



OMNIA TRAVEL

WIJ STELLEN JE OP REIS

Onderweg naar duurzaam ondernemen

Duurzaamheidsrapport 2023-2024

Inhoud

| | | | |
|---|----|--|----|
| Beste lezer | 3 | Onze mensen, onze kracht | 15 |
| Onze duurzaamheidsprioriteiten | 4 | Een gedreven team met kennis van zaken | 15 |
| Over Omnia Travel en onze stakeholders | 5 | Inzet op persoonlijke groei en betrokkenheid | 16 |
| Overzicht stakeholders | 6 | Aandacht voor gezondheid en welzijn | 17 |
| De CO ₂ voetafdruk van onze reizen verminderen | 7 | Ruimte voor diversiteit & inclusie | 18 |
| CO ₂ uitstoot en reporting van vliegreizen | 7 | Goed bestuur als fundament | 19 |
| Initiatieven voor CO ₂ compensatie | 8 | Omnia Travel, dochter van KBC | 19 |
| Bewuste transport- en verblijfkeuzes | 9 | Werking van onze raad van bestuur | 20 |
| Ons eigen milieubeleid | 10 | Ethisch beleid | 20 |
| Uitstoot emissie: Scope 1 + 2 (tCO ₂ e) | 10 | Informatiebeveiliging & privacy | 21 |
| Kwaliteit en expertise waarbij de klant centraal staat | 11 | Preventie van fraude en wanpraktijken | 21 |
| Klanten ondersteunen in duurzame keuzes | 11 | KPIs | 22 |
| Kwaliteit en expertise voorop | 11 | EcoVadis | 26 |
| Samenwerkingen met betrouwbare partners | 12 | Voka Charter Duurzaam Ondernemen | 27 |
| Klantentevredenheid | 12 | Sustainability Award national | 28 |
| Reizen met respect voor de lokale bevolking | 13 | Over dit rapport | 29 |
| Toerisme als ondersteuning voor lokale economie | 13 | GRI Index | 30 |
| Aandacht voor sociale rechtvaardigheid | 13 | | |
| Respect voor de lokale cultuur | 14 | | |
| Steun aan lokale projecten | 14 | | |





Voorwoord

Beste lezer,

Als ik terugkijk naar de voorbije periode 2023 – 2024 ben ik fier op de realisaties van Omnia Travel.

In 2023 konden we 25% meer klanten ondersteunen bij het boeken van vakantie-reizen, groepsreizen en zakenreizen. Dit vertaalde zich in meer dan 95.000 verkochte vliegtuigtickets, 42.000 treintickets en 135.000 hotelovernachtingen.

Maar ook de manier waarop we deze groei realiseren maakt me trots. Omnia Travel blijft inzetten op een duurzame groei in de ruime zin van het woord. Onze focus ligt uiteraard op het bieden van een uitstekende, persoonlijke service aan onze klanten, maar daarnaast hebben we dit jaar ook belangrijke stappen gezet op het gebied van duurzaam ondernemen. Zo vermelden we nu bij elke reismogelijkheid expliciet de CO₂-uitstoot, en bieden we steeds vaker de trein aan als duurzaam alternatief voor korte afstanden. Het is bemoedigend om te zien dat steeds meer klanten hier open voor staan of er zelfs specifiek naar vragen. Het aantal geboekte treinreizen steeg met meer dan 50%, tegenover een stijging van 20% bij de vliegtuigtickets. Onze zilveren EcoVadis-score onderstreept de vooruitgang die we boeken op het gebied van duurzaamheid.

Daarnaast is ons team gegroeid en bestaat nu uit meer dan 100 collega's. We hechten veel waarde aan duurzame relaties, met respect en open dialoog als kernwaarden. Dit zorgt ervoor dat onze medewerkers nauw betrokken zijn bij verschillende initiatieven via onder andere werkgroepen en opleidingsdagen. Ook richting onze klanten en leveranciers streven we naar respectvolle en eerlijke samenwerking.

Maar we kijken ook vooruit. Afgelopen jaar hebben we ons nieuwe strategische Octopus-plan gelanceerd, dat de koers tot 2027 uitzet. Hierin staat duurzaamheid centraal, naast klantgerichtheid, betrokken medewerkers en digitale transformatie. Door dit plan samen met het managementteam toe te lichten in al onze kantoren, willen we iedereen binnen het bedrijf betrekken en een gezamenlijke richting geven. Ook zijn we gestart met de implementatie van een nieuw CRM-systeem. Dit zal helpen om de communicatie met onze klanten nog verder te verbeteren.

Wij geloven in een duurzame toekomst binnen de reissector en willen dit vol vertrouwen mee vorm geven.

Jan Van Steen
General Manager Omnia Travel



Het is niet alleen de groei op zich waar ik trots op ben, maar ook het feit dat we deze realiseren op een duurzame manier, met respect voor klanten, leveranciers en collega's.

Onze duurzaamheidsprioriteiten

Dat duurzaamheid binnen de reissector geen evident onderwerp is, daar zijn we ons bij Omnia Travel ten zeerste van bewust. We vinden het dan ook belangrijk dit onderwerp serieus te nemen en onze verantwoordelijkheid op te nemen.

De afgelopen jaren hebben we niet stilgezeten. We hebben ingezet op klimaatbewustwording bij onze klanten, en willen hier verdere stappen in blijven zetten.

Ook binnen onze eigen organisatie willen we bewuster en beter omgaan met de grondstoffen en producten die we gebruiken, en de interne communicatie eromheen verbeteren. Enkel zo kunnen we een voorbeeldrol opnemen op het vlak van duurzaamheid.

Na een materialiteitsoefening hebben we 5 prioritaire onderwerpen bepaald waar wij als bedrijf de grootste impact mee kunnen realiseren. We hebben intern collega's bevestigd naar wat zij belangrijk vinden op duurzaamheidsvlak. Als Omnia Travel willen we inzetten op:

- ◆ De CO₂-voetafdruk van onze reizen verminderen
- ◆ Kwaliteit en expertise waarbij de klant centraal staat
- ◆ Reizen met respect voor de lokale bevolking
- ◆ Onze mensen, onze kracht
- ◆ Goed bestuur als fundament

In het afgelopen jaar hebben we deze prioriteiten ook afgetoetst met enkele belangrijke externe stakeholders aan de hand van interviews. Zij bevestigden het belang van deze onderwerpen en verwachten dat Omnia Travel hier verder op inzet.


In het komende jaar willen we ons beleid, met heldere duurzaamheidsdoelstellingen en ondersteunende acties, nog verder uitwerken.



Over Omnia Travel en onze stakeholders

Omnia Travel werd in 1973 opgericht en maakt sinds 1999 voor 100% deel uit van de KBC Groep. De voorbije decennia zijn we uitgegroeid tot een organisatie met meer dan 100 medewerkers die garant staat voor een uitstekende kwaliteit en dienstverlening. Er zijn 3 belangrijke segmenten voor Omnia Travel: de zakenreizen, de vakantie-reizen en de groepsreizen. De zakenreizen zijn het belangrijkste segment met circa 72% van de omzet.

Binnen deze segmenten biedt Omnia Travel verschillende producten aan, zoals vliegtuigreizen, treintickets, hotelovernachtingen en autoverhuur. De voorbije jaren was er een duidelijke stijging in het aantal boekingen van deze producten. We zien dat deze aantallen terug op of boven het niveau van 2019 zijn, waarmee de corona-crisis definitief achter ons wordt gelaten.



| Product | 2022 | 2023 |
|-------------------|--------|---------|
| vliegtuigtickets | 81.813 | 95.830 |
| treintickets | 26.889 | 42.061 |
| Hotel nachten | 99.770 | 138.541 |
| Car renta removal | 66.023 | 79.726 |
| Touroperator pax | 8.994 | 7.953 |

Ons hoofdkantoor met reisbureau bevindt zich in Leuven, maar klanten kunnen ook terecht in onze reiskantoren in Antwerpen, Gent en Brussel. 86% van onze klanten komt uit Vlaanderen.



Overzicht stakeholders

| | |
|---|--|
| Aandeelhouder en Raad van bestuur | Sinds 1999 maakt Omnia Travel voor 100% deel uit van de KBC Groep. De 3 leden van de Raad van Bestuur zijn KBC-directieleden. De aandeelhouder en RvB zijn nauw betrokken bij het goedkeuren van de strategie, waarbij duurzaamheid een cruciale pijler is. In de toekomst is het de bedoeling om de samenwerking tussen KBC en Omnia Travel op vlak van duurzaamheid nog verder te versterken. |
| Medewerkers | De 103 medewerkers zijn cruciaal voor het succes van Omnia Travel. We willen onze medewerkers uitgebreid informeren en betrekken bij de strategie en duurzaamheidsprioriteiten. In 2024 kregen alle medewerkers een vorming over duurzaamheid. |
| Leveranciers | Voor de aankoop van de tickets werkt Omnia Travel samen met een uitgebreid aantal leveranciers, zoals vliegtuig- en treinmaatschappijen. Door de intensieve samenwerking met deze leveranciers hebben we doorheen de jaren een vertrouwensband opgebouwd. Ze erkennen de inzet van Omnia Travel op vlak van duurzaamheid en de noodzaak dit te blijven doen om competitief te blijven. Dit kan bijvoorbeeld door het informeren van klanten over de uitstoot van een reis, over duurzame reisalternatieven en over compensatiemogelijkheden. |
| DMC's (Destination Management Companies) | Naast deze grote leveranciers werken we samen met meer dan 100 Destination Management Companies. Deze organisaties werken het landarrangement ter plaatse uit en bieden o.a. lokale hotels, treintickets en gidsen aan. Om de kwaliteit van deze DMC's te garanderen, werken we met een interne scoring, waarbij we ieder van hen scoren op 5 criteria, waaronder duurzaamheid. Bij lage scores wordt de samenwerking met de betrokken DMC stopgezet. |
| Klanten: - zakenreizen - vakantie reizen - groepsreizen | Omnia Travel richt zich tot verschillende segmenten: de bedrijven voor zakenreizen en de particulieren voor vakantie reizen en groepsreizen. Steeds meer bedrijven vinden het belangrijk dat Omnia Travel hen echt begeleidt op vlak van vlot en milieuvriendelijker reizen. Dat kan door te ondersteunen bij het opmaken van een duurzaam reisbeleid en door het aanbieden en duiden van verschillende reisalternatieven. Ook particuliere klanten stellen steeds vaker vragen over de ecologische impact van hun vlucht of reis. |
| Lidmaatschappen, federaties, verenigingen | Als deelnemer aan het Voka Charter Duurzaam Ondernemen (VCDO) ondersteunt Voka Kamer van Koophandel Omnia Travel in hun groei naar duurzaam ondernemen. Omnia Travel is lid van het Garantiefonds Reizen. Zo willen we reizigers optimaal beschermen, bijvoorbeeld bij een faillissement. |



1



De CO₂ voetafdruk van onze reizen verminderen

CO₂ uitstoot en reporting van vliegreizen

We beseffen dat de klimaatimpact van vliegreizen groot is en dat we hier bewust mee moeten omgaan. Het is dan ook belangrijk dat we onze klant en de reiziger informeren over de CO₂-uitstoot van een gekozen vlucht. Klanten vragen bovendien steeds vaker zelf wat de CO₂-uitstoot van hun vlucht is of hoe dit precies berekend wordt.

Per vluchtvoorstel berekenen we standaard de CO₂-uitstoot met als doel om een neutrale vergelijking tussen de verschillende reisopties mogelijk te maken. Dit wordt sinds vorig jaar steeds meer vermeld op het prijsvoorstel, zowel voor particuliere als zakelijke klanten. We zien dat dit mee de keuzes beïnvloedt en er vaker gekozen wordt voor vluchten met een lagere uitstoot of de trein als alternatief voor korte vluchten.

We voorzien ook steeds een rapportering aan onze klanten van hun CO₂-uitstoot. In 2023 bezorgden we dit aan 77 zakelijke klanten. Dit rapport bevat een overzicht van de gemaakte reizen en de daaraan gekoppelde CO₂-uitstoot, en biedt de klant de mogelijkheid om met ons team van account managers te bekijken of er aanpassingen nodig zijn in het reisbeleid. Aan de hand van dit rapport kunnen klanten ervoor kiezen hun CO₂-uitstoot te compenseren.



Steeds meer klanten tonen proactief interesse in de CO₂ uitstoot van hun reizen. Zij zoeken manieren om hun ecologische voetafdruk te verkleinen.

Initiatieven voor CO₂ compensatie

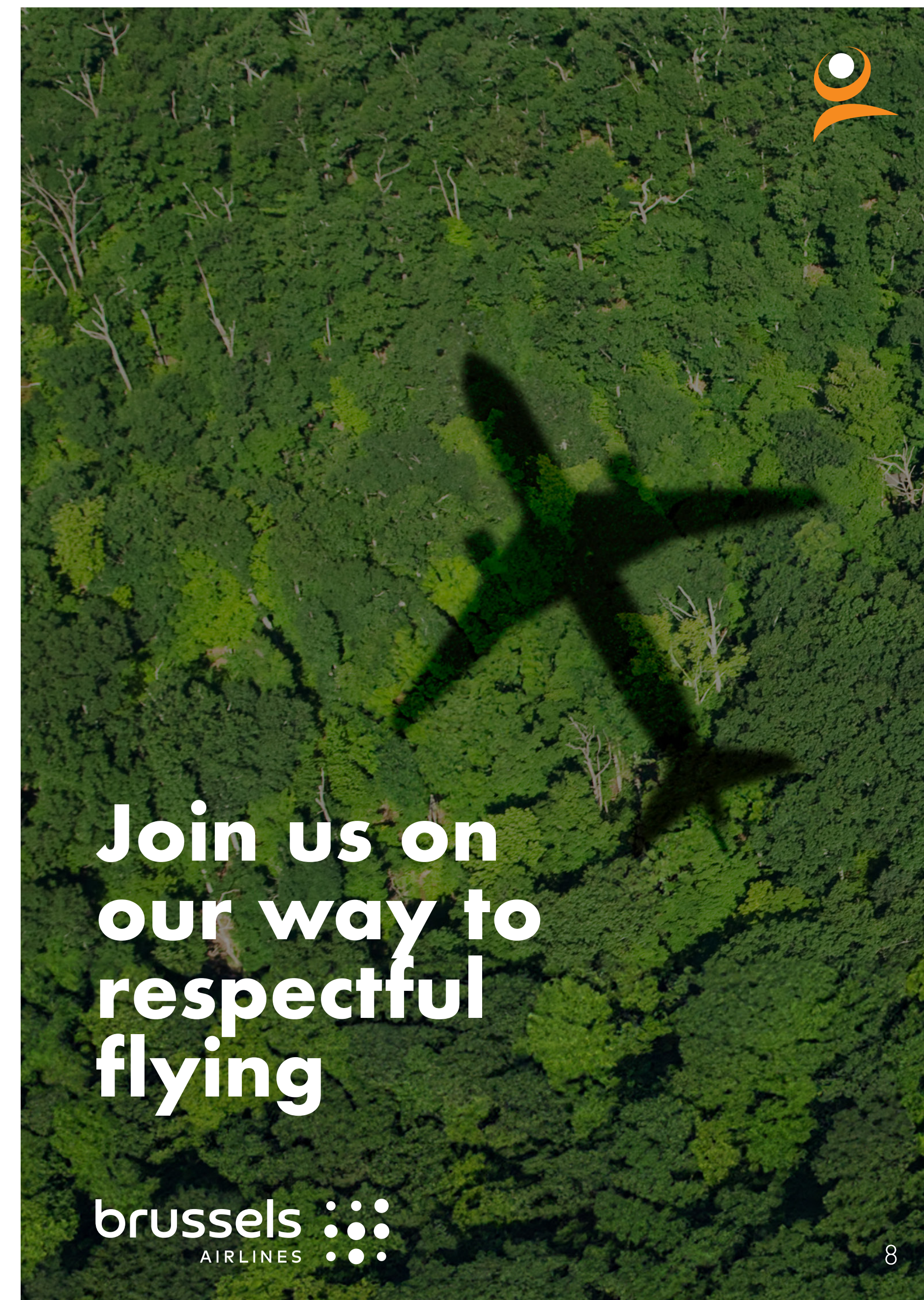
We staan onze klanten bij in het compenseren van hun geproduceerde CO₂-uitstoot. CO₂-compensatie – of carbon offsetting – betekent dat je de CO₂-uitstoot van je vliegreizen compenseert door financieel bij te dragen aan een klimaatproject om een vermindering van de CO₂-uitstoot te financieren die gelijk is aan je CO₂-uitstoot. Sommige klanten organiseren dit zelf, maar het is ook mogelijk dat Omnia Travel de compensatie voor de klant regelt. Hiervoor werken we samen met 2 organisaties. Deze organisaties zijn Greentripper en de Climate Neutral Group (CNG) die beide gecertificeerde klimaatprojecten van hoge kwaliteit ontwikkelen.

Greentripper garandeert samen met CO₂logic dat één ton CO₂-compensatie overeenkomt met één ton CO₂ die wordt gereduceerd of vermeden via het Gold Standard gecertificeerde 'Gyapa Cookstove project in Ghana'. De Climate Neutral Group (CNG) biedt verschillende compensatie-programma's aan, zowel in Europa als erbuiten die allemaal gecertificeerd zijn via Gold Standard of de Verified Carbon Standard.

In 2023 compenseerden 6 klanten hun zakenreizen via ons ten opzichte van 4 klanten het jaar voordien. Het is onze doelstelling om de komende jaren steeds meer klanten te overtuigen de CO₂-uitstoot van hun vluchten te compenseren. Voor de Davidsfonds cultuurreizen wordt de CO₂-uitstoot voor alle reizen automatisch gecompenseerd via de Climate Neutral Group.

Daarnaast kocht Omnia Travel in 2023 en 2024 Sustainable Aviation Fuel aan. Dit is een brandstof gemaakt van duurzamere bronnen, waardoor er minder CO₂ wordt uitgestoten. Verschillende van de zakenklanten kozen ervoor deze Sustainable Aviation Fuel aan te kopen.

De IATA, een internationale handelsorganisatie die wereldwijd meer dan 300 luchtvaartmaatschappijen vertegenwoordigt, ging in 2021 een engagement aan om tegen 2050 te vliegen met een "Net Zero Carbon emission". Zij willen dit bereiken door o.a. gebruik te maken van Sustainable Aviation Fuel, CO₂-compensatie en de implementatie van nieuwe technologieën. Omnia Travel staat achter dit initiatief en ons aanbod van Sustainable Aviation Fuel en CO₂-compensatie ondersteunt dit.





Bewuste transportkeuzes

We moedigen onze klanten aan om bewuste keuzes te maken. Zo adviseren we steeds rechtstreekse vluchten te kiezen in plaats van vluchten met een tussenstop, aangezien een rechtstreekse vlucht CO₂ zuiniger is. We promoten businessclass tickets niet actief, en we moedigen het gebruik van openbaar vervoer aan bij een transfer in plaats van een taxi. Voor kortere afstanden zal Omnia Travel steeds een voorstel voor een treinreis uitwerken.

Dit zorgt mee voor een stijging van het aantal verkochte treinreizen tussen 2022 en 2023 met meer dan 56%. De omzetsijging vanuit treinreizen steeg zelfs met 70% in die periode.

Bewuste verblijfkeuzes

De CO₂ impact van een reis beperkt zich niet tot het transport alleen, ook de verblijfkeuze op bestemming bepaalt mee de milieuoetadruk van een reis. Voor hotels waar we vaak mee werken, stellen we de vraag in welke mate zij bezig zijn met duurzaamheid. In het boekingsstelsel Omnia Go staat er ook een duurzaamheidslabel voor hotels die deze informatie meegeven. Dat kan gaan over aandacht voor duurzame voeding en acties tegen voedselverspilling, minder afval, minder waterverbruik, duurzame energie, ecologische bad-, poets- en andere producten, enz. Voor onze groepsreizen is dit een bewust aandachtspunt, voor onze zakenreizen kunnen we hier nog sterker op inzetten in de toekomst. Bij de reisvoorstellen staan de CO₂ uitstoot van de hotels mee vermeld. Hiervoor wordt nog geen compensatie voorzien.

Ons eigen milieubeleid

Als reisorganisatie zijn we ons ten eerste bewust van onze impact op het milieu. We willen dan ook in onze eigen werking een bewust milieubeleid voeren.

We berekenden voor de eerste keer de CO₂-voetafdruk van onze eigen activiteiten (scope 1 en 2). In de nabije toekomst willen we ook de indirecte uitstoot in onze keten (scope 3) in kaart brengen. In 2023 bedroeg de uitstoot van onze eigen activiteiten 39,12 ton CO₂e. De voornaamste bronnen van uitstoot zijn onze bedrijfswagens en de verbruikte elektriciteit.

Tegen 2030 willen we deze uitstoot verminderen met 50% tot maximaal 19,6 tCO₂e. Op deze manier is onze emissie-vermindering voor scope 1 en 2 ambitieuzer dan de vermindering nodig om in lijn te zijn met een maximale opwarming van de aarde van 1,5 graden Celsius en het klimaatakkoord van Parijs. Om deze vermindering te bereiken zullen we de komende jaren inzetten op:

◆ Energie en water

We zijn voor 3 van onze gebouwen overgeschakeld op een energiecontract met groene energie. We nemen stelselmatig acties om de kantoren en ons pand in eigendom energiezuiniger te maken, zoals ledverlichting, de standaardtemperatuur werd 2 graden naar onder aangepast, we sensibiliseren actief op het uitschakelen van lichten en pc's.

◆ Mobiliteitsbeleid

Bij Omnia Travel stimuleren we onze werknemers om per fiets of met het openbaar vervoer naar het werk te komen, door het aanbieden van een fietsvergoeding, fietsleasing en een volledige vergoeding van kosten van het openbaar vervoer. Iets meer dan de helft van onze medewerkers komen met een ander vervoersmiddel dan de wagen naar het werk. Ons beperkte aantal dienstwagens zal in de komende jaren volledig omschakelen naar een elektrisch/hybride wagenpark.

Daarnaast zetten we in op:

◆ Afvalreductie en -sortering

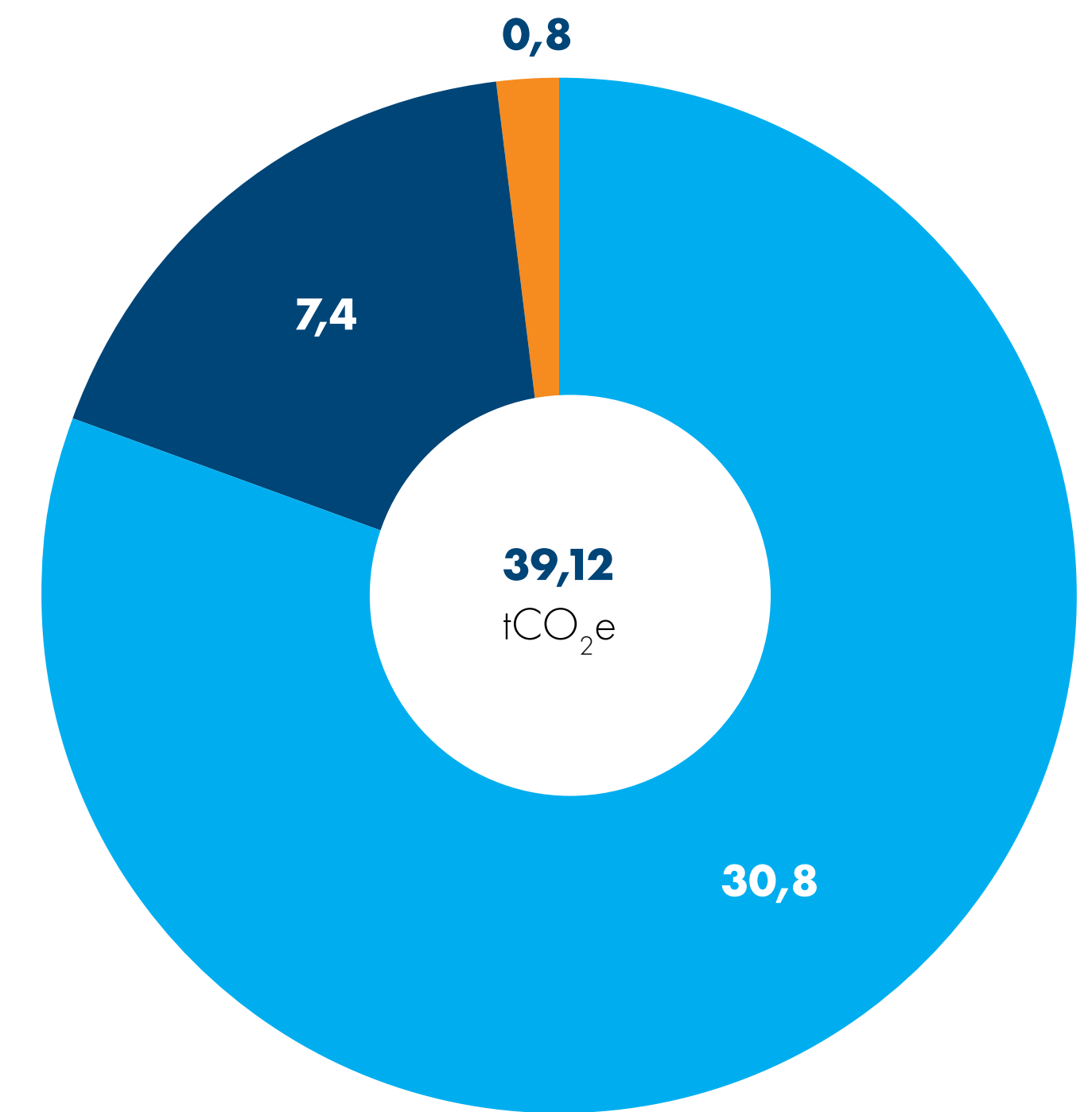
In ons kantorennet willen we de hoeveelheid wegwerpmateriaal beperken tot een minimum via waterreservoirs (in plaats van flessenwater), drinkbussen, glazen en tassen,... Het afval dat we genereren, sorteren we bewust om maximale recyclage na te streven. We hebben het aantal printers verminderd en actief ingezet op digitalisering van reisdocumenten voor klanten, maar we bereiken nog niet iedereen digitaal, dus dit blijft een werkpunt.

◆ Aankoop en sensibilisering rond duurzame en gezonde voeding

We hanteren 'catering guidelines' voor de aankoop van voeding voor vergaderingen, recepties, feesten,... zodat we hier op een ecologisch verantwoorde manier mee omspringen. Zo voorzien we standaard een veggie of vegan alternatief, we kopen waar mogelijk fairtrade producten, we gaan bewust om met voedselverspilling, we bieden fruit aan,...



Uitstoot emissie: Scope 1 + 2 (tCO₂e)



- Verwarming - Aardgas
- Koelvloeistoffen
- Bedrijfswagen - Diesel, Benzine
- Electriciteit

2



We bieden onze klanten aan om hun travel policy op te stellen, waarbij duurzamere reisopties worden aangemoedigd.



Kwaliteit en expertise waarbij de klant centraal staat

Klanten ondersteunen in duurzame keuzes

Omnia Travel begrijpt dat moderne bedrijven nood hebben aan een travel partner die oplossingen aanbiedt om het reisbeleid te verduurzamen. Daarom bieden we onze klanten aan om hun travel policy op te stellen en daarin duurzamere reisopties aan te moedigen. Bij 22 van onze zakenklanten stelden we samen een reisbeleid op. Bij 10 van deze partners werden er concrete duurzaamheidsmaatregelen en afspraken opgenomen, zoals de keuze voor treinen bij kortere verplaatsingen of automatische compensatie van de CO₂-uitstoot.

Bij de opmaak van een offerte stellen we voor een aantal bestemmingen sowieso automatisch treinen voor wanneer beschikbaar. Een andere duurzamer aanbod is de mogelijkheid tot aankoop van 'Sustainable Aviation Fuel'. De keuze voor deze alternatieve brandstof is nog relatief beperkt. Via sensibilisering willen we hier sterker op inzetten.

Kwaliteit en expertise voorop

Als Omnia Travel durven we stellen dat we heel wat kennis en expertise in huis hebben, die onze medewerkers gedurende jaren hebben opgebouwd. Door blijvend in te zetten op interne vorming kunnen we deze expertise op peil houden en uitbreiden. Dit tesamen met een goede interne communicatie maakt dat we kwaliteit kunnen aanbieden. We dragen ook onze 'duty of care' hoog in het vaandel: we weten steeds waar klanten zich bevinden tijdens een reis, wat belangrijk is in noodsituaties zoals een aanslag op de luchthaven, covid,... Zeker zakelijke klanten willen onmiddellijk weten of hun reizigers in veiligheid zijn.

Samenwerkingen met betrouwbare partners

Als Omnia Travel vinden we het belangrijk dat onze partners kwaliteit even belangrijk vinden als wijzelf. We streven naar duurzame relaties met onze leveranciers, door eerlijke afspraken en transparante conventies. Bij de keuze van luchtvaartmaatschappijen, promoten we geen lowcost maatschappijen, alsook uiteraard zeker geen maatschappijen die op de Europese blacklist van airlines staan.

Onze lokale agenten worden zorgvuldig geselecteerd, bij voorkeur worden ze lokaal gemanaged. In sommige landen bestaan er zeker risico's rond sociale wantoestanden, maar die trachten we maximaal uit te sluiten. We werken samen met lokale partners die we vaak al lang kennen, die garant staan voor een goede service, die goede reviews krijgen, waarmee we altijd uitgebreid in gesprek gaan, en die meestal ook niet de goedkoopste zijn. Bijkomend werken we sinds kort met een scoringssysteem, waarbij onze medewerkers lokale partners beoordelen op een aantal criteria, waaronder ook 'Duurzaamheid en ethische praktijken'.

Enkele jaren geleden stelden we een Code of Conduct voor leveranciers op, waarin onze verwachtingen rond ethiek, milieu en mensen- en arbeidsrechten ten aanzien van leveranciers staan vermeld. 15 grote leveranciers hebben dit charter ondertussen ondertekend, samen zijn zij goed voor 70 % van onze omzet. We willen er op inzetten om nog meer ondertekende gedragscodes van leveranciers te ontvangen. Daarnaast maakten we een Procurement charter op dat al door 8 leveranciers ondertekend werd

Klantentevredenheid

Onze klant staat centraal bij Omnia Travel. We willen onze klanten maximaal ontzorgen in de reisvoorbereidingen, en hen een veilige en aangename reis bezorgen. Hun feedback is dan ook heel belangrijk voor ons. In 2023 werd ons klachtenbeleid vernieuwd, en klachten kunnen voortaan ook via de website worden ingediend. 90% van de klachten heeft betrekking op externe leveranciers.

In 2024 zijn we van start gegaan met Net Promotor Score (NPS) metingen. Dit zijn metingen waaruit we kunnen opmaken in welke mate een klant loyaal is en Omnia Travel zou aanbevelen aan derden. We zijn trots dat we een NPS-score van 61 krijgen van onze klanten. 86% van de klanten geeft aan zeer tevreden te zijn. Als redenen voor deze hoge score halen klanten onder andere de expertise, klantvriendelijkheid en snelle reactie op vragen aan.



Onze hoge score bij klantenbevestigingen toont aan dat onze expertise en klantgerichtheid niet enkel op papier bestaan, maar dat deze ook erkend en geapprecieerd worden.

3



We verkiezen excursies die ten goede komen aan de lokale gemeenschappen.



Reizen met respect voor de lokale bevolking

Toerisme als ondersteuning voor lokale economie

Het toerisme is sterk verspreid, maar toch is het belangrijk om de lokale bevolking steeds zo weinig mogelijk te storen. We streven ernaar dat al onze reizen een positieve impact hebben op zowel de reiziger, de wereld en de lokale economie van de bezochte bestemming. We verkiezen activiteiten/excursies die ten goede komen aan de lokale gemeenschappen.

Omnia Travel let erop dat we bestemmingen die te maken hebben met overtoerisme zo weinig mogelijk voorstellen aan klanten en we houden hier rekening mee bij het aanbod van onze groepsreizen. Door hier beter naar te kijken kunnen we invloed uitoefenen op het spreiden van toerisme en massatoerisme tegengaan. Omdat dit thema steeds belangrijker wordt, willen we hier in het komende jaar een specifiek beleid rond opstellen.

Aandacht voor sociale rechtvaardigheid

In 2023 stelden we een beleid rond duurzaam aankopen op. Daarin staat onder andere dat we verwachten van onze leveranciers die lokaal personeel aanwerven voor touroperating-activiteiten dat ze gekwalificeerde lokale gidsen, porters, chauffeurs en andere lokale medewerkers aanwerven en minstens een leefloon en veilige en eerlijke werkomstandigheden bieden.

Respect voor de lokale cultuur

Eveneens in ons duurzaam aankoopbeleid stellen we voorop dat we lokale gebruiken, tradities, culturele integriteit en natuurlijke rijkdommen respecteren. We bieden geen activiteiten/excursies aan die schade berokkenen aan mensen, dieren, milieu en natuurlijke rijkdommen. Ook onze reisbegeleiders worden hier duidelijk over gebriefd. Zij begeleiden onze klanten tijdens gevoelige activiteiten/excursies in culturele sites, erfgoedsites en ecologisch gevoelige bestemmingen.

Steun aan lokale projecten

In onze vakantie- en groepsreizen bezoeken we geregeld ook lokale projecten, vb. lokale boeren in Roemenië, lokale ontwikkelingsprojecten in India,... Reizigers blijven zich betrokken voelen en blijven een project soms ook achteraf nog steunen.

In het komende jaar willen we bijkomende acties opzetten om steeds respectvol om te gaan met de lokale bevolking en economieën.



Bezoek aan School Opus in Hasanpura, Jaipur, India met groepen in kader van een ontwikkelingsproject.

4



Op onze opleidingsdagen willen we de collega's niet enkel opleiden en informeren. Er is op deze dagen ook ruimte voor discussie en feedback, belangrijke elementen binnen onze bedrijfscultuur



Onze mensen, onze kracht

Een gedreven team met kennis van zaken

De kracht van onze mensen is de grootste meerwaarde voor onze klanten. Onze medewerkers hebben een uitgebreide kennis over onze producten en kunnen zo het beste product aanbieden in functie van de noden en de wensen van de klant.

Ons enthousiaste team is verder gegroeid en we zijn nu met 103 collega's. Deze collega's werken in onze reiskantoren in Antwerpen, Gent, Brussel en Leuven en in het hoofdkantoor in Leuven. 30 collega's maken gebruik van de mogelijkheid om deeltijds te werken.

Ons team bestaat voor circa 75 procent uit vrouwen en 25% uit mannen. Op vlak van leeftijd is er een gezonde spreiding met 26 collega's tussen 20-39 jaar, 58 collega's tussen 40-54 jaar en 19 collega's die ouder zijn dan 55 jaar.

We belonen onze collega's voor hun inzet met een welverdiende en eerlijke vergoeding, aangevuld met verschillende voordelen, zoals een hospitalisatieverzekering, een groepsverzekering, extra verlofdagen, maaltijdcheques, gewaarborgd inkomen bij ziekte en ongeval, een niet recurrent resultaatgebonden voordeel en mogelijkheid tot fietsleasing. 20 van onze collega's maakten eind 2023 gebruik van deze mogelijkheid tot fietsleasing. Al onze medewerkers genieten van de bescherming van de aansluiting bij Paritair Comité 200.

We voerden recent een loonkloofanalyse uit, waaruit blijkt dat er geen discriminatie is qua loon tussen mannen en vrouwen. In het komende jaar willen we graag een cafetariaplan opzetten, waarbij medewerkers op vrijwillige basis bijkomende voordelen kunnen aankopen met een deel van hun loon.

Inzet op persoonlijke groei en betrokkenheid

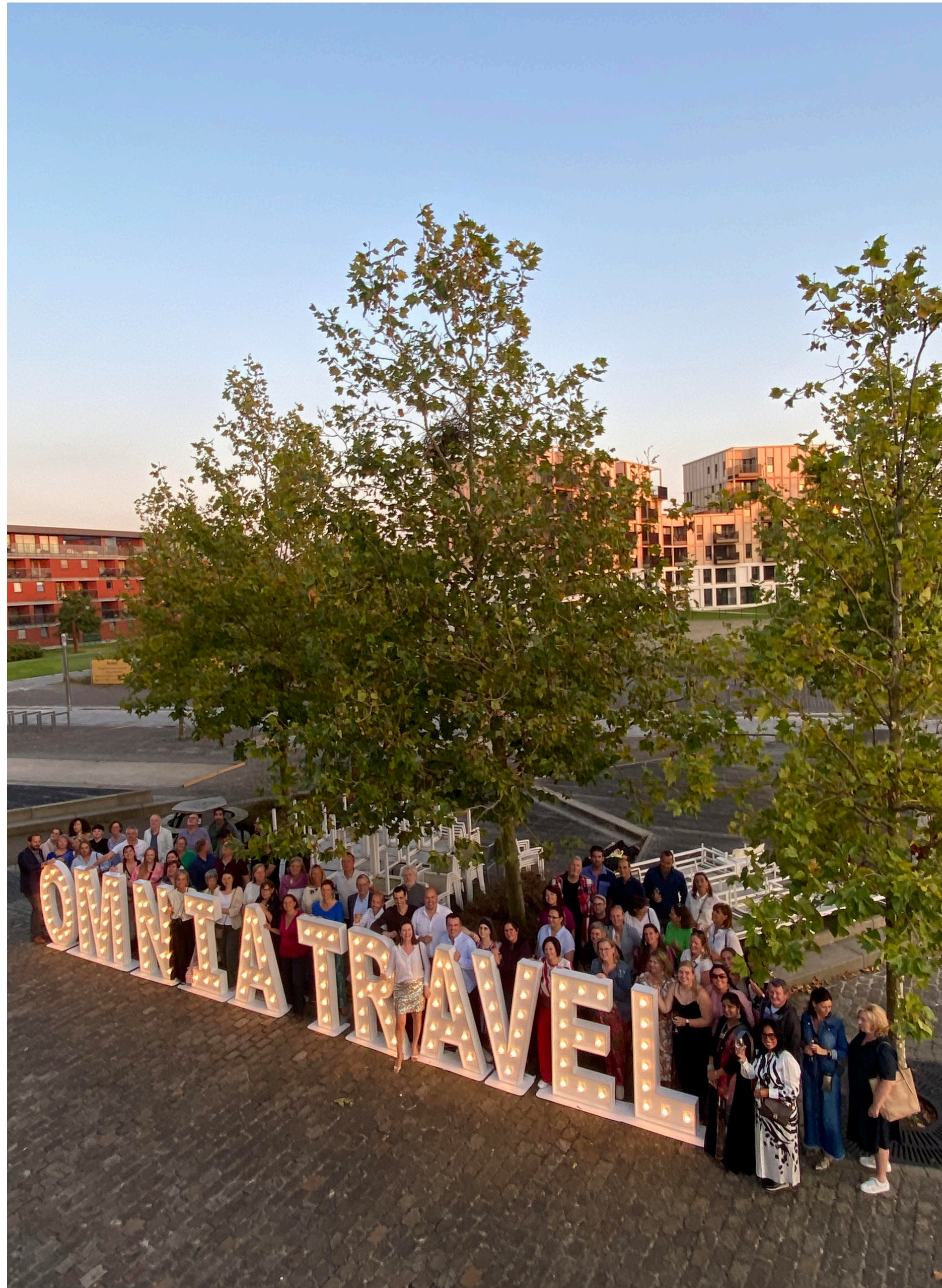
We investeren in opleiding om de expertise en vaardigheden van onze medewerkers te ondersteunen. Voor alle nieuwe collega's wordt er een on-boarding dag voorzien. We maken ook actief gebruik van het aanbod van KBC Groep en het externe vormingscentrum Cevora voor opleidingen aan onze medewerkers. Indien het bijdraagt tot de kennis van een bestemming, worden ook studiereizen aangemoedigd.

Daarnaast gaat er veel aandacht naar de interne werking. In werkgroepen werken collega's samen rond bepaalde domeinen, zoals de uniformisatie van procedures in de verschillende reiskantoren. De betrokken collega's krijgen hierbij inspraak wat zorgt voor een grotere gedragenheid.

Onze opleidingsdagen zijn een belangrijk aspect binnen ons aanbod. In het afgelopen jaar bespraken we hier onder andere onze nieuwe strategie en de richting die we uitgaan op vlak van duurzaamheid. Naast opleiding en informeren is er tijdens deze dagen ook ruimte voor discussie en feedback, wat een belangrijk element is van onze bedrijfscultuur. We organiseerden ook een feedback-training voor alle collega's.

Het aantal opleidingsuren voor het Omnia-team lag in 2023 op 2063 uren training, wat neerkomt op meer dan 20 uren per persoon. Dit ligt wat lager dan de circa 27 uur training per persoon in 2022, doordat we na de covid pandemie veel nieuwe medewerkers aantrokken die we met opleidingen inwerkten in het bedrijf. In het komende jaar willen we opnieuw investeren in uitgebreide interne vorming. Aanvullend willen we de opleidingsplannen verder structureren om zeker te zijn dat we alle medewerkers bereiken met onze opleidingen.





Aandacht voor gezondheid en welzijn

We willen dat onze medewerkers zich goed voelen en plezier halen uit hun werk. We ondersteunen en houden rekening met collega's die kiezen voor deeltijds werken. Door gebruik te maken van thuiswerk kunnen collega's flexibel hun werk en privétijd op elkaar afstemmen.

In 2023 voerden we onze 2-jaarlijkse tevredenheidsenquête uit bij al de medewerkers. De resultaten waren positief en op basis hiervan stelden we een actieplan op dat we communiceerden naar onze medewerkers. Een concrete actie was bijvoorbeeld het installeren van in hoogte verstelbare bureaus op 2 locaties. Samen met onze preventieadviseur evalueren we sowieso elk jaar de werkplaatsen om de ergonomie verder te verbeteren.

We zijn er fier op dat er in 2023 opnieuw geen enkel arbeidsongeval heeft plaatsgevonden op het werk. Ook onderweg naar het werk vonden er geen arbeidsongevallen plaats.



Ruimte voor diversiteit & inclusie

Als reisbureau ondersteunen en stimuleren wij ontmoetingen tussen onze klanten en de lokale bevolking met vaak een verschillende culturele achtergrond. Ook binnen onze eigen personeelsgroep geloven wij in de meerwaarde van diversiteit. We zetten in op een respectvolle behandeling voor iedereen met gelijk loon voor gelijk werk. Deze principes zijn ook duidelijk omschreven in ons arbeidsreglement.

Onze overtuigingen op vlak van diversiteit en inclusie vertalen zich ook naar de samenstelling van het personeel. In 2023 steeg het aantal vrouwelijke werknemers verder naar circa 75%. In het management en de raad van bestuur ligt deze verhouding lager met respectievelijk 2 van de 7 en 1 van de 3 personen die vrouw zijn.

Er werken 6 personen met een niet-Belgische nationaliteit bij Omnia Travel, waarvan 1 collega uit Oekraïne. Deze collega zorgde voor de contacten met enkele nieuwe freelance-collega's die ondersteunend werk leveren vanuit Oekraïne. In het afgelopen jaar werd de inzet van deze freelance-collega's nog verder uitgebreid, waardoor er nu 4 tot 5 personen vanuit Oekraïne ondersteuning geven en op deze manier een inkomen kunnen verwerven. Dit initiatief leverde Omnia Travel de Lufthansa City Center (LCC) Networking Award op in 2024. De bijhorende geldprijs werd gedoneerd aan het Oekraïense reisbureau Via Kiev.



5



Goed bestuur als fundament

Omnia Travel, dochter van KBC

Als dochteronderneming van KBC Groep kunnen we bouwen op de uitgebreide ervaring en expertise van KBC op vlak van goed bestuur. We onderschrijven de gedragsregels van KBC op vlak van duurzaam ondernemen, die beginnen bij het correct volgen van wetten en regels. Dit vertaalt zich onder meer in een reeks richtlijnen en procedures, gealigneerd op KBC, die handvaten geven voor een goed bestuur. Goede voorbeelden hiervan zijn het uitgebreide arbeidsreglement en onze gedragscode.

Duurzaamheid is een belangrijke pijler binnen zowel de strategie van KBC als de strategie van Omnia Travel en we werken steeds nauwer samen op dit vlak. Initiatieven en tools van KBC Groep geven ons de kans inspiratie op te doen. Voor de berekening van onze CO₂-voetsdruk maken we bijvoorbeeld gebruik van dezelfde tool als KBC. De inspanningen van Omnia Travel op vlak van duurzaamheid worden door KBC sterk geapprecieerd.



De kracht van onze mensen is de grootste meerwaarde voor onze klanten.



**Duurzaamheid
nastreven is voor KBC
een deel van het DNA.
KBC is al vele jaren
 bezig met zijn rol in
de samenleving.**



Werking van onze Raad van Bestuur

We rapporteren steeds zo transparant, duidelijk en eerlijk mogelijk naar onze aandeelhouders en hebben op regelmatige basis overlegmomenten met onze Raad van Bestuur. Op deze manier onderhouden we onze wederzijdse vertrouwensrelatie.

De Raad van Bestuur bestaat uit 3 personen. De bestuurders worden benoemd voor een periode van 3 jaar en kunnen herbenoemd worden. De raad van bestuur vergadert een 4 tal keer per jaar. Ze bepaalt de grote beleidslijnen, voert de controle op de jaarrekeningen uit en keurt het jaarlijkse budget goed. Het nieuwe strategische 5-jarenplan werd eveneens voorgelegd en goedgekeurd. Op elk overleg staan duurzaamheidsthema's standaard op de agenda, zoals het duurzaamheidsverslag, de EcoVadis-score, de CO₂-voetafdruk of andere geplande acties en resultaten. Op die manier wordt er een continuïteit ingebouwd om de vooruitgang rond dit thema te bespreken. Het duurzaamheidsverslag wordt voor publicatie ter goedkeuring voorgelegd aan de voorzitter van de Raad van Bestuur.

De leden van de raad van bestuur worden niet vergoed voor het uitoefenen van hun functie als bestuurder bij Omnia Travel.

Ethisch beleid

In de internationale context van een reisbureau is een duidelijk en transparant ethisch beleid essentieel. Belangrijke onderdelen hierin zijn het beleid rond fraude en geschenken, gegevensbescherming en een klokkenluiders-procedure. Omnia Travel wil een ondernemingscultuur creëren en bevorderen op basis van eerlijkheid en openheid. Onze gedragslijn geeft duidelijk weer welke waarden en gedragingen we promoten en wat er absoluut niet aanvaardbaar is. De klokkenluidersprocedure geeft ook duidelijk aan waar en hoe er meldingen kunnen gedaan worden indien er toch wangedrag plaatsvindt. Dit kan zowel binnen het bedrijf zelf als in de samenwerking met andere bedrijven of agenten.



Informatiebeveiliging & privacy

Voor de boekingen van onze klanten maken we vaak gebruik van persoonsgegevens. Privacy en informatieveiligheid zijn dan ook een continue aandachtspunt voor Omnia Travel. We werken steeds GDPR-compliant en op vraag van klanten leveren we hiervoor een certificaat aan.

We blijven continu inzetten op het vergroten van onze informatiebeveiliging. Een goed voorbeeld hiervan is onze nieuwe en beter beveiligde website.

Preventie van fraude en wanpraktijken

We zetten actief in op de preventie van fraude en wanpraktijken. De meest voorkomende fraude is gelinkt aan verdachte externe boekingen. Door een combinatie van procedures en geautomatiseerde controles bestrijden we deze fraudegevallen. De phishing-opleidingen die onze medewerkers volgden dragen bij aan de alertheid rond fraude.

Het afgelopen jaar hebben we ons anti-corruptiebeleid uitgebreider gedocumenteerd en de bestaande gedragslijn en geschenkenbeleid hebben we opnieuw onder de aandacht gebracht. Het is immers belangrijk om te vermijden dat partners en hotels een voorkeursbehandeling krijgen bij het maken van boekingen.

Onze verschillende procedures worden jaarlijks geëvalueerd door een externe audit en bijkomende interne audits vanuit KBC.



KPIs



Energie

| Water | 2023 |
|--------------|---------------------|
| Leuven | via KBC |
| Gent | 43m ³ |
| Brussel | 36,4 m ³ |
| Antwerpen | 38,32m ³ |
| KBC | via KBC |
| Defensie | via Defensie |

| Elektriciteit | 2023 |
|----------------------|--------------|
| Leuven | via KBC |
| Gent | 11163 kWh |
| Brussel | 9043 kWh |
| Antwerpen | 25344 kWh |
| KBC | via KBC |
| Defensie | via Defensie |

| Gas / mazout | 2023 |
|---------------------|---------------------|
| Leuven | via KBC |
| Gent | 3795 m ³ |
| Brussel | 773,34 |
| Antwerpen | NVT |
| KBC | via KBC |
| Defensie | via Defensie |

| Groene stroom | 2023 |
|----------------------|------|
| | x |
| | 0 |
| | 0 |
| | 0 |
| | x |
| | 0 |

KPIs



Milieu

| CO ₂ compensatie voor eigen brochures (in €) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|--------|
| Bedrag | 1.469 | 9.017 | 14.520 |

| CO ₂ compensatie klanten (in €) | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|
| Totaal | 15.412 | 20.624 |

| Wijze van transport (woon/werkverkeer) - aantal medewerkers | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------|--------|--------|
| Wagen | 30 | 44 | 47 |
| Openbaar vervoer | 18 | 29 | 32 |
| Te voet/Per fiets | 30 | 18 | 23 |
| Totaal | 78 | 91 | 102 |
| % niet per wagen | 61,54% | 51,65% | 53,92% |

| Zakenklanten die CO ₂ via Omnia compenseren | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Totaal | 4 | 4 | 6 |

| Aantal fietsleasing contracten via Omnia Travel | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|--------|
| Aantal lopende contracten | 17 | 21 | 20 |
| KM vergoeding fietsen | 4.892 | 8.625 | 14,404 |

| Zakenklanten die zelf compenseren | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|------|------|------|
| Totaal | 1 | 1 | 1 |

| Aantal zakenklanten met Travel policy | 2023 |
|---------------------------------------|------|
| Met duurzaamheidsmaatregelen | 10 |
| Totaal | 22 |

| Rapportering CO ₂ naar zakenklanten - aantal klanten | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Totaal | 62 | 76 | 77 |

KPIs



Arbeid

| Man - vrouw verhouding | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| % vrouwen | 75,00% | 65,96% | 74,76% |
| % mannen | 25,00% | 34,04% | 25,24% |
| Totaal | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

| Klachten over pesterijen en ongewenst seksueel gedrag | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 0 | 0 | 0 |

| Kindertewerkstelling < 16 jaar | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 0 | 0 | 0 |

| Aantal klachten over arbeids- en mensenrechten | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 0 | 0 | 0 |

| Aantal Arbeidsongevallen | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Op het werk | 0 | 0 | 0 |
| Transport van en naar het werk | 2 | 0 | 0 |
| Totaal | 2 | 0 | 0 |

| Uren training | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 2.306 | 2.520 | 2.063 |

| Ouderschaps- en zorgverlof | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Ouderschapsverlof | 5 | 4 | 5 |
| Zorgverlof | 8 | 6 | 4 |

KPIs



Ethiek

| Klachten door klokkenluider | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 0 | 0 | 0 |

| Klachten over gedragscode | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 0 | 0 | 0 |

| GDPR inbreuken | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 1 | 0 | 0 |

Aankoop

| Aantal leveranciers die Procurement chart van Omnia ondertekend hebben | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 7 | 7 | 8 |

| % omzet via leveranciers die Chart ondertekend hebben | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 37% | 43% | 48% |

| Aantal leveranciers geweigerd omwille van Procurement chart | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Totaal | 0 | 0 | 0 |



EcoVadis

Sinds 2019 laat Omnia Travel zich jaarlijks evalueren door EcoVadis, een internationaal duurzaamheidsbeoordeling systeem. Ze evalueren op vier domeinen (milieu, arbeid, ethiek en aankoop) en dit doorheen de hele waardeketen van Omnia Travel. Wij gebruiken EcoVadis om via hun jaarlijks evaluatierapport op continue wijze verbeteringen aan te brengen. Begin 2024 behaalden we een zilveren medaille. Op het vlak van duurzaamheid behoort Omnia Travel tot de top 7% bedrijven die gescreend worden door EcoVadis.



Voka Charter Duurzaam Ondernemen

Het Charter Duurzaam Ondernemen is een initiatief van Voka Kamer van Koophandel om bedrijven te ondersteunen in hun groei naar duurzaam ondernemen. In 2024 kreeg Omnia Travel het SDG Pioneer dankzij een positieve evaluatie van de uitgevoerde duurzaamheidsacties. En ook de komende jaren blijft Omnia Travel zich engageren om een actieplan uit te voeren gelinkt aan de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Het objectief is om na een periode van 3 jaar SDG ambassadeur te worden.



Omnia Travel organiseerde vorig jaar een "Quiz voor Paulien". Op die manier brachten we 1621 euro bij elkaar om een collega te helpen waarvan de dochter, Paulien, het syndroom van Rett heeft. Op deze manier steunen we een goed doel dat aansluit bij onze omgeving.





Sustainability Award national

Jaarlijks worden de Travel awards voor de reisindustrie uitgereikt op de Travel Awards gala-avond dat plaatsvond in de Skyhall Brussels Airport met meer dan 900 genodigden. Omnia Travel had een lijk dossier ingediend rond duurzaamheid. De Sustainability Award national werd door het vakblad TravMag uitgereikt aan Omnia Travel.

Over dit rapport

Deze publicatie betreft het tweede duurzaamheidsrapport van Omnia Travel NV.

Het is een duurzaamheidsverslag 2023-2024, maar de datagegevens hebben enkel betrekking op verslaggevingsperiode 2023. We engageren ons om jaarlijks een duurzaamheidsrapport te publiceren.

Omnia Travel NV rapporteert in overeenstemming met de GRI-Standaarden. Dit verslag is opgesteld volgens de GRI-Standaard 2021. De GRI-inhoudsindex is hieronder terug te vinden.

Dit duurzaamheidsrapport is niet extern geborgd. Het is evenwel intern geverifieerd door het management.

Storyline en tekst: Studio D

Layout: d-artagnan

Contact: Bij vragen over dit verslag kan u contact opnemen met Jan Van Steen, General Manager Omnia Travel, jan.van.steen@omniatravel.be

Copyright Omnia Travel – 2024

GRI INDEX



| Disclosure nummer | Disclosure Naam | Opmerking/ uitsluiting | Pagina |
|--|---|---------------------------|---------------------|
| De organisatie en rapporteringspraktijk | | | |
| 2-1 | Organisatorische gegevens | | 29 |
| 2-2 | Entiteiten die zijn opgenomen in de duurzaamheidsverslaggeving van de organisatie | | 19 |
| 2-3 | Verslagperiode, frequentie en contactpunt | | 29 |
| 2-4 | Herformuleringen van informatie | Niet van toepassing | Niet van toepassing |
| 2-5 | Externe borging | Niet van toepassing | Niet van toepassing |
| Activiteiten van de organisatie en medewerkers | | | |
| 2-6 | Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties | | 5, 12 |
| 2-7 | Medewerkers | | 15 |
| 2-8 | Werknemers die geen werknemer zijn | | 18 |

| Disclosure nummer | Disclosure Naam | Opmerking/ uitsluiting | Pagina |
|-------------------|--|--|---------------------|
| Governance | | | |
| 2-9 | Bestuursstructuur en samenstelling | | 20 |
| 2-10 | Benoeming en selectie van het hoogste bestuursorgaan | | 20 |
| 2-11 | Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan | | 20 |
| 2-12 | Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het beheer van effecten | niet gespecificeerd | niet gespecificeerd |
| 2-13 | Delegatie van verantwoordelijkheid voor het beheer van impacten | niet gespecificeerd | niet gespecificeerd |
| 2-14 | Rol van het hoogste bestuursorgaan bij duurzaamheidsverslaggeving | | 20 |
| 2-15 | Belangenconflicten | niet gespecificeerd (zie afzonderlijke procedure belangenconflicten) | |
| 2-16 | Communicatie van kritieke zaken | | 20 |

GRI INDEX



| Disclosure nummer | Disclosure Naam | Opmerking/ uitsluiting | Pagina |
|--|--|---------------------------|---------------------|
| 2-17 | Collectieve kennis van het hoogste bestuursorgaan | niet gespecificeerd | niet gespecificeerd |
| 2-18 | Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuursorgaan | niet gespecificeerd | niet gespecificeerd |
| 2-19 | Beloningsbeleid | | 20 |
| 2-20 | Proces om de beloning te bepalen | niet gespecificeerd | niet gespecificeerd |
| 2-21 | Externe borging | niet gespecificeerd | niet gespecificeerd |
| Strategie, beleid en algemene praktijken | | | |
| 2-22 | Verklaring over de strategie voor duurzame ontwikkeling | | 3 - 4 |
| 2-23 | Beleidsverbintenissen | | 12 - 13 |
| 2-24 | Beleidsverbintenissen verankeren | | 3, 16 |
| 2-25 | Processen om negatieve effecten te verhelpen | | 7 - 21 |

| Disclosure nummer | Disclosure Naam | Opmerking/ uitsluiting | Pagina |
|--------------------------|--|---------------------------|---------|
| 2-26 | Mechanismen voor het inwinnen van advies en het uiten van zorgen | | 27 - 28 |
| 2-27 | Naleving van wet- en regelgeving | | 26 |
| 2-28 | Lidmaatschappen | | 6 |
| Stakeholder engagementen | | | |
| 2-29 | Benadering van stakeholderbetrokkenheid | | 4, 6 |
| 2-30 | Collectieve arbeidsovereenkomsten | | 15 |
| Stakeholder engagementen | | | |
| 3-1 | Proces om materiële onderwerpen te bepalen | | 4 |
| 3-2 | Lijst van materiële onderwerpen | | 4n |
| 3-3 | Beheer van materiële onderwerpen | | 4 |

GRI INDEX



| Materieel thema | GRI Disclosure | Pagina |
|---|--|---------|
| De CO₂ voetafdruk van onze reizen verminderen | Managementbenadering | 7 - 10 |
| | 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions | 10 |
| | 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions | 10 |
| | 305-5 Reduction of GHG emissions | 7 - 9 |
| Kwaliteit en expertise waarbij de klant centraal staat | Managementbenadering | 11 - 12 |
| | 414-1 New suppliers that were screened using social criteria | 12 |
| Reizen met respect voor de lokale bevolking | Managementbenadering | 13 - 14 |
| | 408-2 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor | 13 |
| | 409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor | 13 |
| | 413-1 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities | 14 |

| | | |
|-----------------------------------|---|---------|
| Onze mensen, onze kracht | Managementbenadering | 15 - 18 |
| | 401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees | 15 |
| | 403-1 Occupational health and safety management system | 17 |
| | 403-6 Promotion of worker health | 17 |
| | 404-1 Average hours of training per year per employee | 25 |
| | 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs | 16 |
| Goed bestuur als fundament | 103 Managementbenadering | 19 -21 |
| | geen | |