



Duurzaamheidsrapport 2024

Over dit rapport

Dit duurzaamheidsverslag beschrijft de niet-financiële informatie van VGD.

Dit duurzaamheidsrapport is opgemaakt volgens de *EFRAG VSME Standard*. We volgen daarbij de basismodule en de uitgebreide module van de VSME op geconsolideerde basis. Bij het schrijven van dit rapport werd geen gevoelige informatie achterwege gelaten.

Publicatiedatum 01/08/2025

Rapporteringsperiode van 1/01/2024 tot 31/12/2024

VGD is trots op de publicatie van dit eerste duurzaamheidsverslag. Wij bedanken al onze klanten, partners en medewerkers die onze inspanningen om duurzamer te worden ondersteunen.

Contact



Voor vragen over dit duurzaamheidsrapport kun je terecht bij Gil Stevens (Gil.stevens@vgd.eu).



Inhoudsopgave



Voorwoord van onze CEO	4
Over VGD	5
Wie zijn we?	5
Waar staan we voor en waar gaan we naartoe?	6
Waar ligt onze focus?	10
Duurzaamheid in actie	13
Milieu	16
Energie en broeikasgassen	17
Duurzaam materiaalgebruik	20

Sociaal	23
Gezondheid, welzijn en ontwikkeling op het werk	24
Aantrekken en behouden van talent	29
Inzetten voor de gemeenschap	32
Excellente en duurzame dienstverlening	34
Bestuur	38
Data privacy en cyberbeveiliging	39
Ethisch en verantwoord zakendoen	42
Appendix	44

Voorwoord van onze CEO



Als dienstverlenend bedrijf voelen wij een sterke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een betere wereld, zowel op economisch vlak als op sociaal vlak. Onze impact reikt verder dan alleen de diensten die we leveren: het gaat om het creëren van waarde voor onze klanten, onze mensen en de bredere samenleving.

In 2024 voerden we een dubbele materialiteitsanalyse uit om te begrijpen welke duurzaamheidsthema's voor ons én onze stakeholders het meest relevant zijn. We werkten een duidelijke strategie uit voor deze materiële duurzaamheidsthema's. Daarnaast richtten we een duurzaamheidswerkgroep op. Vrijwilligers uit de hele organisatie kunnen bijdragen aan het opzetten van concrete initiatieven om onze duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken.

Duurzaamheid is voor VGD ook zorg dragen voor onze eigen mensen. En dit nemen we serieus, zoals blijkt uit de erkenning als Great Place to Work. Door te investeren in de groei, gezondheid en tevredenheid van onze medewerkers, creëren we niet alleen een positieve werkomgeving, maar verbeteren we ook onze dienstverlening. Gelukkige en goed ondersteunde medewerkers zijn beter in staat om onze klanten van dienst te zijn.

Ook onze experts delen hun kennis over duurzaamheid met andere organisaties, zodat zij dit in hun strategie kunnen integreren en tastbare resultaten kunnen behalen. We geloven namelijk dat duurzaamheid sterke kansen biedt voor groei en innovatie. Onze dienstverlening helpt ondernemingen om deze kansen te benutten en door te groeien tot toekomstbestendige, veerkrachtige organisaties.

Met dit rapport willen we laten zien waarvoor we staan, wat we al bereikt hebben en waar we naartoe willen. Onze visie is helder: een toekomst waarin economische vooruitgang hand in hand gaat met sociale en ecologische verantwoordelijkheid.

We nodigen je uit om samen met ons verder te bouwen aan deze toekomst. Ik geloof dat alleen door samenwerking we de uitdagingen van vandaag kunnen omzetten in kansen voor morgen. Laten we blijven innoveren, blijven leren en vooral: blijven handelen – voor een wereld waarin duurzaamheid geen optie is, maar de norm.

Koen De Staercke

Sinds april 2024 staat Koen De Staercke aan het roer als CEO. Koen brengt uitgebreide kennis, ervaring en leiderschap mee om VGD naar de volgende fase van een duurzame groei en ontwikkeling te leiden.



Wie zijn we?



Balanstotaal (€)

€ 25.256.230,00



Omzet (€)

€ 57.452.035,00

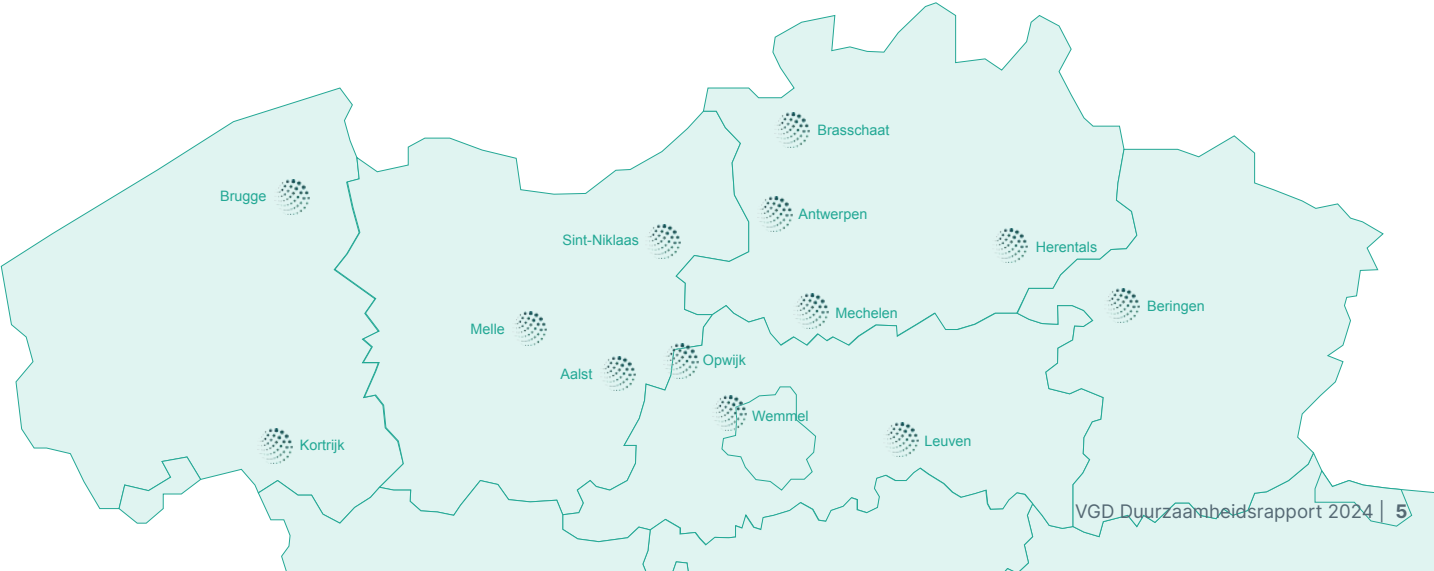


Aantal werknemers

364



VGD sites	Adres	Postcode, stad, land			Geolocatie
VGD Aalst	Korte Keppestraat 23	9320	Aalst	België	50.93720, 4.04190
VGD Antwerpen Zuid	Frans Buyensstraat 9, bus K201	2000	Antwerpen	België	51.21700, 4.42130
VGD Beringen	Hasseltsesteenweg 107	3580	Beringen	België	51.05314, 5.22621
VGD Brasschaat	Ruiterijschool 1, bus 3	2930	Brasschaat	België	51.28900, 4.49170
VGD Brugge	Heidelbergstraat 24, bus 1	8210	Zedelgem	België	51.14350, 3.16180
VGD Gent	Brusselsesteenweg 94, bus 101	9090	Merelbeke-Melle	België	51.01070, 3.75960
VGD Herentals	Atealaan(HRT) 4, bus P	2200	Herentals	België	51.18700, 4.83460
VGD Kortrijk	Spinnerijkaai 43A	8500	Kortrijk	België	50.82650, 3.26670
VGD Leuven	Diestsevest 25	3000	Leuven	België	50.88160, 4.71030
VGD Mechelen	Generaal De Wittelaan 17, bus A	2800	Mechelen	België	51.01710, 4.48690
VGD Opwijk	Stwg. op Aalst 168	1745	Opwijk	België	50.96420, 4.18310
VGD Sint-Niklaas	Gentse Baan 50	9100	Sint-Niklaas	België	51.14560, 4.14340
VGD Wemmel	Neerhoflaan 2	1780	Wemmel	België	50.90980, 4.30900



Waar staan we voor en waar gaan we naartoe?

Van advies naar meerwaarde

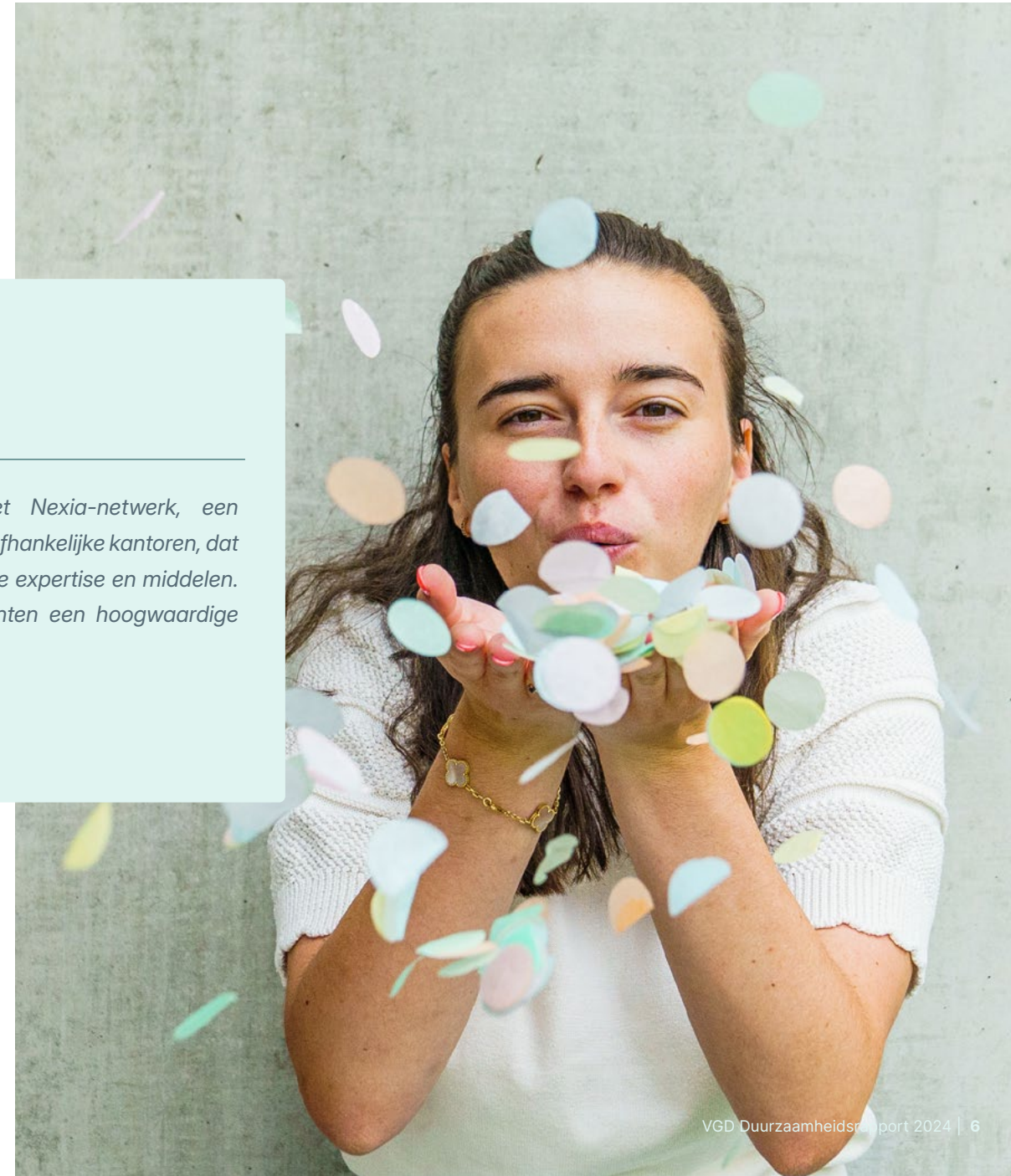
Wij zijn actief in de Belgische markt en bieden een breed scala aan professionele diensten die bedrijven, non-profitorganisaties, overheden en particulieren ondersteunen bij hun financiële en strategische vraagstukken. Deze dienstverlening is erop gericht om onze klanten te helpen hun bedrijfsvoering efficiënt te organiseren en toekomstgericht te plannen.

OVER VGD →

Member of Nexia

Wij zijn onderdeel van het Nexia-netwerk, een internationaal netwerk van onafhankelijke kantoren, dat ons toegang geeft tot mondiale expertise en middelen. Dit stelt ons in staat om klanten een hoogwaardige dienstverlening te bieden.

NEXIA →



Van expertise naar actie

We bieden een geïntegreerde benadering van dienstverlening aan, gericht op zowel operationele als strategische vraagstukken van onze klanten. Met elke business line bieden wij specifieke ondersteuning aan:

ONZE DIENSTEN →

Accountancy  Wij helpen bedrijven bij het efficiënt organiseren van hun boekhouding en het optimaliseren van financiële rapportages.	Tax  Onze belastingadviseurs bieden advies op maat om fiscale voordelen te realiseren en de belastingdruk te verminderen.	Audit  Wij voeren grondige audits uit om de financiële gezondheid en naleving van wet- en regelgeving van bedrijven te waarborgen.
Legal  Onze juridische experts bieden ondersteuning en advies bij het opstellen van contracten, het voeren van onderhandelingen en het oplossen van geschillen.	Sustainability  Wij adviseren bedrijven over duurzame strategieën, helpen bij het communiceren over duurzaamheid en het verkrijgen van subsidies.	CFO Services  Wij bieden tijdelijke en permanente CFO-oplossingen om bedrijven te ondersteunen bij financiële planning en strategie.
Estate Planning  Wij helpen particulieren bij het plannen en structureren van hun nalatenschap om belastingvoordelen te maximaliseren en juridische zekerheid te bieden.	Corporate Finance  Wij bieden advies bij fusies, overnames en financiering om de groeimogelijkheden van bedrijven te maximaliseren.	HR Advisory  Onze HR-experts ondersteunen bedrijven bij het optimaliseren van hun personeelsbeleid en het verbeteren van arbeidsvoorwaarden.

Onze verschillende experts werken nauw samen om oplossingen te creëren die perfect aansluiten bij de unieke behoeften van elke klant. Deze focus op maatwerk stelt ons in staat langetermijnrelaties op te bouwen en onze klanten te begeleiden bij het navigeren door complexe zakelijke vraagstukken.

Van ambitie naar strategisch kompas

Onze strategie is gericht op het versterken van onze positie als toonaangevende speler in de markt voor financiële en strategische dienstverlening. We bouwen aan een sterk en herkenbaar merk waarbij onze klanten centraal staan. Dankzij onze diepgaande lokale expertise en internationale samenwerking kunnen we onze klanten optimaal begeleiden bij het realiseren van hun ambities, zowel lokaal als internationaal.

Om deze dienstverlening verder te verbeteren, zetten we volop in op technologie en innovatie. We optimaliseren ons applicatie- en datalandschap voortdurend en implementeren AI-competenties en -oplossingen die zowel onze interne werking versterken als een meerwaarde creëren voor onze klanten. Deze digitale transformatie stelt ons in staat om sneller en efficiënter in te spelen op de veranderende behoeften in de markt.

Klantgerichtheid blijft een fundamentele pijler van onze aanpak. Door een persoonlijke benadering, met één vast aanspreekpunt per klant en een horizontale organisatiestructuur, garanderen we heldere communicatie. Tegelijkertijd versterken we onze interne werking via een geoptimaliseerd VGD-breed bestuur, die ons toelaat om doelgericht en wendbaar te opereren.

Tot slot blijven we trouw aan onze “no-nonsense” aanpak, waarbij transparantie, effectiviteit en langdurige samenwerkingen centraal staan. Met maatwerkoplossingen helpen we onze klanten niet alleen hun strategische doelstellingen te realiseren, maar ook duurzaam te groeien op lange termijn.



Duurzaamheid als basis van ons strategisch kompas

Duurzaamheid is voor ons een integraal onderdeel van onze bedrijfsstrategie. Onze focus ligt daarbij niet alleen op het creëren van waarde voor de planeet en de maatschappij, maar ook op het leveren van economische waarde op lange termijn. Dit principe passen we toe in zowel onze eigen bedrijfsvoering als in onze dienstverlening aan klanten.

Binnen VGD hebben we een interne werkgroep voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (CSR) opgericht die belangrijke duurzaamheidsthema's onder de aandacht brengt. We richten ons op het verlagen van onze eigen klimaatvoetafdruk en implementeren duurzame praktijken in onze bedrijfsvoering. Daarnaast ondersteunen we onze medewerkers met welzijnsinitiatieven en professionele ontwikkelingsmogelijkheden. We geloven dat duurzaamheid een continu proces is en werken voortdurend aan het verfijnen van onze doelstellingen en acties om dit te ondersteunen.

Verder helpen we onze klanten bij het realiseren van hun duurzaamheidsambities. We bieden hen op maat gemaakte ondersteuning bij het ontwikkelen van duurzame strategieën, het berekenen van hun CO₂-voetafdruk, het verkrijgen van subsidies voor duurzaamheidsacties en het communiceren over duurzaamheid. Zo helpen we bedrijven niet alleen te voldoen aan regelgeving, maar ook alle kansen voor duurzame groei en innovatie te benutten.

Conclusie



Ons businessmodel en onze strategie zijn stevig verankerd in de Belgische B2B-markt, waarbij we ons richten op hoogwaardige, op maat gemaakte dienstverlening. Door de combinatie van lokale expertise en internationale samenwerking creëren we duurzame waarde voor onze klanten. Onze focus op digitalisering, klantgerichtheid en duurzaamheid maakt ons goed geschikt om onze klanten te ondersteunen in hun transformatie naar toekomstbestendige organisaties.





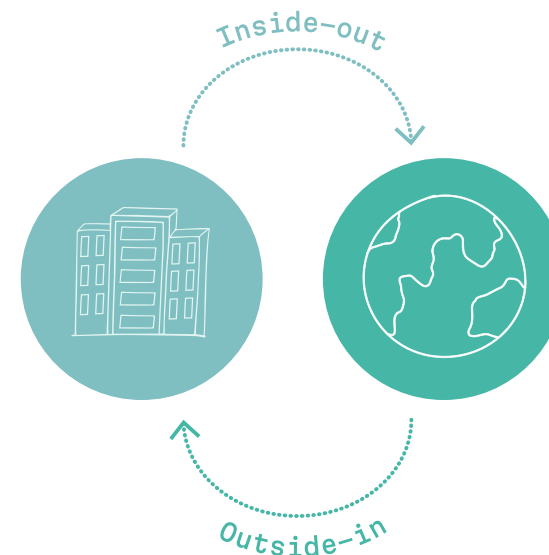
Waar ligt onze focus?

In het najaar van 2023 startten we bij VGD met het bepalen van de dubbele materialiteit voor de organisatie. Hier gingen we op zoek naar de belangrijkste duurzaamheidsthema's voor onze organisatie. Hoewel hiervoor reeds focus werd gelegd op duurzaamheid via diverse projecten, betekende dit de start van de uitwerking van een concreet duurzaamheidsbeleid.

In een eerste fase werd een longlist van mogelijke duurzaamheidsthema's opgemaakt. Als basis werden de thema's waarop we reeds werkten gekozen, alsook thema's met impacten, risico's en opportuniteiten (IRO's) die gebaseerd werden op duurzaamheidsrapporten van sectorgenoten en andere relevante bronnen zoals de SASB sector standaard Professional & Commercial Services.

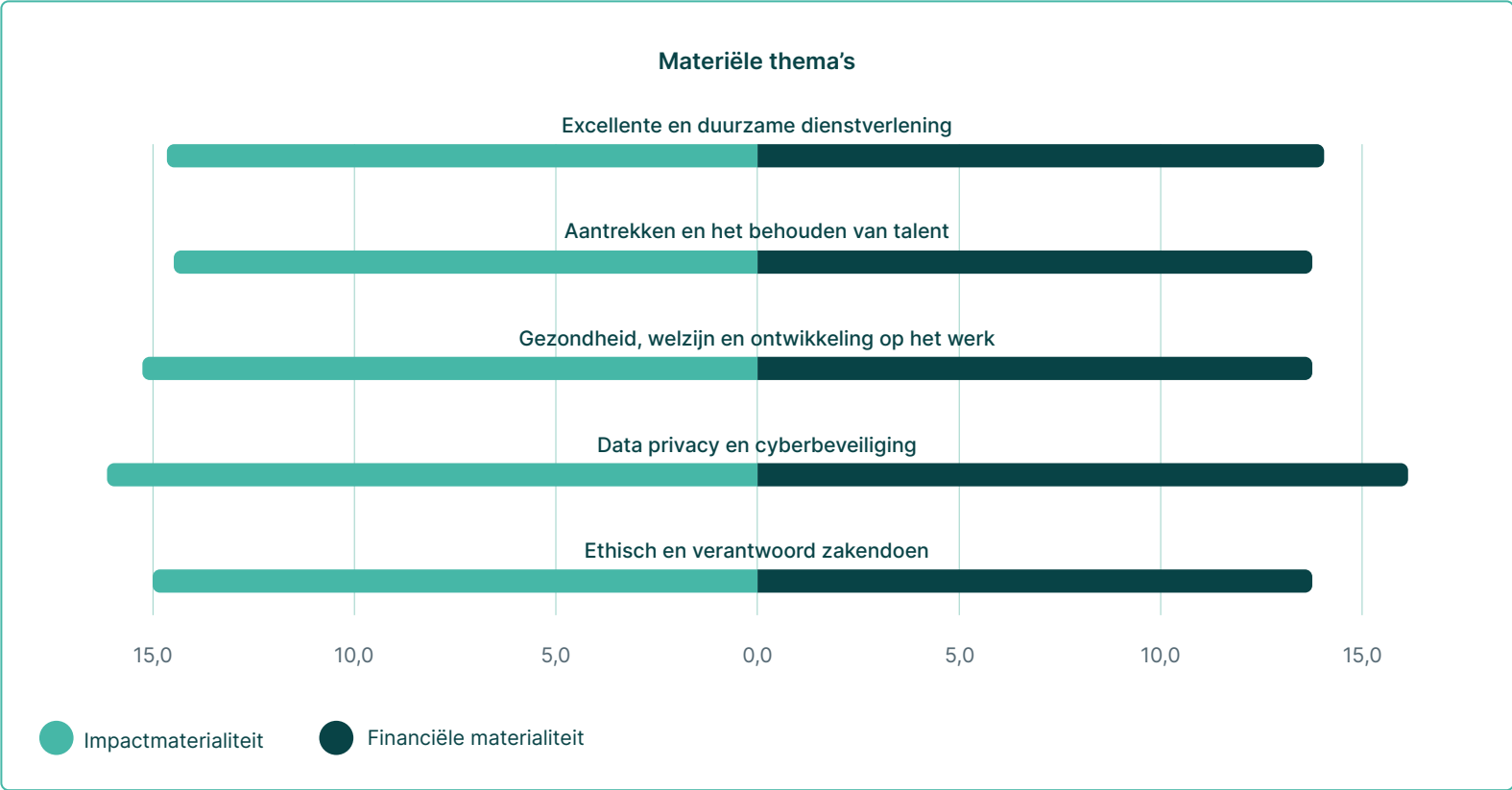
Vanuit deze longlist werd vervolgens gewerkt naar een shortlist. De thema's op deze shortlist werden vervolgens beoordeeld door verschillende partners en stakeholders. Hierbij zijn 9 thema's zijn materieel bevonden. Die zijn geclusterd tot 5 materiële thema's.

Bij deze beoordeling werd er gekeken naar de impact van VGD op mens en milieu (impactmaterialiteit) en de risico's en opportuniteiten vanuit de omgeving op onze financiële positie (financiële materialiteit).



Het onderstaande overzicht biedt inzicht in onze materiële of belangrijkste thema's.

Voor elk materieel thema zijn er bij de beoordeling scores toegekend aan de onderliggende impacten, risico's en opportuniteiten (IRO's). De gemiddelde score van deze IRO's bepaalt vervolgens de impactmaterialiteit en financiële materialiteit van het thema. Deze scores worden weergegeven op de x-as. Hoewel de thema's "Energie en broeikasgasemissies", "Inzetten voor de gemeenschap" en "Duurzaam materiaalgebruik" niet als materieel werden bevonden, omwille van een te lage impact- of financiële materialiteitsscore, beslisten we toch om hier vrijwillig over te rapporteren.



Het eerste duurzaamheidsrapport over 2024 werd initieel opgesteld volgens de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). In februari 2025 kondigde de Europese Commissie echter een vereenvoudiging van deze regels aan via het Omnibus-voorstel.

We spelen hierop in door te kiezen voor de meer toegankelijke *Voluntary SME (VSME)*-standaard als basis voor dit eerste vrijwillige rapport. Hoewel een dubbele materialiteitsanalyse geen formeel onderdeel is van de VSME, vinden wij het belangrijk om deze analyse toch te integreren. Het opstellen van een materialiteitsanalyse biedt immers focus aan onze duurzaamheidsacties. En dat willen we met dit rapport precies laten zien.

Sustainable Development Goals

Om onze duurzaamheidsinspanningen voor de materiële thema's in een bredere maatschappelijke context te plaatsen, verwijzen we in dit verslag telkens naar de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze zeventien doelstellingen vormen een wereldwijd kader voor het aanpakken van urgente maatschappelijke en ecologische uitdagingen zoals klimaatverandering, ongelijkheid en duurzame economische groei.

In dit verslag hebben we de meest relevante SDG's gelinkt aan onze belangrijkste duurzaamheidsthema's om aan te tonen dat onze acties bijdragen aan internationale doelstellingen en dat we gericht werken aan positieve impact.



MEER OVER SDG'S →



Duurzaamheid in actie

Actie highlights

Duurzame inrichting van kantoor Antwerpen

Onze collega's in Antwerpen verhuisden in 2024 naar een nieuw kantoor in Nieuw Zuid. We weerspiegelden onze duurzame visie in de inrichting van dit gloednieuwe kantoor. We kozen bewust voor circulaire materialen en energie-efficiënte oplossingen.



Inzetten op continue groei

We ondersteunen onze medewerkers in elke fase van hun loopbaan. Daarom streven we ernaar om onze expertise en samenwerking binnen VGD voortdurend te versterken. Onze medewerkers krijgen daarbij toegang tot een ruim aanbod aan interne opleidingen.



Oprichting van een interne CSR werkgroep

We hebben een interne werkgroep opgericht om duurzaamheid breder te verankeren in onze werking, met collega's die zich engageren rond onze materiële thema's. In 2024 bepaalden we onze materiële duurzaamheidsthema's en werkten hiervoor telkens een beleid, acties en doelstellingen uit.

Ontplooien van een duurzame dienstverlening

Dit jaar richtten we een nieuwe dienstverlening op om onze klanten te helpen met hun duurzaamheidsuitdagingen. We begeleiden hen o.a. bij het bepalen van relevante duurzaamheidsthema's, het opstellen van een duurzaamheidsrapport en het behalen van duurzaamheidscertificering.



Start van VGD Boost

We lanceerden een jaarlijks welzijnsprogramma dat medewerkers het hele jaar begeleidt rond thema's zoals o.a. gezonde voeding, beweging en stress management. Elke maand stond een ander thema centraal, met praktische tips, challenges en inspiratiesessies.



Certificering



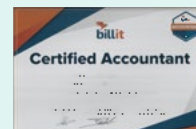
Great Place To Work – In 2024 behaalden we voor de vijfde keer het Great Place to Work®-label. Dit is een wereldwijd erkend certificaat dat bedrijven onderscheidt op basis van hun werkomgeving, cultuur en werknemerservaring. Dit label wordt toegekend aan organisaties die investeren in een positieve werkplek waar medewerkers zich gewaardeerd, ondersteund en betrokken voelen. Het bevestigt dat wij een werkomgeving bieden waar vertrouwen, respect en samenwerking centraal staan. En het motiveert ons om verder te blijven investeren in het aantrekken, ondersteunen en behouden van talent.



ITAA-erkenning – We zijn trots op onze erkenning als adviesinstantie door het ITAA (Instituut voor Belastingadviseurs en Accountants). Dit toont aan dat we werken volgens de strengste professionele en ethische normen. Voor onze klanten betekent dit de zekerheid dat ze kunnen rekenen op advies dat niet alleen deskundig en up-to-date is, maar ook 100% betrouwbaar en conform met de regelgeving.



Best Workplace in Belgium – Uit alle Great Place To Work-bedrijven werden wij voor de 2e keer verkozen tot Best Workplace in Belgium. We behaalden de zesde plaats in de top tien.



Billit Certificaat – We hebben in 2024 voor elk van onze kantoren het Billit Certificaat ontvangen van Billit, een platform voor facturatie en boekhoudintegratie. Deze certificering bevestigt dat wij uitblinken in digitale facturatie en efficiënte administratie. Dit sluit perfect aan bij onze bredere visie op toekomstgericht ondernemen, waarbij digitalisering een sleutelrol speelt.



Officium Universalis Award (Exact Online) – Dit jaar hebben we voor de vijfde keer op rij de Officium Universalis Award in ontvangst mogen nemen. Deze award erkent organisaties die uitblinken in digitale innovatie, klantgerichtheid en het optimaliseren van bedrijfsprocessen. Deze erkenning onderstreept onze voortdurende inzet om digitalisering en persoonlijke begeleiding met elkaar te verbinden. Door proactief in te spelen op de behoeften van onze klanten, streven we ernaar om hen de beste tools en inzichten te bieden die hun groei ondersteunen.



IBR-erkenning – VGD is erkend als auditor door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR). Deze erkenning bevestigt onze deskundigheid en betrouwbaarheid in het uitvoeren van wettelijke controles en audits. Als IBR-auditor verbinden we ons ertoe om te werken volgens de hoogste kwaliteitsnormen en ethische richtlijnen. Voor onze klanten betekent dit een extra garantie op transparantie, onafhankelijkheid en naleving van de regelgeving.

Onze duurzaamheidsdoelen

Energie en broeikasgassen



Meting van scope 1, 2 en nulmeting scope 3 tegen Q3 2026.

De wagens van de VGD medewerkers verbruiken geen fossiele brandstoffen meer tegen 2030.

Tegen 2030 100% groene stroom voor alle gebouwen in eigen beheer.

Duurzaam materiaalgebruik



Vanaf Q1 2026 koopt VGD voor minstens 95% van het kantormateriaal een duurzaam alternatief aan.

Gezondheid, welzijn en ontwikkeling op het werk



Tegen Q4 2025 wil VGD haar jaarlijkse aantal deelnemers aan bewegingsacties en work-outs via het VGD BOOST platform verhogen naar 250 participanten.

Tegen Q4 2025 wil VGD een gemiddelde algemene beoordeling van 75% behalen voor haar interne opleidingen.

Aantrekken en behouden van talent



In de loop van 2026 wil VGD een meerjarig stappenplan implementeren op basis van de resultaten van de 'Baanbrekende werkgever'-bevraging.

Toegankelijkheidsanalyse tegen Q4 2025 van gebouwen voor personen met een fysieke beperking.

VGD wenst in 2025 het label 'Great Place to Work' te behalen en in 2026 opnieuw verkozen te worden tot "Best Workplace in Belgium"

Inzetten voor de gemeenschap



VGD zet haar kernexpertise in om lokale organisaties met een maatschappelijk of ecologisch doel te ondersteunen. We willen de eerste projecten opstarten in de loop van 2026.

Excellente en duurzame dienstverlening



VGD ontwikkelt een duurzaamheidsscan die vanaf Q1 2026 gebruikt kan worden door haar klanten.

Tegen Q4 in 2026 wil VGD een klantentevredenheidsmeting lanceren.

Tegen Q4 in 2026 heeft 40% van de beoogde medewerkers de opleiding adviseursvaardigheden basis voltooid.

Data privacy en cyberbeveiliging



Tegen Q4 in 2025 volgen alle medewerkers jaarlijks een opleiding rond dataprivacy en - security.

Tegen Q4 2026 voldoet VGD aan NIS-wetgeving.

Ethisch en verantwoord zakendoen



VGD's duurzaamheids-inspanningen worden erkend met een EcoVadis certificaat.

VGD stelt een ethische gedragscode op die alle medewerkers in de loop van 2027 onderschrijven.

Maatwerk

Credibiliteit

Toekomst

Onze duurzaamheidsdoelen

Energie en broeikasgassen



Meting van scope 1, 2 en nulmeting scope 3 tegen Q3 2026.

De wagens van de VGD medewerkers verbruiken geen fossiele brandstoffen meer tegen 2030.

Tegen 2030 100% groene stroom voor alle gebouwen in eigen beheer.

Duurzaam materiaalgebruik



Vanaf Q1 2026 koopt VGD voor minstens 95% van het kantormateriaal een duurzaam alternatief aan.

Gezondheid, welzijn en ontwikkeling op het werk



Tegen Q4 2025 wil VGD haar jaarlijkse aantal deelnemers aan bewegingsacties en work-outs via het VGD BOOST platform verhogen naar 250 participanten.

Tegen Q4 2025 wil VGD een gemiddelde algemene beoordeling van 75% behalen voor haar interne opleidingen.

Aantrekken en behouden van talent



In de loop van 2026 wil VGD een meerjarig stappenplan implementeren op basis van de resultaten van de 'Baanbrekende werkgever'-bevraging.

Toegankelijkheidsanalyse tegen Q4 2025 van gebouwen voor personen met een fysieke beperking.

VGD wenst in 2025 het label 'Great Place to Work' te behalen en in 2026 opnieuw verkozen te worden tot "Best Workplace in Belgium"

Inzetten voor de gemeenschap



VGD zet haar kernexpertise in om lokale organisaties met een maatschappelijk of ecologisch doel te ondersteunen. We willen de eerste projecten opstarten in de loop van 2026.

Excellente en duurzame dienstverlening



VGD ontwikkelt een duurzaamheidsscan die vanaf Q1 2026 gebruikt kan worden door haar klanten.

Tegen Q4 in 2026 wil VGD een klantentevredenheidsmeting lanceren.

Tegen Q4 in 2026 heeft 40% van de beoogde medewerkers de opleiding adviseursvaardigheden basis voltooid.

Data privacy en cyberbeveiliging



Tegen Q4 in 2025 volgen alle medewerkers jaarlijks een opleiding rond dataprivacy en - security.

Tegen Q4 2026 voldoet VGD aan NIS-wetgeving.

Ethisch en verantwoord zakendoen



VGD's duurzaamheids-inspanningen worden erkend met een EcoVadis certificaat.

VGD stelt een ethische gedragscode op die alle medewerkers in de loop van 2027 onderschrijven.

Maatwerk

Credibiliteit

Toekomst



Energie en broeikasgassen



We zetten ons in om klimaatverandering tegen te gaan door broeikasgasemissies te verminderen. Dit gebeurt via energiebesparing en -efficiëntie op kantoor, het stimuleren van klimaatvriendelijke mobiliteit en de transitie naar hernieuwbare energiebronnen.

Doelstellingen

In Q3 van 2026 willen we een nulmeting van scope 1, 2 en 3 emissies over boekjaar 2025 uitvoeren.

Tegen 2030 verbruiken we geen fossiele brandstoffen meer in het wagenpark van onze medewerkers.

Tegen 2030 zijn de gebouwen die wij beheren voorzien van 100% groene stroom.

Berekeningsmethode

Bij VGD beseffen we dat het kennen van onze eigen impact de eerste stap is naar een duurzamere werking. Momenteel beschikken we nog niet over gedetailleerde informatie met betrekking tot het energieverbruik van al onze kantoren. Daarom is het totale energieverbruik gebaseerd op gegevens van de gebouwen waar het energieverbruik wel gekend is. Dit geeft een indicatie van het totale verbruik, maar biedt geen volledig inzicht in de situatie per kantoor.

Een ander belangrijk aandachtspunt is het gebrek aan inzicht in het aandeel hernieuwbare energie binnen ons totale verbruik. Op dit moment kunnen we nog niet exact inschatten in welke mate we al op duurzame energiebronnen vertrouwen.

Ten slotte hebben we voor onze CO₂-voetafdruk de gegevens gebruikt voor 2023. We brachten toen onze emissies in kaart aan de hand van het GHG-Protocol volgens de operationele grenzen. Voor 2024 is er geen nieuwe berekening gemaakt, omdat we volop bezig zijn met een grondigere meting over 2025.

Volgens het GHG-protocol worden broeikasgasemissies onderverdeeld in directe en indirecte emissies.

Directe emissies of scope 1-emissies zijn afkomstig van bronnen die eigendom zijn van of beheerd worden door de organisatie zelf.

Indirecte emissies ontstaan als gevolg van de activiteiten van de organisatie, maar vinden plaats bij bronnen die eigendom zijn van of beheerd worden door andere partijen in de waardeketen. Hierbinnen zijn er 2 soorten:

Scope 2-emissies zijn de indirecte emissies die voortkomen uit de productie van aangekochte elektriciteit, stoom, warmte of koeling.

Scope 3-emissies omvatten andere indirecte emissies die bijvoorbeeld ontstaan bij de winning en productie van aangekochte goederen en diensten, bij werk dat wordt uitbesteed, bij afvalverwerking en meer.

[HET GHG-PROTOCOL →](#)

We zijn ons ervan bewust dat het belangrijk is om deze gegevens verder te verfijnen. Daarom worden er in 2025 stappen gezet om het energieverbruik van VGD gedetailleerder in kaart te brengen en scope 3 mee in onze CO₂-voetafdruk op te nemen.

Energie en broeikasgassen in cijfers

CO ₂ -voetafdruk*	
Scope 1	233,85 ton CO ₂ eq
Scope 2	36,37 ton CO ₂ eq
Totaal	270,22 ton CO ₂ eq

Koolstofvoetafdruk-intensiteit <i>(totale emissies t.o.v. de omzet)</i>	0,000005 ton CO ₂ eq/€ of 5,18 g CO ₂ eq/€
--	---

*Deze berekeningen zijn gebaseerd op gegevens uit 2023.

Energieverbruik	
Elektriciteitsverbruik <i>(gebouwen)</i>	396,53 MWh
Brandstoffengebruik <i>(gebouwen en wagenpark)</i>	2867,32 MWh
Totaal	3263,85 MWh

Actieplan

Vergroening wagenpark

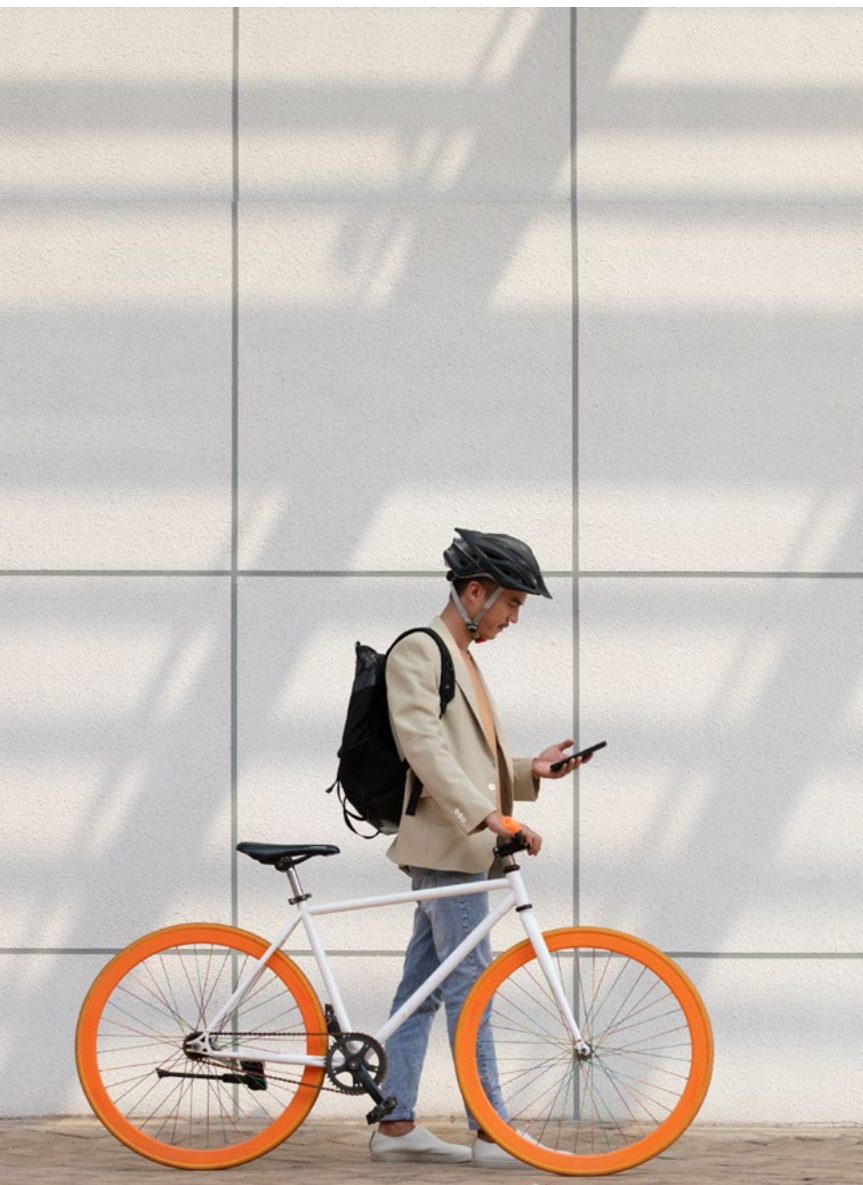
Sinds 2022 zijn we bezig met het zetten van belangrijke stappen in de vergroening van ons wagenpark. Het aanbod is sindsdien beperkt tot plug-in hybride voertuigen en elektrische wagens, met uitzondering van de starterswagens die full hybrid zijn.

-  In 2024 werd het wagenpark verder geëlektrificeerd
-  Vanaf nu zijn alle nieuwe leasewagens volledig elektrisch
-  Dit jaar bestaat het wagenpark uit 10,50% volledig elektrische wagens en 40,79% (plug-in) hybride wagens

Deze verschuiving naar elektrisch rijden zorgt voor een vermindering van de CO₂-uitstoot en andere schadelijke uitlaatgassen.

[MEER INFO](#) →





Alternatieve mobiliteit

We stimuleren alternatieve vormen van mobiliteit en bieden hiervoor verschillende mogelijkheden aan. Zo startten we in 2020 met een mogelijkheid tot fietsleasing in samenwerking met o2o. Sinds 2023 is fietsleasing ook een optie in het VGD Benefits plan. Dit biedt medewerkers de mogelijkheid om een fiets te leasen naast hun bedrijfswagen.



Momenteel zijn er **39** fietsen in leasing door onze medewerkers.

Daarnaast bieden we onze starters een loonpakket aan met een bedrijfswagen of een mobiliteitsbudget. Ook voor andere medewerkers is het sinds 2023 mogelijk om in te stappen in het wettelijk mobiliteitsbudget. Dit jaar kozen 21 medewerkers voor het mobiliteitsbudget.

[BLOGARTIKEL](#) →

Installatie laadinfrastructuur

Om de overstap naar elektrisch rijden te vergemakkelijken, hebben we in samenwerking met Mobility Plus laadinfrastructuur geïnstalleerd bij verschillende kantoren. De kantoren in Wemmel, Melle, Beringen, Opwijk, Sint-Niklaas, Antwerpen en Brugge zijn uitgerust met laadpalen, waarmee medewerkers hun elektrische voertuigen gemakkelijk kunnen opladen. Hiernaast ondersteunen we medewerkers die laadinfrastructuur thuis willen laten installeren.

Hernieuwbare energie in de kantoren

We zijn bezig met het verduurzamen van onze kantoren door over te schakelen naar hernieuwbare energie. In zes van de kantoren die we beheren zijn er al zonnepanelen geïnstalleerd.

Thuiswerken en desksharing

We hebben ook de werkplekindeling geoptimaliseerd door thuiswerken en desksharing te bevorderen. Dit vermindert het gebruik van de kantoorruimtes en draagt bij aan een efficiënter gebruik van de beschikbare werkplekken. Thuiswerken biedt medewerkers bovendien de mogelijkheid om hun werk-privébalans te verbeteren. We willen hiermee ook onze ecologische voetafdruk verminderen want hierdoor is er minder woon-werkverkeer en wordt er energie bespaard op kantoor.



Duurzaam materiaalgebruik



Wij willen bijdragen aan de circulaire economie door materiaalgebruik te verminderen, herbruikbare, gerecycleerde en/of hernieuwbare materialen in te zetten en het kantoomateriaal en IT-apparatuur zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Dat doen we door bewust te kiezen voor duurzame opties bij het inrichten van onze kantoren en bij de keuze van kantoomateriaal. Daarnaast blijven we actief bezig met het verminderen van papier en ons huishoudelijk afval.

Doelstelling

Vanaf Q1 2026 kopen wij voor minstens 95% van het kantoomateriaal een duurzaam alternatief aan.

Actieplan

Duurzaam IT-materiaal

We willen bij VGD een duurzaam alternatief kiezen bij de aankoop van IT-materiaal. In samenwerking met HP kiezen we voor IT-materialen en laptoptassen die voldoen aan verschillende duurzaamheidsnormen, waaronder het gebruik van gerecyclede materialen en goede energie-efficiëntie. De geselecteerde producten beschikken over certificeringen die een lage ecologische impact verzekeren.

Duurzaam kantoomateriaal

We hebben als doel om tegen 2026 de aankoop van kantoomateriaal volledig duurzaam te maken. Om dit te realiseren werken we samen met Lyreco, die duurzame alternatieven aanbiedt voor een breed scala aan kantoorbenodigdheden. Deze producten bestaan onder andere uit gerecycleerde materialen, zijn milieuvriendelijk en hebben een lange levensduur.



In 2024 bestond **74%** van het ingekochte kantoomateriaal uit duurzame producten.



Digital for Youth

We geven IT-apparatuur dat niet meer gebruikt wordt een tweede leven door het te doneren aan het project Digital for Youth, een initiatief van de organisatie Close the Gap. Zij stellen de apparatuur beschikbaar aan jongeren in België om hun digitale vaardigheden te ontwikkelen en hen te ondersteunen in hun onderwijs.

We hopen hiermee de digitale kloof te verkleinen en bij te dragen aan gelijke kansen voor alle jongeren.

[BLOGARTIKEL](#) →

DIT JAAR DONEERDE VGD ONDER ANDERE

- 60 laptops
- 5 netwerktoestellen
- 23 schermen
- 21 docking stations
- 3 DYMO labelwriters
- + een grote hoeveelheid aan kabels



Papierreductie

We hebben als doel het papierverbruik te verminderen door een aantal maatregelen in te voeren. Zo hebben we het aantal printers op kantoor verminderd. De introductie van digitale ondertekeningsmogelijkheden via tools zoals Adobe Sign en Penneo hebben al geleid tot een aanzienlijke vermindering van het papierverbruik. Verder wordt er actief ingezet op het sensibiliseren van onze medewerkers over het minder gebruiken van papier bijvoorbeeld door het achterlaten van sensibiliseringsboodschappen bij elke printopdracht. Dit maakt deel uit van een bredere strategie om de ecologische voetafdruk te verkleinen en meer digitale werkprocessen te integreren.



In 2024 werd daarom **22%** minder papier gebruikt tegenover 2022.

Informatie-opslag in een duurzaam datacenter

Wij werken samen met Datacenter United voor de opslag van onze data. We kozen voor dit datacenter omdat zij zich naast een goede cybersecurity en dataprivacy ook focussen op een efficiënter energieverbruik en de vermindering van het gebruik van grondstoffen. Daarnaast zetten ze zich in om hun hardware een tweede leven te geven. Een zilver EcoVadis-label en een ISO 14001 certificaat tonen die duurzaamheidsinspanningen duidelijk aan.

Opening kantoor Antwerpen

Jarenlang bediende VGD Antwerpen zijn klanten vanuit het kantoor op Het Zuid. Maar de behuizing werd te krap en de ontwikkeling van Het Nieuw Zuid bood opportuniteiten. In ons nieuwe kantoor, gelegen in het duurzame stadsontwikkelingsproject Het Nieuw Zuid, werd bewust gekozen voor materialen met een minimale ecologische voetafdruk.

Zo bestaat de wandbekleding uit gerecycleerde petflessen, wat niet alleen bijdraagt aan circulariteit, maar ook zorgt voor een sterke akoestische demping in de open werkruimtes. Daarnaast zijn de vergaderzalen volledig geluids dicht afgewerkt en werd gekozen voor koelplafonds die koelen zonder energie-intensieve airco's. Ook het meubilair werd lokaal ontworpen en geproduceerd, met aandacht voor ergonomie en kwaliteit. Op die manier draagt VGD bij aan duurzaam materiaalgebruik, zowel bij de inrichting als in de dagelijkse werking van het kantoor.

[MEER INFO](#) →



Onze duurzaamheidsdoelen

Energie en broeikasgassen



Meting van scope 1, 2 en nulmeting scope 3 tegen Q3 2026.

De wagens van de VGD medewerkers verbruiken geen fossiele brandstoffen meer tegen 2030.

Tegen 2030 100% groene stroom voor alle gebouwen in eigen beheer.

Duurzaam materiaalgebruik



Vanaf Q1 2026 koopt VGD voor minstens 95% van het kantoomateriaal een duurzaam alternatief aan.

Gezondheid, welzijn en ontwikkeling op het werk



Tegen Q4 2025 wil VGD haar jaarlijkse aantal deelnemers aan bewegingsacties en work-outs via het VGD BOOST platform verhogen naar 250 participanten.

Tegen Q4 2025 wil VGD een gemiddelde algemene beoordeling van 75% behalen voor haar interne opleidingen.

Aantrekken en behouden van talent



In de loop van 2026 wil VGD een meerjarig stappenplan implementeren op basis van de resultaten van de 'Baanbrekende werkgever'-bevraging.

Toegankelijkheidsanalyse tegen Q4 2025 van gebouwen voor personen met een fysieke beperking.

VGD wenst in 2025 het label 'Great Place to Work' te behalen en in 2026 opnieuw verkozen te worden tot "Best Workplace in Belgium"

Inzetten voor de gemeenschap



VGD zet haar kernexpertise in om lokale organisaties met een maatschappelijk of ecologisch doel te ondersteunen. We willen de eerste projecten opstarten in de loop van 2026.

Excellente en duurzame dienstverlening



VGD ontwikkelt een duurzaamheidsscan die vanaf Q1 2026 gebruikt kan worden door haar klanten.

Tegen Q4 in 2026 wil VGD een klantentevredenheidsmeting lanceren.

Tegen Q4 in 2026 heeft 40% van de beoogde medewerkers de opleiding adviseursvaardigheden basis voltooid.

Data privacy en cyberbeveiliging



Tegen Q4 in 2025 volgen alle medewerkers jaarlijks een opleiding rond dataprivacy en - security.

Tegen Q4 2026 voldoet VGD aan NIS-wetgeving.

Ethisch en verantwoord zakendoen



VGD's duurzaamheids-inspanningen worden erkend met een EcoVadis certificaat.

VGD stelt een ethische gedragscode op die alle medewerkers in de loop van 2027 onderschrijven.

Maatwerk

Credibiliteit

Toekomst



Gezondheid, welzijn en ontwikkeling op het werk



Wij zijn er trots op dat we een werkomgeving creëren waarin medewerkers niet alleen gezond en gemotiveerd blijven, maar ook de ruimte krijgen om te groeien en hun loopbaan actief vorm te geven.

Het welzijn van onze medewerkers staat hierbij centraal. We zetten sterk in op zowel de fysieke als mentale gezondheid door een goede balans tussen werk en privé te stimuleren en een ondersteunende werkomgeving te creëren. Een open aanspreek- en feedbackcultuur vormt hierbij een belangrijk fundament. We streven er namelijk naar om binnen VGD open communicatie te bevorderen en een veilige en positieve werkplek te creëren waar medewerkers zich gewaardeerd voelen en optimaal kunnen presteren.

Naast welzijn hechten we veel belang aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. We geloven in hun potentieel en bieden hen de kans om hun vaardigheden en competenties continu te verbeteren. We hebben hiervoor een breed aanbod aan interne opleidingen en een opleidingsbudget voor externe trainingen. Bovendien moedigen we interne mobiliteit aan, zodat collega's nieuwe uitdagingen kunnen aangaan en hun talenten verder kunnen ontplooien binnen de organisatie.

Doelstellingen

Tegen Q4 2025 willen we het jaarlijkse aantal deelnemers aan bewegingsacties en work-outs via het VGD BOOST platform verhogen naar 250 participanten.

Tegen Q4 2025 willen we een gemiddelde algemene beoordeling van 75% behalen voor onze interne opleidingen.

Actieplan

Lancering van VGD Boost

We zetten ons sterk in op het bevorderen van het mentaal en fysiek welzijn van onze medewerkers. Daarom zijn we in februari 2024 gestart met **VGD Boost** via het Move to Happiness-platform.



Momenteel is al **84%** van onze werknemers actief op het platform.

We willen onze medewerkers ondersteuning bieden op drie pijlers:

- 1 mentale veerkracht
- 2 fysieke gezondheid
- 3 gezonde voeding

We doen dit met behulp van praktische tips, begeleiding en inspiratie om een gezonde levensstijl te omarmen.

Doorheen het jaar werkten we stap voor stap aan welzijn en persoonlijke groei. In februari zetten we in op **Green & Clean**, met aandacht voor **gezonde voeding, frisse mocktails en meer beweging**. Vervolgens focusten we in maart op **Work-Life Integration**, waarbij we werkten aan timemanagement en energiebeheer. In april bouwden we verder op **The Growth Mindset** en stimuleerden we persoonlijke ontwikkeling via opleidingen en inspiratiesessies.

Daarna volgde in mei een motiverende **wandelchallenge** en in juni werd er 30 dagen ingezet op **vermindering van het wagengebruik** én werd alternatieve mobiliteit in de kijker gezet. Tijdens de zomermaanden hielp de **Vakantie Survival Gids** ons om energie en balans te bewaren.

In september was het tijd om te deconnecteren, met aandacht voor digitale **detox** en **stressreductie**. Vervolgens onderzochten we in oktober wat ons **energie** geeft of kost en zetten we in op **beweging, slaap en voeding**. In november leerden we stress herkennen en aanpakken, waarna we het jaar afsloten met aandacht voor **ergonomie** én **maatschappelijke inzet**.

[WEEK VAN HET WERKGELUK](#) →

[MOVE TO HAPPINESS](#) →



Gratis griepvaccins

Om preventieve gezondheidszorg te stimuleren, bieden we onze medewerkers de mogelijkheid om jaarlijks een gratis griepvaccin te ontvangen. We willen hiermee inzetten op het verminderen van ziekteverzuim en de bescherming van onze collega's.

Medische check-up voor 45-plussers

We ondersteunen medewerkers van 45 jaar en ouder met een gratis medische check-up. Dit preventieve gezondheidsonderzoek helpt hen inzicht te krijgen in hun fysieke gezondheid en eventuele gezondheidsrisico's vroegtijdig op te sporen.

Partnerschap met 'Accountants in Nood vzw'

In samenwerking met de onafhankelijke organisatie Accountants in Nood vzw ondersteunen we accountants die behoefte hebben aan professionele, psychosociale of fysieke begeleiding. De hulp is laagdrempelig, anoniem en specifiek gericht op professionals in de financiële sector. Naast het sponsoren van de organisatie, stellen we een budget ter beschikking voor onze medewerkers die nood hebben aan een gesprek buiten VGD.



Continue groei door onze interne opleidingsprogramma's

Samenwerking en communicatie vormen de kern van een sterke organisatiecultuur. Met de **opleiding 'Coachingvaardigheden'** leren medewerkers hoe ze constructieve feedback kunnen geven en collega's op een respectvolle manier kunnen aanspreken. Dit initiatief draagt bij aan het bevorderen van onze aanspreek- en feedbackcultuur.

Hiernaast biedt ons **management traineeship-programma** een waardevol traject aan voor collega's die zich willen voorbereiden op leidinggevende rollen in de toekomst. Dit programma wordt continu geoptimaliseerd om trainees zo goed mogelijk te begeleiden in hun leiderschapsontwikkeling.

Verder ging in september 2023 ons **opleidingstraject voor Assistant Advisors** van start. Dit intensieve, tweejarige programma is gericht op collega's in de businessline Accountancy en biedt hen de nodige kennis en praktische tools om hun job optimaal uit te voeren.

Ten slotte is er ons **Young Potential Program** dat speciaal is ontworpen voor medewerkers met minder dan twee jaar werkervaring. In vijf sessies bouwen ze aan hun professionele en persoonlijke vaardigheden. Zo leren ze bij over Excel, krijgen inzicht in hoe ze hun energie en tijd efficiënt kunnen beheren, ontdekken hoe ze klantgericht kunnen communiceren, leren ze omgaan met feedback en krijgen ze tot slot tools om hun sterktes en valkuilen te herkennen en daarop in te zetten. Met dit programma willen we hen een stevige basis bieden voor verdere groei in onze organisatie.

Om de kwaliteit van onze opleidingen te waarborgen en continu te verbeteren, wordt na elke interne opleiding gevraagd om een evaluatieformulier in te vullen. Dit helpt ons waardevolle feedback te verzamelen en inzicht te krijgen in welke opleidingen goed werken en waar nog verbetering mogelijk is, zodat we onze medewerkers kwalitatieve opleidingen kunnen aanbieden.

[BLOGARTIKEL →](#)

Continue groei door externe opleidingen

Daarnaast stimuleren we medewerkers bij VGD om **externe trainingen of opleidingen** te volgen. Zo kunnen collega's hun kennis verruimen op een manier die bij hen past. Dat kan gaan over vakinhoudelijke expertise of persoonlijke groei. Zo hopen we dat onze mensen met nieuwe inzichten en frisse ideeën terugkeren naar ons team.



53% van onze medewerkers volgden een externe training of opleiding.



Voor elke medewerker wordt er een opleidingsbudget van **3000** euro ter beschikking gesteld.



Herintegratie op maat na langdurige afwezigheid

We hebben, in samenwerking met een netwerk van burnout- en stresscoaches, een herintegratietraject opgezet voor medewerkers die na een langdurige afwezigheid* terugkeren naar de werkvloer. Dit traject omvat regelmatige gesprekken met leidinggevend en, indien gewenst, met andere ondersteunende personen. Tijdens deze gesprekken wordt onder andere besproken hoeveel uur de medewerker geleidelijk aan kan werken, met een op maat gemaakt schema dat rekening houdt met de individuele behoeften, mogelijkheden van de medewerker en het doktersadvies.

Dit jaar waren er **6** werknemers die een progressieve werkhervatting hadden na een langdurige afwezigheid.

* > 3 weken

Jobtasting bij VGD

Met het 'Jobtaste'-initiatief boden we onze medewerkers in september en oktober de kans om een halve dag in een andere functie mee te draaien. Dit helpt hen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en mogelijke interne loopbaanveranderingen te verkennen.

Ergonomie bij VGD

We streven naar een ergonomische werkplek voor alle medewerkers. Daarom werd in 2024 het aantal staande bureaus in kaart gebracht. Hierna zullen we bekijken waar er ergonomische aanpassingen mogelijk zijn. Daarnaast worden bureaus die afgeschreven zijn, steeds vervangen door verstelbare exemplaren. Ten slotte kunnen medewerkers die extra ergonomisch materiaal zoals een aangepaste computermuis of bureaustoel nodig hebben, dit eenvoudig aanvragen.



Ontwikkeling van medewerkers in cijfers

De acties rond de ontwikkeling van onze medewerkers hebben heel wat interne promoties teweeg gebracht. We kunnen daarom met trots mededelen dat maar liefst 45 medewerkers een interne promotie maakten in 2024.





Aantrekken en behouden van talent



We willen de juiste talenten met de nodige skills en competenties aantrekken én behouden om het bedrijf nu en in de toekomst te versterken. Daarom streven we ernaar een inspirerende en inclusieve werkplek te zijn waar iedereen zich thuis voelt en gelijke kansen krijgt. We omarmen zowel zichtbare als onzichtbare verschillen en zorgen voor eerlijke aanwervings-, opleidings- en doorgroeikansen, ondersteund door gelijke verloning en maatregelen tegen discriminatie. Zo bouwen we samen aan een 'Great Place To Work'.

Doelstelling

Tegen 2025 willen we een meerjarig stappenplan implementeren op basis van de resultaten van de 'Baanbrekende werkgever'-bevraging.

In 2025 willen we een analyse uitvoeren om de toegankelijkheid van onze gebouwen te controleren voor personen met een beperking.

We wensen in 2025 het label 'Great Place to Work' te behalen en in 2026 opnieuw verkozen te worden tot "Best Workplace in Belgium".



Actieplan

Great Place To Work

Om onze werkomgeving voor onze werknemers continu te verbeteren, nemen wij jaarlijks deel aan de 'Great Place To Work'-bevraging, waarin anoniem feedback wordt verzameld over onze organisatie bij onze medewerkers. De resultaten van deze bevraging helpen ons om de bottlenecks in onze werkcultuur te identificeren. En elk jaar vertalen we de feedback naar concrete maatregelen die bijdragen aan een betere werkplek.

Dit jaar is VGD terug benoemd tot 'Great Place To Work' en behaalden we de 6de plek in de top 10 van België.

Onze gemiddelde tevredenheidsscore was dit jaar **85%**. Dat is 5% hoger dan het jaar voordien.

Daarenboven gaven onze werknemers aan dat wij een veilige werkplek zijn waar iedereen eerlijk behandeld wordt ongeacht hun seksuele geaardheid, gender of etnische afkomst.

[MEER INFO](#) →





Baanbrekende Werkgever



In 2024 hebben we het traject 'Baanbrekende Werkgever' afgewerkt en we mogen ons in 2025 'Baanbrekende Werkgever' noemen. Baanbrekende werkgever is een inspirerend netwerk van organisaties die zich als duurzame en mensgerichte werkgevers willen ontwikkelen en positioneren. Ook hier werd er gekeken waar we mogelijks nog kunnen verbeteren zodat onze medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en ondersteund voelen bij VGD.

Loonbenchmarking tegen de gender pay gap

Onze organisatie hecht groot belang aan eerlijke en transparante beloningsstructuren. Daarom voeren we regelmatig loonbenchmarks uit om eventuele gendergerelateerde loonverschillen te identificeren en aan te pakken. Dit helpt ons een rechtvaardige en inclusieve werkomgeving te bevorderen.

Nieuwe website met aandacht voor diversiteit en inclusie

Bij de ontwikkeling van onze nieuwe website hebben we rekening gehouden met de Europese richtlijnen over diversiteit en inclusie. Dit betekent dat we kleuren en lettertypes hebben gekozen die de leesbaarheid en toegankelijkheid voor een breed en divers publiek.



Partnerschap met Autimatic

Sinds 2022 werken we samen met Autimatic, een organisatie die zich inzet om de sterktes van mensen met autisme in te zetten binnen bedrijven. Intussen zijn er drie medewerkers aan de slag die ons ondersteunen bij taken die een hoge mate van nauwkeurigheid, focus en analytisch denkvermogen vereisen. Om de samenwerking optimaal te laten verlopen, krijgen zij daarbij begeleiding van een interne buddy bij VGD en van Autimatic.

Zij voeren o.a. controles uit in de customer acceptance-procedure, ondersteunen accountants bij het inboeken van dossiers en helpen IT-collega's bij de onboarding van nieuwe medewerkers. Daarnaast werken ze mee aan de oprichting van een centrale administratieve dienst binnen VGD.

[BLOGARTIKEL](#) →



Inzetten voor de gemeenschap



We zetten ons in voor de lokale gemeenschap door samen te werken met onderwijs- en kennisinstellingen, lokale netwerken, start-ups en maatwerkbedrijven. Daarnaast ondersteunen we goede doelen via donaties en vrijwilligersprojecten. Zo willen we bijdragen aan lokale vooruitgang.

Doelstelling

VGD zet haar kernexpertise in om lokale organisaties met een maatschappelijk of ecologisch doel te ondersteunen. We willen de eerste projecten opstarten in de loop van 2026.

Actieplan

VGD is lokaal verankerd

Bij VGD zetten we in op het versterken van onze lokale verankering door evenementen te organiseren die de connectie met klanten, burens en de bredere gemeenschap bevorderen. Een goed voorbeeld hiervan is 'Balanslezen voor Ondernemers', een laagdrempelige sessie waarin we onze financiële expertise delen met klanten en hen meer inzicht bieden in hun eigen balans en jaarrekening.

Daarnaast vieren we samen met klanten en buurtbewoners belangrijke momenten zoals het vijfjarig bestaan van ons kantoor in Wemmel en de opening van de kantoren in Leuven en Antwerpen.

[MEER INFO](#) →



VGD Benefits

Via het VGD Benefits Plan hadden onze medewerkers de kans om een bijdrage te leveren aan verschillende organisaties. Met heel wat van deze organisaties heeft VGD doorheen het jaar samengewerkt rond verschillende projecten zoals Brooddoosnodig, Kom Op Tegen Kanker, Habbekrats VZW, Zuidtag en de Warmste Week.



Dit jaar werd zo in totaal **€7212,76** ingezameld voor het goede doel

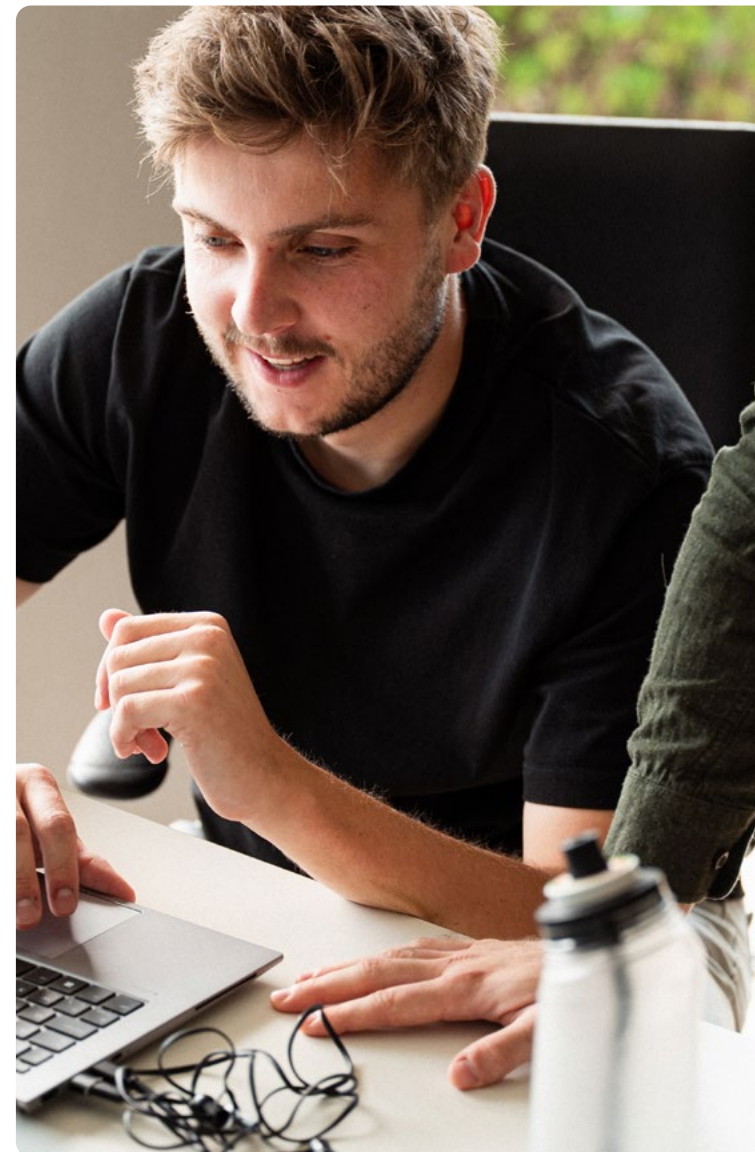
[MEER INFO](#) →

Donaties van chocoladepakketten

We ondersteunen kwetsbare doelgroepen met donaties van chocoladepakketten tijdens feestelijke periodes. Tijdens Pasen gingen de pakketten naar Brooddoosnodig, een project van VZW Enchanté dat zich inzet voor kinderen door warme maaltijden op school te voorzien. In december schonken we de eindejaarspakketten aan het Wit-Gele Kruis voor hun patiënten in het kader van de Warmste Week 2024. Voor de productie van deze FairTrade chocoladepakketten werken we samen met Twerk, een chocoladebedrijf dat mensen met autisme tewerkstelt.

Studeren@VGD

Met Studeren@VGD bieden we studenten een rustige plek aan om te studeren tijdens de examenperiodes. Onze kantoren worden opengesteld als studeerlocatie, zodat jongeren zich optimaal kunnen concentreren.





Excellente en duurzame dienstverlening



We streven naar een hoogwaardige en kwalitatieve dienstverlening waarbij de behoeften en verwachtingen van onze klanten centraal staan. Onze medewerkers begeleiden klanten op een uniforme manier, over alle business lines heen en volgen daarbij de klantentevredenheid actief op.

Tegelijk ondersteunen we klanten in het verbeteren van hun impact op mens en milieu. Als go-to partner voor duurzaamheidsoplossingen en -rapportering helpen we hen vooruitgang te boeken op het vlak van veiligheid, gezondheid, inclusie en duurzaamheid. Zo combineren we excellente service met een positieve impact op mens en milieu.

Doelstelling

We ontwikkelen een duurzaamheidsscan die vanaf Q1 2026 gebruikt kan worden door onze klanten.

Tegen Q4 in 2026 willen we een klantentevredenheidsmeting lanceren.

Tegen Q4 in 2026 heeft 40% van de beoogde medewerkers de opleiding adviseursvaardigheden basis voltooid.



Actieplan

Erkende adviesinstantie voor de kmo-portefeuille

De kmo-portefeuille is een subsidiemaatregel van de Vlaamse overheid waarmee kleine en middelgrote ondernemingen financiële steun kunnen krijgen voor opleidingen en adviesdiensten die hun professionalisering versterken. Thema's zoals bedrijfsstrategie, digitalisering, duurzaamheid en personeelsmanagement komen daarbij in aanmerking.

Wij zijn als erkende adviesinstantie gemachtigd om ondernemers hierin te begeleiden. Die erkenning kregen we niet zomaar: ze vereist bewezen expertise, transparantie in onze aanpak en een hoge klanttevredenheid. Onze dienstverlening wordt daarom niet alleen gedragen door inhoudelijke kennis en praktijkervaring, maar ook door een structurele kwaliteitsbewaking.

We peilen voortdurend informeel naar de tevredenheid van onze klanten en zetten deze feedback in om te verbeteren. Daarnaast scoren we ook een gemiddelde van vijf sterren in de officiële klantbeoordelingen via de VLAIO-rating.

Bovendien waken we erover dat we de regelgeving rond de kmo-portefeuille correct toepassen en handelen we steeds in lijn met de geldende wet- en gedragscodes. Zo zorgen we ervoor dat ondernemers niet alleen toegang krijgen tot bepaalde subsidies, maar ook écht geholpen worden met advies dat werkt.





Soft Skill Advisory-traject

Sterk advies begint bij sterke soft skills. Met het Soft Skill Advisory-traject ondersteunen we collega's in hun groei als adviseur in drie sessies, uitgewerkt op basis van hun ervaring en functie. Voor starters is er een module 'Klantgerichtheid' opgenomen in het Young Potential Program. Hier ligt de focus op de basisprincipes van klantgericht handelen en professioneel communiceren. Wie al wat ervaring heeft met klantencontact, kan instappen in de basisopleiding adviseursvaardigheden. Daarin leren deelnemers hoe ze een adviesgesprek goed voorbereiden, opbouwen en voeren. Voor wie verder wil groeien in een commerciële rol, is er tot slot de gevorderde opleiding.

Business line Sustainability

In 2024 richtten we een nieuwe business line Sustainability op met een team van experts die ondernemingen ondersteunen op het vlak van duurzaamheid. Dit team biedt klanten deskundig advies en helpt hen met verschillende duurzaamheidsvraagstukken, van strategieontwikkeling en implementatie van duurzame praktijken tot de rapportering.

Door in te zetten op een duurzame dienstverlening, willen we een meerwaarde voor onze klanten creëren. Dat doen we door hen de unieke opportunity voor toekomstgerichte groei en een sterke positie in een steeds veranderende markt aan te bieden.

CO₂-voetafdrukbegeleiding

We begeleiden bedrijven bij het in kaart brengen van hun CO₂-voetafdruk. Dit doen we samen met een gespecialiseerde externe partner. Het resultaat vormt een sterke basis om gericht klimaatdoelstellingen te bepalen en reductiemaatregelen te nemen.

Ondersteuning bij duurzaamheidsvragenlijsten en certificering

Steeds meer bedrijven ontvangen vragenlijsten van klanten rond duurzaamheid. Wij ondersteunen onze klanten bij het beantwoorden van deze vragen. Daarnaast bieden we ook advies bij het behalen van erkende duurzaamheidslabels zoals EcoVadis, VCDO (Voka Charter Duurzaam Ondernemen) of andere relevante certificeringen, afgestemd op de ambities en de sector van de onderneming.

Interne kennis van duurzaamheid vergroten

We hebben ons ook ingezet om interne opleidingen te organiseren voor onze medewerkers over duurzaamheid. Zo wordt onze duurzame visie door de hele organisatie gedragen en kan iedereen klanten met duurzaamheidsvraagstukken doorsturen naar de geschikte medewerkers.

Duurzame dienstverlening

Via de business line Sustainability, maar ook inherent via onze andere business lines, bieden we een toekomstgerichte dienstverlening aan onze klanten. Duurzaamheid start met het correct definiëren van wat duurzaamheid betekent voor een organisatie, in functie van haar bedrijfsactiviteiten en waardeketen. We analyseren daarom de impact van organisaties op mens en milieu en de risico's en opportuniteiten gelinkt aan externe veranderingen. We brengen de duurzaamheidsthema's, die daaraan gelinkt zijn, in kaart aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse.

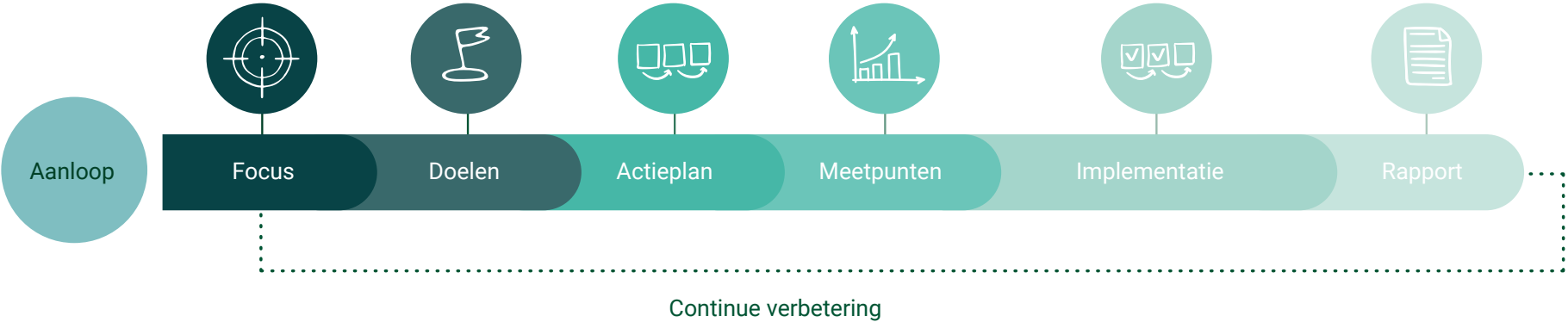
In nauw overleg met de organisatie bepalen we vervolgens de visie en ambitie van de organisatie om de negatieve impact te verminderen, de positieve te maximaliseren en in te spelen op de risico's en opportuniteiten. De thema's uit de dubbele materialiteitsanalyse vormen de basis voor een verder duurzaamheidstraject en worden afgestemd op de visie en strategie van de onderneming. Zo ontwikkelen we een gedragen duurzaamheidsvisie voor de organisatie.

Vanuit die visie bepalen we heldere doelstellingen en concrete acties, steeds met oog voor maatschappelijke impact én strategische meerwaarde. Om duurzaamheid dan structureel te verankeren, begeleiden we ook bij het opzetten van een sterk governance-beleid. Verder helpen we bij de implementatie van het actieplan via coaching, opleidingen en opvolging van de voortgang via meetpunten. Tot slot ondersteunen we organisaties bij het helder communiceren over duurzaamheid naar hun interne en externe stakeholders. Dit kan onder andere aan de hand van een duurzaamheidsrapport.

Duurzaamheid is daarbij geen eindpunt, maar een proces van continue verbetering en onze duurzaamheidsexperten bieden ondersteuning in elke stap.

[DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE](#) →

[DUURZAAMHEIDSRAPPORTERING](#) →



[BLOGARTIKEL](#) →

Onze duurzaamheidsdoelen

Energie en broeikasgassen



Meting van scope 1, 2 en nulmeting scope 3 tegen Q3 2026.

De wagens van de VGD medewerkers verbruiken geen fossiele brandstoffen meer tegen 2030.

Tegen 2030 100% groene stroom voor alle gebouwen in eigen beheer.

Duurzaam materiaalgebruik



Vanaf Q1 2026 koopt VGD voor minstens 95% van het kantoomateriaal een duurzaam alternatief aan.

Gezondheid, welzijn en ontwikkeling op het werk



Tegen Q4 2025 wil VGD haar jaarlijkse aantal deelnemers aan bewegingsacties en work-outs via het VGD BOOST platform verhogen naar 250 participanten.

Tegen Q4 2025 wil VGD een gemiddelde algemene beoordeling van 75% behalen voor haar interne opleidingen.

Aantrekken en behouden van talent



In de loop van 2026 wil VGD een meerjarig stappenplan implementeren op basis van de resultaten van de 'Baanbrekende werkgever'-bevraging.

Toegankelijkheidsanalyse tegen Q4 2025 van gebouwen voor personen met een fysieke beperking.

VGD wenst in 2025 het label 'Great Place to Work' te behalen en in 2026 opnieuw verkozen te worden tot "Best Workplace in Belgium"

Inzetten voor de gemeenschap



VGD zet haar kernexpertise in om lokale organisaties met een maatschappelijk of ecologisch doel te ondersteunen. We willen de eerste projecten opstarten in de loop van 2026.

Excellente en duurzame dienstverlening



VGD ontwikkelt een duurzaamheidsscan die vanaf Q1 2026 gebruikt kan worden door haar klanten.

Tegen Q4 in 2026 wil VGD een klantentevredenheidsmeting lanceren.

Tegen Q4 in 2026 heeft 40% van de beoogde medewerkers de opleiding adviseursvaardigheden basis voltooid.

Data privacy en cyberbeveiliging



Tegen Q4 in 2025 volgen alle medewerkers jaarlijks een opleiding rond dataprivacy en - security.

Tegen Q4 2026 voldoet VGD aan NIS-wetgeving.

Ethisch en verantwoord zakendoen



VGD's duurzaamheids-inspanningen worden erkend met een EcoVadis certificaat.

VGD stelt een ethische gedragscode op die alle medewerkers in de loop van 2027 onderschrijven.



Data privacy en cyberbeveiliging



We zetten in op het beschermen van persoonsgegevens van medewerkers, klanten en gebruikers. Daarnaast respecteren we de privacy van gegevens en beveiligen we systemen, netwerken en programma's tegen datalekken.

Doelstelling

Tegen Q4 in 2025 volgen alle medewerkers jaarlijks een opleiding rond dataprivacy en –security.

Tegen Q4 2026 voldoen wij aan NIS-wetgeving.

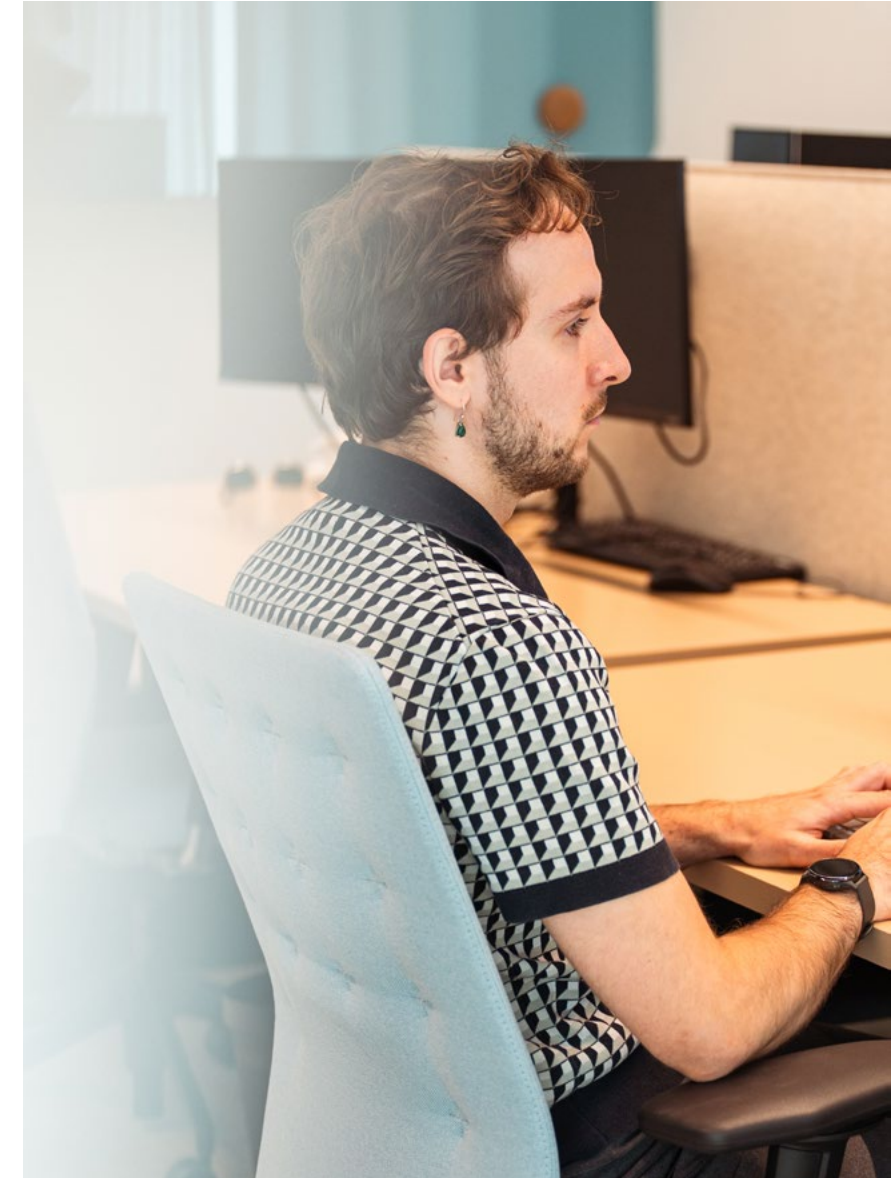
Actieplan

Risico's in kaart brengen

Dit jaar hebben we ons bij VGD gericht op het in kaart brengen van de risico's die momenteel spelen rond dataprivacy en cyberbeveiliging. De risico's werden geïdentificeerd, beoordeeld en er werd gekeken hoe ze aangepakt kunnen worden.

IT-policy updaten

De IT-policy werd dit jaar geactualiseerd om richtlijnen te geven rond situaties zoals schade, verlies, diefstal, phishing en andere beveiligingsincidenten. Verder werd er informatie toegevoegd over hoe je meldingen kunt maken wanneer de policy niet wordt nageleefd. Deze updates werden geïntegreerd in e-learningmodules, de jaarlijkse trainingen en onboarding voor nieuwe medewerkers. Bovendien zal deze policy in de toekomst voortdurend bijgewerkt worden, om te voldoen aan de toekomstige wetgevingen en veranderingen.





Stappen richting NIS-certificaat

We zijn niet wettelijk verplicht om een NIS-certificaat te behalen. Maar we zetten ons toch in om dit te verkrijgen om proactief te blijven. In 2024 zijn er al enkele stappen gezet, wat heeft bijgedragen aan de verbetering van de cybersecurity en naleving van de richtlijnen.

Ethisch hacken

Elk jaar worden wij ethisch gehackt door een externe partij om kwetsbaarheden in onze systemen te identificeren. Met deze tests proberen deze hackers enerzijds via medewerkers toegang te verkrijgen tot de serverlokalen in onze kantoren. Anderzijds proberen ze ook IT-matig toegang te verkrijgen tot interne systemen of onze website. De analyses en rapporten van deze tests helpen bij het verbeteren van de beveiliging.

GDPR

Er is een interne werkgroep opgericht rond de naleving van de GDPR (privacywetgeving). Deze werkgroep stelt procedures, privacy beleid en actieplannen op rond privacy van gegevens. Daarnaast volgen enkele werknemers een opleiding om het DPO-certificaat te behalen, wat hen de bevoegdheid zal geven om als Data Protection Officer op te treden voor VGD.

Continue ontwikkeling van onze digitale infrastructuur en onze IT-medewerkers

Bij VGD zetten we sterk in op het continu opleiden van onze IT-medewerkers om steeds te kunnen inspelen op de snel evoluerende digitale wereld. Zo behaalden dit jaar enkele collega's het Microsoft-certificaat SC-900 rond Cybersecurity Fundamentals. Daarnaast blijven we nauw samenwerken met The Collective, onze vaste securitypartner en het SOC (Security Operations Center), waarmee we op regelmatige basis overleggen om onze cyberbeveiliging voortdurend te evalueren en te optimaliseren.



Awareness en bewustwording creëren

We werken ook continu aan de bewustwording van medewerkers over dataveiligheid en privacy, bijvoorbeeld met betrekking tot het gebruik van AI-tools. Er wordt aandacht besteed aan onderwerpen zoals phishing e-mails, datalekken en de 'clean desk policy'.



Medewerkers worden daarbij bewust gemaakt van de risico's van persoonsgegevens en de maatregelen die nodig zijn om deze veilig te behandelen via e-mails, opleidingen en updates.

Data privacy en cyberbeveiliging en cijfers

Deze acties zorgden ervoor dat we in 2024 een Microsoft Secure Score van **85,41%** behaalden.

Dit is 40% beter dan de score van bedrijven van een gelijke grootte. De Microsoft Secure Score is een score, door Microsoft toegekend, die gegeven wordt aan een onderneming op basis van de beveiligingsstatus van de Microsoft 365-omgeving.





Ethisch en verantwoord zakendoen



We engageren ons tot ethisch en verantwoord zakendoen, ondersteund door degelijk bestuur en een sterk leiderschap. Dit wordt gerealiseerd via duidelijke processen, structuren en mechanismen die de rollen en verantwoordelijkheden van bestuurs-, management- en toezichthoudende organen vastleggen. Daarbij wordt aandacht besteed aan diversiteit, expertise en een passend beloningsbeleid.

Daarnaast waarborgen we dat alle interne en externe interacties verlopen volgens wettelijke en morele principes. Dit betekent dat het bedrijf actief waakt over integriteit, onder meer door het bestrijden van corruptie, omkoping en concurrentiebeperkend gedrag. Ook de bescherming van klokkenluiders maakt integraal deel uit van deze ethische benadering.

Doelstelling

Onze duurzaamheidsinspanningen worden met een EcoVadis certificaat.

We stellen een ethische gedragscode op die alle medewerkers in de loop van 2027 onderschrijven.



Werkgroep CSR bij VGD

We hebben een interne werkgroep voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (CSR) opgericht in 2023 en in 2024 is de werking ervan verdergezet. Voor elk duurzaamheidsthema is binnen de organisatie een verantwoordelijke aangewezen. Daarnaast zijn er vrijwilligers verzameld om, per thema, deel uit te maken van deze werkgroep ter ondersteuning van de werkzaamheden. De werkgroep duurzaamheid wordt getrokken door HR Director, ondersteund door business line Manager Sustainability Gil Stevens. Met deze werkgroep willen we onze toewijding aan duurzaamheid integreren over de hele bedrijfsvoering.

In 2024 heeft de werkgroep verschillende mijlpalen bereikt. Zo is de dubbele materialiteitsanalyse afgerond. Vervolgens is per thema een beleid opgesteld. Om het beleid te implementeren werden er acties bepaald en werden er doelstellingen gezet om het beleid richting te geven. Ten slotte zijn er nog KPI's bepaald om inzicht te bieden in de effectiviteit van de acties en haar beleid.

Code of conduct

Bij VGD hechten we veel waarde aan een werkomgeving waarin iedereen zich veilig, gehoord en ondersteund voelt. Hoewel we momenteel nog geen formele gedragscode of mensenrechtenbeleid hebben, zijn we vastbesloten om dit in 2025-2026 op te stellen en te implementeren.

Aanspreekpunten voor medewerkers

Onze medewerkers kunnen terecht bij verschillende aanspreekpunten afhankelijk van hun behoeften:

Leidinggevend: Als eerste contactpunt voor medewerkers spelen zij een belangrijke rol in het vroegtijdig signaleren van problemen en zorgen voor open en transparante communicatie.

HR Business Partners: Voor werkgerelateerde of persoonlijke kwesties kunnen medewerkers rekenen op de ondersteuning van onze HR Business Partners, die niet alleen luisteren, maar ook samen naar oplossingen zoeken die bijdragen aan het welzijn van onze medewerkers.

Interne vertrouwenspersoon: Voor gevoelige of persoonlijke problemen kunnen medewerkers discreet terecht bij onze vertrouwenspersoon, die als veilig aanspreekpunt dient.

Interne preventieadviseur: Medewerkers kunnen hier terecht met vragen of klachten over arbeidsomstandigheden en preventie.

Externe preventieadviseur: Bij meer complexe klachten of wanneer een externe tussenkomst nodig is, schakelen we onze externe preventiedienst in voor objectieve begeleiding.

Klokkenluidersbeleid: Als er sprake is van ernstige inbreuken zoals fraude of integriteitsschendingen, biedt ons klokkenluidersbeleid een veilige manier om dit vertrouwelijk te melden. Dit zorgt voor anonimiteit en bescherming tegen eventuele negatieve gevolgen.

Door deze verschillende kanalen aan te bieden, willen we ervoor zorgen dat medewerkers zich gehoord voelen en dat problemen snel en adequaat worden aangepakt.

Appendix



Verplichte meetpunten volgens de VSME

Dit rapport is opgesteld volgens de VSME-standaard. We bieden, via onderstaande tabel, inzicht in de datapunten die niet eerder in het rapport opgenomen zijn.

VERPLICHTE MEETPUNTEN			
Hoofdstuk	Thema	Meetpunt	Informatie
B5	Biodiversiteit	Aantal sites die VGD in of nabij een biodiversiteitgevoelig gebied bezit, heeft geleased, of beheert	0 sites
B5	Biodiversiteit	Aantal oppervlakte (in hectare) van sites die VGD in of nabij een biodiversiteitgevoelig gebied bezit, heeft geleased, of beheert	0 hectare
B6	Water	Totale wateronttrekking (in liter of m³)	161,68 m³
B6	Water	Totale wateronttrekking uit gebieden van hoge waterstress (in liter of m³)	158,76 m³
B8	Algemene sociale kenmerken	Aantal werknemers met een tijdelijk contract	0
B8	Algemene sociale kenmerken	Aantal werknemers met een permanent contract	364
B8	Algemene sociale kenmerken	Aantal vrouwelijke werknemers	239
B8	Algemene sociale kenmerken	Aantal mannelijke werknemers	125
B8	Algemene sociale kenmerken	Personeelsverloop (aantal uit diensttredingen/aantal bedienden op 01/01/2024)	15,18%
B9	Gezondheid en veiligheid	Geregisteerde werkgerelateerde ongevallen	5 (tijdens woon-werkverkeer)
B9	Gezondheid en veiligheid	Percentage geregisteerde werkgerelateerde ongevallen (tegenover de totale arbeidsuren)	0,0009%
B9	Gezondheid en veiligheid	Aantal doden als resultaat van werkgerelateerde ongevallen of slechte gezondheid	0 medewerkers
B10	Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	Percentage van de werknemers dat het minimumloon verdient	100%
B10	Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	Percentage van de werknemers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt	100%
B10	Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	Loonkloof in de organisatie	4%
B10	Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	Gemiddeld aantal (interne) trainingsuren voor vrouwelijke medewerkers	0,31 uren
B10	Verloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	Gemiddeld aantal (interne) trainingsuren voor mannelijke medewerkers	1,14 uren
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Aantal veroordelingen voor corruptie en omkoping	0 veroordelingen
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Bedrag van boetes voor corruptie en omkoping	€ 0
C5	Bijkomende algemene sociale kenmerken	Genderdiversiteit in het management	Management: 62% Senior management: 48% Directors: 47%
C5	Bijkomende algemene sociale kenmerken	Aantal onderaannemers waarmee VGD samenwerkt	81
C7	Ernstige incidenten m.b.t. mensenrechten	Aantal incidenten m.b.t. kinderarbeid, dwangarbeid, mensenhandel, discriminatie of soortgelijke schendingen	0 schendingen
C7	Ernstige incidenten m.b.t. mensenrechten	Op de hoogte van schendingen m.b.t. mensenrechten in de waardeketen, bij getroffen gemeenschappen, consumenten of eindgebruikers?	Nee
C8	Inkomsten uit bepaalde sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks	Uitgesloten van EU referentie benchmarks?	Nee
C9	Verhouding genderdiversiteit in het bestuursorgaan	Percentage van genderdiversiteit in de raad van bestuur	15%

VSME index

Zoals eerder vermeld is dit verslag opgesteld volgens de VSME-standaard. Hieronder bieden we een overzicht aan van de verschillende informatie-vereisten in de VSME en waar deze teruggevonden kunnen worden in het verslag.

VSME Index van de basismodule			
VSME hoofdstuk	VSME paragra(f)en	Hoofdstuk in het rapport	Bijkomende informatie
B1	24 (a)	Over dit rapport	
B1	24 (b)	Over dit rapport	
B1	24 (c)	Over dit rapport	
B1	24 (d)	Over dit rapport	
B1	24 (e) i-ii	Over dit rapport	
B1	24 (e) iii-v	Wie zijn we?	
B1	24 (e) vi	Van advies naar meerwaarde	
B1	24 (e) vii	Wie zijn we?	
B1	25	Certificering	
B2	26-28	Milieu – Sociaal – Bestuur	
B3	29	Energie en broeikasgassen	
B3	30	Energie en broeikasgassen	
B3	31	Energie en broeikasgassen	
B4	32	/	Alleen verplicht als we wettelijk verplicht zijn om hierover te rapporteren of als we hieronder rapporteren volgens een vrijwillig EMS-systeem.
B5	33	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
B5	34	/	Vrijwillige rapportering
B6	35	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
B6	36	/	Alleen verplicht als er de sector gekenmerkt wordt door significante waterconsumptie
B7	37	Duurzaam materiaalgebruik	
B7	38 (a)-(b)	/	Niet verplicht als er enkel huishoudelijk afval geproduceerd wordt
B7	38 (c)	/	Alleen verplicht als er de sector gekenmerkt wordt door significant materiaalgebruik
B8	39 (a)-(c)	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
B8	40	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
B9	41	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
B10	42 (a)-(d)	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
B11	43	/	Alleen verplicht als we boetes en veroordelingen hebben in verband met anticorruptie en omkoping

VSME Index van de uitgebreide module			
VSME hoofdstuk	VSME paragraf(a)f(en)	Hoofdstuk in het rapport	Bijkomende informatie
C1	47 (a)	Waar staan we voor en waar gaan we naartoe?	
C1	47 (b)	Waar staan we voor en waar gaan we naartoe?	
C1	47 (c)	Waar staan we voor en waar gaan we naartoe?	
C1	47 (d)	Waar staan we voor en waar gaan we naartoe?	
C2	48	Milieu – Sociaal – Bestuur	
C2	49	/	Vrijwillige rapportering
Expansion on B3	50-53	/	Het is besloten om dit niet op te nemen voor het rapport over 2024 aangezien de metingen nog niet zijn uitgevoerd.
C3	54	/	Alleen verplicht als het bedrijf doelstellingen voor de vermindering van broeikasgasemissies heeft vastgesteld
C3	55-56	/	Alleen verplicht als we onderdeel uitmaken van een 'High climate impact sector'.
C4	57 (a)-(d)	/	Alleen verplicht als we klimaatrisico's hebben vastgesteld.
C4	58	/	Vrijwillige rapportering
C5	59-60	Verplichte meetpunten volgens de VSME	Vrijwillige rapportering
C6	61 (a)-(b)	Ethisch en verantwoord zakendoen	
C6	61 (c)	Ethisch en verantwoord zakendoen	
C7	62 (a)	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
C7	62 (b)	/	Alleen verplicht als er zich incidenten hebben voorgedaan met betrekking tot mensenrechten.
C7	62 (c)	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
C8	63	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
C8	64	Verplichte meetpunten volgens de VSME	
C9	65	Verplichte meetpunten volgens de VSME	



Zusterondernemingen

VGD accountants
en belastingconsulenten

Maatschappelijk adres:
Neerhoflaan 2, 1780 Wemmel

VGD Bedrijfsrevisoren

Maatschappelijk adres:
Neerhoflaan 2, 1780 Wemmel

Rechtsvorm: Besloten Vennootschap of bv

NACE-codes:

- 62.020 Computerconsultancy-activiteiten
- 68.201 Verhuur en exploitatie van eigen of geleasede residentieel onroerend goed, exclusief sociale woningen (VGD België)
- 69.201 Accountants en belastingconsulenten
- 69.202 Boekhouders en boekhouders-fiscaliteiten
- 69.203 Bedrijfsrevisoren
- 70.220 Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsvoering