



2025

DUURZAAMHEIDS- RAPPORT

verwacht gerust meer
sbb.be



In dit rapport

Over ons	5	Samen voor klimaat en omgeving	29
→ SBB in cijfers	6	→ Onze CO ₂ -voetafdruk	31
→ Onze missie, visie en waarden	7	→ Duurzame mobiliteit	40
→ Hoe wij samenwerken: altijd een stap verder	10	→ Impact op de omgeving	45
→ Onze expertises	11		
→ Onze klanten	12	Zorg voor onze mensen	50
→ Onze waardeketen en stakeholders	13	→ Fysiek en mentaal welzijn	53
→ Ons bestuur en management	14	→ Stimulerende en inclusieve cultuur	57
		→ Persoonlijke groei en ontwikkeling	63
Onze duurzaamheidsstrategie	18	Advieskantoor van de toekomst	68
→ Visie 2030	19	→ Ethisch handelen	70
→ Dubbele materialiteitsanalyse	22	→ Toekomstgericht businessmodel	75
→ Onze strategische acties en doelstellingen	24	→ Duurzame waardeketen	81
→ Awards & erkenningen	28		
		Bijlagen	86
		→ Scope van het rapport	86
		→ VSME-inhoudstafel	88
		→ Overzicht kantoren	99
		→ Overzicht overnames	100
		→ Overzicht roadmap	101
		→ Overzicht geïdentificeerde impacts, risico's en opportuniteiten	104



Koers naar 2030: duurzaam en toekomstgericht



“Onze ambitie richting 2030 is duidelijk: we willen dé onmisbare partner zijn voor ondernemers die duurzaam en toekomstgericht willen groeien. Dat vraagt meer dan advies op het juiste moment. Het vraagt nabijheid, sector kennis, digitale ondersteuning en de moed om samen vooruit te kijken. Duurzaamheid is daarin geen apart traject, maar een onderdeel van goed ondernemerschap. Door klanten proactief te begeleiden, helpen we hen keuzes maken die vandaag werken en morgen standhouden.”

Duurzaamheid in onze werking

Duurzaamheid is voor ons geen boodschap die alleen naar buiten gaat. Ze zit ook in onze eigen werking: energiezuinige kantoren, een wagenpark dat we verder elektrificeren, omgevings- en duurzaamheidsadvies voor klanten en voortdurende investering in onze medewerkers.

Sinds 1 januari 2025 versterkt onze productmanager duurzaamheid de samenhang tussen strategie, acties en opvolging, zodat duurzaamheid structureel verankerd blijft in onze organisatie.

Dit rapport is bovendien volledig opgesteld volgens de VSME-standaard, de vrijwillige Europese duurzaamheidsstandaard.

Zo tonen we niet alleen wat we doen, maar leggen we ook transparant en gestructureerd verantwoording af die helder, vergelijkbaar en toekomstgericht is.

Impact via partnerschap

Onze impact reikt verder dan onze eigen werking. Via onze dienstverlening en samenwerkingen begeleiden we ondernemers in het maken van doordachte en toekomstgerichte keuzes.

De strategische samenwerking met The Ecological Entrepreneur speelt daarin een belangrijke rol. Door klant nabijheid, sectorale kennis en duurzaamheidsadvies te bundelen, begeleiden we organisaties gericht in hun transitie. Zo bouwen we samen met onze partners aan een geïntegreerde aanpak, waarbij we klanten stap voor stap begeleiden en duurzaamheid concreet vertalen naar hun dagelijkse werking.

Waar we op voortbouwen

In 2024 legde SBB een stevige basis om duurzaamheid structureel te verankeren in de werking. Deze realisaties vormden het fundament waarop we in 2025 verder bouwden.

Op vlak van infrastructuur werkten we, samen met Aktiefinvest, verder aan energie-efficiënte kantoren. Renovatie- en bouwprojecten focusten op onder meer isolatie, ledverlichting, warmtepompen en zonnepanelen.

Ook ons mobiliteitsbeleid werd verder versterkt. Naast de verdere elektrificatie van het wagenpark breidden we het aanbod uit met fietsleasing en een fietsvergoeding, en onderzochten we bijkomende mogelijkheden om te evolueren naar een duurzamer mobiliteitsbeleid.

Daarnaast investeerden we in kennisopbouw en bewustmaking. ESG werd sterker verankerd in de organisatie via gerichte initiatieven en opleidingen, waardoor duurzaamheid ook meer geïntegreerd werd in onze dienstverlening.

Op vlak van cultuur en organisatie lag de nadruk op verbinding en

betrokkenheid. Met de lancering van sbbCONNECT en de verdere uitrol van coachingsgesprekken versterkten we zowel de interne samenwerking als de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

Tot slot bleven we inzetten op ethisch handelen en governance, en legden we de basis voor een meer gestructureerde opvolging van klantentevredenheid.

→ Raadpleeg hier ons Duurzaamheidsrapport 2024.



Hoe we versnellen

In 2025 bouwen we verder op deze fundamenteën en zetten we in op verdere concretisering en verdieping van onze duurzaamheidsstrategie.

We versnelden de elektrificatie van ons wagenpark, werkten onze visie 2030 verder uit en actualiseerden onze doelstellingen.

Daarnaast verbeterden we de kwaliteit van onze CO₂-data en realiseerden we verdere reducties in onze uitstoot. Ook onze dienstverlening rond omgevingsimpact en duurzaamheid

werd verder uitgebouwd, zodat we klanten nog gerichter kunnen begeleiden.

Zo maken we de voortgang ten opzichte van 2024 explicieter en versterken we de samenhang tussen strategie, acties en resultaten.



Duurzaamheid is geen apart traject, maar onderdeel van toekomstgericht ondernemen.



Raf Dom
CEO SBB

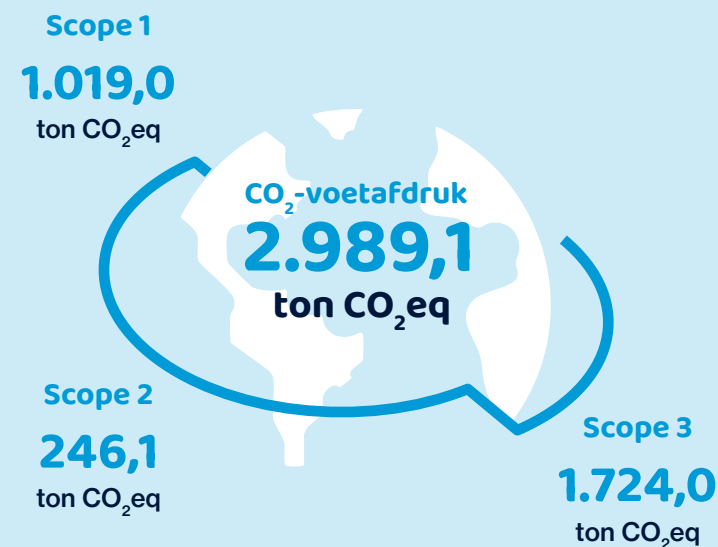
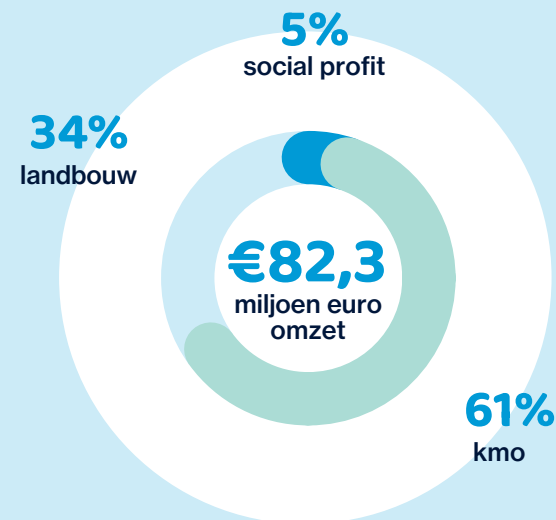
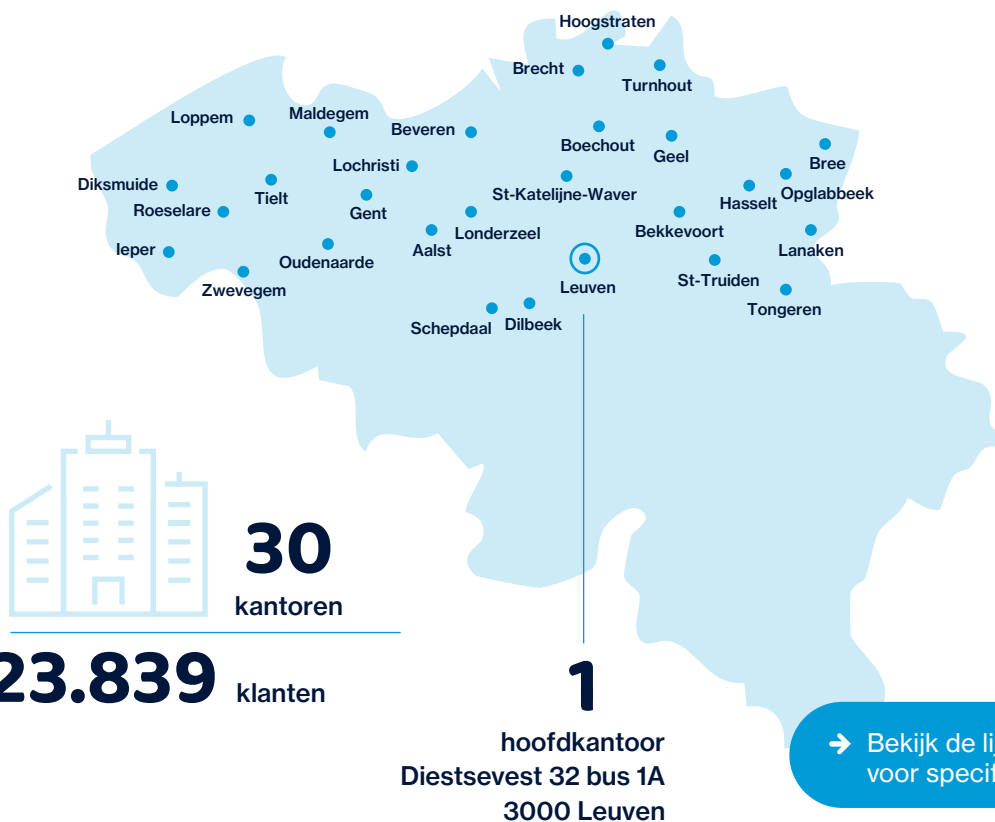
Over ons

Elke dag vertrouwen meer dan 23.000 ondernemingen, medici, vrije beroepers en social-profitorganisaties op de dienstverlening van SBB. Als kennispartner ondersteunen we hen met totaaladvies om slimmer te ondernemen: van strategie tot analyse. Met een combinatie van ervaren experts, strategische partnerships en technologische ondersteuning maken we het verschil.

- SBB in cijfers →
- Onze missie, visie en waarden →
- Hoe wij samenwerken:
altijd een stap verder →
- Onze expertises →
- Onze klanten →
- Onze waardeketen en stakeholders →
- Ons bestuur en management →



SBB in cijfers



Onze missie, visie en waarden



Onze missie en visie

SBB versterkt ondernemers omdat zij een belangrijke motor zijn voor een toekomstgerichte samenleving. Tegen 2030 willen we dé onmisbare partner zijn voor ondernemers die duurzaam willen groeien. Met slimme technologie, diepgaande expertise en menselijke betrokkenheid helpen we hen om complexe uitdagingen te vertalen naar heldere oplossingen met directe impact.

Onze lokale verankering en ondernemende professionals maken

daarbij het verschil. Dicht bij de klant begeleiden zij ondernemers proactief naar sterke en verantwoorde beslissingen. We maken heldere afspraken over onze prijzen en dienstverlening, zodat klanten weten waar ze aan toe zijn.

We streven naar duurzame groei, zowel organisch als via strategische overnames. Deze aanpak stelt ons in staat om onze positie als toonaangevende speler in de

accountancy- en adviesmarkt nog verder te versterken, ons imago als aantrekkelijke werkgever te behouden, en de voorkeurspartner van onze klanten te blijven. Die overnamestrategie stelt ons ook in staat om onze dienstverlening te verbeteren en nieuw talent aan te trekken. In 2025 hebben we deze strategie kracht bijgezet met de succesvolle overnames van Fisko-Data, Kantoor Zuid en Aragon.

Daarnaast blijven we ons productaanbod continu vernieuwen om ondernemers het beste totaaladvies te bieden. Duurzaamheid vormt hierbij een essentieel onderdeel. Door onze klanten hier nu al in te ondersteunen, bereiden we ze voor op de toekomst.

verwacht gerust meer

SPORT-waarden

Menselijke waarden: wij maken er een S.P.O.R.T. van, en vooral, we maken het concreet gedrag.



Het letterwoord **SPORT** vertegenwoordigt de waarden die bij SBB centraal staan, zowel intern als extern.



Samenwerking

Met collega's, andere kantoren, partners ... Samen vormen we één SBB.



Professionaliteit

We investeren in onszelf om topkwaliteit te blijven leveren.



Ondernemingszin

Net als onze klanten hebben we een passie voor ondernemen.



Respect

We werken op de lange termijn met respect voor mens en planeet.



Transparantie

Met open en eerlijke communicatie creëren we een positieve sfeer.

Onze SPORT-waarden in actie in 2025

Bij SBB vormen onze SPORT-waarden een fundament voor onze dagelijkse werking en interacties. Om deze waarden verder te integreren en te versterken, hebben we het afgelopen jaar diverse initiatieven gelanceerd die deze principes tot leven brengen binnen onze organisatie.

Missie, visie en waarden zichtbaar maken

In 2025 werkten we verder aan onze visie richting 2030. Om die richting concreet en herkenbaar te maken voor medewerkers, vertaalden we onze missie, visie, doelstellingen en SPORT-waarden naar visuele dragers in onze kantoren, zoals posters, tafelkaarten en bureaubladachtergronden. Zo maken we de strategische koers tastbaar in de dagelijkse werkomgeving en houden we onze gedeelde waarden zichtbaar in hoe we samenwerken.

De 600-challenge

De 600 Challenge markeerde in 2025 een belangrijke interne mijlpaal, waarbij SBB groeide naar 600 medewerkers. Het initiatief bracht collega's dichter bij elkaar en versterkte de betrokkenheid, samenwerking en teamspirit. Ter gelegenheid van deze mijlpaal werd het zomerevent Moving Forward georganiseerd, waarbij medewerkers zelf een activiteit naar keuze selecteerden, gaande van sportief tot cultureel of culinair.

Peppol

In 2025 versnelden we de digitalisering van onze klantprocessen. We hebben duizenden klanten met succes voorbereid op e-invoicing via Peppol, ruim vóór de bredere marktbeveging. Met gerichte onboardingsessies, praktische gidsen en webinars hebben we hen stap voor stap begeleid, zodat zij klaar waren voor de verplichtingen vanaf 1 januari 2026.

Fieldcoaching

In 2025 werd fieldcoaching ingezet als ontwikkelingsinstrument om medewerkers sneller te laten doorgroeien en hun vaardigheden in klantencontact te versterken. Via een gestructureerde aanpak met voorbereiding, begeleiding en feedbackmomenten wordt leren in de praktijk gestimuleerd. In het kader van de veranderingen binnen pre-accounting wordt een vervolgtraject voorzien om ook junior dossierbeheerders al actief te betrekken in dit leerproces.



Hoe wij samenwerken: altijd een stap verder

We versterken ondernemers door méér te doen dan hun vragen beantwoorden. We denken actief met hen mee, creëren helderheid en brengen inzichten aan die kansen zichtbaar maken, nog vóór ze ontstaan. We geven richting, bouwen vertrouwen en helpen elke ondernemer vooruit, op een manier die écht het verschil maakt. Dat is SBB: een partnerschap waarin je gerust meer mag verwachten.



Verwacht gerust meer

We gaan verder dan boekhoudrapporteringen en wettelijke verplichtingen. Of onze klanten nu willen groeien, investeren of strategische keuzes maken, wij bieden advies op maat.



Altijd een vertrouwd gezicht dichtbij

Onze SBB-accountants zijn een klankbord en partner voor onze klanten. Met 30 kantoren verspreid over Vlaanderen én een sterke digitale bereikbaarheid zijn we altijd dichtbij, zowel online als fysiek.



Focus op groei en vooruitgang

We werken graag samen met ondernemers die vooruit willen. Als vertrouwenspartner denken we mee over uitdagingen en kansen, en bieden we oplossingen op maat, of het nu gaat om financiële optimalisatie, investeringen of strategische plannen.



Slimme digitale tools die ondernemen vereenvoudigen

Omwille van de steeds veranderende regelgeving zijn slimme tools essentieel. Ons klantenplatform mySBB en de bijhorende digitale tools helpen ondernemers up-to-date en compliant te blijven, zodat zij zich kunnen focussen op de dagelijkse werking van hun onderneming.



Diepgaande vakexpertise

De markt verandert voortdurend, en wij evolueren mee. Dankzij ons kenniscentrum en brede partnernetwerk hebben onze klanten toegang tot actuele inzichten en expertise die hun onderneming versterkt.



Geworteld in je regio

We geloven in de kracht van ondernemingen waarbij een sterke lokale verankering een troef is. Door kmo's te ondersteunen, versterken we niet alleen hun bedrijf, maar ook de werkgelegenheid en economische groei in hun regio.

Onze expertises

Als accountant en adviseur van onze klanten zijn we hun vertrouwens- én kennispartner. Met een strategische blik op de brede context en diepgaande expertise voor complexe vraagstukken, kunnen onze klanten rekenen op een totaaladvies in deze negen domeinen:

→ Accountancy en boekhouding

Een boekhouding is zoveel meer dan een wettelijke verplichting. Met een boekhouding op maat helpen we ondernemers met vertrouwen beslissingen te nemen doorheen de levenscyclus van hun onderneming. Bovendien staan ze er ook nooit alleen voor, want hun SBB-accountant begrijpt hun business en vertaalt hun cijfers naar adviezen en inzichten waar ze écht mee aan de slag kunnen, terwijl ze met slimme tools zoals mySBB hun dossier volledig online beheren.

→ Fiscaal advies

Veel beslissingen hebben fiscale gevolgen voor ondernemingen en organisaties. Onze fiscale experts bieden optimalisaties en strategische inzichten aan. Zij schetsen de scenario's, maar gaan meteen ook een stap verder. Zo bereiden we klanten voor op toekomstige uitdagingen en opportuniteiten.

→ Financieel-strategisch advies

Of het nu gaat om cashflow, investeringen of overnames, financiële keuzes hebben een grote impact. Onze corporate finance adviseurs bieden

begeleiding op maat aan, zodat klanten vol vertrouwen belangrijke beslissingen kunnen nemen.

→ Omgevingsadvies

De milieu- en bouwwetgeving verandert voortdurend, maar onze klanten hoeven dat niet zelf bij te houden. Dat is namelijk één van onze kernactiviteiten. Onze milieu- en bouwadviseurs ondersteunen hen bij omgevingsvergunningen, milieuaangiftes en -controles of bij nieuwe regelgeving.

→ Juridisch advies

Een vennootschap oprichten, contracten sluiten, een bedrijf overdragen of een overname in het vizier? Onze experts bieden advies in mensentaal en waarschuwen proactief voor belangrijke wijzigingen.

→ Vermogensplanning

Doorheen de jaren kan het privévermogen van ondernemers flink groeien. Onze vermogensplanners helpen dat vermogen te structureren en te beschermen, zodat niet alleen de ondernemer, maar ook diens dierbaren, eigendom en bedrijf veiliggesteld worden.

→ Startersadvies

Een eigen onderneming starten of overnemen brengt heel wat met zich mee. Wij nemen de juridische, financiële en administratieve zorgen uit handen, zodat startende ondernemers zich kunnen focussen op hun kernactiviteit.

→ Business support

Digitalisering en inefficiënte en veranderende organisatieprocessen vragen om slimme oplossingen. Onze consultants in changemanagement of fintech helpen ondernemers om pijnpunten aan te pakken en efficiënter te werken.

→ Duurzaamheidsadvies

Ondernemers krijgen steeds vaker te maken met vragen en verwachtingen van klanten, leveranciers en investeerders over hun duurzaamheidsinitiatieven. Onze adviseurs ondersteunen onze klanten bij het integreren van duurzame initiatieven in hun bedrijfsstrategie, zodat ze klaar zijn voor de verwachtingen van morgen. We helpen ondernemers niet alleen bij het voldoen aan wettelijke verplichtingen, maar ook bij het realiseren van kostenbesparingen en het verkleinen van hun milieu-impact.

Onze klanten

Bij SBB werken we niet alleen voor onze klanten, maar ook mét hen. Onze SBB-accountants fungeren als hun klankbord en bieden strategisch advies, ondersteund door domeinexperts waar nodig. Zo kunnen onze klanten weloverwogen keuzes maken en hun onderneming, praktijk of organisatie doelgericht aansturen.

→ Kmo's

SBB begeleidt ondernemingen doorheen elke fase van hun groei. Met sectorkennis en brede expertise helpen we kmo's om uitdagingen helder te krijgen en passende oplossingen te vinden.

→ Agro

Agrarische ondernemers werken in een complexe en snel evoluerende context. SBB ondersteunt hen bij groei, regelgeving en duurzame bedrijfsvoering, zodat zij zich kunnen focussen op de toekomst van hun onderneming.

→ Medici

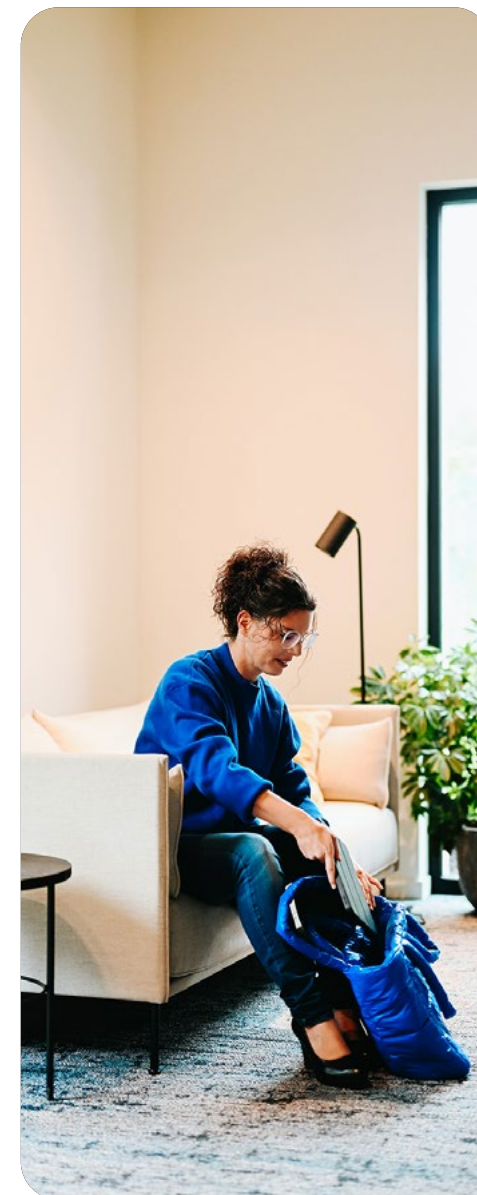
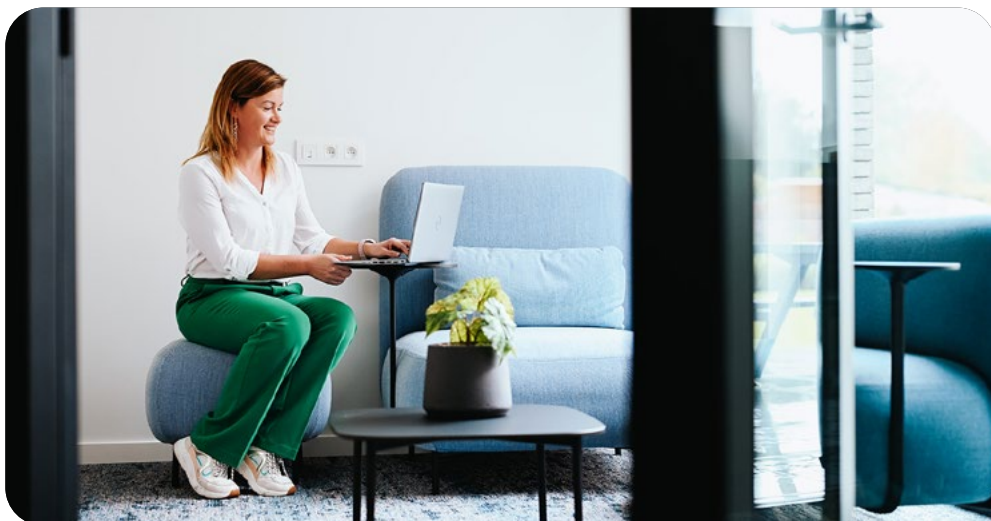
Medici willen zich kunnen richten op hun patiënten én hun praktijk gezond houden. SBB ondersteunt hen bij boekhouding, fiscaliteit, contracten, samenwerkingen en vermogensplanning.

→ Vrije beroepen

Vrije beroepers combineren vakexpertise met ondernemerschap. SBB helpt hen bij keuzes rond fiscaliteit, structuur, samenwerking en vermogensopbouw, met oog voor hun specifieke context.

→ Social profit

Social-profitorganisaties moeten financieel gezond blijven binnen een strikt wettelijk kader. SBB ondersteunt hen met sectorgerichte expertise op het vlak van financiën en regelgeving.



Onze waardeketen en stakeholders

Binnen onze waardeketen werken we samen met klanten, leveranciers, partners en kennisorganisaties om ondernemers te ondersteunen en onze dienstverlening voortdurend te versterken. Onze impact ontstaat niet alleen binnen onze eigen organisatie, maar ook in de manier waarop we klanten, partners en leveranciers begeleiden en met hen samenwerken.

We onderhouden nauwe banden met strategische partners en een twintigtal beroepsverenigingen en organisaties. Deze formele en informele samenwerkingen geven ons waardevolle inzichten in de dynamiek van verschillende markten en versterken continu onze kennis.

SBB ondersteunt partners onder meer via opleidingen, eerstelijnsadvies, gastsprekers voor infosessies en sectorspecifieke artikels voor vakbladen. Door kennis en expertise te delen, creëren we samen waarde voor klanten, partners en de bredere ondernemingswereld.

Onze eigen strategische keuzes inzake duurzaamheid worden beïnvloed door onze aandeelhouders, medewerkers en ook externe stakeholders zoals strategische partners, sectorfederaties, kennisinstellingen, de overheid en financiële instellingen.



Ons bestuur en management

Bestuursorgaan

Het bestuursorgaan draagt de eindverantwoordelijkheid voor de strategische koers en het algemene beheer van SBB. Het keurt, op voorstel van het directiecomité, de visie en strategische plannen goed, houdt toezicht op de werking en beoordeelt de financiële resultaten.

Het bestuursorgaan komt drie keer per jaar samen en legt verantwoording af aan de algemene vergadering.

Het bestuursorgaan van SBB bestaat uit 6 leden, 5 niet-uitvoerende bestuurders en 1 uitvoerende bestuurder-CEO.

SBB voldoet aan de wettelijke verplichtingen voor de erkenning door het Institute for Tax Advisors and Accountants (ITAA).

Leden bestuursorgaan:

[Sonja De Becker](#) (Voorzitter), [Raf Dom](#) (CEO), [Sigrid De Wever](#), [Raf Sels](#), [Ilse Van Loo](#), [Joris Van Olmen](#)



Auditcomité

Het auditcomité ondersteunt het bestuursorgaan in het toezicht op interne en externe risico's, waaronder financiële risico's. Het bewaakt de financiële rapportering, de interne controlesystemen en de interne en externe auditprocessen.

Interne audits richten zich onder meer op HR, kwaliteit, compliance, marketing, communicatie en IT. Daarnaast controleert een onafhankelijke commissaris de financiële situatie en jaarrekening van SBB. Het auditcomité telt drie leden die tevens bestuurder zijn: [Joris Van Olmen](#) (Voorzitter), [Ilse Van Loo](#), [Sigrid De Wever](#).

Het auditcomité komt drie keer per jaar samen.

Directiecomité

Het directiecomité staat in voor de dagelijkse leiding van SBB. Het bereidt de visie en strategische plannen voor, ontwikkelt het operationele beleid, bewaakt de budgetten en coördineert de interne diensten. Het directiecomité telt acht leden en komt periodiek samen.

→ [Leden directiecomité](#)



Directeur kwaliteit & compliance
Jan Depoorter

CEO
Raf Dom

Directeur ICT & CIO
Davy Haesen

Directeur personeel
Annelies Bijdekerke

Commercieel directeur
Bart Nelissen

Directeur kenniscentrum
Katrien Helsen

Financieel directeur
Ester Nulens

Directeur kantorennet
Wim Hellemans



Duurzaamheidsstructuur

SBB organiseert de opvolging van haar duurzaamheidsambities via drie kerncomponenten: de productmanager duurzaamheid, de ESG-stuurgroep en het strategisch projectteam.

Productmanager duurzaamheid

De productmanager duurzaamheid coördineert de duurzaamheidsstrategie, werkt actieplannen uit en volgt de voortgang van de doelstellingen op. Zij rapporteert hierover rechtstreeks aan het directiecomité en de CEO, in samenwerking met interne specialisten en The Ecological Entrepreneur.

ESG-stuurgroep

De ESG-stuurgroep ondersteunt de uitwerking en implementatie van de duurzaamheidsstrategie. De stuurgroep bestaat uit 11 leden met verschillende professionele achtergronden, zodat de drie ESG-pijlers evenwichtig vertegenwoordigd zijn.

Elke ESG-pijler heeft een verantwoordelijke die acties binnen zijn of haar domein opvolgt. De productmanager duurzaamheid monitort de voortgang en rapporteert maandelijks aan het directiecomité.

Strategisch projectteam

Het strategisch projectteam focust op de integratie van duurzaamheid in het externe dienstenaanbod van SBB. Het onderzoekt klantnoden, ontwikkelt nieuwe oplossingen en werkt nauw samen met de productmanagers om duurzaamheidsinitiatieven richting klanten uit te rollen.

Het strategische projectteam bestaat uit:

- de directeur kenniscentrum
- zeven productmanagers waaronder de productmanager duurzaamheid
- aangevuld met domeinexperten waar nodig



Onze Duurzaamheids- strategie

Visie 2030 →

Dubbele materialiteitsanalyse →

Onze strategische acties en
doelstellingen →

Awards & erkenningen:
bevestiging van onze strategie →



Visie 2030

In 2025 brachten we onze leidinggevenden samen om de visie voor 2030 te bepalen, waarbij strategische keuzes en de rol van duurzaamheid binnen onze toekomstige werking centraal stonden. Op die manier verankeren we duurzaamheid niet alleen in initiatieven, maar ook in de langetermijnvisie van SBB.

Met onze visie 2030 kiezen we resoluut voor een positie als proactieve, klantgerichte partner voor ondernemers die duurzaam en toekomstgericht willen groeien. We evolueren daarbij van een voornamelijk transactionele dienstverlening naar het uitbouwen van duurzame langetermijnrelaties, waarin advies, nabijheid en diepgaand klantinzicht centraal staan.

Deze richting vertalen we in vier duidelijke doelstellingen:



Om deze doelstellingen te realiseren, zetten we **zes strategische hefboomen** in die onze dagelijkse werking richting geven.

Op die manier verhogen we structureel de waarde die we creëren voor onze klanten, versterken we onze positie in de markt en bouwen we aan duurzame groei - voor onze klanten én voor SBB zelf.



Onze bijdrage aan de Duurzame Ontwikkelings- doelstellingen

Bij SBB leveren we een actieve bijdrage aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze doelen vormen een duidelijk kader om grote maatschappelijke uitdagingen zoals klimaatverandering, ongelijkheid en economische ontwikkeling aan te pakken. Binnen onze werking focussen we op zes SDG's die nauw aansluiten bij onze visie, waarden en dagelijkse praktijk. Met deze doelen als kompas versterken we onze duurzaamheidsaanpak en vergroten we onze positieve impact op de samenleving.

Samen voor klimaat en omgeving

- Onze CO₂-voetafdruk →
- Duurzame mobiliteit →
- Impact op de omgeving →

Zorg voor onze mensen

- Fysiek en mentaal welzijn →
- Stimulerende en inclusieve cultuur →
- Persoonlijke groei en ontwikkeling →

Advieskantoor van de toekomst

- Ethisch handelen →
- Toekomstgericht businessmodel →
- Duurzame waardeketen →





SDG 3: goede gezondheid en welzijn

Het welzijn van onze medewerkers staat voorop. We investeren in ergonomische werkplekken, welzijnsinitiatieven en flexibele werkvormen zodat iedereen zich goed kan voelen op het werk. Ook richting klanten benadrukken we het belang van duurzaam ondernemen, waarbij aandacht voor mens en omgeving bijdraagt aan betere resultaten.



SDG 8: waardig werk en economische groei

SBB ondersteunt ondernemers, vrije beroepen en social-profitorganisaties bij het realiseren van duurzame groei en economische ontwikkeling. Tegelijk zetten we sterk in op een motiverende werkomgeving voor onze medewerkers, met aandacht voor persoonlijke groei, werk-privébalans en langdurige loopbaanontwikkeling.



SDG 4: kwaliteitsonderwijs

Kennis en expertise staan centraal bij SBB, met kennisdeling als belangrijke pijler. We organiseren opleidingen voor medewerkers om hun vaardigheden te versterken en delen inzichten met klanten en partners via workshops, publicaties, evenementen en individueel advies. Daarnaast geven we ook les en presentaties in hogescholen en universiteiten, zodat onze expertise breder kan worden ingezet om organisaties en ondernemers vooruit te helpen.



SDG 13: klimaatactie

Klimaatbewust handelen is een vast onderdeel van ons duurzaamheidsbeleid. We werken met duidelijke CO₂-doelstellingen en zetten in op initiatieven zoals duurzame mobiliteit, energiezuinige gebouwen en bewuste samenwerking met leveranciers. Daarnaast begeleiden we klanten bij het verduurzamen van hun activiteiten via advies op maat.



SDG 7: betaalbare en duurzame energie

Een degelijk energiebeleid is belangrijk voor een toekomstgerichte organisatie zoals SBB. We streven naar een energiebeleid waarin hernieuwbare bronnen en efficiënt gebruik centraal staan. Waar mogelijk schakelen we over op groene energie en stimuleren we energiezuinige keuzes, samen met onze partners en klanten.



SDG 17: partnerschap

Samenwerking is essentieel om vooruitgang te boeken. Daarom werken we nauw samen met beroeps- en sectororganisaties om kennis te delen en snel in te spelen op ontwikkelingen binnen de sector. Een voorbeeld hiervan is onze samenwerking met The Ecological Entrepreneur, waarmee we organisaties beter ondersteunen in duurzaamheidsvraagstukken. Intern stimuleren we ook samenwerking tussen teams en kantoren om samen sterker te worden.

Dubbele materialiteitsanalyse: de basis voor onze duurzaamheidsstrategie

Eind 2024 actualiseerde SBB haar dubbele materialiteitsanalyse volgens de nieuwste EFRAG-richtlijnen. Zo brachten we systematisch in kaart **welke duurzaamheidsthema's zowel een impact hebben op mens en milieu (impactmaterialiteit) als financieel relevant zijn voor onze organisatie (financiële materialiteit)**. Zo konden we onze prioriteiten

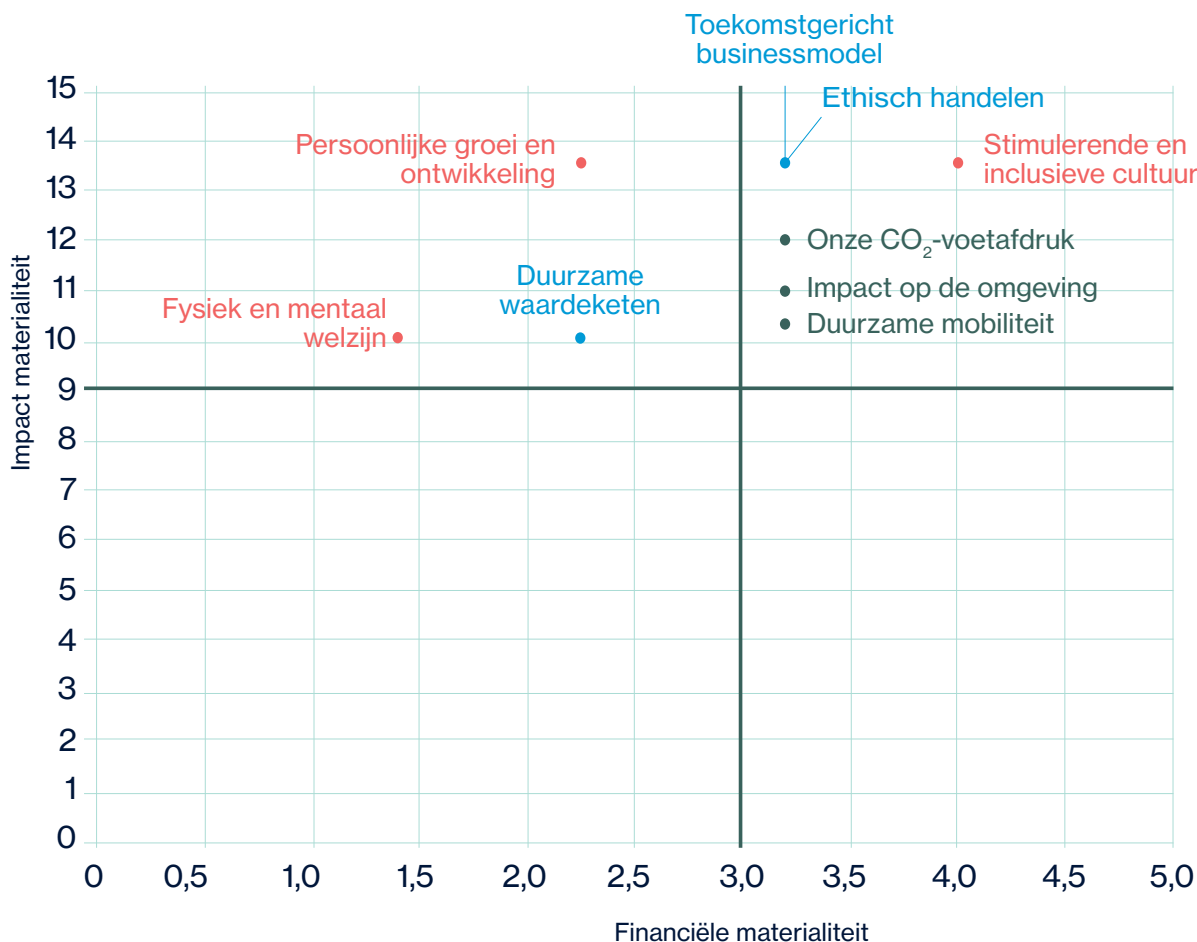
scherpstellen en ons duurzaamheidsbeleid en -rapportage richten op de thema's die er écht toe doen voor onze stakeholders én voor de langetermijnwaarde van onze organisatie.

De DMA stelde ons in staat om onze positieve en negatieve impacts, risico's en opportuniteiten (IRO's)

op het gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur in kaart te brengen en te koppelen aan onze centrale duurzaamheidsthema's. Deze thema's vormen de kern van onze duurzaamheidsstrategie, ons duurzaamheidsrapport, en dienen als richtlijn voor toekomstige acties.



Onze dubbele materialiteitsmatrix



Samen voor klimaat en omgeving

- Onze CO₂-voetafdruk →
- Duurzame mobiliteit →
- Impact op de omgeving →

Zorg voor onze mensen

- Fysiek en mentaal welzijn →
- Stimulerende en inclusieve cultuur →
- Persoonlijke groei en ontwikkeling →

Advieskantoor van de toekomst

- Ethisch handelen →
- Toekomstgericht businessmodel →
- Duurzame waardeketen →

→ Een volledig overzicht van de materiële duurzaamheidsthema's is te vinden in bijlage 6: dubbele materialiteitsanalyse: geïdentificeerde impacts, risico's en opportuniteiten.

Onze strategische acties en doelstellingen

Op basis van de resultaten van onze dubbele materialiteitsanalyse hebben we onze duurzaamheidsthema's onderverdeeld in drie pijlers waarvoor we telkens subdoelstellingen hebben geformuleerd en reeds acties voor hebben ondernomen. Deze doelstellingen zijn opgenomen in onze roadmap duurzaamheid, die ons helpt om onze impact te monitoren, te evalueren en bij te sturen.

In dit rapport blikken we terug op onze inspanningen en resultaten van 2025. Het geeft inzicht in onze stappen richting klimaatneutraliteit tegen 2050 en hoe we waarde creëren voor klanten, medewerkers, alsook de samenleving.

Geactualiseerde doelstellingen ten opzichte van 2024

Ten opzichte van vorig jaar hebben we onze doelstellingen geactualiseerd, zodat ze beter aansluiten bij onze visie 2030. Een aantal doelen met een einddatum in 2025 werd intussen bereikt, waardoor we ze konden vervangen door nieuwe, scherpere ambities. Andere doelstellingen werden verfijnd op basis van voortschrijdend inzicht.



- Binnen onze **CO₂-voetafdruk** scherpten we de scope 3-doelstelling aan van een reductie van 25% naar 32,50% tegen 2033, en preciseerden we onze doelstelling rond hernieuwbare energie naar 28 van onze 30 kantoren. Dit bouwt voort op de acties van 2024, waaronder de uitgebreide CO₂-analyse en -monitoring en de voorbereiding van hernieuwbare energiecontracten.
- Op het vlak van **duurzame mobiliteit** onderzochten we de haalbaarheid van een duurzamer mobiliteitsbudget en breidden we het fietsaanbod uit met fietsleasing en een fietsvergoeding. Nu dat onderzoek is afgerond en we het federaal mobiliteitsbudget lanceerden, vervangen we het door een doorlopende doelstelling: jaarlijks minstens drie gerichte mobiliteitsacties.
- Rond **fysiek en mentaal welzijn** organiseerden we de geplande welzijnsbevraging. Op basis daarvan verschuift de focus naar een actieplan welzijn in 2026, met structurele opvolging tot de volgende driejaarlijkse bevraging in 2028.
- Voor een **stimulerende en inclusieve cultuur** behaalden we in 2024 de doelstelling dat al onze leidinggevenden in de kantoren een leiderschapstraject volgden en in 2025 werden een aantal individuele trajecten opgestart. Die ambitie verschuift naar een nieuwe stap: in 2026 brengen we de ondersteunings- en ontwikkelingsnoden van alle leidinggevenden gericht in kaart.
- Binnen **persoonlijke groei en ontwikkeling** werden de doelen rond coachingsgesprekken en digitale vaardigheden, met einddatum 2025, niet volledig gerealiseerd. We behaalden in 2025 een percentage van respectievelijk 91% en 90%. De doelstelling 100% deelname aan evaluatie- en planningsgesprekken werd wel gerealiseerd. We blijven bovendien op deze topics verder inzetten. We vervangen ze door een nieuwe doelstelling waarbij vanaf 2026 minstens 90% van de medewerkers vier uur opleiding rond soft skills en digitale vaardigheden volgt, en door het voornemen om het evaluatie- en coachingsproces tegen 2030 verder te moderniseren.
- Tot slot vertaalden we binnen ons toekomstgericht businessmodel de eerste **klantentevredenheidsmeting** naar een terugkerende doelstelling: vanaf 2026 herhalen we de meting en voeren we jaarlijks minstens drie acties uit om de klantgerichtheid te versterken.

Samen voor klimaat en omgeving



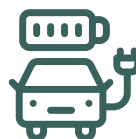
CO₂-voetafdruk

Doelstellingen

- Tegen 2030 verlagen we onze scope 1 en 2 emissies met 42% (t.o.v. referentiejaar 2023)
- Tegen 2033 verlagen we onze scope 3 emissies met 32,5% (t.o.v. referentiejaar 2023)
- Tegen 2050 zijn we net zero
- Tegen 2030 is 100% van het totaal elektriciteitsverbruik van 28 van onze 30 kantoren afkomstig uit een hernieuwbare bron

Acties 2025

- CO₂-analyse en monitoring
- Overschakelen naar hernieuwbare energie
- Energiezuinig en CO₂-arm renoveren van onze kantoren



Duurzame mobiliteit

Doelstellingen

- Tegen 2030 is 100% van onze bedrijfswagens volledig elektrisch*
- We voeren jaarlijks minstens 3 gerichte mobiliteitsacties uit
- Nieuwe flexwagens zijn 100% elektrisch

*Exclusief de elektrificatie van aanloopwagens en wagens van overgenomen kantoren

Acties 2025

- Elektrificatie van het wagenpark
- Promoten van duurzamere mobiliteitskeuzes
- Introductie van een carpooltool



Impact op de omgeving

Doelstellingen

- Tussen 2025 en 2030 lanceren we verschillende nieuwe producten om onze adviesverlening rond omgevingsimpact en duurzaamheid te versterken

Acties 2025

- Bewustmaking van medewerkers over onze milieu-impact en het duurzaamheidsbeleid van SBB
- Duurzaamheidsadvies aan klanten
- Lancering ESG-rapporteringstool

Zorg voor onze mensen



Fysiek en mentaal welzijn

Doelstellingen

- › In 2026 werken we een actieplan welzijn uit met structurele opvolging tot aan de volgende driejaarlijkse welzijnsbevraging in 2028
- › Tegen 2030 laat 80% van onze uitgenodigde medewerkers ouder dan 40 jaar periodiek een medische check-up uitvoeren

Acties 2025

- › Stimuleren van mentale veerkracht met het Employee Assistance Program (EAP)
- › Organiseren van teamdagen en (sport)events
- › Aanbieden van telewerk voor een goede work-life balance
- › 71% deelname medische check-up (40+)



Stimulerende en inclusieve cultuur

Doelstellingen

- › We organiseren jaarlijks minstens twee initiatieven om onze medewerkers op onze SPORT-waarden te wijzen
- › In 2026 brengen we de ondersteunings- en ontwikkelingsnoden van alle leidinggevenden in kaart, rekening houdend met verschillen in ervaring en context

Acties 2025

- › Organiseren van Meet & Mingle-sessies
- › Aanwezigheid in het onderwijs en op jobbeurzen
- › De 600-challenge
- › Deelname aan De Warmste Week: €10.000 ingezameld



Persoonlijke groei en ontwikkeling

Doelstellingen

- › Tegen 2030 volgt iedere individuele medewerker jaarlijks minstens 5 dagen opleiding (formele en informele opleidingsmomenten)
- › Vanaf 2026 volgt minimaal 90% van onze medewerkers 4 uur aan opleidingen om hun soft skills en/of digitale vaardigheden te verbeteren
- › Tegen 2030 herbekijken en verbeteren we het evaluatie- en coachingsproces met het oog op een toekomstgerichte aanpak.

Acties 2025

- › Lancering van Accountants Academy
- › Versterking van ons HR-beleid
- › Investeren in interne doorgroeimogelijkheden en coachingsgesprekken
- › Fieldcoaching: praktijkgerichte begeleiding om klantencontact en groei van medewerkers te versterken.
- › Gemiddeld 4,5 opleidingsdagen per medewerker gerealiseerd
- › 90% deelname aan digitale opleidingen in periode 2024-2025

Advieskantoor van de toekomst



Ethisch handelen

Doelstellingen

- Tegen 2030 volgt 100% van de medewerkers driejaarlijks een opleiding over ethisch handelen
- Tegen 2030 verhogen we onze Microsoft Secure Score tot 80%

Acties 2025

- 93% deelname in periode 2023-2025
- Microsoft Secure Score van 73%



Toekomstgericht businessmodel

Doelstellingen

- 100% van onze medewerkers in consultancy- en adviesrollen volgt jaarlijks minstens één opleiding rond ESG
- Jaarlijks organiseren we 10 gerichte communicatie- en sensibiliseringsacties rond duurzaamheid
- Vanaf 2026 herhalen we de klantentevredenheidsmeting en voeren we jaarlijks minstens 3 acties uit ter versterking van customer centricity

Acties 2025

- 100% van consultants/advisors volgde ESG-opleiding
- Persoonlijk ESG-advies via regionale kantoren
- Deelname in evaluatiecommissie van het Voka Charter Duurzaam Ondernemen
- Onze digitale expertise werd bekroond met een Gouden Luca-award van Exact Online



Duurzame waardeketen

Doelstellingen

- In 2026 maken we een gedragscode duurzaamheid op voor onze belangrijkste en strategische leveranciers

Acties 2025

- Informeren en begeleiden van klanten rond duurzaamheid
- Bewustzijn rond duurzaamheid en digitalisering verspreiden via onze nieuwsbrief, blogs, social media, rapporten, en klantenvergaderingen

Awards & erkenningen: bevestiging van onze strategie

Bij SBB bouwen we elke dag verder aan een toekomstgerichte organisatie, met duurzaamheid, innovatie en klantgerichtheid als centrale pijlers. Het is dan ook betekenisvol dat deze inspanningen extern worden erkend. In het afgelopen jaar werden we zowel genomineerd als bekroond voor onze aanpak en gerealiseerde resultaten.



Nominatie

Nominatie: Trends Gazellen

De Trends Gazellen zetten snelgroeiende bedrijven in de kijker die uitblinken in ondernemerschap, innovatie en doorzettingsvermogen.

Onze nominatie bevestigt dat onze groei en aanpak ook extern worden opgemerkt en gewaardeerd.

Winnaar

Yuki Sustainability Award

SBB heeft, samen met The Ecological Entrepreneur, de Yuki Sustainability Award gewonnen.

Deze erkenning bevestigt onze gerichte inspanningen om duurzaamheid structureel te verankeren in onze werking én om klanten actief te ondersteunen in hun duurzaamheidsuitdagingen. Onze samenwerking met The Ecological Entrepreneur speelde hierin een belangrijke rol, onder meer via de ontwikkeling van ESGpro, gelanceerd eind 2025.

De award onderstreept dat onze aanpak werkt en versterkt onze ambitie om duurzaamheid verder te integreren in onze dienstverlening.

Winnaar

Gouden Luca van Exact

SBB ontving in 2025 een Gouden Luca-award van Exact Online, een softwareleverancier waarmee we samenwerken binnen onze digitale dienstverlening.

Deze leveranciersprijs erkent kantoren die Exact Online op een sterke manier inzetten en klanten actief ondersteunen in hun digitalisering. Binnen SBB gebruiken we Exact Online als accountancy-engine en datahub om processen te stroomlijnen en ondernemingen beter onderbouwde inzichten te bieden.

De award bevestigt de meerwaarde van onze digitale aanpak en stimuleert ons om verder te investeren in efficiënte, datagedreven dienstverlening.

A photograph of three people in a modern office environment. A woman with long brown hair, wearing a white button-down shirt and orange pants, is sitting on a blue armchair and smiling. She is holding a clear glass of water. Standing next to her is a man with short brown hair, wearing a light pink button-down shirt and dark jeans, also smiling. Seated in the foreground, facing the other two, is a man with short blonde hair, wearing a teal sweater and khaki pants. He is holding a light blue mug. The background shows office shelves with plants and a glass partition. A large white line graphic, resembling a stylized 'S' or a path, frames the scene.

Samen voor klimaat en omgeving ESG

Gedeelde verantwoordelijkheid

De druk van klimaatuitdagingen en de vraag naar duurzaam ondernemen neemt toe en vraagt om gerichte actie en duidelijke keuzes. Bij SBB vertalen we dit naar concrete initiatieven binnen onze eigen werking, zoals het verlagen van onze CO₂-voetafdruk, de verdere elektrificatie van ons wagenpark en investeringen in energie-efficiënte kantoren.

We benaderen dit niet als een geïsoleerde inspanning, maar als een gedeeld traject. Samen met onze medewerkers en klanten bouwen we aan een meer duurzame manier van ondernemen. Daarbij ondersteunen we ondernemers actief in het verkleinen van hun impact, met praktische begeleiding, digitale oplossingen en advies dat aansluit bij hun specifieke context.

In dit hoofdstuk lichten we onze aanpak toe rond drie kernonderwerpen

E Onze CO₂-voetafdruk →

Duurzame mobiliteit →

Impact op de omgeving →



Onze CO₂-voetafdruk

Waarom dit voor ons belangrijk is

De impact van klimaatverandering wordt steeds zichtbaarder en confronteert bedrijven met de noodzaak om hun werking structureel te herdenken. Internationale ambities, zoals het Klimaatakkoord van Parijs en de Europese Green Deal, zetten daarbij een duidelijke richting uit naar klimaatneutraliteit tegen 2050. Tegelijk neemt ook de druk vanuit klanten, partners en consumenten toe, die steeds vaker verwachten dat organisaties hun impact inzichtelijk maken en actief reduceren.

Die transitie vraagt om versnelde actie. Het terugdringen van broeikasgasemissies is niet alleen een gedeelde verantwoordelijkheid, maar ook bepalend voor de leefbaarheid en economische veerkracht op lange termijn.

Samen voor klimaat en omgeving

Onze CO₂-voetafdruk

Duurzame mobiliteit

Impact op de omgeving



*Er is geen informatie beschikbaar over de injectie op het net van energie opgewekt door zonnepanelen voor de sites: Bekkevoort, Beveren, Brecht, Diksmuide, Hasselt, Ieper, Leuven en Oudenaarde. Het doel is om deze ontbrekende data de komende jaren in kaart te brengen.

Totale energieconsumptie

6.275,2 MWh

6.072,1 MWh

Totale niet-hernieuwbare energieconsumptie

203,1 MWh

Totale hernieuwbare energieconsumptie

276,9

Totale elektriciteitsproductie via zonnepanelen (in MWh)

36,3

Broeikasgasintensiteit op basis van omzet (tCO₂eq/€1M)

Totale elektriciteitsconsumptie

2.052,9 MWh

1.849,8 MWh

Totale niet-hernieuwbare elektriciteitsconsumptie

203,1* MWh

Totale hernieuwbare elektriciteitsconsumptie

Totaal brandstoffengebruik

4.222,3 MWh

4.222,3 MWh

Totale niet-hernieuwbare brandstofgebruik

0,0 MWh

Totale hernieuwbare brandstofgebruik

Totale BKG-emissies

Scope 2
markt gebaseerd

246,1

ton CO₂eq

Scope 2
locatie gebaseerd

197,9

ton CO₂eq

Scope 3

1.724,0

ton CO₂eq



Scope 1

1.019,0

ton CO₂eq

Totale BKG-emissies

2.989,1

ton CO₂eq

Binnen SBB vertalen we deze context naar een concreet klimaatplan, met duidelijke acties en meetbare tussendoelstellingen. We zetten onder meer in op het energie-efficiënt renoveren van onze gebouwen, het verhogen van het aandeel hernieuwbare energie en de verdere elektrificatie van ons wagenpark. Met deze aanpak bouwen we stap voor stap aan een klimaatbewuste organisatie en nemen we onze rol op binnen de bredere transitie naar een koolstofarme economie.

Inzicht in onze CO₂-voetafdruk

Sinds 2023 werkt SBB actief aan een diepgaande analyse van haar klimaatimpact. Daarbij kozen we ervoor om onze CO₂-uitstoot niet alleen vandaag te meten, maar ook historisch in kaart te brengen vanaf 2019. De eerste stap bestond uit het berekenen van

onze scope 1- en scope 2-emissies voor de periode 2019 tot en met 2022. Nadien werd deze oefening uitgebreid met scope 3-emissies voor 2023 tot en met 2025, zodat we een volledig inzicht kregen in zowel onze directe als indirecte uitstoot.

Uit die analyse blijkt dat een aanzienlijk deel van onze klimaatimpact afkomstig is uit onze waardeketen. Meer dan de helft van onze totale CO₂-uitstoot situeert zich binnen scope 3: de indirecte emissies die verbonden zijn aan activiteiten buiten onze eigen werking. Het gaat daarbij onder meer om de aankoop van kantoormeubilair, kantoorbenodigdheden en software, maar ook om het woon-werkverkeer van medewerkers en de verplaatsingen van klanten naar onze kantoren.

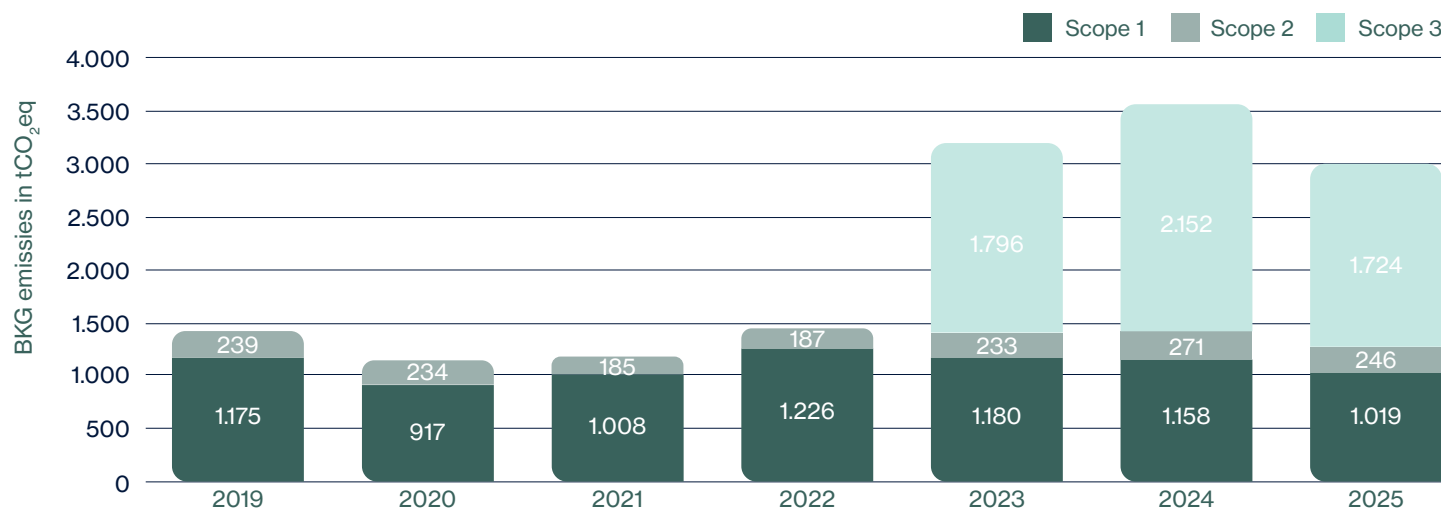
Daarnaast brengen ook onze eigen activiteiten een belangrijke uitstoot met zich mee. Onze directe

emissies (scope 1 en 2) hangen voornamelijk samen met het energieverbruik van onze gebouwen, de werking van verwarmings- en koelsystemen en het gebruik van bedrijfswagens. Om deze impact te beperken, zetten we sterk in op gerichte verduurzaming. Zo investeren we in de verdere elektrificatie van ons wagenpark, verhogen we het aandeel hernieuwbare energie en passen we energie-efficiënte technologieën toe in onze werking.

Duurzaamheid vormt bovendien een essentieel onderdeel van de renovatie van onze kantoren. Bij elke systematische vernieuwing integreren we oplossingen die bijdragen aan een lager energieverbruik en een kleinere ecologische voetafdruk, zoals zonnepanelen en warmtepompen. Op die manier bouwen we stap voor stap aan een toekomstgerichte en duurzamere organisatie.



Evolutie in broeikasgasemissies van SBB



Evolutie in onze CO₂-voetafdruk: vergelijking tussen 2024 en 2025

In 2025 hebben we opnieuw belangrijke stappen gezet om onze CO₂-uitstoot verder te verlagen. Dankzij gerichte investeringen in energie-efficiëntie, hernieuwbare energie en duurzame mobiliteit konden we in meerdere emissiecategorieën duidelijke verbeteringen realiseren.

Scope 1: emissies uit onze eigen werking

- In onze gebouwen verbruikten we 15% minder aardgas dan in 2024. Dat past binnen onze geleidelijke omschakeling naar duurzamere gebouwtechnieken, waaronder de toenemende installatie van warmtepompen. Zo bouwen we onze afhankelijkheid van fossiele verwarming verder af.
- Ook binnen ons wagenpark zien we een duidelijke daling. Het brandstofverbruik lag 11% lager dan in 2024. Die evolutie sluit aan bij de verdere elektrificatie van onze wagens, waardoor het gebruik van fossiele brandstoffen stap voor stap afneemt.
- Daarnaast daalde het verbruik van koelvloeistoffen met 24%. Omdat koelmiddelen een relatief hoge klimaatimpact kunnen hebben, draagt ook deze evolutie bij aan een lagere directe uitstoot.

Scope 2: emissies uit aangekochte energie

- We verbruikten 11% minder elektriciteit dan in 2024. Tegelijk zetten we verder in op hernieuwbare energie, onder meer via de toenemende installatie van zonnepanelen. Daardoor verlagen we niet alleen ons elektriciteitsverbruik, maar verduurzamen we ook de manier waarop we in onze energiebehoefte voorzien.
- Voor onze vestiging in Roeselare werd de energievoorziening in 2025 correct toegewezen aan aangekochte warmte, stoom en koeling. Dat zorgt voor een nauwkeurigere weergave van onze energiegerelateerde emissies.

Scope 3: emissies in onze waardeketen

- Binnen onze aangekochte goederen en diensten daalden de Microsoft-gerelateerde emissies met 30%. Dat had een positieve impact op de totale uitstoot binnen deze categorie en toont hoe ook digitale diensten een rol spelen in onze bredere CO₂-voetafdruk.
- Bij onze investeringen en bedrijfsmiddelen daalde de impact door een lagere inzet van bepaalde kapitaalgoederen zoals de aankoop van minder laadstations. Tegelijk steeg het aantal aangekochte laptops, waardoor IT-materiaal een aandachtspunt blijft binnen onze indirecte uitstoot.
- De emissies die samenhangen met de aanvoer van energie evolueerden mee met ons lagere aardgas-, brandstof- en elektriciteitsverbruik. Doordat we in onze eigen werking minder energie en brandstoffen verbruikten, daalde ook de indirecte impact die daarmee verbonden is.



- Onze buitenlandse zakenreizen (bv congresdeelname) bij SBB zijn beperkt, zo ook in 2025. Het aantal afgelegde passagierskilometers lag zelfs 85% lager dan in 2024, en heeft slechts een beperkte impact op de totale uitstoot.
- Voor woon-werkverkeer zien we een gemengde evolutie. Er werd 11% meer thuisgewerkt, wat verplaatsingen helpt vermijden. Tegelijk steeg het totale aantal afgelegde kilometers, waardoor duurzame mobiliteit een belangrijk aandachtspunt blijft.
- Voor het transport in onze waardeketen kregen we in 2025 een nauwkeuriger beeld doordat we leveranciersspecifieke emissiefactoren toepasten. Daarnaast daalde het aantal gereden kilometers door onze klanten, wat bijdraagt aan een lagere uitstoot.



Onze evolutie in CO₂-intensiteit

Om onze klimaatimpact goed te kunnen monitoren, gebruiken we CO₂-intensiteit als maatstaf. Dit is de hoeveelheid CO₂ die we uitstoten in verhouding tot de omzet die we genereren. Deze benadering geeft ons inzicht in hoe efficiënt en duurzaam we opereren in verhouding tot onze economische prestaties en groei.

$$\text{CO}_2\text{-intensiteit} = \frac{\text{tCO}_2\text{eq-uitstoot}}{\text{Omzet per €1M}}$$

De voorbije jaren hebben we sterk ingezet op het systematisch meten en analyseren van onze klimaatimpact. Sinds 2019 monitoren we onze broeikasgasemissies om inzicht te krijgen in onze uitstoot en gerichte acties te kunnen ondernemen. In eerste instantie lag onze focus op scope 1- en scope 2-emissies, die betrekking hebben op onze directe uitstoot en het energieverbruik van onze activiteiten. Vanaf 2023 namen we ook scope 3-emissies op in onze rapportering, waardoor we vandaag een volledig beeld hebben van onze totale CO₂-uitstoot binnen onze volledige waardeketen.

De resultaten tonen aan dat onze CO₂-intensiteit in de eerste jaren sterk varieerde. Vanaf 2022 werd echter duidelijk zichtbaar dat onze duurzaamheidsmaatregelen effect beginnen te hebben. Door gerichte investeringen in de energetische renovatie van onze kantoorgebouwen en de omschakeling naar een meer elektrisch wagenpark, konden we onze directe emissies aanzienlijk terugdringen.

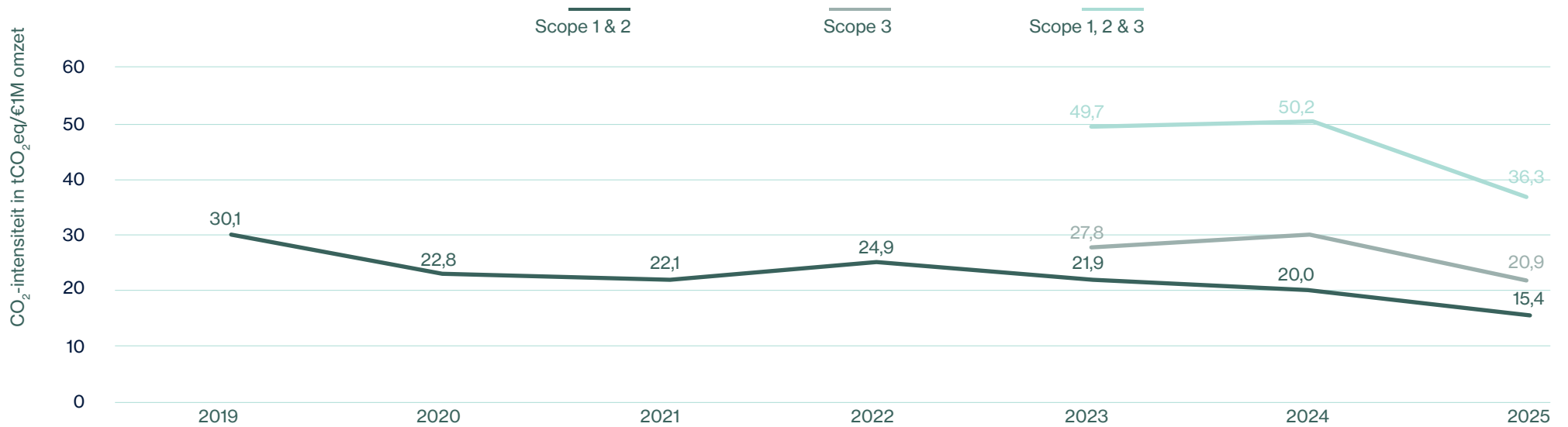
In 2025 kenden we een positieve evolutie. Onze totale emissie-intensiteit daalde met 13,9 ton CO₂-equivalent per miljoen euro omzet. Een deel van deze afname kwam voort uit een vermindering van onze scope 1- en 2-emissies, goed voor 4,7 ton CO₂-equivalent per miljoen euro omzet. Daarnaast daalde ook onze scope 3-uitstoot met 9,2 ton CO₂-equivalent per miljoen euro omzet. Deze evolutie is voornamelijk te verklaren door lagere investeringen in kapitaalgoederen, zoals de inrichting en renovatie van gebouwen, en door een verminderde impact van energievoorziening als gevolg van de daling van onze scope 1- en 2-emissies.

Door onze uitstoot te relateren aan onze omzet kunnen we objectief opvolgen hoe efficiënt we omgaan met CO₂-uitstoot in verhouding tot onze groei. De positieve evolutie van de voorbije jaren bevestigt dat onze inspanningen bijdragen aan een duurzamere werking en motiveert ons om onze klimaatimpact stap voor stap verder te verkleinen.

	Scope 1 & 2	Scope 3	Scope 1, 2 & 3
2019	30,1	/	/
2020	22,8	/	/
2021	22,1	/	/
2022	24,9	/	/
2023	21,9	27,8	49,7
2024	20,0	30,2	50,2
2025	15,4	20,9	36,3



Onze evolutie in CO₂-intensiteit



Onze aanpak en acties

We werken systematisch aan het realiseren van onze duurzaamheidsdoelstellingen, met een sterke focus op energie-efficiëntie en toekomstgericht gebouwenbeheer. In dit overzicht bundelen we de voornaamste initiatieven die we in 2025 hebben uitgerold om onze impact op het milieu te beperken en onze gebouwen duurzamer en robuuster te maken voor de lange termijn.

1.

Overschakeling naar hernieuwbare energie

In 2024 brachten we ons energieverbruik gedetailleerd in kaart. Die inzichten vormden de basis voor gerichte vervolgstappen en een onderbouwd plan om onze CO₂-uitstoot structureel te verlagen. Zo sloten we in augustus 2024 een nieuw energiecontract af, waardoor vanaf januari 2026 28 van onze 30 kantoren volledig worden bevoorrad met hernieuwbare energie door middel van garanties van oorsprong.

2.

Inzetten op energiezuinige en CO₂-arme kantoren

In 2025 stelde The Ecological Entrepreneur, in samenwerking met Aktiefinvest, onze vastgoedbeheerder, een duurzaam renovatieprogramma voor met als doel de kantoren van SBB zo energiezuinig mogelijk te laten functioneren en de herinrichting te realiseren met minimale CO₂-uitstoot. Dit programma bouwt verder op de duurzame basisbeginselen (warmtepomp, LED-verlichting, ...) die Aktiefinvest in het verleden al toepaste bij de bouw en inrichting van SBB-kantoren, zoals beschreven in ons duurzaamheidsrapport van 2024.



Het programmavoorstel bevat duidelijke duurzaamheidscriteria en zal in overleg met SBB en Aktiefinvest geïmplementeerd worden. De criteria zijn opgedeeld binnen vier thema's:

- > Ruimtelijke indeling.
- > Ruwbouw en constructie.
- > Energie en technieken.
- > Inrichting en afwerking.

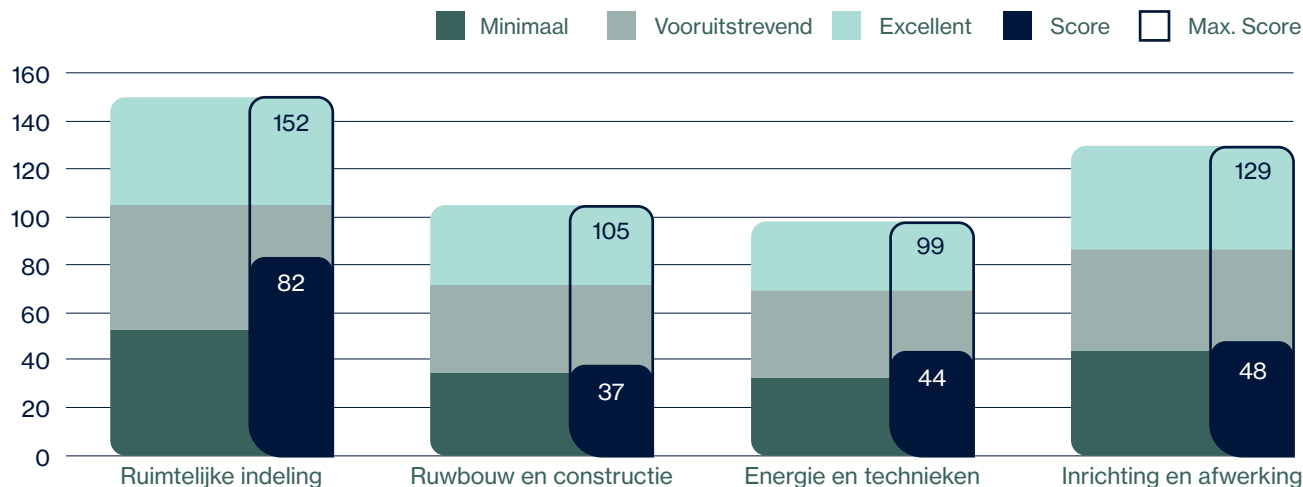


Per thema werkt het programma met ambitieniveaus en een scoresysteem, zodat bouw- en renovatieprojecten consistent beoordeeld en vergeleken kunnen worden. Daarnaast biedt het richting rond circulaire leveranciers, duurzame materialen en minimale energielabels voor elektrische apparaten.

In 2025 werd ook ons hoofdkantoor in Leuven gerenoveerd, met focus op hergebruik. Samen met Aktiefinest bepaalden we welk meubilair behouden kon blijven, terwijl 2ECO het overige meubilair ophaalde en een tweede leven gaf via hun platform. Dit resulteerde in 169 hergebruikte items en een besparing van 14,75 ton CO₂eq. Ook bij de herinrichting kozen we bewust voor duurzamere oplossingen, zoals recycleerbare vloerbekleding, een drinkwaterkraan voor plat en spuitwater, ledverlichting met aanwezigheidsdetectie en beglaasde systeemwanden.

Totale Score		
Score	Min. Score	Max. Score
211	0	485
Ruimtelijke indeling		
Score	Min. Score	Max. Score
82	0	152
Ruwbouw en constructie		
Score	Min. Score	Max. Score
37	0	105
Energie en technieken		
Score	Min. Score	Max. Score
44	0	99
Inrichting en afwerking		
Score	Min. Score	Max. Score
48	0	129

Duurzaamheidsscores per thema



Fictief voorbeeld van het score-systeem



Onze doelen

Engagement

Onze CO₂-voetafdruk

We verlagen de broeikasgasemissies van onze activiteiten. Door in te zetten op hernieuwbare energie, verlagen we in de eerste plaats de emissies van onze eigen bedrijfsvoering (scope 1 en 2).

Target

- ➔ Tegen 2030 verlagen we onze scope 1 en 2 emissies met 42% (t.o.v. referentiejaar 2023).
- ➔ Tegen 2033 verlagen we onze scope 3 emissies met 32,50% (t.o.v. referentiejaar 2023).
- ➔ Tegen 2050 zijn we net zero.
- ➔ Tegen 2030 is 100% van het totaal elektriciteitsverbruik van 28 van onze 30 kantoren afkomstig uit een hernieuwbare bron*.

*De oorsprong van hernieuwbare energie kan per kantoor variëren tussen eigen productie en afsluiten van groene energiecontracten.

2023 als basisjaar

Voor het bepalen van onze reductiedoelstellingen hebben we 2023 gekozen als referentiejaar. Eerdere jaren, zoals 2019 tot en met 2022, waren onvolledig (enkel scope 1 en 2). Onze (her)berekende emissies in 2023 bieden een realistisch uitgangspunt voor onze langetermijnstrategie.

SBB aligneert zich volledig met de doelstellingen van het Klimaatakkoord van Parijs. Ons doel is om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn. Om dit te bereiken, hebben we tussentijdse mijlpalen opgesteld in lijn met het Science Based Targets initiative (SBTi):

🎯 **Tegen 2030: 42% reductie in scope 1 en 2-emissies ten opzichte van 2023.**

🎯 **Tegen 2033: 32,5% reductie in scope 3-emissies ten opzichte van 2023.**

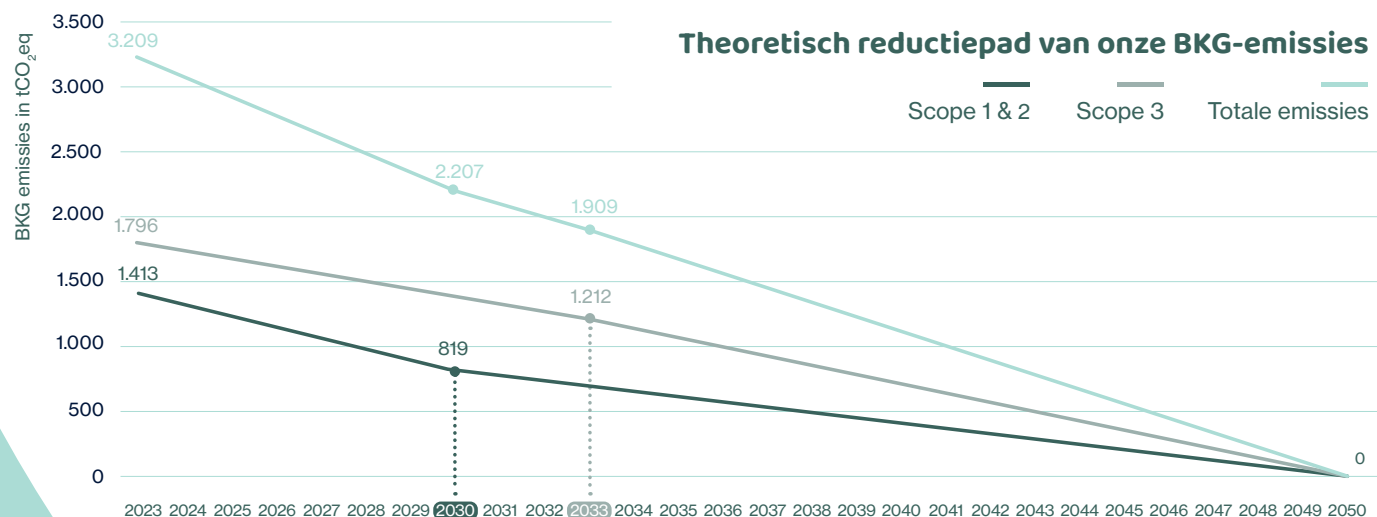
We erkennen dat dit ambitieuze doelstellingen zijn, maar ze zijn absoluut noodzakelijk om bij te dragen aan het doel van het Klimaatakkoord van Parijs: de opwarming van de aarde ruim onder de 2 °C houden en bij voorkeur beperken tot 1,5 °C. Voor onze scope 1- en 2-emissies, waarover we directe controle hebben, zijn we ervan overtuigd dat deze doelen haalbaar zijn. Voor scope 3 erkennen we dat er meer onzekerheid bestaat, omdat we hier afhankelijk zijn van tal van andere factoren en partijen in onze keten. Tegelijk evolueert de markt voortdurend richting duurzamere

praktijken. We zullen er dan ook alles aan doen om deze doelstellingen te realiseren, onder meer door actief in te zetten op ketensamenwerking.

De grafiek toont het theoretische reductiemodel, met 2023 als referentiejaar. In de praktijk verwachten we dat de emissies binnen scope 1 en 2 sneller zullen dalen. De afnemende trend in onze CO₂-intensiteit bevestigt bovendien dat onze reductiedoelstellingen haalbaar zijn. Hoewel het tempo van de reductie kan variëren, blijft het einddoel ongewijzigd: klimaatneutraliteit tegen 2050.

De verwachte versnelling is het gevolg van gerichte strategische keuzes op korte termijn. Zo schakelen we vanaf januari 2026 over op groene elektriciteitscontracten (met uitzondering van de twee kantoren die niet in ons beheer zijn), elektrificeren we ons wagenpark tegen 2030 (met uitzondering van overnames en aanloopwagens) en werken we samen met Aktiefininvest aan een duurzaam renovatieprogramma voor onze kantoren.

Scope 3-emissies zijn complexer en minder direct beheersbaar. Een gerichte aanpak vereist daarom eerst een duidelijk inzicht in de belangrijkste emissiebronnen. Intussen hebben we al een aantal initiatieven opgestart, zoals toegelicht in dit rapport. Op termijn willen we via gerichte samenwerkingen binnen onze waardeketen onze indirecte emissies verder beperken. Deze stapsgewijze aanpak stelt ons in staat om meer grip te krijgen op onze Scope 3-emissies en gerichte reductiemaatregelen te implementeren.



Duurzame mobiliteit

Waarom dit voor ons belangrijk is

Als advieskantoor in de dienstensector blijft onze directe uitstoot relatief beperkt en is die voornamelijk gelinkt aan het gebruik van bedrijfswagens.

Binnen die context kiest SBB voor een proactieve aanpak. We bouwen stap voor stap aan een elektrisch wagenpark, stimuleren fietsgebruik via leasingformules en vergoedingen en ondersteunen medewerkers bij het maken van duurzamere mobiliteitskeuzes. Zo verminderen we niet alleen onze uitstoot, maar dragen we ook bij aan gezondere en duurzamere verplaatsingen.

Duurzame mobiliteit is voor SBB geen tijdelijke trend, maar een bewuste en structurele keuze die aansluit bij onze langetermijnvisie.

Samen voor klimaat en omgeving

Onze CO₂-voetafdruk



Duurzame mobiliteit



Impact op de omgeving



32

Aantal medewerkers in
federaal mobiliteitsbudget

28,8%

Elektrificatie wagenpark
Flexwagens

46,7%

Elektrificatie wagenpark van
bedrijfswagens*

*Exclusief de elektrificatie van aanloopwagens en wagens van overgenomen kantoren.

Onze aanpak en acties

Naast elektrificatie blijven we inzetten op alternatieve mobiliteitsvormen. Zo zetten we het bestaande fietsleaseprogramma en de fietsvergoeding verder, ter stimulering van duurzame woon-werkverplaatsingen en gezonde mobiliteit. Ons wagenpark bestaat uit bedrijfswagens die nodig zijn voor onze activiteiten en uit flexwagens die medewerkers kunnen kiezen binnen het SBB Flex Plan.

In 2024 onderzochten we de haalbaarheid van een optimaal mobiliteitsbudget voor SBB. Op basis van die inzichten actualiseerden we in 2025 ons mobiliteitsplan, met een versterkte focus op duurzaamheid. Deze update steunt op vijf centrale doelstellingen:

1. Duurzaamheid:

verdere elektrificatie van het wagenpark en stimulering van alternatieve vervoersmodi.

2. Aantrekkelijk loonpakket:

integratie van mobiliteitsoplossingen binnen een flexibel verloningsbeleid.

3. Transparantie:

koppeling van wagencategorieën aan functieniveaus in plaats van individuele functies.

4. Sensibilisering:

medewerkers bewust maken van het verantwoord gebruik van voertuigen en laadkosten.

5. Efficiënt beheer:

optimalisatie van het operationele beheer van mobiliteitsoplossingen.



1.

Elektrificatie van het wagenpark

Om de transitie naar elektrische mobiliteit te ondersteunen, stelden we een duidelijk EV-reglement op met richtlijnen voor het gebruik van elektrische bedrijfswagens. Medewerkers kunnen een laadstation thuis laten installeren, waarbij de laadkosten worden opgenomen binnen het leasebudget.

Vanaf 2025 zijn ook al onze nieuwe flexwagens die vanaf dan geleased worden, elektrisch. Deze uitbreiding van het Flex Plan vergroot de toegankelijkheid van duurzame mobiliteit.

Op 1 oktober 2025 lanceerden we ook ons federaal mobiliteitsbudget. Medewerkers met recht op een bedrijfswagen (exclusief flexwagens) kunnen hun wagen inruilen of kiezen voor een kleiner model in ruil voor een mobiliteitsbudget. Dit budget kan worden ingezet binnen de drie wettelijk vastgelegde pijlers:

- **Pijler 1:** milieuvriendelijke, kleinere elektrische wagen.
- **Pijler 2:** duurzame mobiliteit (zoals openbaar vervoer en deelmobiliteit) en huisvestingskosten (bij woonafstand ≤ 10 km).
- **Pijler 3:** uitbetaling van het restbudget na sociale bijdrage (38,07%).

De implementatie van het federaal mobiliteitsbudget overtrof onze verwachtingen. Medewerkers krijgen hiermee toegang tot een breed aanbod aan duurzame vervoersmodi, afgestemd op hun persoonlijke mobiliteitsnoden. Via een gebruiksvriendelijke app kunnen ze hun keuzes eenvoudig beheren, wat bewuste en duurzamere mobiliteitskeuzes ondersteunt.

Daarnaast zorgen we met een duidelijke Total Cost of Ownership (TCO) voor een transparante koppeling tussen wagencategorie en functieniveau. Dit verhoogt de consistentie en stimuleert rationele keuzes, waaronder de keuze voor een kleinere wagen. We communiceerden ook over de wijzigingen in het wagenpark en deelden praktische tips rond elektrisch rijden. Zo maken we de overstap naar elektrische mobiliteit zo toegankelijk mogelijk.

2.

Carpooltool

In 2025 introduceerden we intern een carpooltool bij onze medewerkers. De tool wordt vanaf 2026 actief ingezet, onder andere bij de nieuwjaarsviering van SBB.

De tool maakt het eenvoudig om ritten te delen door beschikbare plaatsen aan te bieden of te zoeken op basis van vertrekplaats. Ook groepsvervoer, zoals bussen, kan hierin worden geïntegreerd. Deze laagdrempelige aanpak verlaagt de drempel tot deelname en versterkt het collectieve engagement.

In de toekomst breiden we het gebruik verder uit naar andere evenementen en opleidingen, zodat samen rijden een meer vanzelfsprekende keuze wordt binnen onze organisatie.





Onze doelen

Engagement

Duurzame mobiliteit

We dragen bij tot duurzame mobiliteit door ons wagenpark te vergroenen en alternatieve mobiliteit te promoten.

Target

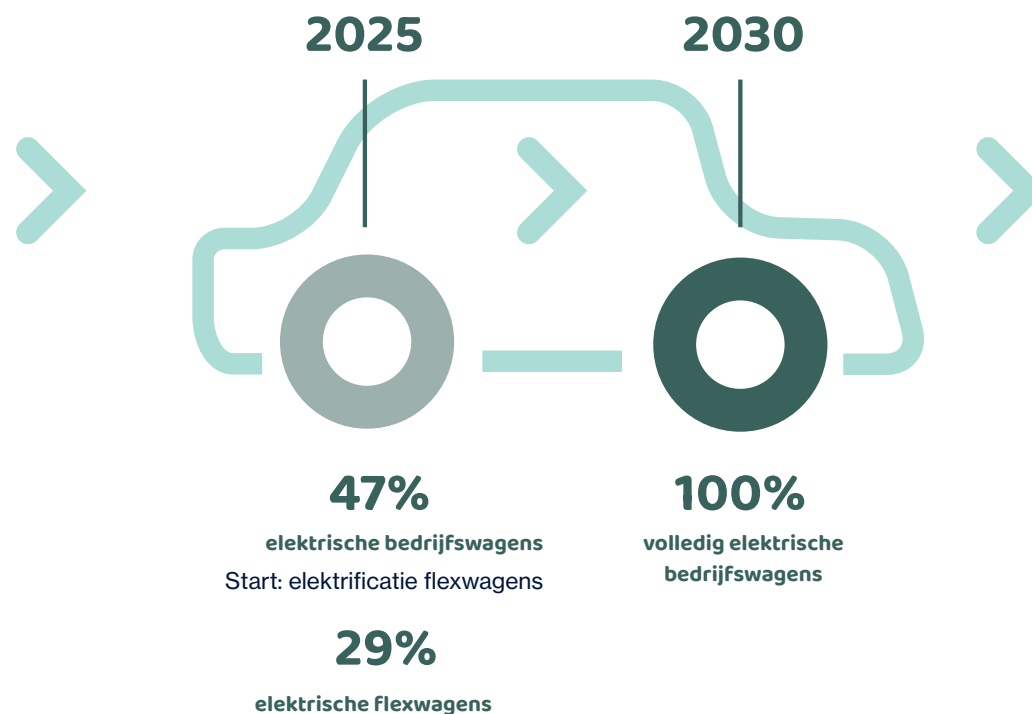
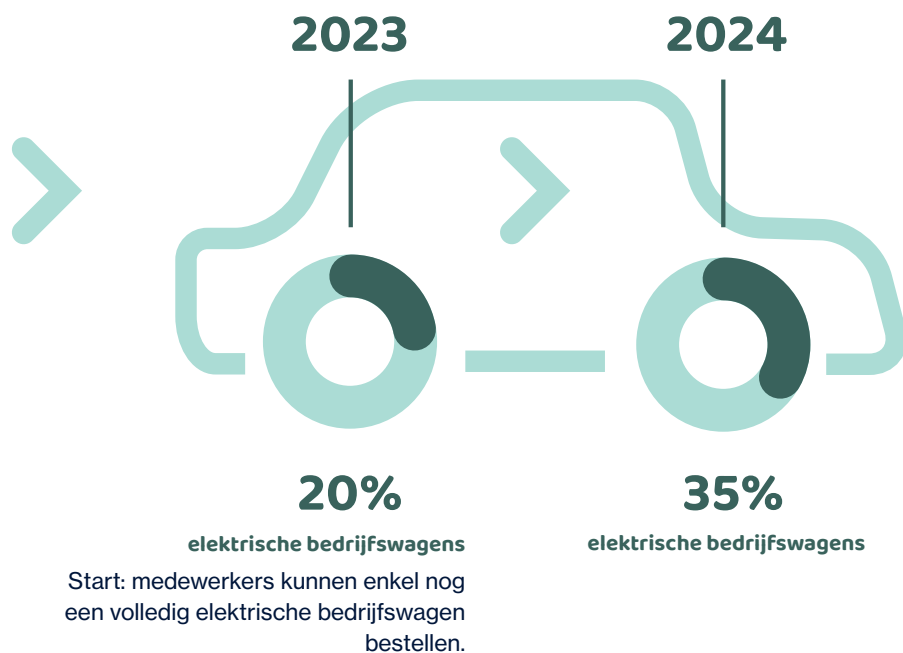
- Tegen 2030 is 100% van onze bedrijfswagens volledig elektrisch*.
- We voeren jaarlijks minstens 3 gerichte mobiliteitsacties uit.
- Nieuwe flexwagens zijn 100% elektrisch.

🎯 Stimuleren van duurzame mobiliteitskeuzes

In het kader van het duurzaam mobiliteitsplan wordt verwacht dat we via gerichte mobiliteitsacties medewerkers sensibiliseren en ondersteunen bij het maken van duurzame mobiliteitskeuzes. Dit kan omvat onder meer omvatten: communicatie rond het mobiliteitsbudget, mobiliteit binnen het Flex Plan en het stimuleren van duurzame vervoersopties zoals elektrische wagens, fiets, openbaar vervoer en carpooling.



🎯 Elektrificatie van ons wagenpark



Impact op de omgeving

Waarom dit voor ons belangrijk is

De milieuwetgeving wordt steeds strenger en de druk op het milieu neemt toe. We begeleiden onze klanten bij milieuwetgeving en klimaatuitdagingen met praktijkgericht en onderbouwd advies. Zo helpen we bedrijven hun impact op energieverbruik, emissies, grondstoffen, landgebruik en vervuiling structureel te verlagen.

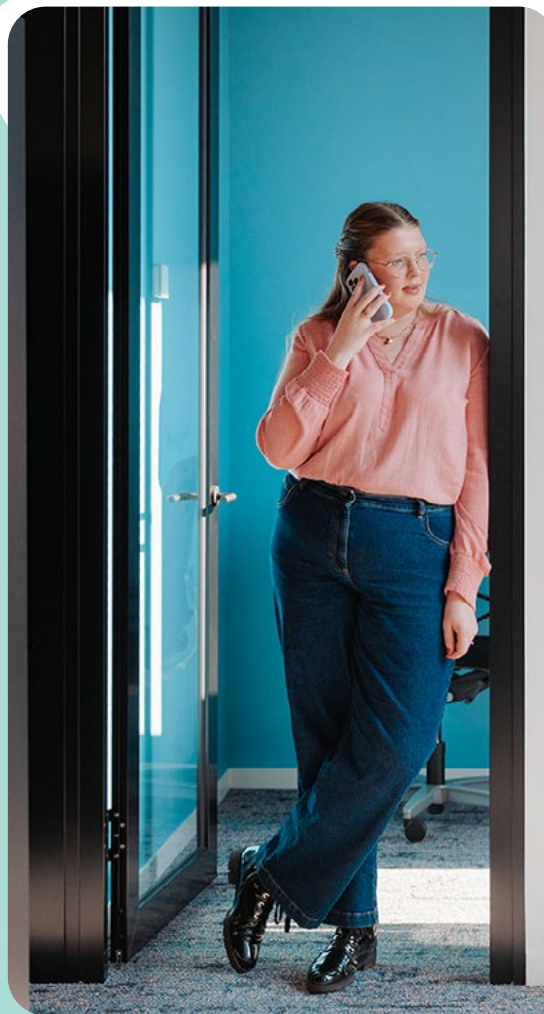
'Omgevingsadvies' is binnen SBB een van de negen expertisedomeinen. Onze milieu- en bouwadviseurs ondersteunen land- en tuinbouwbedrijven, kmo's en architecten bij onder meer vergunningsaanvragen, milieuaangiftes en naleving van milieuwetgeving. Via de Omgevingsmodule bieden we daarnaast een digitale tool om milieugegevens op te volgen en de impact beter te beheersen.

Samen voor klimaat en omgeving

Onze CO₂-voetafdruk →

Duurzame mobiliteit →

Impact op de omgeving →



Totale waterconsumptie

2.229,0 m³

Totale waterconsumptie in gebieden met hoge waterstress*

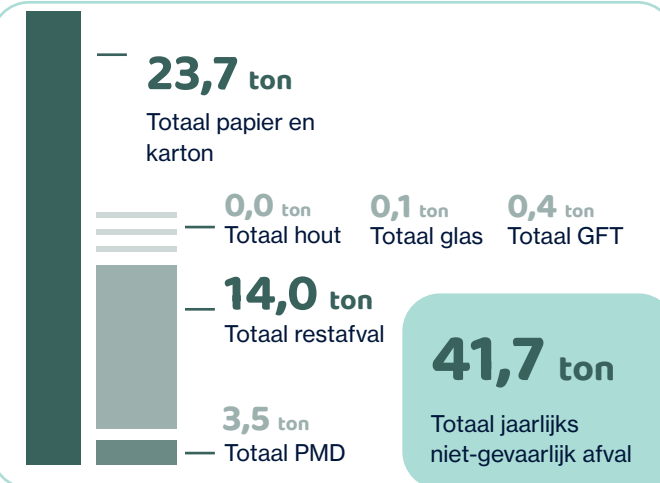
Gebouwen in eigendom en huur

1,2 ha

Totale oppervlakte van locaties in eigendom en huur

*Heel Vlaanderen is een hoog waterstress gebied ¹

Afvalmanagement



0,0 ton

Totaal jaarlijks gevaarlijk afval

66,3 %

Totale jaarlijkse hoeveelheid niet-gevaarlijk afval dat wordt gerecycleerd*

¹Bron: World Resource Institute <https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas>

*Al het afval wordt gerecycleerd, enkel het restafval wordt energetisch gevaloriseerd

1.

Onze eigen impact op de omgeving

→ **Bewustmaking rond milieu-impact**

Bewustmaking vormt een structureel onderdeel van ons duurzaamheidsbeleid. In 2025 zetten we verder in op bewustmaking rond onze milieu-impact. Via ESG-webinars en gerichte interne communicatie betrekken we medewerkers bij onze duurzaamheidsambities en maken we concrete thema's tastbaar, zoals efficiënt watergebruik, afvalreductie en de milieu-impact van digitale toepassingen.

→ **Secure printing**

Sinds 2025 beschikken al onze kantoren over nieuwe multifunctionals met secure printing. Documenten worden pas afgedrukt nadat de gebruiker zich aan de printer identificeert via een code.

Deze aanpak voorkomt dat documenten ongebruikt blijven liggen en vermindert verspilling van papier, inkt en energie. Tegelijk verhoogt het de bewustwording rond printgedrag, doordat medewerkers actief een handeling moeten stellen om documenten vrij te geven.



2.

Duurzame impact via onze klanten

→ Lancering ESG-rapporteringsplatform (ESGpro)

In 2025 lanceerde The Ecological Entrepreneur het platform ESGpro. Dit platform bundelt het volledige proces van duurzaamheidsrapportering in één systeem: van pre-assessment tot rapportering. Data worden automatisch verzameld dankzij integraties met o.a. SBB, berekend en vertaald naar heldere inzichten, conform de VSME-standaard.

Dankzij de wetenschappelijke onderbouwing en efficiënte aanpak biedt ESGpro betrouwbare resultaten en bespaart het bedrijven tijd en middelen. Het platform is bovendien flexibel en ondersteunt organisaties ook in toekomstige rapporteringsjaren.

Via deze samenwerking kunnen SBB-klanten ESGpro inzetten als dienstverlening. Zo krijgen zij niet alleen meer inzicht in hun rapportering, maar ook concrete handvatten om hun impact te verminderen en gericht te verbeteren.

→ Duurzaamheidsadvies op de SBB-blog

Via de SBB-blog zetten we in op toegankelijke kennisdeling rond duurzaamheid en regelgeving. We vertalen complexe en vaak snel evoluerende thema's naar heldere, praktijkgerichte inzichten die aansluiten bij de realiteit van onze klanten.

→ Duurzaamheidsprofiel

Het duurzaamheidsprofiel is een digitale vragenlijst die wordt ingezet tijdens klantengesprekken om duurzaamheidsnoden en -kansen gestructureerd in kaart te brengen.

Op basis van deze analyse kunnen gerichte adviestrajecten worden voorgesteld, zoals VSME-rapportering, CO₂-analyses, reductiestrategieën, EcoVadis-trajecten, levenscyclusanalyses en sociale impact-analyses.

→ Klimrek klimaatscan

SBB zette het Klimrek-traject voor melkveehouders verder. Via deze wetenschappelijk onderbouwde klimaatscan krijgen landbouwers inzicht in hun klimaatimpact, aangevuld met benchmarking en advies over mogelijke reductiemaatregelen.

In 2025 volgden erkende SBB-consulenten bijkomende opleidingen om de kwaliteit en actualiteit van het advies te waarborgen. SBB volgde mee het Klimrek-T-project op, met name klimaat- en watertrajecten voor vollegrondsgroenten- en fruitteelers. In 2026 neemt SBB deel aan Communities of Practice binnen het Horizon-project ClimateSmartAdvisors, gericht op kennisdeling rond klimaatlim advies. Daarnaast is SBB betrokken bij de verdere ontwikkeling van Klimrek vleesvee via co-creatie met stakeholders.

→ PAS meldingen

In 2025 ontwikkelde SBB een tijdelijk adviesproduct rond PAS-meldingen² in het kader van de Vlaamse stikstofregulering.

Dit product ondersteunt landbouwbedrijven bij het naleven van wettelijke verplichtingen en draagt bij aan de realisatie van stikstofreductiedoelstellingen richting 2030, met aandacht voor juridische zekerheid en haalbare bedrijfsaanpassingen.

→ Productieve investeringssteun

SBB adviseert land- en tuinbouwers bij aanvragen voor productieve investeringssteun (VLIF). De focus van deze steun verschuift steeds meer naar investeringen die bijdragen aan een duurzamere bedrijfsvoering.

Investeringen met een positieve impact op energie-efficiëntie, emissiereductie, waterbeheer, bodemkwaliteit, biodiversiteit en circulariteit krijgen daarbij prioriteit. SBB begeleidt klanten in het volledige traject, van investeringskeuze tot indiening van de aanvraag.

→ VLIF aanvragen voor AERI investeringen

SBB begeleidde landbouwers bij VLIF-aanvragen voor ammoniakemissiereducerende investeringen (AERI). Deze investeringen dragen bij aan het structureel verlagen van ammoniakemissies en verminderen de impact op natuur en luchtkwaliteit.

De begeleiding combineert investerings- en subsidieadvies met vergunningstechnische en milieukaders, zodat landbouwbedrijven hun bedrijfsontwikkeling kunnen afstemmen op zowel regelgeving als duurzaamheidsdoelstellingen.

²PAS-meldingen verwijzen naar meldingen in het kader van de Programmatische Aanpak Stikstof (PAS) in Vlaanderen.



Onze doelen

Engagement

Impact op de omgeving

We beperken de impact van onze waardeketen op de omgeving tot een minimum.

Target

→ Tussen 2025 en 2030 lanceren we nieuwe producten om onze adviesverlening rond omgevingsimpact en duurzaamheid verder te versterken.



In 2026 zetten we een aantal bestaande adviesproducten opnieuw sterker in de kijker, omdat actuele regelgeving en maatschappelijke uitdagingen de behoefte aan gericht advies vergroten. Dat geldt onder meer voor ecoregelingen, investeringsaftrek voor duurzame investeringen en juridisch omgevingsadvies met focus op impactbeperking. Zo ondersteunen we klanten proactief bij concrete vragen rond duurzaamheid, regelgeving en omgevingsimpact, en versterken we tegelijk onze strategische focus op klantgerichtheid en operational excellence.

🕒 **Ecoregelingen**

Landbouwbeleid (GLB) stimuleren ecoregelingen landbouwers om duurzamer te werken, met een positieve impact op bodem, water, biodiversiteit en klimaat.

SBB adviseert al langer in dit domein en zal dit aanbod in 2026 verder versterken en in de kijker zetten. Dit gebeurt onder meer via interne opleidingen, informatieve fiches en webinars rond de praktische toepassing van ecoregelingen.

🕒 **Investeringsaftrek voor duurzame investeringen**

SBB adviseert ondernemingen over de toepassing van de hervormde investeringsaftrek voor investeringen die bijdragen aan energie-efficiëntie, milieubescherming en emissiereductie, conform de geldende investeringslijsten en voorwaarden.

🕒 **Juridisch omgevingsadvies met focus op impactbeperking**

SBB ondersteunt land- en tuinbouwondernemingen al jaren met juridisch omgevingsadvies bij projecten met mogelijke impact op milieu en leefomgeving. In de voorbije periode en ook in 2026 wordt deze dienstverlening verder uitgebouwd, onder meer naar kmo's.

Via voorafgaande screenings en strategische begeleiding van omgevingsvergunningstrajecten, waaronder ook zonevremde functiewijzigingen, ondersteunen we klanten bij het correct inschatten en beperken van hun impact.

Deze aanpak draagt bij aan rechtszekere en toekomstgerichte projectontwikkeling binnen het Vlaamse omgevingskader.

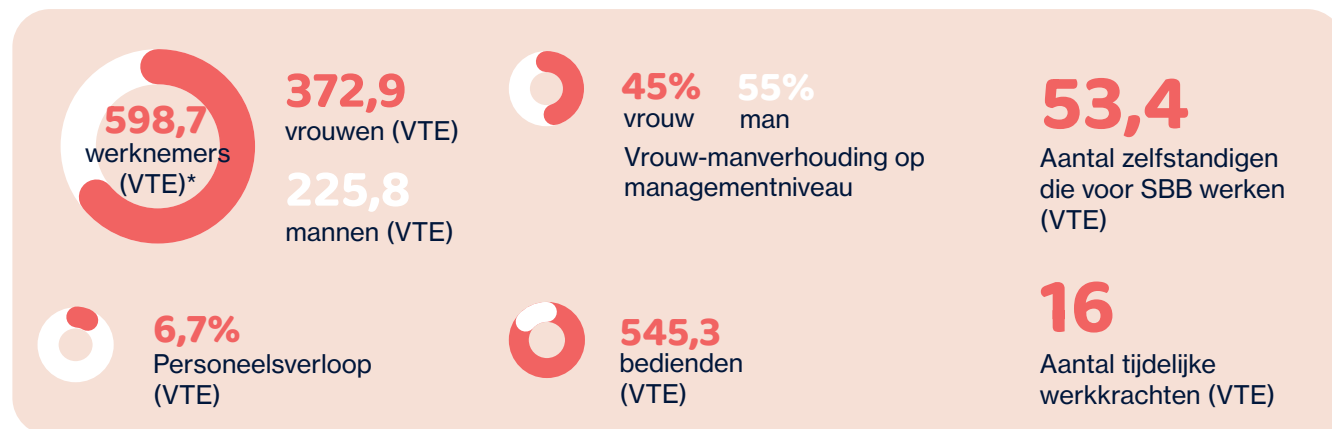
A photograph of three people in a modern office setting. A man in an orange shirt and a woman in a blue shirt are sitting on a wooden bench, looking at a laptop held by the woman. They are both smiling. A woman in a red shirt and glasses is standing to the right, holding a smartphone and looking towards the others. The office has large windows, glass partitions, and indoor plants. A white line graphic is overlaid on the image, framing the people and the text at the bottom.

Zorg voor onze mensen

ESG

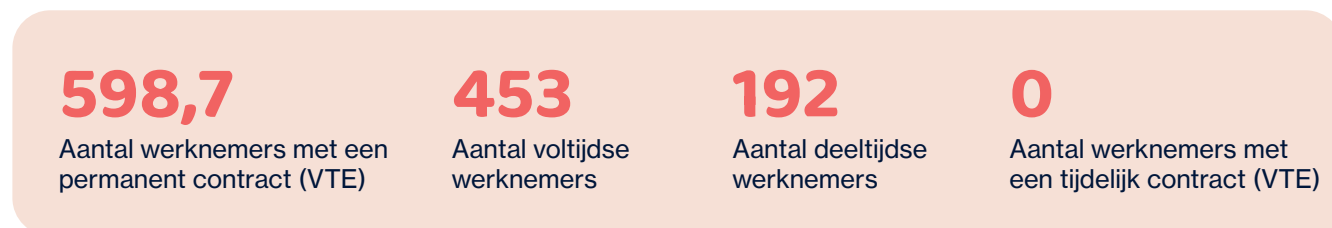
Zorg voor onze mensen

Algemene karakteristieken



- * Alle werknemers zijn werkzaam in België.
- ** Bepaald op basis van het nationaal minimumloon in België, in combinatie met de sectorale minimumlonen binnen PC 336.
- *** Dit betekent dat vrouwen gemiddeld 11,7% minder verdienen dan mannen. Deze berekeningswijze houdt evenwel geen rekening met essentiële elementen zoals functie, afdeling of ervaring. Het gaat dus puur om het gemiddelde loonverschil. De loonkloof wordt als volgt berekend: (gemiddeld uurloon mannen – gemiddeld uurloon vrouwen) / gemiddeld uurloon mannen × 100. We hebben gekeken naar alle werknemers die in 2025 in dienst waren, ook wie in de loop van het jaar uit dienst ging. Ter vergelijking: in België bedroeg de loonkloof in 2023 gemiddeld 19,5%. (Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen). Nieuwere cijfers zijn er nog niet.
- **** Dit betekent dat vrouwen gemiddeld 1,7% minder verdienen dan mannen. Deze berekeningswijze houdt wel rekening met belangrijke elementen zoals functieniveau, afdeling, anciënniteit en leeftijd (als benadering van ervaring). De analyse werd uitgevoerd met gespecialiseerde software (Korn Ferry), die deze factoren meeneemt in de berekening. Leeftijd werd enkel gebruikt als een algemene indicatie van ervaring. Dit betekent niet dat leeftijd een rol speelt in het verloningsbeleid. Met een gecorrigeerde loonkloof van 1,7% toont de analyse dat het verloningsbeleid evenwichtig is en in lijn ligt met de verwachtingen binnen VSME.

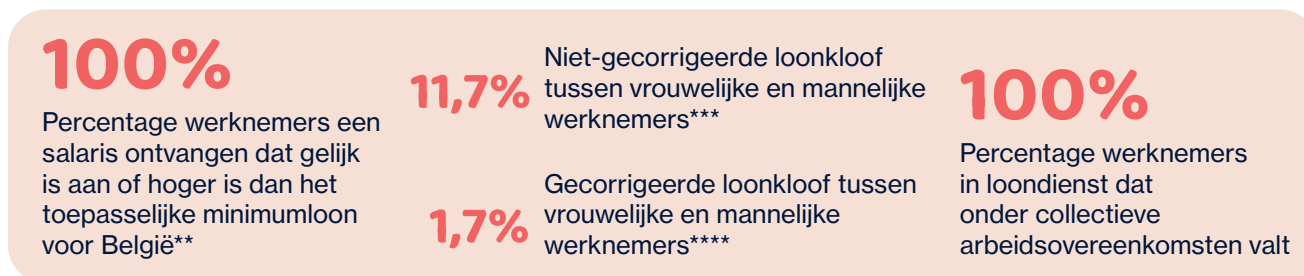
Contract typen



In dit hoofdstuk lichten we onze aanpak toe rond drie kernonderwerpen

- Fysiek en mentaal welzijn →
- Stimulerende en inclusieve cultuur →
- Persoonlijke groei en ontwikkeling →

Verloning en collectieve onderhandelingen



Werken met vertrouwen

Onze medewerkers vormen de motor van onze groei. In een context van voortdurende verandering kiezen we bewust voor een werkomgeving die inzet op vertrouwen, waardering en ontwikkelingskansen.

Onze SPORT-waarden (samenwerking, professionaliteit, ondernemingszin, respect en transparantie) vormen hierbij het fundament. Voor SBB betekent zorgen voor mensen:

- › Ruimte creëren voor mentaal en fysiek welzijn.
- › Een inclusieve en stimulerende werkcultuur bevorderen.
- › Medewerkers ondersteunen in hun persoonlijke groei en ontwikkeling.

Verbinding als kracht

Binnen SBB bouwen we sterke teams door te zorgen voor een duidelijke positionering en een gedeeld begrip van onze werking. Met ons onboardingsplatform zorgen we ervoor dat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen, zich verbonden voelen met onze waarden en inzicht krijgen in hun rol binnen het grotere geheel.

Daarnaast maken we werken bij SBB aantrekkelijk door gericht intern en extern te communiceren over de evolutie van onze sector: van cijfergericht naar adviesgedreven, van technisch naar mensgericht. Zo trekken we niet alleen nieuw talent aan, maar vergroten we ook de trots op wat we samen realiseren.

Groeien in beweging

Binnen SBB creëren we een omgeving die vertrouwen, verbondenheid en ontwikkeling stimuleert, ongeacht rol of ervaring. We stimuleren medewerkers om verantwoordelijkheid op te nemen voor hun persoonlijke groei en talenten actief in te zetten. Via initiatieven die samenwerking, werkplezier en ontwikkeling versterken, zorgen we ervoor dat medewerkers zich betrokken en gewaardeerd voelen. Zo bouwen we verder aan een organisatie waarin continu verbeteren en duurzame ontwikkeling hand in hand gaan.



Fysiek en mentaal welzijn

Waarom dit voor ons belangrijk is

Onze medewerkers staan centraal in de groei en werking van SBB. Daarom investeren we bewust in een werkomgeving die hun fysieke en mentale welzijn ondersteunt. We geloven dat medewerkers pas duurzaam kunnen groeien en bijdragen wanneer ze zich goed voelen, ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en zich verbonden voelen met de organisatie.

In een sector die voortdurend verandert, blijven we inzetten op ondersteuning doorheen de volledige loopbaan. Dat doen we via initiatieven rond mentale veerkracht, beweging, duurzame mobiliteit en verbinding tussen collega's. Ook via extra voordelen en momenten van erkenning willen we het werkplezier versterken. Zo bouwen we aan een omgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en met energie kunnen blijven bijdragen aan SBB.

Zorg voor onze mensen

Fysiek en mentaal welzijn →

Stimulerende en inclusieve cultuur →

Persoonlijke groei en ontwikkeling →



0

Incidenten met mensenrechten

Gezondheid en veiligheid

2

Aantal geregistreerde werkgerelateerde ongevallen*

0

Aantal dodelijke slachtoffers als gevolg van een werkgerelateerd letsel of werkgerelateerde gezondheidsproblemen

71,2%

Medewerkers ouder dan 40 jaar die periodiek een medische check-up laten uitvoeren

* De arbeidsongevallen hadden betrekking op fietsongevallen tijdens het woon-werkverkeer.

Onze aanpak en acties

Binnen SBB zetten we in op een structurele en preventieve aanpak rond gezondheid, veiligheid en psychosociaal welzijn. Vanuit ons globaal preventieplan werken we aan een veilige werkomgeving en zetten we gerichte acties op die medewerkers ondersteunen, zowel fysiek als mentaal, doorheen hun loopbaan.

1.

Mentale veerkracht

Binnen SBB blijft mentale veerkracht een belangrijk aandachtspunt in ons welzijnsbeleid. Sinds 2017 bieden we medewerkers en hun gezinsleden toegang tot het Employee Assistance Program (EAP), dat externe en vertrouwelijke ondersteuning biedt bij persoonlijke of werkgerelateerde uitdagingen. Ook in 2025 konden werknemers gebruikmaken van maximaal zes sessies per jaar, bijvoorbeeld ter ondersteuning tijdens moeilijker periodes zoals de wintermaanden. Deze professionele begeleiding wordt aangevuld met interne initiatieven, zoals gesprekken met leidinggevenden of vertrouwenspersonen, en draagt bij aan een gezonde werk-privébalans.

2.

Teamdagen en events

Binnen SBB zien we verbinding tussen collega's als een belangrijke bouwsteen voor welzijn. Daarom creëren we bewust momenten die collega's samenbrengen buiten de dagelijkse werking.

In 2025 kreeg dat vorm via verschillende initiatieven. Meer dan 130 collega's namen deel aan de SBB Challenge in Limburg, waar teamwork en doorzettingsvermogen centraal stonden. Ook de nieuwjaarsviering in Studio S bood ruimte voor informele ontmoeting.

Daarnaast erkennen we engagement op lange termijn. Collega's met 25 en 35 jaar anciënniteit werden samen met hun partners en de directie gehuldigd tijdens een jubileumuitstap.

3.

Fysieke beweging

Beweging en ontspanning dragen bij aan een gezonde werkcultuur. Daarom moedigen we medewerkers aan om actief te blijven, zowel tijdens als buiten het werk. We ondersteunen fietsgebruik voor woon-werkverkeer via een fietsvergoeding en bieden sport- en fietskledij aan voordeeltarief.

In 2025 schreven medewerkers zich in voor verschillende sportieve initiatieven die in 2026 plaatsvinden, waaronder de Antwerp 10 Miles, SBB Fly Out, Dodentocht, Strong Viking Obstacle Run en Dwars door Hasselt. Zo stimuleren we beweging, teamspirit en verbinding tussen collega's.

4.

Preventieve gezondheidsmaatregelen

Binnen SBB zetten we in op preventie als onderdeel van ons welzijnsbeleid. Zo bieden we medewerkers de mogelijkheid om zich jaarlijks te laten vaccineren tegen de griep, in samenwerking met IDEWE.

5.

Sensibilisering rond welzijn en gezondheid

Binnen SBB zetten we ook in op sensibilisering rond welzijn en gezondheid. Zo communiceren we intern regelmatig rond thema's zoals veiligheid en gezondheid op het werk. Op die manier vergroten we het bewustzijn en stimuleren we medewerkers om actief met deze thema's aan de slag te gaan.

6.

Work-life balance

Flexibiliteit vormt een belangrijk onderdeel van ons welzijnsbeleid. Sinds 2020 is telewerk structureel ingebed in onze organisatie, waardoor medewerkers meer autonomie ervaren en een betere balans kunnen vinden tussen werk en privé.



Onze doelen

Engagement

Fysiek en mentaal welzijn

We waarborgen een gezonde en veilige werkomgeving en zorgen voor het mentale en fysieke welzijn van onze medewerkers.

Target

- ➔ In 2026 werken we een actieplan welzijn uit met structurele opvolging tot aan de volgende driejaarlijkse welzijnsbevraging in 2028.
- ➔ Tegen 2030 laat 80% van onze uitgenodigde medewerkers ouder dan 40 jaar periodiek een medische check-up uitvoeren.



🕒 Welzijnsbevraging en bijhorend actieplan

In 2025 voerden we, in samenwerking met IDEWE, een uitgebreide welzijnsbevraging uit als onderdeel van onze risicoanalyse. De bevraging brengt op een gestructureerde en anonieme manier in kaart hoe medewerkers hun werk ervaren, zowel op het vlak van tevredenheid als mogelijke knelpunten.

Met een responsgraad van 73% beschikken we over een sterke basis om het welzijn binnen SBB gericht op te volgen. De resultaten zijn algemeen positief en helpen ons om sterktes en verbeterpunten te identificeren op nationaal, regionaal en lokaal niveau.

De bevindingen werden intussen teruggekoppeld aan de medewerkers. HR werkt momenteel aan een welzijnsactieplan om de geïdentificeerde aandachtspunten structureel aan te pakken. Dit plan wordt opgevolgd tot aan de volgende driejaarlijkse meting in 2028.

Aanvullend organiseren we in 2026 een gerichte bevraging rond ergonomie en werkplekinrichting. De resultaten daarvan worden geïntegreerd in het actieplan.

🕒 Medische check-up

Preventieve gezondheidszorg vormt een structureel onderdeel van ons welzijnsbeleid. SBB biedt medewerkers vanaf 40 jaar de mogelijkheid om via onze externe partner IDEWE periodiek een medische check-up te laten uitvoeren. Deze check-ups worden om de vijf jaar georganiseerd en vanaf 50 jaar om de drie jaar. Momenteel neemt 71,2% van de uitgenodigde medewerkers effectief deel aan deze vrijwillige en strikt vertrouwelijke onderzoeken - ons doel is om tegen 2030 minstens 80% te halen. Dit initiatief past binnen onze bredere visie om medewerkers te ondersteunen in een gezonde en duurzame loopbaan.

Stimulerende en inclusieve cultuur

Waarom dit voor ons belangrijk is

Een sterke cultuur helpt medewerkers om met vertrouwen samen te werken, initiatief te nemen en bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van SBB. Daarom investeren we in een werkomgeving waarin betrokkenheid, open communicatie en ruimte voor groei centraal staan.

Binnen onze visie 2030 bouwen we bewust verder aan een cultuur van ondernemingszin. We willen medewerkers stimuleren om verantwoordelijkheid op te nemen, proactief mee te denken en hun talenten in te zetten voor klanten, collega's en de organisatie.

Die cultuur vraagt ook aandacht voor verbinding en inclusie. Medewerkers maken pas echt het verschil wanneer ze zich gewaardeerd voelen en zichzelf kunnen zijn. Zo versterken we niet alleen de samenwerking binnen SBB, maar ook de positieve impact die we samen realiseren.

Zorg voor onze mensen

Fysiek en mentaal welzijn →

Stimulerende en inclusieve cultuur →

Persoonlijke groei en ontwikkeling →

100%

Percentage leidinggevendenden dat een leiderschapstraject volgen binnen het jaar na hun promotie of indiensttreding



Minstens twee initiatieven per jaar om onze medewerkers op onze SPORT-waarden te wijzen

- › De 600 Challenge, een interne mijlpaal waarbij de groei naar 600 medewerkers werd gerealiseerd
- › Ontbijtsessies met onze CEO Raf Dom
- › Dag van de accountant
- › Complimentendag
- › Nationale goeiemorgendag

Onze aanpak en acties

Een sterke en inclusieve werkcultuur vraagt een gerichte aanpak. Daarom zetten we in op initiatieven die verbinding, inspiratie en betrokkenheid stimuleren.

Onze SPORT-waarden vormen daarbij het kompas voor hoe we samenwerken en met elkaar omgaan. Vanuit deze waarden ontwikkelen we acties die zowel het individu als het collectief versterken. Zo creëren we een werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd en verbonden voelen.

Het interne ambassadeursplatform sbbCONNECT blijft ook een belangrijke pijler in onze cultuur. Via dit platform stimuleren we medewerkers om als ambassadeur op te treden, kennis te delen en actief bij te dragen aan de zichtbaarheid van SBB.

1.

Een warme start

Kickstart@SBB zorgt voor een positieve onboarding-ervaring. Dit programma laat onze nieuwe medewerkers kennis maken met onze missie, waarden en manier van werken. Het combineert fysieke welkomdagen met een digitaal platform dat gerichte informatie op maat aanreikt. Zo maken we de overstap naar een nieuwe functie vlotter, verkorten we de inwerktijd en voelen nieuwe collega's zich sneller verbonden met de organisatie.

2.

Ontmoeting met toekomstig talent

Om de instroom van nieuw talent te versterken, zetten we in op initiatieven die onze zichtbaarheid vergroten en jongeren actief laten kennismaken met SBB en het beroep van accountant. In 2025 kreeg dit vorm via onder meer:

- **Meet & Mingle-sessies**, waarbij studenten via ondernemersverhalen en interactie met medewerkers kennismaakten met SBB, onze werking en de accountancysector.
- **De campagne Accountants van morgen**, opgezet samen met 11 andere accountantskantoren met als doel jongeren warm te maken voor een studie en carrière in accountancy.
- **Aanwezigheid in het onderwijs en op jobbeurzen**, en samenwerking met partners en recruiters om gericht talent aan te trekken.
- **Media-exposure**, onder meer via het VTM-programma Kan ik het ook?, waarin het beroep van accountant op een toegankelijke manier werd getoond.
- **Een aanbrengpremie**, waarmee we medewerkers en externe contacten stimuleren om geschikte kandidaten via hun netwerk aan te brengen.

3.

Vinger aan de pols

Via Project Instroom bevragen we de ervaringen en verwachtingen van medewerkers uit verschillende teams. Zo proberen we meer inzicht te krijgen in hoe SBB als werkgever ervaren wordt. Deze inzichten vertalen we vervolgens naar gerichte verbeteracties zodat we kwalitatief sterke profielen kunnen aantrekken.



4.

Flexibel verlonen

We blijven inzetten op maatwerk in verloning. Via het SBB Flex Plan kunnen medewerkers hun loonpakket afstemmen op hun persoonlijke situatie en voorkeuren. Het plan omvat een brede waaier aan sociale, financiële en materiële voordelen, elk met hun eigen sociaal- en fiscaal statuut. Zo kunnen medewerkers hun verloning flexibel invullen in functie van hun levensfase en prioriteiten.

Gelijke kansen en transparantie vormen hierbij een belangrijk uitgangspunt.

SBB monitort de loonkloof als onderdeel van haar engagement voor eerlijke, transparante en genderneutrale verloning. Zowel de ongecorrigeerde als de gecorrigeerde loonkloof werden geanalyseerd om een beeld te krijgen van loonverschillen binnen SBB.

Deze gecombineerde analyse geeft ons meer inzicht in de factoren die loonverschillen binnen SBB kunnen beïnvloeden en vormt een onderbouwde basis om vervolgstappen te bepalen. De resultaten tonen aan dat een belangrijk deel van de niet-gecorrigeerde loonkloof verklaard wordt met de verdeling van medewerkers over functies, functieniveaus en afdelingen. SBB wil deze inzichten verder verdiepen en vertalen naar gerichte acties die bijdragen aan een eerlijke en transparante verloning.

5.

Vertrouwelijke gesprekken

Medewerkers kunnen terecht bij interne vertrouwenspersonen of bij de psychosociaal preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zijnde IDEWE, voor een vertrouwelijk gesprek. Op die manier zorgen we ervoor dat elke collega zich gehoord en ondersteund voelt, zowel professioneel als persoonlijk.





6.

Dagelijkse initiatieven rond verbinding

We organiseerden verschillende laagdrempelige initiatieven die de verbondenheid versterken en onze SPORT-waarden tastbaar maken in de praktijk. Zo organiseerden we ontbijtsessies waarbij CEO Raf Dom in kleine groepen van 12 à 13 medewerkers in gesprek ging op onze kantoren in Beveren, Hoogstraten, Sint-Truiden, Ieper en Leuven. Daarnaast vierden we Complimentendag, waarbij in elk kantoor een mand met appels ontving, elk voorzien van een complimentje. Ook namen we deel aan de Nationale Goeiemorgendag en verwelkomden we collega's met koffiekoeken. Tot slot stonden we stil bij de Dag van de Accountant, een moment waarop we onze medewerkers expliciet bedanken voor hun dagelijkse inzet, toewijding en enthousiasme.

7.

Geven met het hart

In 2025 namen we deel aan **De Warmste Week**, met als thema 'onzichtbare ziekten'. Via een quiz zamelden onze collega's samen een bedrag van 10.000 euro in. Dit resultaat onderstreept de sterke betrokkenheid en solidariteit van onze medewerkers.

Via het SBB Flex Plan steunen we jaarlijks een **goed doel**. Dit jaar kozen we uit talloze suggesties voor VZW Centrum ter Preventie van zelfdoding, dat zich inzet voor suïcidepreventie via onder meer de Zelfmoordlijn 1813 en bijkomende sensibilisering en ondersteuning. Dankzij de inspanningen van onze medewerkers werd een bedrag van 3.633 euro opgehaald.



Onze doelen

Engagement

Stimulerende en inclusieve cultuur

**We creëren een stimulerende en
inclusieve werkcultuur waarin onze
SPORT-waarden centraal staan.**

Target

- We organiseren jaarlijks minstens twee initiatieven om onze medewerkers op onze SPORT-waarden te wijzen.
- In 2026 brengen we de ondersteunings- en ontwikkelingsnoden van alle leidinggevenden in kaart, rekening houdend met verschillen in ervaring en context.



🎯 **Leiderschapstraject**

Sterk leiderschap is essentieel voor een performante en verbonden organisatie. Daarom blijven we investeren in de ontwikkeling van onze leidinggevenden, met aandacht voor hun rol in het begeleiden van teams en het realiseren van onze organisatiedoelstellingen. In 2024 behaalden we onze doelstelling dat alle leidinggevenden een leiderschapstraject volgen. Daarop bouwen we verder: in 2026 brengen we de ontwikkelings- en ondersteuningsnoden van onze leidinggevenden gestructureerd in kaart, rekening houdend met verschillen in ervaring, rol en context. In 2025 startten 3 nieuwe leidinggevenden met een traject, dat intussen succesvol werd afgerond. Voor 3 andere leidinggevenden wordt momenteel een traject uitgewerkt op maat van hun noden, met opstart voorzien in 2026. Met deze aanpak blijven we inzetten op de versterking van leiderschap binnen onze organisatie, in lijn met onze SPORT-waarden.

🎯 **SPORT-initiatieven**

Om onze SPORT-waarden te verankeren in de dagelijkse werking, blijven we in 2026 inzetten op initiatieven die betrokkenheid en verbinding onder onze medewerkers versterken. We bouwen verder op een sterk 2025 met minstens twee nieuwe initiatieven. Zo zorgen we ervoor dat deze waarden niet alleen richtinggevend zijn, maar ook concreet en voelbaar worden in de dagelijkse praktijk.

Persoonlijke groei en ontwikkeling

Waarom dit voor ons belangrijk is

In een snel veranderende sector is het cruciaal om mee te blijven evolueren. De groeiende complexiteit van onze dienstverlening en de toenemende nood aan gespecialiseerde kennis maken voortdurende ontwikkeling onmisbaar. Bij SBB zien we onze medewerkers als de drijvende kracht achter onze organisatie. Daarom zetten we sterk in op gerichte opleidingen en kennisontwikkeling, zodat iedereen zich blijvend kan aanpassen aan nieuwe inzichten en evoluties binnen zowel de organisatie als de sector.

In lijn met onze visie 2030 (zie hoofdstuk: onze duurzaamheidsstrategie) evolueren we verder naar een proactieve en klantgerichte adviespartner. Deze transitie vraagt bijkomende competenties op het vlak van communicatie, digitalisering, klantgerichtheid en ondernemingszin. Medewerkers nemen daarbij een actievare rol op in het begeleiden van ondernemers en het meedenken over strategische vraagstukken.

Zorg voor onze mensen

Fysiek en mentaal welzijn →

Stimulerende en inclusieve cultuur →

Persoonlijke groei en ontwikkeling →

Naast vakinhoudelijke kennis besteden we bewust aandacht aan de ontwikkeling van persoonlijke en relationele vaardigheden. Deze versterken medewerkers niet alleen in hun professionele rol, maar ondersteunen hen ook in het begeleiden van ondernemers op een betrokken en doordachte manier. Door een combinatie van opleidingen, coaching en digitale tools creëren we een omgeving waarin medewerkers hun talenten verder kunnen ontwikkelen en actief richting geven aan hun loopbaan.



Opleidingsuren 2025

35,9

Gemiddeld aantal jaarlijkse opleidingsuren per medewerker

34,8

Gemiddeld aantal jaarlijkse opleidingsuren van vrouwelijke werknemers

37,7

Gemiddeld aantal jaarlijkse opleidingsuren van mannelijke werknemers

Het verschil tussen de gemiddelde opleidingsuren van mannen en vrouwen heeft voornamelijk te maken met het type functies, de gemiddelde anciënniteit en het feit dat vrouwelijke collega's vaker deeltijds werken – factoren die allemaal invloed hebben op opleidingsdeelname.

Onze aanpak en acties

SBB werkt met een duidelijke en samenhangende aanpak om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling. Via het leerplatform Accountants Academy voorzien we gerichte leertrajecten die aansluiten bij de rol, ervaring en ambities van elke medewerker. Daarnaast vormen coachings-, evaluatie- en planningsgesprekken vaste momenten voor begeleiding en reflectie, zodat medewerkers hun groei actief kunnen opvolgen en verder uitbouwen.

1.

Opleiding en training

SBB zet in op een combinatie van interne opleidingen, gegeven door collega-experts, en externe trainingen op maat. Op die manier creëren we een evenwicht tussen inhoudelijke kennis en persoonlijke ontwikkeling. In 2025 volgde elke medewerker gemiddeld 4,5 opleidingsdagen. Gemiddeld namen mannen 4,7 opleidingsdagen op en vrouwen 4,4. Deze cijfers illustreren de gedeelde ambitie binnen SBB om blijvend te investeren in ontwikkeling en mee te evolueren met een snel veranderende sector.

In 2024 volgde een werknemer gemiddeld 6,6 opleidingsdagen. De daling in 2025 is voornamelijk het resultaat van een efficiëntere organisatie van ons opleidingsaanbod. Verschillende groepsopleidingen werden inhoudelijk geoptimaliseerd en ingekort en we zetten sterker in op zelfstudie en on-the-job



learning die vandaag nog ondergerapporteerd zijn. Daarnaast bevatte 2024 enkele omvangrijke en eenmalige trajecten die in 2025 niet opnieuw werden ingepland zoals de driedaagse Silverfin-opleiding en de leiderschapstrajecten voor de hele kantoor- en regiodirectie.

Digitale vaardigheden vormen daarbij een belangrijk aandachtspunt. In 2025 volgde 73,3% van onze medewerkers een opleiding rond een digitaal thema. Dat resultaat ligt dicht bij het niveau van 2024. Over de periode 2023-2024 lag de deelname op 100%, dat komt voornamelijk omdat de deelname in 2023 werd ondersteund door de ICT-roadshows in de kantoren en centrale diensten. Over de periode 2024-2025 volgde 89,6% van de medewerkers minstens één opleiding rond digitale vaardigheden.

Ook in andere opleidingen komt steeds vaker een digitale component aan bod, waardoor digitale competenties breder worden versterkt dan de cijfers over specifieke digitale opleidingen alleen weergeven.].

2.

Accountants Academy

In 2025 lanceerden we het nieuwe interne leerplatform Accountants Academy. Dit platform vervangt de eerdere opleidingstool en biedt een meer gepersonaliseerde en geïntegreerde leerervaring. Het bouwt voort op de sterke opleidingsinspanningen van 2024. Medewerkers kunnen via het platform niet alleen opleidingen beheren, maar krijgen ook toegang tot een uitgebreide contentbibliotheek, met meer dan 350 opgenomen webinars en andere leermaterialen. Hierdoor wordt leren toegankelijker en flexibeler, waardoor medewerkers hun ontwikkeling beter kunnen afstemmen op hun eigen tempo en behoeften.

Het aanbod van de Academy is afgestemd op de competenties die per functie zijn vastgelegd in JOBkaarten. Deze bieden een duidelijk overzicht van verplichte en aanbevolen opleidingen en ondersteunen zowel medewerkers als leidinggevendenden bij het uitstippelen van gerichte leertrajecten. Met deze verdere digitalisering van ons opleidingsbeleid zetten we een belangrijke stap richting een toekomstgerichte en continue leercultuur binnen SBB. Het platform maakt leren toegankelijk voor alle medewerkers en versterkt een cultuur van continu ontwikkelen binnen de organisatie.

3.

Leren in de praktijk

Naast formele opleidingen ontwikkelen medewerkers hun vaardigheden in belangrijke mate via praktijkervaring. Door samenwerking in teams, begeleiding door ervaren collega's en blootstelling aan diverse klantendossiers bouwen zij hun expertise verder uit in een realistische context.

4.

Versterking van HR-beleid

In 2025 werd het HR-beleid verder versterkt met de aanstelling van een nieuwe HR-directeur met uitgebreide ervaring in talentstrategie en organisatieontwikkeling. Daarmee zetten we een volgende stap in het verder uitbouwen van een toekomstgerichte werkomgeving, met blijvende aandacht voor groei, ontwikkeling en ondersteuning van onze medewerkers.

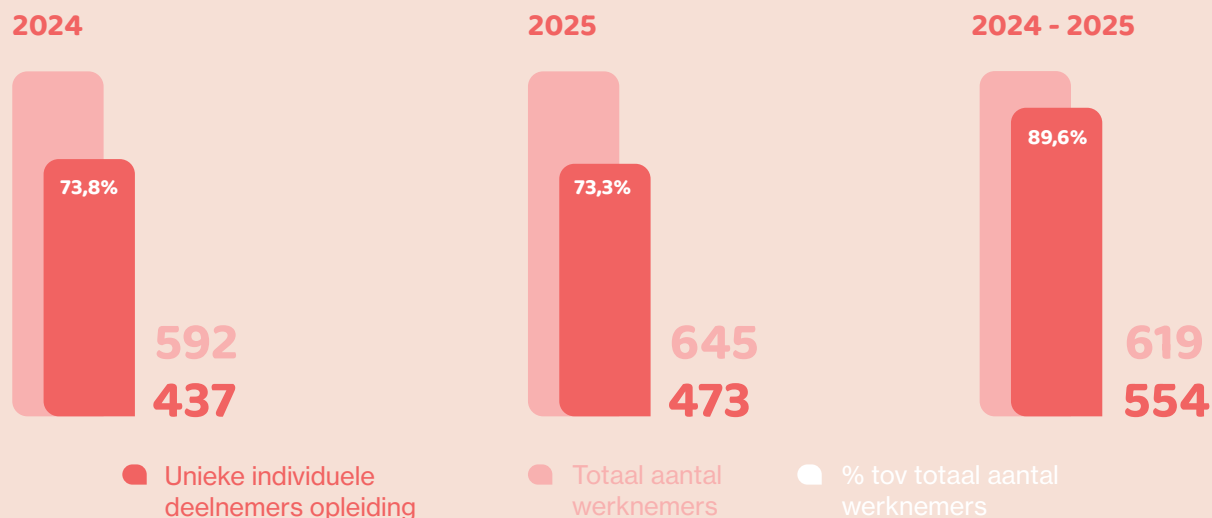
5.

Evaluatie

Regelmatige en doelgerichte gesprekken vormen een vaste pijler van onze aanpak voor groei en ontwikkeling. In 2025 kreeg elke medewerker bij SBB een evaluatie- en planningsgesprek. Alle gesprekken werden tijdig en volledig afgerond, wat bevestigt dat deze momenten stevig verankerd zijn in onze werkcultuur.

Daarnaast blijft het coachingsgesprek een belangrijk instrument om medewerkers te begeleiden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. In 2025 nam 91% van onze medewerkers deel aan een coachingsgesprek. Dit hoge deelnamepercentage onderstreept het vertrouwen in deze gesprekken als middel voor begeleiding en reflectie. Hiermee bouwen we verder op de aanpak uit 2024, waarbij we evolueren naar een systematische en kwaliteitsvolle opvolging van individuele groei.

Opleiding digitale vaardigheden (tweejaarlijkse opleiding)





Onze doelen

Engagement

Persoonlijke groei en ontwikkeling

We zetten in op de persoonlijke groei van onze medewerkers en laten hen de nodige competenties ontwikkelen, inclusief soft skills.

Target

- Tegen 2030 volgt iedere individuele medewerker jaarlijks minstens 5 dagen opleiding (formele en informele opleidingsmomenten).
- Vanaf 2026 volgt minimaal 90% van onze medewerkers 4 uur aan opleidingen om hun soft skills en/of digitale vaardigheden te verbeteren.
- Tegen 2030 herbekijken en verbeteren we het evaluatie- en coachingsproces met het oog op een toekomstgerichte aanpak.



🎯 Persoonlijke ontwikkeling

Bij SBB blijven we de komende jaren sterk inzetten op leren en digitale vaardigheden, als basis voor de verdere ontwikkeling van onze medewerkers en de kwaliteit van onze dienstverlening. In lijn met onze doelstelling dat elke medewerker tegen 2030 jaarlijks minstens vijf opleidingsdagen volgt, combineren we formele en informele leermomenten in een geïntegreerde aanpak. Daarnaast zetten we gericht in op het versterken van digitale en soft skills. Tegen 2026 streven we ernaar dat minimaal 90% van onze medewerkers minstens vier uur opleiding volgt rond soft skills en/of digitale vaardigheden. Met deze aanpak vergroten we de wendbaarheid en inzetbaarheid van onze medewerkers en ondersteunen we hen in het toekomstgericht uitoefenen van hun rol.

🎯 Coaching

Coaching en dialoog blijven een belangrijke pijler in onze werkcultuur. Via onze jaarlijkse cyclus van coachings-, evaluatie- en planningsgesprekken krijgen medewerkers ruimte om doelen te bepalen, voortgang te bespreken en gerichte begeleiding te ontvangen.

Tegen 2030 herbekijken en verbeteren we dit proces met het oog op een toekomstgerichte aanpak. Daarbij analyseren we de huidige werkwijze en tools, zodat de gesprekken beter aansluiten bij de noden van medewerkers, leidinggevend en de verdere ontwikkeling van onze organisatie.



Advieskantoor van de toekomst ESG

Sterk bestuur als basis



Als advieskantoor willen we klanten helpen vooruitkijken. Dat vraagt een organisatie die helder bestuurd wordt, zorgvuldig omgaat met informatie en handelt vanuit duidelijke waarden. Transparante processen, duidelijke verantwoordelijkheden en een langetermijnvisie vormen daarbij de basis.

Ethisch handelen in de praktijk

Integriteit, professioneel gedrag en transparantie bepalen hoe we samenwerken met klanten, collega's, leveranciers en partners. Binnen SBB vertalen we dat naar gerichte opleidingen, een duidelijke gedragscode

duurzaamheid en blijvende aandacht voor digitale veiligheid. Zo versterken we het vertrouwen in onze rol als kennispartner.

Verantwoordelijkheid in de waardeketen

Onze verantwoordelijkheid stopt niet bij onze eigen organisatie. Ook in de samenwerking met klanten, leveranciers en partners trekken we onze waarden door. Door duidelijke verwachtingen te formuleren, bouwen we stap voor stap aan een sterkere en duurzamere waardeketen.

In dit hoofdstuk lichten we onze aanpak toe rond drie kernonderwerpen

Ethisch handelen →

Toekomstgericht businessmodel →

Duurzame waardeketen →

Ethisch handelen

Waarom dit voor ons belangrijk is

In een sector waar discretie essentieel is en regelgeving en maatschappelijke verwachtingen continu in beweging zijn, nemen we onze morele en wettelijke verantwoordelijkheden uiterst ernstig. Dit betekent onder meer dat we gegevens zorgvuldig beschermen, de antiwitwaswetgeving strikt naleven en risico's als gevolg van onzorgvuldig of onethisch handelen actief beperken.

In onze verdere ontwikkeling naar een proactieve en klantgerichte adviespartner, zoals vooropgesteld in onze visie 2030, blijft vertrouwen de kern van onze dienstverlening. Klanten rekenen op ons voor advies dat niet alleen correct en deskundig is, maar ook integer, discreet en verantwoord.

Onze medewerkers zijn het gezicht van SBB en spelen een cruciale rol in het vertrouwen dat klanten en partners in ons stellen. Om dat vertrouwen te versterken, vertalen we onze kernwaarden naar een duidelijke gedragscode en heldere richtlijnen binnen onze beleidsdocumenten. Met een transparante aanpak en open communicatie, zowel intern als naar klanten, bouwen we aan duurzame relaties gebaseerd op vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en een sterke ethische basis.

Advieskantoor van de toekomst

Ethisch handelen →

Toekomstgericht businessmodel →

Duurzame waardeketen →

Genderdiversiteitsratio in bestuursorgaan



Genderdiversiteitsratio in management



Inkomsten uit sectoren met een hoge klimaatimpact

Nee

- controversiële wapens
- teelt en productie van tabak
- fossiele brandstoffen (kolen, olie en gas)

€10.967 productie van chemicaliën*

*Omzet afkomstig van klanten die meststoffen en stikstofverbindingen vervaardigen

0

Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping

Databeveiliging

73%

Microsoft Secure Score

Onze aanpak en acties

Binnen SBB vormt ethiek de basis van onze werking. Onze SPORT-waarden sturen onze keuzes en gedragingen en geven richting aan hoe we samenwerken. Deze principes zijn uitgewerkt in onze sbbCODE, die medewerkers ondersteunt in hun dagelijkse omgang met klanten, collega's en vertrouwelijke informatie.

1.

Gedragscode en opleiding

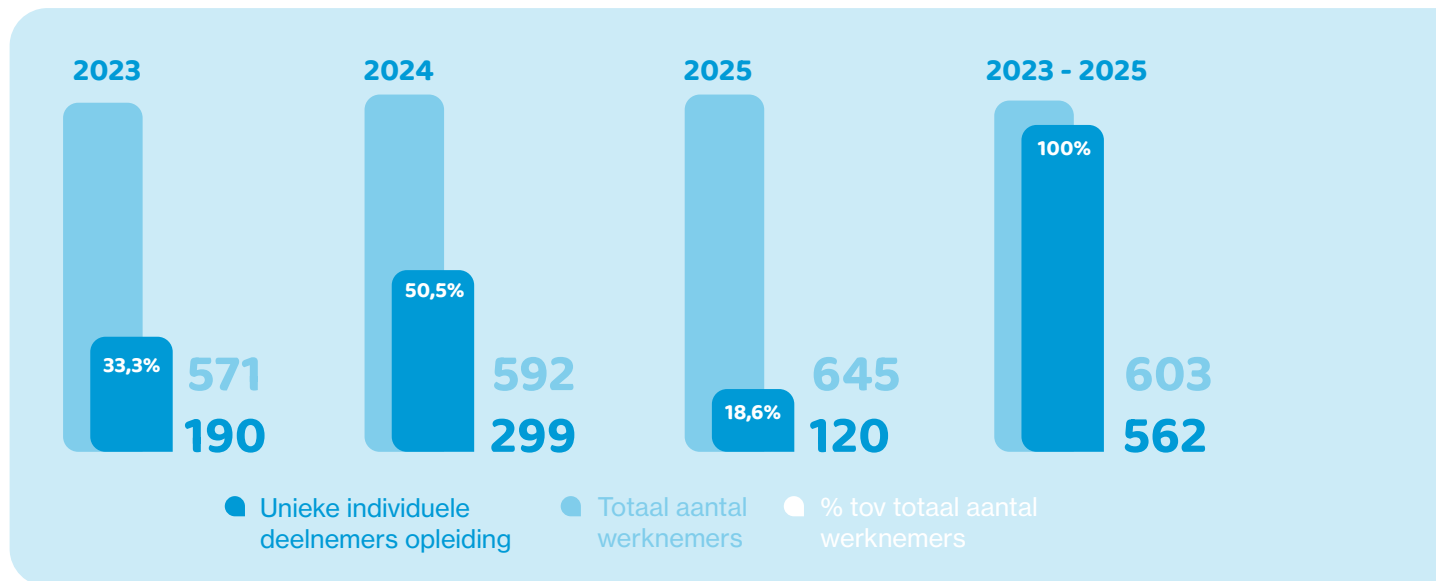
Onze gedragscode biedt medewerkers ondersteuning bij het omgaan met vertrouwelijke informatie, het weerstaan van externe druk en het vermijden van belangenconflicten. Aanvullende beleidsdocumenten, zoals het Privacy Statement en de klokkenluidersregeling, versterken deze aanpak en zorgen voor extra duidelijkheid en bescherming.

De effectiviteit van een gedragscode staat of valt met de toepassing in de praktijk. Daarom investeren we in opleidingen die medewerkers bewust maken van hun rol in het naleven van ethische standaarden. Nieuwe medewerkers krijgen bij hun start een introductie in de kernprincipes van ethisch handelen. Daarnaast

volgt elke medewerker minstens eenmaal per drie jaar een verplichte opleiding rond antiwitwaswetgeving en ethiek. Zo blijft integriteit een gedeeld en levend principe binnen SBB.

In 2025 volgden 120 medewerkers deze driejaarlijkse opleiding, goed voor 18,6% van het personeelsbestand. Over de volledige cyclus van drie jaar volgde 93,3% van de medewerkers minstens één opleiding rond ethisch handelen. Daarmee zijn we goed op weg naar het vooropgestelde doel van 100% tegen 2030. Nieuwe medewerkers in 2025 hebben strikt genomen nog tijd om deze opleiding te volgen en zorgen dus voor een kleine onderschatting van het percentage. Zo houden we integriteit structureel verankerd in onze organisatie, ook bij personeelsswissels.

Opleiding antiwitwaswetgeving en ethisch handelen (driejaarlijkse opleiding)



2.

Klokkenluiderspolicy

In lijn met de principes van de sbbCODE stimuleren we medewerkers niet alleen om onethisch gedrag te vermijden, maar ook om mogelijke inbreuken of twijfels actief te melden. Onze klokkenluidersregeling biedt zowel medewerkers als externe partijen een veilige, vertrouwelijke en indien gewenst anonieme manier om ernstige onregelmatigheden te rapporteren.

De regeling is voor medewerkers opgenomen in het SBB Arbeidsreglement en voor derden toegankelijk via onze website. Om melders te beschermen, zijn duidelijke maatregelen voorzien tegen represailles. Elke melding wordt zorgvuldig behandeld en nauwgezet opgevolgd.

3.

Privacy Statement

Bij SBB hechten we groot belang aan de bescherming van persoonsgegevens. In ons Privacy Statement lichten we helder toe welke gegevens we verzamelen, met welk doel, hoe lang we deze bewaren en welke beveiligingsmaatregelen we toepassen.

We gaan zorgvuldig om met alle informatie die ons wordt toevertrouwd en handelen volledig in overeenstemming met de GDPR-wetgeving. Daarnaast hebben betrokkenen steeds de mogelijkheid om hun gegevens in te zien, aan te passen of te laten verwijderen, wat bijdraagt aan een transparant en verantwoord gegevensbeleid.

4.

Cyber security

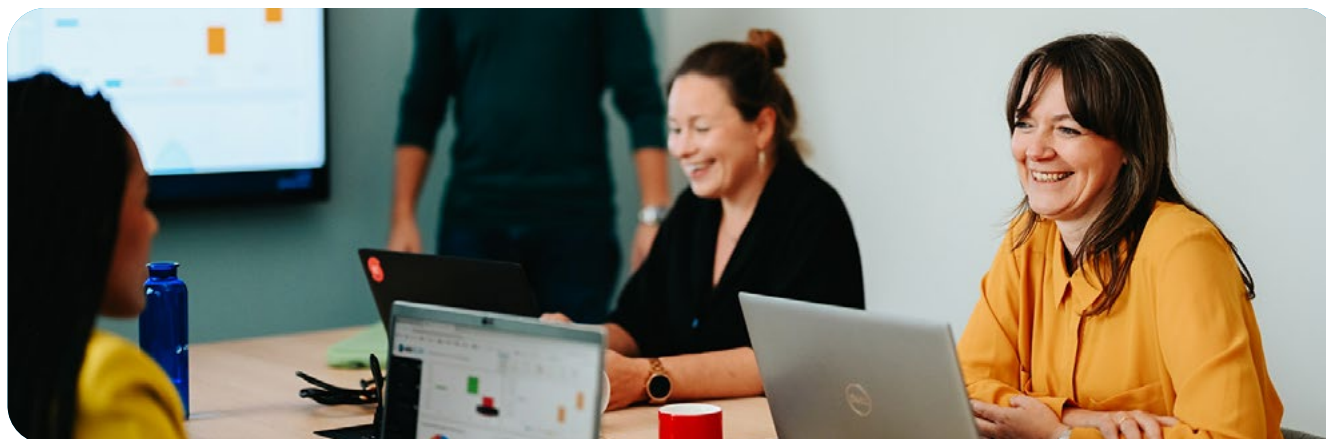
Bij SBB heeft digitale veiligheid de hoogste prioriteit. Onze ICT Policy onderstreept het belang van vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid in het beheer van digitale communicatie en gegevens. Medewerkers mogen geen gevoelige informatie delen die de belangen van SBB kan schaden, en het gebruik van bedrijfsinformatie op persoonlijke apparaten is strikt gereguleerd.

Om onze digitale weerbaarheid te versterken, maken we gebruik van de Microsoft Secure Score, een extern gevalideerde meettool die onze beveiligingspositie inzichtelijk maakt en helpt verbeteren. In 2025 behaalden we een score van 73%, in lijn met 2024. De gemiddelde score bij vergelijkbare organisaties ligt op 44,8%, waardoor SBB duidelijk boven het marktgemiddelde presteert. Hiermee blijven we op

koers om onze doelstelling van 80% tegen 2030 te realiseren.

Daarnaast blijven we onze cyberbeveiliging strikt opvolgen via een Security Operations Center (SOC), dat onze IT-omgeving continu monitort. Ons ICT-team bewaakt bestaande maatregelen, zoals firewalls, e-mail- en cloudbeveiliging en verplichte tweestapsverificatie, in overleg met externe securityadviseurs.

Tot slot namen we bijkomende praktische maatregelen om de bescherming van vertrouwelijke informatie te versterken. Zo werd secure printing uitgerold in alle kantoren, waarbij documenten pas worden vrijgegeven na identificatie via een persoonlijke pincode.





Onze doelen

Engagement

Ethisch handelen

We waarborgen het ethisch handelen van onze medewerkers en beschermen de (digitale) informatie van onze klanten.

Target

- Tegen 2030 volgt 100% van de medewerkers driejaarlijks een opleiding over ethisch handelen.
- Tegen 2030 verhogen we onze Microsoft Secure Score tot 80%.



🕒 **Training in ethisch handelen**

Ook de komende jaren blijven we inzetten op een veilige en integere organisatiecultuur. Tegen 2030 streven we ernaar dat alle medewerkers elke drie jaar een opleiding rond ethisch handelen volgen. Zo blijven zij vertrouwd met de meest recente regelgeving, interne richtlijnen en maatschappelijke verwachtingen. We vergroten daarmee het bewustzijn rond ethiek en verantwoordelijkheid binnen onze organisatie en zorgen voor een consistente toepassing van onze standaarden.

🕒 **Verbeterde digitale veiligheid**

Gegevensbeveiliging blijft een prioriteit binnen SBB. We streven ernaar om tegen 2030 een Microsoft Secure Score van 80% te behalen. Deze extern gevalideerde score helpt ons om gericht te verbeteren en een veilige digitale werkomgeving te waarborgen. Zo beschermen we onze systemen en data, en versterken we het vertrouwen van onze klanten in onze beveiliging.

Toekomstgericht businessmodel

Waarom dit voor ons belangrijk is

Met onze visie 2030 zet SBB duidelijk in op een toekomstgericht businessmodel, waarin we doorgroeien naar een proactieve en klantgerichte adviespartner voor ondernemers. Klanten verwachten vandaag meer dan alleen correcte cijfers. Ze zoeken onderbouwd en strategisch advies rond duurzaamheid, regelgeving, digitalisering en sectorontwikkelingen. Dat versterkt onze rol als advieskantoor en vraagt dat we ondernemers actief begeleiden bij de uitdagingen en opportuniteiten van morgen.

Deze beweging vraagt niet alleen bijkomende expertise, maar ook een andere manier van werken. Klantgerichtheid vormt daarbij het vertrekpunt van onze dienstverlening, met een focus op duurzame langetermijnrelaties en een diepgaand begrip van de context en ambities van onze klanten.

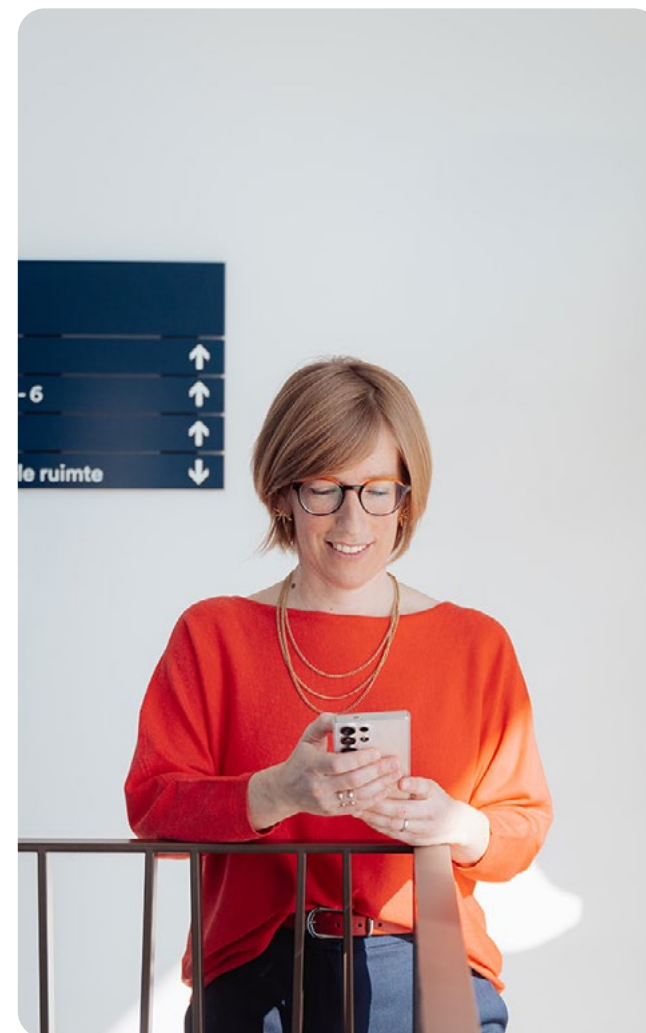
De dialoog met onze klanten blijft daarbij essentieel. We luisteren naar hun vragen, delen onze inzichten en denken mee over hoe zij zich kunnen voorbereiden op nieuwe regelgeving en veranderende verwachtingen. Zo ondersteunen we ondernemers in hun transitie naar duurzamer ondernemen en versterken we tegelijk onze rol als toekomstgericht advieskantoor.

Advieskantoor van de toekomst

Ethisch handelen →

Toekomstgericht businessmodel →

Duurzame waardeketen →



Onze aanpak en acties

Zoals toegelicht in het hoofdstuk 'Onze expertises', ondersteunen we ondernemers met breed totaaladvies. Binnen die aanpak krijgt duurzaamheid een steeds prominentere plaats, zodat klanten duurzaamheidsvraagstukken kunnen vertalen naar concrete keuzes voor hun onderneming.

1.

Persoonlijk klantencontact

Onze adviseurs begeleiden klanten met advies op maat, ondersteund door onze regionale verankering, ons partnernetwerk, het kenniscentrum en digitale tools. Zo vertalen we brede ondernemersvragen naar concrete en werkbare oplossingen, van fiscaliteit en financiering tot digitalisering, omgevingsadvies en duurzaamheid.

Via klantbevragingen, rondetafelgesprekken en publicaties zoals 12 vragen van kapitaal belang blijven we nauw voeling houden met wat ondernemers bezighoudt. Thema's zoals AI, e-invoicing, groen investeren, financiering, familiale opvolging, omgevingsvergunningen en budgetcontrole tonen hoe breed die vragen vandaag zijn.

Die inzichten helpen ons om onze dienstverlening verder af te stemmen op de praktijk van klanten en hen gericht te ondersteunen bij keuzes die vandaag en morgen belangrijk zijn.

2.

ESG-training

Binnen onze roadmap engageren we ons om ESG-kennis verder te verankeren bij medewerkers die klanten adviseren. Daarom investeren we gericht in opleidingen rond duurzaamheid. In 2025 volgden 327 medewerkers, vanaf het niveau van consultant of adviseur, minstens één opleiding over een ESG-thema, goed voor 100% van alle medewerkers binnen deze functiegroep. Ook over alle niveaus heen namen al onze medewerkers deel aan een ESG-opleiding.

Deze opleidingen helpen onze adviseurs om actuele wetgeving, duurzaamheidsnormen en ESG-principes te vertalen naar de praktijk van klanten. Zo versterken we onze rol als toekomstgerichte adviespartner.

Daarnaast rolden we in 2025 een ESG-webinar uit voor alle medewerkers. Daarin werd onze duurzaamheidsstrategie toegelicht aan de hand van onze ESG-pijlers, acties en doelstellingen, met aandacht voor hoe elke medewerker hier in de praktijk aan kan bijdragen.

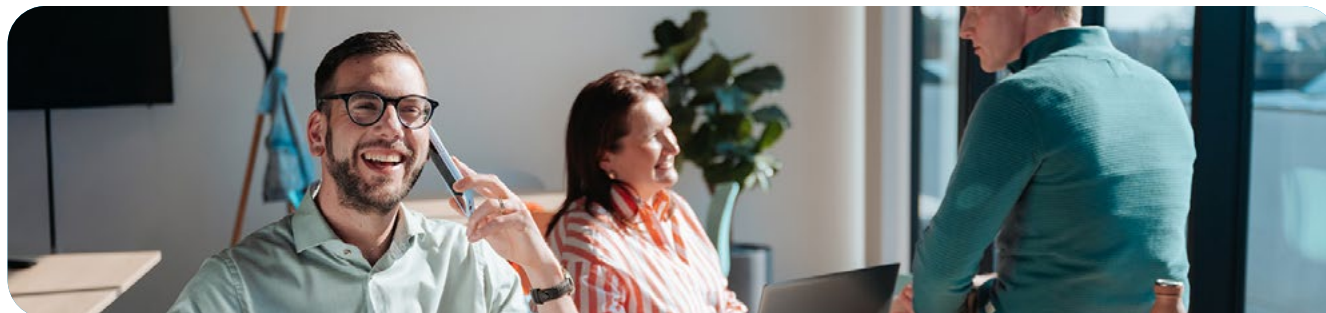
3.

Samenwerkingen en digitale oplossingen

Om onze dienstverlening verder te versterken, werken we samen met externe partners en bouwen we een ecosysteem van digitale tools dat onze adviesrol ondersteunt en uitbreidt.

In november 2025 werd ESGpro gelanceerd door The Ecological Entrepreneur, in nauwe samenwerking met SBB. Dit digitale platform maakt duurzaamheidsrapportering voor kmo's toegankelijk en beheersbaar, onder meer via automatische data-integraties met systemen zoals SBB, Acerta en Fluvius. Zie ook het hoofdstuk: 'Awards & erkenningen: bevestiging van onze strategie'.

Daarnaast hebben we in 2025 de verdere uitrol van Bizzcontrol voortgezet als strategische analysetool, waarmee we klanten proactief ondersteunen met financiële inzichten en datagedreven advies. Deze samenwerking stelt ons in staat om sneller trends te detecteren en gericht te adviseren.



4.

Onze duurzaamheidsaanpak in de praktijk

SBB neemt bewust een voorbeeldrol op in duurzaamheid. In 2025 hebben we duurzaamheid verder verankerd als volwaardige expertise binnen onze dienstverlening, met als doel klanten gerichter te ondersteunen bij hun duurzaamheidsvraagstukken. We bouwden voort op onze eerdere duurzaamheidsrapporten uit 2023 en 2024 en zetten in op gerichte communicatie en kennisdeling via nieuwsbrieven, sociale media, artikels in nationale media en inspirerende content rond thema's zoals groen investeren en rapportering.

Via webinars, workshops en events brachten we duurzaamheid dichterbij onze klanten. We organiseerden onder meer sessies rond de 'ondernemingsselfie', rondetafelgesprekken en masterclasses waarin we samen met ondernemers concrete uitdagingen en opportuniteiten rond duurzaamheid bespraken.

De ondernemingsselfie is een interactieve workshopformule waarbij we samen met ondernemers op korte tijd een gestructureerd en onderbouwd totaalbeeld van hun onderneming opbouwen. Aan de hand van een visueel en methodisch kader analyseren we verschillende domeinen van de organisatie, van operationele werking tot strategische prioriteiten.

Daarnaast versterkten we onze duurzaamheidswerking via gerichte samenwerkingen.

Samen met The Ecological Entrepreneur ontwikkelden we oplossingen zoals ESGpro, waarmee we kmo's ondersteunen bij hun rapportering en duurzame transitie. Ook namen we deel aan de evaluatiecommissie van het Voka Charter Duurzaam Ondernemen, waar we onze expertise inzetten om duurzaamheidsinspanningen van ondernemingen mee te beoordelen.

Met deze initiatieven maken we ESG concreet en krijgen we nog beter zicht op hoe ondernemers in de praktijk omgaan met hun duurzaamheidsambities en acties, en delen we tegelijk onze eigen ervaringen en inzichten.

5.

Digitalisering en AI

Digitalisering en artificiële intelligentie spelen een steeds grotere rol in de manier waarop we onze dienstverlening organiseren en verder ontwikkelen. Bij SBB zetten we hier doelgericht op in, met als ambitie om onze klanten efficiënter te ondersteunen en onze adviesrol verder te versterken in een snel evoluerende context.

In 2025 hebben we sterk ingezet op de verdere digitalisering van onze klantprocessen. Zo maakten we duizenden klanten klaar voor e-invoicing via Peppol, ruim vooruitlopend op de bredere markt. Via gerichte onboardingsessies, praktische gidsen en webinars begeleidden we klanten stap voor stap in deze transitie, zodat zij optimaal voorbereid zijn op de verplichtingen vanaf 2026.

Daarnaast investeren we in kennisopbouw rond artificiële intelligentie, zowel intern als richting onze klanten. Via blogs, publicaties en opleidingen delen we inzichten over hoe AI vandaag al wordt toegepast binnen kmo's, bijvoorbeeld voor het automatiseren van processen, het ondersteunen van besluitvorming en het verbeteren van communicatie. Op die manier nemen we onze rol op als gids in een AI-gedreven economie en helpen we ondernemers om nieuwe technologieën op een doordachte en waardevolle manier te integreren in hun werking.

Ook binnen onze eigen werking zetten we verdere stappen in de integratie van digitale tools en AI-toepassingen. De doorontwikkeling van onze platformen, zoals mySBB, sbbSLIM en sbbFACT, zorgt voor efficiëntere workflows en een betere ondersteuning van onze medewerkers. AI-functionaliteiten helpen daarbij om de kwaliteit van dossiers te verhogen en inzichten sneller beschikbaar te maken, zodat we onze klanten nog gerichter kunnen adviseren.



6.

Klantentevredenheid in kaart

Bij SBB hechten we groot belang aan het systematisch meten en verbeteren van onze klantentevredenheid. In 2025 voerden we, in samenwerking met het onafhankelijk onderzoeksbureau WHYFIVE, een nieuwe bevraging uit bij onze klanten. Deze bevraging gaf ons waardevolle inzichten in hoe klanten onze dienstverlening ervaren en waar nog ruimte is voor verbetering.

De resultaten van de bevraging tonen een duidelijke positieve evolutie ten opzichte van de vorige meting in 2020. Zo is het aandeel 'delighted' klanten verdubbeld, wat zich ook vertaalt in een grotere bereidheid om SBB aan te bevelen. De bevraging bevestigt dat klanten vooral waarde hechten aan:

- Een sterke prijs-kwaliteitverhouding.
- Proactieve ondersteuning.
- Transparante communicatie.

Deze inzichten vormen een belangrijke leidraad om onze dienstverlening verder te versterken en blijvend af te stemmen op de verwachtingen van onze klanten.

Daarnaast zetten we ook in op gerichte bevragingen om specifieke inzichten te verzamelen. Zo organiseerden we in 2025 een klantenbevraging via mySBB, gericht op het gebruik van facturatiepakketten en de voorbereiding op e-invoicing via Peppol.

Met deze aanpak brengen we niet alleen algemene tevredenheid in kaart, maar verzamelen we ook gerichte data om onze dienstverlening verder te optimaliseren en klanten proactief te begeleiden in toekomstige verplichtingen.

7.

Kwaliteitsgarantie

Ons kwaliteitsbeheersysteem ondersteunt medewerkers bij het naleven van wet- en regelgeving en stimuleert hen om verder te gaan dan louter de minimale vereisten. Projecten worden systematisch getoetst aan drie centrale kwaliteitsprincipes:

- Compliance.
- Interne efficiëntie.
- Klantgerichtheid.

Via een overzichtelijk kwaliteitsdashboard en interne kwaliteitsleidraden bieden we medewerkers heldere stappenplannen en inhoudelijke ondersteuning. Zo garanderen we een dienstverlening die niet alleen correct is, maar ook proactief en kwalitatief.



Onze doelen

Engagement

Toekomstgericht businessmodel

We verzekeren de duurzaamheid van ons businessmodel door onze huidige transitie naar een kwaliteitsvol advieskantoor dat inspeelt op de (nieuwe) adviesbehoeften van onze klanten te versterken.

Target

- ➔ 100% van onze medewerkers in consultancy- en adviesrollen volgt jaarlijks minstens één opleiding rond ESG.
- ➔ Jaarlijks organiseren we 10 gerichte communicatie- en sensibiliseringsacties rond duurzaamheid.
- ➔ Vanaf 2026 herhalen we de klantentevredenheidsmeting en voeren we jaarlijks minstens 3 acties uit ter versterking van customer centricity.



🎯 **Jaarlijkse acties rond duurzaamheid**

We geven duurzaamheid concreet vorm via gerichte acties die onze ambities tastbaar maken. Elk jaar organiseren we minstens tien communicatie- en sensibiliseringsinitiatieven rond diverse ESG-thema's, gaande van nieuwsbrieven en socialmediaberichten tot evenementen en rapportpublicaties.

Met deze initiatieven vergroten we de betrokkenheid van zowel medewerkers als klanten bij de duurzame transitie en versterken we de focus op een toekomstbestendig businessmodel.

🎯 **Klantentevredenheid meten**

Naast het leveren van kwalitatieve dienstverlening blijven we inzetten op continue verbetering. Daarom voeren we vanaf 2026 jaarlijks een klantentevredenheidsmeting uit en vertalen we de resultaten naar gerichte verbeteracties. Deze bevraging kadert binnen onze structurele aanpak om klantentevredenheid periodiek te meten en op te volgen, in lijn met de doelstellingen die we reeds in 2024 hebben geformuleerd.

Op basis van deze inzichten realiseren we elk jaar minstens drie concrete initiatieven ter versterking van onze customer centricity. Zo optimaliseren we de klantbeleving en stemmen we onze dienstverlening verder af op de verwachtingen en noden van onze klanten.

Duurzame waardeketen

Waarom dit voor ons belangrijk is

Duurzaamheid reikt verder dan onze eigen organisatie. In lijn met onze visie 2030, waarin we ondernemers begeleiden in hun duurzame en toekomstgerichte groei, nemen we ook verantwoordelijkheid voor de impact van onze eigen keuzes binnen de waardeketen.

De manier waarop we samenwerken met leveranciers, klanten en partners bepaalt in grote mate onze maatschappelijke impact. Door bewust om te gaan met aankopen, samenwerkingen en klantinteracties versterken we niet alleen onze eigen werking, maar dragen we ook bij aan een bredere evolutie richting duurzamer en verantwoordelijk ondernemingszin.

Als adviespartner is het daarbij essentieel dat we zelf handelen in lijn met de principes die we naar onze klanten toe uitdragen. Door duurzaamheid en verantwoordelijkheid te integreren in onze waardeketen, versterken we onze geloofwaardigheid en bouwen we aan duurzame relaties met partners die onze waarden delen.

Advieskantoor van de toekomst

Ethisch handelen →

Toekomstgericht businessmodel →

Duurzame waardeketen →



Duurzame waardeketen

Onze aanpak en acties

Het uitbouwen van een duurzame waardeketen vraagt een gerichte en stapsgewijze aanpak. We kiezen bewust voor samenwerkingen met partners die onze waarden delen en aandacht hebben voor milieu, mensenrechten en ethisch handelen. Tegelijk nemen we een actieve rol op in het informeren en begeleiden van klanten, leveranciers en andere stakeholders. Via gerichte communicatie en kennisdeling stimuleren we hen om zelf stappen te zetten richting duurzamer ondernemen en versterken we de impact binnen onze bredere waardeketen.

1.

Duurzaam beleid

Om onze waardeketen verder te verduurzamen, werken we aan een geïntegreerde aanpak voor leveranciers en aankopen. Daarbij leggen we vast welke verwachtingen we stellen op het vlak van ethiek, sociale verantwoordelijkheid en milieuprestaties bij onze partners.

Tegelijk ontwikkelen we praktische richtlijnen die medewerkers helpen om bij aankopen bewust te kiezen voor producten en diensten met een lagere ecologische impact. Beide kaders zijn momenteel in opmaak en zullen richting geven aan een consequente en duurzame manier van werken, in lijn met onze ESG-ambities.



2.

Betrokken stakeholders

We zetten blijvend in op het informeren en begeleiden van onze klanten rond duurzaamheid en relevante regelgeving. Dat doen we via diverse kanalen, waaronder blogs, nieuwsbrieven, infosessies en evenementen. In 2025 introduceerden we daarnaast een centrale landingspagina rond duurzaamheid, waar ons aanbod aan advies overzichtelijk gebundeld is. Klanten vinden er praktische inzichten en ondersteuning, gaande van milieuwetgeving en subsidieadvies tot begeleiding rond GDPR-compliance, om hun onderneming op een duurzame manier verder uit te bouwen.

3.

12 vragen van kapitaal belang

In 2025 publiceerden we het rapport “12 vragen van kapitaal belang”, gebaseerd op rondetafelgesprekken met klanten. Hiermee spelen we in op de belangrijkste vragen die leven bij ondernemers. Thema's zoals artificiële intelligentie, duurzaamheid, digitale facturatie en financiering worden op een toegankelijke en praktijkgerichte manier toegelicht.

Met dit rapport ondersteunen we ondernemers bij het maken van doordachte keuzes in een snel veranderende context. Door complexe thema's helder te vertalen naar concrete inzichten en acties, dragen we bij aan een sterkere en toekomstgerichte waardeketen.

Op die manier versterken we niet alleen het bewustzijn rond duurzaamheid en digitalisering, maar stimuleren we ook kennisdeling en samenwerking tussen verschillende actoren binnen onze sector.



Onze doelen

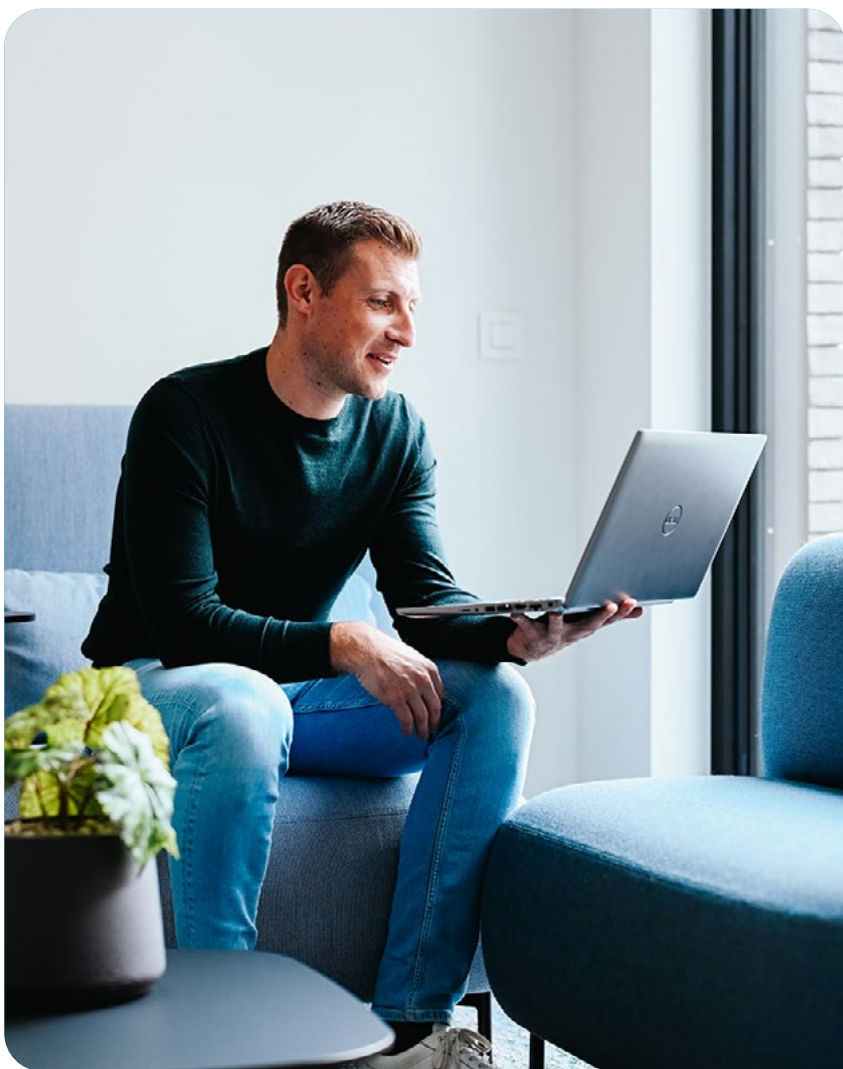
Engagement

Duurzame waardeketen

We werken samen met onze leveranciers aan een duurzame waardeketen.

Target

- In 2026 maken we een gedragscode duurzaamheid op voor onze belangrijkste en strategische leveranciers.



🎯 **Duurzaam samenwerken met leveranciers**

In lijn met onze doelstelling uit 2024 werken we verder aan de ontwikkeling van een gedragscode rond duurzaamheid voor onze belangrijkste en strategische leveranciers. We erkennen dat onze impact niet alleen voortkomt uit onze eigen activiteiten, maar ook uit de keuzes die we maken binnen onze toeleveringsketen. Daarom versterken we ons aankoopbeleid met een duidelijke focus op duurzaamheid, transparantie en consistentie.

Concreet integreren we duurzaamheid in onze aankoopprocessen en -criteria. Dit omvat onder meer het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden, het invoeren van heldere selectie- en evaluatiecriteria voor leveranciers en het verhogen van de transparantie in beslissingsprocessen. Duurzaamheidsaspecten krijgen hierbij een volwaardige plaats naast prijs, kwaliteit en continuïteit.

Daarnaast voeren we stapsgewijs een gedragscode duurzaamheid in voor onze belangrijkste en strategische leveranciers. Deze code legt duidelijke verwachtingen vast op het vlak van ethisch handelen, respect voor mensenrechten, milieuverantwoordelijkheid en naleving van toepasselijke wet- en regelgeving. Zowel bestaande als nieuwe leveranciers met wie we belangrijke samenwerkingen aangaan, worden gevraagd deze code te volgen of aan te tonen dat hun eigen beleid hiermee in lijn is.



Verder bouwen aan een duurzame toekomst

Dit rapport markeert een volgende stap in onze duurzaamheidsaanpak en kijkt tegelijk vooruit naar onze ambities richting 2030. In 2025 boekten we vooruitgang op verschillende domeinen: van verdere CO₂-opvolging en gerichte acties in onze eigen werking tot sterkere ondersteuning van klanten en medewerkers.

Met onze visie 2030 kiezen we resoluut voor een rol als proactieve, klantgerichte partner voor ondernemers die duurzaam en toekomstgericht willen groeien. Duurzaamheid is daarbij geen apart traject, maar een vast onderdeel van hoe we werken, adviseren en waarde creëren. Onze ambitie om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn, vertalen we vandaag al in concrete keuzes rond mobiliteit, energie, samenwerking en dienstverlening.

We blijven inzetten op innovatie, operationele excellence, klantgerichtheid en sterke partnerships. Zo versterken we onze organisatie én helpen we klanten om keuzes te maken die vandaag relevant zijn en morgen standhouden.

We bedanken alle medewerkers, klanten en partners die hieraan hebben bijgedragen.

[Op de volgende pagina's vind je aanvullende informatie en data die de resultaten in dit rapport verder onderbouwen.](#)



Bijlagen

Bijlage 1: Scope van het rapport

Naam van de organisatie

SBB Accountants & Adviseurs

Locatie van het hoofdkantoor

Diestsevest 32 bus 1A, 3000
Leuven, België

Rapporteringsperiode

Publicatiedatum: 26 juni 2026

Rapporteringsperiode:

1 januari 2025

- 31 december 2025

Contactgegevens

Voor vragen over dit rapport:

Sara Kelchtermans,
productmanager duurzaamheid
sara.kelchtermans@sbb.be

Productie

Verhaallijn, copywriting, ontwerp: The Ecological Entrepreneur

NACEBEL Codes

69201: activiteiten van (gecertificeerde) (fiscaal) accountants

69202: activiteiten van gecertificeerde belastingadviseurs

70200: activiteiten van adviesbureaus op het gebied van bedrijfs-
voering en overig managementadvies

85592: beroepsopleidingen

63920: overige dienstverlenende activiteiten op het gebied van
informatie

Scope

SBB Accountants & Adviseurs omvat de werkmaatschappijen SBB Bedrijfsdiensten BV, SBB Gecertificeerde Accountants en Adviseurs BV en Fisko-Data NV, die samen zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening over boekjaar 2025. Vanaf 1 april 2025 heeft SBB GAA een volledige (100%) participatie verworven in In2Accounting BV, de holdingvennootschap van Fisko-Data NV. De cijfers van Fisko-Data NV zijn vanaf dat moment opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening. Vanaf 1 januari 2026 zal Fisko-Data (Dilbeek) worden gefuseerd met SBB GAA.

Daarnaast werden in 2025 twee assetdeals gerealiseerd. Kantoor Zuid (Hasselt) en Aragon (Gent) werden beide overgenomen op 1 april 2025. Naast de omzet werden ook de medewerkers geïntegreerd in de SBB-organisatie. De financiële en sociale cijfers van deze entiteiten zijn opgenomen in dit duurzaamheidsrapport vanaf de datum van overname. De medewerkers van Fisko-Data NV treden pas vanaf 1 januari 2026 officieel in dienst bij SBB en maken daarom nog geen deel uit van de sociale rapportering in dit duurzaamheidsrapport.

In 2025 nam SBB een strategische participatie in World's Natural Balance BV, de vennootschap achter The Ecological Entrepreneur. Enkel de financiële cijfers zijn opgenomen in de geconsolideerde cijfers op basis van de vermogensmutatiemethode. Andere gegevens vallen buiten de scope van dit rapport, aangezien de organisatie afzonderlijk rapporteert over duurzaamheid.

De duurzaamheidsinformatie in dit rapport bestrijkt ook de waardeketen, zowel stroomopwaarts als stroomafwaarts, voor zover deze als materieel werd geïdentificeerd in de dubbele materialiteitsanalyse.





Bijlage 2: VSME-inhoudstafel

Ons duurzaamheidsrapport is volledig in lijn met de “Voluntary sustainability reporting standards for Small and Medium Enterprises” (VSME), ontwikkeld door EFRAG.

Hieronder vindt u een overzicht van de openbaarmakingsvereisten volgens de VSME, met per vereiste de verwijzing naar de pagina in dit verslag waar de relevante informatie terug te vinden is. Wanneer een vereiste niet van toepassing is op onze organisatie of activiteiten, wordt dit expliciet aangegeven in de VSME-inhoudstafel.

Thema: algemene bedrijfsinformatie

B1. Basis voor voorbereiding		Pagina	Opmerking
24a	Maak bekend welke optie is geselecteerd voor rapportage: - OPTIE A: Basismodule - OPTIE B: Basismodule en Uitgebreide module	/	Optie B: Basismodule en Uitgebreide module
24b	Vermeldde gegevenspunten die niet worden gerapporteerd omdat het als geclassificeerde of gevoelige informatie wordt beschouwd (indien van toepassing)	/	Paragraaf 57c, 57d en 58 worden niet gerapporteerde aangezien dit vertrouwelijke informatie is.
24c	Rapportering op geconsolideerde of individuele basis	86-87	Geconsolideerd
24d	Lijst van dochterondernemingen met vermelding van het geregistreerde adres (indien rapportering op geconsolideerde basis)	99-100	Bijlage 4: overzicht overnames
24e.i.	Rechtsvorm van de onderneming	86-87	Besloten Vennootschap
24e.ii.	Code(s) van de NACE-sectorindeling	86	69201: activiteiten van (gecertificeerde) (fiscaal) accountants 69202: activiteiten van gecertificeerde belastingadviseurs 70200: activiteiten van adviesbureaus op het gebied van bedrijfsvoering en overig managementadvies 85592: beroepsopleidingen 63920: overige dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie
24e.iii.	Balanstotaal (in euro)	/	€58.149.934
24e.iv.	Omzet (in euro)	6	€82.317.433
24e.v.	Aantal werknemers in personeelsbestand (VTE)	51	598,7
24e.vi.	Adressen van alle sites	99	Bijlage 3: overzicht kantoren
24e.vii.	Geolokalisatie van alle sites		
25	Duurzaamheids certificering of -labels met inbegrip van de uitgevers van de certificering of het label, datum en beoordelingsscore (indien van toepassing)	/	Niet van toepassing voor SBB

B2. Acties, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie richting een meer duurzame economie		Pagina	Opmerking
26a	Beschrijving van de specifieke acties die zijn ingevoerd voor de overgang naar een duurzamere economie	25-27	
26b	Beschrijving van specifieke beleidsmaatregelen die zijn ingevoerd voor de overgang naar een duurzame economie	25-27	
26c	Beschrijving van de toekomstige initiatieven die zijn ingevoerd voor de overgang naar een duurzamere economie	25-27	
26d	Beschrijving van de specifieke doelstellingen die zijn ingevoerd voor de overgang naar een duurzamere economie	25-27	
28	Indien de onderneming ook verslag uitbrengt over de uitgebreide module, vult zij de onder B2 verstrekte informatie aan met de in C2 vermelde gegevenspunten	25-27	

C1. Businessmodel en duurzaamheid		Pagina	Opmerking
47a	Beschrijving van de belangrijkste aangeboden producten en/of diensten	11	
47b	Beschrijving van de belangrijkste markt(en) waarin de onderneming actief is	12	
47c	Beschrijving van de belangrijkste zakelijke relaties	13-17	
47d	Als de strategie sleutelementen bevat die betrekking hebben op of van invloed zijn op duurzaamheidskwesties, een korte beschrijving van die sleutelementen	19	

C2. Beschrijving van acties, beleid en toekomstige initiatieven voor de transitie richting een meer duurzame economie		Pagina	Opmerking
48	Indien de onderneming specifieke acties, beleidsmaatregelen of toekomstige initiatieven voor de overgang naar een duurzamere economie heeft ingevoerd die zij reeds heeft gerapporteerd in het kader van openbaarmaking B2 in de basismodule, geeft zij een korte beschrijving van deze praktijken, beleidsmaatregelen of toekomstige initiatieven	25-27	
49	Verantwoordelijke voor acties, beleidsmaatregelen, doelstellingen en toekomstige initiatieven (indien van toepassing)	25-27	

Thema: milieu

B3. Energie en broeikasgasemissies		Pagina	Opmerking
29	Totaal elektriciteitsverbruik in MWh	31	2.052,9
	Totaal elektriciteitsverbruik in MWh: hernieuwbaar	31	203,1
	Totaal elektriciteitsverbruik in MWh: niet-hernieuwbaar	31	1.849,8
	Totaal brandstofverbruik in MWh	31	4.222,3
	Totaal brandstofverbruik in MWh: hernieuwbaar	31	0,0
	Totaal brandstofverbruik in MWh: niet-hernieuwbaar	31	4.222,3
	Totaal energieverbruik in MWh	31	6.275,2
	Totaal energieverbruik in MWh: hernieuwbaar	31	203,1
	Totaal energieverbruik in MWh: niet-hernieuwbaar	31	6.072,1
30	Totaal broeikasgasemissies (in ton CO ₂ e)	31	1.216,9
30a	Scope 1 broeikasgasemissies (in ton CO ₂ e)	31	1.019,0
30b	Scope 2 locatie-gebonden broeikasgasemissies (in ton CO ₂ e)	31	197,9
31	Broeikasgasintensiteit op basis van omzet (in tCO ₂ e/ 1M euro)	31	14,8

B4. Verontreiniging van lucht, water en bodem		Pagina	Opmerking
32	Type verontreinigde stoffen die door activiteiten in lucht, water en bodem worden uitgestoten en respectievelijke hoeveelheden per verontreinigde stof	/	Niet van toepassing voor SBB aangezien we niet wettelijk of anderszins verplicht zijn om emissies van verontreinigende stoffen te rapporteren aan de bevoegde autoriteiten, en we hier ook niet vrijwillig over rapporteren volgens een milieumanagementsysteem.

B5. Biodiversiteit		Pagina	Opmerking
33	Het aantal en de oppervlakte (in hectaren) van de locaties die de organisatie bezit, die zij heeft gepacht, of die zij beheert, die zich bevinden in of in de buurt van biodiversiteitsgevoelige gebieden	45	1,2 ha
34a	Totaal gebruik van de grond (in hectaren)	/	Gegevens nog momenteel niet beschikbaar. Doelstelling om deze informatie de komende jaren te verzamelen.
34b	Totaal verzegeld gebied		
34c	Totaal natuurgericht gebied op het terrein		
34d	Totale natuurgerichte oppervlakte off-site		

B6. Water		Pagina	Opmerking
35	De totale hoeveelheid wateronttrekking	45	2.229,0 m ^{3**} *Heel Vlaanderen is een waterstressgevoelig gebied.
	Totale hoeveelheid water die wordt onttrokken op locaties in gebieden met hoge waterstress		
36	In het geval dat productieprocessen aanwezig zijn, vermeld dan het waterverbruik dat is berekend als het verschil tussen de wateronttrekking en de waterlozing uit de productieprocessen	/	Niet van toepassing voor SBB, er zijn geen productieprocessen aanwezig

B7. Grondstoffengebruik, circulaire economie en afvalbeheer		Pagina	Opmerking
37	Passen jullie de beginselen van circulaire economie toe? Zo ja, hoe worden deze principes toegepast?	/	Niet van toepassing voor SBB, aangezien we een dienstverlenende organisatie zijn
38a	Totaal jaarlijkse productie niet-gevaarlijk afval (in ton)	45	41,7
	Totaal jaarlijkse productie gevaarlijk afval (in ton)	45	0,0
38b	Totaal jaarlijks afval dat wordt gerecycleerd of hergebruikt	45	66,3%* *Al ons afval wordt gerecyleerd, enkel het restafval wordt energetisch gevaloriseerd.
38c	Indien de onderneming actief is in een sector die aanzienlijke materiaalstromen gebruikt (bijvoorbeeld productie, bouw, verpakking of andere), de jaarlijkse massastroom van relevante gebruikte materialen	/	Niet van toepassing voor SBB

C3. Reductiedoelstellingen voor broeikasgassen & klimaattransitieplan		Pagina	Opmerking
54a	Reductiedoelstelling met jaar van doelstelling (met gebruikte eenheden)	39	Tegen 2030: -42% voor scope 1 en 2 emissies Tegen 2033: -32,5% voor scope 3 emissies Tegen 2050: Netto-nul emissies
54b	Basis jaar en -waarde voor reductiedoelstelling (met gebruikte eenheden)	39	2023: 3.209 tCO ₂ e
54c	De eenheden die voor doelen worden gebruikt	39	Ton CO ₂ -equivalent (tCO ₂ e)
54d	Het aandeel van de scope 1, scope 2 en scope 3 (indien van toepassing) emissies waarop de doelstelling betrekking heeft	39	Scope 1: 1.180tCO ₂ e (37%) Scope 2: 233 tCO ₂ e (7%) Scope 3: 1.796 tCO ₂ e (56%)
54e	Lijst van de belangrijkste acties die zij wil uitvoeren om haar doelstellingen te bereiken	101	Bijlage 5: overzicht roadmap
55	Als je actief bent in de sector met een hoge impact (NACEBEL) en je hebt al een transitieplan voor het tegengaan van klimaatverandering. Hoe draag je bij aan het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen?	/	Niet van toepassing voor SBB
56	Als je onderneming actief is in de sector met een grote impact (NACEBEL), maar er is nog geen transitieplan, wanneer wordt het plan dan aangenomen?	/	Niet van toepassing voor SBB

C4. Klimatrisico's		Pagina	Opmerking
57a	Beschrijving van klimaatgerelateerde transitie of risico's (indien deze worden geïdentificeerd)	104	Bijlage 6: dubbele materialiteitsanalyse: geïdentificeerde impacts, risico's en opportuniteiten
57b	Beschrijving van hoe de onderneming de blootstelling en gevoeligheid aan deze transitie of risico's van haar activa, activiteiten en waardeketen heeft beoordeeld	22-23	Resultaten van de dubbele materialiteitsanalyse
57c	Periode dat deze transitie en risico's zullen plaatsvinden	/	Vertrouwelijke informatie
57d	Maatregelen voor aanpassing aan de klimaatverandering die ondernomen worden in het kader van deze klimaatgerelateerde risico's en transitie	/	Vertrouwelijke informatie
58	Potentieel negatief effect van fysiek risico dat van invloed kan zijn op haar financiële prestaties of bedrijfsactiviteiten op korte, middellange of lange termijn, met een indicatie of de onderneming het risico hoog/gemiddeld/laag acht	/	Vertrouwelijke informatie

Thema: sociaal

B8. Personeel - Algemene karakteristieken		Pagina	Opmerking
39a	Aantal medewerkers per type contract: onbepaalde duur (VTE)	51	598,7
	Aantal medewerkers per type contract: bepaalde duur (VTE)	51	0
39b	Aantal medewerkers per geslacht: man (VTE)	51	225,8
	Aantal medewerkers per geslacht: vrouw (VTE)	51	372,9
39c	Aantal medewerkers per land van de arbeidsovereenkomst: België (VTE)	51	598,7
40	Verlooppercentage medewerkers (indien > 50 werknemers)	51	6,7%

B9. Personeel - Veiligheid en gezondheid		Pagina	Opmerking
41a	Aantal geregistreerde arbeidsongevallen	53	2
41b	Aantal dodelijke slachtoffers als gevolg van werkgerelateerde letsels of gezondheidsproblemen	53	0

B10. Personeel - Verloning, collectief overleg en training		Pagina	Opmerking
42a	Ontvangen de werknemers een loon dat gelijk is aan of hoger is dan het toepasselijke minimumloon op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst of nationale wet?	51	Ja, bepaald op basis van het nationaal minimumloon van België in combinatie met de minimumlonen in de sector PC336
42b	Het procentuele verschil in beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers (indien > 150 werknemers)	51	Niet-gecorrigeerde loonkloof: 11,7% Gecorrigeerde loonkloof: 1,7%
42c	Percentage werknemers in loondienst dat onder collectieve arbeidsovereenkomst valt	51	100%
42d	Gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer (uren/head)	63	35,9
	Gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer uitgesplitst per geslacht: man (uren/head)	63	37,7
	Gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer uitgesplitst per geslacht: vrouw (uren/head)	63	34,8

C5. Bijkomende personeelskarakteristieken		Pagina	Opmerking
59	Vrouw-man verhouding op managementniveau (indien > 50 werknemers)	51	Vrouw 45% - Man 55%
60	Aantal zelfstandigen zonder personeel dat uitsluitend voor de onderneming werkt en uitzendkrachten die zich voornamelijk bezighouden met "arbeidsactiviteiten" (indien > 50 werknemers) (VTE)	51	Aantal zelfstandigen die voor SBB werken: 53,4 Aantal tijdelijke werkkrachten: 16

C6. Beleid en processen m.b.t. mensenrechten		Pagina	Opmerking
61a	Heeft de onderneming een gedragscode of mensenrechtenbeleid voor het eigen personeel? (ja/nee)	71	Ja
61b.i.	Zo ja, geldt dit voor: kinderarbeid (ja/nee)	/	Nee
61b.ii.	Zo ja, geldt dit voor: dwangarbeid (ja/nee)	/	Nee
61b.iii.	Zo ja, geldt dit voor: mensenhandel (ja/nee)	/	Nee
61b.iv.	Zo ja, geldt dit voor: discriminatie (ja/nee)	/	Ja
61b.v.	Zo ja, geldt dit voor: ongevallenpreventie (ja/nee)	/	Ja
61b.vi.	Zo ja, geldt dit voor: overige (zelf toe te voegen)	/	Niet van toepassing
61c	Is er een klachtenafhandelingsmechanisme voor het eigen personeel? (ja/nee)	/	Ja

C7. Ernstige negatieve incidenten m.b.t. mensenrechten		Pagina	Opmerking
62a.i.	Zijn er bevestigde incidenten in verband met kinderarbeid? (ja/nee)	53	Nee
62a.ii.	Zijn er bevestigde incidenten in verband met dwangarbeid? (ja/nee)	53	Nee
62a.iii.	Zijn er bevestigde incidenten in verband met mensenhandel? (ja/nee)	53	Nee
62a.iv.	Zijn er bevestigde incidenten in verband met discriminatie? (ja/nee)	53	Nee
62a.v.	Andere? (Zo ja, specificeer)	/	Nee
62b	Zo ja, beschrijf de acties die zijn ondernomen om deze incidenten aan te pakken	/	Niet van toepassing voor SBB
62c	Is de onderneming op de hoogte van bevestigde incidenten bij werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten en eindgebruikers? Zo ja, leg uit	/	Nee

Thema: goed bestuur

B11. Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping		Pagina	Opmerking
43	In het geval van veroordelingen en boetes in de verslagperiode maakt de onderneming het aantal veroordelingen en het totale bedrag van de boetes bekend die zijn opgelegd voor de schending van de anticorruptie- en antiomkopingswetgeving	70	0 veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping

C8. Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks		Pagina	Opmerking
63a	Indien actief in deze sector: inkomsten uit controversiële wapens	/	SBB is niet actief in deze sector
63b	Indien actief in deze sector: inkomsten uit de teelt en productie van tabak	/	SBB is niet actief in deze sector
63c	Indien actief in deze sector: inkomsten uit fossiele brandstoffen (uitsplitsing van inkomsten uit kolen, olie en gas)	/	SBB is niet actief in deze sector
63d	Indien actief in deze sector: inkomsten uit de productie van chemicaliën	/	€10.967* *Omzet afkomstig van klanten die meststoffen en stikstofverbindingen vervaardigen
64	De onderneming maakt bekend of zij is uitgesloten van EU-referentiebenchmarks die in overeenstemming zijn met de Overeenkomst van Parijs	/	SBB is niet uitgesloten van de EU-referentiebenchmarks in overeenstemming met de Overeenkomst van Parijs

C9. Genderdiversiteit in bestuursorgaan		Pagina	Opmerking
65	Genderdiversiteitsratio raad van bestuur (indien onderneming een bestuursorgaan heeft)	70	Vrouw 50% - Man 50%

Bijlage 3: overzicht kantoren

Nr. van het kantoor	Regio	Naam van het kantoor	Straat en nummer	Postcode en gemeente
20	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB Kantoor Leuven	Vuurkruisenlaan 2	3000 Leuven
10	Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Antwerpen	Provinciesteenweg 436	2530 Boechout
11	Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Sint-Katelijne-Waver	Mechelsesteenweg(PAS) 109A	2860 Sint-Katelijne-Waver
12	Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Geel	Nijverheidsstraat 13	2260 Oevel-Westerlo
13	Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Brecht	Vaartstraat 79	2960 Brecht
15	Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Hoogstraten	Vrijheid 222	2320 Hoogstraten
16	Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Turnhout	Steenweg op Mol 114 bus B1	2300 Turnhout
21	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB-Kantoor Bekkevoort	Staatsbaan 106	3460 Bekkevoort
31	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB-Kantoor Bree	Peerderbaan 21	3960 Bree
32	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB-Kantoor Sint-Truiden	Tiensesteenweg 178 A101	3800 Sint-Truiden
33	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB-Kantoor Tongeren	Aniciuspark 16	3700 Tongeren-Borgloon
40	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Gent	Kortrijksesteenweg 1052c	9051 Gent
45	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Lochristi	Rivierstraat 62	9080 Lochristi
41	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Beveren	Gentseweg(BEV) 188	9120 Beveren-Kruibeke-Zwijndrecht
42	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Oudenaarde	Wortegemstraat 22	9700 Oudenaarde
43	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Maldegem	Koning Leopoldlaan 81 bus G	9990 Maldegem
44	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Aalst	Korte Keppestraat 7 bus bus 11	9320 Aalst
50	Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Roeselare	Diksmuidsesteenweg 406	8800 Roeselare
51	Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Diksmuide	Kaaskerkestraat 100	8600 Diksmuide
52	Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Loppem	Autobaan 6A	8210 Zedelgem
53	Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Zwevegem	Harelbeekstraat(Z) 169 bus 201	8550 Zwevegem
54	Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Ieper	Diksmuidseweg 95	8900 Ieper
55	Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Tielt	Sint-Janstraat 185	8700 Tielt
37	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB Kantoor Lanaken	Europaplein 43 bus 1	3620 Lanaken
24	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB Kantoor Schepdaal	Ninoofsesteenweg 1024	1703 Schepdaal
30	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB Kantoor Hasselt	Luikersteenweg 167	3500 Hasselt
78	Regio Limburg Hageland en Oostkantons	SBB Hoofdkantoor	Diestsevest 32 bus 1a	3000 Leuven
25	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB Kantoor Londerzeel	Klein Holland 95	1840 Londerzeel
31	Regio Limburg Hageland	SBB Kantoor Oudsbergen	Weg naar As 20	3660 Oudsbergen
26	Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB Kantoor Dilbeek	Robert Dansaertlaan 76	1702 Dilbeek

Bijlage 4: overzicht overnames in 2025



Kantoor Zuid – J & V Consult 1-4-2025

Op 1 april in 2025 heeft SBB het Kantoor Zuid – J & V Consult in Hasselt overgenomen, dat 6 medewerkers telt. Dit kantoor werd 1 april 2025 geïntegreerd in SBB-Hasselt dat begin 2025 verhuisde naar een groter pand, helemaal afgestemd op de groei. Dat is meteen de reden van de overname: met deze versterking voor SBB-Hasselt kunnen we SBB nog meer op de kaart zetten in de Limburgse provinciehoofdstad.

Aragon 1-4-2025

SBB nam op 1 april in 2025 het accountantskantoor Aragon uit Zaffelare over, dat 2 medewerkers telt. Zij worden vanaf 1 april 2025 geïntegreerd in SBB-Gent. De personeelsnood in Gent was groot, waardoor deze overname snel als een opportuniteit werd gezien om de collega's daar te ondersteunen.



Fisko-Data 31-3-2025

Dit accountantskantoor uit Dilbeek met 22 medewerkers werd op 31 maart 2025 overgenomen door SBB. Fisko-Data en SBB-Schepdaal liggen kort bij mekaar waardoor we met deze overname een opportuniteit zien om SBB-Schepdaal te versterken en onze aanwezigheid in de Vlaamse rand rond Brussel te vergroten.

Bijlage 5: overzicht roadmap

Samen voor klimaat en omgeving

Materieel topic	Engagement	Target
Onze CO ₂ -voetafdruk	We verlagen de broeikasgasemissies van onze activiteiten. Door in te zetten op hernieuwbare energie, verlagen we in de eerste plaats de emissies van onze eigen bedrijfsvoering (scope 1 en 2).	→ Tegen 2030 verlagen we onze scope 1 en 2 emissies met 42% (t.o.v. referentiejaar 2023). → Tegen 2033 verlagen we onze scope 3 emissies met 32,50% (t.o.v. referentiejaar 2023). → Tegen 2050 zijn we net zero. → Tegen 2030 is 100% van het totaal elektriciteitsverbruik van 28 van onze 30 kantoren afkomstig uit een hernieuwbare bron*.
Duurzame mobiliteit	We dragen bij tot duurzame mobiliteit door ons wagenpark te vergroenen en alternatieve mobiliteit te promoten.	→ Tegen 2030 is 100% van onze bedrijfswagens volledig elektrisch**. → We voeren jaarlijks minstens 3 gerichte mobiliteitscampagnes uit. → Nieuwe flexwagens zijn 100% elektrisch.
Impact op de omgeving	We beperken de impact van onze waardeketen op de omgeving tot een minimum.	→ Tussen 2025 en 2030 lanceren we verschillende nieuwe producten om onze adviesverlening rond omgevingsimpact en duurzaamheid te versterken.

*De oorsprong van hernieuwbare energie kan per kantoor variëren tussen eigen productie en afsluiten van groene energiecontracten.

**Exclusief de elektrificatie van aanloopwagens en wagens van overgenomen kantoren.

Zorg voor onze mensen

Materieel topic	Engagement	Target
Fysiek en mentaal welzijn	We waarborgen een gezonde en veilige werkomgeving en zorgen voor het mentale en fysieke welzijn van onze medewerkers.	→ In 2026 werken we een actieplan welzijn uit met structurele opvolging tot aan de volgende driejaarlijkse welzijnsbevraging in 2028. → Tegen 2030 laat 80% van onze uitgenodigde medewerkers ouder dan 40 jaar periodiek een medische check-up uitvoeren.
Stimulerende en inclusieve cultuur	We creëren een stimulerende en inclusieve werkcultuur waarin onze SPORT-waarden centraal staan.	→ We organiseren jaarlijks minstens twee initiatieven om onze medewerkers op onze SPORT-waarden te wijzen. → In 2026 brengen we de ondersteunings- en ontwikkelingsnoden van alle leidinggevenden in kaart, rekening houdend met verschillen in ervaring en context.
Persoonlijke groei en ontwikkeling	We zetten in op de persoonlijke groei van onze medewerkers en laten hen de nodige competenties ontwikkelen, inclusief soft skills.	→ Tegen 2030 volgt iedere individuele medewerker jaarlijks minstens 5 dagen opleiding (formele en informele opleidingsmomenten). → Vanaf 2026 volgt minimaal 90% van onze medewerkers 4 uur aan opleidingen om hun soft skills en/of digitale vaardigheden te verbeteren. → Tegen 2030 herbekijken en verbeteren we het evaluatie- en coachingsproces met het oog op een toekomstgerichte aanpak.

Advieskantoor van de toekomst

Materieel topic	Engagement	Target
Ethisch handelen	We waarborgen het ethisch handelen van onze medewerkers en beschermen de (digitale) informatie van onze klanten.	→ Tegen 2030 volgt 100% van de medewerkers driejaarlijks een opleiding over ethisch handelen. → Tegen 2030 verhogen we onze Microsoft Secure Score tot 80%.
Toekomstgericht businessmodel	We verzekeren de duurzaamheid van ons businessmodel door onze huidige transitie naar een kwaliteitsvol advieskantoor dat inspeelt op de (nieuwe) adviesbehoeften van onze klanten te versterken.	→ 100% van onze medewerkers in consultancy- en adviesrollen volgt jaarlijks minstens één opleiding rond ESG. → Jaarlijks organiseren we 10 gerichte communicatie- en sensibiliseringsacties rond duurzaamheid. → Vanaf 2026 herhalen we de klantentevredenheidsmeting en voeren we jaarlijks minstens 3 acties uit ter versterking van customer centricity.
Duurzame waardeketen	We werken samen met onze leveranciers aan een duurzame waardeketen.	→ In 2026 maken we een gedragscode duurzaamheid op voor onze belangrijkste en strategische leveranciers.

Bijlage 6: dubbele materialiteitsanalyse: geïdentificeerde impacts, risico's en opportuniteiten

Clustering van materiële impacts, risico's en opportuniteiten tot materiële duurzaamheidstopics

Duurzaamheidstopic	Classificatie	Impact, risico of opportuniteit
Milieu en klimaat		
Onze CO ₂ -voetafdruk	Impact	CO ₂ -uitstoot eigen bedrijfsvoering (scope 1 & 2)
	Impact	CO ₂ -uitstoot leveranciers (scope 3)
	Impact	Energie-efficiëntie en hernieuwbare energie
	Risico	Klimaatverandering
	Risico/opportuniteit	Strengere milieu- en klimaatregelgeving
Duurzame mobiliteit	Impact	Duurzame mobiliteit
	Risico	Klimaatverandering
Impact op de omgeving	Impact	Biodiversiteitsverlies
	Risico	Biodiversiteitsverlies
	Risico/opportuniteit	Strengere milieu- en klimaatregelgeving

Duurzaamheidstopic	Classificatie	Impact, risico of opportuniteit
Sociaal		
Fysiek en mentaal welzijn	Impact	Fysieke gezondheid van werknemers
	Impact	Mentale gezondheid van werknemers
	Risico	Mentale gezondheid van werknemers
Stimulerende en inclusieve cultuur	Impact	Stimulerende werkcultuur
	Impact	Leiderschap
	Impact	Diversiteit, gelijkheid en inclusie
	Risico	War for talent
Persoonlijke groei en ontwikkeling	Impact	Persoonlijke groei en ontwikkeling
	Impact	Upskilling
	Risico/opportuniteit	Toenemende digitalisering

Materieel duurzaamheidstopic	Classificatie	Materiële IRO
Governance		
Ethisch handelen	Impact	Ethisch handelen medewerkers
	Impact	Transparantie en communicatie
	Risico	Antiwitwaswetgeving
	Risico	Reputatieschade
	Risico	Cybersecurity en dataprivacy
Toekomstgericht businessmodel	Impact	Transitie naar advieskantoor
	Impact	Uitbouw ESG-dienstverlening
	Impact	Duurzame groei
	Impact	Kwaliteitsmanagement
	Impact	Services voor een duurzamere wereld
	Risico/opportuniteit	CSRD & EU-taxonomie
	Risico/opportuniteit	Verhoogde aandacht voor ESG
	Risico/opportuniteit	Verstrengde wetgeving voor land- en tuinbouwers
	Risico/opportuniteit	Verstrengde wetgeving voor kmo's
	Risico/opportuniteit	Verstrengde wetgeving in de bouwsector
Duurzame waardeketen	Impact	Duurzaam aankoopbeleid
	Impact	Ethisch handelen leveranciers
	Impact	Duurzame partnerschappen en klantenportefeuille
	Risico/opportuniteit	Verhoogde aandacht voor ESG
	Risico/opportuniteit	CSRD & EU-taxonomie

