



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



Duurzaamheidsverslag

2021

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 elk jaar een jaarlijkse update gepubliceerd.

Deze editie betreft gegevens over het jaar 2021.

Bij de voorbereiding van dit duurzaamheidsverslag hebben we de internationale normen toegepast die door het Global Reporting Initiative (GRI) zijn erkend, op het Core-niveau.

Naast het internationale referentiekader van het GRI voor duurzaamheidsverslagen evalueren we ook hoe we kunnen bijdragen aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's). Overal in de tekst van dit duurzaamheidsverslag verwijzen we naar de SDG's waarin we volgens ons een rol kunnen spelen.

Sommige gegevens worden gepubliceerd in de historiek van het duurzaamheidsverslag van de vorige jaren, die u kunt raadplegen op www.iris.be.

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 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

INHOUDSOPGAVE

OVER DIT VERSLAG	2
INHOUDSOPGAVE	3
BERICHT VAN DE CEO	5
IRIS, FINALIST VAN L'ENTREPRISE DE L'ANNEE 2021	6
INLEIDING IRIS	7
VISIE, MISSIE EN WAARDEN	10
MVO EN BETTERNESS	16
BELEIDSVERKLARING	17

BETTER PEOPLE	18
1. BIJ IRIS STAAT DE MENS CENTRAAL	19
1.1. Principe	
1.2. Onze ambitie	
2. EEN INSPIRERENDE EN VERRIJKENDE WERKPLEK	22
2.1. Welzijn en dialoog	
2.2. Beschikbare tools voor onze medewerkers	
3. PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSKANSEN VOOR IEDEREEN	25
3.1. Leadership Program	
3.2. Opleiding en sensibilisering van onze medewerkers	
4. DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKE KANSEN	30
5. I SAFE – WE SAFE	32
5.1. Onze uitdagingen	
5.2. H&S Roadmap	
5.2.1. Arbeidsongevallen	
5.2.2. Frequentiegraad (Fg) en Ernstgraad (Eg)	
5.2.3. Kritische visie op de doelstelling	
5.3. Health & Safety-projecten 2022	
5.4. Veiligheid voor iedereen	
5.4.1. Op de werf	
5.4.2. Op de weg	
5.4.3. Onze onderaannemers	

BETTER CUSTOMER 39

- 1. BETTERNESS: DE BESTE KLANTENERVARING BIEDEN 41**
 - 1.1. Een totaalaanbod van facilitaire diensten
 - 1.2. Een strategie op mensenmaat voor Iris Industry Solutions
- 2. TEVREDEN KLANTEN, MET GARANTIE OP GEMOEDSRUST 47**
- 3. DUURZAME INNOVATIE 50**
 - 3.1. Innovatie, een sterke waarde in onze bedrijfscultuur
 - 3.2. Innovatie, interne organisatie
 - 3.3. Ons aanbod duurzame diensten
 - 3.3.1. We verminderen verontreiniging
 - 3.3.2. We verminderen producten, energie, water en afval
 - 3.3.3. We vermijden het gebruik van gevaarlijke en schadelijke producten
 - 3.3.4. We passen bij de schoonmaak nieuwe en ecologische technologieën, producten en praktijken toe

BETTER SOCIETY 62

- 1. ONZE ROL IN DE MAATSCHAPPIJ 63**
- 2. CO₂-BALANSEN 64**
 - 2.1. Onze CO₂-voetafdruk
 - 2.2. Hoe kunnen we onze CO₂-voetafdruk verkleinen?
 - 2.2.1. Groene mobiliteit
 - 2.2.2. WeRoute
 - 2.2.3. Fotovoltaïsche zonnepanelen
- 3. RATIONEEL WATERGEBRUIK 75**
- 4. AFVALBEHEER 76**

BETTER ORGANIZATION 77

- 1. GOED BESTUUR 78**
 - 1.1. De bijdrage van Iris aan een goed bestuur
 - 1.2. Risicomatrix
 - 1.3. Onze gedragscode
 - 1.3.1. Melding van onregelmatigheden
 - 1.3.2. Antifraudebeleid
 - 1.3.3. Bedrijfscontinuïteitsplan
 - 1.3.4. Interne controle
 - 1.4. Certificaties
- 2. AANKOOPBELEID 85**
 - 2.1. Iris opteert voor een verantwoorde selectie leveranciers
 - 2.2. Charter van duurzame aankopen
 - 2.3. Permanente monitoring bij onze onderaannemers
 - 2.4. Onze partnerships met onze strategische leveranciers

BENADERING DUURZAAMHEIDSVERSLAG 91

- 1. HET EVENWICHT TUSSEN DE STAKEHOLDERBELANGEN EN DE COMMERCIËLE BELANGEN 92**
- 2. PARTNERSHIPS 94**
 - 2.1. Industriële verenigingen
 - 2.2. Sociale partners
- 3. GRI - REFERENTIE-INDEX 99**

BERICHT VAN DE CEO

In het jaar dat we ons 75-jarige bestaan vieren, haalde Iris de finale in de wedstrijd "l'entreprise de l'année 2021".

Die erkenning voelt aan als een extra verjaardagsgeschenk en is een grote eer en mooie erkenning voor al onze personeelsleden.



Iris is een familiebedrijf. Ik denk daarbij aan mijn familie en dan in het bijzonder aan mijn vader Michel Janssens van der Maelen, die zijn hele leven heeft gewerkt aan de ontwikkeling en groei van het bedrijf. Daarbij wil ik de andere familiale aandeelhouders niet vergeten: de families Janssens van der Maelen en Zurstrassen, die onze mooie onderneming jaar na jaar hebben gesteund.

Iris is ook een sociaal bewust bedrijf. Onze diensten zijn van essentieel belang en onze activiteiten dragen bij aan de sociale inclusie. De aandacht van de wedstrijdjury ging naar onze duurzame benadering, onze maatschappelijke rol en uiteraard ons bedrijfswaarden.

Door de pandemie is duidelijk geworden hoe belangrijk onze maatschappelijke rol en in het bijzonder de essentiële rol van de schoonmaaksector voor de economie is.

Mede op basis van die vaststellingen vertaalt dit duurzaamheidsverslag 2021 ons nieuwe streven naar duurzame ontwikkeling.

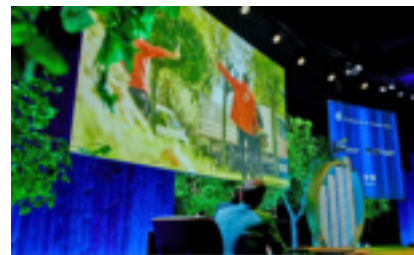
Patrick JANSSENS van der MAELEN

IRIS, FINALIST VAN L'ENTREPRISE DE L'ANNEE 2021

Iris was een van de finalisten in de wedstrijd l'Entreprise de l'année 2021, een unieke beloning die aan even unieke ondernemingen wordt toegekend.



WAARAAN HEEFT IRIS DAT RESULTAAT TE DANKEN?



Iris is een familiegroep die haar 75-jarige bestaan viert. Wij helpen onze klanten bij de inrichting en het onderhoud van hun vastgoed- en industriële erfgoed. We innoveren en ontwikkelen voortdurend nieuwe diensten met de bedoeling om onze klanten in staat te stellen om zich in alle sereniteit op de essentie te concentreren. Ons werk blijft vaak onopgemerkt, maar dankzij onze inzet kunnen onze klanten in alle omstandigheden en in alle

rust hun eigen activiteiten blijven uitoefenen. Dat was ook het geval tijdens de volledige COVID-19-periode, toen we zeer snel teams met ontsmettingsprofessionals aan het werk hebben gezet, zodat onze klanten hun werk konden hervatten.

Iris viert hiermee 75 jaar duurzame groei, transformaties, evolutie, modernisering, die telkens met succes werden afgerond. Maar we willen ook op een positieve manier aan de maatschappij bijdragen. Onze missie bestaat erin om een duurzame omgeving te creëren door een sterke band te ontwikkelen met onze klanten, onze leveranciers, onze relaties en uiteraard alle medewerkers van Iris. We willen daarbij het welzijn van iedereen bevorderen. Die positieve bijdrage is geen kwestie van toeval: ze is slechts mogelijk dankzij een uitstekende organisatie en onze wil om te innoveren. Het is een bedrijfscultuur waarop we bijzonder trots zijn.



Die erkenning is het resultaat van de inzet van 3.400 professionele en gemotiveerde medewerkers, die elke dag mee bouwen aan de reputatie van uitmuntendheid van Iris.

INLEIDING



INLEIDING

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

Iris onderhoudt de technische installaties en de gebouwen van haar klanten (9.000 werven in 2021), zodat ze perfect blijven werken.

De groep Iris is een onderneming die op meerdere markten actief is: haar activiteiten worden ingedeeld in de Facility-business en de Industry-business. Op elk van die markten positioneert Iris zich als een betrouwbare partner die voor gemoedsrust en welzijn zorgt. 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.

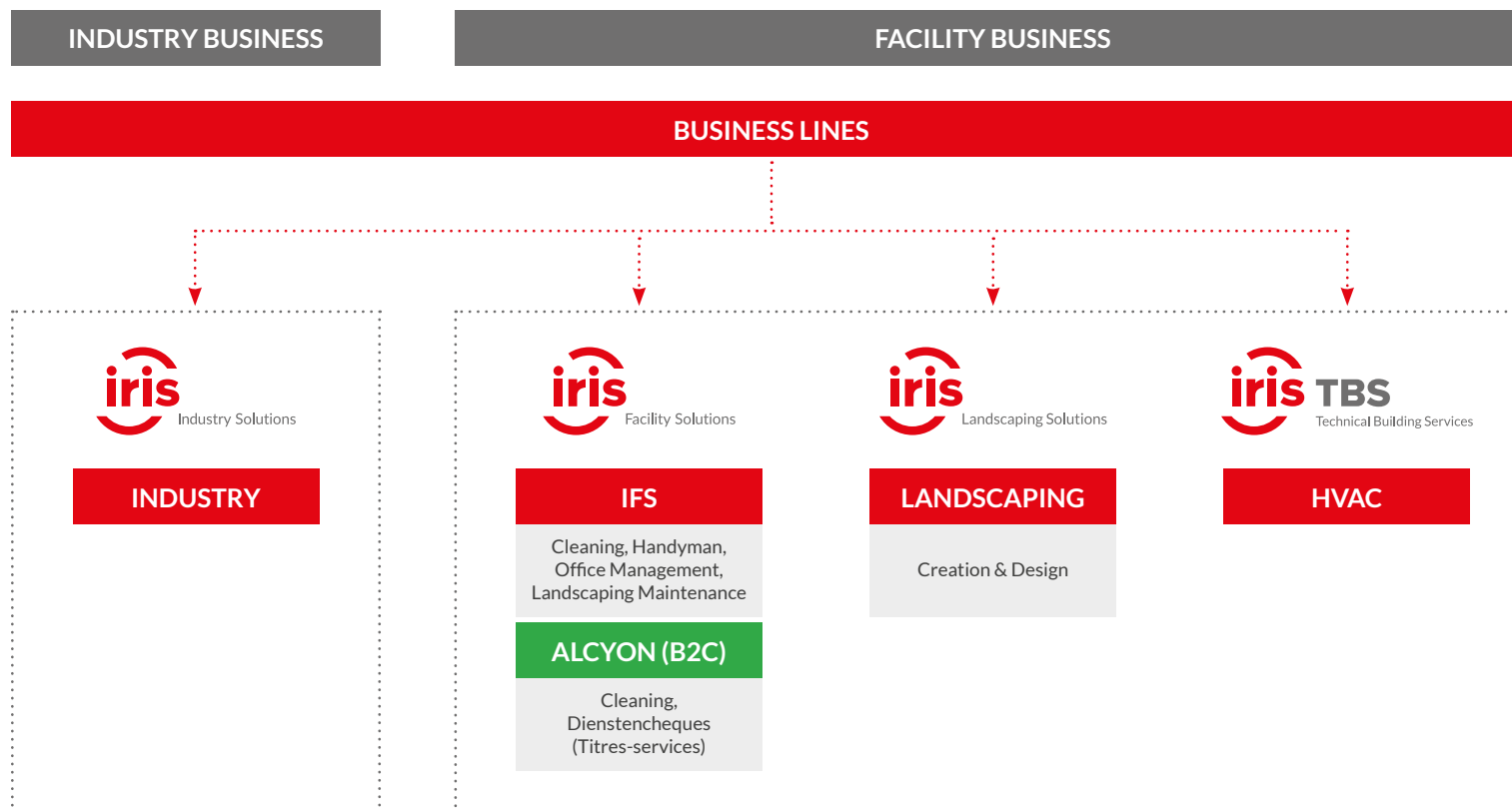


Voor de **Facility**-business biedt Iris een ruim aanbod van facilitaire diensten aan ondernemingen: schoonmaak, office management, handyman-diensten, inrichting en onderhoud van groene ruimten en technisch beheer van gebouwen (HVAC).



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.

Iris benadert die 2 Businesses via 4 Business Lines.



Onze Business Lines worden uitgerold vanuit 12 regionale kantoren in de buurt van de economische centra van België, waardoor we onze expertise met een maximale flexibiliteit kunnen aanbieden. Iris Industry Solutions is ook actief in Nederland, Frankrijk en Luxemburg.

Elke Business Line bepaalt haar eigen commerciële en operationele beleid en kan daarbij rekenen op de steun van het Directiecomité en alle Shared Services, zoals CSR, Finance, Health & Safety, Human Capital, ICT, Legal & Risk, Marketing, Procurement en Quality.



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

betekent de bevoorrechte en de vertrouwenspartner voor al onze betrokkenen - 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 haar medewerkers te verbeteren, dragen we bij aan de **Betterness**.



PEOPLE'S PREMISES

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, infrastructuren 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.



Facility Solutions

Iris Facility Solutions (IFS) biedt facilitaire diensten aan ondernemingen aan en past daarbij een custom-made benadering toe: schoonmaak, office management, 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.



Technical Building Services

Iris Technical Building Services (TBS) levert globale oplossingen voor het beheer van technische infrastructuren: technische onderhoudsdiensten en onderhoudsdiensten van installaties (verwarming, ventilatie, airconditioning, loodgieterij en HVAC). 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 drukken.



Landscaping Solutions

Iris Landscaping Solutions (ILS) onderhoudt de openbare en private ruimtes en de binnenplanten. Bij ILS kan men ook terecht voor landschapsinrichting (ontwerp en aanleg van groene ruimtes en groendaken). Een goed onderhouden, aangename en esthetische omgeving draagt bij aan het welzijn op het werk.



Industry Solutions

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 Iris Industry Solutions team is een betrouwbare partner voor klanten die op zoek is naar technische oplossingen op het vlak van industriële coatings.



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

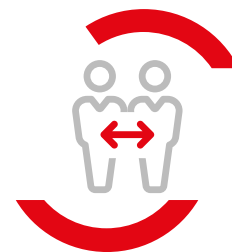
We stellen creativiteit, een open geest voor veranderingen en het aanbrengen van nieuwe ideeën op prijs. Continue verbetering, rekening houden met nieuwe technologieën en de zin om vooruitgang te boeken zullen een meerwaarde bieden voor onze klanten en bij Iris.



ENTREPRENEURSHIP

Ondernemen en zichzelf overtreffen

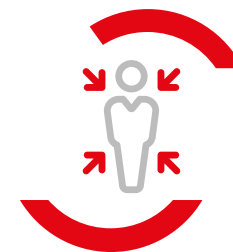
De 'can do'-mentaliteit is in ons DNA verankerd. Wij zien opportuniteiten waar anderen problemen zien. We durven initiatieven nemen en blijven pragmatisch in onze aanpak - niet alleen intern, maar ook ten opzichte van onze klanten.



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.

MVO & BETTERNESS

Iris ondersteunt de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) die door de VN werden vastgelegd en ondertekende in 2017 ook de UN Global Compact.

De SDG's 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 doelstellingen te bereiken (SDG17).

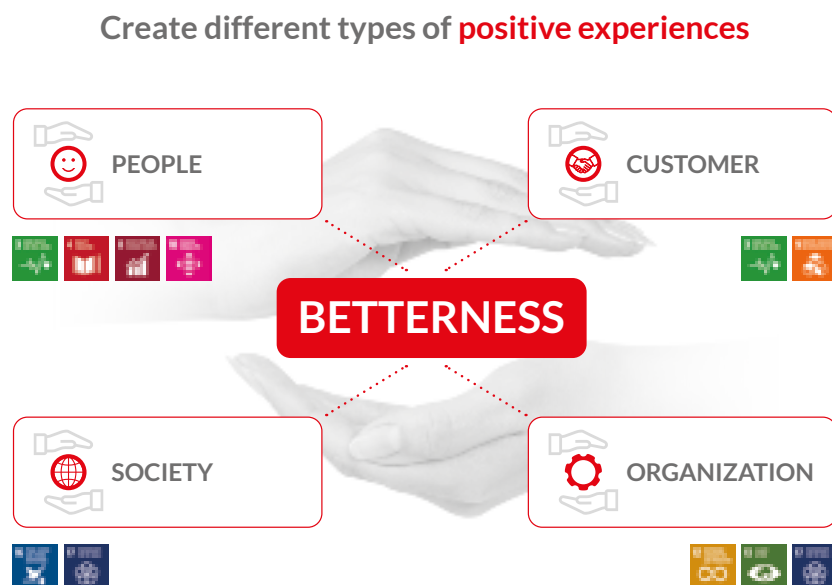
Als onderneming wordt Iris voortdurend geconfronteerd met nieuwe uitdagingen die zowel ecologisch (bedrijfsafval, energiebesparing, transportkeuze) als maatschappelijk van aard zijn (veiligheid en gezondheid, andere waarden en normen).

Bij Iris pakken we die economische, maatschappelijke en ecologische dilemma's en overwegingen op een bewuste manier aan als integraal onderdeel van ons beheer en onze opdracht. Deze laatste bestaat er immers in om oplossingen en diensten aan onze klanten aan te bieden 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 value chain.

Duurzame ontwikkeling verloopt via de 4 assen van Betterness. Het Betterness-concept 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.



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 risicomanagement
- 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-NL - 17/06/2022



BETTER PEOPLE

1. BIJ IRIS STAAT DE MENS CENTRAAL

1.1. Principe

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 van 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.

ENGAGEMENT

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

We hebben al aan verschillende fasen van die cyclus kunnen werken, hoewel we onder meer door de COVID-19-crisis wat vertraging hebben opgelopen. Sommige onderwerpen moesten dan ook prioritair worden ingevoerd en/of beheerd:

- De integratie van het structurele telewerk voor de bedienden
- De herziening van bepaalde aspecten in verband met de interne communicatie met onze arbeiders op de werven om hen te beschermen en om contact met hen te houden
- De herziening van onze Leadership Program-opleiding
- Het streven naar een Employee Assistance Program om onze medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen tijdens deze periode

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 meer dan 60 nationaliteiten. De taal en de codes zijn verschillend. Allen 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 en hebben geen of slechts weinig rechtstreeks contact met het hoofdkantoor en de ondersteunende diensten. 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.

1.2. Onze ambitie

Het is onze ambitie om onszelf te onderscheiden als werkgever door:

- de nodige aandacht te schenken aan het aspect welzijn en nabijheid met onze medewerkers
- een gezonde werkomgeving en behoorlijk werk te blijven aanbieden
- te investeren in de ontwikkelingsaspecten voor onze medewerkers - niet alleen bij Iris, maar ook extern en zowel op een horizontale als een verticale manier
- zwakke doelgroepen die ver af staan van de arbeidsmarkt, te blijven integreren.

Wat zeggen onze medewerkers:

Ik loop momenteel beroepsstage in de humanresourcesafdeling van Iris. De onderneming heeft me zeer goed geholpen om mijn basisdoelstellingen voor mijn stage te halen. Dat is enerzijds te danken aan de manier waarop ze me hebben onthaald - niet alleen op menselijk vlak (waardoor ik vlot in het team werd opgenomen), maar ook op technisch vlak (waardoor ik mezelf snel vertrouwd kon maken met de gebruikte informaticatool). Anderzijds is dit ook te danken aan de waarden die door Iris worden uitgedragen. Daarnaast krijg ik dankzij de dagelijkse vergaderingen en de wekelijkse opvolging het gevoel dat ik een echte collega ben en niet zomaar een stagiair voor wie allerlei beperkingen worden vastgelegd in het stagecontract. Bovendien krijg ik hier de kans om de algemene en de technische competenties die ik tijdens mijn cursus heb verworven, mijn andere beroepservaringen en mijn levenswijze te verdiepen en aan te passen. Ik kan dan ook zeggen dat ik de visie Bringing bettiness to people's premises van de groep Iris heb ervaren. Dit gezegd zijnde leidt een stage niet noodzakelijkerwijs tot de ondertekening van een contract; wat wel zeker is, is het feit dat ik dankzij de prachtige beroepservaring die ik heb opgedaan, na deze stage meer professioneel zelfvertrouwen heb gekregen.

Christine-Elisabeth Piempie Ngamasata
beroepservaringsstage

Iris heeft me zeer goed ontvangen, waarbij Iris, haar verschillende diensten, het team, mijn taken enz. duidelijk werden voorgesteld. Ik kan je verzekeren dat zo'n ontvangst bijzonder belangrijk is. Ik voelde me meteen thuis op mijn werk en bij het team, waardoor ik snel mijn plaats vond. Indien nodig of als ik hulp had, kon ik gemakkelijk een beroep doen op een van mijn collega's; zij gaven me nooit de indruk dat ik hen lastigviel met mijn vragen. Bovendien kreeg ik dankzij de wekelijkse opvolging nooit de indruk dat ik er als stagiair alleen voor stond. Integendeel, ik had echt het gevoel dat ik een van de collega's-bedienden was en niet een stagiair die de rest van het werk mocht opknappen. Dankzij de stage en de begeleiding die ik tot nog toe heb gehad, heb ik niet alleen de vaardigheden die ik tijdens mijn cursus heb geleerd, kunnen verdiepen, maar heb ik ook nog andere vaardigheden aangeleerd. Ik heb ook heel wat opgestoken. Ik heb de stage afgesloten met veel meer zelfvertrouwen en met mooie herinneringen aan de vele ontmoetingen.

Abel Halaucastage
HuCa Administrator

Ik ben eind december 2020 bij Iris gestart tijdens de coronapandemie, waardoor ik ook gedeeltelijk moest telewerken. Niet echt de ideale omstandigheden dus voor wie bij een nieuwe werkgever aan de slag gaat. De afdeling Human Capital en mijn verantwoordelijke stelden een planning op voor mijn onboarding, waarbij ik de verantwoordelijken van de andere afdelingen en de operationele teams kon ontmoeten. Het was een intensieve eerste maand met allerlei vergaderingen, opleidingen en bezoeken aan werven, maar uiteindelijk bleek dit een effectieve strategie om iedereen te leren kennen en om snel klaar te zijn voor de nieuwe uitdagingen. Ik kreeg van iedereen een vriendelijk en enthousiast onthaal.

Nam Nguyen
Iris Health & Safety Officer



Na 15 jaar ervaring in de tuinbouw in de privésector kreeg ik in 2016 bij Iris een job als ploegbaas. Na een grondige theoretische en praktische opleiding op het vlak van het team experts in industriële beschermingstechnieken ben ik vandaag terecht trots dat ik deel uitmaak van de team experts industriële coatings van Iris Industry Solutions. Leren bij Iris houdt nooit op dankzij de dagelijkse steun die we elkaar als collega's geven. Zo kan iedereen zijn competenties op de juiste plaats en op het juiste moment volop benutten.

.....

Kris Van Den Wyngaert
Iris Industry Solutions Project Manager



Bij Iris heb ik de kans gekregen om me in vijf jaar tijd twee keer te ontwikkelen. Dat is een van de redenen waarom ik bij Iris ben gebleven. Ik ben altijd op zoek naar nieuwe uitdagingen zodra ik het werk onder de knie heb en de materie heb begrepen. Het feit dat dit in dezelfde werkomgeving mogelijk was, is voor mij een onbetwistbaar pluspunt. Ik ben ervan overtuigd dat de ontwikkeling van talent binnen de onderneming zelf ook een toegevoegde waarde kan opleveren.

.....

Els Pynenborg
Iris Industry Solutions, Lean & Process Manager



De rol van ploegbaas is in de loop der jaren geëvolueerd. In het begin bestonden mijn taken vooral in het controleren van de werven en het beheren van de teams. Maar naarmate de tijd verstreek, kregen we meer administratieve taken, toegang tot cijfers en een eigen email adres. Die extra verantwoordelijkheden bereiden ons voor op een eventuele Operations Leader positie. Of dat was toch zo voor mij. Het is zeker fijn om te weten dat we ons in de onderneming kunnen ontwikkelen en dat we daarbij ook worden begeleid. Zoiets is echt geweldig voor de motivatie.

.....

Maud Fourneau
Iris Facility Solutions Operations Leader



Ik heb tijdens de afgelopen zes jaar als Project Coordinator bij Iris Industry Solutions al tal van opdrachten en projecten mogen uitvoeren. Ik houd van de diversiteit van het werk dat ik er doe, waardoor ik me professioneel heb kunnen ontwikkelen. Uit de verschillende taken die ik sinds mijn indiensttreding toevertrouwd kreeg, bleek dat mijn werk op prijs wordt gesteld. Ik vind mezelf helemaal terug in de waarden die de onderneming uitdraagt - niet alleen op menselijk, maar ook op professioneel vlak. De ontwikkelingsperspectieven die me als Projectmanager zijn geboden, getuigen van de erkenning die ik van jullie krijg. De relaties die ik met klanten en met mijn collega's heb, zijn een belangrijke troef om mijn interne mobiliteit voort te zetten. Ik zie me dan ook bij de onderneming blijven tot aan mijn pensioen.

.....

Thomas Richard
Iris Industry Solutions Project Manager



Ik ben als student bij Iris beginnen te werken. Mijn inspanningen werden toen altijd gewaardeerd en ik kreeg de kans om verder te evolueren - eerst als ploegbaas en nu als Operations Leader. Ik werd daarbij altijd ondersteund door het Human Capital-team en mijn rechtstreekse overste. Er werd voor mij een traject uitgestippeld met 4 overlegmomenten. De doelgerichte opleiding over mijn leerpunten en het persoonlijke parcours, waarbij altijd rekening gehouden werd met mijn vragen en behoeften, motiveren me om altijd het beste uit mezelf te halen.

Ik heb eerder voor andere schoonmaakbedrijven gewerkt, maar ik heb nog nooit van zo'n persoonlijke opvolging kunnen genieten, waarbij je jezelf beter leert kennen en het beste van jezelf te geven. Ik ben Iris dan ook zeer dankbaar voor deze kansen.

.....

Mike Lenaerts
Iris Facility Solutions Operations Leader



2. EEN INSPIRERENDE EN VERRIJKENDE WERKPLEK

MEDEWERKERS • 2021 (per juridische entiteit)	
FACILITY	
IFS	2.886
AY&AD	175
IGC	38
TBS	14
INDUSTRY	
IND	275
SHARED SERVICES	
SHARED	40
TOTAAL	3.428

VOLTijdSEQUIVALENTEN • 2021 (per juridische entiteit)	
IFS	1.710
AY&AD	121
IGC	33
TBS	14
IND	250
TOTAAL	2.128

PERSONEELSBEHOUD • 2021 (groep Iris)
(arbeiders & bedienden)



Legende van de juridische entiteiten:

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



2.1. Welzijn en dialoog

De COVID-19-jaren waren geen goede zaak voor het welzijn van en de dialoog met onze medewerkers. Voor de meeste van onze medewerkers was deze complexe periode een lastige ervaring, gezien de familiale en de nabijheidscultuur die bij Iris goed is ingeburgerd.

Na de COVID-19-enquête van juli 2020 werden in de loop van 2021 meerdere acties ondernomen:

- De selectie van een Employee Assistance Program in de vorm van een module voor psychologische en juridisch/financiële bijstand
- De digitale organisatie van bepaalde events om de samenhang van de groep te bewaren
- De optimalisatie van de ondersteuning en de opvolging van onze onthaal- en integratieplannen
- Invoering van de verschillende communicatiemiddelen met onze arbeiders, met onze personeelsvertegenwoordigers en de gewenning aan communicatie met digitale tools.

- We hebben regelmatig via sms en videoboodschappen met onze arbeiders gecommuniceerd.
- We hebben de sociale instellingen via digitale weg op de hoogte gehouden.
- We hebben de jaarlijkse bezoeken voor onze bedienden en voor bepaalde niveaus van arbeiders digitaal georganiseerd.

ENGAGEMENT

Onze bijdrage aan de gemoedrust en het welzijn van onze werknemers maximaliseren.



2.2. Beschikbare tools voor onze medewerkers

Een van de essentiële componenten om een medewerkerservaring te creëren, bestaat erin om ervoor te zorgen dat onze medewerker zich op de taken met meerwaarde bij zijn werk kan concentreren en zijn talenten kan benutten.

Daarom vonden we het ook essentieel om te investeren in tools waarmee we:

- de taken kunnen beperken die niet bijdragen aan zijn welzijn
- nieuwe competenties kunnen bijbrengen via het gebruik van technologische tools

In 2021 werkten we bijvoorbeeld aan de invoering van de **MyAttendance**-app, die ons in staat stelt om aanwezigheidslijsten tijdens de Toolbox-vergaderingen op te stellen en digitaal te ondertekenen. In 2022 zullen die lijsten ook voor de opleidingen kunnen worden gebruikt. Deze tool draagt essentieel bij aan het geoptimaliseerde beheer van dit administratieve luik - en dit zowel voor de operationele medewerkers als voor de afdeling opleiding. Ook onze arbeiders stellen deze vereenvoudiging op prijs.



3. PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSKANSEN VOOR IEDEREEN

OPLEIDINGSUREN PER MEDEWERKER • 2021 (per juridische entiteit)	
FACILITY	
IFS	13
AY & AD	11
IGC	9
TBS	66
INDUSTRY	
IND	75
SHARED SERVICES	
SHARED	18
TOTAAL	192

Het is onze ambitie om onszelf als werkgever te onderscheiden door te investeren in de ontwikkelingsaspecten voor onze medewerkers. We willen ook in de toekomst zwakke doelgroepen die ver af staan van de arbeidsmarkt, in huis halen en hen loopbaan- en ontwikkelingskansen bieden.

Om dit waar te maken in 2021, hebben we op verschillende ontwikkelingsaspecten gewerkt.



MyTalent is onze digitale oplossing voor het beheer van onze getalenteerde medewerkers. Het management van hun ontwikkeling is immers cruciaal.

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

3.1. Leadership Program

Dit programma combineert een mix van opleiding, begeleiding en coaching.

Sommige opleidingen werden al gepland voor de volledige hiërarchische lijn, met inbegrip van de directie.

Naast de interne opvolging hebben we een samenwerkingsovereenkomst gesloten met een in coaching gespecialiseerd bedrijf, die in 2022 zal worden uitgevoerd.

LEADERSHIP PROGRAM

Het opleidingsprogramma van de verantwoordelijken en de filosofie erachter werden in 2020 grondig onder handen genomen. Om te kunnen inspelen op de behoeften van onze collega's hebben we hiervoor een verbeteringsgroep samengesteld. Samen hebben we de personae, de middelen en de inhoud van het programma voor het jaar 2021 bepaald. Het nieuwe programma start daadwerkelijk in 2021 en combineert een mix van theoretische en praktische opleidingen en coachingsessies.





3.2. Opleiding en sensibilisering van onze medewerkers

In 2021 zijn we gestart met de globale integratie van bepaalde soft skills en de continue verbetering van het aanbod opleidingen voor de hard skills.

Aan uitdagingen voor 2022 ontbreekt het niet:

- De opleidingsmodule van MyTalent blijven implementeren en de soft skills-opleidingen voor iedereen implementeren
- De interne mobiliteit bevorderen
- We overwegen nieuwe communicatiekanalen voor onze arbeiders, want ze hebben niet allemaal een gsm-nummer of een internetverbinding, terwijl ze op meer dan 9.000 verschillende werven werken

Dit zijn enkele voorbeelden van opleidingen.



Grondige opleiding over de schoonmaaktechnieken

Iedere arbeider moet minstens een basisopleiding over schoonmaaktechnieken volgen. Zoiets vormt ook een kwaliteitsgarantie voor onze klant. In 2021 hebben we met de VDAB een samenwerkingsovereenkomst gesloten, waardoor elke medewerker de basisopleidingscursus bij hem in de buurt kan volgen. 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 voldaan.

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 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. 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 verschillende 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.

Sensibilisering over energiebesparingen tijdens de schoonmaak

Via opleidingen en Toolbox-metingen sensibiliseren we onze werknemers over energiebesparingen. Bovendien besteden we veel aandacht aan de volgende acties:

- Gebruik van niet-verwarmd water om de producten te verdunnen
- Gebruik van temperaturen en cycli die aangepast zijn aan de huishoudelijke en de industriële wasmachines
- Uitschakelen van de verlichting na voltooiing van de taken en elk probleem van bovenmatig energieverbruik (water, elektriciteit) enz. melden.





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 geüpdatet.

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

- Strengere procedures voor de hantering van gevaarlijke producten, werken op een hoogte, hoogspanning enz.
- Jaarlijkse medische controles
- Elke schilder volgt gemiddeld 2 opleidingen per jaar



Interessante informatie

In 2020 kwam Iris Industry Solutions opnieuw als winnaar uit de bus voor de Brussels Construction Award 2020 in de categorie Competenties (meer dan 20 werknemers) voor de meest verdienstelijke studenten en ondernemingen in de bouwsector die de meeste kansen aan de stagiairs bieden.

Het BCCA-atteest staat garant voor de competentie van onze industriële schilders

BCCA controleert en versterkt de kwaliteit, de betrouwbaarheid en de prestaties in de bouwsector. Onze industriële schilders voor de anticorrosiewerken zijn BCCA-gecertificeerd, wat hun competenties voor de uitoefening van het beroep bevestigt. De certificatie is op een test of op een examen gebaseerd.

Veiligheidsladder type 3

Iris Industry Solutions is voortaan gecertificeerd voor de veiligheidsladder van type 3. Hiervoor werd het gedrag van de betrokken personen geëvalueerd.

Deze veiligheidsaudit probeert een antwoord te krijgen op vragen zoals:

- Praten de werknemers met elkaar over veiligheid?
- Worden de problemen altijd gemeld en opgelost?



4. DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKE KANSEN

Diversiteit is vanzelfsprekend bij Iris en wordt dan ook door de directie en het management ondersteund: deze eigenschap is gunstig voor de goede werking van een onderneming. We waren overigens een van de initiatiefnemers van de integratie van vluchtelingen en zullen ook in de toekomst aan dit soort projecten blijven deelnemen.

Diversiteit zit in het DNA van Iris en we zijn daar trots op. We zijn op de eerste plaats op zoek naar getalenteerde medewerkers, ongeacht hun herkomst of de persoon in kwestie.

Dit impliceert dat:

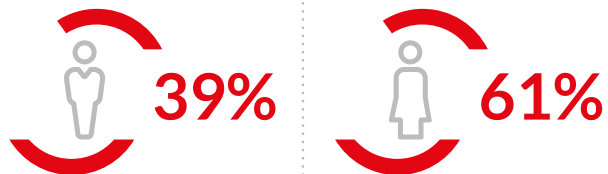
- We onze talenten selecteren op basis van de overeenstemming met onze waarden/onze bedrijfscultuur, de competenties en op basis van het potentieel
- Vanaf de indiensttreding leggen we de nadruk op het belang om die diversiteit in stand te houden
- Al onze medewerkers krijgen dezelfde kansen op het vlak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

ENGAGEMENT

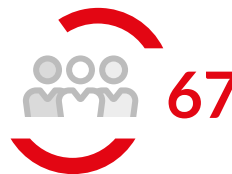
- *De diversiteit van onze medewerkers in stand houden (vooral met betrekking tot herkomst en gender) en de gelijkheid van de genders in de leadership verbeteren.*
- *Multiculturele opleidingen organiseren om een cultuur van diversiteit, inclusie en gelijke kansen te creëren.*

Ons beleid vertaalt zich in de volgende KPI's:

MANNEN-VROUWEN • 2021 (groep Iris)



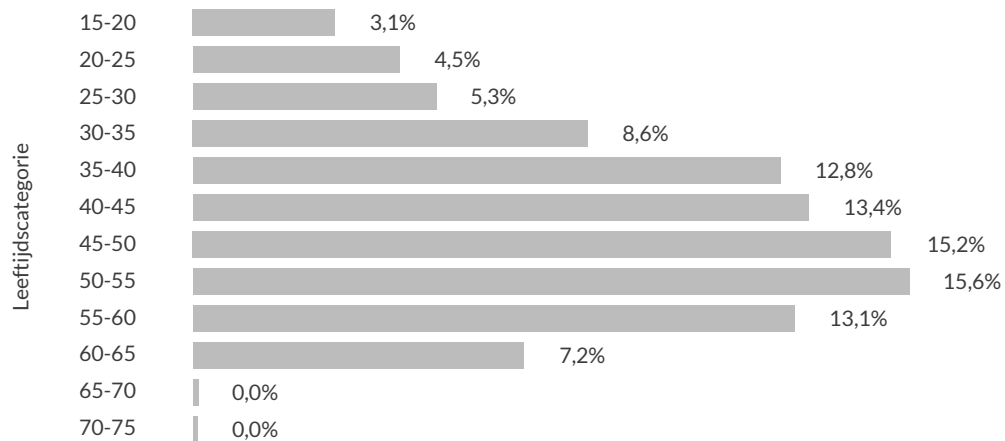
NATIONALITEITEN • 2021 (groep Iris)



ENGAGEMENT

We engageren ons om in de toekomst de diversiteit en de inclusie verder te ontwikkelen door terugkerende en structurele integratieprogramma's te implementeren voor zwakke doelgroepen (jongeren, vluchtelingen) en door specifieke opleidingsprogramma's samen te stellen.

LEEFTIJDSPIRAMIDE • 2021 (groep Iris)



VROUWELIJKE VERTEGENWOORDIGING OP HIERARCHISCH BEDIENDENNIVEAU • 2021 (groep Iris)



5. I SAFE - WE SAFE

Bij Iris staat Betterness centraal. Die Betterness is met vier domeinen verbonden: People, Customer, Organization en Society

Ook het veiligheidsbeleid concentreert zich op die 4 domeinen. De ambitie van Iris is erop gericht om ervoor te zorgen dat:

- de medewerkers zich goed voelen (People)
- de medewerkers bijdragen of meewerken aan een veilige werkomgeving in onze eigen installaties, maar ook samen met alle betrokken partijen (Customer)
- de medewerkers in een zorgeloze en veilige context kunnen werken (Organization)
- de medewerkers een meerwaarde creëren voor de samenleving (Society)

5.1. Onze uitdagingen

Om die Betterness tot stand te brengen, moet bij de uitwerking van een beleid met tal van factoren en uitdagingen (intern en extern) worden rekening gehouden.

Dit betreft meer bepaald:

- Omvang en diversiteit van de
 - Activiteiten
 - Human resources
 - De betrokken partijen
- Een voortdurend evoluerende omgeving
 - Nieuwe klanten
 - Nieuwe werkmethoden
 - Nieuwe risico's (bv. COVID-19)



ENGAGEMENT

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

5.2. H&S Roadmap

Om die Betterness op een gestructureerde manier voort te zetten, werd een Roadmap opgesteld die op drie niveaus is gericht:

- People
- Process
- Technology

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

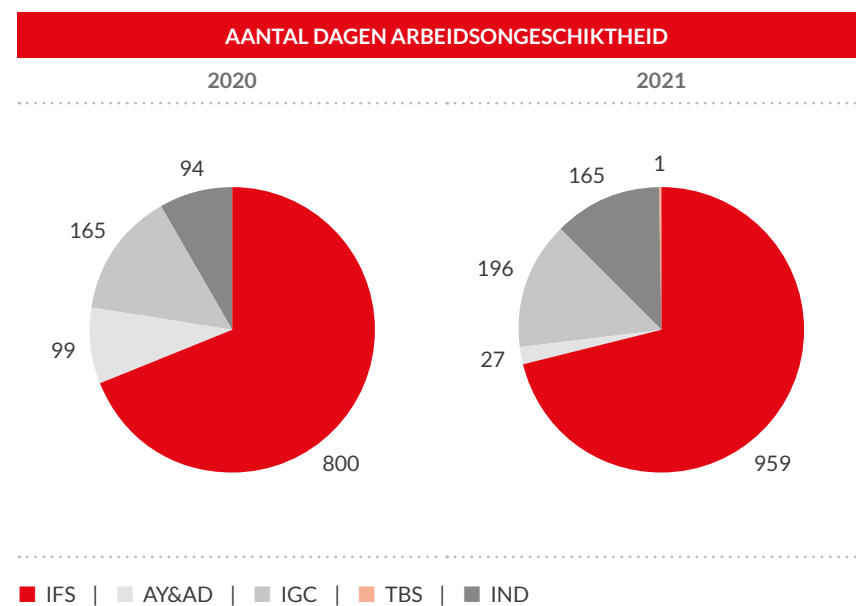
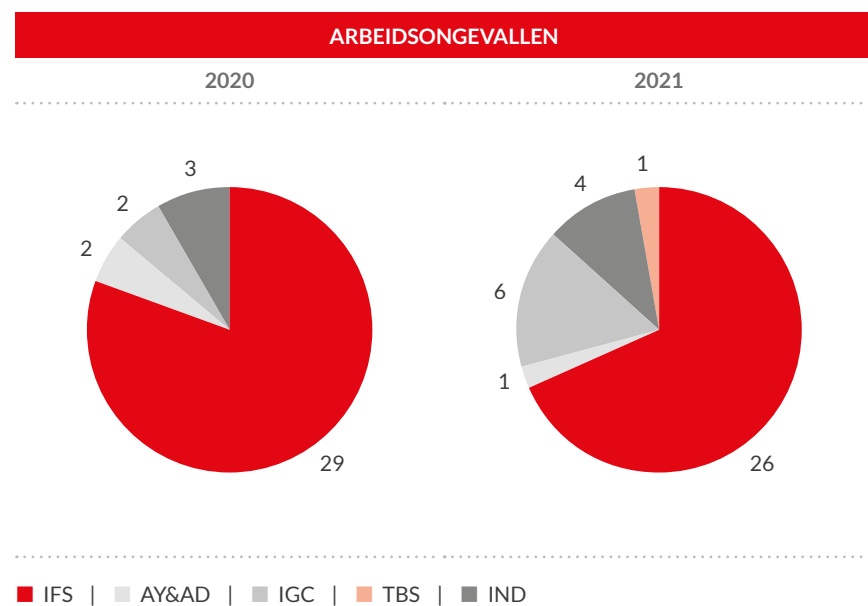
Zoals dat in de Welzijnscode wordt omschreven, werden deze acties in het vijfjaarlijkse Globale Preventieplan (GPP) en het Jaarlijkse Actieplan (JAP) opgenomen. Beide plannen maken integraal deel uit van het dynamische risicobeheersysteem (DRBS).

Het dashboard, het GPP en het JAP houden ook rekening met de 7 welzijnsdomeinen die in de welzijnswet worden beschreven.



5.2.1. Arbeidsongevallen

In 2021 noteerden we een lichte stijging van het aantal arbeidsongevallen. In alle entiteiten werden meer arbeidsongeschiktheidsdagen geteld. Merk op dat er geen enkel zwaar ongeval te betreuren viel.

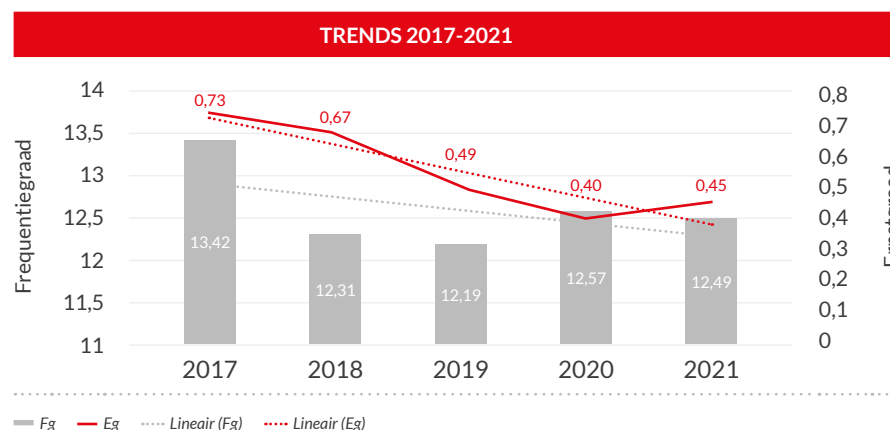


5.2.2. Frequentiegraad (Fg) en Ernstgraad (Eg)

In 2021 noteerden we een lichte stijging van het aantal arbeidsongevallen, terwijl de frequentiegraad afneemt ten gevolge van de toename van het aantal werkuren. Het aantal dagen arbeidsongeschiktheid ligt hoger in alle entiteiten en dit heeft een negatieve invloed op de ernstgraad. Merk op dat er geen enkel zwaar ongeval plaatsvond in 2021 en dat de afgelopen vijf jaar een dalende trend wordt genoteerd.

ARBEIDSONGEVALLEN • 2021 (per juridische entiteit)				
	Frequentiegraad		Ernstgraad	
	Iris	Sector*	Iris	Sector*
FACILITY				
IFS	10,79	15,13	0,40	0,60
ALC	6,02	15,13	0,16	0,60
IGC	136,50	36,96	4,46	1,04
TBS	353,26	28,39	-	0,77
INDUSTRY				
IND	12,17	29,81	0,50	0,91
SHARED SERVICES				
SHARED	0	0,31	0	0,01

* Informatie Fedris 2020



5.2.3. Kritische visie op de doelstelling

In 2021 werd de doelstelling om de frequentiegraad en de ernstgraad te verlagen, niet gehaald. Beide waarden zijn typische zogenaamde 'lagging indicators' (1) en vormen op zich niet de maatstaf van de acties die op het terrein worden ondernomen. We hebben intussen al bepaalde acties ondernomen om meer representatieve 'leading indicators' (2) te gebruiken zoals:

- kennisgeving van vaststellingen van gevaarlijke situaties via onlinetool
- aantal bezoeken op de sites
- aantal uren opleiding

Met het Together4Safety-project zal het mogelijk zijn om op een preciezere manier de 'leading indicators' te definiëren die in 2023 zullen worden gebruikt die een positieve impact op de frequentiegraad en de ernstgraad zouden moeten hebben.

1. 'Lagging indicators' meten het voorvallen en de frequentie van gebeurtenissen die zich in het verleden hebben voorgedaan, zoals het aantal of het percentage gewonden, zieken of overledenen.

2. Een 'leading indicator' is een voorafgaande meting of een meting die een toekomstige gebeurtenis aanduidt en die wordt gebruikt om de activiteiten te sturen en te meten die worden ondernomen om verwondingen te voorkomen en onder controle te houden. Bv.: veiligheidsopleiding

5.3. Health & Safety-projecten 2022

Voor 2022 werden tal van projecten geïdentificeerd. Die projecten zijn altijd verbonden met People, Technology of Process. Hieronder vindt u een meer gedetailleerd overzicht.

PEOPLE	TECHNOLOGY	PROCESS
Together4Safety - Evaluation Safety Culture - Actieplan - Workshops	Conformiteit van infrastructuur - Nazicht van de conformiteit - Budget en planning - Opvolging uitvoering actieplan	Digitale H&S-tool (WeSafe) - Configuratie - Implementatie
Psychosociale aspecten - Risicoanalyse - Partnership Securex & Pulso	Brandveiligheid op alle sites - Dossier brandveiligheid - Evacuatieoefening (jaarlijks)	Aankoop 3 gele lichten - Voorkeurpartners - Externe audits
Opleiding - Integratie - Rollen en verantwoordelijkheden - Competentiematrix H&S - Registratie MyAttendance	Beveiliging tegen risico's op ontploffingen ATEX dossier (Geel, Fleurus, Solvay, Inovyn, Balen)	VCA-audit Interne en externe audits
Health & Safety-team - Stabiliteit in het H&S-team behouden - Rekrutering H&S Officer		Statistieken Health & Safety - Maandelijkse statistieken - Open en transparant
		Integratie TBS Integratie in het H&S-systeem

Hieronder vindt u enkele reacties waarmee de sterke punten in de verf worden gezet.

PEOPLE - Together4Safety



Met het Together4Safety-project brengen we binnen Iris de gewenste preventiewaarden en het veiligheidsgedrag tot 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 neemt voor veiligheid. Iedereen moet nadenken over de manier waarop het werk op een veilige manier kan worden uitgevoerd. Permanente waakzaamheid op veiligheidsgebied moet leiden tot een veiligheidscultuur waarin elke beslissing en elke handeling worden voorafgegaan door een kritische bezinning over de risico's die met het werk gepaard kunnen gaan. De Prevent-aanpak voor het ontwikkelen en versterken van een veiligheidscultuur heeft tot doel om een context te creëren waarin kaderleden en werknemers worden aangemoedigd om hun eigen veiligheidsattitudes en -gedrag binnen hun eigen organisatie te versterken. Het moet daarom mogelijk zijn om in een sfeer van openheid en vertrouwen elkaar vragen te durven stellen over onveilige werksituaties of onveilig gedrag. Hierdoor zou een cultuur moeten ontstaan waarin managers en werknemers zorg dragen voor hun eigen veiligheid en die van hun collega's. Het uiteindelijke doel is dat iedereen elke dag veilig en gezond naar huis kan terugkeren. Het is de bedoeling om de resultaten veilig te stellen en om de duurzaamheid van de genomen initiatieven te verzekeren.



Together4Safety

prevent:

Marc De Greef
Owner & Managing Director - Prevent

TECHNOLOGY - Conformiteit van de infrastructuur



Al 10 jaar ondersteun ik de groep Iris bij haar H&S-beheer. Dit is geëvolueerd van toezicht op de wettelijke verplichtingen en de uitvoering van interne audits in Evere naar wettelijke nalevingsaudits op het vlak van gezondheid en veiligheid in alle vestigingen van Iris in België. Dankzij het engagement van het Directiecomité en de voortdurende inspanningen en het enthousiasme van het Management en de afdelingsverantwoordelijken verloopt de samenwerking zeer soepel en efficiënt. Door periodiek overleg en een gedetailleerd actieplan wordt erop toegezien dat vastgestelde tekortkomingen en mogelijke verbeterpunten zorgvuldig worden opgevolgd. Dankzij onze doeltreffende gezamenlijke aanpak heeft Iris intussen al een enorme vooruitgang geboekt op weg naar 100% conformiteit met de H&S-wetgeving.



Veerle Baecke
Bestuurder & Senior EHS Consultant - HBPro

PROCESS - WeSafe

De toegevoegde waarde van de preventieadviseur is het feit dat hij actief aanwezig is op de werkplek en dat hij op een proactieve manier advies kan verlenen die de veiligheid van iedereen bevordert. Helaas moet de preventieadviseur ook heel wat tijdrovende administratieve taken uitvoeren, zoals verslagen voorbereiden en verslagen van de bezoeken aan de werkplekken opstellen. De WeSafe-tool van H&S zal ons in staat stellen om veel efficiënter te werken; bepaalde taken zullen ook worden geautomatiseerd. Bovendien zal deze digitale oplossing de hiërarchische lijn ondersteunen en een duidelijker zicht bieden op alle activiteiten die onder het veiligheids- en gezondheidsbeleid vallen.



WeSafe

Stijn Van der Jeugd
Health & Safety Manager, Iris

5.4. Veiligheid voor iedereen

Bij Iris verwachten we van elke medewerker dat hij zich bewust is van zijn veiligheid en zijn gezondheid en van die van zijn collega's, klanten en alle andere betrokken personen. We willen dat gedrag dan ook versterken op basis van het culturele traject, maar ook rekening houdend met bepaalde concrete maatregelen.

5.4.1. Op de werf

- Doeltreffende afbakening van de werkzones afhankelijk van onze activiteiten:
 - een bord 'opgelet, natte vloer' tijdens de schoonmaak van gladde vloeren met water
 - blokkering van een deel van het trottoir en bericht 'Opgelet, hierboven werken wij' (schilderwerken, renovatie, reiniging van ruiten)
 - bescherming van bouwwerken om stofhinder te voorkomen en onze impact op de omgeving zoveel mogelijk te beperken
 - blootgestelde zones voor vernietiging van onkruid met 'Zero phyto'-middelen
- Erover waken dat de werkplekken en opslagplaatsen schoon, opgeruimd en maximaal beveiligd zijn om elk risico op vallen en verwondingen zoveel mogelijk te beperken
- Schoonmaken met water of werken uitvoeren wanneer de locatie het minst wordt gebruikt
- Veiligheids-, gezondheids- en milieuplannen opstellen die als basis dienen voor de opstart van een nieuwe werf
- Toepassing van de last minute risicoanalyse en risicoanalyses die verband houden met specifieke opdrachten en situaties
- PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen) voorzien voor onze medewerkers, maar ook voor derden die de installaties bezoeken tijdens de werken
- Analyse van de arbeidsongevallen en kennisgeving van gevaarlijke situaties in samenwerking met de IDPBW (interne dienst voor preventie en bescherming op het werk) van de klant
- Bezoek aan bouwplaatsen op vraag van de klant

- Jaarlijkse controle van de EHBO-kits door een externe partner
- Interne jaarlijkse controle van de werkkuitrustingen en technische keuring door een geaccrediteerde externe partner

5.4.2. Op de weg

- Systemen om gevaarlijke chauffeurs en recidivisten te bestraffen
- Toolbox-vergaderingen, en dan vooral in verband met de bandenspanning, defensief rijden en rijden in winterse omstandigheden
- Sensibilisering voor de risico's van overdreven snelheid
- Snelheidsbegrenzers in de bedrijfsvoertuigen

5.4.3. Onze onderaannemers

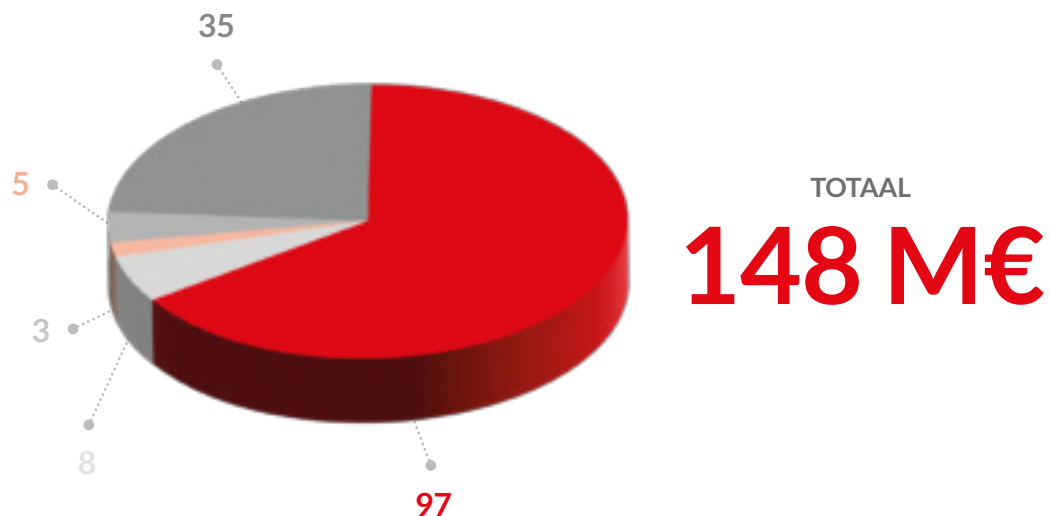
- De onderaannemers systematisch bij het project betrekken tijdens de kick-offvergaderingen
- Jaarlijkse evaluatie van hun veiligheids- en verzekeringsstatistieken
- Jaarlijkse evaluatie door de operationele verantwoordelijken van Iris
- Inspecties op de werf

BETTER CUSTOMER

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.

OMZET (M€) • 2021
(per juridische entiteit)



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

AANTAL WERVEN EN KLANTEN • 2021
(per juridische entiteit)

	# Werven	# Klanten
IFS	5.060	1.336
AY&AD	3.225	2.237
IGC	114	67
TBS	182	130
IND	690	28
TOTAAL	9.271	4.098

KLANTRETENTIEPERCENTAGE IFS • 2021¹



1. IND meet zelf geen retentiepercentage, aangezien deze afdeling meestal voor heel specifieke projecten wordt ingezet.



1. 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.

WIST U DIT?

BETTERNESS is geen nieuw concept; het werd voor de eerste keer beschreven in 'Betterness: Economics for Humans', een referentiewerk van Umayr Haque. Het concept berust op het idee dat de personen de hoofdrolspelers zijn van een voorspoedige economie en dat tot doel heeft om steeds de best mogelijke klantenervaring te bieden.

Door gemoedsrust te bieden aan onze klanten beantwoorden we op drie uitdagingen die aan belang blijven winnen:



Uitdagingen	Hoe kan Betterness helpen?
Tijd	
In een tijd waar alles sneller en doeltreffender moet zijn, zijn ondernemingen voortdurend op zoek naar middelen om hun tijd beter te beheren. Bovendien is het van essentieel belang voor de medewerkers om een goed evenwicht te vinden tussen hun werktijd en hun privéleven.	• Iris neemt eentonige taken van klanten over, zodat de medewerkers zich op hun essentiële taken kunnen concentreren en van een evenwichtiger privéleven kunnen genieten. • De medewerkers en de klanten staan centraal in alles wat we doen. Een professioneel Facility Management-team draagt bij tot hun gemoedsrust. • We automatiseren bepaalde repetitieve processen. We denken daarbij aan technologieën zoals artificial intelligence (AI) en automatic learning.
Vooruitzichten	
Het nastreven van professionele en persoonlijke doelstellingen en ambities vormt een echte uitdaging. Toch zijn gelukkige werknemers ook productieve en gemotiveerde werknemers, die zich altijd zullen inzetten om de verschillende doelstellingen van de onderneming te halen.	• Een professioneel facilitair beheer draagt bij aan het werkplezier. Aangename hoeken en uitnodigende vergaderzalen en werkstations bevorderen sociale interacties en een aangename en comfortabele werkplek. • Welzijn omvat diverse aspecten die tot de knowhow van Facility Management behoren. We denken daarbij aan schoonmaak en hygiëne, catering, beheer en onderhoud van gebouwen, veiligheid en onthaal.
Zorgen	
De onrust over de wereld en de samenleving waarin we leven, neemt toe. Denk daarbij aan maatschappelijke problemen zoals de klimaatverandering en de nood aan een beter milieu, de gelijkheid tussen de geslachten enz.	• Betterness en duurzaamheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Diversiteit en inclusie zijn bijvoorbeeld basisgegevens bij Iris. We beperken onze klimaatimpact, we investeren in recyclage en in ecologische technieken enz.

1.1. Een totaalaanbod van facilitaire diensten

Schoonmaak | 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 office management, de schoonmaak van kantoren, het onderhoud van groene ruimten en Handyman-diensten.

Een voorbeeld van het multiserviceaanbod bij een van onze Key Accounts.

“Meer dan 20 jaar nauwe samenwerking met het multiserviceconcept van Iris leidde tot een vruchtbare interactie tussen beide ondernemingen op het vlak van innovatie en duurzaamheid. Er is één contactpersoon voor alle diensten, waardoor afspraken en bestellingen vlotter kunnen worden afgewerkt. Alle servicekosten worden in één enkele duidelijke en transparante factuur samengebracht. Op die manier kan PPG zich heel wat eentonig administratief werk besparen. We zijn dan ook erg tevreden over de samenwerking met het multiserviceconcept van Iris.



Edwin Snel
Manager General Services - PPG



PPG* en Iris: van bevoorrechte leverancier tot vertrouwenspartnership

PPG Industries is een leider op de internationale markt van verven en coatings. Aanvankelijk was Iris verantwoordelijk voor de dagelijkse schoonmaak van de bedrijfsgebouwen. Maar toen Sigma Coatings in 2008 fuseerde met de Amerikaanse multinational PPG Industries, bleek een ruimere ondersteuning nodig. Iris is een flexibele partner die van de platgetreden paden afwijkt. Onze diensten stellen ons in staat om snel te reageren op veranderende situaties, nieuwe werkmethodes, strengere duurzaamheidsnormen en kwaliteitseisen.

Behalve op de gebruikelijke schoonmaakdiensten doet PPG ook een beroep op alle geïntegreerde diensten van Iris:

- Iris Landscaping Maintenance: van de aanleg tot het periodieke onderhoud van de groene ruimtes. Een onbetwistbare bijdrage aan het positieve en groene imago van de onderneming.
- Office Management: wij garanderen gemoedsrust door een praktische ondersteuning te bieden in alle filialen, zodat de onderneming zich op haar hoofdactiviteiten kan concentreren.
- Handyman on call via WeCare: een gebruikersvriendelijk ticketingsysteem dat een snelle interventie van onze Handyman-dienst waarborgt.

En dit voor de 25 Belgische servicecentra en de productievevestiging in Deurne.

In 2019 won Iris een offerteaanvraag, waardoor we de bevoorrechte partner van PPG werden voor België, Nederland en Frankrijk.

* PPG is ook een historische leverancier van Iris Industry Solutions, waarmee een partnership werd opgebouwd.



De eerste schoonmaak-cobot in België in de Chirec-ziekenhuisgroep te Brussel

Een cobot of een co-robot is een robot die werd ontworpen om in een gedeelde werkomgeving met mensen samen te werken. Een cobot verschilt van de andere robots doordat hij werd ontworpen om autonoom of met een beperkt toezicht te werken.

De rest van het schoonmaakteam van Iris kan zich dan concentreren op andere taken en er gelijktijdig voor zorgen dat de vloeren nog beter worden schoongemaakt. Iris opteert dus voor een grotere doeltreffendheid en kwaliteit van de schoonmaak.

Niet alleen de kwaliteit wordt verbeterd, maar deze aanpak vormt ook een grote stap voorwaarts op het vlak van de klantenervaring. De cobot heeft immers een digitaal gezicht en richt zich op een vriendelijke manier tot de mensen. Dit past perfect in het kader van ons BETTERNESS-concept.



Terwijl we al het nodige doen om de mens en de machine te laten samenwerken, kunnen we onze dienstverlening op een hoger peil tillen. We zijn dan ook zeer blij dat de Chirec-ziekenhuisgroep even geïnteresseerd is als wij in de ontwikkeling van innoverende schoonmaakdiensten. Iris wil op die manier bijdragen aan de ontwikkeling van schonere ziekenhuisomgevingen, waar patiënten geen ziekten oplopen binnen de diensten. We beschouwen technologische innovatie als een zeer belangrijk middel om dat doel te bereiken.

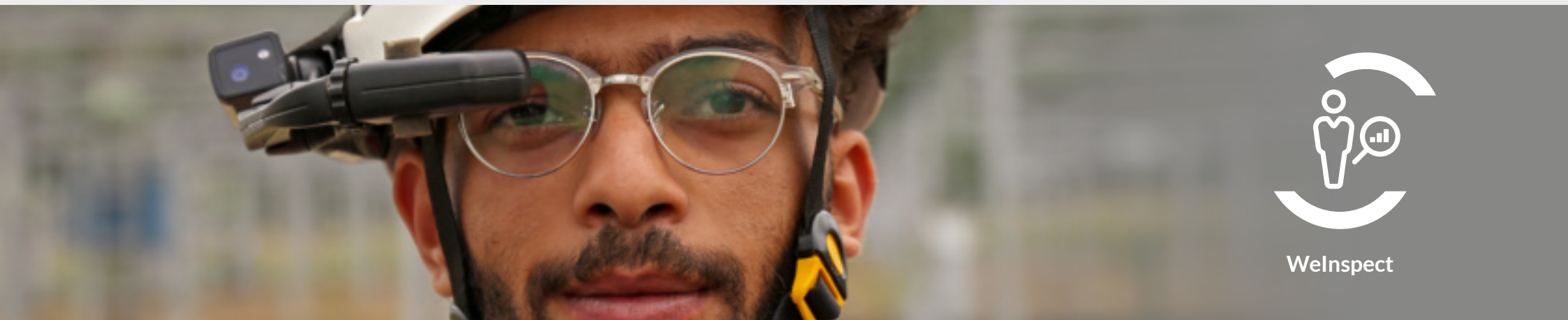
Daniel Minne
IFS Operations Manager Healthcare





1.2. Een strategie op mensenmaat voor Iris Industry Solutions

E	XPERT	We zijn experts op het vlak van kwaliteit, gezondheid, veiligheid en milieu
L	EADER	We zijn marktleider
I	MPROVEMENT	We verbeteren en innoveren voortdurend
T	RANSPARENCY	Dankzij onze transparante manier van werken zijn we een vertrouwenspartner
E	XCELLENCE	We munten uit in wat we leveren



Maar hoe worden die strategische pijlers in de praktijk omgezet?

Dit is een mooi voorbeeld van de manier waarop Iris Industry Solutions na een gezamenlijk creatief proces met haar klanten oplossingen voorstelt:



WeInspect: vanop afstand transparante inspecties uitvoeren

In het kader van onze opdracht voor Elia behandelen we coatings op masten en brengen we er ook nieuwe aan. Op vraag van onze klant ontwikkelden we samen een tool om de inspecties op een hoogte doeltreffender, gemakkelijker en veiliger te maken: WeInspect.

Deze inspectietool werd zo ontworpen dat ze onze industriële onderhoudsdiensten in staat stelt om vanop afstand een hoogwaardige, veilige en transparante inspectie uit te voeren en gelijktijdig de transportkosten zo laag mogelijk te houden. Onze klant kan de kwaliteit van de bestaande of de nieuwe coating laten evalueren, maar ook de inventarisatie van de activa maakt deel uit van de mogelijkheden van WeInspect. Alle foto's en resultaten van de

metingen kunnen in real time worden bekeken, terwijl de inspectieprocessen vanop afstand kunnen worden gevolgd. Na het inspectieproces worden de resultaten en de beelden onmiddellijk in een gedetailleerd en gestructureerd inspectieverslag omgezet. Alle inspectiegegevens zijn beschikbaar per structuur, lijn of project en kunnen gedetailleerd worden geanalyseerd, zodat de eigenaar van de industriële structuren de best mogelijke beslissingen kan nemen.

Dit is een win-win-situatie voor Elia en Iris: het onderhoud en de inspectie worden gelijktijdig uitgevoerd en de inspecteurs hoeven niet meer ter plaatse te gaan, maar kunnen de kwaliteit van de infrastructuur op een objectieve manier analyseren.

2. TEVREDEN KLANTEN, MET GARANTIE OP GEMOEDSRUST

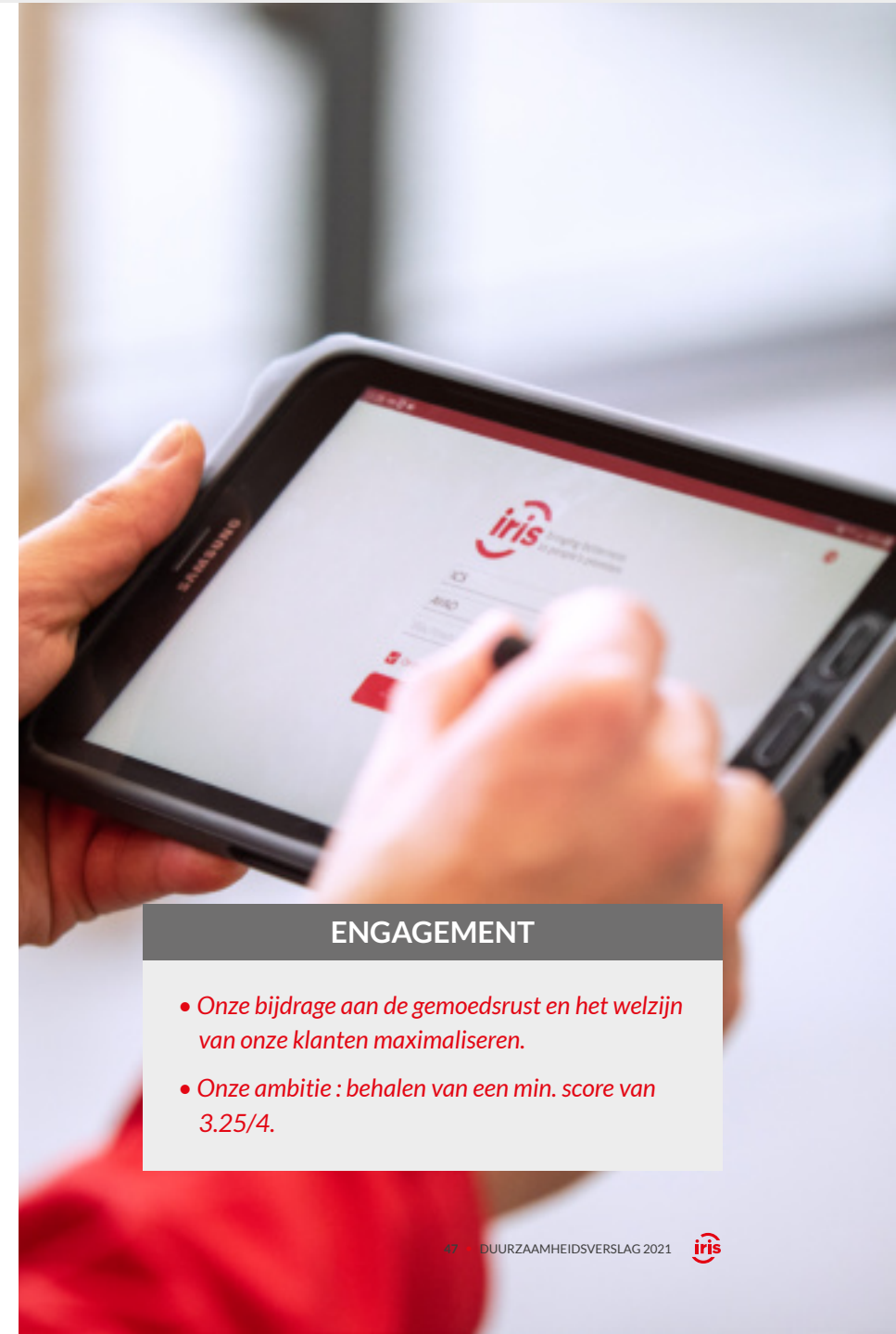
Om op de hoogte te blijven van de verwachtingen en de behoeften van onze klanten, voeren we om de twee jaar een tevredenheidsenquête uit.

De recentste enquête dateert van het eerste kwartaal van 2021.

Een groot aantal verschillende klanten (422, om precies te zijn) namen aan de enquête deel, wat overeenstemt met een participatiegraad van 15%.

In het kader van **BETTERNESS** luidde een van de belangrijkste nieuwe vragen of we er met onze aanpak in slaagden om de werklast van de klant te verlichten en om hen werkelijk Betterness te bieden.

Op een schaal van 4 haalden we een score van **3,29**, wat ons sterkte in de overtuiging om op de ingeslagen weg verder te gaan!



ENGAGEMENT

- Onze bijdrage aan de gemoedsrust en het welzijn van onze klanten maximaliseren.
- Onze ambitie : behalen van een min. score van 3.25/4.

ONZE KLANTEN ZIJN ONZE BESTE AMBASSADEURS

Om de Net Promoter Score te berekenen, vroegen we aan onze klanten om op een schaal van 0 tot 10 aan te duiden hoe waarschijnlijk het was dat ze Iris aan vrienden of collega's zouden aanraden.

- 20% gaf ons een score van 0 - 6
- 45% gaf ons een score van 7 - 8
- 35% gaf ons een score van 9 - 10

Op basis van die cijfers bedraagt het officiële netto aanbevelingspercentage 16%.

Ter vergelijking:

in 2014 bedroeg het NPS -18% en in 2016 -9%. We evolueren dus op een positieve manier. En dit ondanks een 'gemiddelde' score, die slechts licht is gestegen.

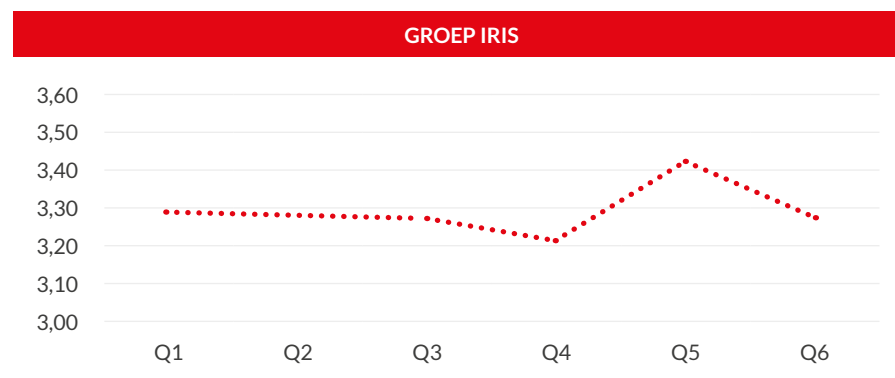


RESPECT VOOR DE OMGEVING, DE VEILIGHEID EN DE GEZONDHEID

Op de vraag of onze werknemers de interne bedrijfsreglementen (op het vlak van veiligheid en milieu) naleven, kregen we een score van 3,4 op een schaal van 0 tot 4. Onze klanten zijn met andere woorden tevreden.

Onze klanten zijn ook tevreden over onze engagementen op het vlak van MVO en milieu. De vragen hadden betrekking op de volgende onderwerpen:

Vraag 1	De naleving van de veiligheidsregels op jullie sites
Vraag 2	De beperking van de risico's (milieu, veiligheid, gezondheid) tijdens de uitvoering van onze activiteiten
Vraag 3	De conformiteit met de milieuvoorschriften
Vraag 4	De beperking van de milieueffecten
Vraag 5	De respectvolle behandeling van jullie werknemers, collega's en derden
Vraag 6	De manier die onze onderneming hanteert om op een billijke en transparante manier zaken te doen



GETUIGENISSEN



Ik wil van deze gelegenheid gebruikmaken om Iris te bedanken en te feliciteren voor het werk en de vriendelijkheid van het personeel. Jullie inzet wordt door iedereen zeer op prijs gesteld op deze site. Bedankt voor jullie doeltreffendheid en snelheid!



Er werken mensen van Iris Industry Solutions op onze site. Ik zou graag de aandacht vestigen op de manier waarop zij met veiligheid omgaan. We hebben hen op dat vlak nooit moeten op de vingers tikken. Gingen alle externe bedrijven maar op dezelfde manier te werk ...



Aan het hele Iris team: hartelijk dank voor jullie inzet en snelle service! Na een hele dag schoonmaken was de reinigingstechnicus nog bereid om een desinfectie uit te voeren met een extra sproeibeurt.



Lof voor de Handyman-diensten, maar ook voor de Operations Leaders na de jaarlijkse evaluatie. De relaties zijn goed; er werden diensten bijgevoegd. Succes verzekerd!



Het VSR-verslag werd drie keer positief geëvalueerd door de klant - een uitstekend resultaat voor een uitstekend uitgevoerd werk dus! We feliciteren het team dat het dit doel telkens opnieuw heeft bereikt.



3. DUURZAME INNOVATIE

3.1. Innovatie, een sterke waarde in onze bedrijfscultuur

Innovatie zit duidelijk in het DNA van Iris: het is een van de 5 essentiële gedragingen die we van onze medewerkers verwachten:



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 Betterness te bieden aan onze medewerkers: 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 de taken met een meerwaarde voor onze klanten.



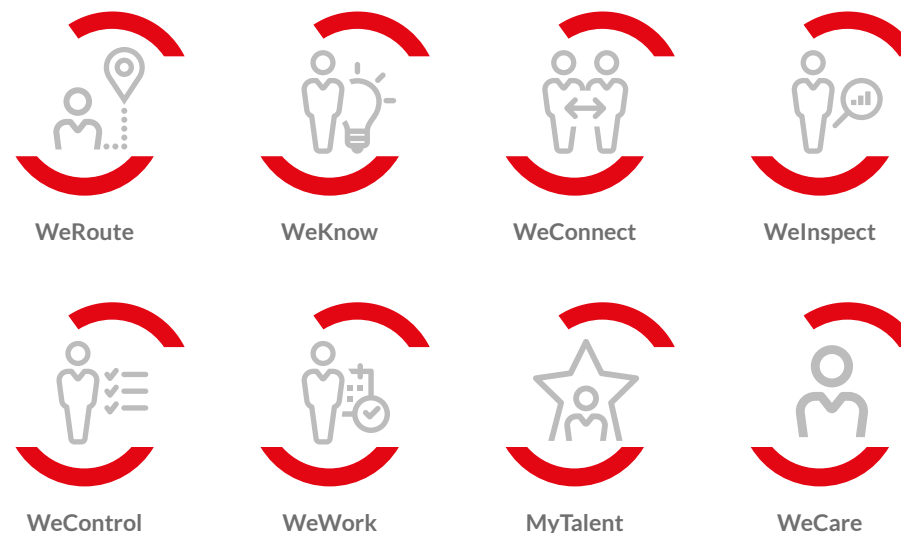
3.2. Innovatie, interne organisatie

Ter ondersteuning van die innovatiecultuur richtte Iris in 2018 een specifieke afdeling PRINS (**P**rojects, **I**Nnovation & **S**trategy) op, die verantwoordelijk is om de noodzakelijke sturing en de bijhorende tools aan te reiken.

Innovatieprojecten worden altijd geselecteerd afhankelijk van de waarde die op elk van de 4 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.





3.3. Ons aanbod duurzame diensten

Hieronder illustreren we hoe we proberen om onze impact op het milieu zoveel mogelijk te beperken en positieve bijdragen te leveren aan mens en milieu telkens wanneer dat mogelijk is.

ENGAGEMENT

Via onze Betterness-strategie willen we onze klanten helpen om hun duurzame doelstellingen te halen. Ongeacht het gaat om SDG's, de WELL bouwnorm of gelijk welk ander soort kader of certificatie.

3.3.1. We verminderen verontreiniging



PRODUCTIVITEIT EN WELZIJN

Een goede kwaliteit van de binnenlucht helpt werknemers 10% beter presteren. Een slechte luchtkwaliteit daarentegen kan gezondheidsproblemen met zich brengen (450.000 overlijdens per jaar in de Europese Unie).



OVERZICHT

Er werd een gedetailleerd verslag met de meetresultaten en eventuele voorstellen voor de optimalisatie van de luchtkwaliteit opgesteld.



REAL TIME & CONTINU

Met sensoren worden real time continue metingen uitgevoerd van alle soorten verontreiniging.



VOLGENS DE WETGEVING

De metingen worden uitgevoerd in overeenstemming met de nieuwe wetgeving die per koninklijk besluit op 2 mei 2019 werd gepubliceerd. Ze zijn gebaseerd op specifieke parameters en op CNRS-gecertificeerde technologie (National Center for Scientific Research).



WORRY LESS

De metingen en de analyse van de risico's worden uitgevoerd zonder speciale installaties noch hinder op de werkplek.



AIRSCAN-LABEL

Bij een positief resultaat wordt het Airscan-label verkregen.

Hieronder hebben we enkele voorbeelden op een rijtje gezet van de manier waarop Iris op een actieve manier probeert om besmetting te voorkomen en te beperken.



Besmetting en verontreiniging van bodem, oppervlakken en de lucht voorkomen

Het gebruik van matten aan de ingangen biedt heel wat voordelen:

- de vloer blijft schoon en het vuil wordt vastgehouden (lager verbruik van energie, water en grondstoffen)
- minder slijtage van de vloer (levensduur)
- veiligheid: natte vloeren vermijden, geen enkel slipgevaar (ergonomie)

De matten zijn duurzaam en gemaakt van gerecycleerde PET-verpakkingen.

Het belang van hygiënische oppervlakken is nog duidelijker geworden tijdens de COVID-19-pandemie. We rusten de verdeelautomaten uit met sensoren om kruisbesmetting te voorkomen en om een betere handhygiëne te bereiken. Studies tonen aan dat gebruikers hun handen tot 40% vaker wassen als de sanitaire ruimten met sensoren zijn uitgerust. Kranen die van een sensor zijn voorzien, verlagen het waterverbruik in sommige gevallen met 70%.

Een goede luchtkwaliteit is ook van essentieel belang voor een gezonde werkplek. Iris voert metingen van de luchtkwaliteit uit met sensoren en doet een preventieve ontsmetting door verneveling.



Antifouling voorkomt de vorming van micro-organismen

Antifouling is de collectieve naam van de maatregelen die worden getroffen om te voorkomen dat micro-organismen, schimmels en algen zich onder de waterlijn aan de huid van een schip hechten. Men zegt dat een goede antifoulingbehandeling het verbruik van brandstoffen in sommige gevallen met 20% kan doen dalen.

Stoffilters voor schone omgevingslucht

De stoffilterkasten worden gebruikt voor grootschalige projecten waarbij het risico bestaat op fijne stofvorming. Een stoffilter verwijdert het stof uit de werkzone en beperkt met behulp van onderdruk de stofvorming naar buiten en de omgeving toe. De verontreinigde lucht wordt in de stoffilter gefilterd en daarna door een ventilator opnieuw naar buiten geblazen, wat niet alleen een goede zaak is voor de werkomgeving, maar ook voor het milieu, de levenskwaliteit, de gezondheid, de personen en het milieu.

De huidige filterkasten waarborgen een stofuitstoot van minder dan 3 mg/Nm³. Door bijkomende Hepa-filters in te bouwen, kunnen we zelfs een uitstoot van 1 mg/Nm³ halen.

In de toekomst zijn we van plan om nieuwe filterkasten bij onze leverancier Euromat te huren, waarin Hepa 14-filters zijn geïnstalleerd. Daarbij gaat 10 keer minder stof door de filter. Op die manier kan een stofuitstoot van minder dan 0,3 mg/Nm³ afgevoerde vrije lucht worden gewaarborgd.

3.3.2. We verminderen producten, energie, water en afval

Zowel op het vlak van het milieu als van de veiligheid geven we er de voorkeur aan om zo weinig mogelijk producten te gebruiken. We treffen concrete maatregelen om minder water en energie te gebruiken, om correct te doseren en om afval te sorteren en te recyclen.

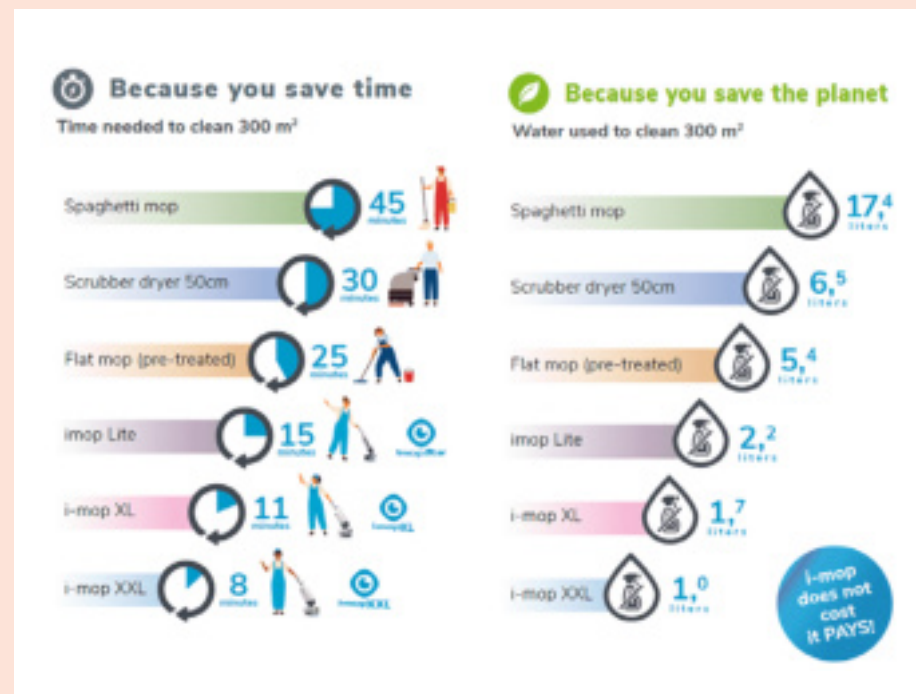


Zuinige i-mop schrobzuigmachines

De gebruikte producten en materialen worden geselecteerd op basis van ergonomie, milieuvriendelijkheid en veiligheid. Dit gaat bij ons niet ten koste van de kwaliteit of de resultaten. In de loop der jaren zijn onze schrobzuigmachines steeds zuiniger geworden op het vlak van het verbruik van water en producten en zijn ze ook steeds beter akoestisch geïsoleerd. De afgelopen drie jaar hebben we ongeveer 60 i-mop machines gekocht. 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 2021 369.000 liter drinkwater.

Meer informatie: [Made Blue](#)





Gebruik van de 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 miljarden microscopisch kleine diamanten. In plaats van schoonmaakproducten te gebruiken, reinigen en polijsten de Twister pads de vloer automatisch met niets anders dan water. De Twister pads kunnen op machines met één schijf en op schrobzuigmachines worden gebruikt en zijn geschikt voor alle soorten vloeren.

Voordelen:

- kortere schoonmaaktijd
- geen chemische producten nodig
- lange levensduur
- bruikbaar met alle machines
- besparingen van 40% tot 60% op de schoonmaakkosten



Afval sorteren

Afval sorteren is wettelijk verplicht. Beter sorteren levert een beter recyclageresultaat op. En recycleren begint bij de bron. De inhoud van individuele vuilnisbakken is vaak niet gesorteerd. Door individuele vuilnisbakken door afvaleilanden te vervangen, kunnen de medewerkers hun afval sorteren.

Afvaleilanden bestaan uit verschillende vuilnisbakken met deksels van verschillende kleuren, waardoor de interne logistiek voor het afval doeltreffender en duurzamer kan worden gemaakt. Door papier en karton, huishoudelijk afval en PMD selectief te sorteren, kan men ook de hoeveelheid industrieel afval beperken en gelijktijdig de kosten drukken.

Iris gebruikt doeltreffende en aangepaste wagens om de producten en het nodige materieel te vervoeren en om het afval te sorteren (dubbele zak). Onze medewerkers worden in de praktijk opgeleid door specialisten ter zake.



Vapor Blasting

Vapor blasting is een techniek die het droog stralen en het nat stralen combineert om een oude verflaag, bekleding of corrosie op metalen structuren te verwijderen. Daarbij wordt het schuurmiddel in een tank met water gemengd, onder druk gebracht en met perslucht via een straallans tegen het te behandelen oppervlak gepompt. De fijne nevel die daarbij ontstaat, is even krachtig als de straal van een zandstraalmachine en reinigt de metalen structuur zonder probleem, maar dan wel met een lager energieverbruik. Het resultaat is een schoon oppervlak met een goede ruwheid als basis voor de opbouw van een nieuw conserveringssysteem. Vapor blasting kan worden gebruikt voor de reiniging van bijna alle metalen structuren, van staal en koper over roestvrij staal tot messing en aluminium.

Voordelen:

- Bij vapor blasting wordt het schuurmiddel in waterdruppeltjes ingekapseld. Daardoor wordt voorkomen dat het schuurmateriaal in schadelijke en verontreinigende stofdeeltjes wordt verstoven bij de impact. Vapor cracking brengt dus 92% minder stof voort dan traditioneel droog zandstralen.
- Vapor blasting brengt ongeveer 80% minder resten voort en vormt geen grote plassen met toxische stoffen, aangezien het water tijdens de behandeling verdampt.
- Dankzij de combinatie van schuurmiddel en water heeft men bij vapor blasting minder water nodig dan bij klassiek nat stralen. Met deze techniek kan men de nodige middelen op een zuinige manier gebruiken.



ENGAGEMENT

De doelstelling voor 2025 is om de Vapor Blastingtechniek toe te passen in ten minste 50% van de zandstraling projecten.



Inductie

Inductie maakt gebruik van een totaal andere methode om oude coatings en verflagen van metalen oppervlakken te verwijderen. Deze techniek wordt vaak toegepast om dikke verflagen te elimineren, die lood, chroom 6 en asbest kunnen bevatten. Inductie werkt met een elektromagnetisch inductieproces waarbij coatings door warmte van de metalen structuur worden losgemaakt.

Voordelen:

- Inductie werkt met elektromagnetische energie en heeft dus geen schurende straal nodig om het metalen oppervlak te reinigen. Doordat er geen stof vrijkomt, is inductiestralen ook veel veiliger en gezonder voor de personen die de behandeling uitvoeren.
- Geen schuurmiddel en dus geen overbodig afval. Daardoor is inductie een zeer milieuvriendelijke en aangename oplossing om hardnekkige verflagen van metalen constructies te verwijderen. De verf of de coating worden ook in stroken verwijderd, zodat ze voor bijna 100% kan worden gerecycled.
- Inductie verbruikt weinig energie om snel warmte op te wekken en stoot dan ook minder CO₂ uit.

3.3.3. We vermijden het gebruik van van gevaarlijke en schadelijke producten

We geven de voorkeur aan technieken zonder schadelijke of gevaarlijke producten.
We geven de voorkeur aan probiotische producten bij het schoonmaken.



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 Cradle-programma.

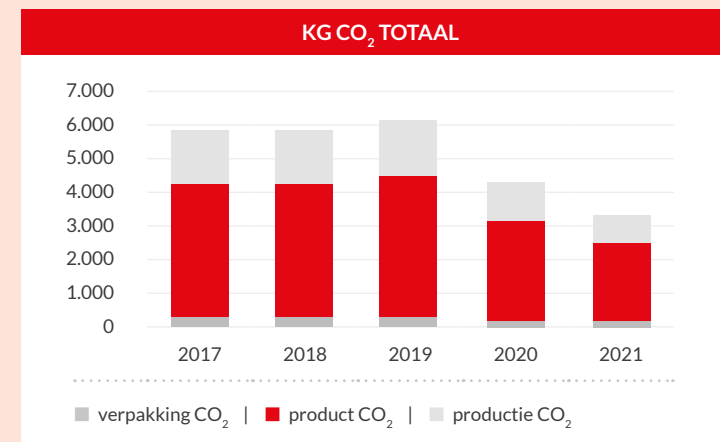
Deze reinigingsproducten zijn niet alleen veel milieuvriendelijker dan de klassieke alternatieven, die vaak op basis van chemische producten zijn gemaakt, maar ze hebben ook een positieve en rechtstreekse impact op het welzijn van de gebruikers en hun omgeving. Dit gamma staat garant voor een optimale reiniging en vormt de ideale oplossing om onder meer geurproblemen in sanitaire ruimtes 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!

Cradle to Cradle Certified™ is een certificatieprogramma dat op 5 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

Onbetwistbare voordelen. De ProBio-producten zijn even doeltreffend als de klassieke producten en bieden meerdere voordelen:

- Besparing: ze zijn supergeconcentreerd, zodat kleine dosissen volstaan, waardoor men besparingen kan realiseren.
- Gezondheid: voor deze producten op basis van goedaardige bacteriën gelden geen gevarensymbolen.
- Milieu: wanneer ze na gebruik in het milieu vrijkomen, dragen de micro-organismen op een actieve manier bij aan de zuivering van water en het behoud van een natuurlijk microbiel evenwicht. De verpakking is volledig recycleerbaar.
- Het ProBio-gamma bestaat uit slechts 3 producten. Dit vermindert het risico op overmatig of verkeerd gebruik van de reinigingsproducten.



Door te kiezen voor probiotische reinigingsmiddelen (die op een duurzame manier zijn verpakt en geproduceerd), verminderen we onze CO₂-uitstoot en ons plastic verpakkingsafval aanzienlijk.¹

1. Berekening door onze leverancier BOMA op basis van de berekeningsmethode van CO₂ en de database van Bilan Carbone (GES). Bij deze berekening werden de 3 belangrijkste CO₂-uitstootfactoren geïdentificeerd: het gewicht van het verpakkingsmateriaal, de liters reinigingsmiddel (verschil tussen de overstap naar ingrediënten van plantaardige oorsprong) en de uitstoot afkomstig van energieverbruik tijdens de productie (tijdens het mengen en het vullen van de reinigingsmiddelen). Het totale aantal liters en de aantallen zijn gebaseerd op de dagelijkse reinigingen die in de periode van 2017 tot 2021 jaarlijks werden gefactureerd. Van 2017 tot 2019 betreft dit vooral BOMA Trio-producten en vanaf 2020 Greenspeed ProBio-producten.



Dit zijn de belangrijkste milieuvoordelen van een overstap naar ProBio-producten:

- Minder plastic door flessen van 1 l met grote verpakkingen van 5 l na te vullen::**
 In 2018 noteerden we een verhouding van 47,3 g plastic/l product, die mettertijd daalt tot 45 g plastic/l product. Op die manier hebben we al in totaal 156 kg plastic bespaard.
- Verlaging van de CO₂-uitstoot dankzij het navullen en de gerecycleerde verpakkingen:**
 De ProBio-reinigingsmiddelen worden aangeboden in flessen van 1 liter die voor 75% bestaan uit HDPE van plantaardige oorsprong en voor 25% uit gerecycleerd plastic. De bussen van 5 liter zijn gemaakt op basis van 50% gerecycleerd plastic. De verpakking werd ook ontworpen om 100% recycleerbaar te zijn. Ondanks de toename van het aantal verbruikte liters stellen we vast dat de CO₂-uitstoot daalt. Naar schatting met 1,2 ton CO₂, hetzij 50% in vergelijking met 2017.
- Impact van de plantaardige ingrediënten:**
 De grootste verbetering van de milieu-impact is de keuze voor natuurlijke en plantaardige ingrediënten. Door gebruik te maken van de algemene gegevens van de database van Bilan Carbone stellen we - ondanks een 30% hoger verbruik - een daling van de CO₂-uitstoot met 16,6 ton vast in 2021 ten opzichte van 2017.
- Geproduceerd met groene elektriciteit:**
 Producenten met 100% groene elektriciteit van zonnepanelen, biedt de mogelijkheid om de CO₂-uitstoot per liter met een factor 3 te verminderen. Een gemiddeld product dat op een doeltreffende manier wordt geproduceerd, heeft een uitstoot van 0,60 kg CO₂/liter. Zo werden sinds 2017 al 7,6 ton CO₂ bespaard.

De daling van de CO₂-uitstoot (productie, ingrediënten en verpakking) is het rechtstreekse resultaat van de keuze om ProBio-producten te gebruiken. Dit is van toepassing op Scope 3 van onze benadering van duurzaamheid (onrechtstreekse CO₂-uitstoot ten gevolge van onze activiteiten met de klanten en de leveranciers).

2021

ProBio-producten

resultaat **76%** → doelstelling **90%**

Verlaging van het verbruik van zuren en basen

resultaat **13%** → doelstelling **20%**



Dankzij onze keuze voor ProBio-producten konden we in 2021 in totaal 25,4 ton equivalent CO₂ besparen in vergelijking met 2017. Dit is een daling met 43%, ondanks de stijging van het verbruik in liter met 30%. Of 238.600 km (of 5,6 keer rond de aarde) met de auto.



Nick De Pré
National Account Manager - BOMA



Voor onze Industry-activiteiten opteren we voor watergedragen lakken.

Iris Industry Solutions levert inspanningen op het vlak van het sorteren van verfpotten.



Watergedragen coatings

Hoewel het uiteindelijk de klant is die bepaalt welke producten worden gebruikt bij onze industriële werken, hebben we de afgelopen jaren gemerkt dat het aandeel van watergedragen producten voortdurend toeneemt. Deze verven bieden het voordeel dat ze weinig solventen bevatten, waardoor werknemers minder worden blootgesteld aan schadelijke VOC's (vluchtige organische componenten). Bovendien is watergedragen verf beter voor het milieu.



Afvalbeheer verbeteren

De afgelopen jaren hebben we veel inspanningen geleverd om onze verfpotten beter te sorteren. Ten slotte kunnen lege conservenblikken worden gerecycleerd, terwijl blikken die niet volledig leeg zijn, bij het gevaarlijke afval terechtkomt.

Lege verfpotten worden in de ijzercontainer verzameld en vervolgens gerecycleerd. De verfresten worden in een houder opgevangen. We stellen in dit verband vast dat 30% minder verfpotten met verfresten bij het gevaarlijk afval terechtkomt.

Ook voor andere afvalstromen werd naar een milieuvriendelijkere oplossing gezocht: plastic buizen worden hergebruikt, houtafval wordt beter gesorteerd enz.

3.3.4. We passen bij de schoonmaak nieuwe en ecologische technologieën, producten en praktijken toe

Dit zijn enkele voorbeelden van nieuwe en milieuvriendelijke praktijken.



Gebruik van microvezels

Iris gebruikt 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 gespoeld, wat ook ergonomisch een voordeel is. De doeken worden elke dag in de wasmachines gewassen en opnieuw bevochtigd. Ze kunnen meteen na het wassen in de wasmachine opnieuw worden gebruikt.

In de streek van Antwerpen zijn we intussen overgestapt naar het hygiënische Hydrasysteem van dweilen en trekkers, waarvoor minder moet worden gewassen dan met standaard dweilen. Dit hoogwaardige systeem is minder onderhevig aan slijtage en het hoogwaardige soepele rubber kan worden vervangen.



Milieuvriendelijke afvalzakken

Sinds 1 september 2021 is Vlarema 8 (Vlaams reglement voor het duurzaam beheer van de materiaal- en afvalcycli) van kracht. Producenten van industrieel afval moeten er sindsdien op toezien dat minder sorteerbare fracties in het restafval terechtkomt. Om sorteerfouten te kunnen detecteren, moet het afval van bedrijven sinds 1 januari 2022 in doorzichtige zakken worden verzameld. Sinds Vlarema 7 moesten die zakken al minstens 80% gerecycleerd plastic bevatten, waarvan 50% naverbruikplastic.

Iris heeft intussen de wettelijke verplichtingen voor Vlaanderen ook in haar operationele kantoren in Wallonië ingevoerd.

Iris moedigt daarbij het gebruik van afval-eilanden aan, waardoor afval niet alleen op een correcte manier wordt gesorteerd, maar waardoor ook de hoeveelheid afval en bijgevolg het aantal vuilniszakken kan worden verminderd.



Duurzame werkkledij

Iris Facility Solutions hecht veel belang aan de juiste keuze werkkledij. We geven daarbij de voorkeur aan stevige, praktische en flexibele kledij. We ondersteunen ook organisaties die de maatschappelijke en de ecologische impact van de textielsector beperken.

80% van onze werkkledij is van biologisch katoen (GOTS) met beperkte milieueffecten (Nordic Swan) gemaakt en wordt geproduceerd volgens strenge criteria op het vlak van kwaliteit, chemische eigenschappen (Oeko-Tex) en maatschappelijke gevolgen (eerlijke handel).



BETTER SOCIETY

1. ONZE ROL IN DE SAMENLEVING

Als we een duurzame toekomst willen opbouwen, moeten we meer doen dan de uitdagingen en de risico's beheren die inherent zijn aan onze activiteiten en daarbij louter onze eigen impact beperken. Dat is de reden waarom we ook bewust op zoek zijn naar manieren waarop we onze maatschappelijke rol in de brede betekenis van het woord kunnen vervullen.

We bieden daarom kansen aan personen die anders moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en stellen alles in het werk om zwakke bevolkingsgroepen te integreren; we strijden tegen de klimaatverandering en we beperken de milieueffecten van onze activiteiten en bundelen onze krachten met die van onze partners om een duurzamere samenleving op te bouwen.

Iris is een onderneming die inclusie en diversiteit bevordert. Ze heeft intussen al meerdere maatregelen op dat vlak getroffen: de tewerkstelling van vluchtelingen, waarvoor we een prijs hebben ontvangen, is daarvan een voorbeeld. Een ander voorbeeld is de organisatie van een jobdag in samenwerking met Talent2Connect, waarop we personen uit zogenaamde achtergestelde gezinnen hebben ontmoet, die we hebben gecoacht en aan wie we de kans hebben geboden om bij ons te komen werken.



We hebben ook solidariteits-initiatieven ingevoerd. Solidariteit zit bij de medewerkers van Iris in het DNA. Dat bleek nog maar eens bij de overstromingen in België in 2021, toen teams spontaan hulp aanboden aan de slachtoffers en onze klanten die door het extreme weer waren getroffen.

In de toekomst willen we onze medewerkers de mogelijkheid bieden om deel te nemen aan vrijwilligerswerk - individueel of in team - en willen we de gulheid van onze medewerkers zoveel mogelijk benutten om de armsten te helpen.

We hebben daarvoor een samenwerkingsakkoord gesloten met Give a Day.



Samen met Iris zet Give a Day haar opdracht voort om een maatschappelijk ecosysteem op te zetten. We zijn heel blij met dit nieuwe partnership, dat ons de kans zal bieden om het engagement van de werknemers van Iris nog beter ten dienste te stellen van de 6.000 verenigingen die op het platform in België zijn ingeschreven en om op die manier het netwerk van geëngageerde burgers nog uit te breiden. De projecten zijn talrijk en passionerend en, aangezien Iris een geëngageerde onderneming is met echte waarden, willen we die samenwerking zo snel mogelijk van start laten gaan.



Mathieu Jacobs
Medeoprichter - Give a Day



ENGAGEMENT

Aan onze werknemers de mogelijkheid bieden om aan solidariteitsacties deel te nemen.



2. CO₂-BALANS

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

Duurzame ontwikkeling bij Iris heeft vele facetten en komt op een evenwichtige manier tot uiting in de 4 pijlers die samen Betterness vormen: People, Customer, Society en Organization.

Sinds het Akkoord van Parijs in 2015, toen de regeringen overeenkwamen om de temperatuurstijging wereldwijd onder 1,5 °C te houden, en de verslagen van het IPCG (Intergovernmental Panel on Climate Change), die ons waarschuwen voor de rampzalige gevolgen van de klimaatverandering, lijkt het duidelijk dat de privésector hierin een cruciale rol te spelen heeft. Iris wil deel uitmaken van die beweging naar een CO₂-neutrale economie door op dit vlak ambitieuze doelstellingen na te streven, die in lijn liggen met de wetenschap.

Dat is de reden waarom Iris zich tot doel heeft gesteld om haar absolute uitstoot (Scope 1 en 2) tegen 2030 met 46% te verlagen ten opzichte van 2019.



ENGAGEMENT

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



REFORESTING IN ZAMBIA



In juli 2021 ontvingen we voor de eerste keer in ons bestaan het CO₂ Neutral-certificaat, dat de beperking van onze milieu-impact en de samenstelling van de impact die we nog niet kunnen beperken, belooft.

In dat kader ondersteunen we het Zambia Agroforestry-project voor 2.600 t/CO₂.



Iris is on a credible climate journey based on solid carbon footprint calculations and good CO₂ reduction efforts in line with climate science. For their currently remaining CO₂ emissions Iris has decided to take responsibility for these emissions by backing up our certified agroforestry climate project in Zambia in order to achieve CO₂-Neutrality. We look forward to further drive climate action with Iris in a continuous partnership for the SDG's.



Antoine Geerinckx
co-Founder - CO₂logic (part of South Pole)



Voordat we dieper ingaan op onze CO₂-voetafdruk, melden we hier nog dat we ook in 2021 nog een ander milieuproject hebben opgestart: het Iris Chiquitania-project. Elke klant die gebruikmaakt van onze Landscaping-diensten voor de aanleg en het onderhoud van zijn groene ruimtes, neemt automatisch deel aan een uitzonderlijk herbebossingsprogramma.



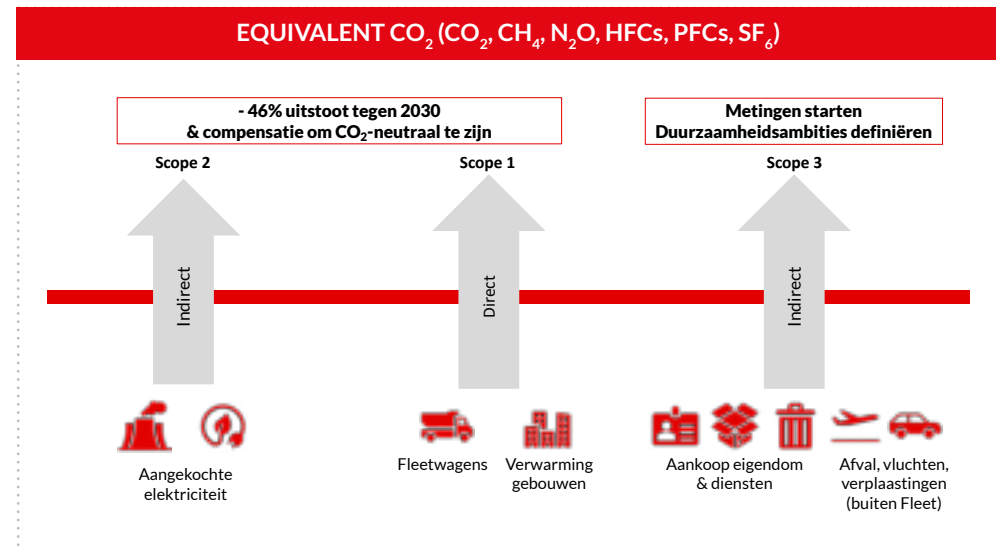
Opteer voor Iris Landscaping Solutions en word partner van een uitzonderlijk herbebossingsproject!

ZONDER DAT U DAARVOOR BIJKOMENDE INVESTERINGEN HOEFT TE DOEN.

Wanneer u ons de aanleg en het onderhoud van uw groene ruimtes toevertrouwt, neemt u automatisch deel aan een uitzonderlijk herbebossingsproject. Iris is van plan om de CO₂-emissies van alle facilitaire diensten en het onderhoud van de groene ruimtes op een aanzienlijke manier te compenseren, door ze om te zetten in financiële steun voor een zeer waardevol project. 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.



2.1. Onze CO₂-voetafdruk



De analyse van onze CO₂-voetafdruk in 2021 bracht meerdere belangrijke elementen aan het licht:

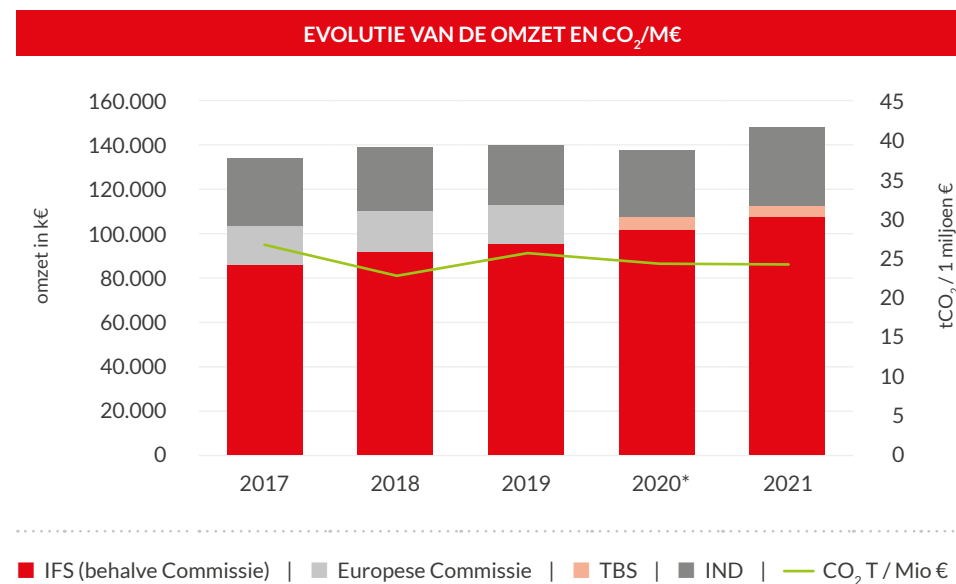
- Onze emissies betreffen momenteel Scope 1 en 2.
- Onze ambitie voor de komende jaren bestaat erin om onze impact op het niveau van Scope 3 duidelijker te evalueren. Scope 3 heeft momenteel geen betrekking op de aankoop van andere producten en diensten dan energie of brandstoffen.
- De resultaten van de berekening van onze CO₂-voetafdruk voldoen momenteel niet aan onze ambities. In 2021 ligt onze uitstoot ongeveer op hetzelfde niveau als in 2019.

CO ₂ -UITSTOOT (ton) - groep Iris			
	2019	2020	2021
Scope 1	2.742	2.550	2.739
Scope 2	21	20	0,9
Scope 3	885	818	871

CO ₂ -UITSTOOT (ton) - groep Iris			
	2019	2020	2021
IRIS GROUP			
Gebouwen	385	486	520
Wagenpark	2.250	2.127	2.298
Luchtvervoer	5	1	0
Projecten	1.007	774	793
TOTAAL	3.647	3.388	3.611

CO ₂ -UITSTOOT (ton) - groep Iris			
	2019	2020	2021
FACILITY			
AY & AD	0	0	90
IFS	1.181	1.097	1.035
IGC	220	192	199
TBS	-	-	0
IRIS GROUP			
Shared Services	164	146	172
INDUSTRY			
IND	2.081	1.953	2.115
TOTAAL	3.647	3.388	3.611

De Scope is geëvolueerd: doordat Iris haar activiteiten in Frankrijk en op het vlak van HVAC heeft uitgebreid met de overname van Technical Building Services (TBS) in 2019, hebben de gegevens ook geleidelijk aan betrekking op deze nieuwe sites en hun wagenparken. Overigens is het - zelfs al zijn de doelstellingen op lange termijn absoluut - altijd interessant om de cijfers in perspectief te plaatsen met de groei van onze onderneming. Na een dip in onze groei in 2020 na het vertrek van de Europese Commissie als klant, die werd gecompenseerd door de opportuniteiten naar aanleiding van COVID-19 en Iris Industry Solutions, werd vooral in Industry een grote groei genoteerd sinds 2019 (6,5% groei tussen 2020 en 2021).



* De gegevens over 2020 werden gecorrigeerd om de realiteit beter te weerspiegelen

2.2. Hoe kunnen we onze CO₂-voetafdruk verkleinen?

Er werden al meerdere acties ondernomen om onze CO₂-voetafdruk te verkleinen en om onze langetermijndoelstelling te bereiken om onze koolstofvoetafdruk voor Scope 1 en 2 met 46% te verlagen.

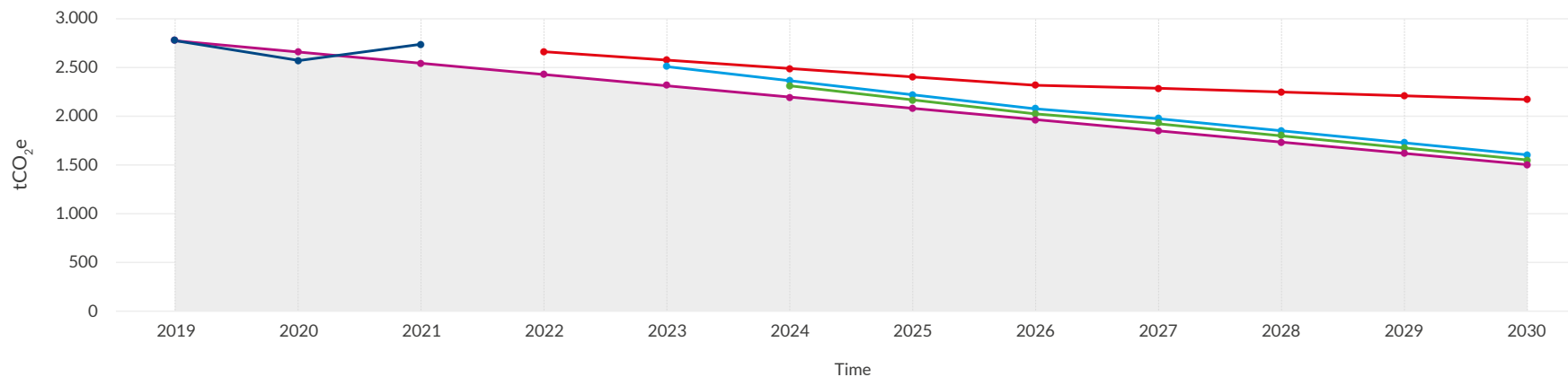
Op de volgende pagina's leggen we op een gedetailleerde manier uit hoe onze investeringen in een groenere mobiliteit in combinatie met betere prestaties van onze gebouwen ons in staat stellen om deze doelstellingen te halen. We geven ook uitleg over bepaalde van onze initiatieven bij onze klanten om hen te helpen om hun eigen ambities waar te maken.

Er werden meerdere acties ingevoerd om onze CO₂-voetafdruk te verkleinen en om onze langetermijndoelstelling te bereiken.

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
- SBT doelstelling uitstoot Scope 1+2 (tCO₂e)
- Investments in Greener Buildings & energy efficiency

2.2.1. Groene mobiliteit



Doordat we over 12 kantoren beschikken, hoeven onze teams nooit veel kilometers af te leggen naar onze klanten. Toch blijft ons wagenpark de belangrijkste bron van CO₂-uitstoot. Het elektrificatieproject van het wagenpark, dat in 2021 werd opgestart, is daardoor des te belangrijker.

In dat verband hebben we al de volgende acties ondernomen:

- stopzetting van de bestellingen van nieuwe voertuigen
- de invoering van een nieuwe car policy en een mobiliteitsplan (vrije keuze tussen milieuvriendelijke bedrijfsauto, duurzame transportmiddelen en geld)
- installatie van elektrische laadpalen op onze sites en bij onze medewerkers

Vanaf 2022 zal elke nieuwe bedrijfswagen voor medewerkers die hiervoor in aanmerking komen, elektrisch moeten zijn (mogelijkheid om thuis een laadpaal te laten installeren en beperkt aantal afgelegde kilometers per jaar). Rekening houdend met de leveringstermijnen van de nieuwe voertuigen zal de impact van deze beslissing helaas pas vanaf eind 2022 merkbaar zijn. Ten slotte rekenen we erop dat we de invoering van elektrische of waterstofbedrijfswagens in bepaalde regio's of bij klanten kunnen lanceren.

De totale impact van die maatregelen is niet min: tijdens de eerste 5 jaar en op basis van een omzettingsdoelstelling van 70% bedrijfswagens en 20% bedrijfsvoertuigen, stemt dit overeen met een totale beperking van 1.975 t CO₂. Toch blijven we ook na die 5 jaar inspanningen leveren: vanaf 2027 (wagens) en 2028 (bedrijfsvoertuigen) en afhankelijk van de evolutie van de markt rekenen we erop dat we 30% van de laatste voertuigen en 30% van de bijkomende bedrijfsvoertuigen kunnen omzetten om op die manier onze langetermijndoelstelling te bereiken.

IRIS GREEN DAY

Om onze medewerkers zo goed mogelijk te informeren en hen te helpen bij de overstap naar elektrische voertuigen, hebben we intussen ook onze eerste 'Green Day' georganiseerd. De werknemers konden toen het nieuwe wagenpark bekijken, een gratis testrit maken en informatie verzamelen bij de leveranciers. Kortom, alles was aanwezig om van die dag een succes te maken!

Wanneer een omschakeling niet mogelijk is en rekening houdend met de snelheidsbeperking van 120 km/u voor onze bestelwagens, willen we ook rijcursussen organiseren op basis van ecologie en veiligheid of willen we via onze WeRoute-app de routes optimaliseren. De invoering van een nieuw structureel beleid betreffende telewerk na COVID-19 zal ook helpen om het woon-werkverkeer te verminderen.





2.2.2. WeRoute

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



TRANSPARANTIE

Een totale transparantie dankzij een controle van de diensten in real time.



OVERZICHT VAN DE TIJDSBESTEDING

We weten waar onze medewerkers zich bevinden. Op die manier krijgen we een duidelijk zicht op hun tijdsbesteding en kunnen we onvoorziene omstandigheden anticiperen zonder dat de klant daar iets van merkt.



BESTE ROUTE

Door ons opvolgings- en traceersysteem wordt de route van onze medewerkers voortdurend geoptimaliseerd. De impact van wegenwerken en verkeersopstoppen worden zoveel mogelijk beperkt. Onze arbeiders nemen de doeltreffendste en snelste weg. Ze verliezen geen kostbare tijd onderweg. De kosten worden gedrukt.



DIGITAAL

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



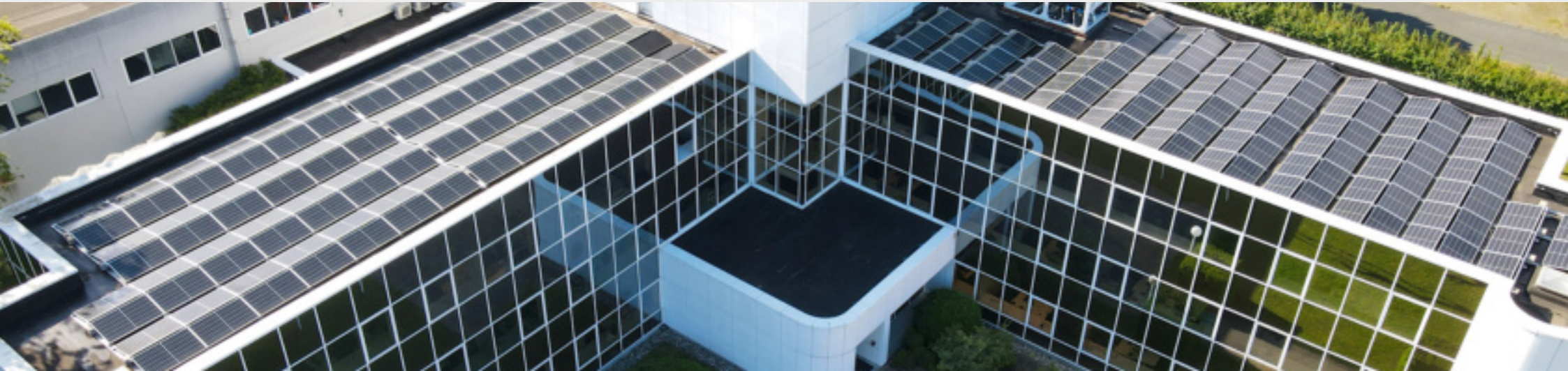
GESPECIALISEERD

WeRoute selecteert automatisch een medewerker met de vereiste kwalificaties voor het werk en die snel ter plaatse kan zijn; WeRoute voorziet de tijd die nodig is om de taak uit te voeren. Op die manier worden de verplaatsingstijden en de taken die moeten worden uitgevoerd, geoptimaliseerd, terwijl tegelijkertijd kan worden gewaarborgd dat de werken worden uitgevoerd door medewerkers met de nodige competenties op de betreffende vlakken.



DE KLANT STAAT CENTRAAL

Dankzij het WeRoute-systeem kunnen interventies die aan de klant zijn aangepast, snel worden uitgevoerd.



2.2.3. Fotovoltaïsche zonnepanelen

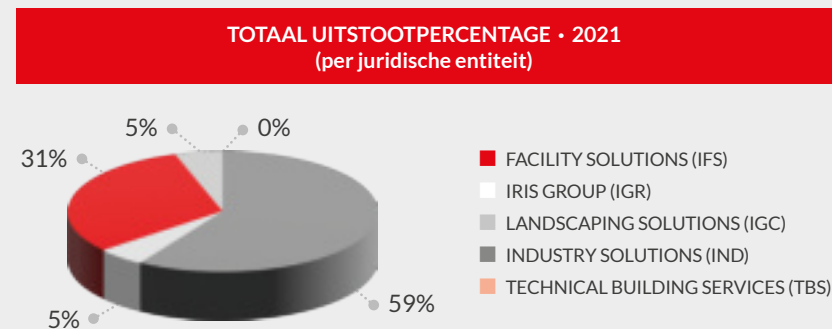
Voor de gebouwen werd het gebruik van groene elektriciteit jaren geleden al ingevoerd. We hebben intussen fotovoltaïsche zonnepanelen geïnstalleerd waar dat mogelijk was (bijvoorbeeld op onze gebouwen in Evere in 2019) en vanaf 2022 voeren we samen met onze leverancier groene certificaten in voor stookolie. 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 10% te verminderen.



Wat onze projecten en de rechtstreekse of onrechtstreekse impact van onze klanten betreft, hebben we hieronder enkele belangrijke veranderingen en best practices van onze verschillende business lines op een rijtje gezet:



De CO₂-uitstoot van Iris Industry Solutions vertegenwoordigt 59% van de totale uitstoot van Iris. Het spreekt voor zich dat daar bijzondere aandacht aan wordt besteed.



Dat is de reden waarom Iris Industry Solutions in een optiek van continue verbetering jaren geleden al een CO₂-prestatieladdercertificatie invoerde en daarbij het hoogste certificatieniveau behaalde.

Op de website van SKAO (Stichting Klimaatvriendelijk Aanbesteden en Ondernemen) wordt de CO₂-prestatieladder op een gedetailleerde manier beschreven. De CO₂-voetafdruk wordt bepaald overeenkomstig de norm ISO 14064-1 en wordt beschreven in de interne procedure voor de energiereductie van de CO₂-uitstoot.

Iris Industry Solution is overigens ook lid van Nederland CO₂neutraal, 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.

Naast het CO₂-aspect veroorzaken activiteiten zoals het strippen van verf, schilderen en metalliseren van oppervlakken bepaalde gevaarlijke afvalstoffen en gevaarlijke uitstoot in de lucht. Daarbij wordt ook zand gebruikt. Om de milieueffecten zoveel mogelijk te beperken, hebben we bijvoorbeeld de volgende acties ondernomen:

- Investing in een nieuwe werkplaats in Zeebrugge, waar de recentste milieu-normen worden nageleefd en de hinder zoveel mogelijk wordt beperkt (spuitcabine, cabine voor zandstraling en filtering, nieuw materieel en compressoren), waarbij gelijktijdig de productiviteit en de veiligheid werden verbeterd. Daarbij hebben we ook de nodige aandacht besteed aan de isolatie en de verlichting.

vroegere werkplaats



nieuwe werkplaats



- Het soort verf evolueert ook in de richting van meer milieuvriendelijke verven, net zoals bij de straaltechnieken: wanneer dat mogelijk is, passen we in onze projecten de vapor blastingtechniek toe. Ondanks resultaten die licht onder de traditionele zandstraaltechniek zitten, promoten we deze milieuvriendelijker techniek en blijven we erin investeren, met meer bepaald de aankoop van twee bijkomende vapor blastinguitrustingen (momenteel 14 in totaal). Toch stelden we in 2021 vast dat het zandstraalvolume ondanks onze inspanningen is toegenomen. Dat wordt gedeeltelijk verklaard door het feit dat we het bestek van onze klanten moeten volgen, maar ook door de beschikbaarheid van het vapor blastingmateriaal.



Iris Facility Solutions

- Innovatie is een centraal thema in onze besprekingen met onze strategische leveranciers op de schoonmaakmarkt, waarbij regelmatig oplossingen worden voorgesteld die minder water verbruiken en die het gebruik van ecologische of probiotische producten bevorderen.
- In het kader van onze HVAC- of Handymandiensten identificeren we de mogelijkheden tot verbetering en stellen we die aan onze klanten voor.

Iris Landscaping Solutions

- Uiteraard leven we de regels na in verband met het gebruik van fytoproducten en hebben we intussen een oplossing op basis van zetmeel ingevoerd, evenals een oplossing op basis van warm water als alternatief voor chemische en toxische onkruidverdelgers.
- We gebruiken elektrische uitrustingen waar dat mogelijk is.
- We stellen bloemenweiden, laattijdige snoei beurten en bijenkorven voor aan onze klanten.

We onderstrepen ten slotte dat we in een optiek van continue verbetering onze prestaties evalueren voor de groep Iris op het vlak van duurzaamheid (Ecovadis - bronzen medaille in oktober 2021) en op het milieuniveau voor onze belangrijkste business units (CO₂-prestatieladder voor Iris Industry Solutions en ISO 14001 voor Iris Facility Solutions). Zodra de nodige acties zijn geïdentificeerd, worden ze geïntegreerd in een ruimer actieplan met het oog op de verbetering van onze sites en het behalen van onze milieudoelstellingen.

Iris Group



Iris Facility Solutions



Iris Industry Solutions



Daarnaast hebben we in onze enquête bij meer dan 170 leveranciers (die in 2021 werd afgenomen) vragen gesteld met betrekking tot de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen, met de bedoeling om een zicht van buitenaf te krijgen op onze initiatieven, om nieuwe mogelijkheden voor verbetering te verzamelen en om samen met onze partners verbeteringsprojecten uit te voeren. De enquête vormde voor ons ook een gelegenheid om hun standpunt over deze thema's te evalueren om de toekomst voor te bereiden (Scope 3 van onze CO₂-voetafdruk).

Hoewel we Scope 3 nog niet berekenen, werken we nu al met onze leveranciers samen om de impact van de aankoop van producten en diensten te optimaliseren. Door het gemiddelde bedrag van onze bestellingen bij Boma te verhogen, konden we bijvoorbeeld het aantal leveringen beperken en er 156 vermijden.



Wanneer we weten dat elke levering gemiddeld 8,75 kg CO₂ vertegenwoordigt en Boma jaarlijks 5.500 bestellingen aan Iris levert, is het duidelijk dat het belangrijk is om een oplossing te zoeken om de goederenstroom nog meer te groeperen. Als we het percentage leveringen met 10% zouden kunnen verlagen, zou dit overeenstemmen met ongeveer 550 leveringen per jaar of 4.812 kg CO₂ minder. We werken hiervoor al samen.



Gert Bresseleers
Sales Director - BOMA

ENGAGEMENT

In de toekomst willen we nog verder gaan in de optimalisatie van de leveringen van producten en de CO₂-voetafdruk ervan verkleinen door de volgende acties:

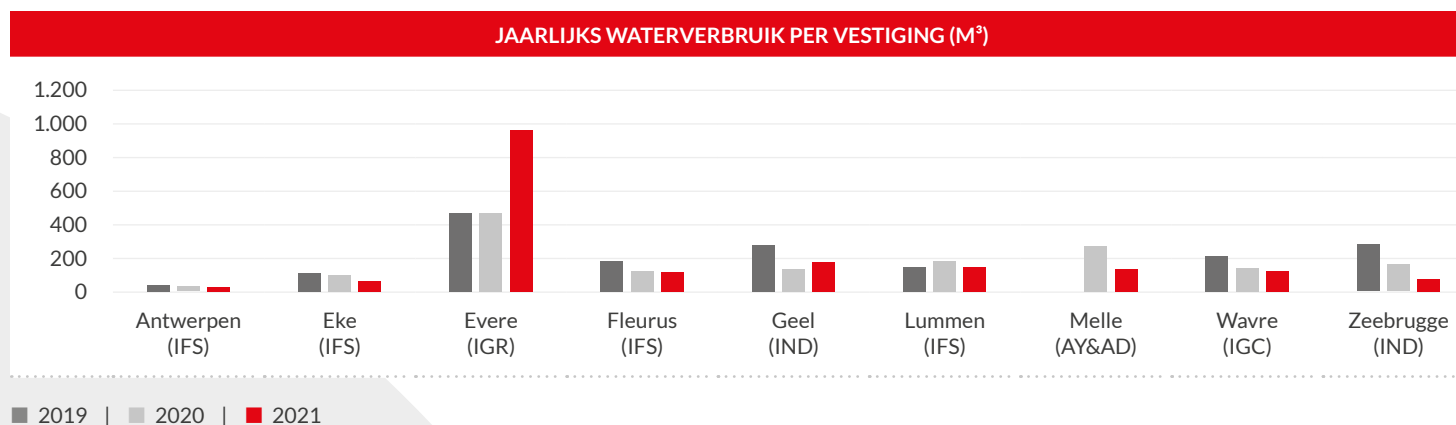
- Het aantal en de frequentie van kleine bestellingen blijven beperken
- Parallelle goederenstromen in kaart brengen om ze beter te kunnen groeperen



3. RATIONEEL WATERGEBRUIK

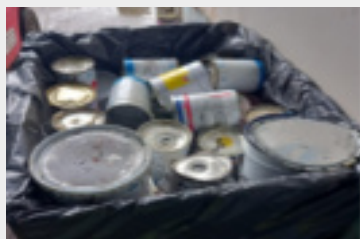
Klimaatverandering en water zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Dat is de reden waarom Iris niet alleen haar CO₂-voetafdruk, maar ook haar waterverbruik in haar eigen vestigingen en bij onze klanten optimaliseert.

In al onze vestigingen bedraagt ons totale jaarlijkse verbruik ongeveer 1.740 m³. In een optiek om ons verbruik te beperken zal een nieuwe audit worden uitgevoerd, en dan in het bijzonder in de vestiging van Evere, waar de gegevens op een abnormale toename lijken te wijzen.

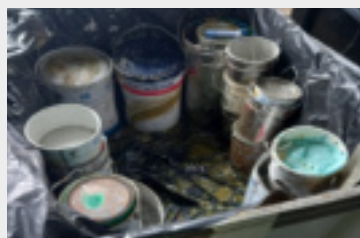


4. AFVALBEHEER

Een goed beheer van het industriële afval is om meerdere redenen van essentieel belang: hiermee kan men onder meer middelen besparen en de volksgezondheid en het milieu beschermen. Bovendien kunnen ondernemingen hiermee geld besparen en kan nieuwe werkgelegenheid worden gecreëerd. Iris draagt op die manier op een actieve manier bij aan de duurzame ontwikkeling.



De gecentraliseerde benadering van het afvalbeheer maakt deel uit van onze MVO-roadmap en zal in 2022 van start gaan. Bij Iris Industry Solutions werd de Lean 5S-methodologie ingevoerd, waarmee een beter afvalbeheer in onze vestigingen mogelijk wordt en sommige soorten afval, zoals plastic buizen, kunnen worden hergebruikt. Zie hiernaast de illustratie van hergebruikte plastic buizen.



In deze context hebben we contacten met actoren en experts van de circulaire economie voor de invoering van een meer proactief en doeltreffender beheer van ons (gevaarlijk, groen of ander) afval.

Er worden momenteel ook andere initiatieven onderzocht, zoals het engagement ten opzichte van Green Deal Anders Verpakt, maar volgens ons moet het afvalbeheer nog verder worden ontwikkeld voordat we ons verder kunnen engageren. Het uiteindelijke doel bestaat er uiteraard in om helemaal geen afval meer voort te brengen.



Invoering van specifieke houders voor gevaarlijk afval en betere sortering na de invoering van de Lean 5S-methodologie.

ENGAGEMENT

De circulaire economie promoten:

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

BETTER ORGANIZATION



1. GOED BESTUUR

ENGAGEMENT

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

1.1. De bijdrage van Iris aan 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 3 vertegenwoordigers van de familie en 3 onafhankelijke bestuurders opgericht.

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

- Een **Raad van Bestuur** die in 2015 werd vernieuwd en die wordt gevormd door drie onafhankelijke bestuurders, onder wie de Voorzitter, en 3 comités:
 - Verloning
 - Audit
 - Strategie
- Het **Bestuurscharter**, dat in 2016 werd opgesteld, werd in november 2020 geüpdatet
- Een **duidelijke beheersstructuur** op het niveau van de besluitvorming



De duurzaamheid staat centraal in onze reflecties bij Iris en wordt volop door de Raad van Bestuur ondersteund: van beheersstructuur tot onze engagementen voor de kwaliteit en het welzijn engageren we ons op een duurzame manier om doeltreffend bij te dragen aan de creatie van een duurzame omgeving voor onze teams, onze leveranciers en onze klanten.

Pascal Bérend

Voorzitter van de Raad van Bestuur, onafhankelijke Bestuurder



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 PLAATSERVANGING

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

1.2. Risicomatrix

Iris heeft een risicomatrix ontwikkeld, die in november 2020 werd gevalideerd.

De identificatie van de risico's werd gerealiseerd met het hele (middle en senior) management van de groep en leidde tot de identificatie van 10 belangrijke risico's die door het Uitvoerend Comité en de Raad van Bestuur werden gevalideerd. Er werd voor elke risicocategorie en per Business een actieplan voor 2021-2022 opgesteld op basis van de specifieke eigenschappen. Die actieplannen worden momenteel geïmplementeerd.



Teneinde een steeds grotere waarde te creëren voor de klanten en de stakeholders, levert Iris de nodige inspanningen om een cultuur in te voeren waarin voortdurend mogelijkheden worden gezocht om de doeltreffendheid van de processen en de samenwerking in de hele waardeketen te verbeteren. Iris doet de nodige moeite om de processen en de structuren te rationaliseren om haar strategie in de praktijk om te zetten.

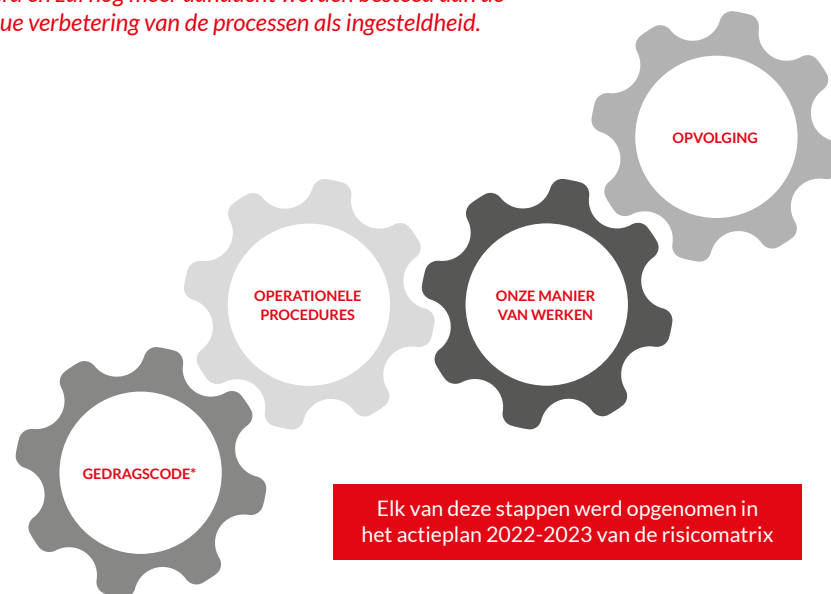
In 2020 werd een volledige risicoanalyse uitgevoerd om de risico's in de fundamentele processen van Iris te identificeren en te evalueren. Op basis van gesprekken met de medewerkers op directieniveau werd een beter inzicht verworven in de hoogrisicodomeinen van Iris en werd een actieplan opgesteld om indien nodig de controlemaatregelen te versterken. Dit actieplan werd in de loop van 2021 grotendeels geïmplementeerd. Een aantal van de bijbehorende acties lopen nog tot in 2022.

In 2022 zullen de efficiëntie en de doeltreffendheid van die processen nog steeds worden verbeterd en zal nog meer aandacht worden besteed aan de integratie van de controlemaatregelen in de gebruikelijke activiteiten en het behoud en de continue verbetering van de processen als ingesteldheid.

Inge Van Noppen
Risk Management Consultant

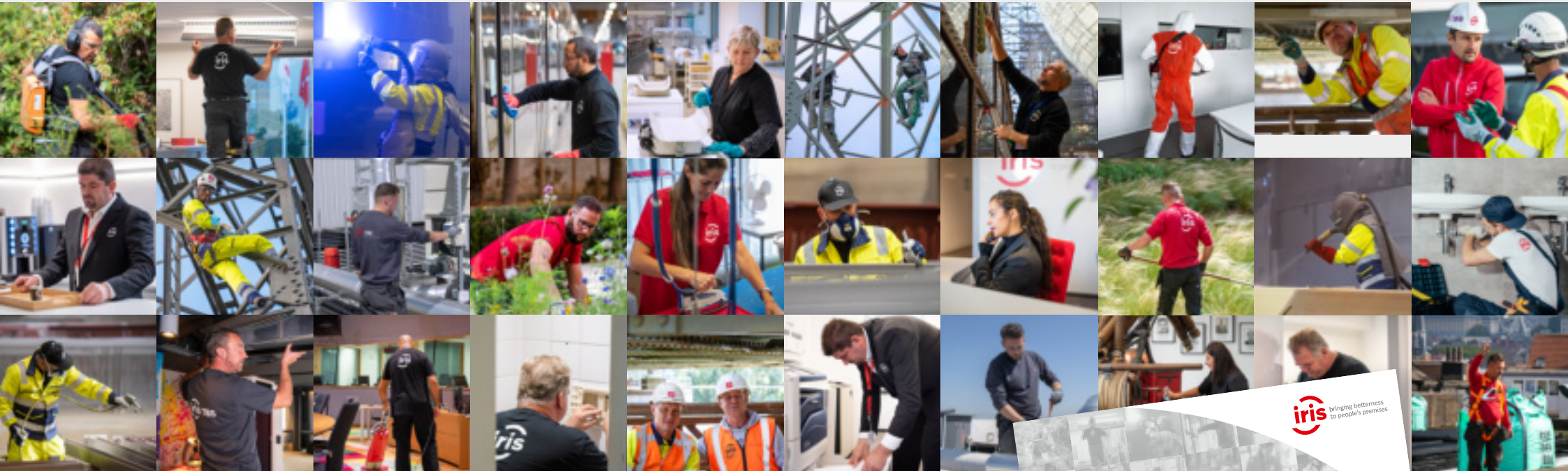
Het actieplan heeft tot doel om op een pragmatische manier een risicocultuur te ontwikkelen zonder daarbij onnodige administratieve rompslomp te creëren in een ondernemingscultuur, met voornamelijk een hands-on benadering waarin de klant centraal staat.

Hoe sensibiliseren voor de risico's en de interne controle in een gedecentraliseerde organisatie



Elk van deze stappen werd opgenomen in het actieplan 2022-2023 van de risicomatrix

* Momenteel wordt een update van de gedragscode voorbereid voor 2022



1.3. Onze gedragscode



De manier waarop we iets doen, is even belangrijk als wat we doen en er bestaat altijd een geschikte manier om een uitstekend resultaat te boeken.

Onze in 2021 vernieuwde gedragscode is gebaseerd op onze fundamentele waarden en weerspiegelt ons engagement om die waarden via onze manier van werken te belichamen.

De gedragscode stuurt ons gedrag en werd ontworpen als een referentiekader en niet als een reglement, aangezien het niet mogelijk is om de code toe te passen in elke situatie waarmee we worden geconfronteerd.

Deze code geldt voor alle medewerkers, managers, het directiecomité en de Raad van Bestuur van Iris en voor de tijdelijke medewerkers en de personen die contractueel voor Iris werken of in haar naam optreden.

Sandra de Kerckhove
CFO



ENGAGEMENT

De gedragscode verspreiden en de medewerkers sensibiliseren in 2022.

1.3.1. Melding van onregelmatigheden

Iris verwacht van haar medewerkers dat ze hun eventuele zorgen in verband met de naleving van de gedragscode melden. De melding van onregelmatigheden helpt ons om onze medewerkers, onze klanten en onze reputatie te beschermen. Als een medewerker op de hoogte wordt gebracht van of een vermoeden heeft van het bestaan van niet-ethische praktijken of ongepast gedrag, kan hij zijn zorgen of zijn vermoedens in alle veiligheid melden aan zijn hiërarchische meerdere of de coördinator die verantwoordelijk is voor de integriteit.

1.3.2. Antifraudebeleid

De directie van de groep Iris verbindt er zich toe om strenge juridische, ethische en morele normen na te leven, 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.

In 2022 zal Iris extra aandacht besteden aan de opleiding over de gedragscode, het antifraudebeleid, de procedures bij onregelmatigheden (Whistleblower) en het bedrijfscontinuïteitsplan:

- De gedragscode wordt in de opleidingstool en in het onboardingprogramma geïntegreerd
- Opleidingen in de vorm van rollenspellen zullen tijdens de 2 Iris Way Program-dagen worden opgenomen
- Informatiesessies voor alle medewerkers die bij het bedrijfscontinuïteitsplan zijn betrokken, worden voorzien en zullen in sommige gevallen gepaard gaan met oefeningen

1.3.3. Bedrijfscontinuïteitsplan

Iris voerde in 2021 een nieuw BCP-beleid in en definieerde daarbij 3 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 de Groep.
- **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.

1.3.4. Interne controle

Een pragmatische interne controle binnen de onderneming wordt verzekerd door de principes van scheiding van taken, het principe van de dubbele handtekening, regelmatige beoordelingen door de directie en een mechanisme van interne en externe audits. In het kader van de MVO-prestatieladder-certificatie voert een externe expert 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.

IRIS WAY PROGRAM

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 vindt het Iris Way Program 7 plaats in november en staat in het teken van MVO en Risk.



1.4. Certificaties

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	Duurzaamheidsbeoordelingen	•	•
ISO 14001	Milieubeheer	•	
ISO 9001	Kwaliteitsbeheer	•	•
MVO	Prestatieladder	•	•
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

ENGAGEMENT

Minstens één extern certificaat over kwaliteit, milieu, gezondheid en veiligheid in stand houden.

Iris onderschrijft de engagementen van Global Compact van de VN

In 2017 heeft Iris zich geëngageerd ten opzichte van Global Compact van de Verenigde Naties.

Global Compact van de Verenigde Naties, dat in meer dan 170 landen wereldwijd aanwezig is, is een internationaal initiatief dat bijna 13.000 ondernemingen, organisaties, agentschappen van de Verenigde Naties, actoren uit de arbeidswereld en de burgermaatschappij rond tien universeel erkende principes verenigt. Die principes hebben betrekking op mensenrechten, het milieu, internationale arbeidsnormen en

de strijd tegen corruptie. Ze vormen ook een daadwerkelijke stappenplan voor alle organisaties die op het vlak van hun praktijken en hun aanpak van maatschappelijke verantwoordelijkheid vooruitgang willen blijven boeken.

Met het oog op het voortdurend verbeteren van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid, heeft Iris heeft zich ertoe verbonden de 10 principes te integreren in haar strategie, organisatiecultuur en werking.



United Nations
Global Compact

ENGAGEMENT

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.

2. AANKOOPBELEID

2.1. Iris opteert voor een verantwoorde selectie leveranciers

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 immers 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 (bv. 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 de 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 verenigingen zoals The Shift in België.



Merk op dat niet enkel Iris actief is in de landen waar het risico op de inbreuk op mensenrechten, arbeidsrecht of milieuwetten en -normen beperkt is (België, Frankrijk en Nederland), maar het merendeel van haar leveranciers is dit eveneens.

.....

Gregory Gil Suarez

Sustainable Procurement Manager, Iris

WAT ONZE BEVOORRECHTE LEVERANCIERS EN ONZE KEY ACCOUNTS DAAROVER ZEGGEN:



Boma kiest voor een plaatselijke verankering. Zo kunnen we op een proactieve manier op een strengere wetgeving reageren. Met ons totaalaanbod kunnen we het grootst mogelijke aantal goederen groeperen en gelijktijdig de druk op het verkeer en het klimaat verlichten.

Gert Bresseleers
Sales Director -
BOMA Group



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



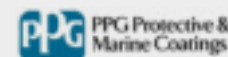
CWS verdedigt duurzame oplossingen en draagt op die manier bij aan een gezondere en veiligere toekomst. We optimaliseren de handhygiëne, toiletten en de lucht en ondersteunen zo het Betterness-concept van Iris. Door ook na de pandemie het accent te blijven leggen op gezondheid op het werk, maar ook door de ecologische voetafdruk van onze producten te verkleinen en in circulaire en klimaatvriendelijke systemen te investeren.

Gitte Jonckheere
Key Account Manager -
CWS Hygiëne Belux



Wij produceren bekledingen, materialen en technologieën die de levensduur van producten verlengen en helpen onze klanten om hun energieverbruik en hun uitstoot te verminderen, hun werknemers te beschermen en het verbruik van afval en water zoveel mogelijk te beperken. We streven ernaar om op termijn 40% van onze verkoop te halen uit producten en processen die duurzamer zijn geworden dan de producten die in 2020 zullen worden vervangen. In 2020 zullen we 35% van de verkoop bereiken.

Marco Cuypers
Account Manager -
PPG Industries Protective &
Marine Coatings



2.2. Charter van duurzame 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 4 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, die kan leiden tot de stopzetting van de samenwerking.

Het is de bedoeling om in 2022 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 meest kritieke en strategische leveranciers en op nieuwe leveranciers.

ENGAGEMENT

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



2.3. Permanente monitoring bij onze onderaannemers

Wie onze aankopen analyseert, merkt dat alleen al de onderaanneming 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 ervoor 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 eerbiediging van de mensenrechten.

We bezorgen hen 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.

2.4. Onze partnerships met onze strategische leveranciers

We consulteren onze strategische leveranciers regelmatig om twee redenen:

- 1) uitwisseling van knowhow: wij hebben hen nodig om in te spelen op maatschappelijke uitdagingen
- 2) 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.

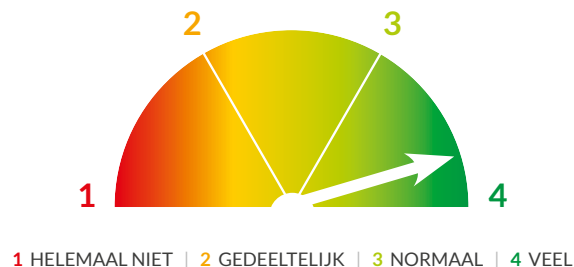
In 2021 heeft 27% van de leveranciers geantwoord op de enquête, wat getuigt van hun bereidheid om de nodige tijd te nemen om ons feedback te bezorgen.

Met een score van **3,73** op 4 blijkt het tevredenheidsniveau zeer hoog te liggen.

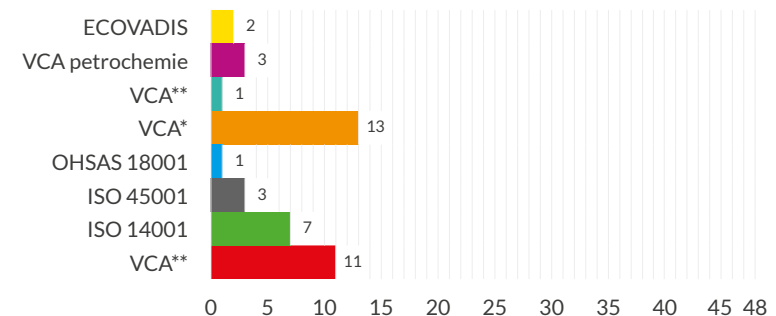
In de enquête komen verschillende aspecten aan bod, zoals de communicatie met onze teams of de tijdige betaling van onze facturen, maar ook op aspecten zoals innovatie, risico's en mogelijkheden die steeds meer verband houden met milieu- of sociale aspecten.

Deze enquête biedt ons ook de kans om onze leveranciers en hun maturiteit op bepaalde vlakken beter te leren kennen, te weten over welke certificaten zij beschikken, of ze een anticorruptie- en/of antidiscriminatiebeleid voeren, of zij in staat zijn de CO₂-voetafdruk van hun bedrijf of het product dat zij leveren te verstrekken, de plaats van productie van de aangekochte goederen, of zij met 100% zekerheid kunnen bevestigen dat de aan Iris geleverde producten worden geproduceerd en vervoerd zonder dat daarbij mensenrechten worden geschonden, kinderarbeid wordt gebruikt of werknemers worden gediscrimineerd of uitgebuit.

Algemene tevredenheid van onze leveranciers

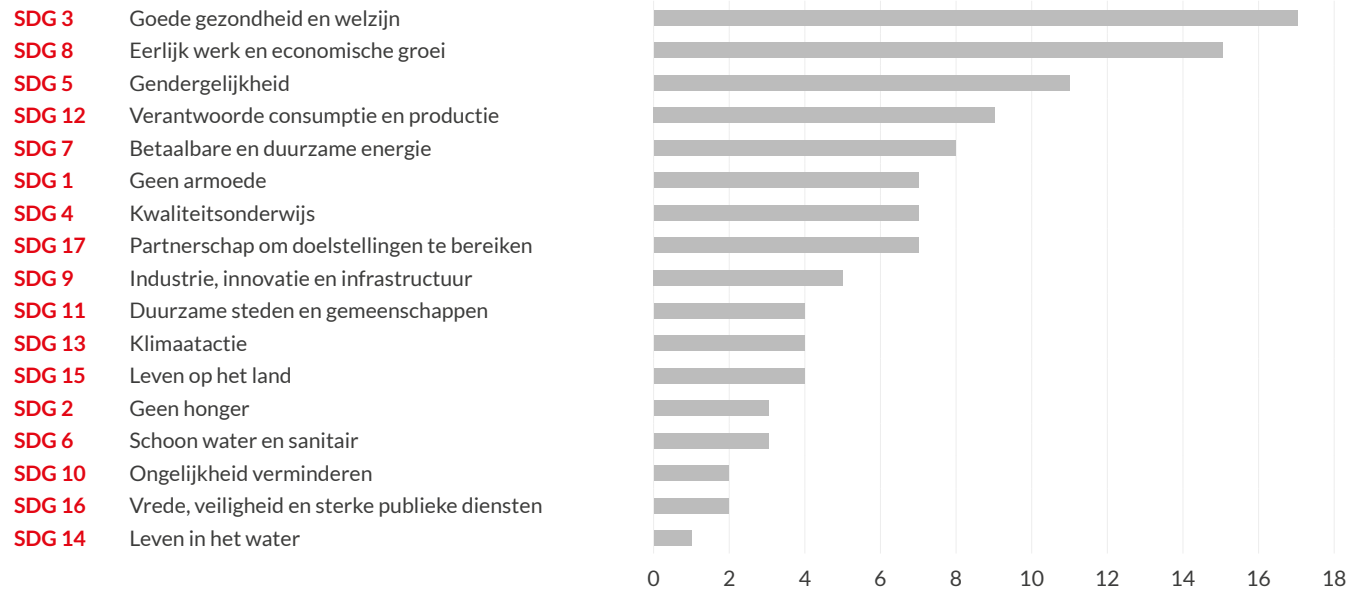


CERTIFICATIE VAN 48 LEVERANCIERS



Bij de vraag over de impact die ze hebben op de SDG's, blijkt er een goede afstemming te zijn met de materialiteitsanalyse van Iris.

IMPACT OP WELKE SDG'S?



Via deze weg hebben we talrijke suggesties ontvangen over een beter MVO-beleid, bijvoorbeeld:

- Recycleren of aankopen van gerecycleerde beschermende kledij (handschoenen of schoenen)
- Cursussen ecorijden en defensief rijden voor onze medewerkers
- Innoverende schoonmaakproducten of nieuwe technieken

Naast deze enquête hebben we regelmatig besprekingen met onze leveranciers via jaarlijkse, halfjaarlijkse of frequentere evaluaties waarbij het al dan niet uitvoeren van dergelijke acties op de agenda staat.



BENADERING

DUURZAAMHEIDSVERSLAG



1. HET EVENWICHT TUSSEN DE STAKEHOLDERBELANGEN EN DE COMMERCIELE BELANGEN

Het proces om de focus van onze duurzaamheidsstrategie te bepalen, bestaat uit zes stappen:

STAP 1

De basis voor onze huidige MVO-strategie is gelegd via de MVO-prestatieladder. Dit is een certificatie-norm op basis van de internationale richtlijnen voor duurzaamheid (ISO 26000), stakeholdermanagement (AA100) en indicatoren en rapportering (GRI).

MVO-prestatieladder is gebaseerd op drie pijlers: een managementsysteem, 31 thema's en betrokkenheid van stakeholders.

STAP 2

In het kader van de herziening van de MVO-strategie en de actualisering van de MVO-prioriteiten werd in augustus 2021 een interne brainstormsessie met het uitvoerend comité georganiseerd rond de kernvragen:

- Wat is de toegevoegde waarde van Iris?
- Waar maakt Iris het verschil voor de klant, haar medewerkers, de samenleving, het milieu en voor haar eigen onderneming?
- Voor welke (maatschappelijke) trends/uitdagingen wil Iris een oplossing bieden?

Dit leverde een lange lijst van relevante onderwerpen op, die werden getoetst aan de MVO-materialiteitsmatrix van de indicatoren zoals opgemaakt voor de MVO-prestatieladder, de recente MVO-trends en de engagementen van de concurrenten.

STAP 3

Om beter te begrijpen wie onze stakeholders zijn, welke belangen zij vertegenwoordigen, welke invloed zij hebben op onze activiteiten en of ze onze organisatiedoelstellingen al dan niet ondersteunen, hebben we hun relevantie bepaald (stakeholder mapping), waarbij we met de volgende criteria rekening hebben gehouden:

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

Op basis van de antwoorden konden we een stakeholdermatrix samenstellen, waarvan intussen een bijgewerkte tweede editie werd opgesteld. Stakeholders in de rechter bovenhoek (hoge mate van invloed en belang) zijn prioritair voor Iris. We behouden hen als onze belangrijkste partners voor de identificatie en de realisatie van onze ambities op het vlak van de duurzaamheid.

STAKEHOLDER MATRIX



STAP 4

De dialoog met de stakeholders is al jarenlang een essentieel element van onze MVO-aanpak.

Deze benadering stelt ons in staat om:

- De belangrijkste onderwerpen te bepalen en in te schatten in welke mate onze acties er een impact op hebben.
- De belangrijkste acties uit te voeren.
- Het belang te definiëren van de onderwerpen die in dit duurzaamheidsverslag worden behandeld.

STAKEHOLDERS	FREQUENTIE	VOLGENDE RAADPLEGING
- 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

STAP 5

Welke uitdagingen zijn ook materiële aspecten?

Dit zijn de aspecten die van belang zijn voor de lange termijn strategie van Iris en om te voldoen aan de (redelijke) verwachtingen van onze stakeholders.

Duurzame ontwikkeling wordt gekenmerkt door de 4 assen van de Betterness. Bij Iris maken economische, sociale en milieuoverwegingen integraal deel uit van onze activiteiten en onze opdracht.

Dit thema komt ook aan bod in het hoofdstuk MVO & Betterness.

STAP 6

Als onderneming wordt Iris voortdurend geconfronteerd met nieuwe uitdagingen, zowel op milieu vlak (industriële afval, energiebesparing, vervoerskeuzes) als op maatschappelijk vlak (gezondheid en veiligheid, waarden en normen).

Daarom stellen we onze duurzaamheidsstrategie aan de hand van de volgende elementen ter discussie:

- Dialoog met de stakeholders (zie stap 4) en delen van kennis met leveranciers, klanten en andere partners.
- Partnerships.
- Certificatie en streven naar voortdurende verbetering. In het gedeelte Organization gaan we hier verder op in.
- Dialoog met de nieuwe generatie via de kritische beoordelingen van de studenten milieu en preventie en de Master of Science international business economics and company policies.

2. 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

2.1. 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

De Confederatie Bouw



De Confederatie Bouw 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 bouwdomeneinen. De Confederatie Bouw 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.confederatiebouw.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-corrosieverfoplossingen 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, emaileren, poedercoaten, (nat)lakken, anodiseren, thermisch verzinken, metaalconservering.

www.vereniging-ion.nl

WTCB

Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor het Bouwbedrijf



Het Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor het Bouwbedrijf is een Belgische particuliere onderzoeksinstelling 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.wtcb.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, importeurs, verdelers, opleidingscentra, scholen, studie burelen en experts van de koeltechnisch- en luchtbehandelingssector verenigt in België.

www.frixis.be

2.2. 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



Talent2Connect



Sinds 2017 is Iris stichtend lid van Talent2Connect en neemt de groep als werkgever deel aan dit innovatieve digitale platform dat talentvolle werknemers helpt een werkgever te vinden die perfect is afgestemd op hun noden, en omgekeerd. Verschillende werkgevers uit de openbare, privé- en sociale sector zetten zich samen in om deze complexe uitdaging aan te gaan. Deze collectieve aanpak maakt het gemakkelijker de professionele ambities van talentvolle werknemers te begrijpen, hen te helpen hun competenties te definiëren, en waar nodig een opleiding op maat te geven die hen helpt hun professionele doelstellingen te bereiken, met dank aan privé- en sociale instellingen. Laaggeschoolde jongeren, personen met beperkte mobiliteit, personen van een zekere leeftijd, migranten, personen die vrijwilligerswerk willen doen enz. en die één of meerdere talenten hebben, kunnen zich inschrijven op de website en zo een beroep doen op de hulp van Talent2Connect. www.talent2connect.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

3. GRI - REFERENTIE-INDEX

GRI 102 ALGEMENE INLICHTINGEN

GRI-norm		Referentie
1. Organisatieprofiel		
102-1	Naam van de organisatie	p 2
102-2	Voornaamste merken, producten en/of diensten	p 8-9
102-3	Locatie van het hoofdkantoor van de organisatie	p 2
102-4	Het aantal landen waar de organisatie actief is	p 8
102-5	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	p 8-9
102-6	Afzetmarkten	p 9
102-7	Omvang	p 22, 40
102-8	Medewerkers	p 22, 31
102-9	Toeleveringsketen	p 85-90
102-10	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode voor de organisatie en haar toeleveringsketen	/
102-11	Beschrijf op welke manier het voorzorgsprincipe wordt gehanteerd	p 80-84
102-12	Extern ontwikkelde MVO-handvesten, principes of andere initiatieven die de organisatie onderschrijft	p 2, 6, 16, 84
102-13	Lidmaatschap van verenigingen, waarbinnen de organisatie functies uitoefent, financiële bijdragen levert of lidmaatschap als strategisch beschouwt	p 94-98
2. Strategie		
102-14	Een verklaring van de raad van bestuur over relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie	p 5

3. Ethiek en integriteit

102-16	Intern ontwikkelde missie- of beginselverklaringen, gedragscodes en uitgangspunten met belang op vlak van MVO	p 10-17
--------	---	---------

4. Bestuur

102-18	Bestuursstructuur	p 78-79
--------	-------------------	---------

5. Stakeholders engagement

102-40	Lijst van relevante groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken	p 93
102-41	Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt	p 22
102-42	Basis voor inventarisatie en selectie van stakeholders	p 93
102-43	Benadering voor het betrekken van belanghebbenden, waaronder de frequentie ervan per type en groep belanghebbenden	p 23, 47-48, 93
102-44	Voornaamste feedback van belanghebbenden en hoe de organisatie hierop heeft gereageerd	p 20-21, 23, 37, 43-44, 47-49, 85-90

6. Rapportagemethode

102-45	Operationele structuur, afbakening van het rapport	p 2
102-46	Beschrijving proces voor bepalen inhoud van het rapport en toepassing verslaggevingsprincipes	p 16-17, 92-93
102-47	Oplijsting materiële aspecten	p 16
102-48	Eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie	/
102-49	Significante veranderingen naar rapportering ten opzichte van vorige verslagperiodes	/
102-50	Verslagperiode	p 2
102-51	Datum meest recente verslag	p 2
102-52	Verslaggevingscyclus	p 2
102-53	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan	p 2
102-54	Rapportering conform GRI-standaarden	p 2
102-55	GRI inhoudstafel	p 99-102
102-56	Externe verificatie	p 65, 83

MATERIËLE TOPICS

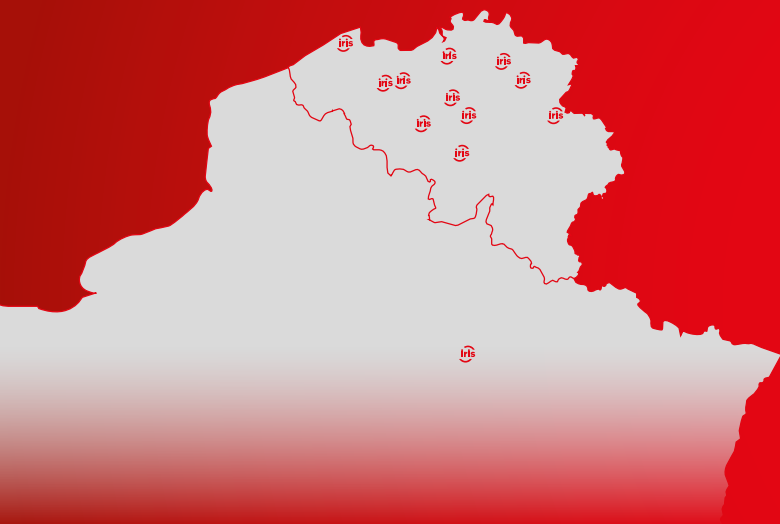
GRI-norm		Referentie
1. Economisch		
Economische prestaties		
103	Managementbenadering	p 16
201-1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	p 40
Aankoopbeleid		
103	Managementbenadering	p 85-90
Anticorruptie		
103	Managementbenadering	p 81-82
Concurrentievervalsend gedrag		
103	Managementbenadering	p 81-82
2. Milieu		
Materialen		
103	Managementbenadering	p 54-61
Energie		
103	Managementbenadering	p 64-74
302-1	Energie (verbruik en productie) binnen de organisatie	p 68
Water		
103	Managementbenadering	p 75
303-1	Totale wateronttrekking per bron	p 75
Emissies		
103	Managementbenadering	p 64-74
305-1	Rechtstreekse uitstoot van broeikasgassen GHG (Scope 1)	p 67-68
305-2	Onrechtstreekse energie uitstoot van broeikasgassen GHG (Scope 2)	p 67-68
305-3	Andere onrechtstreekse uitstoot van broeikasgassen GHG (Scope 3)	p 67-68
305-4	Intensiteit van uitstoot van broeikasgassen	p 68
305-5	Vermindering van uitstoot van broeikasgassen	p 69

Afval en afvalwater		
103	Managementbenadering	p 76
Milieubeoordeling van de leveranciers		
103	Managementbenadering	p 85-90
308-2	Potentiële negatieve milieueffecten in de toeleveringsketen en getroffen maatregelen	p 54-61, 85-90
3. Sociaal		
Werkgelegenheid		
103	Managementbenadering	p 19-24
401-1	Personeelsverloop en nieuwe aanwervingen	p 22
Gezondheid en veiligheid		
103	Managementbenadering	p 32-38
403-2	Letsel-, beroepsziekte-, uitvaldagen- en verzuimcijfers en het aantal werkgerelateerde sterfgevallen per regio en per geslacht	p 34-35
Opleiding en onderwijs		
103	Managementbenadering	p 25-29
404-1	Opleidingsuren per medewerker per jaar	p 25
Diversiteit en gelijke kansen		
103	Managementbenadering	p 30-31
405-1	Diversiteit van bestuurslichamen en medewerkersbestand	p 31
Lokale gemeenschap		
103	Managementbenadering	p 63
413-1	Activiteiten met lokaal gemeenschapsengagement, impactbeoordeling en ontwikkelingsprogramma's	p 63
Sociale beoordeling van de leveranciers		
103	Managementbenadering	p 85-90
414-2	Potentiële negatieve sociale effecten in de toeleveringsketen en getroffen maatregelen	p 38, 54-61, 85-90
Gezondheid en veiligheid van de consumenten		
103	Managementbenadering	p 41-61
416-1	Beoordeling van de gevolgen van de producten op de gezondheid en de veiligheid met het oog op de verbetering ervan	p 41-61

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