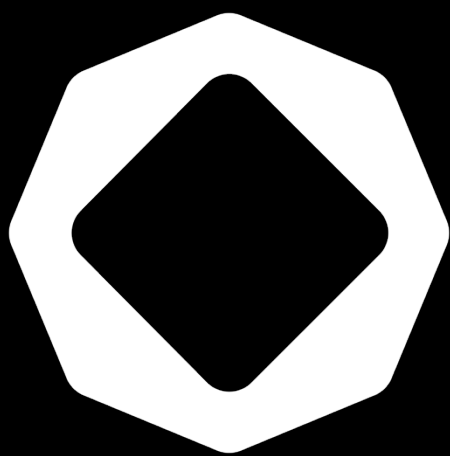




Duurzaamheidsrapport

Werk voor morgen

Inhoud

Duurzaamheidsrapport.....	1
1. Inleiding.....	1
2. Bedrijfsprofiel.....	2
3. Duurzaamheidsstrategie.....	2
3.1 Duurzaamheidsvisie genaamd 'Werk voor morgen'.....	2
3.2 Bedrijfsmodel en strategie.....	2
3.3 Stakeholders.....	2
3.4 Materialiteitsanalyse.....	3
3.5 Doelstellingen duurzaamheidsbeleid.....	3
4. Milieu.....	3
4.1 Energie en klimaat.....	3
4.2 Grondstoffen en afval.....	3
4.3 Mobiliteit.....	4
5. Maatschappij.....	4
5.1 Medewerkers.....	4
5.2 Gezondheid en welzijn.....	4
5.3 Maatschappelijke betrokkenheid.....	5
6. Bestuur.....	5
6.1 Bestuursstructuur en management.....	5
6.2 Toezicht en verantwoordelijkheid.....	5
6.3 Transparantie en integriteit.....	5
7. Doelstellingen en actieplan 2026.....	5
7.1 Milieu & circulariteit.....	5
7.2 Mens & welzijn.....	6
7.3 Werkbeleving & betrokkenheid.....	7
8. Conclusie.....	7

Duurzaamheidsrapport

Dit document vormt het eerste duurzaamheidsrapport van JOBZ NV, een HR-dienstverlener en interimkantoor dat sinds 2018 actief is als KMO. Met dit rapport communiceren wij op een transparante manier over onze visie, acties en ambities op het vlak van milieu, maatschappij en goed bestuur.

Als mensgerichte organisatie ligt onze grootste impact bij duurzame tewerkstelling, welzijn en gelijke kansen. Tegelijk nemen wij concrete maatregelen om onze ecologische voetafdruk te beperken. Op al onze kantoren werd het maximaal haalbare aantal zonnepanelen geplaatst en maken wij gebruik van groene stroom via onze energieleverancier. In 2025 hebben wij daarnaast een belangrijke stap gezet door ons volledig wagenpark te vergroenen naar 100% elektrische BMW- en MINI-voertuigen, alle dieselwagens per direct stop te zetten en te investeren in laadinfrastructuur voor onze medewerkers.

Naast milieu-investeringen zet JOBZ NV ook in op wellbeingprogramma's voor het intern personeel, als onderdeel van duurzaam en verantwoordelijk werkgeverschap.

Dit rapport vormt een vertrekpunt. In lijn met de groeiplannen van JOBZ NV willen wij vanaf 2026 onze duurzaamheidsaanpak verder uitbouwen en integreren in onze strategische en operationele werking. Daarbij engageren wij ons om realistische doelstellingen te formuleren en onze voortgang op een consistente manier op te volgen en te communiceren.

1. Inleiding

Dit duurzaamheidsrapport beschrijft de inspanningen, doelstellingen en resultaten van JOBZ NV, een HR-dienstverlener en interimkantoor, op het vlak van milieu, maatschappij en goed bestuur (ESG). Als KMO nemen wij onze verantwoordelijkheid op een pragmatische en doelgerichte manier. Met dit openbaar rapport willen wij transparant communiceren naar klanten, kandidaten, medewerkers en partners over onze duurzaamheidsaanpak en de stappen die wij zetten om onze impact verder te versterken. Voor de opmaak van dit eerste rapport hebben we ons laten inspireren door de VSME-richtlijnen. VSME is een vrijwillige standaard voor duurzaamheidsrapportering voor KMO's.

2. Bedrijfsprofiel

- Bedrijfsnaam: JOBZ NV
- Sector: HR-dienstverlening / Interim
- Type organisatie: KMO
- Aantal medewerkers: 49 (fulltime)
- Opgericht: 2018
- Financiële kerncijfers:
 - Omzet: € 15.806.647
 - Balanstotaal: +/- € 11.000.000
- Locaties: Merelbeke, Hooglede & Kortrijk
- Missie & visie: JOBZ NV is een HR-dienstverlener die organisaties en talent op een duurzame, correcte en transparante manier met elkaar verbindt. Sinds de oprichting in 2018 bouwen wij aan langdurige samenwerkingen met klanten en kandidaten, met aandacht voor kwaliteit, inclusie en verantwoord ondernemerschap.

3. Duurzaamheidsstrategie

3.1 Duurzaamheidsvisie genaamd 'Werk voor morgen'

JOBZ NV heeft haar duurzaamheidstraject gebundeld onder de noemer “**Werk voor morgen**”. Dit traject weerspiegelt onze overtuiging dat duurzame tewerkstelling vandaag de basis vormt voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Via *Werk voor morgen* integreren wij milieu-, sociale en governance-aspecten op een samenhangende manier in onze bedrijfsvoering.

3.2 Bedrijfsmodel en strategie

Als HR-dienstverlener en interimkantoor creëert JOBZ NV waarde door organisaties en talent op een duurzame en correcte manier met elkaar te verbinden. Ons bedrijfsmodel is gebaseerd op langdurige relaties, kwaliteit van dienstverlening en een sterke focus op mensen.

Onze strategie richt zich op gecontroleerde groei, verdere professionalisering en digitalisering van processen. Duurzaamheid ondersteunt deze strategie door risico's te beperken, medewerkers te betrekken en onze werking toekomstgericht te organiseren.

3.3 Stakeholders

JOBZ NV is begin 2026 gestart met een stakeholdersanalyse om inzicht te krijgen in de verwachtingen en prioriteiten van haar belangrijkste belanghebbenden, waaronder medewerkers, kandidaten, klanten, leveranciers en maatschappelijke partners. Deze analyse vormt een belangrijke basis voor verdere beleidskeuzes.

3.4 Materialiteitsanalyse

In het verlengde hiervan voert JOBZ NV in 2026 ook een materialiteitsanalyse uit. Deze analyse heeft tot doel de duurzaamheidsthema's te identificeren die zowel voor onze stakeholders als voor onze organisatie het meest relevant zijn. De resultaten zullen richtinggevend zijn voor toekomstige doelstellingen en rapportering.

3.5 Doelstellingen duurzaamheidsbeleid

Op basis van de eerste inzichten formuleert JOBZ NV de volgende strategische doelstellingen: verdere reductie van de ecologische impact van onze bedrijfsvoering, structurele verankering van welzijn en duurzame inzetbaarheid van medewerkers en versterking van transparantie en professioneel bestuur

Deze doelstellingen zullen de komende jaren verder geconcretiseerd en opgevolgd worden.

4. Milieu

4.1 Energie en klimaat

Als dienstverlenend bedrijf is onze directe milieu-impact beperkt, maar wij nemen gerichte en structurele maatregelen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen.

- Op elk van onze kantoren werd het maximaal haalbare aantal zonnepanelen geplaatst, afgestemd op de beschikbare dakoppervlakte.
- Wij maken gedeeltelijk gebruik van groene stroom via onze energieleverancier.
- Deze investeringen dragen bij aan een lagere CO₂-uitstoot en een duurzamer energieverbruik binnen onze dagelijkse werking.

4.2 Grondstoffen en afval

- Overwegend digitale processen (contracten, loonbrieven, communicatie)
Alle contracten worden bij ons digitaal ondertekend. Loonbrieven krijgen ze via hun ebox of intern via ons eigen portaal.
- Beperkt papierverbruik
- Selectieve afvalsortering op kantoor (Dit wordt nog uitgebreid richting 2027)
In onze nieuwe vestiging in Kortrijk hebben we al een uitgediept afvalbeleid. Daar worden etensresten, restafval, PMD en karton van elkaar gescheiden. Ook kopen we bijvoorbeeld onze melkflessen in glas.

4.3 Mobiliteit

Duurzame mobiliteit vormt een belangrijk speerpunt binnen ons milieubeleid. Op 1 januari 2025 had Jobz NV een wagenpark met enkel diesel en benzine. We zijn dan ook heel trots om te zeggen dat we sinds 5 december 2025 enkel nog maar elektrische wagens in ons wagenpark hebben.

- In 2025 investeerden wij in laadinfrastructuur voor medewerkers, zodat alle elektrische bedrijfswagens efficiënt en toegankelijk kunnen worden opgeladen.
- Het volledige wagenpark bestaat uit elektrische BMW- en MINI-voertuigen.
- Alle dieselwagens werden per direct uit dienst genomen, wat een duidelijke breuk betekent met fossiele mobiliteit.
- We stimuleren daarnaast thuiswerk en digitale meetings waar dit praktisch mogelijk is.

Deze maatregelen dragen rechtstreeks bij aan een structurele vermindering van onze CO₂-uitstoot en ondersteunen onze medewerkers in de overstap naar duurzame mobiliteit.

5. Maatschappij

5.1 Medewerkers

Aandacht voor correcte tewerkstelling en arbeidsvoorwaarden, opleiding en ontwikkeling en diversiteit en inclusie. We hebben vandaag een gezond evenwicht tussen mannen en vrouwen. We hebben 26 mannen en 24 vrouwen in dienst. Het spreekt voor zich dat er absoluut geen loonkloof is tussen onze mannen en vrouwen.

5.2 Gezondheid en welzijn

Het welzijn van onze medewerkers is een essentieel onderdeel van duurzaam werkgeverschap.

JOBZ NV zet in op wellbeingprogramma's voor het intern personeel, met aandacht voor zowel mentaal als fysiek welzijn. Deze initiatieven ondersteunen een gezonde werkbalans, duurzame inzetbaarheid en een positieve werkomgeving.

Door welzijn structureel op te nemen in onze interne werking, versterken wij een stabiele en betrokken organisatiecultuur.

Bij Jobz werd op die manier in 2025 'Great Place To Work' in het leven geroepen. Zo krijgen werknemers meer dan ooit een stem in het bedrijf. Dit kan over allerlei onderwerpen gaan. Die scores worden gemeten door een anonieme trust index survey in te vullen.

5.3 Maatschappelijke betrokkenheid

- Lokale initiatieven
- Samenwerkingen en sponsoring. Zo sponsoren wij bijvoorbeeld een plein om te padellen in de buurt.

6. Bestuur

6.1 Bestuursstructuur en management

JOBZ NV hanteert een duidelijke bestuurs- en managementstructuur die past bij haar schaal als KMO. Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor de operationele leiding en de implementatie van de bedrijfsstrategie, inclusief het duurzaamheidsbeleid.

Maandelijks zijn er Board Meetings die telkens in een verslag bijgehouden worden en 1 keer per kwartaal wordt een uitgebreid Management Overleg gehouden.

6.2 Toezicht en verantwoordelijkheid

Het bestuur houdt toezicht op de algemene werking van de onderneming en waakt over de continuïteit, ethiek en naleving van relevante wet- en regelgeving. Duurzaamheid maakt integraal deel uit van deze verantwoordelijkheden.

6.3 Transparantie en integriteit

JOBZ NV hecht belang aan correct en integer ondernemen. Transparantie, respect voor wetgeving en zorgvuldige besluitvorming vormen de basis van onze governance-aanpak.

7. Doelstellingen en actieplan 2026

JOBZ NV engageert zich om in 2026 verdere concrete stappen te zetten op het vlak van duurzaamheid, welzijn en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Onderstaande doelstellingen vertalen onze ambities naar meetbare en haalbare acties. Over 2026 zouden we een volledig VSME-compliance contract willen neerleggen.

7.1 Milieu & circulariteit

- Duurzame catering: invoering van een herbruikbare brooddoos voor medewerkers van uitzendkrachten en intern personeel.
- Afvalreductie: volledige afschaffing van papieren koffiebekers ten voordele van herbruikbare alternatieven.

- Circulaire initiatieven: uitbouw van een composthoek en integratie van kippen in onze vestiging te Merelbeke als lokale afvalverwerkingsoplossing.
- Gezonde werkplek: het aanbieden van vers fruit wordt verdergezet als vaste pijler binnen ons welzijnsbeleid.
- Afvalbeleid: opmaak en implementatie van een duidelijk en gedragen afval- en sorteerbeleid.

7.2 Mens & welzijn

- Opleiding en ontwikkeling: uitrol van opleidingsplannen (o.a. A-days), met als doel gemiddeld 5 opleidingsdagen per medewerker per jaar te voorzien. Onze A-days zijn onze ambition days, hierop voorzien we altijd een externe gastspreker en vullen we aan met eigen expertise en kennis. Ook zetten we hier hard in op het mentale welzijn van onze medewerkers.
- Veiligheid op de werkvloer: verdere versterking van het veiligheidsbeleid, inclusief gerichte acties rond preventie. Op vandaag zijn we trots te zeggen dat we voor ons eigen personeel op 0 arbeidsongevallen staan.
- Brandveiligheid: organisatie van een periodieke brandopleiding voor medewerkers.
- Gezonde levensstijl: voortzetting van initiatieven zoals Tec Fit January ter bevordering van fysieke en mentale gezondheid. Hier gaan we met alle collega's door middel van een gezonde competitie gezond eten en sporten tegen elkaar. Zo wordt te voet naar het werk komen of met de fiets mooi beloond, worden foto's gepost van hun gezonde maaltijden,... In 2026 willen we verschillende dergelijke projecten op poten zetten.
- Kwetsbare doelgroepen: het meten en verhogen van het percentage plaatsingen van kwetsbare groepen, waaronder langdurig werklozen, jongeren en 55-plussers.
- Doorstroom & tewerkstelling: structurele opvolging van de doorstroom van medewerkers van UZK naar vaste tewerkstelling.
- Ziekteverzuim: analyse en monitoring van ziekteverzuimpercentages als basis voor gerichte welzijnsacties. We zijn ook hier heel erg trots dat deze cijfers op vandaag heel erg goed zijn.

7.3 Werkbeleving & betrokkenheid

Binnen ons duurzaamheidsbeleid volgen we actief onze Great Place to Work-score op als een belangrijke indicator voor medewerkerstevredenheid en engagement. In 2025 behaalden we een mooie score van 79 op 100, wat bevestigt dat onze organisatie door medewerkers als een sterke en aangename werkplek wordt ervaren.

We zien daarbij duidelijke uitblinkers: de thema's intimiteit, gastvrijheid, samenhorigheid, teamgevoel en rechtvaardigheid scoren allemaal boven de 90, wat wijst op een sterke bedrijfscultuur en hechte samenwerking. Tegelijkertijd brengen de resultaten ook enkele aandachtspunten aan het licht. Deze vormen voor ons waardevolle verbeterkansen waar we in 2026 gericht en structureel mee aan de slag gaan.

We zijn bijzonder tevreden dat dit onze eerste meting is waarbij alle thema's boven de 60 scoren, wat een solide basis vormt om verder te bouwen aan een duurzame, betrokken en mensgerichte werkomgeving.

8. Conclusie

Dit duurzaamheidsrapport is het eerste rapport dat JOBZ NV openbaar neerlegt. Het vormt een belangrijk vertrekpunt in onze verdere professionalisering en onderstreept onze ambitie om duurzaamheid structureel te verankeren in onze bedrijfsstrategie.

Sinds onze oprichting in 2018 bouwen wij stap voor stap aan een toekomstgericht HR-bedrijf. De volledige vergroening van ons wagenpark in 2025, de onmiddellijke stopzetting van dieselloertuigen en de investering in laadinfrastructuur voor medewerkers illustreren dat wij bewust kiezen voor concrete en meetbare acties.

In 2026 en de daaropvolgende jaren willen wij dit traject verder uitbouwen, in lijn met de groeiplannen van JOBZ NV. Duurzaamheid zal daarbij een ondersteunende rol spelen binnen onze verdere expansie, professionalisering en interne werking. We engageren ons om onze impact systematisch te blijven evalueren, doelstellingen te verfijnen en transparant te communiceren over onze vooruitgang.

Met deze aanpak wil JOBZ NV bijdragen aan een duurzame arbeidsmarkt en een stabiele, verantwoord groeiende onderneming op lange termijn.