



2024 DUURZAAMHEIDS- RAPPORT

samen slim ondernemen
sbb.be



Over dit rapport

Scope

SBB Accountants & Adviseurs omvat de werkmaatschappijen SBB Bedrijfsdiensten BV, SBB Gecertificeerde Accountants en Adviseurs BV, Transitie-Partners BV (commerciële naam Ameleo) en Fiscalon BV, die zijn samengebracht in de geconsolideerde jaarrekening. Vanaf 1 juni 2024 heeft SBB GAA een volledige (100%) participatie verworven in Fiscalon BV. De cijfers van Fiscalon BV zijn vanaf dat moment opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening. Vanaf 1 januari 2025 zal Fiscalon BV worden gefuseerd met SBB GAA.

Daarnaast werden in 2024 twee assetdeals gerealiseerd. Certacc BV werd overgenomen op 1 januari 2024, en de overname van Accountancy Moors & Meekers BV vond plaats op 1 november 2024. Naast de omzet werden ook de medewerkers overgenomen. Deze cijfers zijn eveneens opgenomen in dit duurzaamheidsrapport. De duurzaamheidsinformatie bestrijkt ook de waardeketen stroomopwaarts en stroomafwaarts, voor zover die als materieel is gedefinieerd in de dubbele materialiteitsanalyse.

Naam van de organisatie

SBB Accountants & Adviseurs

Rapporteringsperiode

Publicatiedatum: 7 juli 2025

Rapporteringsperiode:

1 januari 2024

- 31 december 2024

Locatie van het hoofdkantoor

Diestsevest 32 bus 1A, 3000

Leuven, België

Productie

Verhaallijn, copywriting, ontwerp:

The Ecological Entrepreneur

Contactgegevens

Voor vragen over dit rapport:

Sara Kelchtermans,

productmanager

duurzaamheid

sara.kelchtermans@sbb.be

NACEBEL Codes

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



In dit rapport

Over ons

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

Onze duurzaamheidsstrategie

- Awards & erkenningen: een bekroning op onze strategie
- Dubbele materialiteitsanalyse
- Onze duurzaamheidsstrategie

9

- 10
- 11
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 24
- 25
- 26
- 30

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

Bijlagen

- VSME-inhoudstafel
- Overzicht kantoren
- Overzicht overnames
- Overzicht roadmap
- Dubbele materialiteitsanalyse: geïdentificeerde impacts, risico's en opportuniteiten

32

- 34
- 42
- 46

51

- 54
- 58
- 63

68

- 70
- 75
- 80

85

- 85
- 96
- 97
- 98
- 101



Samen voor een duurzame toekomst: onze realisaties en ambities



Duurzaamheidsadvies is voor ons een kans om positieve verandering te stimuleren en impact te maken.



Raf Dom
CEO SBB

“Of je onderneming nu groot of klein is, duurzaamheid komt onvermijdelijk op de agenda. Voor sommigen is het de wetgeving die hen dwingt om na te denken over de bedrijfsvoering en productieprocessen. Anderen voelen die druk via investeerders, klanten of leveranciers. Wat vaststaat ‘ondernemers hebben nood aan duurzaamheidsadvies’. Als accountant en ondernemerscoach willen we onze klanten zo goed mogelijk begeleiden doorheen het duurzaamheidslandschap. Door vandaag al in te zetten op duurzaamheid, bouw je aan een toekomst waarin je als onderneming sterker staat.”

Duurzaamheid bij SBB: het goede voorbeeld geven

Bij SBB geloven we in leiderschap door actie. Al jaren maken we werk van duurzaam ondernemen:

- Onze nieuwe kantoren en kantoorrenovaties zijn uitgerust met zonnepanelen en warmtepompen.
- We zetten in op energiebesparende maatregelen.
- We vergroenen ons wagenpark.
- We investeren continu in de ontwikkeling van onze medewerkers.

Een belangrijke stap in onze aanpak was de aanstelling van een productmanager duurzaamheid. Deze rol vervangt de eerdere functie van duurzaamheidscoördinator en weerspiegelt onze focus om duurzaamheid diepgaand te integreren in al onze bedrijfsprocessen.

Duurzaamheid voor onze klanten: samenwerken voor impact

Een belangrijke mijlpaal in onze duurzaamheidsstrategie is onze strategische samenwerking met The Ecological Entrepreneur. Dit adviesbureau, bestaande uit 20 experten, ondersteunt bedrijven, sectorfederaties en organisaties in hun transitie naar een duurzame bedrijfsvoering. Door onze krachten te bundelen, vergroten we onze impact en bieden we klanten nog sterker advies op maat. Op die manier trachten we economie en ecologie samen te brengen.

Een blik vooruit

In dit rapport delen we onze belangrijkste prestaties en uitdagingen op het gebied van ESG (Environment, Social, Governance) van het afgelopen jaar. Daarnaast schetsen we onze ambities voor de toekomst. We blijven ons inzetten op het creëren van waarde voor zowel onze klanten als voor de samenleving. We geloven dat duurzaamheid niet alleen een verantwoordelijkheid is, maar ook een kans om positieve verandering te stimuleren. Als ondernemerscoach zetten we met overtuiging onze schouders onder dit verhaal.

Duurzaamheid bij SBB: onze vooruitgang, impact en visie voor de toekomst

Bij SBB geloven we in de kracht van actie en samenwerking om duurzame verandering te realiseren. In dit rapport kijken we terug op onze inspanningen en resultaten in 2024. Het geeft een overzicht van onze stappen richting klimaatneutraliteit in 2050 en hoe we waarde creëren voor klanten, medewerkers, alsook de samenleving.

Onze strategische doelstellingen

Op basis van de resultaten van onze dubbele materialiteitsanalyse hebben we onze duurzaamheidsthema's onderverdeeld in drie pijlers waarvoor we telkens sub-doelstellingen hebben geformuleerd en reeds acties voor hebben ondernomen.



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 →

Samen voor klimaat en omgeving



CO₂-voetafdruk

Doelstellingen

- 42% reductie van onze scope 1 en 2 emissies t.o.v. 2023 tegen 2030
- 25% reductie van onze scope 3 emissies t.o.v. 2023 tegen 2033
- Klimaatneutraal tegen 2050
- 100% energie uit hernieuwbare bronnen (alle kantoren) tegen 2030

Acties 2024

- Hernieuwbare energiecontracten vanaf 2026
- CO₂-analyse monitoring & rapportering
- Renovaties gericht op energie-efficiëntie (isolatie, LED, warmtepompen, zonnepanelen, ...)



Duurzame mobiliteit

Doelstellingen

- 100% elektrische bedrijfswagens tegen 2030
- Start elektrificatie flexwagens in 2025
- Haalbaarheid duurzamer mobiliteitsbudget voor medewerkers met een bedrijfswagen onderzoeken in 2025

Acties 2024

- Uitsluitende aankoop van elektrische bedrijfswagens sinds april 2023
- Fietslease via Flex Plan
- Fietsvergoeding vanaf januari 2024



Impact op de omgeving

Doelstellingen

- Lanceren van verschillende nieuwe producten omtrent adviesverlening rond omgevingsimpact en duurzaamheid tussen 2025 en 2030

Acties 2024

- PAS-adviesverlening uitgebouwd
- GLB-subsidietraject
- Omgevingsmodule voor landbouwers uitgebreid
- Klimrek klimaattraject

Zorg voor onze mensen



Fysiek en mentaal welzijn

Doelstellingen

- 80% van de medewerkers ouder dan 40 jaar laat periodiek een medische check-up uitvoeren tegen 2030
- Welzijnsbevraging organiseren bij alle medewerkers tegen 2025

Acties 2024

- 69,9% deelname medische check-up (40+)
- EAP-programma: 6 gratis sessies mentale ondersteuning
- Verwendag
- Teamevents: familiedag, zomerevent
- Kickstart@SBB onboarding uitgerold voor nieuwe medewerkers



Stimulerende en inclusieve cultuur

Doelstellingen

- Jaarlijks minstens 2 initiatieven om SPORT-waarden te versterken
- 100% van leidinggevenden volgt een leiderschapstraject binnen 1 jaar na benoeming tegen 2025

Acties 2024

- sbbCONNECT gelanceerd: intern ambassadeursplatform met aandacht voor SPORT-waarden
- 100% van de leidinggevenden volgde een leiderschapstraject
- Deelname aan De Warmste Week: €7.500 ingezameld



Persoonlijke groei en ontwikkeling

Doelstellingen

- Minstens 5 opleidingsdagen per jaar per medewerker tegen 2030
- Tegen 2025 neemt 100% van de medewerkers om de 2 jaar deel aan een digitale vaardighedenopleiding
- 100% deelname aan de jaarlijks coachings-, evaluatie- en planningsgesprekken van medewerkers tegen 2025

Acties 2024

- Gemiddeld 6,6 opleidingsdagen per medewerker gerealiseerd
- 31.328 opleidingsuren in totaal
- Interne doorgroeimogelijkheden en coachingsgesprekken geïntensiveerd
- 73,8% deelname aan digitale vaardigheden opleiding in 2024, 100% deelname in periode 2023-2024

Advieskantoor van de toekomst



Ethisch handelen

Doelstellingen

- 100% van de medewerkers volgt driejaarlijks een opleiding ethisch handelen tegen 2030
- Microsoft Secure Score verhogen tot 80% tegen 2030

Acties 2024

- 51% deelname in 2024 aan opleiding ethisch handelen, 100% deelname in periode 2022-2024
- Microsoft Secure Score 2024: 73,2%



Toekomstgericht businessmodel

Doelstellingen

- 100% van consultants/advisors volgt vanaf 2025 minstens 1 ESG-opleiding
- Jaarlijks 10 communicatie- en duurzaamheidsacties
- Tegen 2025 jaarlijks klanttevredenheid meten via bevraging

Acties 2024

- 52% van consultants/advisors volgde ESG-opleiding
- 10 duurzaamheidsacties (rapport, blogs, event, Voka)
- Innovatieprijs: Officium Universalis Award



Duurzame waardeketen

Doelstellingen

- Gedragscode voor een select gedeelte van de leveranciers tegen 2026

Acties 2024

- Landingspagina en nieuwsbrief over ESG en CSRD
- Trendrapport 2024 benadrukt strategisch belang van duurzaamheid

Over ons

Elke dag vertrouwen meer dan 22.000 ondernemingen, vrijberoepers en social-profitorganisaties op de dienstverlening van SBB. Als ondernemerscoach en 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 doelgroepen →

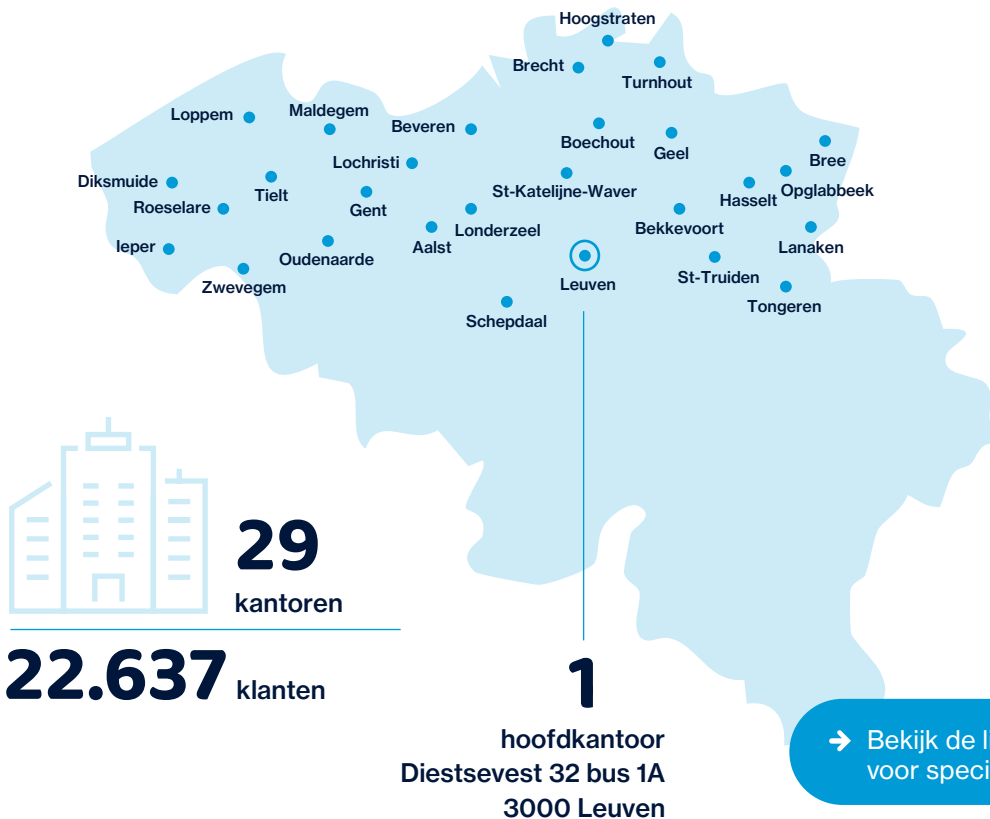
Onze waardeketen en stakeholders →

Onze partners, jouw netwerk →

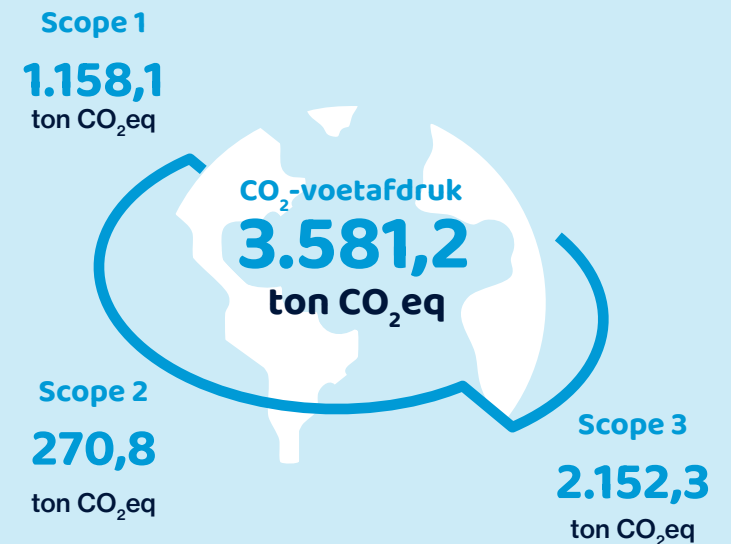
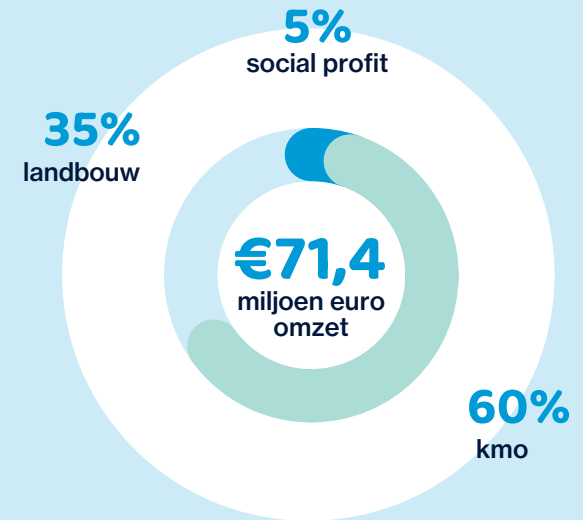
Ons bestuur en management →



SBB in cijfers



→ Bekijk de lijst met kantoren voor specifieke adressen



Onze missie, visie en waarden

Onze missie en visie



Bij ons krijgen **unieke dromen** de slimste ondersteuning. Onze persoonlijke, no-nonsense en allround aanpak maakt ons de ideale partner voor elke ondernemer.

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 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 2024 hebben we deze strategie kracht bijgezet met de succesvolle overnames van Certacc, Fiscalon en Moors & Meekers.

Daarnaast blijven we ons **productaanbod** continu vernieuwen om ondernemers het beste totaaladvies te bieden. Duurzaamheid en ESG (Environmental, Social, Governance) vormen hierbij een essentieel onderdeel. Onze strategische participatie in The Ecological Entrepreneur benadrukt ons engagement. Door onze klanten nu al te ondersteunen bij duurzaamheid, bereiden we ze voor op de toekomst.

We hechten ook veel belang aan een optimale samenwerking met onze klanten. Met onze aanbodsegmentatie maken we heldere afspraken over onze prijzen en te verwachten dienstverlening, zodat klanten weten waar ze aan toe zijn.

Dit rapport is niet alleen een terugblik op het afgelopen jaar, maar ook een vooruitblik. In 2024 en 2025

ontwikkelen we een nieuwe strategie en formuleren we onze visie voor 2030. Hiermee stemmen we onze bedrijfsvoering nog beter af op de behoeften van onze klanten, waarbij we telkens een persoonlijke langetermijnrelatie nastreven.

Duurzaamheid staat centraal in onze dagelijkse werking. Dankzij de aanstelling van een productmanager duurzaamheid en onze samenwerking met The Ecological Entrepreneur maken we duurzaamheid tot een fundamenteel aspect van onze organisatie.

**Unieke dromen
krijgen de slimste
ondersteuning**

SPORT- waarden

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

Onze missie kan alleen slagen met de juiste bedrijfscultuur. Bij SBB hanteren we het letterwoord SPORT als leidraad voor onze kernwaarden, zowel intern als extern. **Samenwerking, professionaliteit, ondernemerschap, respect en transparantie** vormen de hoekstenen van ons dagelijks handelen.



S

Samenwerking

Dossierbeheerder, consultant of adviseur: het zijn allemaal jobs die teamwork vereisen. Daarom is samenwerking bij SBB essentieel, gebaseerd op respect en vertrouwen. Door een aangename werksfeer na te streven binnen elk individueel SBB-kantoor, versterken we onze **teamspirit**. Dit bevordert niet alleen de samenwerking tussen collega's, maar ook de kwaliteit van de relaties met onze klanten.

Maar de samenwerking gaat over de kantoorgrenzen heen. We delen kennis en ervaringen om samen sterker te staan en onze expertise te vergoten. Onze centrale diensten en directie ondersteunen dit met uniforme werkprocedures, overlegmomenten en ondersteuning in uitdagende periodes. Zo vormen we samen één SBB.

P

Professionaliteit

Kwaliteit en deskundigheid staan altijd voorop. Daarom investeren we continu in de kennis, competenties en vaardigheden van al onze medewerkers. Alleen zo kunnen we onze klanten optimaal begeleiden en proactief advies bieden binnen een vertrouwensrelatie op lange termijn. Onze professionele aanpak is gestoeld op onafhankelijkheid, discretie en integriteit. We gaan zorgvuldig om met de vertrouwelijke informatie die ons wordt toevertrouwd en handelen altijd binnen de grenzen van de wetgeving en de deontologische regels van ons beroep. We durven weerstand bieden aan eventuele druk of beïnvloeding wanneer die onze onafhankelijkheid of objectiviteit in gevaar dreigt te brengen. Kortom, we onthouden ons van elke handeling die het vertrouwen zou kunnen schaden en we dragen onze **waardigheid** en **fierheid** uit in al onze contacten.

O

Ondernemerschap

Met onze **passie voor zinvol, duurzaam en verantwoord ondernemen** maken we het verschil. Bij SBB staat de ondernemer centraal. Wij zijn zowel coach als klankbord. Onze dienstverlening, processen en tools leggen we voortdurend onder de loep om bedrijven en organisaties echt vooruit te helpen. We stimuleren ondernemingszin en engagement binnen de bedrijfsmuren door elke medewerker de nodige verantwoordelijkheid en flexibiliteit te geven.

Ondernemingszin gaat over veel meer dan cijfers en resultaten. In onze **langetermijnrelatie** met onze klanten, houden we rekening met de veranderende economische realiteit. Daarbij hebben we ook oog voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, want een betere (leef)wereld is een verantwoordelijkheid die we allemaal delen.

R

Respect

Elke ondernemer heeft een uniek verhaal, en dat verdient **advies op maat**. We bouwen **duurzame relaties** op met klanten, leveranciers, overheden en andere stakeholders. Om deze ambitie te verwezenlijken, is het cruciaal dat alle medewerkers aan hetzelfde zeel trekken. Zij vormen immers het hart van SBB.

Bij SBB waarderen we ieders eigenheid en talenten. Respect tonen, behulpzaam zijn en open communiceren staan bij ons voorop. Leidinggevend en moedigen kennisdeling aan en zorgen voor ontwikkelingskansen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen zich goed voelt en het beste van zichzelf kan geven. Bij SBB behandelen we anderen zoals we zelf behandeld willen worden. Zodat iedereen zich goed in zijn vel voelt en zich voor de volle honderd procent kan inzetten.

T

Transparantie

Open, eerlijke en tijdige communicatie is één van onze kernprincipes, op elk niveau binnen SBB. We zijn helder over onze ambities en hoe we die willen realiseren. Dat creëert samenhang en bevordert de samenwerking. Daarom zetten we ook in op duidelijke rolomschrijvingen, werkprocessen en een transparant verloningsbeleid.

Ook extern is **transparantie** belangrijk. We communiceren open en eerlijk met klanten, prospecten en de markt over wat onze diensten inhouden en welke kosten eraan verbonden zijn. Tegelijk blijven vertrouwelijke en gevoelige gegevens beschermd. Voor ons gaan transparantie en discretie hand in hand.

Onze SPORT-waarden in actie in 2024

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

Om onze missie, visie en SPORT-waarden tastbaar te maken, hebben we een visuele weergave ontwikkeld die in al onze kantoren te vinden is. Deze poster is daarnaast ook beschikbaar op ons intern platform InSite en wordt door collega's gebruikt als bureaublad-achtergrond. Deze constante zichtbaarheid zorgt ervoor dat onze gedeelde waarden een prominente plek innemen in onze werkomgeving en dagelijkse werking.

De jaarlijkse SBB challenge

Een van de hoogtepunten van het SBB-werkjaar is de jaarlijkse challenge, een teambuildingsweekend vol verrassingen en competitiviteit. Elk jaar organiseert een andere SBB-regio dit event, waarbij de locatie tot het laatste moment geheim blijft. Tijdens dit weekend nemen de kantoren het tegen elkaar op in activiteiten die volledig in het teken staan van onze SPORT-waarden. Het is niet alleen een gelegenheid om te verbinden, maar ook om onze kernwaarden te versterken in een informele setting.

Innovatie met mySBB

Het nieuwe klantenportaal mySBB weerspiegelt onze inzet voor transparantie en professionaliteit. Het portaal biedt klanten een gebruiksvriendelijke en efficiënte manier om hun gegevens en onze diensten te beheren, waardoor we hun ervaring naar een hoger niveau kunnen tillen. Met mySBB zetten we een belangrijke stap in het verbeteren van onze klantgerichtheid en digitale ondersteuning.

Door al deze bovengenoemde initiatieven maken we onze waarden tastbaar, zowel intern als extern. Zo bouwen we bij SBB samen aan een organisatie waar SPORT niet enkel een acroniem is, maar een levende cultuur.



De ambassadeurstool sbbCONNECT

In september 2024 lanceerden we sbbCONNECT, een platform dat medewerkers helpt om actief hun rol als ambassadeurs van SBB op te nemen. Dit programma zet de vijf pijlers van onze SPORT-waarden centraal en biedt deelnemers een unieke kans om hun persoonlijk merk te versterken. Via op maat gemaakte content, afgestemd op hun interesses en expertises, krijgen medewerkers tools aangereikt om zichzelf en SBB sterker te profileren.

Als extra motivatie zijn er beloningen verbonden aan het programma, variërende van SBB-gadgets en giften aan goede doelen tot teambuildingsactiviteiten.

sbbCONNECT bevordert interne verbinding en versterkt een cultuur waarin samenwerking, professionaliteit, ondernemerschap, respect en transparantie vanzelfsprekend zijn in elk aspect van ons werk.

Hoe wij samenwerken: altijd een stap verder

Altijd een stap verder gaan, da's typisch ons. We denken niet alleen met onze klanten mee, maar dagen hen ook uit om het maximale uit hun onderneming te halen. Als ondernemerscoach zetten we onze inzichten, kennis en toewijding in om hun succes te ondersteunen. Want ook dat is typisch SBB. Onze aanpak rust op zes sterke pijlers:



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 lokale ondernemingen. 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 vertrouwenscoach én kennispartner. Met een strategische blik op de brede context en een 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 klant-ondernemers met vertrouwen beslissingen te nemen in 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, overnames, ... financiële keuzes hebben een grote impact. Onze corporate finance advisors bieden begeleiding op maat aan, zodat klanten

vol vertrouwen **belangrijke beslissingen kunnen nemen**.

→ Omgevingsadvies

De milieu- en bouwwetgeving verandert voortdurend, maar onze klant-ondernemers hoeven dat niet zelf bij te houden. Dat is namelijk onze corebusiness. Onze milieu- en bouwadviseurs ondersteunen hen bij **omgevingsvergunningen, milieuaangiftes, -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 **mentsentaal** 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 corebusiness.

→ Business support

Digitalisering, 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

Duurzaamheid is onmisbaar in **toekomstgericht ondernemen**. Ondernemers krijgen steeds vaker te maken met vragen en verwachtingen van klanten, leveranciers en investeerders over hun duurzaamheidsinitiatieven. Onze adviseurs ondersteunen klant-ondernemers bij het integreren van duurzame initiatieven in hun bedrijfsstrategie, zodat ze klaar zijn voor de verwachtingen van morgen. Hij of zij helpen hen niet alleen bij het voldoen aan wettelijke verplichtingen, maar ook bij het realiseren van kostenbesparingen en het verkleinen van hun impact.

Onze doelgroepen

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 gespecialiseerde experts. Zo kunnen onze klant-ondernemers weloverwogen keuzes maken en hun onderneming, praktijk of organisatie doelgericht aansturen.

→ Ondernemingen

Een bedrijf is veel meer dan een bron van inkomsten, het is het resultaat van de passie en inzet van een ondernemer. Als ondernemerscoach begeleidt SBB-ondernemingen door **elke fase van hun groei**. We begrijpen de unieke uitdagingen van verschillende sectoren. Met die kennis en onze brede dienstverlening gidsen we hen naar relevante oplossingen voor een steeds uitdagendere toekomst.

→ Agrarische bedrijven

Ondernemers in de agrarische sector zijn 24/7 met hun bedrijf bezig. Alles draait om toewijding en continuïteit. Samen met onze agrarische klanten bouwen we aan een **duurzame en financieel gezonde onderneming**. We bieden ondersteuning bij het verkennen van groeimogelijkheden en het voldoen aan randwetgeving. Bovendien verdiepen we ons in de complexe en snel evoluerende regelgeving binnen de agrarische sector. Onze landbouwexpertise zorgt ervoor dat ze zich kunnen focussen op wat echt telt, de toekomst van hun onderneming.

→ Medici

Onze klanten in de medische sector moeten dagelijks zorgen voor het welzijn van hun patiënten, maar het is ook essentieel om hun **praktijk** van de nodige zorg te voorzien. Van opstart en boekhouding over contracten en samenwerkingen tot vermogensbeheer, onze ervaren accountants en adviseurs stellen de juiste vragen en zorgen voor slimme keuzes. Zo kunnen zij zich blijven richten op hun vak en de zorg voor hun patiënten, en dat alles met een praktijk in topvorm.

→ Social profit

Social-profitorganisaties moeten zowel financieel gezond blijven als rekening houden met het strikte wettelijk kader waarin ze werken. Met onze uitgebreide kennis van deze sector ondersteunen we in beide aspecten. Zo zorgen wij voor een **sterke financiële basis en een naleving van de wetgeving**.

→ Starters

Een startup lanceren, dat is een kwestie van durven springen, maar het vraagt ook een zorgvuldige planning. Van het opstellen van een businessplan tot het verkrijgen van financiering en het verlonen van medewerkers, SBB

helpt startende ondernemers met de **strategische keuzes** die essentieel zijn voor hun succes. Zo kunnen zij zich focussen op wat ze het liefste doen: hun startup laten groeien.

→ Bouwondernemers

Net als een gebouw heeft ook een bouwonderneming een solide fundering en logische structuur nodig. Onze SBB-accountants en -adviseurs ondersteunen bouwprofessionals met advies op het gebied van **financiën, juridische kwesties en fiscale verplichtingen**. Onze expertise stelt bouwondernemers in staat om met vertrouwen verder te bouwen aan hun onderneming.

→ Consultants

Consultants zijn experts pur sang. Hun gespecialiseerde inzichten en kennis doen bedrijven en organisaties groeien. Maar ook hun eigen business kan voor uitdagingen staan op het gebied van juridische, fiscale en financiële vraagstukken. SBB biedt praktijkgericht advies dat consultants helpt om hun eigen onderneming **effectief te beheren en te laten groeien**. Als experts onder elkaar zorgen we voor de nodige ondersteuning om verder te ontwikkelen.

Onze waardeketen en stakeholders



Onze missie 'samen slim ondernemen', benadrukt het belang van samenwerking met onze klanten. Zij staan centraal in wat we doen en vormen een essentiële schakel in onze dienstverlening. Tegelijkertijd vertrouwen we op een breed netwerk van leveranciers, die ons voorzien van een breed scala aan producten en diensten, waarmee wij onze kwalitatieve dienstverlening kunnen garanderen. Van IT-oplossingen en computermateriaal tot meubilair en kantoormateriaal, en nutsvoorzieningen zoals energie en water. We werken samen met partners voor ons vastgoedbeheer, autoleasing, loonverwerking, en marketing en communicatie.

Om ondernemingen, vrije beroepen en organisaties in de social profit optimaal te ondersteunen, is een diepgaand begrip van hun sector onmisbaar. Onze medewerkers putten niet alleen op hun eigen kennis, maar maken ook gebruik van de collectieve expertise binnen onze organisatie. Verder onderhouden we nauwe banden met strategische partners en een

twintigtal beroepsverenigingen en organisatie. Deze samenwerkingen, zowel formeel als informeel, geven ons waardevolle inzichten in de dynamiek van verschillende markten en versterken continu onze kennis.

SBB biedt zijn partners gerichte ondersteuning in de vorm van opleidingen, eerstelijnsadvies, gastsprekers voor infosessies en sectorspecifieke artikels voor hun vakbladen. Door kennis en expertise te delen, creëren we samen waarde die zowel onze klanten als onze partners ten goede komen.

Naast externe stakeholders spelen ook onze medewerkers, het bestuursorgaan en aandeelhouders een cruciale rol. De behoeften en verwachtingen van zowel interne als externe stakeholders hebben een directe invloed op onze strategische keuzes en duurzaamheidsambities. Deze integrale aanpak leidt tot gedeelde waardecreatie en een sterke gezamenlijke impact.

Onze belangrijkste stakeholdergroepen zijn:

- > directie
- > medewerkers
- > leveranciers
- > klanten
- > MRBB en partnerbedrijven
- > strategische partnerschappen
- > recruiters
- > sectorfederaties
- > kennisinstellingen
- > de overheid
- > financiële instellingen

Onze partners, jouw netwerk

Ondernemen doe je nooit alleen. Onze klanten kunnen rekenen op een betrouwbaar partnernetwerk dat nauw aansluit bij hun sector en strategische samenwerkingen die hun onderneming versterken. Samen zoeken we de optimale balans voor het succes van hun onderneming.

Een partnernetwerk waarop onze klanten kunnen vertrouwen

Kwalitatief advies begint bij voeling met de sector. Onze SBB-experts combineren hun eigen expertise met de kennis van beroepsverenigingen en andere organisaties. Zo blijven we op de hoogte van het ondernemersklimaat en de bewegingen in specifieke markten.



duurzaam en gelijkwaardig samenwerken

Samenwerken aan een sterke en toekomstgerichte organisatie? Ameleo gelooft in het versterken van interne samenwerkingen en het realiseren van positieve veranderingen. Samen met Ameleo bieden we maatwerkoplossingen aan die interne groei stimuleren en verandertrajecten ondersteunen, specifiek gericht op kmo's.



economie en ecologie in balans

Stellen klanten, investeerders of banken vragen over duurzaamheid? Wat met de nieuwe duurzaamheidsregelgeving? Wat is een duurzaamheidsscore en wat is de impact ervan op financiering? Samen met vooraanstaand duurzaamheidsadviesbureau The Ecological Entrepreneur begeleiden we onze klanten bij een succesvolle transitie naar duurzaam ondernemen.

Ons bestuur en management

Bestuursorgaan

Het bestuursorgaan vormt de ruggengraat van de governance-structuur bij SBB en draagt de ultieme verantwoordelijkheid voor de strategische koers en het algemene beheer van de organisatie. Dit orgaan keurt, op voorstel van het directiecomité, de visie en strategische plannen goed, houdt toezicht op de dagelijkse werking en beoordeelt de financiële resultaten.

Om deze taken effectief uit te voeren, komt het bestuursorgaan drie keer per jaar samen. Het legt verantwoording af aan de algemene vergadering, waarin alle aandeelhouders van SBB vertegenwoordigd zijn, inclusief de bestuurders zelf. Deze wisselwerking zorgt voor een transparante en evenwichtige besluitvorming.

Hoewel medewerkers niet rechtstreeks vertegenwoordigd zijn in het bestuursorgaan, wordt het evenwicht tussen de belangen

van het bedrijf en die van de medewerkers zorgvuldig bewaakt. Dit wordt gewaarborgd door de actieve rol van de HR-directeur en de betrokkenheid van diverse overlegorganen binnen SBB.

Het bestuursorgaan heeft momenteel geen onafhankelijke bestuurders. Toch wordt er bij elke beslissing prioriteit gegeven aan objectiviteit en integriteit, ondersteund door duidelijke governance-principes en een gedetailleerde opvolging van interne controlesystemen.

Met een sterke focus op langetermijnwaardecreatie en duurzame groei blijft het bestuursorgaan van SBB een drijvende kracht achter de strategische ambities van de organisatie.

Het bestuursorgaan van SBB bestaat uit zes leden:



1

Uitvoerende bestuurder, met name de **CEO van SBB**, die de operationele leiding heeft.



5

Niet-uitvoerende bestuurders, die een **toezichthoudende en adviserende rol** vervullen.

De diversiteit in achtergrond en expertise binnen het bestuursorgaan is een belangrijke troef. SBB voldoet aan alle wettelijke verplichtingen die vereist zijn voor de erkenning door het Institute for Tax Advisors and Accountants (ITAA).

Directiecomité

Het directiecomité neemt de dagelijkse leiding van SBB op zich. Dit orgaan bereidt de visie en strategische plannen voor, die vervolgens door het bestuursorgaan worden goedgekeurd. Daarnaast ontwikkelt het directiecomité het operationele beleid, houdt het toezicht op de dagelijkse bedrijfsvoering en initieert het projecten die de dienstverlening verbeteren en uitbreiden.

Het directiecomité is ook verantwoordelijk voor het opstellen en bewaken van budgetten en coördineert de activiteiten van verschillende interne diensten. Daarnaast heeft het een belangrijke rol in het uitstippelen van een aantrekkelijk en samenhangend personeelsbeleid.

Het telt acht leden die wekelijks samenkomen. Vijf van deze leden hebben een financiële achtergrond, vier zijn erkend door het ITAA, en zeven leden zijn doorgegroeid vanuit eerdere functies binnen SBB. Hoewel werknemers niet rechtstreeks vertegenwoordigd zijn in het directiecomité, worden hun belangen nauwgezet opgevolgd door de directeur kantorennet en de HR-directeur. De HR-directeur speelt ook een sleutelrol in de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Auditcomité

Het auditcomité ondersteunt het bestuursorgaan in het toezicht op interne en externe risico's, inclusief financiële risico's. Het comité bewaakt de integriteit van de financiële rapportering en beoordeelt de

interne controle- en risicobeheersingssystemen. Het onderzoekt daarnaast de interne en externe auditprocessen bij SBB.

Interne audits richten zich voornamelijk op niet-financiële processen, zoals HR, kwaliteit, compliance, marketing, communicatie en IT. De resultaten van deze audits worden gerapporteerd aan het auditcomité, dat op zijn beurt verslag uitbrengt aan het bestuursorgaan.

Extern controleert een onafhankelijke commissaris de financiële situatie van SBB, inclusief de jaarrekening. In een gedetailleerd verslag bevestigt de commissaris dat de boekhouding in overeenstemming is met de wettelijke en reglementaire voorschriften.

Het auditcomité van SBB telt drie externe leden en komt drie keer per jaar bijeen om de resultaten en bevindingen te bespreken.



V.l.n.r.: Katrien Helsen, Jan Depoorter, Raf Dom, Wim Hellemans, Ester Nulens, Bart Nelissen, Mia Deridder, Davy Haesen

Duurzaamheidsstructuur

SBB heeft een heldere en geïntegreerde structuur opgezet om haar duurzaamheidsambities te realiseren. Deze structuur is opgebouwd rond drie kerncomponenten: de productmanager duurzaamheid, de ESG-stuurgroep en het strategische projectteam. Elk onderdeel speelt een cruciale rol in het uitwerken, implementeren en opvolgen van onze duurzaamheidsstrategie.

De **productmanager duurzaamheid** neemt de leiding in het opstellen en bewaken van de duurzaamheidsstrategie. Dit omvat het ontwikkelen van actieplannen, het verzamelen van best practices en het initiëren van bewustmakingscampagnes binnen de organisatie.

Daarnaast monitort de productmanager de voortgang van onze duurzaamheidsdoelstellingen en rapporteert hierover rechtstreeks aan het directiecomité en de CEO. Samenwerking met een externe duurzaamheidspartner en interne specialisten zorgt voor een stevige basis en continue vooruitgang.

De huidige productmanager duurzaamheid draagt met haar expertise zowel strategisch als operationeel bij aan een duurzamere toekomst voor SBB.

De **ESG-stuurgroep** (Environment, Social, Governance) ondersteunt de productmanager in de uitwerking van de strategie en de implementatie ervan binnen de organisatie. De stuurgroep bestaat uit 11 leden met diverse professionele achtergronden, waardoor de drie ESG-pijlers evenwichtig vertegenwoordigd zijn.

Elke ESG-pijler heeft een toegewezen 'owner', verantwoordelijk voor het ontwikkelen en implementeren van acties binnen zijn of haar domein. Dit model bevordert ownership en garandeert een gerichte aanpak. Zodra alle processen lopen, monitort de productmanager duurzaamheid de vooruitgang en rapporteert die maandelijks aan het directiecomité.

Samenstelling van de ESG-stuurgroep:

- **Sara Kelchtermans**
productmanager duurzaamheid en milieuadviseur
- **Raf Dom**
CEO
- **Mia Deridder**
HR-directeur
- **Katrien Helsen**
directeur kenniscentrum
- **Bart Nelissen**
commercieel directeur
- **Ester Nulens**
financieel directeur
- **Reinhilde Roggen**
stafmedewerker CEO
- **Sofia Van Gerven**
bedrijfsjurist
- **Sylvia Thienpont**
business manager social profit
- **Kirsten Buermans**
productmanager corporate finance
- **Elke Verbruggen**
recruitment manager

Het **strategische projectteam** richt zich op de integratie van duurzaamheid in het externe dienstenaanbod van SBB. Het onderzoekt welke duurzame oplossingen klanten verwachten en ontwikkelt een productportfolio dat aan die behoeften voldoet. Dit team werkt nauw samen met de productmanagers en in het bijzonder met de productmanager duurzaamheid om nieuwe initiatieven uit te rollen en onze klanten te ondersteunen in hun duurzaamheidsambities.

Met deze robuuste duurzaamheidsstructuur waarborgt SBB een sterke coördinatie en uitvoering van haar duurzaamheidsstrategie. De samenwerking tussen de verschillende teams en organen bevordert een holistische aanpak, gericht op waardecreatie voor zowel de organisatie als haar stakeholders.

Het strategische projectteam bestaat uit:

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



Onze Duurzaamheids- strategie

Awards & erkenningen:

een bekroning op onze strategie →

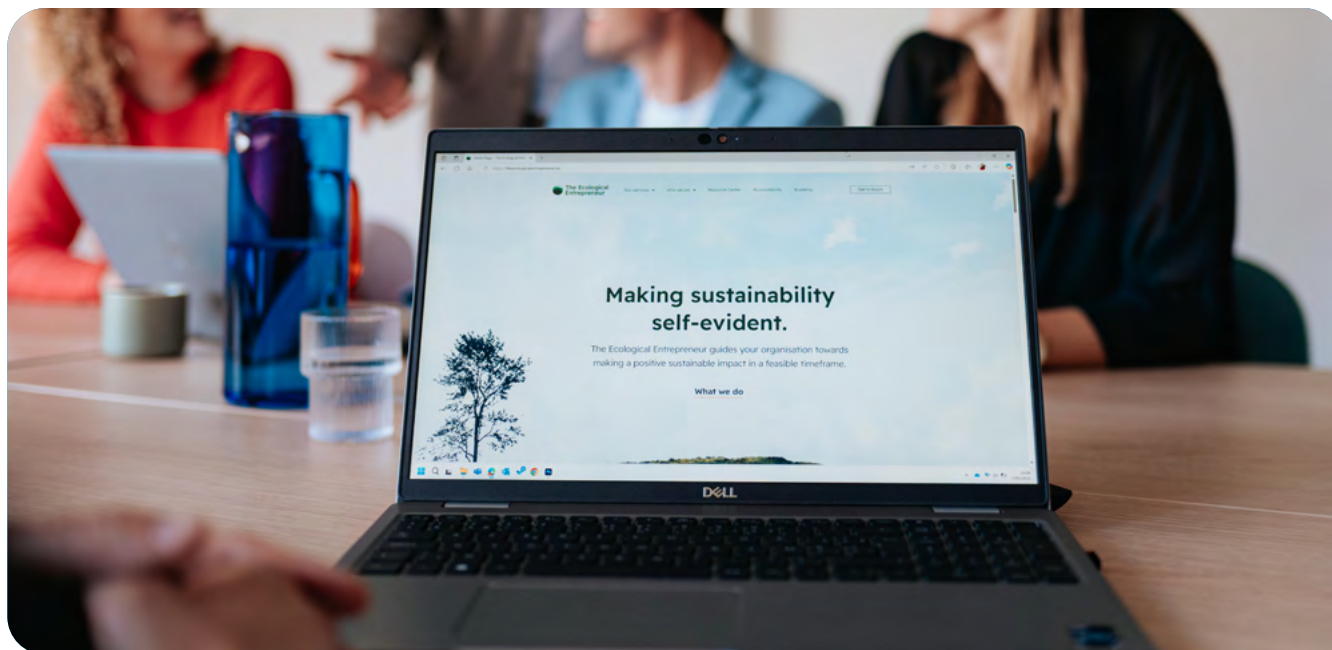
Dubbele materialiteitsanalyse →

Onze duurzaamheidsstrategie →



Awards & erkenningen: een bekroning op onze strategie

Bij SBB bouwen we elke dag verder aan een toekomstgerichte strategie, met duurzaamheid, innovatie en klantgerichtheid als rode draad. Het is dan ook bijzonder fijn om te zien dat deze inspanningen niet onopgemerkt blijven. Afgelopen jaar werden we niet alleen genomineerd, maar ook bekroond voor ons werk.



Nominatie

Yuki Sustainability Award

Onze nominatie voor de Yuki Sustainability Award is een mooie erkenning van ons duurzaamheidsbeleid. Deze award bekroont bedrijven die duurzaamheid integreren in hun kernactiviteiten en bedrijfsstrategie. Dat sluit perfect aan bij onze visie: duurzame groei realiseren voor onze klanten en onze eigen organisatie.

Winnaar

Officium Universalis Award van Exact

Met trots mochten we de Officium Universalis Award van Exact in ontvangst nemen. Deze prijs wordt uitgereikt aan de meest onderscheidende, ondersteunende en innovatieve accountantskantoren van België. Onze focus op digitale tools en ons streven naar proactieve begeleiding van ondernemers hebben hierin een belangrijke rol gespeeld, en specifiek voor SBB onze sector kennis.

Deze erkenningen zijn niet alleen een waardering voor wat we hebben bereikt, maar ook een extra motivator om verder te bouwen aan een innovatieve en duurzame toekomst.

Dubbele materialiteitsanalyse

In 2023 voerden we voor het eerst een dubbele materialiteitsanalyse uit. Deze oefening bereidde ons voor op de nieuwe verplichtingen van de **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**. Deze Europese richtlijn werd in 2021 geïntroduceerd en in 2022 goedgekeurd door het Europees Parlement. Hoewel de Europese Commissie op 3 april 2025 via de **'Omnibus Regulation'** de rapporteringsverplichting met twee jaar uitstelde, blijft de analyse een belangrijke stap in ons duurzaamheidsbeleid. Dit betekent dat we in 2028 voor het eerst rapporteren over het jaar 2027.

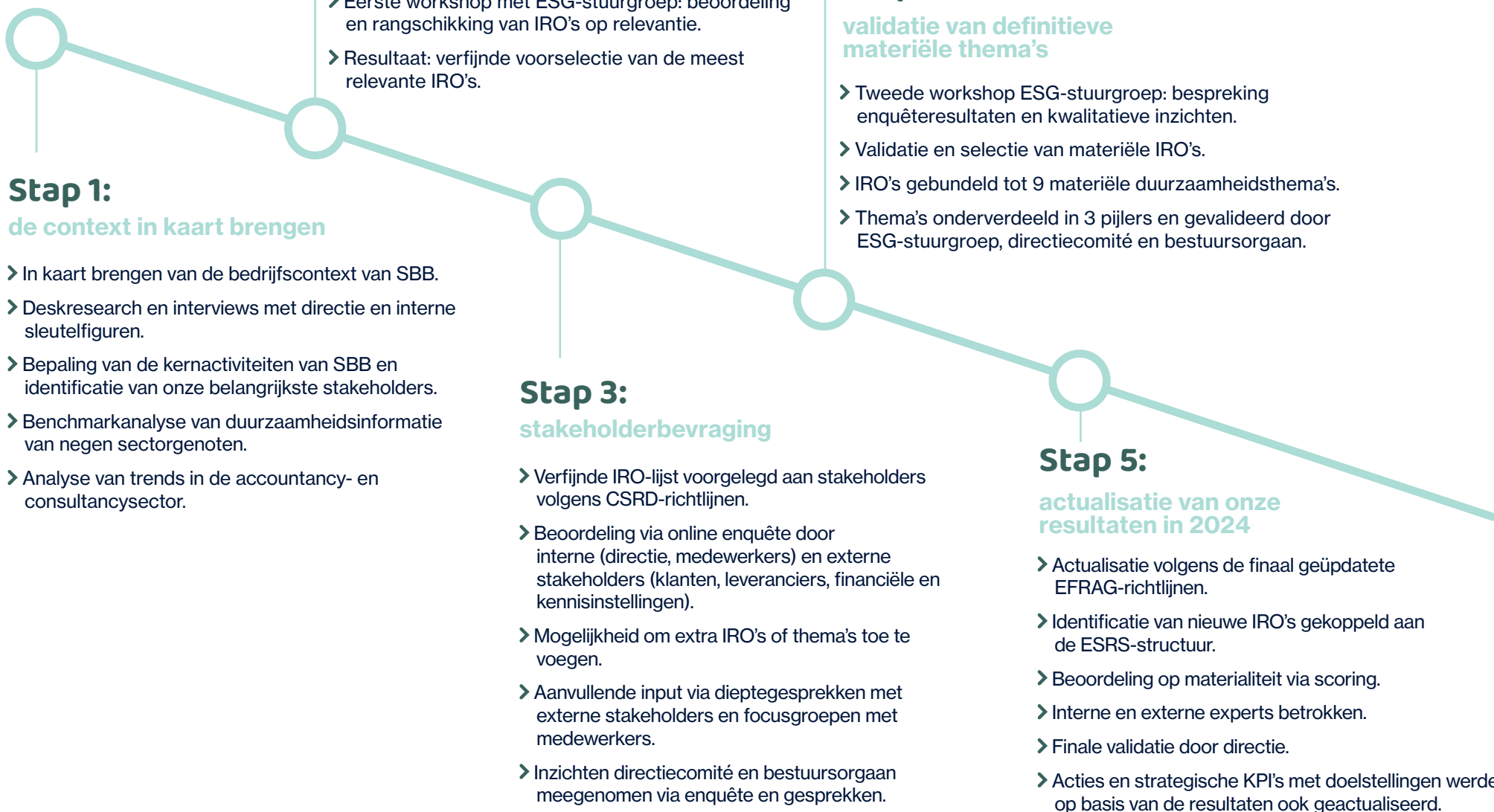
De dubbele materialiteitsanalyse bracht niet alleen verplichtingen in kaart, maar leverde ook waardevolle inzichten op. Het stelde ons in staat om onze positieve en negatieve impact, risico's en kansen (IRO's) op het gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur in kaart te brengen. Met deze inzichten hebben we een roadmap ontwikkeld ([zie bijlage 4](#)) om ons verder te versterken en onze impact voortdurend te monitoren, te evalueren en bij te sturen.

De dubbele materialiteitsanalyse bekijkt impact vanuit twee invalshoeken:

- **Financiële materialiteit:** welke impact hebben duurzaamheidskwesties op onze organisatie?
- **Impactmaterialiteit:** hoe beïnvloedt onze organisatie de mens, het milieu en de maatschappij?



Het bepalen van onze materiële duurzaamheidsthema's in vijf stappen





Van IRO's naar duurzaamheidsthema's

Na de identificatie en validatie van de materiële **Impacts, Risks en Opportunities (IRO's)**, werden deze samengevoegd in een aantal centrale duurzaamheidsthema's. Deze clustering werd besproken en gevalideerd door onze **ESG-stuurgroep** tijdens een tweede strategische workshop. Deze gegroepeerde thema's vormen de kern van onze duurzaamheidsstrategie en dienen als richtlijn voor toekomstige acties.

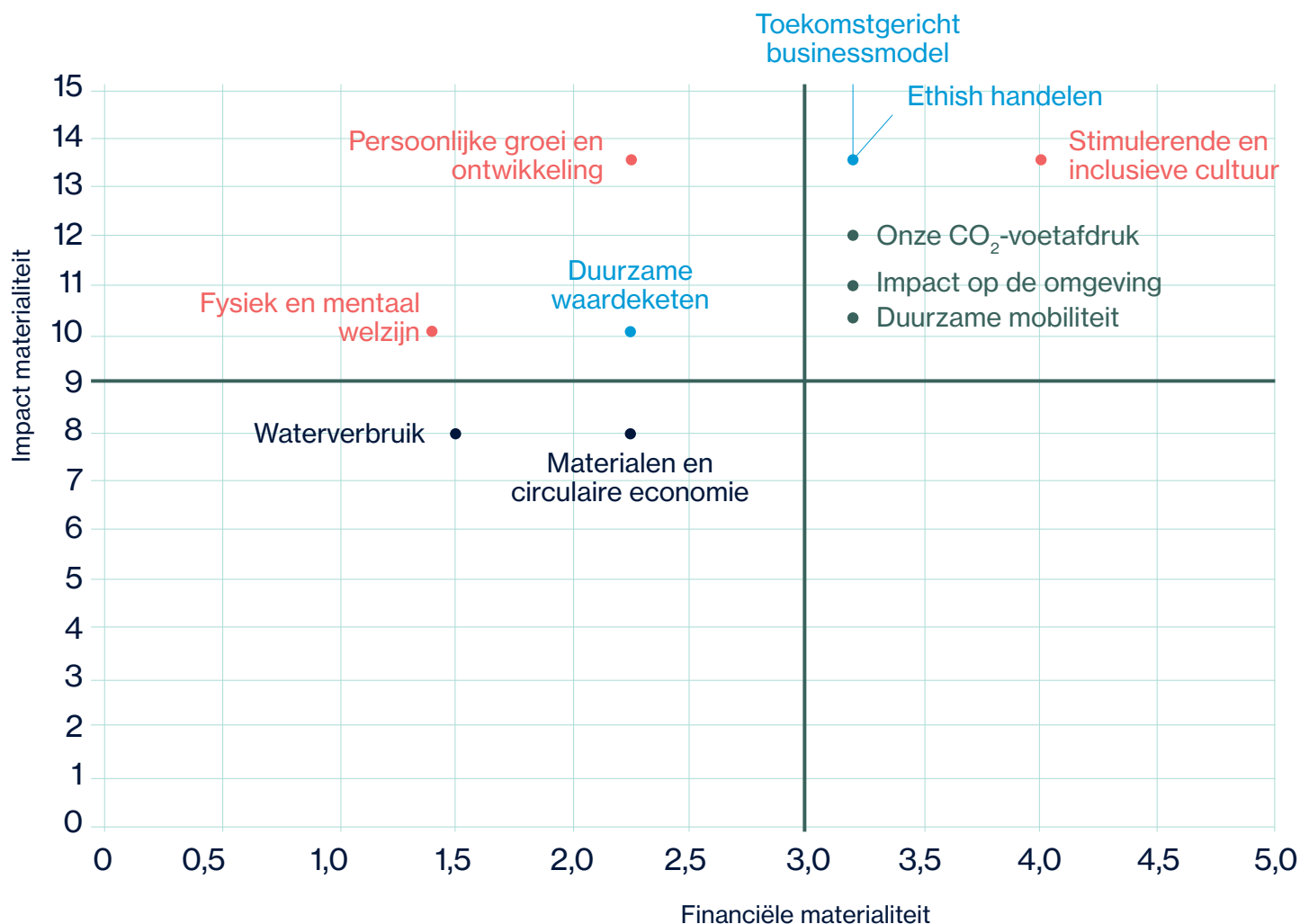
Een volledig overzicht van de materiële duurzaamheidsthema's is te vinden in [bijlage 5](#).

Niet-materiële IRO's

Sommige IRO's scoorden onvoldoende in de werkmatrices en werden minder prominent aangemerkt in zowel externe dieptegesprekken als interne focusgroepen. Deze werden daarom als niet-materieel beschouwd.

Niet-materiële IRO	Classificatie
Milieu en klimaat	
Milieuverontreiniging	Impact
Watergebruik	Impact
Materialen en circulaire economie	Impact
Sociaal	
Verhoogde aandacht voor community engagement	Opportuniteit
Governance	
ESG-risicomanagement	Impact

Onze dubbele materialiteitsmatrix na actualisatie



Actualisatie van onze dubbele materialiteitsanalyse

Eind 2024 actualiseerde SBB haar dubbele materialiteitsanalyse volgens de nieuwste EFRAG-richtlijnen. Elk impact-, risico- of opportuniteitsthema (IRO) werd nauwkeurig gekoppeld aan de ESRS-structuur en beoordeeld op materialiteit. Deze beoordeling gebeurde aan de hand van een scoringsmethodiek, waarbij voor impact werd gekeken naar scope, schaal, remedieerbaarheid en waarschijnlijkheid. Voor risico's en opportuniteiten werd de beoordeling gebaseerd op de omvang van het financiële effect en de waarschijnlijkheid. De scoring werd uitgevoerd door zowel interne als externe experts, waarna de materialiteit per thema werd berekend. De positie van elk thema op de materialiteitsmatrix werd bepaald door de hoogste impactscore en hoogste risico- of opportuniteitscore. Tot slot werden de volledige aanpak en resultaten gevalideerd door de directie.

De dubbele materialiteitsanalyse bracht niet alleen verplichtingen in kaart, maar leverde ook waardevolle inzichten op.

Onze duurzaamheidsstrategie

Bij SBB dragen we actief bij aan de **Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's)** van de Verenigde Naties. Deze doelen bieden een helder kader om belangrijke uitdagingen zoals klimaatverandering, ongelijkheid en economische groei aan te pakken. Voor ons staan **zes SDG's centraal**. Elk van deze doelen sluit nauw aan bij onze waarden, visie en dagelijkse werking. Met onderstaande SDG's als leidraad versterken we niet alleen onze duurzaamheidsstrategie, maar hebben we ook ook zoveel mogelijk 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 mensen is topprioriteit. Door te investeren in ergonomische werkplekken, welzijnsprogramma's en flexibele werkmogelijkheden zorgen we ervoor dat iedereen zich goed voelt op het werk. Ook bij klanten benadrukken we het belang van een duurzame bedrijfsvoering waarin aandacht voor mens en omgeving bijdraagt aan sterkere bedrijfsresultaten.



SDG 8: waardig werk en economische groei

Bij SBB draait alles om het versterken van ondernemerschap. We begeleiden ondernemers, vrije beroepers en organisaties in social profit bij het creëren van duurzame groei en economische vooruitgang. Tegelijk bieden we onze eigen medewerkers een stimulerende werkomgeving met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, een gezonde werk-privébalans en aantrekkelijk werk op lange termijn.



SDG 4: kwaliteitsonderwijs

Bij SBB draait het om kennis en expertise, met kennisdeling als sleutel, zowel intern als extern. We organiseren opleidingen voor onze medewerkers om hun expertise te versterken en bieden klanten en partners waardevolle inzichten aan via workshops, publicaties, events en individueel advies. Daarnaast verzorgen we ook voordrachten en opleidingen in hogescholen en universiteiten, waarmee we onze kennis breed beschikbaar stellen. Dit is hoe we onze kennis inzetten om ondernemers en organisaties vooruit te helpen.



SDG 13: klimaatactie

Zorg voor het klimaat en onze omgeving zit verweven in ons duurzaamheidsbeleid. Door ambitieuze CO₂-doelstellingen te hanteren, streven we naar een kleinere ecologische voetafdruk. Denk aan ons beleid rond groene mobiliteit, energiezuinige kantoren en duurzame samenwerking met onze leveranciers. Daarnaast helpen we ondernemers om hun bedrijfsvoering klimaatvriendelijker te maken met strategisch advies op maat.



SDG 7: betaalbare en duurzame energie

Energie speelt een cruciale rol in een toekomstgerichte onderneming als SBB. We zetten ons in voor een toekomst waarin hernieuwbare energie en energie-efficiëntie centraal staan. Als organisatie streven we ernaar om zoveel mogelijk van onze energie uit hernieuwbare bronnen te halen. Door te investeren in hernieuwbare energie en energie-efficiëntie, werken we samen met onze klanten en partners aan een duurzame toekomst voor ons allemaal.



SDG 17: partnerschap

Samen bereik je meer. Daarom werken we nauw samen met partners zoals beroepsverenigingen en sectororganisaties om onze kennis te verrijken en snel in te spelen op sectorale uitdagingen. Een mooi voorbeeld hiervan is onze samenwerking met The Ecological Entrepreneur, waarmee we bedrijven beter kunnen ondersteunen op het gebied van duurzaamheidsadvies. Intern stimuleren we bovendien samenwerkingen tussen teams en onze kantoren, zodat we samen blijven groeien.

A photograph of three people in a modern office setting. A woman with long brown hair, wearing a white top, is seated and looking at a laptop. A man with dark hair, wearing an orange sweater, is seated next to her, also looking at the laptop. A woman with short brown hair, wearing a green shirt, is standing behind them, leaning over the laptop. The scene is framed by a white, stylized outline. In the background, there are modern office lights and a window showing a view of a building.

Samen voor klimaat en omgeving ESG

Verantwoordelijkheid nemen en samen impact maken

De klimaatuitdagingen van vandaag vragen om moedige keuzes, samenwerking en een visie op de lange termijn. Bij SBB zijn we ervan overtuigd dat echte impact alleen mogelijk is door **krachten te bundelen, met onze medewerkers én met onze klanten**. Samen bouwen we aan een toekomst waarin duurzaam ondernemen de standaard wordt.

We nemen hierbij onze verantwoordelijkheid. Of het nu gaat om het verlagen van onze CO₂-voetafdruk, het elektrificeren van ons wagenpark of het verduurzamen van onze kantoorinfrastructuur, we zetten concrete stappen richting klimaatneutraliteit. Tegelijk ondersteunen we ondernemers om hun ecologische impact te minimaliseren, met advies op maat, innovatieve digitale tools en begeleiding in praktijk.

In dit hoofdstuk lichten we onze aanpak toe rond drie kernonderwerpen

Onze CO₂-voetafdruk

Duurzame mobiliteit

Impact op de omgeving



Totale energieconsumptie

6.582,7 MWh

6.474,0 MWh
Totale niet-hernieuwbare energieconsumptie

108,7 MWh
Totale hernieuwbare energieconsumptie

Totale elektriciteitsconsumptie

1.725,4 MWh

1.616,7 MWh
Totale niet-hernieuwbare elektriciteitsconsumptie

108,7* MWh
Totale hernieuwbare elektriciteitsconsumptie

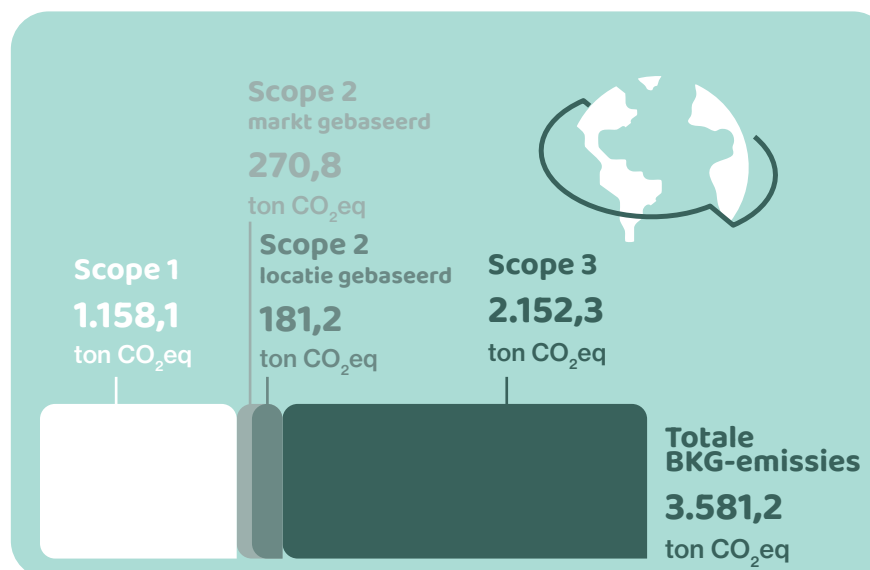
Totaal brandstoffengebruik

4.857,4 MWh

4.857,4 MWh
Totale niet-hernieuwbare brandstofgebruik

0,0 MWh
Totale hernieuwbare brandstofgebruik

Totale BKG-emissies



130,3**

Totale elektriciteitsproductie (in MWh)

50,2

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

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

**Er is geen informatie over de energieproductie van zonnepanelen voor het kantoor in Oudenaarde. Het doel is om deze ontbrekende data de komende jaren in kaart te brengen.

Onze CO₂-voetafdruk

Waarom dit voor ons belangrijk is

De opwarming van de aarde is één van de grootste uitdagingen van onze tijd. In 2024 is de gemiddelde temperatuur wereldwijd al met 1,3°C gestegen ten opzichte van 1990. Internationale afspraken zoals het Klimaatakkoord van Parijs en de Europese Green Deal benadrukken allemaal hetzelfde doel, **klimaatneutraliteit tegen 2050**. Dit is cruciaal om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C en ruim onder de 2°C te blijven. Maar de klok tikt.

Wanneer we naar de huidige situatie kijken, wordt het duidelijk dat de overgang naar een koolstofarme economie dringend is. De noodzaak om onze broeikasgasuitstoot te reduceren is niet alleen een collectieve verantwoordelijkheid, maar ook een essentiële stap om toekomstige generaties een leefbare wereld te schenken.

Bij SBB onderschrijven we deze ambitie volledig. We hebben een **klimaatplan** opgesteld met concrete acties

Samen voor klimaat en omgeving

Onze CO₂-voetafdruk

Duurzame mobiliteit

Impact op de omgeving

en meetbare tussentijdse reductiedoelstellingen. Onze focus ligt voornamelijk op **het energiezuinig renoveren van onze gebouwen**, het integreren van **hernieuwbare energie** en de **elektrificatie van ons wagenpark**. Met deze maatregelen zetten we niet alleen stappen richting klimaatneutraliteit, maar nemen we ook onze verantwoordelijkheid als moderne onderneming.

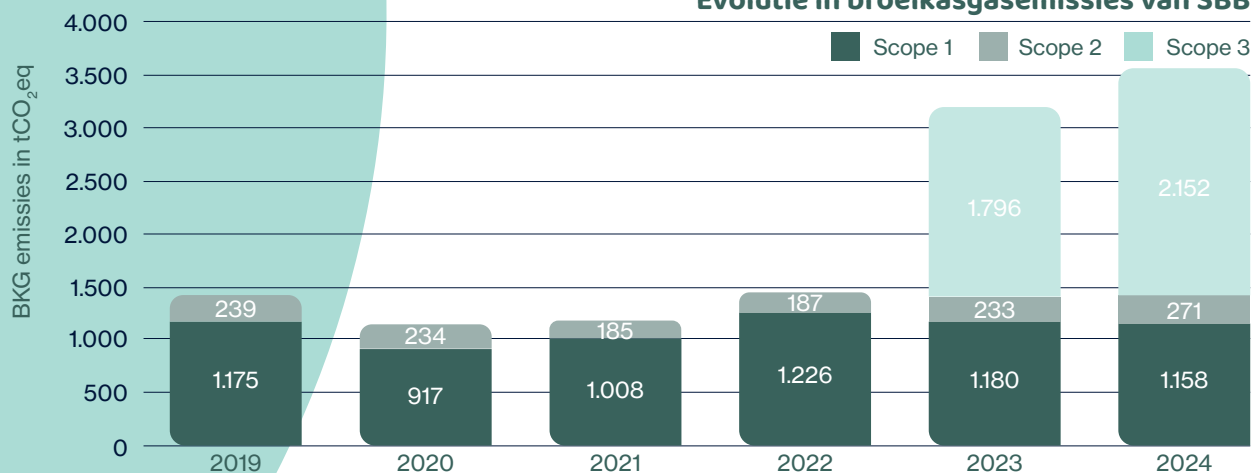
Inzicht in onze CO₂-voetafdruk

Bij SBB zijn we vastberaden om onze ecologische voetafdruk aanzienlijk te verkleinen. In 2023 zijn we gestart met het in kaart brengen van onze CO₂-voetafdruk vanaf 2019. We begonnen met de berekening van onze scope 1 en 2-emissies over de periode 2019 tot en met 2022 en breidden dit later uit met scope 3-emissies voor de jaren 2023 en 2024.

Onze directe uitstoot (scope 1 en 2) is voornamelijk gerelateerd aan het energieverbruik van onze gebouwen, verwarmings- en koelsystemen en het gebruik van onze bedrijfswagens. Om deze emissies te verminderen, investeren we in de elektrificatie van ons wagenpark, het gebruik van hernieuwbare energie en energiebesparende technologieën. Bij de systematisch renovatie van onze kantoren implementeren we maatregelen zoals zonnepanelen en warmtepompen.

Scope 3 emissies zijn de indirecte emissies, oftewel de indirecte uitstoot die veroorzaakt wordt door activiteiten binnen onze waardeketen. Bij de berekening van deze emissies voor 2023 en 2024, zagen we dat bij SBB meer dan de helft van onze CO₂-impact toe te wijzen is aan onze waardeketen, dus scope 3. Dit omvat onder andere de aankoop van kantoormeubilair, kantormateriaal en software, woon-werkverkeer en de verplaatsing van onze klanten naar onze kantoren, ...

Evolutie in broeikasgasemissies van SBB



Herberekening van onze emissies in 2023

In 2024 hebben we onze datakwaliteit sterk verbeterd door meer gedetailleerde informatie te verzamelen. Daardoor zijn onze gerapporteerde scope 3 emissies aanzienlijk gestegen ten opzichte van de eerder berekende emissies van in 2023. Omdat 2023 het eerste jaar was waarin we onze scope 3-emissies in kaart brachten, geldt dat jaar als basis voor onze CO₂-reductiedoelstellingen. We hebben dan ook beslist om een herberekening te maken van ons basisjaar 2023, om een betere vergelijking tussen beide jaren, en ook de komende jaren mogelijk te maken. We maakten deze herberekening voor 2023 o.b.v. de meer gedetailleerde informatie en ook o.b.v. geactualiseerde emissiefactoren. Hierdoor wijkt het CO₂-cijfer voor scope 3 in dit rapport af van ons eerste gepubliceerd rapport van het voorgaande jaar.

Voor de herberekening van ons basisjaar hebben we 100% van de emissies afkomstig uit aangekochte goederen en diensten berekend, terwijl oorspronkelijk de 80/20 regel werd toegepast. Volgende activiteiten werden bovendien herberekend of extra mee opgenomen:

- de emissies veroorzaakt door de koerierdienst die de post verdeeld over de kantoren van SBB;
- de kapitaalgoederen zoals laptops, meubilair en laadpalen;
- het afvalverbruik van de kantoren op basis van gemiddelde volumes in plaats van financiële gegevens; en
- de emissies van software, kantoomateriaal, waterverbruik en schoonmaak en tuinonderhoud.

Herberekening van ons CO₂-basisjaar voor een betere opvolging voor de komende jaren.



Vergelijking tussen 2023 en 2024

We streven ernaar om de kwaliteit van onze data voor de CO₂-berekening jaarlijks te verbeteren. In 2024 hebben we meer gedetailleerde informatie verzameld, waardoor onze emissieberekeningen nauwkeuriger zijn geworden. Na de herberekening van ons basisjaar, blijkt dat er toch een stijging is van de scope 3 emissies in 2024 t.o.v. 2023. Deze stijging van 356 tCO₂-equivalenten is te verklaren door een aantal factoren. De belangrijkste bevindingen zijn:

- in 2024 werd er in een van onze kantoren een lekkage vastgesteld van de airconditioning (lekkages van koelmiddelen hebben een zeer grote CO₂-uitstoot);
- de aangekochte kapitaalgoederen zoals laptops, meubilair en laadpalen werden in 2024 in meer detail berekend;
- in 2024 werden de zakenreizen mee opgenomen, dat was in 2023 nog niet het geval (aangezien zakenreizen bij SBB minimaal zijn);
- een stijging in emissies door de herinrichting van de kantoren in Loppem, Hasselt en Beervelde in 2024; en
- een stijging in de kosten voor software in 2024 wat ook belangrijk voor ons is omwille van digitalisering in onze sector.

Ondanks onze voortdurende investering in energie-efficiënte renovaties van onze kantoren en de elektrificatie van ons wagenpark, zijn de scope 1 en 2-emissies nagenoeg gelijk gebleven. Dit komt doordat SBB als organisatie blijft groeien. Met de opening van nieuwe kantoren en een uitbreiding van het wagenpark als gevolg van een stijgend aantal medewerkers.

Één van de belangrijkste conclusies uit 2024 is dat we onze CO₂-uitstoot gedetailleerder en nauwkeuriger in kaart hebben gebracht. We blijven investeren in het verbeteren van onze datakwaliteit, wat in de toekomst mogelijk tot schommelingen in de gerapporteerde emissies kan leiden. Het voorspellen van toekomstige emissieniveaus blijft daarom een uitdaging, maar we blijven ons inzetten om onze impact beter te begrijpen en verder te verminderen.



Onze evolutie in CO₂-intensiteit

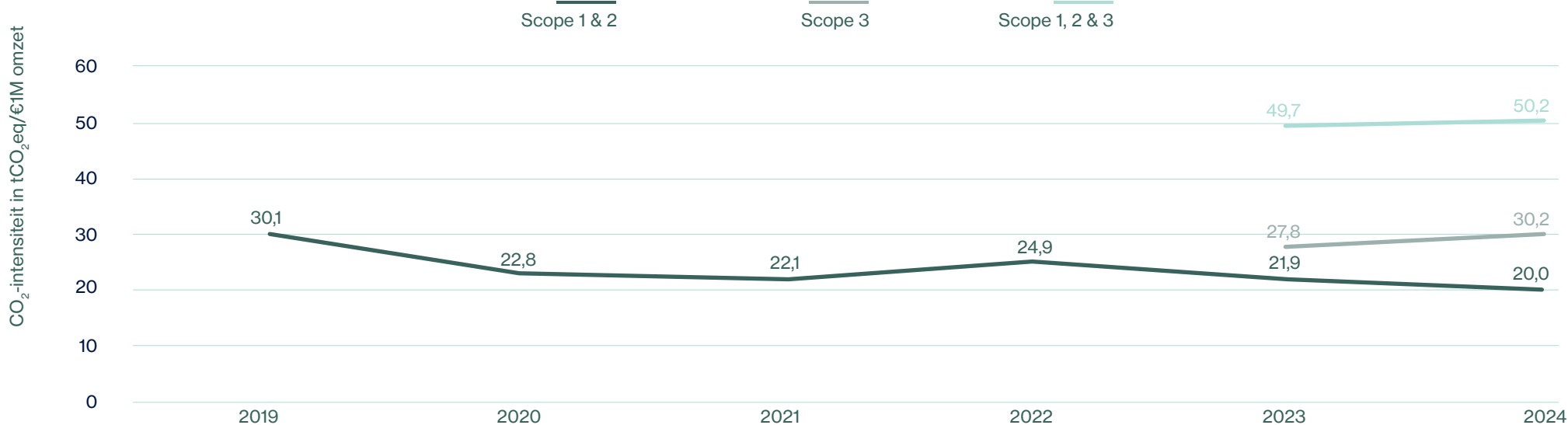
Om onze klimaatimpact goed te kunnen monitoren, gebruiken we CO₂-intensiteit als maatstaf. Dit is de hoeveelheid CO₂ die we uitstoten in verhouding tot de omzet die we genereren. Voor een dienstverlenend bedrijf als SBB is dit een logische en relevante indicator om onze voortgang te meten. Deze benadering geeft ons inzicht in hoe efficiënt en duurzaam we opereren in verhouding tot onze economische prestaties.

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

De focus op CO₂-intensiteit stelt ons in staat om onze prestaties objectief te beoordelen, zelfs in een context van groei. Wanneer onze totale uitstoot stijgt door de uitbreiding van de activiteiten, geeft deze maatstaf een helder beeld van hoe efficiënt we met onze middelen omgaan. Een daling in de CO₂-intensiteit betekent dat we per verdiende euro duurzamer en efficiënter opereren, ongeacht onze schaalvergroting. Deze benadering biedt niet alleen waardevolle inzichten in de effectiviteit van ons klimaatbeleid, maar helpt ons ook om onze strategie gericht bij te sturen. Het stelt ons in staat om concrete vooruitgang te boeken, zonder economische prestaties van SBB uit het oog te verliezen.

	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

Onze evolutie in CO₂-intensiteit





Sinds 2019 meten we systematisch onze broeikasgasemissies. In de eerste jaren, tot en met 2022, lag de focus op directe en indirecte emissies uit de aankoop van energie (scope 1 en 2). Vanaf 2023 hebben we onze analyse uitgebreid met scope 3-emissies, waardoor we nu een volledig beeld hebben van onze totale uitstoot (scope 1, 2 en 3).

We stellen vast dat de CO₂-intensiteit de eerste vier jaren erg fluctueerde. Vanaf 2022 beginnen onze duurzaamheidsinspanningen, zichtbaar effect te hebben. Dankzij maatregelen zoals het energetisch renoveren van onze kantoorgebouwen en de elektrificatie van ons wagenpark, zien we een daling in de CO₂-intensiteit van onze scope 1 en 2-emissies.

Toch steeg de intensiteit van onze totaal emissies in 2024 met 0,5 ton CO₂eq per miljoen euro omzet. Deze stijging is toe te schrijven aan de toename in onze scope 3-emissies door een groeiend aantal werknemers, de zakenreizen die hebben plaatsgevonden, herinrichting van gebouwen, softwarekosten en het gedetailleerder berekenen van de emissies van de aangekochte kapitaalgoederen en kantoorbenodigdheden.

Door onze CO₂-uitstoot in verhouding tot onze omzet te zetten, kunnen we op transparante wijze volgen hoe CO₂-efficiënt we zijn. De daling in de CO₂-intensiteit van scope 1 en 2-emissies toont dat onze inspanningen effect hebben, en geeft ons vertrouwen om onze klimaatimpact stap voor stap te verkleinen.

Door onze CO₂-uitstoot in verhouding tot onze omzet te zetten, kunnen we transparant volgen hoe CO₂-efficiënt we écht zijn.

Onze aanpak en acties

Om onze duurzaamheidsdoelen te behalen, voeren we gericht acties uit op het vlak van energieverbruik en gebouwbeheer. Hieronder lichten we de belangrijkste stappen toe die we in 2024 hebben genomen om onze ecologische impact te verkleinen en onze gebouwen toekomstbestendig te maken.

1.

Inzetten op hernieuwbare energie

Op basis van deze analyses hebben we een goed onderbouwd reductieplan opgesteld, met concrete acties om onze CO₂-uitstoot te verlagen. In 2024 voerden we een grondig onderzoek uit naar ons huidige energieverbruik en ontdekten we welk aandeel al uit hernieuwbare bronnen afkomstig was. Als volgende stap hebben we een contract afgesloten waarmee we **vanaf 2026 al onze gebouwen volledig met hernieuwbare energie zullen voorzien**.

2.

Energiezuinige renovatie van kantoren

Voor onze kantoorruimtes werken we nauw samen met Aktiefinvest, de vastgoedbeheerder van SBB. Deze samenwerking richt zich op duurzaamheid, zowel bij nieuwe bouwprojecten als bij renovaties van bestaande panden. Door sterk in te zetten op isolatie, zonnepanelen, warmtepompen, ledverlichting en andere energiebesparende maatregelen, verbeteren we niet alleen onze energie-efficiëntie maar vergroten we ook het aandeel hernieuwbare energie dat we gebruiken.

In 2024 werden samen met Aktiefinvest opnieuw verschillende bouw- en renovatieprojecten gerealiseerd. Bij deze projecten passen we duurzame oplossingen toe, zoals:

- **Verwarming en koeling met warmtepompen. Geen gasinstallaties meer.**
- **Installatie van LED-verlichting met bewegingsdetectie. Alle TL-verlichtingen worden vervangen.**



- **Maximale plaatsing van zonnepanelen.**
- **Regenwaterrecuperatiesystemen.**
- **Grohe Blue-waterinstallaties om leidingwater als drinkwater te gebruiken, zo zijn er geen waterflessen meer nodig.**
- **Gebouwenbeheersysteem voor efficiënte technische opvolging en calamiteitenbeheer.**
- **Elektrische laadpalen voor wagens en elektrische fietsen.**
- **Zonnewering om de warmte buiten te houden.**
- **Energiezuinige keukentoestellen met een gunstig energielabel.**



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 & 2)

Target

- ➔ Tegen 2030 verlagen we onze broeikasgasemissies van scope 1 en 2 met 42% (t.o.v. referentiejaar 2023)
- ➔ Tegen 2033 verlagen we onze broeikasgasemissies van scope 3 met 25% (t.o.v. referentiejaar 2023)
- ➔ Tegen 2050 zijn we net zero
- ➔ Tegen 2030 is 100% van ons totaal energieverbruik (= alle kantoren) afkomstig uit een hernieuwbare bron (i.e. zonnepanelen, warmtepompen, 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: 25% reductie in scope 3-emissies ten opzichte van 2023.**

Deze grafiek representeert het theoretische reductiemodel wanneer we 2023 als referentiejaar nemen. In realiteit zal deze curve een snellere daling van scope 1 en 2 emissies kennen. Hoewel de snelheid

van reductie kan variëren, blijft het eindresultaat onveranderd: klimaatneutraliteit tegen 2050.

De dalende trend van onze CO₂-intensiteit voor de scope 1 en 2 emissies bevestigt dat onze reductiedoelstellingen haalbaar zijn voor onze organisatie. Voor scope 3 is het belangrijk om eerst een beter inzicht te krijgen, zodat we gepaste acties kunnen ondernemen.

Theoretisch reductiepad van onze BKG-emissies



Duurzame mobiliteit

Waarom dit voor ons belangrijk is

Als advieskantoor in de dienstensector is onze operationele uitstoot, met name afkomstig van onze voertuigen, relatief beperkt tot de personenwagens van onze medewerkers. Toch willen we onze impact op het milieu verder verkleinen en bijdragen aan een betere luchtkwaliteit. Transport is in Europa verantwoordelijk voor ongeveer een kwart van de totale CO₂-uitstoot en vormt een cruciale hefboom in de strijd tegen klimaatverandering. Ook in België benadrukt de overheid het belang van emissievrije mobiliteit, met wetgeving die vanaf 2026 alleen nog fiscale aftrekbaarheid toelaat voor volledig elektrische bedrijfswagens.

Bij SBB nemen we hierin onze verantwoordelijkheid door ons wagenpark te elektrificeren, fietsleasing en fietsvergoedingen te promoten, en onze medewerkers te ondersteunen in duurzame keuzes. Deze initiatieven verlagen niet alleen onze uitstoot, maar dragen ook bij aan gezondere verplaatsingen en een duurzamere toekomst. Voor ons is duurzame mobiliteit geen trend, maar een bewuste keuze voor de lange termijn.

Samen voor klimaat en omgeving

Onze CO₂-voetafdruk



Duurzame mobiliteit



Impact op de omgeving



35%

Elektrificatie wagenpark van bedrijfswagens in 2024*

*Exclusief de elektrificatie van flexwagens

Onze aanpak en acties

Ons wagenpark omvat bedrijfswagens, die essentieel zijn voor het uitvoeren van onze diensten, en flexwagens, beschikbaar via ons flexibele verloningspakket (het SBB Flex Plan).

1.

Elektrificatie van ons wagenpark

Sinds 1 april 2023 kunnen medewerkers met recht op een bedrijfswagen uitsluitend volledig elektrische modellen bestellen. Vanaf juli 2025 streven we ernaar om ook onze flexwagens volledig te elektrificeren.

Om alles in goede banen te leiden, hebben we een EV-reglement opgesteld dat de voorwaarden voor het gebruik van elektrische bedrijfswagens duidelijk beschrijft. Het leasebudget omvat ook de laadkosten, en medewerkers krijgen de mogelijkheid om een thuislaadstation te laten installeren.

2.

Het promoten van fietsen

SBB stimuleert duurzamere mobiliteitskeuzes met een fietsleaseprogramma via het Flex Plan, waarmee medewerkers hun jaarpremie kunnen inzetten voor de lease van een fiets. Na drie jaar kunnen zij de fiets tegen een restwaarde overnemen.

Daarnaast hebben we vanaf 1 januari 2024 een fietsvergoeding geïntroduceerd voor medewerkers die regelmatig met de fiets naar het werk komen. Dit initiatief stimuleert milieuvriendelijke woon-werkverplaatsingen en draagt bij aan een gezondere levensstijl. Met financiële beloningen en praktische ondersteuning willen we het gebruik van de fiets bevorderen als een volwaardig en duurzaam alternatief voor woon-werkverkeer, met een positieve impact op de CO₂-uitstoot en de gezondheid van onze medewerkers.





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
- Tegen 2025 onderzoeken we de haalbaarheid van een mobiliteitsbudget voor alle medewerkers met een bedrijfswagen

🎯 Duurzamer mobiliteitsplan

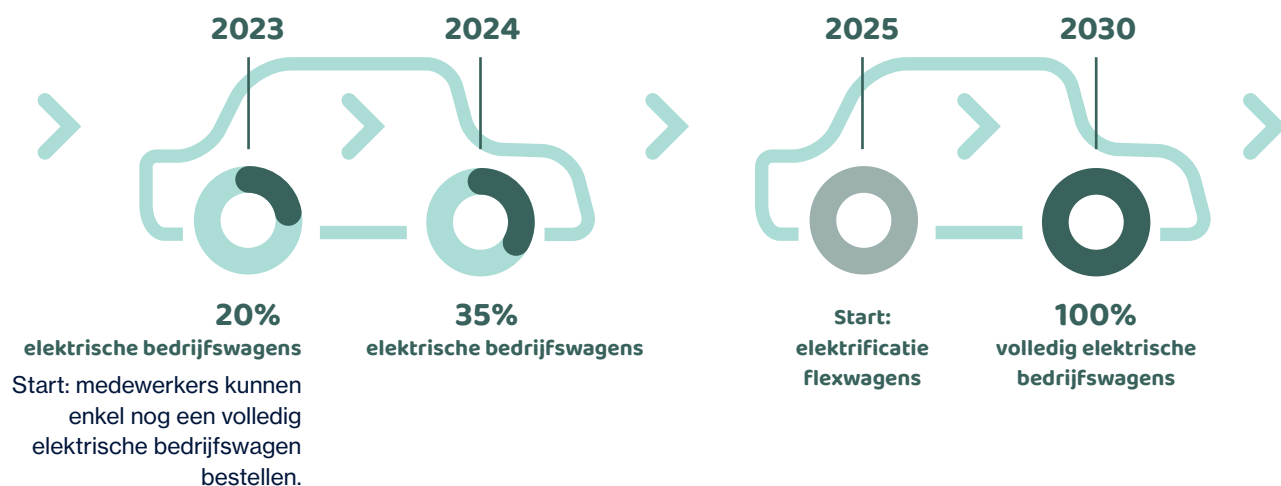
SBB streeft ernaar haar mobiliteitsaanpak te verduurzamen en alternatieve vervoersmiddelen te stimuleren. Tegen 2025 zal het huidige mobiliteitsplan worden vernieuwd, waarbij zowel de financiële als de wettelijke aspecten worden herbekeken. Dit vernieuwde beleid is gebaseerd op vijf centrale doelstellingen:

- **Duurzaamheid: het verder elektrificeren van ons wagenpark, maar ook alternatieve vervoersmodi aanbieden.**
- **Aantrekkelijk loonpakket: integreren van mobiliteitsoplossingen binnen een flexibele verloning.**
- **Transparantie in mobiliteitsopties: wagencategorie gekoppeld aan functiecategorieën in plaats van functies.**
- **Sensibiliseren en responsabiliseren: medewerkers bewust maken van verantwoord gebruik van de bedrijfswagen en laadkosten.**
- **Operationele beheer van mobiliteitsoplossingen efficiënt organiseren.**

🎯 Elektrificatie van ons wagenpark

Sinds 2022 zet SBB zich actief in om het wagenpark te vergroenen via het project 'Mobiliteit van de toekomst'. Hierbij is bewust gekozen voor een volledige overstap naar elektrische bedrijfswagens, waarbij plug-in hybrides niet worden meegenomen, met de ambitie om vanaf 2025 ook flexwagens te elektrificeren.

Om de overgang te vergemakkelijken, kunnen medewerkers een thuislaadpunt installeren. Het EV-wagenreglement biedt daarnaast heldere richtlijnen om zo elektrisch rijden aantrekkelijk en eenvoudig te maken.



Impact op de omgeving

Waarom dit voor ons belangrijk is

De druk op het milieu neemt toe en de wetgeving wordt steeds strenger. Van de Europese Green Deal tot het Vlaamse stikstofakkoord en renovatieverplichtingen voor niet-residentiële gebouwen. Deze ontwikkelingen raken niet alleen onze klanten, maar ook onze eigen organisatie. Daarom kiest SBB ervoor om proactief bij te dragen aan een duurzamere leefomgeving, zowel via interne initiatieven als door ondernemers te ondersteunen.

Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om klanten te begeleiden in hun omgang met milieuwetgeving en klimaatuitdagingen. Door onderbouwd en praktijkgericht advies te geven, helpen we bedrijven om hun impact op landgebruik, grondstoffen, energieverbruik en vervuiling structureel te verminderen.

Samen voor klimaat en omgeving

Onze CO₂-voetafdruk

Duurzame mobiliteit

Impact op de omgeving



Om dit te realiseren, hebben we **omgeving** uitgewerkt als **één van onze negen expertisedomeinen**. Onze milieu- en bouwadviseurs ondersteunen land- en tuinbouwbedrijven, kmo's en architecten bij vergunningsaanvragen, milieuaangiftes en naleving van milieuwetgeving. Daarnaast bieden we via onze Omgevingsmodule agrarische ondernemingen een digitale tool aan om cruciale milieugegevens te monitoren en zo hun impact beter te beheersen.

Onze aanpak is toekomstgericht. We blijven investeren in de verdere uitbouw van onze dienstverlening op het vlak van milieu en duurzaamheid. Onze business managers volgen nauwgezet de behoeften van klanten, terwijl onze productmanagers binnen het SBB-kenniscentrum deze signalen vertalen naar nieuwe diensten, vaak in samenwerking met strategische partners.

Met deze geïntegreerde aanpak versterken we onze rol als ondernemerscoach. We maken klanten niet alleen bewust van hun milieu-impact, maar helpen hen ook om onderbouwde, haalbare en rendabele keuzes te maken richting een duurzamere bedrijfsvoering.

Totale waterconsumptie

2.057,3 m³

Totale waterconsumptie in gebieden met hoge waterstress*

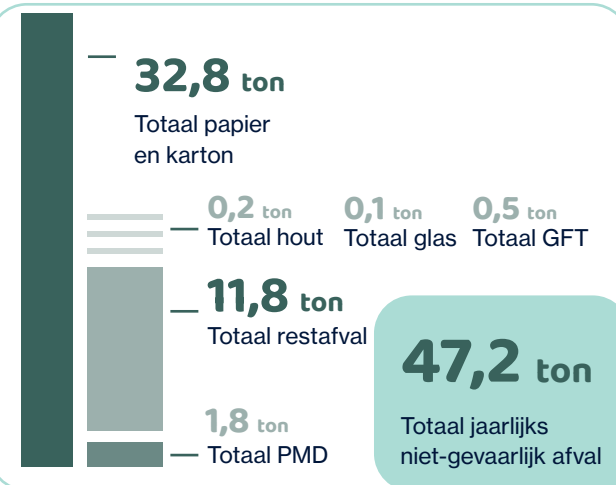
Gebouwen in eigendom en huur

1,2 ha

Totale oppervlakte van locaties in eigendom en huur

*Heel Vlaanderen is een hoog waterstress gebied ¹

Afval management



0,01 ton

Totaal jaarlijks gevaarlijk afval

75 %

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.

Subsidieadvies

Met het Gemeenschappelijk Landbouwbeleid (GLB) stimuleert de Europese Unie duurzame landbouw en plattelandontwikkeling via verschillende steunmaatregelen. Om landbouwbedrijven optimaal te laten profiteren van deze mogelijkheden, startte SBB in 2023 een piloottraject rond ecoregelingen en agromilieuklimaatmaatregelen.

Tijdens dit traject onderzochten we welke soorten steun het beste aansluiten bij de praktijk van onze klanten, zoals het aanleggen van bufferzones langs waterlopen, het inzaaien van percelen met faunavriendelijke mengsels en het bevorderen van teeltrotatie met vlinderbloemigen. Tegelijk peilden we de bereidheid van landbouwers om dergelijke initiatieven in hun praktijk te integreren. In 2024 voerden we een grondige analyse van de resultaten uit. De inzichten bevestigden de nood aan gerichte begeleiding. Daarom hebben we verschillende succesvolle onderdelen van het proeftraject geïntegreerd in onze vaste dienstverlening. Zo kunnen we landbouwbedrijven voortaan nog beter ondersteunen bij het aanvragen en implementeren van milieugerichte subsidies binnen het GLB-kader.

2.

Duurzaam advies op het veld: SBB als klimaatconsulent binnen het Klimrek-project

Bij SBB Accountants & Adviseurs nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid ernstig, niet alleen in de cijfers, maar ook in het veld. In 2023 behaalden meerdere van onze adviseurs met succes hun opleiding tot klimaatconsulent. Hiermee zet SBB een belangrijke stap in haar bijdrage aan een duurzamere landbouwsector. Als erkende partner binnen het Klimrek-project begeleiden wij landbouwers actief bij het verduurzamen van hun bedrijfsvoering.

Wat is Klimrek?

Klimrek is een VLAIO-landbouwproject dat sinds 2019 landbouwers ondersteunt in hun overgang naar een klimaatvriendelijkere manier van werken. Binnen dit project voeren we een klimaatscan uit om de CO₂-voetafdruk van een landbouwbedrijf in kaart te brengen. Samen met de landbouwer bepalen we welke maatregelen het meest effectief zijn om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. In een volgende fase, de klimaatkoers, brengen we de impact van voorgestelde acties gedetailleerd in beeld via doorerekende scenario's en een kosten-batenanalyse.



Van analyse tot actie

Onze klimaatconsulenten verzamelen bedrijfsdata via een levenscyclusanalyse (LCA) die inzicht geven in de klimaatimpact. Op basis daarvan geven ze advies op maat: haalbare, rendabele en wetenschappelijk onderbouwde maatregelen die bijdragen aan een klimaatvriendelijke bedrijfsvoering en toekomstbestendige landbouw.

Onze rol als klimaatconsulent

Als klimaatconsulenten begeleiden we het volledige traject, van de eerste klimaatscan tot het opstellen van een aangepaste klimaatkoers. Door onze multidisciplinaire kennis, waarin boekhouding, advies en duurzaamheid samenkomen, bieden we landbouwers een totaalaanpak aan die hen écht vooruithelpt.

Duurzaamheid, met meetbaar resultaat

Met onze inzet binnen Klimrek laten we zien hoe advies een concrete impact kan hebben op milieu en klimaat. Door boeren te ondersteunen in hun klimaataanpak versterken we niet alleen hun bedrijf, maar dragen we ook bij aan de verduurzaming van de Vlaamse landbouwsector.

Lees meer over dit project op onze website





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 verschillende nieuwe producten om onze adviesverlening rond omgevingsimpact en duurzaamheid te versterken



🎯 Inzicht in onze ruimtelijke impact

SBB beschikt over een uitgebreid kantorennetwerk, bestaande uit zowel eigen gebouwen als gehuurde panden, die beheerd worden door onze partner Aktiefinvest. Samen willen we de komende jaren een duidelijker beeld krijgen van de ruimtelijke impact van onze vestigingen op de omgeving.

Hoewel onze directe ecologische voetafdruk als advieskantoor relatief beperkt is, nemen we onze verantwoordelijkheid om zorgvuldig om te gaan met ruimtegebruik en omgevingsimpact. Daarom starten we met het systematisch verzamelen van gedetailleerde informatie over onze kantoorlocaties. We kijken niet alleen naar de gebouwen zelf, maar ook naar het volledige perceel waarop ze zich bevinden.

We brengen in kaart hoeveel grond we in totaal gebruiken, welk deel daarvan verhard is en welke terreinen gelegen zijn in natuur- of biodiversiteitsarme gebieden. Deze inzichten vormen een belangrijke stap richting een verantwoorde en toekomstgerichte vastgoedstrategie.

Door nauwer samen te werken met Aktiefinvest willen we deze data inzetten om betere beslissingen te nemen over de inrichting, renovatie of herontwikkeling van onze sites. Zo streven we naar vastgoedbeheer dat niet alleen functioneel is, maar ook rekening houdt met de draagkracht van onze leefomgeving.

🎯 Uitbreiding van onze adviesverlening rond omgevingsimpact

Om in te spelen op de steeds strengere stikstofregulering bereidt SBB de uitbreiding van haar adviesverlening rond de Programmatische Aanpak Stikstof (PAS) voor. Hierbij begeleiden we landbouwers en ondernemers bij het begrijpen en toepassen van de meest recente regulering van de Vlaamse overheid.

We zorgen voor heldere communicatie over de actuele stand van zaken en koppelen dit aan praktisch advies over hoe de wetgeving concreet kan worden toegepast binnen hun bedrijf. Daarnaast stellen we passende emissiereducerende maatregelen voor, brengen subsidiemogelijkheden in kaart en ondersteunen we klanten bij de technische uitwerking daarvan. Op deze manier willen we bedrijven helpen om tijdig en gericht te anticiperen op de stikstofuitdagingen.

Zorg voor onze mensen

ESG

Werken met vertrouwen

De groei van SBB gaat hand in hand met de groei van onze medewerkers. In een snel veranderende wereld investeren we bewust in zorg, waardering en kansen voor iedereen die bijdraagt aan onze missie. Onze SPORT-waarden samenwerking, professionaliteit, ondernemerschap, 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, en medewerkers ondersteunen in hun **persoonlijke groei en ontwikkeling**.

* Alle werknemers zijn werkzaam in België.

** Bepaald op basis van het nationaal minimumloon van België in combinatie met de minimumlonen in de sector PC336.

*** Deze berekening betreft de niet-gecorrigeerde loonkloof (weerspiegelt vnl. de verhouding mannen/vrouwen in verschillende hiërarchische posities). In 2025 voert SBB een diepgaandere analyse uit op basis van de gecorrigeerde loonkloof, die rekening houdt met functie, niveau en anciënniteit.

In dit hoofdstuk lichten we onze aanpak toe rond drie kernonderwerpen

Fysiek en mentaal welzijn →

Stimulerende en inclusieve cultuur →

Persoonlijke groei en ontwikkeling →

Algemene karakteristieken



379 vrouwen
213 mannen



47% vrouw
53% man
Vrouw-manverhouding op managementniveau

57

Aantal tijdelijke werkrachten



9,6%
Personeelsverloop



547 bedienden
45 bestuurders

Contract typen

592

Aantal werknemers met een permanent contract

417

Aantal voltijdse werknemers (VTE)

175

Aantal deeltijdse werknemers (DTE)

Verloning en collectieve onderhandelingen

100%

Percentage hoeveel werknemers een salaris ontvangen dat gelijk is aan of hoger is dan het toepasselijke minimumloon voor België**

22,4%

Verskil in gemiddeld brutoloon tussen mannen en vrouwen, zonder rekening te houden met functie of ervaring***

100%

Percentage werknemers in loondienst dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt



Verbinding als kracht

Een sterk team begint bij een warm welkom en een duidelijk verhaal. Met ons vernieuwde onboardingsplatform zorgen we ervoor dat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen bij SBB, zich verbonden weten met onze waarden en begrijpen hoe hun rol bijdraagt aan het grotere geheel. Daarnaast blijven we investeren in de aantrekkelijkheid van het vak. Door zowel intern als extern actief te communiceren over de evolutie van onze sector. Van cijfers naar advies, van techniek naar mensgericht werken, zo trekken we niet alleen nieuw talent aan, maar vergroten we ook de trots op wat we samen bereiken.

Groeien in beweging

Binnen SBB creëren we een omgeving die vertrouwen, verbondenheid en ontwikkeling stimuleert, ongeacht iemands rol of ervaring. Medewerkers worden aangemoedigd om hun talenten in te zetten en zichzelf continu te blijven ontwikkelen. Door initiatieven die werkplezier, samenwerking en persoonlijke groei bevorderen, zorgen we ervoor dat iedereen zich gewaardeerd voelt. Zo bouwen we samen aan een toekomst die duurzaam is, zowel voor onze medewerkers als voor SBB als geheel.

Fysiek en mentaal welzijn

Waarom dit voor ons belangrijk is

Onze medewerkers zijn het kloppende hart van SBB. Hun fysieke en mentale welzijn is voor ons niet zomaar een prioriteit, maar een stevig fundament onder ons succes. We geloven dat medewerkers pas echt kunnen groeien wanneer ze zich goed voelen, zowel lichamelijk als mentaal. Van starters die via een warm welkom hun weg vinden tot ervaren collega's die meebouwen aan de toekomst van ons vak: welzijn staat bij SBB altijd centraal.

In een sector die voortdurend verandert, dragen we de verantwoordelijkheid om onze mensen optimaal te ondersteunen. Dit doen we door te focussen op mentaal welzijn, het bevorderen van fysieke inspanning en duurzame mobiliteit, en het organiseren van verbindende momenten buiten de werkcontext. Tegelijk tonen we erkenning en waardering via extra voordelen en initiatieven die het dagelijkse werkplezier vergroten. Zo creëren we een werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd voelen, kunnen opladen en met plezier blijven bijdragen.

Zorg voor onze mensen

Fysiek en mentaal welzijn →

Stimulerende en inclusieve cultuur →

Persoonlijke groei en ontwikkeling →



Gezondheid en veiligheid

7

Aantal geregistreerde
werkgerelateerde ongevallen*

0

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

69,9%

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

* De arbeidsongevallen hadden
betrekking op valpartijen van
de trap, enkele fietsongevallen
tijdens het woon-werkverkeer
en een gekneusde enkel tijdens
een teambuildingsactiviteit.

Fysiek en mentaal welzijn

Onze aanpak en acties

Een structurele en preventieve aanpak op het gebied van gezondheid, veiligheid en psychosociaal welzijn vormt de basis van ons beleid. In lijn met ons globaal preventieplan zorgen we voor een veilige werkomgeving en acties die medewerkers ondersteunen, fysiek en mentaal, doorheen hun loopbaan.

1.

Mentale veerkracht

Mentale veerkracht blijft een speerpunt binnen onze welzijnsaanpak. Sinds 2017 bieden we onze medewerkers én hun gezinsleden toegang tot het **Employee Assistance Program (EAP)**. Dit programma voorziet externe, vertrouwelijke begeleiding bij persoonlijke of werkgerelateerde uitdagingen. Ook in 2024 konden werknemers de jaarlijkse 6 sessies volgen, bijvoorbeeld om medewerkers door een winterdip heen te helpen. Deze professionele ondersteuning vult interne initiatieven aan, zoals gesprekken met leidinggevenden of vertrouwenspersonen, en draagt bij aan een gezonde balans tussen werk en privé.

2.

Verbinding door teamdagen

Sterke samenwerking en sociaal contact zijn onmisbaar voor mentaal welzijn. Daarom organiseren we door het jaar heen diverse verbindende momenten,

zoals teamdagen en seizoensevents. In 2024 was er een **familiedag** aan het Zilvermeer in Mol en vond ons zomerevent **Moving Forward** plaats in Londerzeel. Tijdens dit evenement blikten we samen terug op 2023 en keken we vooruit naar de toekomst. Zulke momenten versterken de onderlinge band en maken deel uit van onze cultuur.

Met deze brede en structurele aanpak blijft SBB investeren in een werkklimaat waarin welzijn een gedeelde verantwoordelijkheid is en een basisvoorwaarde voor duurzame groei.

3.

Fysieke beweging met de fiets

Beweging en ontspanning maken onlosmakelijk deel uit van een gezonde werkcultuur. We stimuleren gezonde gewoontes en duurzame mobiliteit met initiatieven zoals sportkledij aan voordeeltarief, een **fietsvergoeding** en gezamenlijke sportieve uitdagingen. Vanaf 1 januari 2024 ontvangen medewerkers een fietsvergoeding conform paritair comité 336, wat goed is voor hun gezondheid, het milieu en minder stress in de spits. Onze **'Ikietsnaarhetwerk'-dag**, waaraan meer dan 500 collega's deelnamen, benadrukt hoe beweging niet alleen gezond is, maar ook verbindt.

4.

Work-life balance

Flexibiliteit speelt een sleutelrol in ons welzijnsbeleid. Sinds 2020 is telewerken structureel ingebed in onze werkorganisatie, wat medewerkers meer autonomie en balans biedt tussen werk en privé. Tijdens piekperiodes zorgen we voor extra ondersteuning, zoals de verwendag in 2024 met massages en gezonde tussendoortjes op kantoor.





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

- ➔ Tegen 2025 organiseren we een nieuwe welzijnsbevraging bij onze medewerkers
- ➔ We organiseren jaarlijks een update van de welzijnsbevraging met een subset van topics
- ➔ Tegen 2030 laat 80% van onze uitgenodigde medewerkers ouder dan 40 jaar periodiek een medische check-up uitvoeren



🕒 Medische check-up

Preventieve gezondheidszorg blijft een belangrijk speerpunt binnen ons welzijnsbeleid. SBB biedt medewerkers vanaf hun 40e de mogelijkheid om een **medische check-up** te laten uitvoeren via onze externe partner IDEWE. Deze check-up wordt herhaald om de vijf jaar en vanaf de leeftijd van 50 jaar om de drie jaar.

Ons doel is dat tegen 2030 minstens 80% van de uitgenodigde medewerkers effectief deelneemt aan deze vrijwillige en strikt vertrouwelijke onderzoeken. Dit initiatief past binnen onze bredere visie om medewerkers te ondersteunen bij een gezonde en duurzame loopbaan.

In 2024 maakte 69,9% van de uitgenodigde medewerkers van 40 jaar en ouder gebruik van dit aanbod. Hoewel dit een mooie stap vooruit is, blijven we inzetten op gerichte communicatie en sensibilisering om dit percentage de komende jaren verder te verhogen.

Met deze preventieve maatregelen versterken we niet alleen de fysieke gezondheid van onze medewerkers, maar ook hun vertrouwen in een werkomgeving die zorg draagt voor hun welzijn op de lange termijn.

🕒 Welzijnsbevraging

Bij SBB hechten we groot belang aan het nauwkeurig monitoren van het psychosociaal welzijn van onze medewerkers. Daarom plannen we in 2025 een uitgebreide **welzijnsbevraging**. Deze enquête is een integraal onderdeel van de verplichte risicoanalyse en richt zich op diverse aspecten zoals arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.

Om ook tussen de driejaarlijkse metingen vinger aan de pols te houden, voeren we jaarlijks een beknopte enquête uit. Deze vragenlijst zoomt in op kernonderwerpen zoals 'tevredenheid' en 'emotionele uitputting' die sterk verbonden zijn met het algemene mentale welzijn. Door deze jaarlijkse signalen te analyseren, kunnen we sneller trends herkennen en proactief actie ondernemen.

Stimulerende en inclusieve cultuur

Waarom dit voor ons belangrijk is

Bij SBB geloven we dat een inspirerende werkomgeving de basis vormt voor succes. Een omgeving waar ruimte is voor initiatief, samenwerking en ontwikkeling, en waar iedereen zichzelf kan zijn. Daarom investeren we in een warm welkom voor nieuwe medewerkers, betrokken communicatie die mensen verbindt, en initiatieven die onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als organisatie versterken.

Enkel medewerkers die zich goed voelen, kunnen een verschil maken voor anderen. Daarom zetten we bewust in op een organisatiecultuur die dialoog stimuleert en maatschappelijke betrokkenheid omarmt.

Zo bouwen we samen aan een toekomst waarin werk niet alleen bijdraagt aan economische waarde, maar ook aan persoonlijk welzijn en een duurzame, positieve impact op de samenleving.

Zorg voor onze mensen

Fysiek en mentaal welzijn →

Stimulerende en inclusieve cultuur →

Persoonlijke groei en ontwikkeling →

100%

Percentage leidinggevenden die een leiderschapstraject volgen binnen het jaar na hun promotie of indiensttreding



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

- › De ambassadeurstool sbbCONNECT, gelanceerd in september 2024
- › Poster met 'missie, visie en waarden' die werd opgehangen in alle kantoren, op InSite, en gebruikt als bureaubladachtergrond

Onze aanpak en acties

Een stimulerende en inclusieve werkcultuur ontstaat niet vanzelf. Daarom investeren we doelgericht in initiatieven die verbinden, inspireren en betrokkenheid versterken. De kern van onze aanpak ligt in de **SPORT-waarden van SBB: Samenwerking, Professionaliteit, Ondernemerschap, Respect, en Transparantie**. Deze waarden vormen ons kompas en bepalen hoe we met elkaar omgaan en samenwerken.

Met deze waarden als leidraad ontwikkelen we acties die zowel het individu als het collectief ondersteunen. Alles draagt bij aan een werkcultuur waar mensen zich gewaardeerd en verbonden voelen.

1.

Een warme start

Sinds juni 2024 zorgt **Kickstart@SBB** voor een krachtige onboarding-ervaring. Dit programma biedt nieuwe medewerkers een heldere kennismaking met onze missie, waarden en werkwijze. Het bestaat uit fysieke welkomdagen gecombineerd met een digitaal platform dat op maat informatie deelt. Zo maken we de overgang naar een nieuwe functie soepel, verkorten we de inwerktijd, en voelen nieuwe collega's zich meteen onderdeel van het grotere geheel.

2.

Flexibel verlonen

Ook na de start blijven we inzetten op een individuele aanpak. Met het **SBB Flex Plan** kunnen medewerkers hun loonpakket afstemmen op hun persoonlijke behoeften en voorkeuren. Het plan biedt een breed scala aan sociale, fiscale, financiële en materiële voordelen. Hierdoor krijgt elke medewerker de vrijheid om zijn of haar verloning op maat samen te stellen, passend bij de levensfase en prioriteiten.

Transparantie en gelijke kansen zijn een integraal deel van onze aanpak. Daarom hebben we in 2024 de loonkloof bij SBB in kaart gebracht. Deze bedroeg 22,4%, berekend op basis van het gemiddelde brutoloon van mannen en vrouwen, zonder rekening te houden met functie of anciënniteit of opleidingsniveau. Hierin werden ook niet alle samenwerkingsvormen opgenomen, en werd er geen rekening gehouden met flexibele verloning. Ter vergelijking, het nationale gemiddelde lag in 2022 op 19,9%², de meest recente beschikbare cijfers vanwege vertraging in de publicatie van nationale data.

Hoewel deze bruto loonkloof inzicht biedt in algemene trends, geeft het geen beeld van gelijke verloning binnen gelijke functies. De berekening weerspiegelt voornamelijk de verhouding van mannen en vrouwen in verschillende hiërarchische posities binnen de organisatie. Daarom zal SBB in 2025 een diepgaandere analyse uitvoeren op basis van de **aangepaste loonkloof**. Deze methode houdt rekening met factoren

zoals functie, niveau, anciënniteit en onderzoekt of mannen en vrouwen met vergelijkbare profielen daadwerkelijk **gelijk worden beloond**.

Met deze analyse krijgen we een nauwkeuriger beeld van ongelijkheden en kunnen we gerichte acties ondernemen om eerlijke en transparante verloning binnen SBB verder te bevorderen.



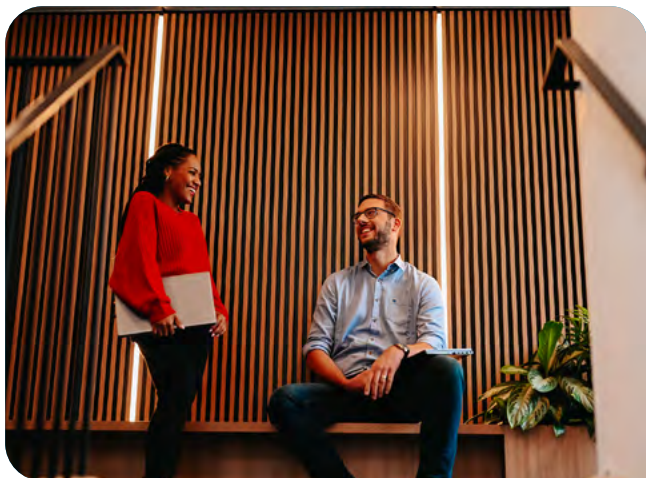
² Bron: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, op basis van RSZ-data

3.

Vertrouwelijke gesprekken

Bij SBB zetten we in op gerichte interviews om diepgaand inzicht te krijgen in de ervaringen en verwachtingen van onze medewerkers. In het kader van **Project Instroom** schakelden we het onafhankelijke onderzoeksbureau WHYFIVE in om individuele gesprekken te voeren met collega's uit diverse teams. Deze gesprekken werden in volledige vertrouwelijkheid gevoerd, zodat medewerkers openlijk hun ervaringen, ideeën en verbeterpunten konden delen.

Daarnaast bieden we medewerkers de mogelijkheid om vertrouwelijk in gesprek te gaan met interne vertrouwenspersonen bij SBB of met de externe preventieadviseur psychosociale aspecten van IDEWE. Deze opties waarborgen dat elke collega zich gehoord en gesteund voelt, zowel op professioneel als persoonlijk vlak.



4.

Trots delen en samen vieren

Via **sbbCONNECT** moedigen we medewerkers aan om hun positieve ervaringen bij SBB te delen op sociale media. Het ambassadeursprogramma biedt gepersonaliseerde content, helpt deelnemers bij het opbouwen van hun persoonlijke merk en belooft hun inzet met punten die ingewisseld kunnen worden voor extra voordelen, giften aan goede doelen of teambuildingsactiviteiten.

Ook intern brengen we onze missie, visie en waarden onder de aandacht. In 2024 introduceerden we een inspirerende **waardenposter** die zichtbaar werd gemaakt in kantoren, op ons interne platform InSite en als bureaubladachtergrond. Deze visuele ondersteuning maakt onze **SPORT-waarden** tastbaar en relevant in het dagelijkse werk van alle collega's. Daarnaast zorgden informele initiatieven, zoals samen het EK voetbal kijken met drankjes en verrassingspakketten, voor ontspanning en versterking van de onderlinge band.



5.

Geven met het hart

In 2024 namen we deel aan **De Warmste Week**, met als thema 'eenzaamheid'. Samen zamelden de collega's maar liefst 7.500 euro in. Dit resultaat werd mede mogelijk gemaakt door de teams van Hoogstraten, Oudenaarde en Diksmuide, maar de prestatie was vooral collectief.

Via het SBB Flex Plan dragen we elk jaar bij aan een **goed doel**. Dit jaar kozen we uit talloze suggesties voor VZW De Kleine Prins, die gezinnen ondersteunt waarin een kind onder de 18 jaar lijdt aan een levensbedreigende ziekte. Dankzij de inspanningen van onze medewerkers werd een recordbedrag van 4.000 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
- Tegen 2025 volgt 100% van onze leidinggevendenden een leiderschapstraject binnen het jaar na hun promotie of indiensttreding



🎯 Leiderschapstraject

Stimulerend leiderschap speelt een cruciale rol in het realiseren van een sterke en verbonden organisatie. Daarom investeren we in de ontwikkeling van onze leidinggevenden via op maat gemaakte leiderschapstrajecten, zowel individueel als in groepsverband.

Deze trajecten richten zich op het versterken van leiderschapsvaardigheden met een speciale focus op soft skills zoals communicatie, empathie en inclusie. Het doel is om leidinggevenden te ondersteunen als coaches en facilitators, zodat zij niet alleen kennisdeling stimuleren maar ook een cultuur van groei en samenwerking bevorderen.

Onze ambitie is dat elke leidinggevende binnen één jaar na hun start een passend leiderschapstraject doorloopt. In 2024 zijn **twee nieuwe leidinggevenden** gestart, en zij hebben beiden hun traject succesvol afgerond. Voor twee andere leidinggevenden wordt momenteel een geschikt traject uitgewerkt om dit in 2025 op te starten.

Met deze initiatieven blijven we investeren in de professionaliteit en verbinding binnen onze organisatie, waarbij onze SPORT-waarden het kompas blijven.

🎯 SPORT-initiatieven

De SPORT-waarden (Samenwerking, Professionaliteit, Ondernemerschap, Respect en Transparantie) vormen de kern van onze werkcultuur. Om deze waarden verder te versterken, blijven we in 2025 inzetten op initiatieven die betrokkenheid en verbinding onder onze medewerkers stimuleren.

Na de succesvolle lancering van sbbCONNECT en de verspreiding van de missie-, visie- en waardenposter in 2024, richten we ons in 2025 op ten minste **twee nieuwe activiteiten** die deze waarden centraal stellen. Door regelmatige initiatieven te organiseren, zorgen we ervoor dat de SPORT-waarden niet alleen een leidraad zijn, maar ook voelbaar worden in de dagelijkse praktijk.

Persoonlijke groei en ontwikkeling

Waarom dit voor ons belangrijk is

In een sector die voortdurend verandert, is blijvende ontwikkeling essentieel. De toenemende complexiteit en gespecialiseerde kennis die onze diensten vereisen, onderstrepen het belang van voortdurende groei. Bij SBB geloven we dat onze medewerkers het verschil maken. Daarom investeren we in gerichte opleidingen en kennisopbouw, zodat iedereen gelijke tred kan houden met veranderingen in onze organisatie en de sector.

Naast het versterken van inhoudelijke expertise, leggen we de nadruk op soft skills. Dit helpt medewerkers niet alleen om professioneel sterk te staan, maar ook om hun rol als ondernemerscoach met vertrouwen en empathie te vervullen. Door middel van opleidingen, coaching en digitale ondersteuning stellen we onze medewerkers in staat hun eigen toekomst vorm te geven.

Zorg voor onze mensen

Fysiek en mentaal welzijn →

Stimulerende en inclusieve cultuur →

Persoonlijke groei en ontwikkeling →



Opleidingsuren 2024

52,9

Gemiddeld aantal jaarlijkse opleidingsuren per medewerker

49,3

Gemiddeld aantal jaarlijkse opleidingsuren van vrouwelijke werknemers

59,3

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 hanteert een gestructureerde aanpak die medewerkers ondersteunt in hun professionele groei en persoonlijke ontwikkeling. Via de **SBB Academy** bieden we op maat gemaakte leertrajecten, afgestemd op specifieke functies en ambities. Daarnaast zorgen **coachings-, evaluatie-, en planningsgesprekken** voor persoonlijke begeleiding en structurele reflectiemomenten.

1.

SBB Academy

De SBB Academy vormt de kern van ons opleidingsbeleid. In 2024 hebben we ons opleidingskader verder uitgebreid en versterkt. Medewerkers kunnen via de Academy hun kennis verdiepen, soft skills ontwikkelen en externe certificaten behalen.

Het aanbod van de Academy is afgestemd op de competenties die voor elke functie zijn vastgelegd in de JOBkaarten. Deze kaarten geven een duidelijk overzicht van het opleidingsplan per rol, inclusief verplichte en aanbevolen trainingen. Medewerkers kunnen hun opleidingsplannen eenvoudig raadplegen via de personeelsgids en in overleg met hun leidinggevende een leertraject uitstippelen dat aansluit bij hun ambities.



2.

Opleiding en training

SBB combineert interne opleidingen door collega-experts met externe trainingen op maat. Dit zorgt voor een evenwichtige mix van inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling.

In 2024 heeft iedere medewerker gemiddeld 6,6 opleidingsdagen gevolgd. Gemiddeld volgden mannen 7,4 opleidingsdagen en vrouwen 6,2. Deze cijfers tonen aan dat we als organisatie een gedeelde ambitie hebben om mee te blijven evolueren met een snel veranderende sector.

Een bijzonder aandachtspunt in ons opleidingsbeleid is digitale vaardigheden. In 2024 heeft 73,8% van onze medewerkers een opleiding rond digitale vaardigheden gevolgd. Over een periode van 2 jaar, volgden 100% van de medewerkers een opleiding om hun digitale vaardigheden te verbeteren.

3.

Evaluatie

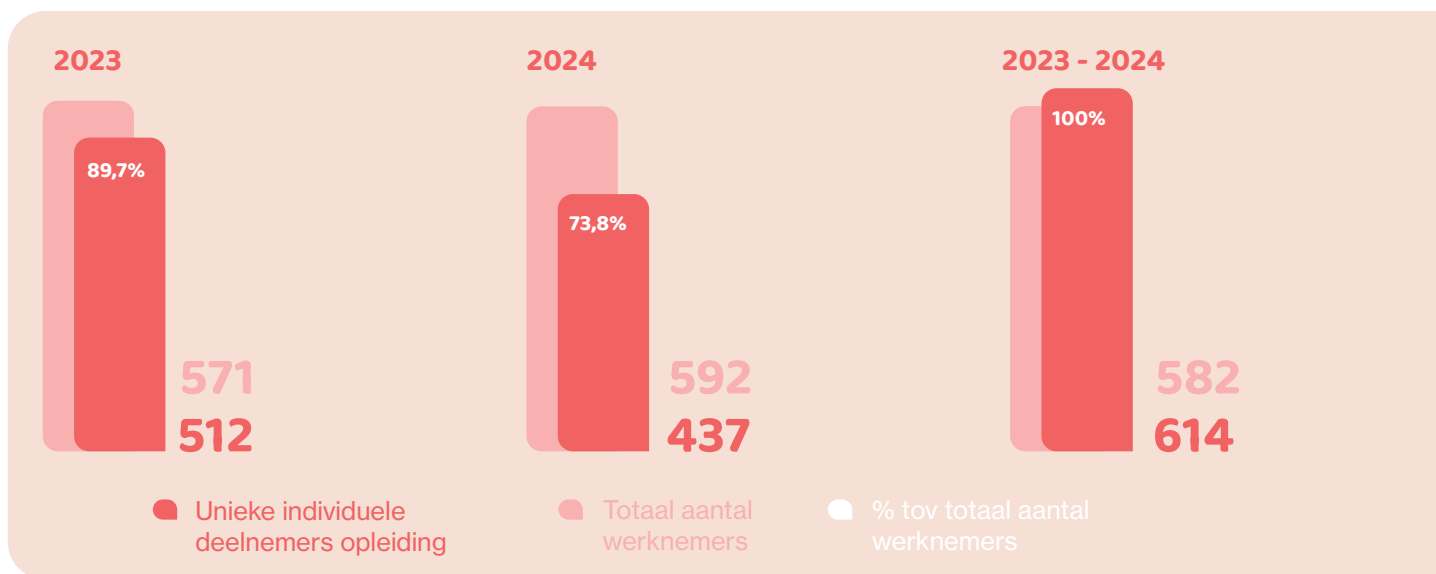
Regelmatige en betekenisvolle gesprekken vormen een essentieel onderdeel van onze aanpak voor groei en ontwikkeling. In 2024 kreeg elke medewerker bij SBB een evaluatie- en planningsgesprek. We zijn er trots op dat al deze gesprekken tijdig en volledig werden afgerond, wat aantoont dat deze momenten stevig verankerd zijn in onze werkcultuur.

Daarnaast blijft het coachingsgesprek een belangrijk middel om medewerkers te ondersteunen in hun

persoonlijke en professionele ontwikkeling. In 2024 nam 93% van onze medewerkers deel aan een coachingsgesprek. Dit hoge percentage weerspiegelt het vertrouwen in deze gesprekken als hulpmiddel voor begeleiding en reflectie.

Voor 2025 ligt de focus op verdere versterking van deze dialooggerichte cultuur. Onze ambitie is om het deelnamepercentage voor coachingsgesprekken verder op te trekken naar 100%.

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)
- Tegen 2025 neemt 100% van onze medewerkers om de 2 jaar deel aan een opleiding of initiatief om digitale vaardigheden te verbeteren
- Tegen 2025 verhogen we de deelname aan de jaarlijks coachings-, evaluatie- en planningsgesprekken tot 100%



🎯 Persoonlijke ontwikkeling

Bij SBB blijven we de komende jaren sterk inzetten op leren en digitale vaardigheden. Naast de jaarlijkse norm van vijf opleidingsdagen per medewerker is het ons doel om ervoor te zorgen dat iedereen minimaal één keer om de twee jaar een opleiding rond digitale vaardigheden volgt. Op die manier vergroten we de digitale weerbaarheid van onze medewerkers en zorgen we ervoor dat ze mee blijven met de evoluerende tools, processen en verwachtingen binnen onze sector. Door een gerichte aanpak bieden we onze medewerkers de nodige ondersteuning om toekomstgericht te blijven werken.

🎯 Coaching

Coaching en dialoog vormen een belangrijke pijler in onze werkcultuur. Tegen 2025 willen we dat alle medewerkers systematisch deelnemen aan de jaarlijkse cyclus van coachings-, evaluatie- en planningsgesprekken. Deze gesprekken zijn van cruciaal belang voor de persoonlijke en professionele groei van elke collega. Ze bieden de ruimte om doelen te stellen, voortgang te bespreken en individueel te begeleiden.



Advieskantoor van de toekomst ESG

Besturen met integriteit

De groei van SBB vraagt om een sterke basis van heldere waarden, transparante processen en een langetermijnvisie. We ontwikkelen een **toekomstgericht businessmodel** dat inspeelt op veranderende klantbehoeften, versterken het **ethisch handelen** van onze medewerkers en zetten ons in voor de bescherming van digitale informatie. Tegelijkertijd bouwen we samen met onze leveranciers aan een duurzame waardeketen die onze maatschappelijke verantwoordelijkheid weerspiegelt.

Ethisch handelen als fundament

Bij SBB staat professioneel en verantwoordelijk ondernemerschap centraal. We verwachten van onze medewerkers dat ze altijd handelen met integriteit en volgens de hoogste professionele standaarden, zoals vastgelegd in onze SPORT-waarden. Om hen hierin te ondersteunen, bieden we gerichte opleidingen en hanteren we een duidelijke gedragscode.

Daarnaast blijven we intern evolueren. We versterken onze adviesrol door onze diensten toekomstgericht te ontwikkelen, afgestemd op de snel veranderende behoeften van ondernemers. Zo zorgen we ervoor dat ons advies niet alleen relevant blijft, maar ook bijdraagt aan een duurzame en ethische bedrijfsvoering.

Samen verantwoordelijk

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid stopt niet bij de grenzen van onze organisatie. We werken bewust samen met klanten en leveranciers die onze waarden delen en streven naar een duurzamere waardeketen. Door deze gezamenlijke inspanning dragen we niet alleen zorg voor onze eigen werking, maar leveren we ook een positieve bijdrage aan de bredere economie en samenleving.



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, regelgeving en maatschappelijke verwachtingen voortdurend evolueren, is het cruciaal dat we onze morele en wettelijke verplichtingen serieus nemen. Dit omvat onder meer het waarborgen van gegevensbescherming, het naleven van antiwitwaswetgeving en het vermijden van risico's door onzorgvuldig of onethisch handelen.

Onze medewerkers vormen het gezicht van SBB en zijn bepalend voor het vertrouwen dat klanten en partners in ons stellen. Om dit vertrouwen te waarborgen, vertalen we onze kernwaarden naar een heldere **gedragscode** en duidelijke richtlijnen in onze beleidsdocumenten. Door een transparante aanpak en open communicatie naar zowel medewerkers als klanten leggen we de basis voor duurzame relaties die gestoeld zijn op gedeelde verantwoordelijkheid en een sterke ethische standaard.

Advieskantoor van de toekomst

Ethisch handelen →

Toekomstgericht businessmodel →

Duurzame waardeketen →



Genderdiversiteitsratio in bestuursorgaan



67%
man

33%
vrouw

Genderdiversiteitsratio in management



53%
man

47%
vrouw

0

Veroordelingen en boetes
voor corruptie en omkoping

Inkomsten uit sectoren met een hoge klimaatimpact

Nee

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

€10.582

- productie van chemicaliën*

*Omzet afkomstig van klanten die meststoffen en stikstofverbindingen vervaardigen

Databeveiliging

73,2%

Microsoft Secure Score

Onze aanpak en acties

Bij SBB is ethiek geen randvoorwaarde, maar een fundament. Onze SPORT-waarden vormen het kompas voor al onze beslissingen en gedragingen. Deze waarden zijn gebundeld in onze sbbCODE, die medewerkers begeleidt in hun dagelijkse interacties met klanten, collega's en vertrouwelijke informatie.

1.

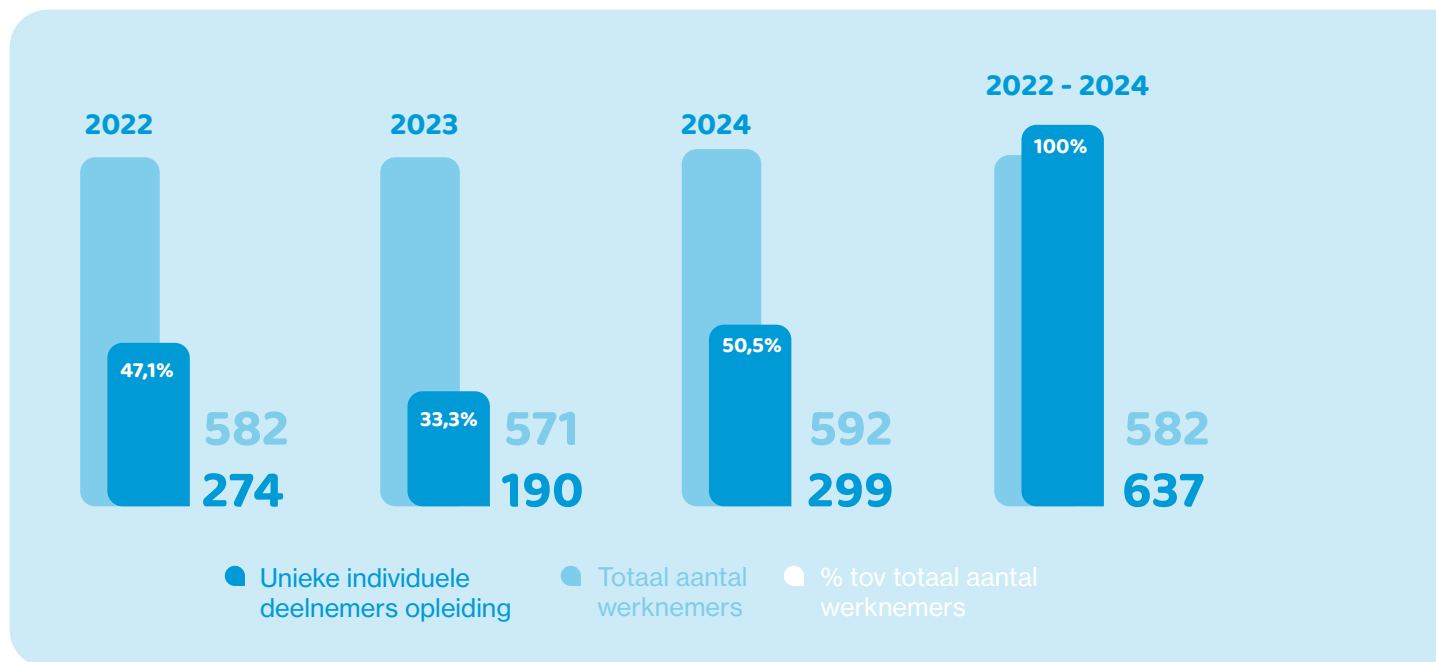
Gedragscodes en opleiding

Onze gedragscode maakt de SPORT-waarden tastbaar door ze te vertalen naar concrete richtlijnen. Het biedt ons een houvast in hoe we omgaan met vertrouwelijke gegevens, weerstand bieden aan externe druk of belangenconflicten vermijden. Ondersteunende beleidsdocumenten zoals het **Privacy Statement** en onze **klokkenluidersregeling** zorgen voor extra duidelijkheid en bescherming.

Een gedragscode is slechts effectief als ze actief wordt uitgedragen. Daarom investeren we in opleidingen die onze medewerkers bewust maken van de rol die zij spelen in het naleven van ethische standaarden. Nieuwe medewerkers krijgen al bij hun start een introductie in de kernprincipes van ethisch handelen. Daarnaast volgt iedere medewerker tenminste een keer in de drie jaar een verplichte

opleiding over antiwitwaswetgeving en ethisch handelen. Zo blijft integriteit een dynamisch en gedeeld begrip binnen SBB. In 2024 volgden 299 medewerkers deze driejaarlijkse training, goed voor 51% van het personeelsbestand. Over de volledige periode van drie jaar, volgde iedere medewerker van SBB minstens één opleiding over ethisch handelen, en behaalden we reeds het vooropgestelde target van 100%. Op deze manier blijft ethisch handelen stevig verankerd in onze organisatie, ongeacht wie komt of gaat.

Opleiding antiwitwaswetgeving en ethisch handelen (driejaarlijkse opleiding)



2.

Klokkenluiderspolicy

In lijn met de principes uit de sbbCODE moedigen we onze medewerkers aan om niet alleen onethisch gedrag te vermijden, maar ook om vermoedens van onregelmatigheden of twijfels te melden. Onze klokkenluidersregeling biedt zowel medewerkers als externe partijen een veilige, vertrouwelijke en desgewenst anonieme manier om ernstige inbreuken te rapporteren. De regeling is voor medewerkers beschikbaar via het SBB Arbeidsreglement en voor derden toegankelijk via onze algemene website. Om melders te beschermen, zijn er duidelijke maatregelen tegen represailles. Elke melding wordt met de grootste zorg behandeld en opgevolgd.

3.

Privacy Statement

Bij SBB staat de bescherming van persoonsgegevens centraal. In ons Privacy Statement leggen we transparant uit welke gegevens we verzamelen, met welk doel, hoe lang we deze gegevens bewaren en welke beveiligingsmaatregelen we treffen. We behandelen de informatie die ons wordt toevertrouwd met de grootst mogelijke zorgvuldigheid, volledig conform de GDPR-wetgeving. Bovendien kunnen betrokkenen hun gegevens inzien, corrigeren of laten verwijderen, zodat we een open en verantwoord beleid voeren.

4.

Cyber security

Bij SBB is digitale veiligheid een topprioriteit. Onze ICT Policy benadrukt 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 zouden kunnen schaden, en het gebruik van bedrijfsinformatie op persoonlijke apparaten wordt strikt gereguleerd.

Om onze digitale weerbaarheid te waarborgen, maken we gebruik van de Microsoft Secure Score, een extern gevalideerde meettool die ons helpt onze beveiligingspositie te evalueren en te verbeteren. In 2024 behaalden we een score van 73,2%, een aanzienlijke verbetering ten opzichte van de 61,8% in 2023. De gemiddelde Microsoft Secure Score van vergelijkbare organisaties ligt op 44,8%. Met een

score van 73,2% scoort SBB dus ruim boven het marktgemiddelde. Hiermee liggen we goed op schema om onze doelstelling van 80% in 2030 te behalen.

Daarnaast versterkten we onze cyberbeveiliging met de oprichting van een Security Operations Center (SOC). Dit centrum monitort onze IT-omgeving continu op mogelijke bedreigingen. Ons ICT-team implementeerde geavanceerde firewalls, e-mail- en cloudbeveiliging, en organiseert regelmatig overlegmomenten met externe securityadviseurs. In 2024 werd onze beveiliging verder aangescherpt met de invoering van verplichte tweestapsverificatie voor mobiele apparaten. Hierdoor zijn alle medewerkers optimaal beschermd, ook bij toegang via smartphones.





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 in de toekomst blijven we ons inzetten voor een veilige en integere organisatiecultuur. Ons doel is dat tegen 2030 alle medewerkers elke drie jaar een opleiding volgen over ethisch handelen. Zo blijven ze op de hoogte van actuele regels, interne gedragscodes en maatschappelijke verwachtingen. Op deze manier versterken we het bewustzijn rond ethiek en verantwoordelijkheid binnen onze organisatie en zorgen we ervoor dat iedereen volgens dezelfde hoge standaarden handelt.

🎯 **Verbeterde digitale veiligheid**

Het waarborgen van gegevensbeveiliging is een prioriteit bij SBB. We streven naar een Microsoft Secure Score van 80% tegen 2030. Deze score, gevalideerd door een extern meetsysteem, helpt ons om voortdurend te verbeteren en een veilige digitale werkomgeving te creëren. Met dit plan verzekeren we dat zowel gegevens als systemen effectief beschermd zijn, waardoor we het vertrouwen van onze klanten in onze beveiliging waarborgen.

Toekomstgericht businessmodel

Waarom dit voor ons belangrijk is

Bij SBB bouwen we aan een toekomstgericht businessmodel dat aansluit bij de evoluerende behoeften van ondernemers. Onze klanten verwachten meer dan correcte cijfers. Ze zoeken strategisch advies over duurzaamheid, regelgeving en sectorinzichten. Dit motiveert ons om ons verder te ontwikkelen als advieskantoor dat proactief inspeelt op zowel de uitdagingen als de kansen van vandaag en morgen.

We investeren daarom doelbewust in kennisopbouw rond **ESG (Environment, Social, Governance)**. Toekomstgericht ondernemen start immers bij goed geïnformeerde mensen. Elk jaar belichten we thema's zoals klimaat en milieu, sociaal beleid en goed bestuur via gerichte opleidingen en acties.

Daarnaast blijft de **dialogoog met onze klanten** een cruciaal onderdeel van onze aanpak. We luisteren naar hun vragen, delen onze expertise en denken mee over hoe zij zich kunnen voorbereiden op veranderende regelgeving en maatschappelijke verwachtingen. Zo helpen we ondernemers stappen te zetten richting duurzamer ondernemerschap, terwijl we als SBB onze rol als advieskantoor van de toekomst versterken.

Advieskantoor van de toekomst

Ethisch handelen



Toekomstgericht businessmodel



Duurzame waardeketen



Toekomstgericht businessmodel

Onze aanpak en acties

Toekomstgericht ondernemen vereist niet alleen kennis, maar ook actie. Bij SBB ondersteunen we ondernemers met een combinatie van cijfers, advies en begeleiding bij duurzaamheidsvraagstukken. Onze expertise strekt zich uit over accountancy, fiscaal en juridisch advies, financieel-strategisch advies, omgevingsadvies, vermogensplanning, startersadvies, business support en duurzaamheidsadvies. Duurzaamheid en ESG zijn hierbij vaste gespreksonderwerpen.

1.

Training in ESG

Om onze klanten vooruit te helpen, investeren we intern in kennis rond duurzaamheid. In 2024 volgden 152 medewerkers, vanaf het niveau van consultant of adviseur, minstens **één opleiding over een ESG-topic**, wat overeenkomt met 52% van alle werknemers vanaf dit niveau. Over alle niveaus heen volgden 271 medewerkers een ESG-opleiding. Die trainingen en opleidingen bieden niet alleen inzicht in de nieuwste wetgeving en duurzaamheidsnormen, maar helpen onze adviseurs ESG-principes praktisch toe te passen in het dagelijkse werk van ondernemers.

2.

Duurzaamheidsinitiatieven

SBB wil als organisatie het goede voorbeeld geven. In 2024 organiseerden we **10 acties rond duurzaamheid**. We lanceerden ons eerste **duurzaamheidsrapport** over 2023, stuurden onze **nieuwsbrief** SBB Meteen Mee Duurzaamheid naar onze kmo-, landbouw- en socialprofitklanten, en deelden inspirerende **blogs, testimonials en video's** over concrete duurzaamheidsinitiatieven, zoals groen investeren.

Daarnaast organiseerden we een **inspiratiedag** rond duurzaamheid voor ons kenniscentrumteam, gaven we duurzaamheid een centrale rol tijdens het **SBB-zomerevent Moving Forward**, en namen we deel aan de evaluatiecommissie van het **Voka Charter Duurzaam Ondernemen**. Met deze initiatieven maken we ESG tastbaar en vergroten we de betrokkenheid bij medewerkers én klanten.

3.

Persoonlijk klantencontact

Als ondernemerscoach staan we dicht bij onze klanten. Onze adviseurs gidsen hen door het ESG-landschap en bieden advies op maat, zoals fiscale voordelen bij vergroening of ondersteuning bij de werking van hun bestuursorgaan. Dankzij onze regionale verankering met vestigingen in heel Vlaanderen garanderen we **persoonlijk contact** en kennen we de lokale uitdagingen. Via ons **partnernetwerk, kenniscentrum en slimme digitale tools** maken we duurzaamheidsvraagstukken concreet en bespreekbaar. Met gerichte **klantbevragingen** houden we bovendien een vinger aan de pols bij ondernemers, zodat onze diensten blijven aansluiten bij hun noden.



4.

Kwaliteitsgarantie

Ons **kwaliteitsbeheersysteem** ondersteunt medewerkers bij het naleven van wet- en regelgeving en moedigt hen aan om verder te kijken dan de minimale verplichtingen. Onze projecten toetsen we af aan de drie belangrijke pijlers van kwaliteit: compliance, interne efficiëntie en klantgerichtheid. Met een overzichtelijk **kwaliteitsdashboard** en **interne kwaliteitsleidraden** bieden we medewerkers duidelijke stappenplannen en inhoudelijke ondersteuning. Zo garanderen we een dienstverlening die niet alleen correct is, maar ook proactief en innovatief.

5.

Innovatie en ondersteuning

In 2024 werd SBB bekroond met de **Officium Universalis Award** van Exact, waarmee we erkend werden als een van de meest innovatieve en klantgerichte accountantskantoren in België. Deze onderscheiding benadrukt onze toonaangevende positie in de sector en bevestigt ons streven naar digitale expertise, innovatieve oplossingen en persoonlijke ondersteuning.





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

- ➔ Tegen 2025 volgt 100% van onze medewerkers vanaf niveau consultant/advisory minstens 1 opleiding over ESG
- ➔ We organiseren jaarlijks 10 acties rond communicatie en initiatieven over duurzaamheid
- ➔ Tegen 2025 implementeren we een bevragingssysteem om jaarlijks de tevredenheid van onze klanten te meten



🕒 **Opleiding in ESG**

Om onze rol als toekomstgerichte adviespartner te versterken, willen we dat tegen 2025 elke medewerker vanaf het niveau consultant of adviseur minstens één opleiding over ESG volgt. Dit initiatief zorgt ervoor dat onze experts steeds op de hoogte zijn van de nieuwste regelgeving, marktontwikkelingen en duurzaamheidsinzichten. Zo kunnen ze deze kennis vertalen naar praktisch en relevant advies voor klanten.

🕒 **Jaarlijkse acties rond duurzaamheid**

Naast opleiding geven we duurzaamheid concreet vorm via jaarlijkse acties die onze ambities tastbaar maken. Elk jaar engageren we ons om minstens tien communicatie- en sensibiliseringsinitiatieven te organiseren rond diverse ESG-thema's. Dit kan variëren van nieuwsbrieven en social media posts tot evenementen en rapportpublicaties. Deze acties versterken de betrokkenheid van zowel medewerkers als klanten bij een duurzame transitie en zetten de focus op een toekomstbestendig businessmodel.

🕒 **Klantentevredenheid meten**

Naast het uitvoeren van onze diensten, is het essentieel om continu te blijven verbeteren. Tegen 2025 implementeren we een jaarlijkse klantentevredenheidsbevraging. Dit systeem bouwt voort op eerdere uitgebreide klantbevragingen, maar kiest bewust voor eenvoud en efficiëntie. De inzichten uit deze feedback helpen ons om onze dienstverlening te optimaliseren en ons businessmodel verder af te stemmen op de noden van onze klanten.

Duurzame waardeketen

Waarom dit voor ons belangrijk is

Duurzaamheid gaat verder dan de grenzen van onze eigen organisatie. Onze maatschappelijke impact wordt mede bepaald door de keuzes en acties van onze leveranciers, klanten en andere partners. Om toekomstgericht en verantwoord ondernemerschap te realiseren, moeten we actief bijdragen aan een duurzame waardeketen. Door bewust te kiezen in aankopen, samenwerkingen en klantinteracties versterken we niet alleen onze eigen positie, maar stimuleren we ook een bredere positieve verandering.

Advieskantoor van de toekomst

Ethisch handelen →

Toekomstgericht businessmodel →

Duurzame waardeketen →



Duurzame waardeketen

Onze aanpak en acties

Om stap voor stap een duurzamere waardeketen te creëren, zoeken we de samenwerking met partners die onze waarden delen en die prioriteit geven aan milieu, mensenrechten en ethisch ondernemen. Tegelijkertijd investeren we in heldere en gerichte communicatie om klanten, leveranciers en andere stakeholders te informeren en te inspireren tot duurzamer handelen.

1.

Duurzaam beleid

We ontwikkelen een geïntegreerd leveranciers- en aankoopbeleid om concrete stappen te zetten richting een verantwoorde waardeketen. Het leveranciersbeleid zal duidelijke criteria bevatten voor ethische, sociale en milieuprestaties van onze partners. Daarnaast biedt ons duurzaam aankoopbeleid praktische richtlijnen waarmee medewerkers bewuste keuzes kunnen maken voor producten en diensten met een lagere ecologische voetafdruk. Beide beleidsdocumenten, die momenteel in ontwikkeling zijn, worden tegen 2026 operationeel en zullen als kompas dienen voor consistent, duurzaam handelen in lijn met onze ESG-waarden.



2.

Betrokken stakeholders

We blijven onze klanten actief informeren over duurzaamheid via verschillende kanalen, zoals blogs, **nieuwsbrieven** en evenementen. In 2025 zullen we een speciale **landingspagina** over duurzaamheid lanceren, waar ons volledige aanbod aan duurzaamheidsadvies overzichtelijk wordt gepresenteerd. Van milieuwetgeving en subsidieadvies tot begeleiding rond GDPR-compliance: klanten vinden hier de tools en inzichten om duurzaam te ondernemen.

Daarnaast wijdde de septemberniewsbrief zich volledig aan 'Duurzaamheid en CSRD'. Lezers kregen toegang tot diepgaande artikelen over de drie pijlers van ESG, waarmee we niet alleen kennis verspreiden, maar ook het draagvlak voor duurzaamheid vergroten doorheen de waardeketen.

3.

Tendrapport & duurzaamheidsthema's

Het **SBB Tendrapport 2024: Het Jaar van de Focus** positioneert duurzaamheid als meer dan een wettelijke verplichting: het is een strategisch voordeel. Het rapport maakt duidelijk dat bedrijven die duurzaamheid structureel integreren in hun bedrijfsvoering sterker staan in een competitieve markt. Onze productmanager duurzaamheid bij SBB, benadrukt het belang van een strategische aanpak waarin duurzaamheid niet alleen een overtuiging is, maar ook een concrete leidraad voor actie.

Duurzaamheid wordt bovendien breed gedefinieerd. Naast milieu en klimaat richt het rapport zich ook op sociale thema's en goed bestuur, zoals welzijn, inclusie, transparantie en ethisch ondernemerschap. Deze brede benadering toont aan dat een duurzame strategie niet alleen leidt tot milieuwinst, maar ook bijdraagt aan een sterker team, een hogere klanttevredenheid en een grotere weerbaarheid in uitdagende tijden.

Bedrijven die nu investeren in duurzaamheid positioneren zich als aantrekkelijke partners binnen de waardeketen. Het rapport onderstreept dat duurzaam ondernemen geen einddoel is, maar een continu proces van bewustwording en actie, met structurele voordelen op de lange termijn.



Onze doelen

Engagement

Duurzame waardeketen

We werken samen met onze leveranciers aan een duurzame waardeketen

Target

- Tegen 2026 maken we een gedragscode duurzaamheid op voor een select gedeelte van onze leveranciers



🕒 Duurzame gedragscode

Om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te verankeren in de gehele keten, ontwikkelen we tegen 2026 een gedragscode rond duurzaamheid voor een select gedeelte van onze leveranciers. Deze code zal heldere verwachtingen formuleren op het gebied van ethiek, arbeidsvoorwaarden en milieuprestaties. Door deze richtlijnen actief te implementeren, streven we naar duurzame partnerschappen en voorkomen we onethische praktijken zoals slechte arbeidsomstandigheden of een disproportionele ecologische impact.

Zowel bestaande als nieuwe leveranciers met wie we nieuwe, grotere en belangrijke contracten aangaan, zullen verplicht worden deze gedragscode te ondertekenen of aan te tonen dat hun eigen code overeenkomt met onze normen. Dit initiatief versterkt onze ambitie om een waardeketen te creëren die niet alleen onze bedrijfswaarden weerspiegelt, maar ook onze duurzaamheidsdoelstellingen ondersteunt.



Verder bouwen aan een duurzame toekomst

Dit rapport markeert weer een belangrijke stap in onze duurzaamheidsstrategie, maar is tegelijkertijd nog maar een startpunt. We kunnen met trots terugkijken op de vooruitgang die we maakten in 2024. Van **meetbare CO₂-reducties tot versterkte partnerschappen en verbeterde ondersteuning** voor onze klanten en medewerkers.

Onze toewijding aan duurzaamheid reikt verder dan individuele initiatieven. Het is een integraal onderdeel van hoe we ondernemen en ons inzetten voor een bredere maatschappelijke impact. De ambitie om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn, weerspiegelt onze inzet om verantwoordelijkheid te nemen en waarde te creëren voor alle stakeholders. De weg ernaartoe vraagt om voortdurende innovatie, samenwerking en doelgerichte acties. We **blijven investeren in**

onze rol als adviseurs en partner, met oplossingen die inspelen op de behoeften van onze klanten en bijdragen aan een duurzamere samenleving.

We willen iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan de verwezenlijkingen in dit rapport. Dankzij de gezamenlijke inspanningen van onze medewerkers, klanten en partners blijven we in staat om concrete impact te maken en onze langetermijndoelen te verwezenlijken.

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



Bijlagen

Bijlage 1: VSME-inhoudstafel

We hebben er bewust voor gekozen om ons duurzaamheidsverslag te publiceren volgens de “Voluntary sustainability reporting standards for Small and Medium Enterprises” (VSME), ontwikkeld door EFRAG.

Hieronder vind je een overzicht van de openbaarmakingsvereisten volgens de VSME en de paginaverwijzing naar waar je de betreffende informatie in ons verslag kan vinden. Wanneer een specifieke openbaarmakingsvereiste niet van toepassing is op onze organisatie en/of onze activiteiten, hebben we dit duidelijk aangegeven als opmerking 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
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	2	Geconsolideerd
24d	Lijst van dochterondernemingen met vermelding van het geregistreerde adres (indien rapportering op geconsolideerde basis)	97	Bijlage 3: overzicht overnames
24e.i.	Rechtsvorm van de onderneming	2	Besloten Vennootschap
24e.ii.	Code(s) van de NACEBEL-sectorindeling	2	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)	/	€48.603.779
24e.iv.	Omzet (in euro)	10	€71.364.743
24e.v.	Aantal werknemers in personeelsbestand	10	592
24e.vi.	Adressen van alle sites	96	Bijlage 2: 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	32-50	
26b	Beschrijving van specifieke beleidsmaatregelen die zijn ingevoerd voor de overgang naar een duurzame economie	32-50	
26c	Beschrijving van de toekomstige initiatieven die zijn ingevoerd voor de overgang naar een duurzamere economie	98	
26d	Beschrijving van de specifieke doelstellingen die zijn ingevoerd voor de overgang naar een duurzamere economie	98	
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	/	

C1. Businessmodel en duurzaamheid		Pagina	Opmerking
47a	Beschrijving van de belangrijkste aangeboden producten en/of diensten	16	
47b	Beschrijving van de belangrijkste markt(en) waarin de onderneming actief is	17	
47c	Beschrijving van de belangrijkste zakelijke relaties	18	
47d	Als de strategie sleutelementen bevat die betrekking hebben op of van invloed zijn op duurzaamheidskwesties, een korte beschrijving van die sleutelementen	11	

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	32-50	
49	Verantwoordelijke voor acties, beleidsmaatregelen, doelstellingen en toekomstige initiatieven (indien van toepassing)	32-50	

Thema: milieu

B3. Energie en broeikasgasemissies		Pagina	Opmerking
29	Totaal elektriciteitsverbruik in MWh	33	1.725,4
	Totaal elektriciteitsverbruik in MWh: hernieuwbaar	33	108,7
	Totaal elektriciteitsverbruik in MWh: niet-hernieuwbaar	33	1.616,7
	Totaal brandstofverbruik in MWh	33	4.857,4
	Totaal brandstofverbruik in MWh: hernieuwbaar	33	0,0
	Totaal brandstofverbruik in MWh: niet-hernieuwbaar	33	4.857,4
	Totaal energieverbruik in MWh	33	6.582,7
	Totaal energieverbruik in MWh: hernieuwbaar	33	108,7
	Totaal energieverbruik in MWh: niet-hernieuwbaar	33	6.474,0
30	Totaal broeikasgasemissies (in ton CO ₂ e)	33	3.581,2
30a	Scope 1 broeikasgasemissies (in ton CO ₂ e)	33	1.158,1
30b	Scope 2 locatie-gebonden broeikasgasemissies (in ton CO ₂ e)	33	181,2
31	Broeikasgasintensiteit op basis van omzet (in tCO ₂ e/ 1M euro)	33	50,2

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	46	1,2 ha
34a	Totaal gebruik van de grond (in hectaren)	/	Gegevens nog niet beschikbaar, staat op actieplan 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	46	2.057,3* *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)	46	47,2
	Totaal jaarlijkse productie gevaarlijk afval (in ton)	46	0,01
38b	Totaal jaarlijks afval dat wordt gerecycleerd of hergebruikt	46	75% - Al ons afval wordt gerecycleerd, 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)	41	
54b	Basis jaar en -waarde voor reductiedoelstelling (met gebruikte eenheden)	41	2023: 3.209 tCO ₂ e
54c	De eenheden die voor doelen worden gebruikt	34	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	34	Scope 1: 1.180 tCO 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	98	Bijlage 4: 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)	101	Bijlage 5: 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	26-29	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	52	592
	Aantal medewerkers per type contract: bepaalde duur	52	0
39b	Aantal medewerkers per geslacht: man	52	213
	Aantal medewerkers per geslacht: vrouw	52	379
39c	Aantal medewerkers per land van de arbeidsovereenkomst: België	52	592
40	Verlooppercentage medewerkers (indien > 50 werknemers)	52	9,6%

B9. Personeel - Veiligheid en gezondheid		Pagina	Opmerking
41a	Aantal geregistreerde arbeidsongevallen	54	7
41b	Aantal dodelijke slachtoffers als gevolg van werkgerelateerde letsels of gezondheidsproblemen	54	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?	52	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)	52	22,4%* *Niet-gecorrigeerde loonkloof
42c	Percentage werknemers in loondienst dat onder collectieve arbeidsovereenkomst valt	52	100%
42d	Gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer	63	52,9
	Gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer uitgesplitst per geslacht: man	63	59,3
	Gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer uitgesplitst per geslacht: vrouw	63	49,3

C5. Bijkomende personeelskarakteristieken		Pagina	Opmerking
59	Vrouw-man verhouding op managementniveau (indien > 50 werknemers)	52	Vrouw 47% - Man 53%
60	Aantal zelfstandigen zonder personeel dat uitsluitend voor de onderneming werkt en uitzendkrachten die zich voornamelijk bezighouden met "arbeidsactiviteiten" (indien > 50 werknemers)	52	Aantal zelfstandigen: 45 Aantal tijdelijke werkkrachten: 57

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)	/	Nee
62a.ii.	Zijn er bevestigde incidenten in verband met dwangarbeid? (ja/nee)	/	Nee
62a.iii.	Zijn er bevestigde incidenten in verband met mensenhandel? (ja/nee)	/	Nee
62a.iv.	Zijn er bevestigde incidenten in verband met discriminatie? (ja/nee)	/	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	/	Niet van toepassing voor SBB

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	/	€10.582* *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 33% - Man 67%

Bijlage 2: overzicht kantoren

Regio	Naam van het kantoor	Straat en nummer	Postcode en gemeente
Regio Limburg Hageland	SBB-Kantoor Leuven	Vuurkruisenlaan 2	3000 Leuven
Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Antwerpen	Provinciesteenweg 436	2530 Boechout
Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Sint-Katelijne-Waver	Mechelsesteenweg(PAS) 109A	2860 Sint-Katelijne-Waver
Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Geel	Antwerpseweg 10	2440 Geel
Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Brecht	Vaartstraat 79	2960 Brecht
Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Hoogstraten	Vrijheid 222	2320 Hoogstraten
Regio Antwerpen	SBB-Kantoor Turnhout	Steenweg op Mol 114 bus B1	2300 Turnhout
Regio Limburg Hageland	SBB-Kantoor Bekkevoort	Staatsbaan 106	3460 Bekkevoort
Regio Limburg Hageland	SBB-Kantoor Bree	Peerderbaan 21	3960 Bree
Regio Limburg Hageland	SBB-Kantoor Sint-Truiden	Tiensesteenweg 178 A101	3800 Sint-Truiden
Regio Limburg Hageland	SBB-Kantoor Tongeren	Aniciuspark 16	3700 Tongeren-Borgloon
Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Gent	Kortrijksesteenweg 1052c	9051 Gent
Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Lochristi	Rivierstraat 62	9080 Lochristi
Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Beveren	Gentseweg(BEV) 188	9120 Beveren-Kruibeke-Zwijndrecht
Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Oudenaarde	Wortegemstraat 22	9700 Oudenaarde
Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Maldegem	Koning Leopoldlaan 81 bus G	9990 Maldegem
Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Aalst	Korte Keppestraat 7 bus bus 11	9320 Aalst
Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Roeselare	Diksmuidsesteenweg 406	8800 Roeselare
Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Diksmuide	Kaaskerkestraat 100	8600 Diksmuide
Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Loppem	Autobaan 6A	8210 Zedelgem
Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Zwevegem	Harelbeekstraat(Z) 169 bus 201	8550 Zwevegem
Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Ieper	Diksmuidseweg 95	8900 Ieper
Regio West-Vlaanderen	SBB-Kantoor Tielt	Sint-Janstraat 185	8700 Tielt
Regio Limburg Hageland	SBB-Kantoor Lanaken	Europaplein 43 bus 1	3620 Lanaken
Regio Oost-Vlaanderen & Pajottenland	SBB-Kantoor Schepdaal	Ninoofsesteenweg 1024	1703 Dilbeek
Regio Limburg Hageland	SBB-Kantoor Hasselt	Luikersteenweg 167	3500 Hasselt
Regio Limburg Hageland	SBB-Hoofdkantoor	Diestsevest 32 bus 1a	3000 Leuven
	SBB-Kantoor Londerzeel	Klein Holland 95	1840 Londerzeel
	SBB-Kantoor Oudsbergen	Weg naar As 20	3660 Oudsbergen

Bijlage 3: overzicht overnames



Ameleo (Transitie-Partners) 6-7-2022

Door de integratie van Ameleo in 2022 breidt SBB zijn aanbod voor ondernemers verder uit. Ameleo uit Hasselt brengt met zijn specialisatie in change management en organisatieontwikkeling een waardevolle aanvulling op de dienstverlening van SBB.

Certacc 1-1-2024

Sinds 2024 maakt Certacc deel uit van het SBB-team. Met meer dan 20 jaar ervaring in de social profit sector brengt Certacc een sterke expertise mee. Zo versterken we onze rol als ondernemerscoach en vertrouwenspersoon voor organisaties binnen deze sector.



Fiscalon (Kt Londerzeel) 1-6-2024

In 2024 verwelkomt SBB een nieuwe overname én een extra kantoorlocatie in Londerzeel. Fiscalon, al meer dan 30 jaar een gevestigde waarde in de sector, sluit zich aan bij het SBB-netwerk. Met deze stap versterken we onze overnamestrategie én vullen we een blinde vlek in ons kantorennet in Vlaanderen op.



Moors & Meekers (Kt Oudsbergen) 1-11-2024

Moors & Meekers, een accountantskantoor uit Oudsbergen (Limburg), heeft door de jaren heen een sterke reputatie opgebouwd. De visie en waarden van het kantoor sluiten nauw aan bij die van SBB. Met deze overname zetten we opnieuw een stap vooruit in onze overnamestrategie.

Bijlage 4: 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 & 2)	→ Tegen 2030 verlagen we onze broeikasgasemissies van scope 1 en 2 met 42% (t.o.v. referentiejaar 2023) → Tegen 2033 verlagen we onze broeikasgasemissies van scope 3 met 25% (t.o.v. referentiejaar 2023) → Tegen 2050 zijn we net zero → Tegen 2030 is 100% van ons totaal energieverbruik (= alle kantoren) afkomstig uit een hernieuwbare bron (i.e. zonnepanelen, warmtepompen, groene energiecontracten)
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 → Tegen 2025 onderzoeken we de haalbaarheid van een mobiliteitsbudget voor alle medewerkers met een bedrijfswagen
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

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	→ Tegen 2025 organiseren we een nieuwe welzijnsbevraging bij onze medewerkers → We organiseren jaarlijks een update van de welzijnsbevraging met een subset van topics → 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 jaarlijkse minstens twee initiatieven om onze medewerkers op onze SPORT-waarden te wijzen → Tegen 2025 volgt 100% van onze leidinggevenden een leiderschapstraject binnen het jaar na hun promotie of indiensttreding
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) → Tegen 2025 neemt 100% van onze medewerkers om de 2 jaar deel aan een opleiding of initiatief om digitale vaardigheden te verbeteren → Tegen 2025 verhogen we de deelname aan de jaarlijks coachings-, evaluatie- en planningsgesprekken tot 100%

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	→ Tegen 2025 volgt 100% van onze medewerkers vanaf niveau consultant/advisor minstens 1 opleiding over ESG → We organiseren jaarlijks 10 acties rond communicatie en initiatieven over duurzaamheid → Tegen 2025 implementeren we een bevragingssysteem om jaarlijks de tevredenheid van onze klanten te meten
Duurzame waardeketen	We werken samen met onze leveranciers aan een duurzame waardeketen	→ Tegen 2026 maken we een gedragscode op voor een select gedeelte van onze leveranciers

Bijlage 5: dubbele materialiteitsanalyse: geïdentificeerde impacts, risico's en opportuniteiten

Materieel duurzaamheidstopic	Classificatie	Materiële IRO
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

Materieel duurzaamheidstopic	Classificatie	Materiële IRO
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

