiten zonder bang te hoeven zijn voor sancties en/of een oneerlijke behandeling, en dat er op een eenduidige wijze wordt omgegaan met deze bevindingen.

Als medewerkers op de hoogte worden gebracht van of een vermoeden hebben van het bestaan van niet-ethische praktijken of ongepast gedrag, kunnen zij hun zorgen of vermoedens in alle veiligheid melden aan hun hiërarchische meerdere of de coördinator die verantwoordelijk is voor de integriteit.



ENGAGEMENT

- *Minstens één extern certificaat over kwaliteit, milieu, gezondheid en veiligheid in stand houden.*
- *Iris wil tegen 2025 de BCorp-certificatie behalen om te kunnen aantonen dat ze op maatschappelijk en ecologisch vlak hoog scoort volgens een erkende internationale norm en op basis van een streng toekenningsproces.*

6. CERTIFICATEN

Dankzij haar controlesystemen voor kwaliteit, veiligheid, duurzaamheid en milieubescherming focust Iris zich op twee doelstellingen:

- De benutting van alle competenties om een constante hoge kwaliteit te waarborgen.
- De ontwikkeling van ons dynamische en proactieve beleid op het vlak van preventie en bescherming van personen, goederen en het milieu, wat in al onze managementprocessen is opgenomen.

CERTIFICAAT		FACILITY	INDUSTRY
ABSU-UGBN	Duurzame ontwikkeling	•	
BCCA	BP810		•
CO2-prestatieladder niveau 5	Verlaging van de uitstoot van broeikasgassen		•
Ecovadis	Duurzaamheidsbeoordeling	•	•
ISO 14001	Milieubeheer	•	
ISO 9001	Kwaliteitsbeheer	•	•
SCL Veiligheidsladder niveau 3			•
VCA**	Veiligheid en bescherming van het milieu	•*	•
VCA Petrochemie	Veiligheid en bescherming van het milieu voor de petrochemische sector		•

* ruitenwas en klanten met hoog risico

7. VERANTWOORD AANKOOPBELEID

Iris is ervan overtuigd dat we door onze aankopen een actieve rol kunnen spelen en een positieve impact creëren door onze krachten te bundelen om zo de totstandkoming van een rechtvaardige en koolstofarme wereld te versnellen.

Iris is een belangrijke actor op Belgisch niveau en kan daardoor een zekere invloed uitoefenen op haar leveranciers (en onrechtstreeks op hun leveranciers). Anderzijds is het van essentieel belang om duurzame relaties te onderhouden met de meest kritische onder hen om niet alleen het voortbestaan van onze dienstverlening te waarborgen, maar ook om een concurrentievoordeel te ontwikkelen of om bijvoorbeeld mogelijkheden tot kostenbesparingen te ontdekken. Hiertoe zijn we het aan onszelf verplicht om het goede voorbeeld te geven, door duurzaamheid in onze visie en onze waarden te integreren en in onze beslissingscriteria op het vlak van de aankopen. De TCO-benadering (Total Cost of Ownership) die voor ons wagenpark werd ingevoerd, is daarvan een voorbeeld. Op basis hiervan werd een 'groener' mobiliteitsbeleid haalbaar. Hetzelfde geldt voor het aankoopbeleid van energie, dat zich niet meer uitsluitend toespitst op de aankoopprijs. Intussen hebben we de keuze gemaakt om naar groene energie over te stappen. Geleidelijk aan wordt op elk niveau rekening gehouden met het duurzaamheidsniveau - ook op het niveau van de producten (bijvoorbeeld de verf of de schoonmaakproducten die we gebruiken).

Bij een verantwoordelijke selectie van onze leveranciers past ook de identificatie van de risico's in onze keten, zodat het bedrijfscontinuïteitsplan kan worden ingevoerd. Overigens kapitaliseren we op het partnership dat we samen met onze strategische leveranciers zijn aangegaan met de bedoeling om duurzamere oplossingen te vinden, te innoveren en waarde te creëren voor de samenleving in de brede betekenis van het woord.

We zijn ons er ook van bewust dat Iris niet alleen oplossingen kan ontwikkelen. Dat is de reden waarom we met onze leveranciers en met andere belangrijke actoren samenwerken via organisaties zoals The Shift in België.



ENGAGEMENT

Het charter met betrekking tot duurzame aankopen promoten: 100% van de kritieke en strategische leveranciers zullen het charter ondertekenen.

CHARTER DUURZAAM AANKOPEN

Iris heeft een charter opgesteld waarin niet alleen onze verwachtingen ten opzichte van onze leveranciers duidelijk worden omschreven, maar waarin we onze leveranciers vooral motiveren om zich aan te sluiten bij onze actie en om zelf ook een programma van continue verbetering te ontwikkelen. Bovendien nodigt het charter de leveranciers uit om hun eigen leveranciers aan te moedigen om ook zelf nog meer verantwoordelijkheid aan de dag te leggen op het vlak van het milieu en de samenleving.

HET CHARTER BEHANDELT VIER GROTE PUNTEN:



De inhoud van het charter wordt meegedeeld tijdens het selectieproces, waarbij rekening wordt gehouden met de milieu- en maatschappelijke prestaties van de leveranciers, en waarbij elke leverancier ervan in kennis wordt gesteld dat niet-naleving van deze waarden kan worden beschouwd als een inbreuk op zijn contractuele verplichtingen, wat kan leiden tot de stopzetting van de samenwerking.

Het is de bedoeling om in 2024 een nieuw proces in te voeren om ervoor te zorgen dat onze verwachtingen duidelijk en alomvattend zijn, aan de juiste mensen worden meegedeeld en begrepen, en dat leveranciers zich er formeel toe verbinden. Ook over de invoering van een controle- of evaluatiesysteem wordt nagedacht. We zullen daarbij hoogstwaarschijnlijk een benadering toepassen die gericht is op de strategische en nieuwe leveranciers.

7.1. Permanente monitoring bij onze onderaannemers

Wie onze aankopen analyseert, merkt dat onderaanneming alleen al bijna de helft van onze uitgaven uitmaakt, omdat we een beroep doen op onderaannemers om productiepieken op te vangen en uitzonderlijke diensten (zoals ontsmettingsdiensten tijdens de COVID-19-crisis) aan te bieden. Toch biedt Iris altijd voorrang aan eigen werknemers.

Onze aanpak met onze onderaannemers is dan ook bijzonder belangrijk. Zij vertegenwoordigen Iris immers ook bij onze klanten en ons actieterrein moet daarom ook worden uitgebreid.

Een permanente controle waakt erover dat onze onderaannemers de geldende wetten naleven en in orde zijn met betrekking tot sociale en fiscale schulden, verzekering en veiligheid (welzijnswetten). Van elke onderaannemer wordt een dossier opgesteld en bijgehouden, met daarin een algemeen profiel van de onderneming en vervolgens meer specifieke informatie over arbeidsongevallen, veiligheid, milieu, arbeidsomstandigheden en het respecteren van de mensenrechten.

We bezorgen de onderaannemers ook regelmatig de lijsten met de risicoanalyses en werkinstructies, die zij moeten ondertekenen en met hun personeel bespreken.

ENGAGEMENT

Elk jaar al onze onderaannemers controleren.



7.2. Partnerships met onze strategische leveranciers

We consulteren onze strategische leveranciers regelmatig om twee redenen:

- **Uitwisseling van knowhow:** wij hebben hen nodig om in te spelen op maatschappelijke uitdagingen.
- **Partnership:** we willen een win-winrelatie aanknopen en versterken. We doen regelmatige enquêtes bij onze leveranciers bij wie we voor meer dan 100.000 euro aankopen.





VERKLARINGEN

1. ALGEMENE DISCLOSURES

De Europese normen voor duurzaamheidsverslaggeving (ESRS) verplichten een transparante rapportering over volgende aspecten:

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Algemene grondslag voor de opstelling van de duurzaamheidsverklaring	Over dit verslag	ESRS 2 BP-1 GRI 2-1, 2-2, 2-3
Toelichtingen met betrekking tot specifieke omstandigheden	Fusie juridische entiteiten - IRIS GREENCARE BV naar IRIS FACILITY SOLUTIONS NV	ESRS 2 BP-2 GRI 2-4
De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen	<ul style="list-style-type: none"> Better organization Goed bestuur 	ESRS 2 GOV-1 GRI 2-9, 2-12
Informatie verstrekt aan en duurzaamheidsvraagstukken behandeld door de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen van de onderneming	Onze governance inzake duurzaamheid	ESRS 2 GOV-2 GRI 2-14
Integratie van duurzaamheidsgerelateerde prestaties in stimuleringsregelingen	Onze governance inzake duurzaamheid	ESRS 2 GOV-3 GRI 2-18
Verklaring inzake due diligence op het gebied van duurzaamheid	Risicomanagement	ESRS 2 GOV-4
Risicobeheer en interne controle op duurzaamheidsrapportering	Risicomanagement	ESRS 2 GOV-5
Marktpositie, strategie, bedrijfsmodel(len) en waardeketen	Over Iris	ESRS 2 SBM-1 GRI 2-6

Belangen en standpunten van belanghebbenden

Om inzicht te krijgen in wie onze stakeholders zijn, welke belangen zij vertegenwoordigen, hoeveel impact zij op onze werking hebben en/of in welke mate zij onze organisatiedoelen ondersteunen hebben we hun relevantie bepaald (**stakeholder mapping**) door rekening te houden met volgende criteria:

- Wat is de impact/invloed van de stakeholder op Iris?
- Wat is het belang van de stakeholder voor Iris?

Dit resulteerde in een stakeholdermatrix, waarvan intussen een derde, geactualiseerde editie werd gemaakt. Stakeholders in de rechterbovenhoek (hoge mate van invloed en belang) zijn prioritair voor Iris. We zien hen als onze belangrijkste partners voor het benoemen en realiseren van onze duurzaamheidsambities.



ESRS 2 SBM-2
GRI 2-29

De dialoog met de stakeholders is al jaren een essentieel element in onze MVO-aanpak. Hierdoor kunnen we:

- De belangrijkste onderwerpen bepalen en de mate waarin onze acties daarop een impact hebben.
- De belangrijkste acties doorvoeren.
- Het belang van de onderwerpen in dit duurzaamheidsverslag definiëren.

STAKEHOLDERS	FREQUENTIE	VOLGENDE onderzoek
Medewerkers/Directie/Bestuurders	om de twee jaar	2022
Klanten	om de twee jaar	2023
Leveranciers	om de drie jaar	2024
Andere stakeholders	ad hoc	ad hoc

<p>Belangrijke gevolgen, risico's en mogelijkheden en hun interactie met strategie en bedrijfsmodel(len)</p>	<p>Risicomanagement</p>	<p>ESRS 2 SBM-3</p>																																																
<p>Beschrijving van de processen om materiële effecten, risico's en mogelijkheden te identificeren en te beoordelen</p>	<p>In het kader van het GRI-rapporteringskader evalueren wij al vele jaren onze prioriteiten naar impact op mens en milieu vanuit het perspectief van zowel de belanghebbenden als de organisatie (impactmaterialiteit). Deze impactmaterialiteit werd aangevuld met de resultaten van de risicomatrix. Door MVO en Betterness expliciet met elkaar te integreren wordt rekening gehouden met de belangrijkste risico's en kansen, waardoor nadelige gevolgen van potentiële risico's worden vermeden of geminimaliseerd en ons vermogen om kansen te grijpen wordt versterkt (financiële materialiteit).</p> <p>► Risicomatrix</p> <p>De impact en de financieel belangrijke thema's die het voorwerp uitmaakten van de materialiteitsanalyse (2022) en risicomatrix (2020) werden ingedeeld in de hoofdcategorieën van de ESRS-normen (milieu, sociaal en bestuur) en hun subcategorieën om een goede beoordeling van de prioriteiten mogelijk te maken.</p> <p>De prioriteiten werden eerst intern bepaald door het Executive Committee, dat de verschillende kwesties rangschikte volgens hun impact op het succes van de onderneming (x-as van de materialiteitsmatrix).</p> <div data-bbox="824 911 1720 1385"> <p style="text-align: center;">IMPACT ON BUSINESS SUCCESS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rank</th> <th>Category</th> <th>Group</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>Training & development (S1)</td><td>Better People</td></tr> <tr><td>2</td><td>Labour conditions (S1)</td><td>Better People</td></tr> <tr><td>3</td><td>Job satisfaction, health & wellbeing (S1)</td><td>Better People</td></tr> <tr><td>4</td><td>Business conduct (G1)</td><td>Better Organization</td></tr> <tr><td>5</td><td>Risk management</td><td>Better Organization</td></tr> <tr><td>6</td><td>Supply chain issues (social, human rights, environment) (S2)</td><td>Better Organization</td></tr> <tr><td>7</td><td>Impact on consumers & end-users (S4)</td><td>Better Organization</td></tr> <tr><td>8</td><td>Diversity & inclusion (S1)</td><td>Better Customer</td></tr> <tr><td>9</td><td>Seize opportunities</td><td>Better Customer</td></tr> <tr><td>10</td><td>Resource use & circular economy (E5)</td><td>Better Customer</td></tr> <tr><td>11</td><td>Climate change (E1)</td><td>Better Society</td></tr> <tr><td>12</td><td>Water & marine resources (E3)</td><td>Better Society</td></tr> <tr><td>13</td><td>Pollution (E2)</td><td>Better Society</td></tr> <tr><td>14</td><td>Biodiversity & ecosystems (E4)</td><td>Better Society</td></tr> <tr><td>15</td><td>Citizenship & community relations (S3)</td><td>Better Society</td></tr> </tbody> </table> <p>■ Better People ■ Better Organization ■ Better Customer ■ Better Society</p> </div>	Rank	Category	Group	1	Training & development (S1)	Better People	2	Labour conditions (S1)	Better People	3	Job satisfaction, health & wellbeing (S1)	Better People	4	Business conduct (G1)	Better Organization	5	Risk management	Better Organization	6	Supply chain issues (social, human rights, environment) (S2)	Better Organization	7	Impact on consumers & end-users (S4)	Better Organization	8	Diversity & inclusion (S1)	Better Customer	9	Seize opportunities	Better Customer	10	Resource use & circular economy (E5)	Better Customer	11	Climate change (E1)	Better Society	12	Water & marine resources (E3)	Better Society	13	Pollution (E2)	Better Society	14	Biodiversity & ecosystems (E4)	Better Society	15	Citizenship & community relations (S3)	Better Society	<p>ESRS 2 IRO-1 GRI 2-25</p>
Rank	Category	Group																																																
1	Training & development (S1)	Better People																																																
2	Labour conditions (S1)	Better People																																																
3	Job satisfaction, health & wellbeing (S1)	Better People																																																
4	Business conduct (G1)	Better Organization																																																
5	Risk management	Better Organization																																																
6	Supply chain issues (social, human rights, environment) (S2)	Better Organization																																																
7	Impact on consumers & end-users (S4)	Better Organization																																																
8	Diversity & inclusion (S1)	Better Customer																																																
9	Seize opportunities	Better Customer																																																
10	Resource use & circular economy (E5)	Better Customer																																																
11	Climate change (E1)	Better Society																																																
12	Water & marine resources (E3)	Better Society																																																
13	Pollution (E2)	Better Society																																																
14	Biodiversity & ecosystems (E4)	Better Society																																																
15	Citizenship & community relations (S3)	Better Society																																																

	<p>Deze voorlopige materialiteitsranking geeft het relatieve belang van de onderwerpen vanuit het standpunt van Iris weer en werd gevalideerd door het Executive Committee.</p> <hr/> <p>DUBBELE MATERIALITEIT EN STAKEHOLDERBETROKKENHEID</p> <p>Wij geloven sterk in de waarde van de dubbele materialiteitsbenadering. In dit verslag presenteren wij een meer beperkte materialiteitsevaluatie. Wij zien dit als een continue reis en gaan in 2023-2024 in gesprek met belanghebbenden om onze materialiteitsbeoordeling verder te verfijnen. Dit zal de basis vormen voor een uitgebreidere rapportering in 2026, in overeenstemming met de ESRS-normen en -vereisten die later dit jaar zullen worden goedgekeurd en gepubliceerd.</p>	
Openbaarmaking inhoud van beleid en acties	MVO en Betterness	ESRS 2 IRO-2 GRI 2-23
Vastgesteld beleid voor het beheer van materiële duurzaamheidskwesties	MVO en Betterness	ESRS 2 DP-C GRI 2-24
Acties en middelen met betrekking tot materiële duurzaamheidskwesties	<ul style="list-style-type: none"> • Better people • Better customer • Better society • Better organization 	ESRS 2 DC-A
Maatstaven met betrekking tot materiële duurzaamheidskwesties	<ul style="list-style-type: none"> • Certificaten • Better people • Better customer • Better society • Better organization 	ESRS 2 DC-M
Volgen van effectiviteit van beleid en acties via doelstellingen	Onze governance inzake duurzaamheid	ESRS 2 DC-T

2. ENVIRONMENT

De Europese normen voor duurzaamheidsverslaggeving (ESRS) verplichten organisaties om hun milieueffecten uitgebreider en transparanter bekend te maken, zodat belanghebbenden een beter inzicht krijgen in de inspanningen van een onderneming om duurzaamheid te bevorderen. Het onderdeel 'Milieu' van het ESRS bestrijkt een reeks onderwerpen, waaronder:

- ESRS E1 - Klimaatverandering
- ESRS E2 - Verontreiniging
- ESRS E3 - Water en mariene hulpbronnen
- ESRS E4 - Biodiversiteit en ecosystemen
- ESRS E5 - Gebruik van hulpbronnen en circulaire economie

In dit duurzaamheidsverslag verstrekken wij informatie over de verplichte **ESRS E1 (klimaatverandering)**. Wanneer wij over de boekjaren 2023-2025 rapporteren, zullen wij nadere, gedetailleerde informatie verstrekken over de andere milieu-gerelateerde onderwerpen die in onze dubbele materialiteitsanalyse zijn gedefinieerd als onderwerpen met een belangrijke materiële impact.

Binnen het thema klimaatverandering (ESRS E1) is rapportering over de volgende punten vereist:

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Overgangsplan voor de beperking van de klimaatverandering	Onze klimaatdoelstellingen	ESRS E1-1
Beleid in verband met beperking van en aanpassing aan klimaatverandering	Reductie energie- en klimaatimpact	ESRS E1-2
Acties en middelen in verband met beleid inzake klimaatverandering	Onze klimaatdoelstellingen	ESRS E1-3
Doelstellingen in verband met mitigatie van en aanpassing aan de klimaatverandering	Onze klimaatdoelstellingen	ESRS E1-4

Energieverbruik en energiemix	<ul style="list-style-type: none"> • Ons wagenpark • Ons energie-en waterverbruik 	ESRS E1-5 GRI 302-1
Energie-intensiteit	Nog niet geïnventariseerd	ESRS E1-5 GRI 302-3
Brutoscopes 1,2,3; Totale GHG-emissies; GHG-intensiteit	Onze CO2-emissies	ESRS E1-6 GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4
Verwijdering van broeikasgassen en met koolstofkredieten gefinancierde reductieprojecten	Compensatie van onze uitstoot	ESRS E1-7 GRI 305-4
Interne koolstofprijsstelling	Door te betalen voor de compensatie van onze uitstoot	ESRS E1-8
Potentiële financiële effecten van materiële fysieke en overgangsrisico's en potentiële klimaat-gerelateerde kansen	Nog niet geïnventariseerd	ESRS E1-9

Op milieuvlak is onze grootste impact als dienstverlenend bedrijf onze CO2-voetafdruk, hoewel we bijvoorbeeld ook letten op ons waterverbruik, het beheer van groene ruimten of het afvalbeheer in onze vestigingen, op onze werven en bij onze klanten. Onrechtstreeks hebben we ook een invloed op de milieu-impact van onze leveranciers.

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Waterverbruik	Ons energie-en waterverbruik	E3-4
Afvalstromen	Verantwoord afvalbeheer	E5-5

3. SOCIAL

Het onderdeel ‘Sociaal’ van het ESRS bestrijkt een reeks onderwerpen, waaronder:

- ESRS S1 – Eigen medewerkers
- ESRS S2 – Medewerkers in de toeleveringsketen
- ESRS S3 – Geïmpacteerde gemeenschappen
- ESRS S4 – Consumenten en gebruikers

In dit duurzaamheidsverslag verstrekken wij informatie over de verplichte ESRS S1 (eigen medewerkers). Wanneer wij over de boekjaren 2023-2025 rapporteren, zullen wij nadere, gedetailleerde informatie verstrekken over de andere sociale onderwerpen die in onze dubbele materialiteitsanalyse zijn gedefinieerd als onderwerpen met een belangrijke materiële impact.

Binnen het thema eigen medewerkers (ESRS S1) rapporteren we over de volgende punten:

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Belangen en standpunten van belanghebbenden	Arbeidsomstandigheden en sociale dialoog	ESRS 2 SBM-2
Belangrijke gevolgen, risico's en mogelijkheden en hun interactie met strategie en bedrijfsmodel(len)	Arbeidsomstandigheden en sociale dialoog	ESRS 2 SBM3
Beleid in verband met het eigen personeel	Bij Iris staat de medewerker centraal	ESRS S1-1 Arbeidsreglement
Proces van overleg met werknemers en werknemersvertegenwoordigers	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsomstandigheden en sociale dialoog • 99% van de medewerkers zijn gedekt door een CAO en worden vertegenwoordigd door werknemersvertegenwoordiging 	ESRS S1-2

Proces om negatieve effecten te verhelpen en kanalen voor eigen werknemers om problemen aan te kaarten	Het is de taak van het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) bij te dragen tot het opsporen van elk risico dat de veiligheid, hygiëne of gezondheid in gevaar kan brengen en van de gevallen waar het werk niet aan de mens is aangepast. Het moet de gevaren identificeren, de risico's vaststellen en nader bepalen en een grondige evaluatie maken van de risico's. Op basis van deze risicoanalyse worden concrete maatregelen genomen in de onderneming. Enkele afgevaardigden van de werkgevers en de werknemers uit het Comité worden ermee belast, samen met de preventieadviseur, de verantwoordelijke van elke afdeling en de arbeidsgeneesheer, periodiek en ten minste eenmaal per jaar in elke afdeling van de onderneming een grondig onderzoek in te stellen. Dit preventiebeleid moet er in de eerste plaats op gericht zijn om de werknemer optimaal te beschermen tegen alle risico's die zijn/haar veiligheid en gezondheid bedreigen. Een belangrijk item is ook de risicoanalyse rond de psychosociale aspecten in de onderneming: de onderneming dient hierrond een plan van aanpak uit te werken dat ook aan het CPBW wordt voorgelegd.	ESRS S1-3
Acties en benaderingen om materiële risico's te beperken en materiële kansen te benutten met betrekking tot het eigen personeel, en de doeltreffendheid van deze acties	Better people	ESRS S1-4
Doelstellingen met betrekking tot het beheer van negatieve materiële gevolgen, het bevorderen van positieve gevolgen en het beheer van materiële risico's en kansen	Better people	ESRS S1-5
Kenmerken van de werknemers van de onderneming	Bij Iris staat de medewerker centraal	ESRS S1-6 GRI 2-7
Kenmerken van de niet-werknemers in het eigen personeel van de onderneming	Nog niet geïnventariseerd	ESRS S1-7 GRI 2-8
Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog	Arbeidsomstandigheden en sociale dialoog	ESRS S1-8 GRI 2-30
Diversiteitsindicatoren	Diversiteit, inclusie en gelijke kansen	ESRS S1-9 GRI 405-1
Indicatoren voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Training en opleiding	ESRS S1-13 GRI 404-1
Gezondheids- en veiligheidsindicatoren	Gezondheid en veiligheid	ESRS S1-14 GRI 403-1

4. GOVERNANCE

Governance omvat slecht één onderwerp, namelijk ESRS G1 Business conduct. Binnen dit thema rapporteren we over de volgende punten:

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen	Better organization	ESRS 2 GOV-1 GRI 2-9, 2-12
Beschrijving van de processen om materiële effecten, risico's en mogelijkheden te identificeren en te beoordelen	<ul style="list-style-type: none"> • Historiek van onze duurzaamheidsinspanningen • Algemene disclosures 	ESRS 2 IRO-1 GRI 2-25
Bedrijfscultuur en beleid inzake zakelijk gedrag	Onze gedragscode	G1-1
Beheer van relaties met leveranciers	Verantwoord aankoopbeleid	G1-2
Preventie en opsporing van corruptie of omkoping	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding voor alle werknemers tijdens IWP 7 ► IRIS WAY PROGRAM 2022 • Integratie Gedragscode tijdens onboarding (via applicatie MyTalent) ► Onze gedragscode • Interne communicatie 	G1-3
Bevestigde incidenten van corruptie of omkoping: geen	<ul style="list-style-type: none"> • Melding van onregelmatigheden • We engageren ons in 2024 tot: <ul style="list-style-type: none"> - Identificatie van alle risicofuncties. - Implementatie van een incidentenregister. 	G1-4
Politieke invloed en lobbyactiviteiten	Niet van toepassing	G1-5
Betalingspraktijken	We volgen de gemiddelde betalingstermijnen van de sector (Graydon-rapport)	G1-6

5. PARTNERSHIPS

Iris is een van de oprichters (2001) van European Customer Synergy, een pan-Europese verlener van facilitaire diensten.

Deze groepering wordt in 41 landen via 400 kantoren vertegenwoordigd. ECS biedt facilitaire diensten in Europa en daarbuiten aan via een uniek contactpunt.

ECS biedt zijn leden de mogelijkheid om op internationale aanbestedingen te reageren. ECS beschikt namelijk over een verkoopteam dat zich bezighoudt met de prospectie van nieuwe klanten en het beheer van bestaande contracten. Op plaatselijk niveau heeft elk land een National Director, die verantwoordelijk is voor de productie (het leveren van de vereiste kwaliteit en het verzekeren van de coördinatie van de geleverde diensten) en de rapportering.

OPDRACHT VAN ECS:

De opdracht van European Customer Synergy is om de toonaangevende pan-Europese verlener van facilitaire diensten te zijn. De organisatie wil algemeen worden erkend als aanbieder van gemoedsrust en echte toegevoegde waarde voor eigenaars en gebruikers van gebouwen, die daarvoor hoge kwaliteitsnormen hanteert.

WAARDEN VAN ECS:

De waarden van ECS staan centraal in de organisatie en worden elke dag gebruikt om een verschil te maken voor alle werknemers, klanten en de gemeenschappen waarin de organisatie actief is. Die waarden zijn: Customer focus, Entrepreneurship en Partnership.



Meer informatie vindt u op www.ecsynergy.eu

5.1. Industriële verenigingen

Beci

Kamer van Koophandel & Verbond van Ondernemingen Brussel



BECI staat ook bekend onder de naam Ondernemershuis. Het is het verbond tussen de Kamer van Koophandel en het Verbond van Ondernemingen te Brussel. BECI vertegenwoordigt tweederde van de tewerkstelling in Brussel en telt meer dan 35.000 aangesloten bedrijven. BECI verdedigt de individuele en collectieve belangen van de Brusselse ondernemingen en biedt ze een ruime waaier aan diensten.
www.beci.be

VBO

Verbond van Belgische Ondernemingen



Het VBO, woordvoerder van de ondernemingen in België, ijvert voor de creatie van een gunstig ondernemerskader en verdedigt de belangen van meer dan 50.000 ondernemingen, klein en groot, op federaal, Europees en internationaal niveau.
www.vbo-feb.be

ABSU

Algemene Belgische Schoonmaak Unie



De ABSU verenigt alle ondernemingen uit de schoonmaak- en ontsmettingssector, die van de industriële reiniging, afvalophaling en schoorsteenvegen. Ze is de vertegenwoordigende federatie ten aanzien van de overheid, de vakbonden en de Europese federatie van industriële schoonmaakbedrijven (FENI).
www.absugbn.be

VOKA

Vlaamse kamer van koophandel en nijverheid



Voka is een Vlaams netwerk van ondernemingen. Het vertegenwoordigt meer dan 18.000 bedrijven gevestigd in Vlaanderen en Brussel, die samen goed zijn voor 65% van de private arbeidsmarkt en 66% van de toegevoegde waarde in Vlaanderen.
www.voka.be

IFMA Belgium

International Facility Management Association



IFMA Belgium is een beroepsvereniging die meer dan 6.000 professionals verenigt die actief zijn in de wereld van het Facility Management en de facilitaire diensten. IFMA Belgium wil voor zijn leden en toekomstige leden een kenniscentrum zijn. Zijn 'knowledge based' filosofie wordt gedeeld via een actief netwerkplatform. IFMA Belgium brengt kennis over via opleidingen en thematische evenementen, en voert die kennis via evenementen, beroepsnetwerken, internationale contacten en een internationale samenwerking.
www.ifma.be

BFG

Belgische Federatie Groenvoorzieners



De BFG is de enige nationale beroepsorganisatie die de hele sector van de tuinaanleg vertegenwoordigt. Ze komt op voor de belangen van de sector op regionaal, federaal en Europees niveau.
www.bfg-fbep.be

OnderhoudNL



OnderhoudNL is een Nederlandse vereniging van industriële restauratie-, schilderwerk- en onderhoudsbedrijven. Met ruim 2.600 aangesloten bedrijven in 5 marktsegmenten is OnderhoudNL de grootste vereniging in het onderhoud en renoveren van gebouwen, industriële installaties en kunstwerken in Nederland. www.onderhoudnl.nl

OHGPI

Office d'Homologation des Garanties de Peinture Industrielle



Bij het afsluiten van contracten homologeert OHGPI de contractuele anticorrosie garanties, voorgesteld door haar leden, ten behoeve van projecteigenaren en -beheerders. OHGPI werkt ook mee aan projecten van verschillende organismen en werkgroepen m.b.t. anticorrosie, te midden van normaliserings- en certificeringscommissies in Frankrijk en in het buitenland. www.ohgpi.com

Embuild



Embuild werd in 1946 opgericht als overkoepelende werkgeversorganisatie voor de bouw in heel België. Ze verenigt bijna 15.000 ondernemingen uit de bouwsector: zelfstandigen, kmo's en grote ondernemingen, actief in alle bouw domeinen. Embuild verdedigt ondernemers bij de overheid, economische beleidsmakers en de bouwpartners. Ze is aanwezig op lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau. Ze vertegenwoordigt de bouwsector bij talloze organisaties en instanties zoals het VBO, de sectorale paritaire comités (arbeiders en bedienden), de niet-paritaire en paraprofessionele instellingen en de andere sector gebonden federaties. Ze zit ook in talrijke overleg- en adviesorganen die direct of indirect de belangen van de aannemers beïnvloeden. www.embuild.be

Réseau Entreprendre



Netwerk van bedrijfsleiders die nieuwe ondernemers vrijwillig begeleiden met het opstarten van hun zaak. www.reseau-entreprendre-bruxelles.org

APAC

Association Assurance Peinture AntiCorrosion



APAC is een vereniging zonder winst (vzw) waarvan Iris bestuurslid is. APAC bestaat uit expert technische adviseurs en voorziet een uitgebreid aanbod aan anti-corrosieveroplossingen met erkende APAC expert applicateurs en APAC verfproducenten. APAC stelt zich als doel de leden te beschermen tegen corrosie van structuren beschermd met organische coatings. www.apac-corrosion.be

FMB

Federatie van metalliseurs van België



FMB vertegenwoordigt bedrijven gespecialiseerd in oppervlaktebehandeling: stralen, metalliseren en schilderen voor een doeltreffende anticorrosie bescherming van staal. Iris heeft een bestuursfunctie binnen FMB. www.metalliseurs.be

BCCA
Belgian Construction Certification Association



BCCA is een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) met een duidelijke missie: de verbetering van de kwaliteit in de bouwsector. Dit als certificatie-instelling voor de bouwsector. Iris heeft een bestuursfunctie binnen BCCA.
www.bcca.be

VOM
Beyond treatment of surfaces



VOM verstrekt algemene en technische informatie over alle disciplines in oppervlaktebehandeling, en vertegenwoordigt onze sector bij industrie en overheid. Objectieven van VOM zijn: het promoten van de technologie oppervlaktebehandeling, het doorgeven van technische kennis en informatie aan bedrijven en instanties, het verdedigen van de belangen van de industrie naar openbare instanties en zij dienen als aanspreekpartner voor de industrie. Iris is actief lid van VOM.
www.vom.be

ION
Vereniging Industrieel Oppervlaktebehandelend Nederland



Vereniging ION is de referentie-organisatie voor iedereen die actief is in de oppervlaktebehandelende industrie (loonbedrijven, (toe)leveranciers, geïntegreerde bedrijven). Dit ondermeer voor bedrijven actief in chemisch/mechanisch voorbehandeling, galvaniseren, emailleren, poedercoaten, (nat)lakken, anodiseren, thermisch verzinken, metaal conservering.
www.vereniging-ion.nl

Buildwise



Buildwise is een Belgische particuliere onderzoeksinstituut die in 1960 werd opgericht op initiatief van de beroepsorganisatie en heeft tot doel het toegepast onderzoek in de industrie te bevorderen, om aldus het concurrentievermogen te verhogen.
www.buildwise.be

FRIXIS
Belgische Unie voor koude- en luchtbehandeling



Frixis is de Koninklijke Belgische Vereniging voor Koude en Luchtbehandeling. Zij is de unieke beroepsvereniging die alle installateurs, fabrikanten, invoerders, verdelers, opleidingscentra, scholen, studie burelen en experts van de koeltechnisch- en luchtbehandelingssector verenigt in België.
www.frixis.be

GEPI
Groupement des Entrepreneurs de Peinture Industrielle



www.gepi.fr

ACQPA
Association pour la Certification & Qualification en Peinture Anticorrosion



www.acqpa.com

G.E.P.I. - G.I.S. (vzw)
Groupement belge des Entreprises de Peintures Industrielles **G.E.P.I. - G.I.S.**

5.2. Sociale partners

The SHIFT



Iris is lid van The SHIFT, een Belgisch netwerk op het vlak van MVO. Deze organisatie telt meer dan 300 leden: kleine en grote ondernemingen, ngo's en openbare instellingen. Haar opdracht bestaat uit het inlichten, helpen en bijeenbrengen van haar leden om te evolueren naar een duurzame economie en gemeenschap. www.theshift.be



Give a Day



Give a Day is een coöperatie met een maatschappelijk doel. Dit betekent dat zij geen dividenden uitkeren, maar wel een economische activiteit ontwikkelen. Hun opdracht bestaat erin om vrijwilligerswerk en hulpverlening op gemeenschapsbasis te ontwikkelen, 11 miljoen potentiële helden aan te moedigen om solidariteitsacties te ondernemen en alle actoren van de samenleving uit te nodigen zich bij hun inspanningen aan te sluiten voor een reële sociale impact. Om dat doel te bereiken, hebben ze passende instrumenten ontwikkeld (zoals www.impactdays.co voor burenhulp in tijden van covidcrisis, het intelligente platform voor matching van vrijwilligers www.giveaday.be en VRM, het instrument voor het automatiseren van het administratieve beheer van vrijwilligers) die zij aanbieden aan gemeenten, scholen, burgers en verenigingen. Zo helpen ze vrijwilligers en verenigingen in nood bij elkaar te brengen, ondersteunen ze positieve initiatieven op het gebied van vrijwilligerswerk, ontwikkelen ze een methodische aanpak van het vrijwilligersbeheer en bieden ze moderne en hoogwaardige opleidingen aan. www.giveaday.be

Pulso



www.pulso-benelux.be



MET DANK AAN

de Kerckhove Sandra | Delforce Vincent | Gil Suarez Gregory | Hoffmann Matthys | Janssens Patrick | Marcelis Berenice | Mestdagh Stefaan
Mussche Wim | Nevelsteen Jeroen | Steiner Olivia | Van der Jeugd Stijn | Van Lierde David | Van Onder Michael | Vekemans Philippe

voor hun inbreng in dit duurzaamheidsverslag.

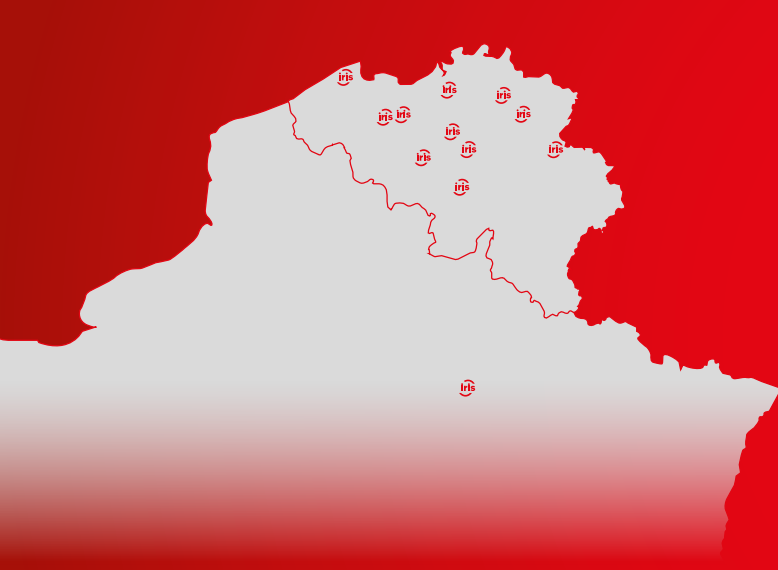
MVO-expertise en copywriting duurzaamheidsverslag @slidingdoors.be



HOOFDKANTOOR

Iris Group

Bazellaan 5 - 1140 EVERE
Tel. +32 (0)2 204 03 00 - info@iris.be



REGIONALE KANTOREN

Facility Solutions

Antwerpen
Jules Moretuslei 91 - 2610 WILRIJK
Tel. +32 (0)3 216 42 86 - ifs.antwerpen@iris.be

Brussel
Bazellaan 5 - 1140 EVERE
Tel. +32 (0)2 204 03 00 - ifs.brussels@iris.be

Luik
Rue de Maestricht 102 - 4600 VISE
Tel. +32 (0)4 379 36 71 - ifs.sud@iris.be

Limburg en Vlaams Brabant
Industrieterrein Zolder - Lummen 1007
Dellestraat 30 - 3560 LUMMEN
Tel. +32 (0)13 78 06 20 - ifs.limburg@iris.be

Oost- en West-Vlaanderen
Industriepark
Begoniastraat 38 - 9810 EKE
Tel. +32 (0)9 382 71 96 - ifs.vlaanderen@iris.be

Wallonië
Rue du Progrès 2 - 6220 FLEURUS
Tel. +32 (0)71 81 54 44 - ifs.sud@iris.be

Zeebrugge
Car Ferry Terminal
Doverlaan 7 - 8380 ZEEBRUGGE
Tel. +32 (0)50 55 27 09 - ifs.vlaanderen@iris.be

Alcyon

Brusselsesteenweg 493 - 9090 MELLE
Tel. +32 (0)9 232 04 32 - info@alcyon.be

Landscaping Solutions

Avenue Fleming 8 - 1300 WAVRE
Tel. +32 (0)10 24 61 77 - landscaping@iris.be

Industry Solutions

Eke
Industriepark
Begoniastraat 38 - 9810 EKE
Tel. +32 (0)9 382 71 86 - industry@iris.be

Fleurus
Rue du Progrès 2 - 6220 FLEURUS
Tel. +32 (0)71 81 54 44 - industry@iris.be

Geel
Industrieterrein Winkelomheide
Winkelomseheid 219 - 2440 GEEL
Tel. +32 (0)14 86 74 21 - industry@iris.be

Zeebrugge
Lanceloot Blondeellaan 21 - 8380 ZEEBRUGGE
Tel. +32 (0)50 55 05 50 - industry@iris.be

Frankrijk
62 Route de Vitry en Perthois
51300 VITRY-LE-FRANÇOIS
Tel. +33 9 88 07 74 75 - industry@iris.be

Technical Building Services

Rue Ilya Prigogine 5 - 7850 ENGHEN
Tel. +32 (0)2 395 79 71 - info@tbs-sa.be