Duurzaamheidsrapport 2023

Onze maatschappelijke meerwaarde, daar draait het om

vanbreda

Duurzaam @ Vanbreda

Inhoud

Over Vanbreda	**p. 4**
Duurzaamheid bij Vanbreda	**p. 6**
Mens	p. 6
Milieu	p. 9
Maatschappij	p. 9
Goed voor onze medewerkers	**p. 10**
Goed voor ons milieu	**p. 16**
Goed voor onze maatschappij	**p. 20**
Goed bestuur	**p. 24**
SDG-index	**p. 25**
In lijn met de Europese verplichtingen	**p. 26**

Voorwoord

> Onze maatschappelijke meerwaarde, daar draait het om

Pedro Matthynssens, CEO

Vanbreda Risk & Benefits maakt elk jaar het verschil als verzekeringsmakelaar, als werkgever en als deel van de maatschappij. In 2023 hebben we opnieuw fors ingezet op duurzaamheid. Onze duurzaamheidsstrategie rust op drie stevige pijlers:

- Onze medewerkers zijn onze grootste troef. We investeren in hun welzijn, gezondheid en ontwikkeling. Een diverse en inclusieve werkomgeving is essentieel voor ons succes.

- Duurzaamheid en groei gaan hand in hand. We streven naar winstgevende groei, maar niet ten koste van onze planeet. We verminderen onze ecologische voetafdruk door efficiënt gebruik van hulpbronnen, hernieuwbare energie en circulaire processen. Een gezonde planeet is essentieel voor de toekomst van ons allemaal.

- We begrijpen dat ons succes nauw verbonden is met de gemeenschappen waarin we actief zijn. We zetten ons in voor positieve verandering, ondersteunen lokale initiatieven en werken samen met belanghebbenden.

In dit nieuwe rapport loodsen we je graag door de initiatieven die we hebben opgezet in deze pijlers. Ik ben dan ook erg trots om vast te stellen hoe we het afgelopen jaar opnieuw zijn gegroeid in onze duurzaamheidsvoering. Vanaf 2025 zullen we nog transparanter zijn over onze inspanningen en resultaten want dan rapporteren we onze prestaties volgens de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Over **Vanbreda**

Actief sinds

1937

Onderneem Gerust

Al meer dan 85 jaar leveren wij oplossingen op maat aan bedrijven, publieke organisaties, sociale instellingen en zelfstandigen. Onze medewerkers zijn gespecialiseerd in verzekeringen, risicobeheer en employee benefits. Een grondige kennis van de activiteiten en risico's van onze cliënten en een doorgedreven technische knowhow en dienstverlening, dat zijn de hoekstenen van ons succes.

Omzet in 2023

€ 153,2 miljoen

>25.000

bedrijfscliënten

>98%

Cliëntenretentie

19

kantoren verspreid in Vlaanderen en Brussel

LOCKTON®
Internationaal partnership met Lockton Global

Aantal medewerkers 2023

742

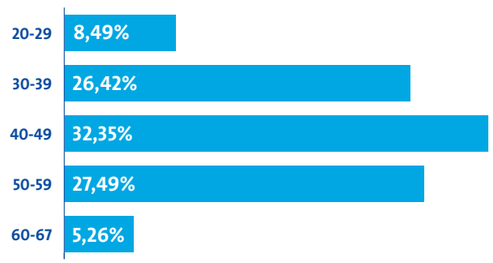
waarvan 683,9 FTE

6 nationaliteiten
in dienst

38,27 % mannen

61,73 % vrouwen

Leeftijdscategorieën:



Bedrijfswaarden

Met de blik vooruit en de handen uit de mouwen

We nemen onze verantwoordelijkheid om de dingen gedaan te krijgen. Problemen zetten we om in duurzame oplossingen. Maximale impact: daar gaan we voor.

Met de klant als kompas

Bij ons staat de klant centraal. Ons team staat klaar om onze klanten elke dag zo goed mogelijk te ondersteunen en te ontzorgen.

Met fairplay als fundament

We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Voor onze klanten en medewerkers zijn we een huis van vertrouwen. En onze vakkennis? Die zetten we maximaal in, op een integere manier.

Met open geest en open armen

We behandelen iedereen evenwaardig en gaan respectvol met elkaar om. Zonder oordeel luisteren we naar elkaar en uiteraard staan we altijd open voor nieuwe ideeën. Iedereen krijgt alle kansen. Diversiteit omarmen we in al zijn vormen.

Duurzaamheid bij Vanbreda

Als organisatie hecht Vanbreda veel belang aan duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Samen verzekeren we elkaars toekomst. Daarom kiezen we in onze bedrijfsvoering elke dag bewust voor een duurzame aanpak op basis van drie pijlers.

Mens

Je goed voelen op het werk, zowel fysiek als mentaal, bepaalt in hoge mate de drive, de betrokkenheid en motivatie van onze werknemers, en dus ook ons succes als bedrijf. Daarom vinden we het erg belangrijk om onze mensen op diverse manieren te ondersteunen en te begeleiden.

Welzijn & gezondheid

Een gezonde en kwalitatieve werkomgeving waarin onze medewerkers zich goed voelen, daar streven we naar. We hebben oog voor een evenwichtige work-life balance en voorzien in ergonomische analyses van de werkplek, preventief medisch onderzoek en fijne sportactiviteiten.

Vorming & groei

We stimuleren onze medewerkers om het beste uit zichzelf te halen door te investeren in opleiding en begeleiding. Dankzij hun persoonlijke ontwikkeling kan ons bedrijf blijven groeien. We bieden vormings- en groeimogelijkheden aan in de vorm van ons plan rond interne mobiliteit, de Vanbreda Academy, in open feedbackgesprekken en talent management.

Events

Jaarlijks organiseren we tal van evenementen: ze stimuleren een collegiale sfeer en aangename onderlinge contacten. Ook af en toe stoom aflaten hoort daarbij, zoals bijvoorbeeld tijdens een personeelsfeest, een quiz of familiedag, maar eveneens tijdens de jaarlijkse teamactiviteit per afdeling.

Bedrijfsethiek

Samen werken gaat gepaard met wederzijds respect. Als organisatie dragen we een aantal waarden en gedragsregels hoog in het vaandel: ze vormen het fundament voor elke vorm van samenwerking. Zo zijn er bijvoorbeeld specifieke afspraken rond vertrouwelijke informatie en zien we er nauw op toe dat ieders privacy gerespecteerd wordt.

Diversiteit en inclusie

Gelijke kansen voor alle huidige en toekomstige medewerkers zijn bij ons de logica zelve. We moedigen onze mensen aan om zichzelf te ontplooien, positief bij te dragen en elkaar te versterken. Continu timmeren we aan een open bedrijfscultuur waarin iedereen kan rekenen op respect, begrip, betrokkenheid en waardering.

Milieu

Als bedrijf zijn we ons bewust van onze impact op het milieu en het klimaat. Om onze ecologische voetafdruk te verkleinen, houden we al onze activiteiten en processen kritisch tegen het licht, en kiezen we elke dag voor een duurzaam bedrijfsbeleid.

Groene keuzes

Bij Vanbreda streven we naar een integraal groen beleid. Concreet betekent dat een groengevel, 100% groene stroom in onze kantoren, optimaal afvalbeheer en een groene bedrijfsvloot. Ook moedigen we onze leveranciers aan om zoveel mogelijk ecologisch verantwoorde producten te gebruiken.

Mobiliteit

Er bestaan alternatieven voor de auto en daar zetten we uitgebreid op in. Zo betaalt Vanbreda de kosten voor het openbaar vervoer terug en stimuleert ze werknemers onder andere met een fietsvergoeding om met de fiets naar het werk komen - zelfs voor medewerkers met een bedrijfswagen.

Digitaal

Als digitale pionier staat de digitalisering voor onze cliënten en onze medewerkers voorop. Zo hebben we ons printvolume op kantoor fors verminderd. Door te investeren in ons klantenportaal VanbredaConnect en via de Vanbreda app kunnen onze klanten schade 24/7 digitaal doorgegeven.

Maatschappij

Iedereen – ongeacht afkomst, sociale status, leeftijd, financiële situatie of opleidingsniveau – heeft recht op gelijke kansen. Sociale organisaties die zich voor de samenleving inzetten, hebben bij ons een streepje voor. Maar daarnaast steken we natuurlijk ook zelf de handen uit de mouwen.

Partnerships

We sloten een structureel partnerschap met enkele maatschappelijke organisaties om onze sociale impact te vergroten. Met de hulp van deze organisaties zetten we ons onder meer in voor jongeren uit socio-economisch kwetsbare milieus en voor neurodivergente personen die een duwtje in de rug kunnen gebruiken op de arbeidsmarkt.

Vrijwilligerswerk

Jaarlijks organiseren we als bedrijf een resem activiteiten waarop medewerkers vrijwillig kunnen intekenen. Bovendien zetten onze medewerkers zelf ook acties op touw om geld in te zamelen voor het goede doel.

Goed **voor onze huidige en toekomstige medewerkers**

Het DE&I Adviescomité van Vanbreda waar alle leden een certificaat mochten ontvangen na een intensieve opleiding.

1 We omarmen en stimuleren diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

In 2023 hebben we grote stappen gezet om een meer diverse, gelijkwaardige en inclusieve bedrijfscultuur te creëren.

Een eerste stap was de lancering van een **Adviescomité**. Dit comité bestaat uit geëngageerde collega's samengesteld vanuit de hele organisatie. Zij zijn onze voelsprieten op het terrein en zorgen er mede voor dat er voeling blijft bestaan met wat er bij iedereen écht leeft. Deze collega's volgden een intensieve opleiding over diversiteit en inclusie bij twee externe internationale experts.

Het Adviescomité heeft als taak om de organisatie een rijker perspectief te bieden op de uitdagingen en mogelijkheden op vlak van DE&I (Diversity, Equity and Inclusion). Daarnaast heeft het uiteraard ook een belangrijke adviesfunctie, met een focus op de volgende vijf kerntaken:

- Assisteren bij het uitwerken van het Vanbreda Charter Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie en het bijhorende beleid en procedures. Dit door het geven van input en feedback tijdens de creatie- en validatiefase.
- Steun bieden aan het Directiecomité bij de communicatie over het charter, het beleid en de procedures. Binnen onze organisatie houden de leden de vinger aan de pols over wat er leeft op de werkvloer.
- Meewerken met de bedrijfsbrede lancering en uitrol van het traject.
- Proactief initiatieven voorstellen die bijdragen aan de bovenvermelde doelstellingen en het veranderingstraject.
- Meehelpen bij het uitvoeren, monitoren en evalueren van de initiatieven.

Het Adviescomité is opgedeeld in vier werkgroepen rond de thema's Communicatie, Opleiding, Beleid en Cliënten. Op regelmatige basis komen deze werkgroepen samen om nieuwe initiatieven te formuleren naar de volledige Adviesraad toe.

De eerste verwezenlijking van het adviescomité is de uitwerking van het **interne DE&I-beleid**. De speerpunten? Een diverser personeelsbestand, een garantie op rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid tijdens het werk, en een cultuur van inclusie. We creëren een werkomgeving waarin alle achtergronden, opinies, capaciteiten en ervaringen geapprecieerd worden, waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt en waar we optimaal samenwerken om betekenisvolle resultaten te bereiken.

Alle medewerkers zijn op de hoogte van dit beleid, en we vragen hen ook om actief mee te waken over de naleving ervan. Wordt er toch een inbreuk vastgesteld, dan kan dit gemeld worden aan het **Inbreukencomité**. Dit comité ziet toe op de correcte toepassing van het DE&I-beleid in onze dagelijkse werkzaamheden en biedt bescherming aan medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag op de werkvloer. Zo kunnen we snel ingrijpen en bijdragen aan een veilige werkomgeving waar ongewenst gedrag geen plaats heeft.

We organiseerden eveneens een online **opleiding** voor alle medewerkers. Daarin werden de basistheorieën en concepten toegelicht: wat betekent 'diversiteit' nu eigenlijk? Wat is het verschil met 'inclusiviteit'? Wat zijn voorbeelden van (onbewuste) vooroordelen? Wat is micro-agressie?

Deze opleiding maakte duidelijk hoe verschillen tussen mensen een impact kunnen hebben en welke barrières inclusie in de weg staan. Maar ook hoe we zelf kunnen bijdragen aan het creëren van een werkomgeving waarin elke collega optimaal kan presteren en zich goed voelt.

Via een pulse survey regelmatig polsen naar de beleving van onze medewerkers rond het DE&I-traject? Ook dat blijft belangrijke informatie. Want hoe ervaren zij de vele initiatieven (rond opleidingen, beleid ...)? Of nog: hoe kunnen we volgens onze medewerkers evolueren als inclusieve werkgever?

Tot slot werd ons diversiteitsbeleid verder uitgediept dankzij een samenwerking met **Autimatic**. Autimatic verbindt werkgevers en getalenteerde mensen met autisme door in te zoomen op zowel de specifieke talenten van elke persoon als op de noden binnen het partnerbedrijf. Daarbij stappen ze af van het klassieke, voltijdse functieprofiel: met een takenpakket op maat focussen ze op de specifieke talenten van de persoon in kwestie. Bij Vanbreda Risk & Benefits worden er via dit partnership sinds 2023 drie mensen tewerkgesteld, die voornamelijk betrokken zijn bij de medische administratie en data-analyse. Gezien de erg positieve ervaring kijken we of de samenwerking nog verder uitgebreid kan worden.

Aantal uren gevolgde training

+37%

in 2023 t.o.v. 2022

68%

van de medewerkers volgden al de basisopleiding DE&I

FSMA-opleidingsuren

+35%

in 2023 t.o.v. 2022

2

We zetten in op talent door Talentmanagement, de bevordering van interne mobiliteit en een uitgebreid opleidingsaanbod

Een traject voor Talentmanagement moet ons via feedback, talentdetectie en gerichte opleidingen de juiste competenties voor toekomstige noden aanleveren. Daartoe selecteerden we een ondersteunende tool, zodat we in 2024 het beleid verder kunnen uitrollen.

Ter ondersteuning van onze leidinggevenden, die een cruciale sleutelrol vervullen in Talentmanagement, zijn we gestart met Managers@work. Dit zijn korte hands-on sessies waar topics worden uitgediept die de leidinggevenden en het Human Resources-team selecteerden.

Career Compass biedt dan weer een overzicht van alle functies en functiebeschrijvingen in ons bedrijf. Zo krijgen we een 360° view op alle competenties die nodig zijn om te groeien. In lijn daarmee werd het opleidingsaanbod uitgebreid.

Tot slot hebben we ook aandacht voor onze werkomgeving. Daarom werd een bevraging uitgevoerd door een externe partner. 68% van onze collega's vulden een enquête in over de organisatie van de werkplek. In 2024 evalueren we de volgende stappen en gaan we er verder mee aan de slag.

3

We hebben aandacht voor psychosociaal welzijn en fysieke gezondheid

Om tegemoet te komen aan het psychosociale welzijn van onze medewerkers werd onder meer het team van vertrouwenspersonen uitgebreid van twee naar vijf. Deze nieuwe vertrouwenspersonen volgden hiervoor een intensief opleidingstraject bij een externe partner.

In lijn met de nieuwe wetgeving gaven we ook ons Gezondheidsbeleid een opfrisbeurt: thema's als preventie, arbeidsongeschiktheid en werkhervatting werden grondig uitgewerkt.

Plan B (ons eigentijds Employee Benefits-plan omtrent Hospitalisatie, Pensioen, Arbeidsongeschiktheid en Overlijden) werd uitgebreid tot een full ambulant plan: zo kunnen we de mentale en fysieke gezondheid van onze medewerkers maximaal ondersteunen en hen financieel ontzorgen.

Werden verder nog toegevoegd aan Plan B: tand- en oogzorgen inclusief de facultatieve dienstverlening van BloomUp en Doktr. BloomUp biedt psychologische sessies aan via teleconsultaties, bij Doktr kan je terecht voor een teleconsultatie met een dokter.

Yoga op maandag en donderdag

Tijdens de wintermaanden konden medewerkers op maandag- en donderdagmiddag een yogales volgen op kantoor.

Vanbreda in de Vlaamse Ardennen

Naar jaarlijkse gewoonte organiseert Vanbreda een familiedag. In 2023 vond deze plaats in de Vlaamse Ardennen waar collega's naar hartenlust verschillende wandel- en fietsparcours konden volgen. Onder een stralende zon werd de dag afgesloten met een gezellige barbecue.

Aangesloten bij BloomUp & Doktr

52

medewerkers

In 2023 werden

121

opleidingen

gestart rond Health

(Mentale kracht, Mindfulness, Ademhalen, Ergonomie, Vitaliteit ...)

"De yogales was een erg welkome adempauze in de werkdag. Je oefent lenigheid, evenwicht en controle houden over je houding en spieren maar dat is zelfs niet de essentie. Het gaat eigenlijk over het mentale: je gedachten observeren en in het beste geval even uitzetten. De fysieke oefeningen helpen daarbij, want ze zijn uitdagend genoeg om even niet te denken aan je volgende vergadering. Erg leuk om dit samen met de collega's te doen."

Collega Joris

Goed **voor ons milieu**

Mobiliteit

Mobilotheek

In samenwerking met Slim naar Antwerpen (SnA) organiseerden we opnieuw de Mobilotheek. 27 collega's kozen zo een alternatief vervoersmiddel om hun woon-werktraject gedurende één maand uit te testen. Hierdoor zagen we een stijging in het aantal fietsleasingen en het gebruik van deelfietsen (beide mogelijk via ons cafetariaplan).

> Via de Mobilotheek kon ik testen of mijn woon-werktraject sneller af te leggen zou zijn met een elektrische fiets dan met de tram of auto. Tijdwinst zat er voor mij niet in, maar ik had wel meer lichaamsbeweging! In de winter kies ik door het weer toch voor de tram of auto, maar eens de zon verschijnt, spring ik weer op de fiets.
>
> Collega Dicolet

Fietsers

Voor het woon-werkverkeer met de fiets steeg het aantal afgelegde kilometers van 173.349 km in 2022 naar 214.608 in 2023. We verhoogden bovendien de fietsvergoeding per kilometer als extra stimulans, ook voor de medewerkers die beschikken over een bedrijfswagen.

Wagenpark

Sinds 2022 werd de elektrificatie van het wagenpark ingezet. We noteerden een stijging van het aantal elektrische en hybride wagens van 20% in 2022 naar 59% in 2023. Hierdoor werd de CO_2-uitstoot van het wagenpark maar liefst gehalveerd! Een vergroening van het wagenpark die alleen maar zal toenemen, want vanaf 2024 kunnen uitsluitend elektrische wagens worden besteld.

Openbaar vervoer

De centrale stedelijke ligging van het hoofdkantoor op minder dan 10 minuten stappen van de treinstations Antwerpen-Centraal en Antwerpen-Berchem, maakt ons zeer vlot bereikbaar met het openbaar vervoer.

Fietsleasingen

+39%

in 2023 t.o.v. 2020

Fietskilometers

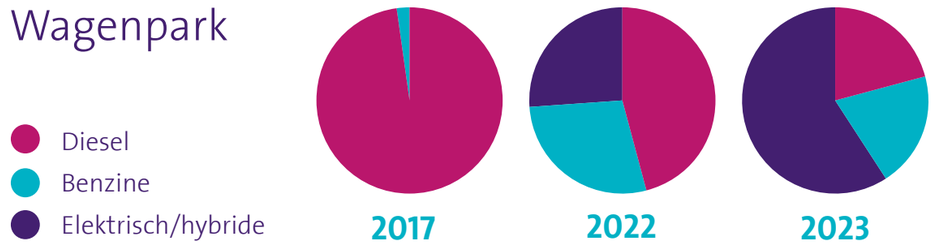
+23%

in 2023 t.o.v. 2022

214.608 km

in 2023

Wagenpark



CO_2-meting & reductieplan

We houden het gebruik van de vloot, alsook het verbruik van gas en elektriciteit, nauwgezet in de gaten en waken erover dat deze een neerwaartse trend volgen. Volgens de meest recente energie-audit zien we alvast een mooie afname qua verbruik in de nutsvoorzieningen. Tijdens terugkerende overlegmomenten houden we de vinger aan de pols om de doelstellingen te monitoren en te optimaliseren.

Het reductieplan voor onze CO_2-afdruk houdt diverse acties in:

- 100% geëlektrificeerd wagenpark tegen 2028
- 100% groene stroom
- 100% compensatie van de broeikasgasuitstoot bij al onze vliegtuigreizen vanaf 2024

We geven prioriteit aan de beperking van het stroomverbruik in ons hoofdkantoor en van onze IT-infrastructuur. Om dit energieverbruik te beheersen, voeren we:

- in samenspraak met de eigenaar van de gebouwen minimaal 1 keer per 3 jaar een energie-audit uit om verbeteringen te identificeren met betrekking tot onze huisvesting (verlichting, verwarming, airconditioning ...)
- minimaal 1 keer per 3 jaar een audit uit op de IT-infrastructuur (computing, opslag, telefonie, netwerk ...)

Op basis van deze audits worden concrete verbeteringsacties geformuleerd.

We engageren ons ook voor de aankoop van 100% hernieuwbare elektriciteit voor alle doeleinden: huisvestiging, IT-infrastructuur, mobiliteit ...

EcoVadis* Silver Medal

In 2023 werd Vanbreda door EcoVadis doorgelicht op basis van meerdere duurzaamheidscriteria. Dit leverde ons een Silver Medal op. Deze beoordeling valideert en demonstreert niet alleen onze toewijding aan duurzaamheid, maar ondersteunt ook ons bedrijfsdoel om deze resultaten transparant te delen. Klanten die vragen hebben, helpen we altijd graag verder. Zo hopen we hen te kunnen inspireren om dezelfde duurzame weg op te gaan.

* *EcoVadis helpt bedrijven om ESG-risico's en -naleving te beheren, en duurzaamheidsdoelstellingen te halen.*

Goed **voor onze maatschappij**

Younes, een jongere die via Boost for Talents, een stage volgde:

Ik heb genoten van de afwisselende taken, zoals het assisteren bij het onthaal, de meeluistersessies bij de inkomende calls van verzekerden met hun vragen. Ook heb ik enkele interessante trainingen in de Vanbreda Academy gevolgd waaronder deze over robotics en phishing en de samenwerking met Autimatic.
Tijdens de stage ontwikkelde ik meer hands-on ervaring en kreeg ik meteen veel vertrouwen van de collega's.
Dat was erg fijn. Ik zou de organisatie zeker ook bij andere jonge mensen aanraden.

Structurele partnerships

Boost for Talents

Boost, een programma van de Koning Boudewijnstichting, ondersteunt meer dan 800 jongeren in 9 Belgische steden. Het empowert getalenteerde jongeren uit socio-economisch kwetsbare milieus en verhoogt hun kansen via individuele begeleiding, begeleiding in groep, met materialen (bijvoorbeeld laptops) en een community netwerk.

- Vanbreda organiseerde opnieuw een jaarlijkse jurydag waar de jongeren zich individueel kandidaat konden stellen voor een 6-jarig traject. Daarnaast mochten we ook één Booster ontvangen voor een stage (februari-maart).

Marc Van kerckhoven, directeur HR, Marketing & Communicatie bij Vanbreda Risk & Benefits

Ik ben positief verrast van de presentatievaardigheid van de jongeren. Ze deden dit zo inspirerend. En met zoveel talent om overtuigend te vertellen. Ik heb mooie ambities gezien, die vanuit het hart kwamen. Onze steun aan dit soort initiatieven kadert natuurlijk in onze visie van duurzaam ondernemen. We zijn een groeiend bedrijf, en hebben nood aan talent. Als je op deze manier met talentvolle mensen in verbinding kan komen, is dat een stap voorwaarts, zeker maatschappelijk, maar indirect ook voor Vanbreda.

Debateville

Debateville bevordert de sociale mobiliteit en cohesie door jongeren essentiële vaardigheden bij te brengen via debat. Dankzij een motiverend en veelzijdig spreekvaardigheidsprogramma ontwikkelen tieners vanaf 10 jaar de skills en vooral de mindset om hun woorden kracht bij te zetten. Zo ontwikkelen ze zelfvertrouwen, een vloeiende taalvaardigheid en een kritische blik.

Vanbreda schonk het volledige bedrag van haar kerstactie aan Debateville, dubbel zoveel als vorig jaar. Zo wilden we hen extra ondersteunen in hun zoektocht naar bijkomende financiële middelen voor de activiteiten die ze binnenkort zullen opstarten in Borgerhout.

YouthStart

Elke jongere heeft een droom. Maar dromen realiseren, is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Niet zo bij YouthStart. Met een gratis 8-daagse training geven ze een kickstart aan jongeren tussen 16 en 30 jaar, die niet naar school gaan en maximum een diploma secundair onderwijs behaalden. Jongeren kruipen er in de huid van een ondernemer en ontdekken hun talenten en ambities. Bij YouthStart herwinnen ze niet alleen hun zelfvertrouwen, ze komen ook te weten wat ze willen in het leven en hoe ze dat kunnen bereiken.

- In februari 2024 hostten we voor het eerst een certificatiedag van YouthStart. Vijf jongeren die een 8-daags coachingstraject via YouthStart doorlopen hadden, kwamen er hun businessplan voorstellen. Niet alleen traden onze HR en Marketing & Communicatie Director en een HR Business Partner op als jurylid, onze medewerkers konden ook als publiek de presentaties bijwonen.

Nieuwe initiatieven
Op YOUCA Action Day engageert een schoolgaande jonger zich om gedurende één schooldag te gaan werken. Het loon dat hij of zij die dag verdient – 60 euro – gaat naar projecten van geëngageerde jongeren wereldwijd.

- In oktober 2023 verwelkomde Vanbreda vijf jongeren in het kader van YOUCA Action Day: ze mochten een dagje meedraaien op diverse afdelingen waardoor verschillende medewerkers bij de actie betrokken werden.

Make-A-Wish vervult de hartenwensen van kinderen tussen 3 en 18 jaar die aan een levensbedreigende ziekte lijden. “Als het kind kan geloven dat de wens uitkomt, kan het ook geloven dat het beter zal worden”, luidt het motto.

- In december verwenden we onze collega’s niet met Sinterklaaschocolade maar werd het volledige aankoopbedrag integraal geschonken aan Make-A-Wish, wat op heel wat enthousiasme kon rekenen bij onze collega’s.

Goed **bestuur**

Best Managed Company

Voor de zesde keer op rij mocht Vanbreda Risk & Benefits de erkenning van Best Managed Company – een beoordeling door een jury met Deloitte Private, Econopolis en KU Leuven – in ontvangst nemen. Het Best Managed Company-programma erkent niet-beursgenoteerde bedrijven die professionele normen hanteren op het gebied van bedrijfsprestaties, personeelsbeleid, maar ook op vlak van bijvoorbeeld digitalisering en nieuwe manieren van werken. Best Managed Companies zijn degelijke voorbeelden van veerkrachtig ondernemerschap en duurzame groei, wat resulteert in een positieve blijvende impact op het eigen bedrijf en op de toekomst van onze economie.

Een sterk werkgeversmerk

Als b(l)oeiende werkgever hebben we jaar na jaar nood aan nieuw talent. Maar vaak heeft onze sector de perceptie tegen: verzekeringen worden eerder als saai bestempeld, en hun visibiliteit is gering. Daarom lanceerden we een employer brand op basis van een stevig voortraject. Daarin werden directie, managers én medewerkers betrokken aan de hand van workshops, een survey en focusgroepen.

Op basis van hun input werden onze waarden herwerkt en zag onze employer brand manifesto ('Volledig Vanbreda. Volledig jezelf') het licht. Voortaan onderscheiden we ons intern en extern als meest kleurrijke werkgever in een grijze sector.

Een veilige en performante ICT-infrastructuur

Een externe partij evalueerde onze ICT-beheerprocessen en concludeerde dat de maturiteit van onze ICT-beveiligingsprocessen van een correct niveau zijn. Concreter gesteld: het security framework is compleet en kijkt naar alle aspecten van beveiliging. We stelden een actieplan op om hier blijvend op in te zetten.

Transparante communicatie over onze duurzaamheidsinspanningen

Onze inspanningen op het vlak van duurzaamheid zijn nauwkeurig vastgelegd en worden voor het tweede jaar op rij gecommuniceerd via diverse kanalen. De vele enthousiaste reacties bewijzen dat deze communicatie steeds positief onthaald wordt, zowel intern als extern.

BELGIUM BEST MANAGED COMPANIES

SDG-index

	3	4	5	9	13	16	17
Mens							
Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie			X				
Talent mangement		X					
Psychosociaal welzijn en fysieke gezondheid	X						
Milieu							
Mobiliteit					X		
CO_2-meting & reductieplan					X		
EcoVadis Silver Medal						X	
Maatschappij							
Boost for Talents							X
Debateville							X
YouthStart							X
Youca Action day							X
Make a wish							X
Goed bestuur				X		X	

SDG	Doelstelling
3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN	Verzeker een goede gezondheid en promoot welvaart voor alle leeftijden.
4 KWALITEITS-ONDERWIJS	Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen
5 GENDER-GELIJKHEID	Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.
9 INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR	Bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie.

SDG	Doelstelling
13 KLIMAATACTIE	Neem dringend actie om de klimaatverandering en haar impact te bestrijden.
16 VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN	Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en creëer op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en open instellingen.
17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	Versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

In lijn met de **Europese verplichtingen**

De Europese vereisten op vlak van duurzaamheid worden steeds uitgebreider. Vanaf 2026 zullen wij hierover dan ook jaarlijks rapporteren in lijn met de **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**. Deze Europese richtlijn voor duurzaamheids-rapportage focust op de impact van de bedrijfsactiviteiten op drie domeinen: milieu (Environment), HR en sociale aspecten (Social) en bestuur (Governance).

In 2023 werd een interne werkgroep opgericht die deze rapportering zal voorbereiden. Zo werd er onder andere een juridische scoping analyse uitgevoerd om het toepassingsgebied van de CSRD op Unibreda NV en haar ondernemingen, waaronder Vanbreda Risk & Benefits, te bepalen. Ook werden in 2023 een aantal interviews met onze key stakeholders afgenomen om hun belangen en interesses te betrekken in onze dubbele materialiteitsanalyse. In 2024 zal de dubbele materialiteitsanalyse verder afgewerkt worden. Dit zal het startpunt vormen voor een verdere definiëring van onze materiële onderwerpen, duurzaamheidsstrategie, datapunten en doelstellingen in lijn met de CSRD.

Verantwoordelijke uitgever: Vanbreda Risk & Benefits NV
Plantin en Moretuslei 297, 2140 Antwerpen
RPR Antwerpen, afdeling Antwerpen - BTW BE0404.055.676