2025



DUURZAAMHEIDSRAPPORT

attentia

feeling good works great

Inhoudstafel

1 Algemene introductie....3

1.1 Wat omvat dit rapport?....4
1.2 Onze visie op duurzaamheid....5
1.3 Profiel van onze organisatie....7

1.4 Over Attentia....9
1.4.1 Missie, visie en cultuur....9
1.4.2 Strategie en ambitie....10
1.4.3 Onze producten en diensten....12
1.4.4 Markten en leveranciers....16

1.5 Duurzaamheid....17
1.5.1 Dubbele materialiteitsscan....17

1.6 Certificaten en labels....20
1.6.1 EcoVadis....20
1.6.2 Sustainability Assessment Questionnaire (SAQ)....21
1.6.3 NIS2....22
1.6.4 BREEAM....22
1.6.5 Label Sportbedrijf (Sport Vlaanderen)....22

2 Milieu....23

2.1 Energieverbruik en broeikasgassen....24
2.1.1 Beleid....24
2.1.2 Maatregelen....25
2.1.3 Toekomstige initiatieven....27
2.1.4 Doelstellingen en KPI's....27

2.2 Circulaire economie....30
2.2.1 Beleid....30
2.2.2 Maatregelen....31
2.2.3 Toekomstige initiatieven....32
2.2.4 Doelstellingen en KPI's....32

3 Sociaal....33

3.1 Werknemers....34
3.1.1 Beleid....34
3.1.2 Maatregelen....36
3.1.3 Toekomstige initiatieven....41
3.1.4 Doelstellingen en KPI's....42

3.2 Informatiebeveiliging....44
3.2.1 Beleid....44
3.2.2 Maatregelen....45
3.2.3 Doelstellingen en KPI's....45

4 Bestuur....46

4.1 Bedrijfsvoering en –cultuur....47
4.1.1 Beleid....47
4.1.2 Maatregelen....48
4.1.3 Toekomstige initiatieven....49
4.1.4 Doelstellingen en KPI's....49

5 VSME Index....50
6 Appendix....52

attentia



1

ALGEMENE INTRODUCTIE

attentia



1.1 Wat omvat dit rapport?

Dit is het eerste duurzaamheidsrapport van de Attentia Groep, hierna benoemd als Attentia, in lijn met de Voluntary Sustainability Reporting Standard for Micro-, Small-, and Medium-Sized Undertakings (VSME) voor het rapportagejaar 2025.

De VSME is ontwikkeld door de European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) ter voorbereiding op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Het biedt organisaties die niet onder de CSRD-wetgeving vallen een gestructureerd rapporteringskader. De VSME omvat centrale duurzaamheidsthema's, zowel algemeen als binnen de domeinen milieu, sociaal en bestuur.

Voor dit rapport werd de basismodule van de VSME-standaard gevolgd en zijn voornamelijk cijfers van 2025 gerapporteerd. Waar beschikbaar werden ook cijfers uit de periode 2022-2024 opgenomen. De gegevens in dit rapport zijn verzameld op geconsolideerde basis en omvatten alle juridische entiteiten onder de operationele en financiële controle van Attentia.

Over de thema's vervuiling van lucht, water en bodem (VSME-B4), biodiversiteit (VSME-B5) en water (VSME-B6) werden geen cijfers gerapporteerd, aangezien deze niet materieel zijn voor de bedrijfsvoering van Attentia.

attentia

1.2 Onze visie op duurzaamheid

De voorbije jaren stond duurzaamheid hoog op de agenda van bedrijven en beleidsmakers. Vandaag worden organisaties overspoeld door heel wat uitdagingen die alle aandacht opeisen: economische onzekerheid, geopolitieke spanningen, een krappe arbeidsmarkt, stijgende verzuimcijfers. En alsof dat niet genoeg is, zijn technologische ontwikkelingen, zoals artificiële intelligentie, de manier waarop we werken volledig aan het hertekenen.

Als de waan van de dag regeert, dreigt duurzaamheid wat meer naar de achtergrond te verschuiven. Organisaties die vandaag echter investeren in hun mensen en in hun impact op de samenleving, maken morgen het verschil. Bij Attentia leggen we die ambities dan ook heel bewust op tafel.

Als HR- en Well-beingpartner ligt onze grootste maatschappelijke bijdrage vanzelfsprekend bij de sociale dimensie van ESG. Hoe sterk technologie zich ook ontwikkelt, uiteindelijk zijn het mensen die organisaties doen draaien. Onze visie is niet voor niets: ‘feeling good works great’. Iemand die zich goed voelt in zijn job, zorgt mee voor een gezonde, veerkrachtige organisatie. We zetten dan ook elke dag in op werkbaar werk, mentale veerkracht, inclusie en ontwikkeling. Niet alleen binnen ons eigen bedrijf, maar ook bij de organisaties die we begeleiden.

Tegelijk nemen we ook onze verantwoordelijkheid op het vlak van milieu en goed bestuur ernstig. We laten onze prestaties rond ethiek, milieu en arbeidsrechten onafhankelijk beoordelen door EcoVadis en rapporteren daar ook over. Via onze dienstverlening ondersteunen we klanten bovendien bij het verduurzamen van hun mobiliteitsbeleid en het verkleinen van hun ecologische voetafdruk.





Daarnaast willen we lokaal een positieve impact creëren: samen met onze medewerkers investeren we in concrete initiatieven die bijdragen aan een groenere en gezondere leefomgeving.

We kunnen niet alles in één keer realiseren wat we op lange termijn willen bereiken, maar dat mag geen reden zijn om minder ambitieus te zijn. Daarom communiceren we in dit rapport op een objectieve en transparante manier over onze vooruitgang.

De komende jaren blijven we investeren in duurzaamheid, voor onze medewerkers, onze klanten en de samenleving. We zijn nog volop onderweg, maar we gaan de juiste richting uit, stap voor stap.

Carine Huysveld
Gedelegeerd Bestuurder Attentia

attentia

1.3 Profiel van onze organisatie

Attentia werd opgericht in 2006 en heeft haar hoofdkantoor in Sint-Agatha-Berchem (België), met extra vestigingen over het hele land. Het bedrijf heeft meer dan 700 medewerkers in dienst en bedient meer dan 12.000 klanten, variërend van kleine ondernemingen tot grote bedrijven. In 2025 behaalde Attentia een omzet van meer dan 110 miljoen euro. Het is daarmee een toonaangevende speler in de Belgische HR-sector.

Attentia NV is de holding die verschillende entiteiten met uiteenlopende kernactiviteiten omvat in België. Een overzicht van de algemene financiële informatie, de verschillende juridische entiteiten en kantoren die gehuurd worden of in eigendom zijn, zijn in de appendix weergegeven. Algemene kenmerken van Attentia's personeelsbestand zijn terug te vinden in sectie 3.1.4.



KERNCIJFERS 2025

€ 110 miljoen omzet

12.000 klanten

738 vaste medewerkers

530 vrouwen

208 mannen

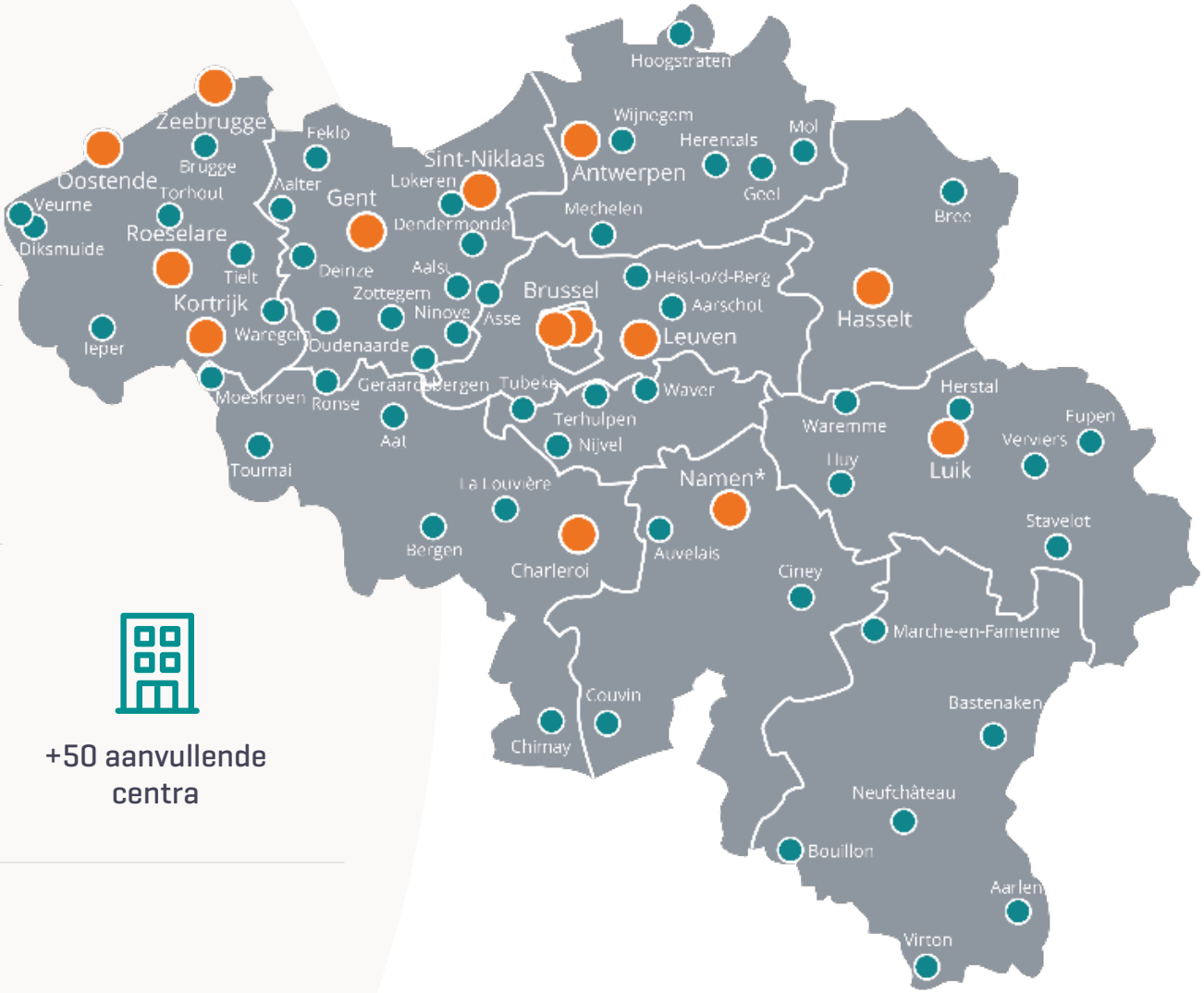
31 kantoren

13 eigen medische centra

+50 aanvullende centra

847 tCO_2e BKG-emissies

-39% ten opzichte van 2022



attentia

1.4 Over Attentia

1.4.1 Missie, visie en cultuur

We zijn een sociaal secretariaat én een externe dienst voor preventie en bescherming. De basisdienstverlening die daaruit voortvloeit leveren we dagelijks met veel zorg, maar we gaan veel verder dan dat. Al van bij het begin gelooft Attentia in de visie dat een succesvol bedrijf onmogelijk is zonder gezonde en gemotiveerde medewerkers die optimaal aan de slag zijn. Daarom onze baseline: 'feeling good works great'.

Die overtuiging dat performantie en welzijn bij elkaar horen zoals Yin en Yang is de rode draad in alles wat we doen.

Aan de ene kant staat **performantie**, dat begint bij het aantrekken van het juiste talent. Door medewerkers ruimte te geven voor opleidingen, ontwikkeling en loopbaankansen ontwikkelt dat talent zich verder. En met een slim beloningsbeleid wordt die inzet vervolgens beloond met een maximaal nettoresultaat.

Aan de andere kant staat **welzijn**. Als werkgever heeft men hierin niet alles zelf in de hand. Wij zien welzijn dan ook als een gedeelde verantwoordelijkheid: de organisatie zorgt voor de juiste cultuur en de mogelijkheden, de medewerker benut de kansen die er liggen. Wat we als werkgever wél in de hand hebben, ondersteunen we maximaal. Niet met losse initiatieven, maar vanuit een doordacht beleid en verschillende invalshoeken. Dat vertaalt zich heel concreet in aandacht voor onder meer de werkomgeving, verbinding tussen collega's, leiderschap, ergonomie en een gezonde levensstijl.

feeling good
works great

attentia



1.4.2 Strategie en ambitie

Door onze consultancy, expertise en tools slim te combineren, helpen we bedrijven en hun medewerkers te laten uitblinken op het vlak van verloning en welzijn.

Hoe doen we dat concreet?

De uitdagingen voor organisaties zijn vandaag groot. Bedrijven moeten stijgende loonkosten onder controle houden én tegelijk een aantrekkelijke werkgever blijven op een krappe arbeidsmarkt.
Tel daar de zware administratie en het hoge ziekteverzuim bij op, en de druk neemt van alle kanten toe.

Er is een aanpak nodig waarmee op verschillende fronten tegelijk wordt gewerkt. Wij bekijken dat vanuit 4 HR-thema's. Als deze goed op elkaar worden afgestemd, zorgt dit voor een meetbaar resultaat dat de organisatie gezond laat groeien:

- **Efficiëntie:**
  Door payroll en alle HR- en Well-beingprocessen te vereenvoudigen, systemen te koppelen en slim te automatiseren (met behulp van AI) wordt kostbare tijd gewonnen. Zo wordt gezorgd voor een betere dienstverlening aan medewerkers en leidinggevenden.

attentia

- **Optimalisatie van verloning:**
  Door extra voordelen flexibel in te zetten, kunnen medewerkers hun loonpakket aanpassen aan hun eigen leven. Zo stijgen hun koopkracht en de ervaren waarde van het loon, en wordt de organisatie aantrekkelijker als werkgever, zonder dat de loonkosten structureel stijgen.

- **Beheersing van de totale personeelskost:**
  Door data rond payroll, HR en welzijn te combineren en te analyseren, ontstaat er meer controle en voorspelbaarheid. Zo worden betere beslissingen genomen: het budget blijft in de hand en er kan proactief worden bijgestuurd.

- **Grip op verzuim:**
  Door HR- en Well-beingdata slim te gebruiken en ziekte niet alleen reactief maar ook preventief en multidisciplinair te benaderen, worden de échte oorzaken van verzuim zichtbaar. Vanuit dat volledige plaatje kunnen gerichte maatregelen worden genomen die zich in de praktijk al hebben bewezen. Zo blijft het verzuim onder controle, versterkt het welzijn en dalen de kosten.





1.4.3 Onze producten en diensten

Wij ondersteunen en ontzorgen werkgevers met een totaalaanbod dat HR en welzijn slim combineert. Onze grote kracht is dat we deze twee werelden niet los van elkaar zien, maar net aan elkaar koppelen. Door harde HR-cijfers en welzijnsdata samen te brengen, krijgen werkgevers écht diepgaande inzichten om hun organisatie proactief te sturen. Ons aanbod steunt op twee grote operationele pijlers, die we vertalen naar de specifieke noden van elk type onderneming:

HR- & payroll oplossingen (sociaal secretariaat)

Binnen deze pijler garanderen we continuïteit, efficiëntie en compliant personeelsbeheer van A tot Z:

- **Loon- en personeelsbeheer:** De volledige administratieve ontzorging van de loopbaancyclus van medewerkers (loonberekening, loonkostenoptimalisatie en het beheer van verlofstelsels en verzuimregistratie).
- **Sociaal-juridisch advies & compliance:** Proactieve begeleiding bij de complexe Belgische arbeidswetgeving, om risico's te vermijden. Wij adviseren over tal van actuele thema's.
- **Duurzaam & flexibel verlonen:** Strategische begeleiding bij het opzetten van cafetariaplannen en het wettelijk mobiliteitsbudget om talent aan te trekken en de ecologische voetafdruk (groene mobiliteit) te verkleinen.
- **HR-outsourcing:** Tijdelijke of projectmatige ondersteuning door ervaren payroll-consultants en HR Business Partners op locatie.

attentia

Preventie & welzijn (externe dienst voor preventie en bescherming op het werk)

We helpen organisaties te voldoen aan de wetgeving, met de focus op een proactief en integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid:

- **Gezondheidstoezicht:** Organisatie en opvolging van de wettelijk verplichte medische onderzoeken en preventieve check-ups.

- **Fysieke veiligheid & ergonomie:** Het creëren van een veilige en gezonde fysieke werkomgeving. Onze preventieadviseurs voeren audits uit op het vlak van arbeidsveiligheid, ergonomie en arbeidshygiëne om arbeidsongevallen en fysieke klachten te voorkomen.

- **Psychosociaal welzijn & sociale veiligheid:** Het beschermen en versterken van de mentale gezondheid op de werkvloer. We begeleiden organisaties bij het opzetten van een cultuur zonder stress, burn-out of grensoverschrijdend gedrag. Dit doen we met wetenschappelijke metingen, re-integratietrajecten voor langdurig zieken, en de professionele opvolging door vertrouwenspersonen en preventieadviseurs.

- **Verzuimbeheer:** Strategische trajecten om absenteïsme structureel aan te pakken en de veerkracht en het engagement binnen teams te verhogen.



Onze aanpak op maat: kmo versus grote ondernemingen

Hoewel onze twee operationele pijlers gelden voor élke werkgever, verschilt de praktische invulling en de productinzet naargelang de schaal van de organisatie:

Kmo's: persoonlijk & ontzorgend

Een heel toegankelijke, persoonlijke aanpak ondersteund door efficiënte en gebruiksvriendelijke digitale tools.

- **Persoonlijk beheer via Qiosq:** Kmo's krijgen een vaste dossierbeheerder die de loonadministratie nauwgezet opvolgt. De interactie verloopt vlot via Qiosq, onze gebruiksvriendelijke onlinetool waarmee de ondernemer eenvoudig loon- en personeelsgegevens beheert en doorgeeft zonder onnodige complexiteit.
- **Haalbaar welzijnsbeleid:** We maken de welzijnswetgeving praktisch en behapbaar, met directe ondersteuning bij de opstart van medisch toezicht of laagdrempelige hulp bij psychosociale vragen en risicoanalyses.

Grote ondernemingen: datagedreven & geautomatiseerd

Voor grotere organisaties ligt de focus op verregaande automatisering, strategische synergie en diepgaande Business Intelligence (BI).

- **Het DOTS-platform & BI:** specifiek gebouwd voor grotere ondernemingen en brengt de volledige HR-flow samen in één performante, intuïtieve tool. Deze digitalisering vermindert de kans op manuele fouten aanzienlijk en dankzij de integratie van eigen data kunnen onderbouwde beslissingen genomen worden.
- **Dots Well-being:** HR, welzijn en gezondheid gebundeld in één krachtige en gebruiksvriendelijke tool zorgt voor een volledig overzicht over HR-data, medische onderzoeken, preventie-eenheden, ...

attentia



Attentia Academy

Via Attentia Academy bieden we praktische opleidingen en flexibele leertrajecten aan.

- **Fysieke veiligheid & risicobeheer:** Gecertificeerde trainingen rond EHBO, brandveiligheid, arbeidsveiligheid en specifieke vormingen voor preventieadviseurs.
- **Mentaal welzijn & sociale veiligheid:** Opleidingen voor vertrouwenspersonen en trainingen voor teams rond werkdruk, veerkracht en psychosociale risico's.
- **Duurzaam HR-beleid & verzuim:** Praktische expertise over sociale wetgeving, re-integratietrajecten en effectief verzuimbeheer.
- **Leiderschap & organisatieontwikkeling:** Vaardigheden voor leidinggevenden om teams te motiveren, sterk te communiceren en effectief te sturen.
- **Innovatieve leervormen:** Toegankelijk leren via interactieve Safety Days (inclusief Virtual Reality), een flexibel Online Training Center en Attie, een specifieke leerapplicatie om kennis rond veiligheid en welzijn permanent up-to-date te houden.

attentia

1.4.4 Markten en leveranciers

Attentia is actief op de Belgische markt, ondersteund door een netwerk van regionale kantoren en mobiele medische teams.

Attentia werkt sectoroverschrijdend in zowel de profit, non-profit als de publieke sector. Het klantenbestand is uiterst divers en reikt van startende micro-ondernemingen met slechts één medewerker tot grote, complexe ondernemingen met duizenden werknemers.

Als dienstverlener kent Attentia geen traditionele toeleveringsketen van fysieke grondstoffen. De inkoop is gericht op bedrijfsondersteuning, technologie en infrastructuur.

- **Technologie en IT-infrastructuur:** datacenter- en cloudproviders voor de hosting van onze tools, licentiepartners en leveranciers van IT-hardware.
- **Mobiliteit:** leasemaatschappijen voor de elektrificatie van het wagenpark, partners voor het wettelijk mobiliteitsbudget en leveranciers van onze mobiele medische vrachtwagens.
- **Facilitaire en kantoordiensten:** energieleveranciers, leveranciers van kantoormeubilair, en partners voor schoonmaak, onderhoud en afvalverwerking.
- **Kennispartners:** externe specialisten die onze dienstverlening flexibel versterken of ondersteunen, zoals freelancers, laboratoria voor medische analyses, en externe opleidingsinstituten.
- **Vastgoedpartners:** huur en terbeschikkingstelling van consultatielocaties, opleidingslokalen en werkruimte.





1.5 Duurzaamheid

Het ESG-beleid van Attentia bouwt voort op onze overtuiging dat gelukkige medewerkers de motor zijn achter elke succesvolle onderneming, en onze focus op meetbaar resultaat.

We kiezen bewust voor de term ESG omdat deze internationaal erkend is en een brede, geïntegreerde aanpak weerspiegelt. ESG staat voor:

- **Environmental (Milieu):** onze verantwoordelijkheid voor het milieu, zoals het beperken van onze ecologische voetafdruk.
- **Social (Sociaal):** het creëren van gezonde, inclusieve en productieve werkomgevingen, en het bevorderen van welzijn, diversiteit en ondernemerschap.
- **Governance (Bedrijfsvoering):** het hanteren van hoge standaarden voor goed bestuur, transparantie en ethiek.

1.5.1 Dubbele materialiteitsscan

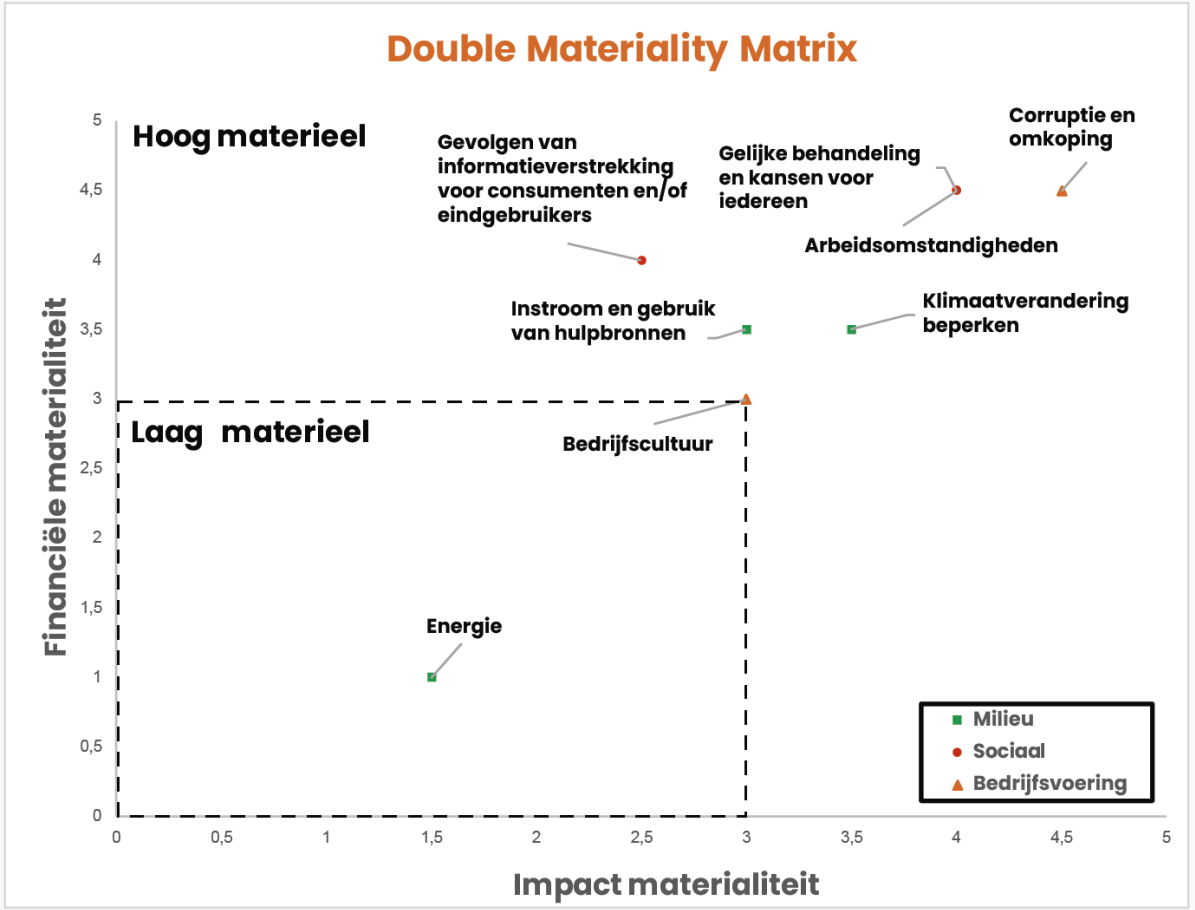
Om onze duurzaamheidsstrategie te versterken en de meest relevante thema's voor onze organisatie scherp in beeld te krijgen, voerden we een dubbele materialiteitsscan uit. Daarbij werd gekeken naar hoe onze activiteiten wegen op het milieu en de maatschappij (impactmaterialiteit) en hoe duurzaamheidskwesties op hun beurt onze bedrijfsactiviteiten en financiële prestaties beïnvloeden (financiële materialiteit).

attentia

Voor de afbakening van de thema's steunden we op de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en de bijkomende vereisten van bankinstellingen. De scan leverde inzicht in de domeinen waar Attentia het grootste verschil kan maken en waar duurzaamheid onze waardecreatie het meest raakt.

Uit de oefening kwamen 8 materiële subthema's naar voren (zie Dubbele Materialiteitsmatrix), verdeeld over de drie ESRS-pijlers. Op het thema milieu zijn dat: het beperken van klimaatverandering en het beheer van energie (ESRS E1) en de instroom en het gebruik van hulpbronnen (ESRS E5).

Op sociaal vlak gaat het over de arbeidsomstandigheden van onze eigen medewerkers en gelijke behandeling en kansen voor iedereen (ESRS S1), aangevuld met de gevolgen van informatieverstrekking voor consumenten en eindgebruikers (ESRS S4). Voor bestuur identificeerden we bedrijfscultuur en corruptie & omkoping (ESRS G1) als materiële thema's.



Deze 8 thema's vormen samen de leidraad voor onze duurzaamheidsstrategie en bepalen de structuur van dit rapport, zoals samengevat in onderstaande tabel:

Materieel sub-thema	ESRS-thema	Sectie in rapport
Milieu		
Klimaatverandering beperken	E1 – Klimaatverandering	2.1
Energie	E1 – Klimaatverandering	2.1
Instroom en gebruik van hulpbronnen	E5 – Circulaire economie	2.2
Sociaal		
Eigen werknemers – arbeidsomstandigheden	S1 – Eigen werknemers	3.1
Eigen werknemers – gelijke behandeling en kansen voor iedereen	S1 – Eigen werknemers	3.1
Gevolgen van informatieverstrekking voor consumenten en/of eindgebruikers	S4 – Consumenten en eindgebruikers	3.2
Bestuur		
Bedrijfscultuur	G1- Bedrijfsvoering	4.1
Corruptie en omkoping	G1- Bedrijfsvoering	4.1



Raadpleeg onze erkenningspagina voor de context en criteria van deze medaille.

1.6 Certificaten en labels

1.6.1 EcoVadis

Om onze inspanningen onafhankelijk en objectief te toetsen, kiezen we ervoor om onze prestaties jaarlijks te laten beoordelen door EcoVadis, een internationaal erkend platform. Ze beoordelen ondernemingen op hun beleid, acties en opvolging van KPI's binnen verschillende duurzaamheidsdomeinen (milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop).

In juli 2025 behaalden we een bronzen medaille met een totaalscore van 61/100, waarbij we tot de top 35% best scorende bedrijven behoorden. Voor de verschillende thema's behaalden we 70/100 voor milieu, 60/100 voor Arbeids- en mensenrechten, 69/100 voor Ethiek en 46/100 voor Duurzame Inkoop.

Op basis van deze evaluatie stellen we concrete actieplannen op om zwakke punten aan te pakken en sterke punten verder uit te bouwen. Op die manier stimuleert het EcoVadis-proces continue verbetering en helpt het ons om duurzaamheid structureel te verankeren in onze dagelijkse werking en langetermijnstrategie.

1.6.2 Sustainability Assessment Questionnaire (SAQ)

Naast EcoVadis worden onze duurzaamheidsprestaties ook beoordeeld via SAQ, een gestandaardiseerde vragenlijst voor leveranciers. Deze vragenlijst werd oorspronkelijk ontwikkeld voor de automotivesector, maar wordt gaandeweg breder ingezet. De SAQ-beoordeling wordt gebruikt om aan te tonen dat je als leverancier voldoet aan de verwachtingen van de opdrachtgever op het vlak van ESG-prestaties, waaronder milieu, sociale verantwoordelijkheid, ethisch ondernemen en goed bestuur.

De SAQ-beoordeling biedt inzicht in de manier waarop duurzaamheid is geïntegreerd in ons beleid, onze processen en onze dagelijkse werking. Daarbij wordt gekeken naar de aanwezigheid van formele procedures, de mate waarin duurzaamheidsprincipes worden toegepast in de organisatie en de manier waarop risico's en verbeterpunten worden opgevolgd. Op die manier vormt de SAQ, aanvullend op EcoVadis, een waardevol instrument om onze prestaties te evalueren en onze aanpak verder te professionaliseren.

In juni 2026 behaalden we via SAQ een score van 74%.

1.6.3 NIS2

Attentia voldoet volledig aan de strenge eisen van de Europese NIS2-richtlijn en de Belgische cyberbeveiligingswetgeving. Onze digitale weerbaarheid en governance zijn extern getoetst en goedgekeurd volgens het officiële CyberFundamentals-raamwerk van het Centrum voor Cybersecurity België (CCB).





1.6.4 BREEAM

Onze twee grootste kantoren scoren hoog op het gebied van energiezuinigheid. Ons kantoor in Brussel heeft een BREEAM-certificaat Very Good. Ons kantoor in Gent heeft zelfs een Excellent BREEAM-attest

1.6.5 Label Sportbedrijf (Sport Vlaanderen)

Attentia mag zich officieel een sportbedrijf noemen. Dit betekent dat we volop inzetten op bewegen, welzijn en samen sporten. Bij de toekenning van het label houdt Sport Vlaanderen rekening met criteria zoals gezonde voeding, deelname aan sportevenementen, het organiseren van gezonde activiteiten, maar ook met de vraag of een bedrijf openstaat voor initiatieven die medewerkers zelf voorstellen.


2
MILIEU

Bij Attentia nemen we onze verantwoordelijkheid voor het milieu ernstig, en willen we het goede voorbeeld geven om de impact van onze activiteiten op de planeet maximaal te beperken. Ons milieubeleid bouwt daarom op drie samenhangende pijlers – energieverbruik en decarbonisatie, duurzame grondstoffen en aankoop, en materiaal- en afvalbeheer. Dit beleid steunt op naleving van de wetgeving, voortdurende monitoring en een continue verbetering.

Deze ambitie reikt verder dan onze eigen organisatie. We helpen ook onze klanten om hun milieu-impact te verlagen en te zorgen voor een gezonde, veilige werkomgeving. Via onze preventie- en gezondheidsdiensten bieden we gerichte expertise aan, zoals: afvalbeheer, het beheer van gevaarlijke stoffen, milieurisicoanalyses (zoals asbestinventarisaties en beheerplannen) en risicoanalyses van chemische en biologische agentia.

2.1 Energieverbruik en broeikasgassen

2.1.1 Beleid

Op het vlak van energie en decarbonisatie streeft Attentia ernaar de energie-efficiëntie in al haar bedrijfsactiviteiten te verbeteren door energiebesparende technologieën in te voeren en energiebewust gedrag bij medewerkers te stimuleren. Tegelijk onderzoekt de organisatie actief mogelijkheden om meer gebruik te maken van hernieuwbare energiebronnen en zo de afhankelijkheid van fossiele brandstoffen te verminderen.

De broeikasgasemissies (BKG) van de eigen activiteiten, waaronder energieverbruik en transport, worden jaarlijks berekend





(scope 1- en 2-emissies) en gemonitord om een vermindering van de uitstoot van BKG te realiseren. In het verlengde daarvan werkt Attentia aan het koolstofarm maken van haar bedrijfsvoering en toeleveringsketen door duidelijke doelstellingen vast te leggen en over te stappen op koolstofarme en koolstofneutrale werkwijzen.

Tegelijk brengt Attentia de koolstofintensiteit van haar volledige dienstenaanbod in kaart en werkt ze gericht aan het terugdringen ervan. Door leverancierspecifieke, op uitgaven gebaseerde emissiefactoren ter beschikking te stellen, zullen klanten die koolstofintensiteit bovendien rechtstreeks kunnen meenemen in hun eigen voetafdrukberekening. Op die manier wil Attentia de transparantie over de milieu-impact van haar dienstverlening en waardeketen vergroten.

2.1.2 Maatregelen

Op het vlak van mobiliteit zet Attentia in op drie fronten.

We beperken verplaatsingen op verschillende manieren: we voorzien flexibele werkvormen zoals thuiswerk, rusten onze kantoren uit met moderne videoconferentietools om zakelijke ritten te verminderen, en brengen medische onderzoeken met onze medische voertuigen rechtstreeks naar de klant, wat hun medewerkers heel wat reistijd bespaart.

Daarnaast moderniseert Attentia het wagenpark: alle wagens met verbrandingsmotor en plug-inhybrides worden vervangen door elektrische voertuigen, alle vrachtwagens en bestelwagens worden opgewaardeerd tot minstens EURO 5-niveau, en op de kantoorlocaties worden laadpalen geïnstalleerd om de elektrificatie van de vloot te faciliteren.

Tot slot stimuleert Attentia alternatieve mobiliteit door verloningspakketten af te stemmen op zachte mobiliteit (mobiliteitsbudget, fietsleasing), door centraal en goed bereikbaar gelegen kantoren aan te bieden zodat woon-werkverkeer met het openbaar vervoer of de fiets aantrekkelijker wordt, door medewerkers via een jaarlijkse Week van de Mobiliteit aan te sporen de wagen te laten staan, en door hen de mogelijkheid te geven loon uit te wisselen voor een bedrijfsfiets.

Ook binnen onze kantoorgebouwen nemen we gerichte maatregelen om het totale energieverbruik te verlagen. Zo werkt Attentia vanuit twee centrale, energiezuinige hoofdgebouwen en is de verlichting er vervangen door ledverlichting met bewegingsdetectie en daglichtsturing.

Daarnaast sluiten we groene stroomcontracten af en kiezen we bij de vernieuwing van onze IT-infrastructuur voor energie-efficiënte toestellen.

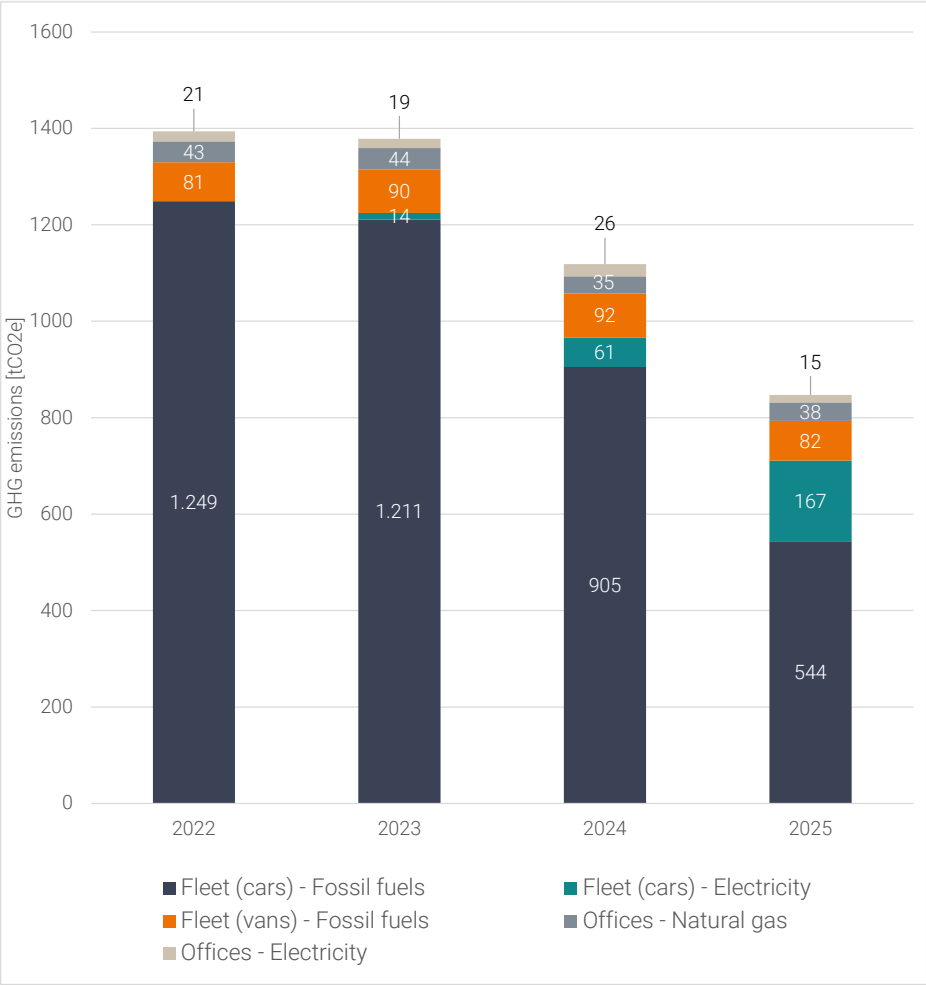
We werken ook aan gedragsverandering van onze medewerkers, o.a. via een interne duurzaamheidsmaand waarin we sensibiliseren rond eenvoudige energiebesparende gewoonten op de werkvloer.

Last but not least, investeert Attentia in een eigen bedrijfsbos in Ninove om de resterende uitstoot te compenseren én steunen we de aanplanting van een bos in Peru via een samenwerking met GOFOREST.









Figuur 2 hierboven toont de evolutie van de uitstoot per activiteitencategorie doorheen de jaren.

2.1.3 Toekomstige initiatieven

- Scope 3-emissies in kaart brengen.
- Klanten inzicht bieden in de BKG-intensiteit van Attentia's dienstverlening.
- Groene contracten afsluiten in de gebouwen met grijze contracten in eigen beheer.
- De wagenvloot verder elektrificeren.

2.1.4 Doelstellingen en KPI's

De totale CO_2-voetafdruk (marktgebaseerd) van Attentia bedraagt 847 tCO_2e in 2025, een daling van 39% ten opzichte van basisjaar 2022 (1.394 tCO_2e). Deze afname is grotendeels toe te schrijven aan de elektrificatie van het wagenpark. De uitstoot van fossiele brandstoffen in bedrijfswagens is sinds 2022 meer dan gehalveerd (−705 tCO_2e of −56%). Die daling weegt ruimschoots op tegen de bijkomende uitstoot uit het toegenomen mobiele elektriciteitsverbruik (+167 tCO_2e).

De uitstoot door het dieselverbruik van de medische bestelwagens blijft daarentegen nagenoeg constant. Dit illustreert de technologische uitdagingen die vandaag nog spelen bij het koolstofarm maken van zwaardere voertuigen. De uitstoot van de kantoorgebouwen door aardgas- en elektriciteitsverbruik daalt eveneens licht (−11 tCO_2e of −17%).

attentia

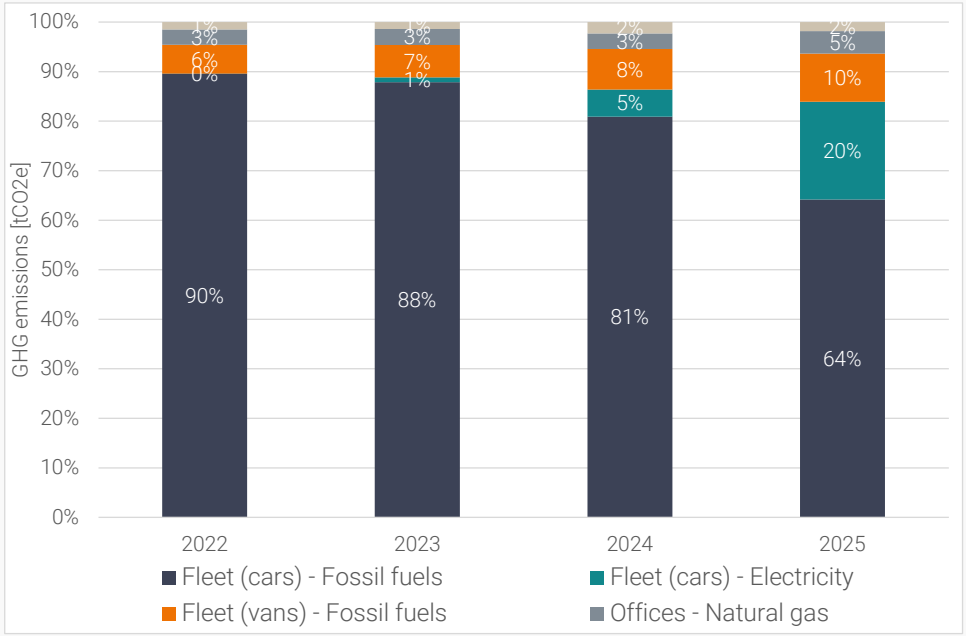
Naast deze opdeling per scope toont figuur 3 hieronder de uitsplitsing van de uitstoot per activiteitencategorie, uitgedrukt als percentage van het totaal.

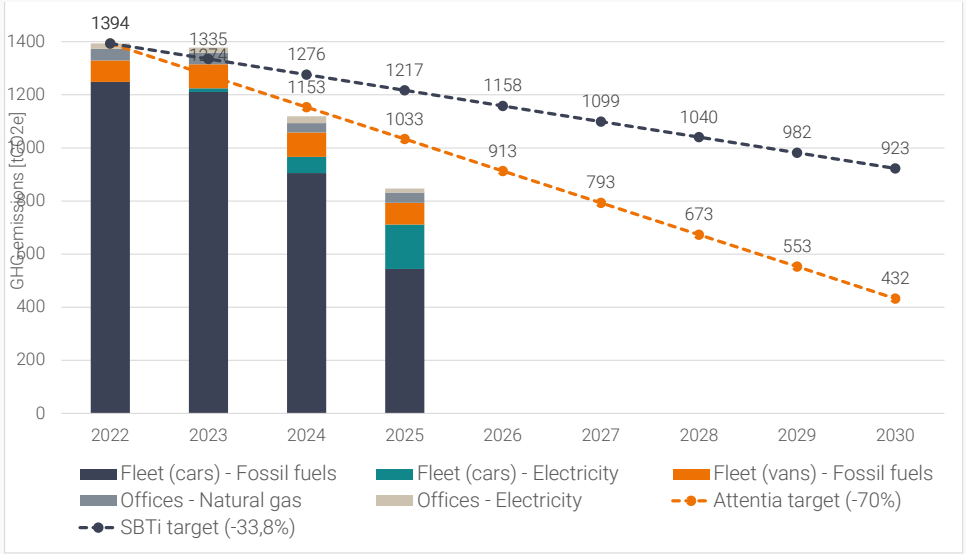
Dit bevestigt dat de bedrijfswagens de grootste, maar krimpende, post blijven: hun aandeel in de scope 1- en 2-voetafdruk daalde van 90% in 2022 naar 64% in 2025. Het aandeel van de medische bestelwagens steeg in dezelfde periode van 6% naar 10% – ondanks een nagenoeg gelijkblijvende absolute uitstoot – en dat van de kantoren liep op van 4% naar 7%.

Dit bewijst dat de prioriteit voor de elektrificatie de juiste was, maar dat de medische bestelwagens en de kantoorgebouwen op termijn relatief belangrijkere factoren in de voetafdruk worden. Ook hier blijven we dus volop inzetten op decarbonisatie.

Om al deze inspanningen te verankeren in een wetenschappelijk onderbouwd traject, neemt Attentia 2022 als basisjaar en baseert ze zich op de ambitieniveaus van het Science Based Targets initiative (SBTi), de wereldwijde referentie voor bedrijfsdoelstellingen inzake BKG-emissiereductie. Volgens dit kader moeten bedrijven hun scope 1-emissies met 4,2% per jaar en hun scope 2-emissies met 5,9% per jaar terugdringen om in lijn te blijven met het 1,5°C-scenario uit het Akkoord van Parijs, wat voor Attentia neerkomt op een reductie van 33,8% tegen 2030.

Onderstaande grafiek zet deze SBTi-doelstelling af tegen de gerealiseerde scope 1- en scope 2-emissies van Attentia. Dankzij de eerder beschreven elektrificatie van het wagenpark ligt Attentia ruim voor op schema. Op basis van het verdere elektrificatietraject heeft Attentia haar ambitie aangescherpt tot een reductie van 70% tegen 2030. Daarnaast wil Attentia tegen 2029 het aandeel elektrische voertuigen in het wagenpark op 100% brengen.





attentia

De cijfers in de twee tabellen hieronder geven het overzicht van het totale energieverbruik voor Attentia opgesplitst per type energiebron, alsook de BKG-emissies voor scope 1 en 2 en de BKG-intensiteit doorheen de jaren.

Energieverbruik per bron	2022	2023	2024	2025
Hernieuwbare energie (MWh)				
Brandstoffen (diesel)	257,7	188,8	93,2	51,8
Brandstoffen (benzine)	161,1	263,2	283,3	187,2
Elektriciteit (stationair)	18,9	18,6	6,6	57,1
Elektriciteit (mobiel)	0,2	51,5	198,4	817,3
Totaal	**437,9**	**522,1**	**581,5**	**1113,4**
Niet-hernieuwbare energiebron (MWh)				
Brandstoffen (diesel)	3424,0	2509,0	1238,1	688,6
Brandstoffen (benzine)	1450,1	2368,5	2549,8	1684,5
Brandstoffen (aardgas)	238,0	242,7	192,9	209,8
Elektriciteit (stationair)	122,3	116,7	152,3	96,1
Elektriciteit (mobiel)	0,4	85,0	378,0	1040,6
Totaal	**5234,7**	**5321,8**	**4511,2**	**3719,6**
Totaal energieverbruik (MWh)	**5.672,6**	**5.844,0**	**5.092,7**	**4.833,0**

BKG-emissiecategorie (tCO2eq)	2022	2023	2024	2025
Scope 1	1.373,2	1.345,6	1.031,9	664,4
Scope 2 – MB	20,6	32,7	86,8	182,7
Scope 2 – LB	16,9	32,7	81,7	207,0
Totaal Scope 1 + 2 (MB)	1.393,7	1.378,3	1.118,7	847,2
Totaal Scope 1 + 2 (LB)	1.390,1	1.378,3	1.113,6	871,5
BKG-intensiteit (scope 1+2 LB/ miljoen euro omzet)	NB	12,5	10,5	7,92

NB = niet beschikbaar

attentia



2.2 Circulaire economie

2.2.1 Beleid

Attentia engageert zich om grondstoffen, materialen en diensten op een verantwoorde manier aan te kopen en de levensduur ervan maximaal te verlengen. Om dit te bereiken verankeren we duurzaamheid structureel in onze aankoop- en leveranciersprocessen. Dit doen we in nauwe samenwerking met leveranciers, met als doel een lagere milieu-impact van aangekochte materialen.

Het is de bedoeling om nieuwe en bestaande leveranciers te gaan screenen op duurzame praktijken zoals bedrijfsethiek, naleving van de wetgeving, ecologische voetafdruk en arbeidsomstandigheden.

Daarnaast krijgen duurzaamheidscriteria — zoals circulariteit, arbeidsomstandigheden en milieu-impact — naast de klassieke criteria budget en kwaliteit een vaste plaats in het aankoopproces. Ook wil Attentia haar aankoopmanager opleiden in duurzame inkoop, met aandacht voor de vraag of een aankoop wel echt nodig is en of hergebruik of huren een alternatief kan vormen.

Tegelijk wil Attentia de afvalproductie verminderen door circulaire praktijken en verantwoord verbruik te stimuleren. Dit doen we door recyclage, hergebruik en initiatieven om het papierverbruik te beperken actief te ondersteunen via sensibilisering en betrokkenheid van medewerkers. Door verantwoord aankopen zo te combineren met afvalpreventie, hergebruik en correcte sortering streeft Attentia naar een meer circulaire bedrijfsvoering en een lagere milieu-impact doorheen de volledige keten.

attentia

2.2.2 Maatregelen

Op het vlak van de materialen kiest Attentia waar mogelijk voor milieuvriendelijkere alternatieven, zoals FSC- of PEFC-gecertificeerd papier en karton, schoonmaakproducten van Greenspeed, en energiezuinige beeldschermen. Bij de aankoop van nieuw kantoormateriaal wordt aandacht besteed aan circulair ontwerp.

Op het vlak van materialenbeheer en afvalvermindering werkt Attentia waar mogelijk toe naar een papierloze kantooromgeving. Papieren archieven worden vervangen door elektronische archieven en processen worden geautomatiseerd waardoor de dagelijkse papierstroom sterk is teruggedrongen. Daarnaast wordt dubbelzijdig en zwart-witprinten aangemoedigd en wordt zoveel mogelijk overgeschakeld op elektronische documentatie om papier- en inktverbruik te beperken. Attentia stelt bovendien ook haar klanten in staat om personeelsdocumenten digitaal bij te houden, en zo hun eigen papierverbruik te verlagen.

Attentia herstelt en hergebruikt materialen waar het kan. Oude IT-schermen worden bijgehouden en gerepareerd, en afgeschreven meubilair en kantoormateriaal krijgen een tweede leven bij lokale goede doelen of scholen. Ook wegwerpmateriaal wordt stap voor stap uit de werking gebannen: elke nieuwe medewerker krijgt bij indiensttreding een Dopper-drinkfles, en op evenementen vervangt echt servies de plastic en papieren bekers, borden en bestek.

Voor het afvalbeheer plaatst Attentia gekleurde afvaleilanden met pictogrammen en sorteerwijzers, zodat medewerkers recycleerbaar materiaal vlot van restafval scheiden. Zo belandt elke afvalstroom in de juiste verwerking. Daarnaast zoekt Attentia samen met haar afvalverwerkingspartners naar innovatieve manieren om afval te verminderen en materialen te hergebruiken. Medewerkers worden tot



attentia



slot aangemoedigd om zelf ideeën aan te brengen rond afvalreductie en zuinig grondstoffengebruik; die voorstellen worden opgevolgd en uitgevoerd.

2.2.3 Toekomstige initiatieven

- Afvalcijfers opvragen bij ophalers, deze monitoren en concrete doelstellingen definiëren.
- Het duurzame aankoopbeleid verder uitbouwen.
- Een leveranciersgedragscode opstellen en laten ondertekenen door kritische leveranciers.
- Een duurzaamheidsbeoordeling uitvoeren bij de belangrijkste leveranciers.
- Aankoopmedewerkers opleiden in duurzame aankoopprincipes.

2.2.4 Doelstellingen en KPI's

Voor het thema circulaire economie heeft Attentia één meetbare doelstelling vastgelegd: het papierverbruik tegen 2030 met 40% verminderen per FTE ten opzichte van het basisjaar 2024.

KPI's op het vlak van afvalbeheer en duurzame inkoop doorheen de jaren zijn terug te vinden in de appendix.

attentia



3

SOCIAAL

attentia

3.1 Werknemers

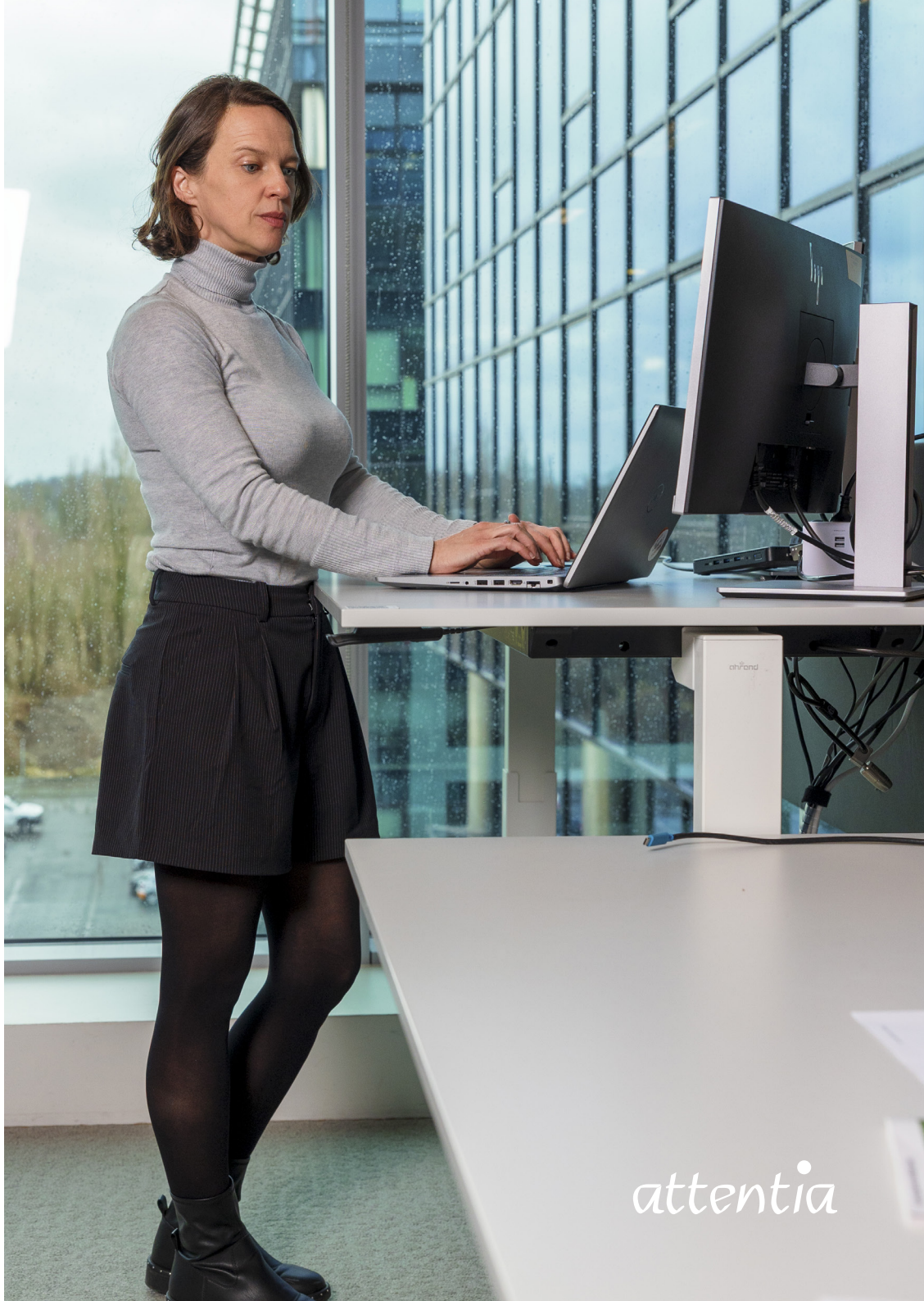
Onze Well-Being Business zet dagelijks in op het welzijn van de medewerkers van onze klanten. De kwaliteit en het succes van onze dienstverlening zijn gestoeld op vitale Attentianen. Daarom is welzijn een speerpunt van ons eigen beleid.

Meten = weten. Het welzijn van onze medewerkers wordt regelmatig en vanuit verschillende hoeken gemonitord, onder andere met ons eigen product Sensor en via de ontwikkel- en groeigesprekken.

Onze acties ter bevordering van het welzijn bestaan zowel uit grotere centraal gestuurde initiatieven (zoals loopbaanontwikkeling) als uit decentrale acties van de medewerkers zelf (ondersteund door HR en externe coaches).

3.1.1 Beleid

Bij al haar activiteiten leeft Attentia de hoogste normen na op het vlak van integriteit, welzijn en mensenrechten. Een cultuur van eerlijkheid, gelijkheid en zorg voor onze medewerkers vormt voor ons de basis voor duurzaam succes — onze WAAROM. Twee interne kaders dragen die overtuiging: het Arbeids- en Mensenrechtenbeleid, dat onze inzet voor ethische arbeidspraktijken, eerlijke behandeling, diversiteit en de bescherming van fundamentele rechten beschrijft, en het Gezondheids- en Veiligheidsbeleid, dat onze geïntegreerde aanpak van welzijn en veiligheid vastlegt en risico's op de werkplek tot een minimum beperkt. Binnen dit kader nemen we concrete verbintenissen op de domeinen die voor onze medewerkers het meest betekenisvol zijn en creëren we een werkomgeving op basis van vertrouwen, waar iedereen met waardigheid en respect wordt behandeld en zich persoonlijk en professioneel kan ontplooien.





Discriminatie en intimidatie

Rond diversiteit, discriminatie en intimidatie willen we iedereen gelijke rechten en kansen geven om te groeien, zonder onderscheid op basis van geslacht, ras, leeftijd, huidskleur, fysieke beperking, (etnische) afkomst, seksuele geaardheid, religie, sociale of burgerlijke staat of andere wettelijk beschermde statussen. We faciliteren inclusieve besluitvorming in al onze bedrijfsdomeinen en voorzien in neutrale beelden en inclusief taalgebruik om stereotypes te doorbreken en communicatie zonder discriminatie te verzekeren.

Gezondheid en veiligheid

Gezondheid en veiligheid op het werk vragen om een structurele aanpak: we beperken werkgerelateerde risico's en gevaren tot een minimum en volgen het welzijn van onze medewerkers op via individuele gesprekken en enquêtes op afdelings- of groepsniveau, met aandacht voor fysieke, mentale en sociale gezondheid — zowel binnen onze eigen organisatie als in onze dienstverlening.

Carrièremanagement en training

We zetten in op interne mobiliteit die persoonlijke ontwikkeling en loopbaanplanning stimuleert, en op een intern opleidingsplan dat levenslang leren bevordert, vaardigheden actueel houdt en kennisdeling ondersteunt. Onze wervingspraktijken zijn bovendien ethisch, eerlijk, transparant en niet-discriminerend, en respecteren de mensenrechten en de toepasselijke arbeidswetgeving.

attentia

Arbeidsomstandigheden

Op het gebied van arbeidsomstandigheden zetten we in op het proactief identificeren en beperken van arbeids- en mensenrechtenrisico's.

Sociale dialoog

Sociale dialoog vraagt om duidelijke afspraken. We respecteren het recht van medewerkers om een vakbond op te richten of zich daarbij aan te sluiten, hanteren formele procedures voor de afhandeling van interne klachten en klachten van klanten, en voorzien in een vertrouwelijk meldpunt voor inbreuken op interne regels, procedures of wetgeving.

Mensenrechten

Ten slotte engageren we ons om de rechten van kinderen te beschermen en kinderarbeid te voorkomen. Alle tewerkstelling moet vrijwillig zijn, zonder dwang of beperking; uitbuiting, (moderne) slavernij, dienstbaarheid of gedwongen arbeid tolereren we onder geen enkele omstandigheid.

3.1.2 Maatregelen

Discriminatie en intimidatie

Wij organiseren regelmatig trainingen en sensibiliseringsacties rond diversiteit, inclusiviteit en onbewuste vooroordelen, zowel voor medewerkers als leidinggevenden. Dit gebeurt onder de vorm van een Lunch & Learn of via ons digitale opleidingsplatform GoodHabitz, dat 24/7 toegankelijk is voor alle medewerkers en beschikbaar is in





verschillende talen. Ook geven we specifieke opleidingen over het vermijden van discriminatie en intimidatie tijdens de wervingsfase.

Discriminatie kan veilig en zonder gevolgen worden gemeld via een vertrouwenspersoon of de HR-afdeling. Elke melding wordt consequent, zorgvuldig, vertrouwelijk en volgens vastgestelde procedures onderzocht. Verder faciliteren we inclusieve besluitvorming, waarborgen we neutraal en inclusief taalgebruik en beeldmateriaal, en stellen we inzetplannen voor oudere werknemers op conform cao 104.

Verloning en loopbaanontwikkeling

We houden de vinger aan de pols van onze organisatie om inzicht te krijgen in de behoeften van onze medewerkers. Op individueel niveau gaan we een persoonlijk gesprek aan via gesprekken over welzijn, groei en ontwikkeling. Op groepsniveau worden er regelmatig Pulse- en Sensor-enquêtes gehouden om de betrokkenheid en stressfactoren in kaart te brengen.

Gegevens leiden alleen tot verandering wanneer ze worden vertaald naar concrete actie. Attentia's psychosociale preventieadviseurs trainen daarom elke manager om enquêteresultaten te interpreteren en teamworkshops te faciliteren, waarna op teamniveau actieplannen worden uitgewerkt die aansluiten bij de specifieke behoeften van elke afdeling. Tijdens Leadership Days worden managers bovendien toegerust met coaching- en feedbackvaardigheden om hun teams effectief te ondersteunen.

De welzijns-, ontwikkel- en groeigesprekken vormen de voornaamste bottom-up inputbron voor de jaarlijkse opleidingsplannen.

attentia

De leidinggevende filtert deze behoeften, synthetiseert ze en vult ze aan met functionele opleidingsnoden. Finaal worden hier de strategische opleidingsnoden aan toegevoegd. Deze drie pijlers samen vormen de basis voor de jaarlijkse opleidingsplannen.

Daarnaast analyseren we mogelijke loonverschillen via een jaarlijkse loonkloofanalyse om er transparant over te rapporteren.

Mentale en fysieke gezondheid

We passen onze eigen expertise intern toe. Wanneer medewerkers zich verbonden, gezond & veilig, gewaardeerd en presterend voelen in een compliant omgeving, gedijen zowel het individu als de organisatie.

- **Verbonden:** We bevorderen een sterke band met zichzelf, het team en de missie van Attentia. Dit wordt tot leven gebracht via onze welzijns-, groei- en ontwikkelingsgesprekken, die ruimte bieden voor persoonlijke dialoog, en sociale initiatieven zoals onze Blue Kangaroo-afterworks en jaarlijkse Townhalls waar we onze jubilea vieren.

- **Gezond & veilig:** We bieden uitgebreide ondersteuning voor zowel fysieke als mentale vitaliteit. Dit varieert van het aanbieden van gratis fruit en griepvaccinaties, medische check-ups voor medewerkers van 55 jaar en ouder, tot een Employee Assistance Program (EAP) dat 24/7 psychologische ondersteuning biedt voor zowel werkgerelateerde als persoonlijke uitdagingen, maandelijkse welzijnssessies en psychosociale risicoanalyses.

  Daarnaast worden ook sportieve acties gesteund door onder meer het sponsoren van en de mogelijkheid tot gratis deelname aan Ekiden-runs. Bij personeelsevenementen wordt steeds een uitgebreid non-alcoholisch aanbod voorzien, het gebruik van





alcoholtests aangemoedigd en BOB's aangeduid. Tijdens de Feeling Good-maand worden praktische tips en inspirerende video's gedeeld en dagen Attentianen elkaar uit om kleine, haalbare acties te ondernemen op het vlak van beweging, gezonde voeding, slaap en mentale veerkracht.

- **Beloning:** We zorgen ervoor dat mensen zich gewaardeerd voelen via een eerlijk "prestatiebeloningsmodel". Naast concurrerende salarissen bieden we flexibiliteit via het DOTS Flex-plan, waarmee medewerkers hun beloning kunnen optimaliseren.

- **Prestatiegericht:** We investeren in de efficiëntie van onze mensen door moderne tools en leren te omarmen. Dit omvat het automatiseren van complexe processen voor onze klantmanagers en het aanbieden van trainingen over artificiële intelligentie (AI), naast een robuust leeraanbod dat goed is voor meer dan 20.000 trainingsuren per jaar.

- **Compliant:** We zorgen voor een veilige en professionele werkplek die aan alle wettelijke normen voldoet. Dit blijkt uit onze proactieve ergonomische zelfevaluaties voor werknemers die met beeldschermen werken, vernieuwde beveiligde toegangssystemen met badges en ons 'Eerste Hulp bij Ziekte'-protocol, dat ervoor zorgt dat we tijdens afwezigheid in contact blijven met collega's.

attentia

Arbeidsomstandigheden

We bieden een flexibele verloning via een individueel budget (Flex@ Attentia) en een bonusregeling. Daarnaast wordt telewerk voorzien waar mogelijk en zijn de werktijden, vrije dagen en jaarlijks verlof in overeenstemming met de lokale wetgeving. Ook trekken we talent aan via de netwerken van onze medewerkers — onder meer met een verwijzingsbonus die hun betrokkenheid versterkt.

Daarnaast peilen we via een welzijnsbevraging naar de behoeften en beleving van medewerkers en voorzien we een ruime gezondheidszorgdekking. Binnen die dekking kunnen medewerkers hun budget zelf inzetten: voor de financiering van de verzekering van partner en kinderen (eigen bijdrage) in de hospitalisatieverzekering, voor ambulante zorgen voor de werknemer en zijn gezinsleden, of voor een terugbetaling van de inschrijving voor kinderkampen.

Sociale dialoog

Psychosociale risico's voorkomen we door de positieve inbreng van medewerkers te stimuleren en hen toegang te geven tot een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten. Daarnaast worden werknemers vertegenwoordigd via een medezeggenschapsorgaan. In lijn met CAO 104 voert Attentia een actief leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Mensenrechten

We bevorderen inclusie, diversiteit en respectvolle betrokkenheid bij inheemse en minderheidsgemeenschappen in onze waardeketen, en werken samen met leveranciers en partners om mensenrechtennormen te handhaven volgens onze eigen normen.





3.1.3 Toekomstige initiatieven

- Het optimaliseren van de interne communicatie omtrent het verloningsproces, gecombineerd met een continue monitoring van de salarissen om te allen tijde toereikende en evenwaardige lonen te waarborgen.

- Het herintroduceren van een collectief medewerkers- en familie-event, waarbij het stimuleren van onderlinge connectie hand in hand gaat met een concreet initiatief dat een positieve impact heeft op ons leefmilieu.

- Het transformeren van de traditionele fysieke eindejaarsgeschenken naar een model waarin autonomie centraal staat: medewerkers krijgen de mogelijkheid om het hiertoe voorziene budget te bestemmen voor de ondersteuning van een erkend goed doel.

- Het aanbieden van gerichte opleidingen en ondersteuning rondom het gebruik van artificiële intelligentie (AI), vertrekkende vanuit het individuele adoptieniveau van de medewerker.

attentia

3.1.4 Doelstellingen en KPI's

Op het beleid uit de vorige paragrafen bouwen we per thema concrete targets en KPI's, waarmee we onze ambities ten aanzien van onze medewerkers opvolgen en waarover we jaarlijks rapporteren. Algemene personeelskenmerken (aantal werknemers opgedeeld volgens contracttype en geslacht, en percentage personeelsverloop) vatten we samen in de tabel 'Algemene kenmerken'.

Discriminatie en intimidatie

Rond diversiteit, discriminatie en intimidatie houden we vast aan minstens 40% vrouwelijke vertegenwoordiging in onze raad van bestuur en minstens 60% in ons management. Daarnaast bieden we jaar na jaar al onze medewerkers toegang tot trainingen rond inclusie, gendergelijkheid en non-discriminatie, leiden we al onze nieuwe managers op om kandidaten te selecteren zonder bias of persoonlijke vooroordelen, en garanderen we iedereen permanente toegang tot een vertrouwelijk meldpunt. De cijfers die worden gemonitord rond dit thema zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Gezondheid en veiligheid

Gezondheid en veiligheid blijven een absolute prioriteit. Onze absolute doelstelling is het garanderen van nul werkgerelateerde dodelijke slachtoffers in al onze activiteiten en een volledige naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving.

Daarnaast bieden we onze medewerkers maandelijks training rond welzijnsthema's, voeren we om de twee jaar psychosociale risicoanalyses uit voor alle teams en stellen we jaarlijks aan iedereen een griepvaccin ter beschikking. Het aantal gewerkte uren, het aantal en de ratio van registreerbare werkgerelateerde ongevallen en het aantal dodelijke slachtoffers staan opgesomd in de tabel hieronder.

Algemene kenmerken	2023	2024	2025
Aantal werknemers (headcount)	706	717	738
Aantal werknemers (FTE)	631	632	655
Aantal werknemers met een tijdelijk contract	0	0	0
Aantal werknemers met een vast contract	706	717	738
Aantal vrouwelijke werknemers	504	512	530
Aantal mannelijke werknemers	202	205	208
Percentage personeelsverloop	9,80%	7,85%	5,97%

Discriminatie en intimidatie	2023	2024	2025
Percentage vrouwen in dienst binnen de gehele organisatie	71%	71%	72%
Percentage vrouwen op topmanagementniveau (directiecomité)	66%	69%	68%
Percentage vrouwen in de raad van bestuur van de organisatie	57%	57%	57%
Gemiddelde niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen	NB	NB	6%
Percentage werknemers uit een minderheids- of kwetsbare groep binnen de gehele organisatie (starters)	2%	3%	3%
Percentage werknemers uit een minderheids- of kwetsbare groep op topmanagementniveau	0%	0%	0%
Aantal vastgestelde incidenten van discriminatie, intimidatie of corrigerende maatregelen	0%	0%	0%

Gezondheid en veiligheid werknemers	2023	2024	2025
Aantal gewerkte uren (alle werknemers)	990.037	1.016.166	1.027.089
Aantal registreerbare werk gerelateerde ongevallen	13	15	22
Ratio[1] van registreerbare werk gerelateerde ongevallen	2,63	2,95	4,28
Aantal dodelijke slachtoffers t.g.v. werk gerelateerd letsel of ziekte	0	0	0

[1]Berekend als (het totaal aantal werk gerelateerde ongevallen /totaal aantal gewerkte uren) x 200.000 volgens de VSME standaard

Carrièremanagement en training	2023	2024	2025
Gemiddeld aantal trainingsuren per werknemer	94	133	109
Gemiddeld aantal trainingsuren per vrouwelijke werknemer	94	133	109
Gemiddeld aantal trainingsuren per mannelijke werknemer	94	133	109

Arbeidsomstandigheden	2023	2024	2025
Verhouding tussen de totale jaarlijkse beloning van de bestbetaalde werknemer en de mediane totale jaarlijkse beloning van alle werknemers	292%	278%	278%
Percentage werknemers dat onder een CAO valt	100%	100%	100%

Carrièremanagement en training

Voor loopbaanbegeleiding en opleiding is onze doelstelling 100 opleidingsuren per medewerker per jaar en een jaarlijks evaluatie- en ontwikkelingsgesprek voor iedereen. Tegen 2030 streven we naar een verhouding van 1 op 10 tussen interne mobiliteit en het totale aantal vacatures. De gerealiseerde opleidingsuren per medewerker (totaal en uitgesplitst naar vrouwelijke en mannelijke werknemers) staan in de tabel hieronder weergegeven.

Arbeidsomstandigheden

Op het gebied van arbeidsomstandigheden streven we ernaar om tegen 2030 100% van onze werkplekken uit te rusten met ergonomisch kantoormeubilair en -accessoires en tegen die datum een nieuwe risicoanalyse van beeldschermwerk uit te voeren. We engageren ons om jaar na jaar 100% van onze medewerkers een verloning te bieden boven het Belgische leefloon. De KPI's die worden opgevolgd rond het thema arbeidsomstandigheden staan in de tabel hieronder.

Sociale dialoog

In het kader van sociale dialoog streven we ernaar jaar na jaar minstens 11 overlegmomenten te organiseren conform het interne reglement van de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Daarnaast engageren we ons om 100% van onze opleidingsinvesteringen jaarlijks voor te leggen aan de ondernemingsraden en 100% van onze gezondheidsrisicoanalyses voorafgaand aan de interne communicatie ter inzage te geven aan het CPBW.

attentia

Mensenrechten

Ten slotte engageren we ons op het vlak van mensenrechten om nul ernstige mensenrechtenschendingen, zoals kinderarbeid of gedwongen arbeid, te tolereren binnen onze eigen werknemerspopulatie.

3.2 Informatiebeveiliging

3.2.1 Beleid

Als dienstverlener verwerkt Attentia dagelijks vertrouwelijke persoonsgegevens van klanten, medewerkers en partners. Hun vertrouwen is voor ons een fundament: de bescherming van die gegevens beschouwen we als een kernverplichting en benaderen we met de grootst mogelijke zorgvuldigheid. Ons beleid rond privacy en informatiebeveiliging berust daarom op twee uitgangspunten: volledige naleving van de toepasselijke wetgeving rond gegevensbescherming, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR), en verwerking die uitsluitend gebeurt op een geldige rechtsgrondslag en met respect voor het evenredigheidsbeginsel.

Attentia hanteert een formeel informatiebeveiligingsbeleid, ondersteund door standaarden, procedures, periodieke audits en risicoanalyses (zoals de PENtest). Dit kader sluit nauw aan op de Europese NIS2-richtlijn en de Belgische omzetting daarvan (Wet van 8 mei 2024 inzake cyberbeveiliging), en volgt het CyberFundamentals (CyFun)-raamwerk van het Centrum voor Cybersecurity België (CCB) dat de controles uit ISO 27001/27002 omvat en aanvult met wettelijke, technische en governance-vereisten voor NIS2-entiteiten. Ook infrastructuur- en cloudpartner Wortell is ISO 27001-gecertificeerd, en van overige leveranciers verwacht Attentia dat zij dezelfde principes naleven.



Informatiebeveiliging	2023	2024	2025
Percentage van werknemers getraind in informatiebeveiliging	100%	100%	100%
Aantal bevestigde incidenten op het gebied van informatiebeveiliging	0	0	0

3.2.2 Maatregelen

Om die principes in de praktijk te waarborgen, voorzien we passende technische en organisatorische maatregelen die verlies, ongeoorloofde toegang en misbruik voorkomen, en garanderen we vertrouwelijkheid in al onze interacties — intern, met klanten en met derden.

Attentia zet ook sterk in op bewustwording: medewerkers worden permanent gesensibiliseerd en volgen trainingen rond privacy en informatiebeveiliging. Ze kunnen ook via een klokkenluidersprocedure inbreuken melden.

Incidenten worden afgehandeld volgens vooraf vastgestelde procedures, ondersteund door een Disaster Recovery Plan.

Voor klanten is tevens een FAQ-document beschikbaar met antwoorden op vragen rond de technische en organisatorische maatregelen die Attentia neemt op het vlak van bestuur, compliance en beveiliging.

3.2.3 Doelstellingen en KPI's

Om de hierboven beschreven aanpak meetbaar te maken, hanteren we een duidelijk target: elke nieuwe medewerker volgt binnen zes maanden na indiensttreding een opleiding rond cybersecurity en privacy. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de KPI's die we rond informatiebeveiliging monitoren.



4

BESTUUR

attentia

4.1 Bedrijfsvoering en –cultuur

4.1.1 Beleid

Attentia gelooft in duurzaam, ethisch en verantwoord ondernemen. Als dienstverlener op het gebied van HR, preventie en welzijn hanteren we hoge normen — niet alleen in wat we doen, maar ook in hoe we het doen. Eerlijkheid, integriteit en transparantie zijn voor ons essentiële uitgangspunten in al onze relaties en we eerbiedigen de mensenrechten en de fundamentele arbeidsnormen. Dezelfde houding verwachten we van onze medewerkers en zakenpartners. Vanuit het vertrouwen dat klanten, medewerkers en partners in ons stellen — en dat zowel de inzet als het fundament vormt van ons interne bedrijfsethiekbeleid — bouwen we duurzame relaties op met klanten, leveranciers en partners, waarin duurzaamheid een gedeelde verantwoordelijkheid is binnen onze hele waardeketen en transparantie, wederzijds respect en gedeelde verantwoordelijkheid centraal staan.

Omdat we als dienstverlener regelmatig worden gevraagd om uiteenlopende, vaak juridisch bindende klantgedragscodes te ondertekenen, heeft het bestuursorgaan van Attentia een eigen gedragscode goedgekeurd. Die biedt een transparant kader dat onze waarden en werkwijze weerspiegelt en dient als referentiedocument voor al onze zakelijke relaties. Daarmee engageren we ons om eerlijke en transparante zaken te doen, vrij van corruptie of witwaspraktijken, in lijn met de internationale richtlijnen — in het bijzonder het OESO-Verdrag tegen omkoping en het VN-Verdrag tegen corruptie.





Financiële integriteit en kwaliteit van dienstverlening vormen daarbinnen twee samenhangende verbintenissen. We voeren een nauwkeurige en transparante administratie volgens de relevante boekhoudnormen, vermijden elke vorm van fraude of misleiding en respecteren de antitrustwetgeving die eerlijke concurrentie waarborgt. In onze dienstverlening staan we in voor de veiligheid en betrouwbaarheid van wat we aanbieden, en gaan we zorgvuldig om met intellectuele eigendom — die van anderen én die van onszelf.

4.1.2 Maatregelen

Ethiek

Attentia hanteert een formeel beleid tegen corruptie, fraude en belangenconflicten, ondersteund door gedragscodes en periodieke audits. Medewerkers kunnen via klokkenluiders- en klachtenprocedures inbreuken melden waarbij ze beschermd worden tegen represailles en hun anonimiteit, voor zover wettelijk toegestaan, wordt gewaarborgd. Voor gevoelige transacties gelden specifieke goedkeuringsprocedures: zo mogen geschenken alleen worden aangeboden of ontvangen na voorafgaande goedkeuring van een directielid van Attentia.

Filantropie

Attentia ondersteunt financieel verschillende goede doelen die ijveren voor het welzijn van mensen, waaronder Hartekamp, Amar, Duchenne Parents Project en Aalternatief. Daarnaast is Attentia sponsor van voetbalclub Union Saint-Gilloise, waarbij 10% van de sponsorinkomsten wordt geïnvesteerd in initiatieven rond het maatschappelijke en ecologische engagement van de club, en van Handbalclub Evergem — met steun voor de jeugd-, dames- en g-sportwerking en de drie eerste ploegen.

attentia

4.1.3 Toekomstige initiatieven

- Het introduceren van een vernieuwd, transparant kader voor de financiële en materiële ondersteuning van goede doelen. Binnen dit beleid krijgen initiatieven waar eigen medewerkers zich actief en persoonlijk voor inzetten de kans op sponsoring, op voorwaarde dat ze stroken met de ESG-doelstellingen en waarden van Attentia.

- Het trainen van kritische medewerkers over preventie van corruptie en omkoping.

- Het uitwerken van een corruptie risicoanalyse met eraan gekoppeld een actieplan en toewijzing van verantwoordelijkheden.

4.1.4 Doelstellingen en KPI's

Op het bedrijfsethiekbeleid bouwen we concrete targets: elke nieuwe medewerker leiden we binnen zes maanden na indiensttreding op in onze waarden en ethiek, en meldingen over inbreuken op onze gedragscodes handelen we binnen 72 uur af. De KPI's rond bedrijfsethiek en corruptie zijn opgenomen in onderstaande tabel en in de Appendix.

Bedrijfsethiek en corruptie	2023	2024	2025
Aantal veroordelingen voor schendingen van anti-corruptie en -omkoping wetgeving	0	0	0
Totale bedrag aan boetes voor veroordelingen	€ 0	€ 0	€ 0
Aantal meldingen gerelateerd aan de klokkenluidersprocedure	0	0	0



5

VSME INDEX

attentia

VSME Basis Module thema	Opmerking	Sectie
Algemeen		
B1 – Basis voor rapportering		1.2, 1.3 en 1.6
B2 – Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven voor de overgang naar een duurzamere economie		2 (milieu), 3 (sociaal) en 4 (bestuur)
Milieu		
B3 – Energie en broeikasgasemissies		2.1
B4 – Vervuiling van lucht, water en bodem	Niet van toepassing	/
B5 – Biodiversiteit	Niet van toepassing	/
B6 – Water	Niet van toepassing	/
B7 – Gebruik van hulpbronnen, circulaire economie en afvalbeheer		2.2
Sociaal		
B8 – Werknemers – Algemene kenmerken		3.1
B9 – Werknemers – Gezondheid en veiligheid		3.1
B10 – Werknemers – Beloning, collectieve onderhandelingen en opleiding		3.1
Bestuur		
B11 – Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping		4.1



6

APPENDIX

attentia

Activiteit per entiteit	Adres	NACE
Attentia NV		
De holding die verschillende entiteiten met verschillende kernactiviteiten omvat.	Keizer Karellaan 584, 1082 Sint-Agatha-Berchem	70.200
Attentia Sociaal Secretariaat VZW		
Als erkend sociaal secretariaat biedt Attentia uitgebreide ondersteuning bij payroll en personeelsbeheer	Keizer Karellaan 584/2, 1082 Sint-Agatha-Berchem	94.110
Attentia Preventie & Bescherming VZW		
Attentia fungeert ook als een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het helpt bedrijven bij het ontwikkelen en implementeren van beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers. De diensten omvatten risicoanalyses, medische onderzoeken en opleidingen.	Keizer Karellaan 584/1, 1082 Sint-Agatha-Berchem	86.210
Attentia Aviation Medical BV		
Attentia Aviation Medical (AAM) is erkend door de Belgische luchtvaartautoriteiten en voert EASA-conforme medische keuringen uit voor piloten, luchtverkeersleiders en cabinepersoneel. Daarnaast ondersteunt AAM als interne dienst voor preventie en bescherming bedrijven in de luchtvaart bij het voldoen aan wettelijke verplichtingen met betrekking tot gezondheidsmonitoring en risicomanagement.	Luchthaven Brussel Nationaal 26, 1930 Zaventem	52.230
Attentia Corporate VZW		
Attentia Corporate fungeert als ondersteunende structuur voor de Attentia-groep en omvat diensten zoals HR, financiën, marketing en IT.	Keizer Karellaan 584/4, 1082 Sint-Agatha-Berchem	62.200
Attentia Invest NV		
Attentia Invest zorgt voor het onderhoud van de gebouwen van de groep, om de functionaliteit ervan op de lange termijn te garanderen.	Hoogleedsesteenweg 348, 8800 Roeselare	82.100

Bedrijfsomvang	Entiteit	2023	2024	2025
Omzet	Attentia Groep (geconsolideerd)	€ 109.918.787	€ 106.310.107	€ 110.003.171
Balanstotaal	Attentia NV	€ 10.652.889	€ 13.016.268	€ 61.174.759
	Attentia Sociaal Secretariaat VZW	€ 67.058.137	€ 70.061.064	€ 43.502.391
	Attentia Preventie & Bescherming VZW	€ 35.890.833	€ 38.844.652	€ 17.457.926
	Attentia Aviation Medical BV	€ 796.256	€ 856.630	€ 1.033.563
	Attentia Corporate VZW	€ 18.549.678	€ 18.641.802	€ 59.461.825
	Attentia Invest NV	€ 10.089.848	€ 9.322.490	€ 53.531.090

Adres vestiging	Eigendom of huurovereenkomst	Operationele controle over vestiging
Rue Fromenteau 24-26, Chimay	Huurovereenkomst	Nee
A Serreynstraat 37, 8200 Brugge	Huurovereenkomst	Nee
Noordzeestraat 14, 8380 Zeebrugge	Huurovereenkomst	Nee
Gouverneur Roppesingel 15, 3500 Hasselt	Huurovereenkomst	Nee
Troonstraat 40-42, 8400 Oostende	Huurovereenkomst	Nee
Keizer Karellaan 584 Bus 3, 1082 Brussel	Huurovereenkomst	Nee
Sluisweg 1 bus 4, 9000 Gent	Huurovereenkomst	Nee
Route de Louvain La Neuve 4/17, 5000 Namur	Huurovereenkomst	Nee
Oude Mechelsestraat 1, 1853 Strombeek-bever	Huurovereenkomst	Nee
Rue haute marexhe 114, 4040 Herstal	Huurovereenkomst	Nee
Antwerpse steenweg 187, 1e verdiep, 9100 Sint-Niklaas	Huurovereenkomst	Nee
blvd st. Michel 3, 1e verdiep, 1150 Sint-Pieters Woluwe	Eigendom	Ja
Blvd E de laveleye 191, 4020 Liège	Eigendom	Ja
Bvld Zoë Drion 31, 6000 Charleroi	Eigendom	Ja
Buurtspoorweglei 14/24, 2140 Antwerpen	Eigendom	Ja
Brugsestraat 15, 8500 Kortrijk	Eigendom	Ja
Martelarenlaan 9, 3001 Leuven	Eigendom	Ja
Hoogleedsesteenweg 348, 8800 Roeselare	Eigendom	Ja

Extra datapunten	Eenheid	2023	2024	2025	Sectie
Duurzame inkoop: Leveranciers					
Percentage van de beoogde leveranciers die de gedragscode voor leveranciers hebben ondertekend	%	0	0	0	2.2.4
Percentage van de beoogde leveranciers met contracten die clausules bevatten over milieu-, arbeids- en mensenrechteneisen	%	0	0	0	2.2.4
Percentage of aantal beoogde leveranciers dat is onderworpen aan een duurzaamheidsbeoordeling	%	0	0	0	2.2.4
Percentage of aantal beoogde leveranciers dat is onderworpen aan een duurzaamheidsaudit ter plaatse	%	0	0	0	2.2.4
Percentage of aantal gecontroleerde of beoordeelde leveranciers die corrigerende maatregelen nemen of capaciteitsopbouw uitvoeren	%	0	0	0	2.2.4
Duurzame inkoop: Inkopers					
Percentage of aantal van alle inkopers die een training over duurzame inkoop hebben gevolgd	%	0	0	0	2.2.4
Afvalbeheer[2]					
Niet-gevaarlijk afval (confidentiële documenten)	ton	NB	0,745	NB	2.2.4
Gevaarlijk afval	ton	NB	NB	NB	2.2.4
Afval dat wordt gerecycleerd of hergebruikt	ton	NB	NB	NB	2.2.4
Afval dat wordt afgevoerd	ton	NB	NB	NB	2.2.4
Bedrijfsethiek en anti-corruptie					
Percentage van werknemers getraind in bedrijfsethiek en corruptie	%	0	0	0	4.1.4

NB = niet beschikbaar

[2]*Aangezien afvalophaling buiten de operationele controle van Attentia valt, is er slechts beperkt inzicht in de cijfers over de verschillende afvalstromen en verwerkingsmethoden.*

attentia

attentia

feeling good works great