

DUURZAAM- HEIDSVERSLAG **2024**



*Verandering is slechts waardevol als ze duurzaam is
en duurzaamheid is slechts waardevol
als ze echte verandering met zich brengt.*



Over dit duurzaamheidsverslag	3
-------------------------------	---

De trusted partner	4
--------------------	---

OVER IRIS 6

1. Iris, Belgisch familiebedrijf sinds 1946	7
---	---

2. Industry: Dé referentie in het beschermen van staal en oppervlaktebehandeling	16
--	----

3. Facility: Een totaalaanbod van facilitaire diensten	18
--	----

4. MVO en Betterness	23
----------------------	----

5. Ons engagement voor duurzaamheid	24
-------------------------------------	----

6. Historiek van onze duurzaamheidsinspanningen	25
---	----

BETTER PEOPLE 29

1. Bij Iris staat de medewerker centraal	30
--	----

2. Transparantie en dialoog	35
-----------------------------	----

3. Diversiteit, inclusie en gelijke kansen	40
--	----

4. Een inspirerende en verrijkende werkplek	43
---	----

5. Gezondheid en veiligheid	52
-----------------------------	----

5.1. Arbeidsongevallen

5.2. Frequentiegraad en ernstgraad

5.3. I Safe, We Safe

5.4. Projecten Health & Safety 2024

BETTER CUSTOMER 63

1. Betterness: De beste klantenervaring bieden	65
--	----

2. Innovatie, een sterke waarde in onze bedrijfscultuur	72
---	----

BETTER SOCIETY 82

1. Reductie energie- en klimaatimpact	83
---------------------------------------	----

1.1. Onze directe CO₂-emissies

1.2. CO₂-emissies in de keten

1.3. Compensatie van onze uitstoot

1.4. De CO₂-prestatieladder: reductie CO₂ footprint
Iris Industry Solutions

2. Verantwoord afvalbeheer	103
----------------------------	-----

3. Ons waterverbruik	106
----------------------	-----

4. Onze inzet voor biodiversiteit	107
-----------------------------------	-----

BETTER ORGANIZATION 109

1. Bestuursstructuur	110
----------------------	-----

2. Onze governance inzake duurzaamheid	118
--	-----

3. Risicomanagement	119
---------------------	-----

4. Onze gedragscode	124
---------------------	-----

5. Certificaten	128
-----------------	-----

6. Verantwoord aankoopbeleid	129
------------------------------	-----

VERKLARINGEN 132

1. Niet-financiële verklaringen	133
---------------------------------	-----

2. Algemene disclosures	134
-------------------------	-----

3. Environment - milieu	139
-------------------------	-----

4. Social - mens en maatschappij	141
----------------------------------	-----

5. Governance - eerlijk zaken doen	143
------------------------------------	-----

6. Partnerships	144
-----------------	-----

OVER DIT DUURZAAMHEIDSVERSLAG

Dit duurzaamheidsverslag betreft de groep Iris, waarvan het hoofdkantoor aan de Bazellaan 5 te 1140 Evere is gevestigd. Van dit verslag wordt een jaarlijkse update gepubliceerd. Voorgaande edities zijn beschikbaar op www.iris.be/nl/mvo/mvo-betterness. Deze editie betreft gegevens over het jaar 2024.

Bij het opstellen van dit duurzaamheidsverslag hanteren we sinds 2020 de standaarden van het **Global Reporting Initiative (GRI)**. Naast het internationale referentiekader van het GRI voor duurzaamheidsverslagen evalueren we ook hoe we kunnen bijdragen aan de **duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties (SDG)**.

Onder de **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, zoals omgezet in de Belgische wetgeving, werd aanvankelijk verwacht dat Iris Group vanaf het boekjaar 2025 ook zou rapporteren volgens de **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Het Omnibusvoorstel, gepubliceerd op 26 februari 2025, brengt echter wijzigingen met zich mee, waardoor de rapportageverplichting zou verschuiven naar boekjaar 2027 (duurzaamheidsrapport 2028).

Ons engagement reikt verder dan louter compliance. Ondersteund door onze consultant Slidingdoors beschouwen wij duurzaamheidsrapportering als een essentieel onderdeel van onze inzet voor transparantie en waardecreatie voor al onze belanghebbenden.

Dit verslag werd opgesteld met de bedoeling om onze partners op de hoogte te brengen van de prestaties van de groep Iris en haar engagement op het vlak van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Geen enkele vermelding in dit verslag heeft tot doel om de huidige verplichtingen van de groep Iris ten opzichte van haar klanten, medewerkers, leveranciers, aandeelhouders of andere betrokken partijen te wijzigen.



Voor meer informatie over onze uitdagingen of feedback over onze prestaties kunt u per e-mail met ons contact opnemen op annualreport@iris.be

DE TRUSTED PARTNER

Iris Group in transitie

Naar een sterkere organisatie met duurzame impact!



Jeroen Nevelsteen

Sandra de Kerckhove

Patrick Janssens van der Maelen

Beste lezer,

2024 was een jaar vol verandering voor Iris Group. We hebben onze organisatie hertekend om ons verder te kunnen specialiseren en flexibeler en efficiënter te werken. Met ons Transformatieplan 2024 versterken we onze visie **"YOUR TRUSTED PARTNER IN BRINGING BETTERNESS TO PEOPLE'S PREMISES"**. Zo kunnen we onze klanten beter ondersteunen en onze positie als vertrouwde partner versterken.

Sinds 2024 bestaat Iris Group uit twee autonome business units: Iris Industry, gespecialiseerd in oppervlaktebehandeling en coatings, en Iris Facility, dat facilitaire en technische diensten aanbiedt. Door deze focus kunnen beide units zich verder ontwikkelen en nog beter inspelen op de behoeften van onze klanten. De holding blijft strategische ondersteuning bieden en zorgt voor een stabiele basis voor groei en innovatie.

De transformatie is vlot verlopen en heeft onze werking versterkt, maar zoals bij elke grote verandering bracht dit ook uitdagingen met zich mee, vooral voor onze medewerkers. Veel collega's kregen een nieuwe rol, wat hen motiveerde en een frisse dynamiek creëerde, maar tegelijkertijd ook tijd vergde om zich aan te passen. Binnen Industry zijn de positieve effecten van het Transformatieplan reëel, terwijl Facility meer moeilijkheden heeft ondervonden.

Deze transformatie was enkel mogelijk dankzij de inzet en flexibiliteit van vele collega's. Ik wil dan ook al onze medewerkers bedanken voor de inspanningen die zij geleverd hebben om deze verandering te laten slagen.

Na een jaar vol verandering willen we in 2025 voor **Iris Facility Solutions** via onze GREAT strategie bouwen aan stabiliteit, onder het motto 'back to basics': een duidelijke focus op de implementatie en optimalisatie van de innovaties uit 2024. Dit geldt in het bijzonder voor de digitalisering binnen onze organisatie. Het klantenportaal biedt binnenkort nieuwe mogelijkheden qua rapportering, zoals kwaliteitscontrole, planning en ticketing. Hierdoor stroomlijnen we onze processen en verbeteren we zowel onze interne werking als de klantervaring.

Bij **Iris Industry Solutions** voeren we met succes ons strategisch plan ELITE uit, dat als benchmark dient voor de optimalisatie van onze processen, klantgerichtheid en duurzame groei. In 2024 heeft dit plan ons in staat gesteld om de kwaliteit van onze diensten te verbeteren en onze relaties met onze klanten te versterken. Terugkijkend op 2024 zijn we trots om te zien dat het werd gekenmerkt door groei, meer samenwerkingen en een waar plezier om binnen onze organisatie te werken. Dankzij de inzet van ons team en het vertrouwen van onze klanten hebben we opnieuw aangetoond dat duurzame vooruitgang hand in hand gaat met innovatie en efficiëntie. In 2025 gaan we verder op deze ingeslagen weg, met de ambitie om nog wendbaarder, efficiënter en klantgerichter te worden. De implementatie van een performant ERP-systeem en een grotere autonomie zijn essentiële pijlers om van ons bedrijf een nog flexibelere en efficiëntere organisatie te maken.

Dit rapport geeft een overzicht van onze duurzaamheidsinitiatieven en prestaties in 2024. We hopen dat u niet alleen onze toewijding aan duurzaamheid zult opmerken, maar ook de passie, het genot en de klantgerichtheid die ons drijft.

Dankzij het vertrouwen van onze klanten en de solide basis van onze organisatie, kunnen we in 2025 verder bouwen aan een sterker en duurzamer Iris. Samen blijven we groeien. We kijken er alvast naar uit!

Patrick Janssens van der Maelen
CEO Iris Group NV & Iris Facility Solutions NV

Jeroen Nevelsteen
CEO Iris Industry Solutions NV

Sandra de Kerckhove
Managing Director & Chief Finance Officer Iris Group NV

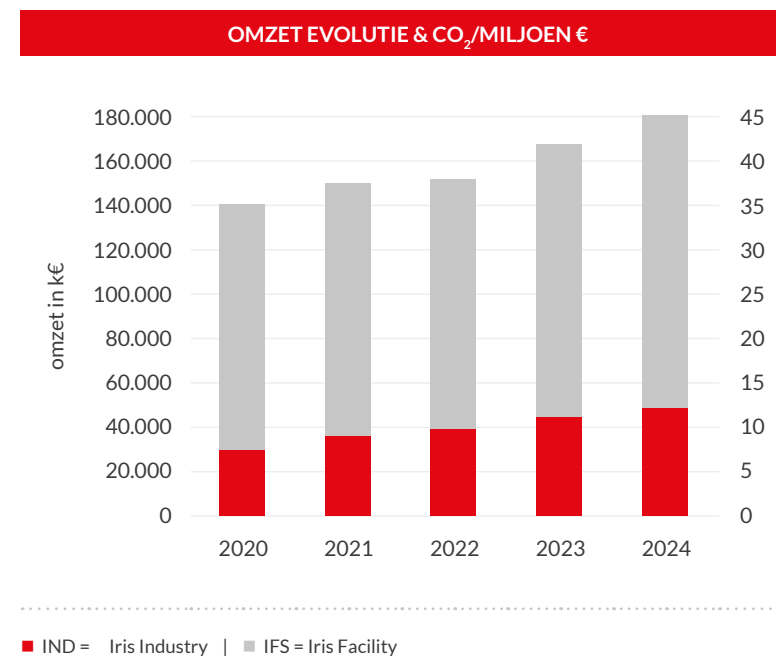
OVER IRIS



1. IRIS, BELGISCH FAMILIEBEDRIJF SINDS 1946



Iris groeide sinds 1946 uit tot één van de belangrijkste Belgische dienstverlenende bedrijven in facility management en industriële coatings.



IRIS IN A NUTSHELL



De **Iris Groep** bestaat uit twee businesses, elk met hun eigen specialisatie en expertise, die sinds 2024 autonoom functioneren.

Onze business lines worden uitgerold vanuit regionale kantoren in de buurt van de Belgische economische centra, waardoor we onze expertise met een maximale flexibiliteit kunnen aanbieden. Iris Industry is ook actief in Nederland, Frankrijk en Luxemburg.



Industry biedt innoverende en ecologische oplossingen aan voor de behandeling en de coating van oppervlakken: anticorrosie- en brandwerende verf, coatings en linings.



Facility biedt een ruim aanbod facilitaire diensten aan ondernemingen:

- **Facility soft:** Cleaning (offices, healthcare & clean rooms, windows), Landscaping en Facility management
- **Facility hard:** Technisch beheer van gebouwen (HVAC en Handyman-diensten)

BP-2 – Rapportage over specifieke omstandigheden

Begin 2024 heeft Iris groep twee veranderingen doorgevoerd in haar merkstructuur als onderdeel van onze evolutie naar een meer gespecialiseerde en klantgerichte aanpak:



Iris Technical Services, voorheen bekend als Technical Building Services (TBS), herpositioneert zich in Hard services, inclusief HVAC en Handyman. Dit betekent dat we ons richten op een breder scala aan technische diensten voor gebouwen, waaronder verwarming, ventilatie, airconditioning en klusjesdiensten.



Iris Proxy, voorheen bekend als Alcyon Schoonmaak, richt zich op kleinere schoonmaakklanten. Deze herpositionering is voornamelijk een verandering in de commerciële naam, aangezien Alcyon onze juridische entiteit blijft. Het doel is om onze diensten beter af te stemmen op de behoeften van kleine schoonmaakklanten.

Beide merken, **Iris Technical Services** en **Iris Proxy**, zetten belangrijke stappen in onze transformatie naar een meer gespecialiseerde en klantgerichte organisatie. We zijn verheugd om onze klanten beter van dienst te zijn en hen te voorzien van hoogwaardige oplossingen op maat van hun behoeften.

In 2024 werd **Alcyon Dienstencheques** overgenomen door Trixxo.

IRIS IN VOLLE TRANSFORMATIE

strategisch plan 2024-2026

Eén Visie
Twee Businesses
Een brede waaier aan expertises

De huidige markt vraagt ons te specialiseren en onze expertise te vergroten. Om dit te realiseren, geven we in ons strategisch plan 2024-2026 meer operationele en financiële autonomie aan onze business units **Industry** en **Facility** en krijgt elke commerciële entiteit haar **eigen directieteam en ondersteunende functies**. Deze transformatie zal de expertise van elke entiteit versterken. Hierdoor kan elke business zich beter ontwikkelen door flexibeler, duidelijker en efficiënter te worden en, uiteindelijk, nog beter te voldoen aan de behoeften van onze klanten.

De **Holding** staat op haar beurt in voor strategie, financiële rapportage en consolidatie van resultaten, risicobeheer en interne audit. Ons doel is om twee spelers te creëren die nog dichter bij onze klanten staan, wendbaarder zijn en beter beheerd worden.



Als familiebedrijf hanteren we een doordachte en strategische aanpak. In plaats van snelle groei na te jagen, kiezen we voor een gefaseerde ontwikkeling met een duidelijke visie. Gezien de aanhoudende economische uitdagingen staan stabiliteit en continuïteit centraal. Door in te zetten op expertise versterken we onze positie als 'trusted partner' en bieden we onze klanten geïntegreerde oplossingen die perfect inspelen op hun behoeften.

.....
Patrick Janssens van der Maelen
CEO Iris Group NV en Iris Facility Solutions NV



Veel medewerkers hebben in 2024 een nieuwe functie of groeikansen gekregen, wat onze organisatie versterkt. Met een beter gestructureerd organigram, afgestemd op onze business, werken we gericht en efficiënter, klaar voor de volgende groeifase.

.....
Sandra de Kerckhove
Managing Director & Chief Finance Officer
Iris Group NV



2024 was een jaar van succesvolle transformatie voor Iris Industry Solutions. We opereren nu volledig zelfstandig, een mijlpaal waar we trots op zijn. Daarnaast hebben we een nieuw ERP-systeem geïmplementeerd: volgens planning, binnen budget en zonder impact op onze rentabiliteit. Hierdoor kunnen we nog efficiënter werken en onze klanten optimaal bedienen.

.....
Jeroen Nevelsteen
CEO Iris Industry Solutions NV



ONZE CORPORATE **VISIE**



Onze visie weerspiegelt onze droom voor de toekomst en hoe wij willen bijdragen aan de maatschappij.

**Your trusted partner in bringing betterness
to people's premises**

Iris wil dé referentie zijn en erkend worden als een trusted partner voor haar stakeholders op het gebied van **BETTERNESS**.



PEOPLE

Bij Iris staan mensen centraal in onze activiteiten en strategie. Door het ontwikkelen van sterke relaties tussen medewerkers en onze klanten en door het verbeteren van het geluk op de werkvloer en de veiligheid van Iris medewerkers, maar ook van haar klanten en partners, dragen wij bij aan het creëren van Betterness.



PEOPLE'S PREMISES

Vindt zijn oorsprong in onze bedrijfscultuur maar ook in onze missie en onze activiteiten. In onze sector werken wij aan installaties en infrastructuur en aangezien in onze bedrijfscultuur de mens centraal staat, wilden wij dit vertalen door te benadrukken dat deze infrastructuur met mensen verbonden zijn.



TRUSTED PARTNER

De bevoorrechte en betrouwbare partner zijn voor al onze stakeholders, of het nu onze klanten, leveranciers of ons personeel betreft.



BETTERNESS

Door bij te dragen aan gemoedsrust (worry-less) en het welzijn (well-being) van onze klanten en onze eigen werknemers, stellen wij hen in staat hun productiviteit te verhogen. Dat is voor ons kwalitatief werk leveren.



ONZE CORPORATE **MISSIE**



Onze missie weerspiegelt wie we zijn en waarvoor we staan.
Wij ontwikkelen en onderhouden de onroerende en industriële activa van onze cliënten.

**Developing & maintaining
impeccable premises**



ONZE CORPORATE **WAARDEN**



OWNERSHIP

Een duidelijk engagement
en het nemen van
verantwoordelijkheden

Wij zeggen wat we doen
en wij doen wat we zeggen
(met onze interne en externe
partners). Wij nemen onze
verantwoordelijkheid en
we engageren ons op lange
termijn. Een voorbeeld zijn en
het beste geven van onszelf,
met een resultaatgerichte
aanpak, zijn kritische
elementen die Iris hoog in het
vaandel draagt.



INNOVATION

Innoveren
en zich constant verbeteren

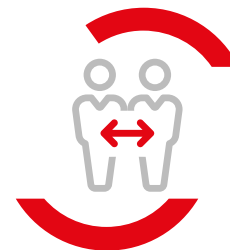
Wij waarderen creativiteit,
het openstaan voor
verandering en het
aanbrengen van nieuwe
ideeën. Continue verbetering,
rekening houden met de
nieuwe technologieën en
zin om te groeien zullen een
meerwaarde bieden voor Iris
en voor onze klanten.



ENTREPRENEURSHIP

Ondernemen
en zich overstijgen

De "can do" mentaliteit
zit in ons DNA. Wij zien
opportuniteiten waar
anderen problemen zien. Wij
durven initiatieven nemen en
blijven pragmatisch in onze
aanpak, zowel intern als naar
de klanten toe.



PARTNERSHIP

Samenwerken

Wij geloven dat
samenwerking en het
creëren van netwerken, om
zowel interne als externe
partners te helpen, de basis
zijn van onze organisatie.
Respectvolle, sterke, loyale
en constructieve relaties,
het delen van kennis en
een feedback cultuur zijn
essentieel bij Iris.



CUSTOMER CENTRICITY

Oplossingen aanbrengen
en klantentevredenheid

De klant staat centraal in
onze activiteiten. Door actief
te luisteren, en de noden
en zorgen van onze klanten
(intern/extern) te begrijpen,
kunnen we een toegevoegde
waarde bieden en hun
tevredenheid verhogen.

2. INDUSTRY: DE REFERENTIE IN HET BESCHERMEN VAN STAAL EN OPPERVLAKTEBEHANDELING

Als industriële tak van de groep Iris is Iris Industry marktleider in het beschermen van staal en oppervlaktebehandeling in de Benelux en Frankrijk. We openen intussen zelfs een lokale vestiging op Frans grondgebied.

Wat we doen is groots, en dat mag je ook letterlijk nemen.

Van hoogspanningsmasten voorzien van coatings en infrastructuurwerken op locatie tot het behandelen van onderdelen in onze paintshop en het aanbrengen van tank coatings: elke klant klopt met eigen vragen en doelstellingen bij ons aan. We gaan steeds op zoek naar de best mogelijke oplossing en partner voor het aanbrengen van industriële coatings. Hoe groot of hoog ook, ons team weet er wel weg mee!

ELITE is intussen het credo van elke medewerker in het bedrijf. ELITE staat voor **Expert, Leader, Improvement, Transparency** en **Excellence**. Alles wat we doen, past minstens in één van die vakjes. Onze investering in degelijke, interne opleidingen is een mooi voorbeeld van de Expert-component. En het werken met nieuwe technologieën binnen de sector, zoals onze drones, speelt in op Improvement en Transparency.

ELITE helpt ons bewust na te denken over waarom we dingen op een bepaalde manier doen. Het is een sterk hulpmiddel om iedereen vertrouwd te maken met onze weldoordachte werkwijze.

 EXPERT	We are QHSE experts
 LEADER	We are market leader
 IMPROVEMENT	We are continuously improving & innovating
 TRANSPARENCY	Through transparency , we become a trusted partner
 EXCELLENCE	We excell in what we deliver



Iris Industry zet volgende stap in digitale transformatie met nieuw ERP-systeem

Binnen het ELITE-plan van Iris Industry staan innovatie, efficiëntie en strategische groei centraal. Een belangrijk onderdeel hiervan is de implementatie van een eigen ERP-systeem, waarmee we volledige controle krijgen over onze bedrijfsprocessen. De bouwsector wordt steeds complexer, en niet elk ERP-systeem kan omgaan met de variatie aan klanten en projecten. We zochten een oplossing die alles samenbrengt: boekhouding, projecten, orderbeheer en HR. Met het nieuwe systeem vermijden we losse applicaties en versnipperde data. Deze transformatie past perfect binnen de langetermijnstrategie van Iris Industry. Met de implementatie van een eigen ERP zetten we een belangrijke stap in ons digitaliseringsproces. Dit vormt de basis voor verdere automatisering, zoals het beheren van trainingen en subsidieaanvragen. Het uiteindelijke doel? Alle processen beheren vanuit één centraal systeem, zonder afhankelijkheid van externe apps.



Iris Industry breidt uit naar Luxemburg met nieuw contract



Iris Industry zette in 2024 een belangrijke stap in haar internationale groei met een groot contract voor CREOS Luxembourg, de beheerder van het Luxemburgse elektriciteitsnet. We konden ons onderscheiden dankzij onze expertise in anticorrosiebescherming van hoogspanningsmasten. Ons sterk technisch dossier en succesvolle referentieprojecten zorgden voor een vlotte eerste selectie. Bij de finale gunning bleek Iris Industry als enige volledig te voldoen aan alle technische en economische eisen, waardoor we alle percelen van het project kregen toegewezen. Met deze opdracht versterken we onze positie op de Europese markt voor elektriciteitsinfrastructuur.



3. FACILITY: EEN TOTAALAANBOD VAN FACILITAIRE DIENSTEN

We bieden een ruime waaier van facilitaire diensten aan zoals schoonmaak, ruitenwas, het onderhoud van groene ruimten, technische en handyman-diensten, Facility en officemanagement. Of het nu gaat om een kantoor, schoolgebouw, ziekenhuis, commerciële ruimte of een industrieel productiebedrijf, Iris biedt oplossingen die zijn afgestemd op een grote verscheidenheid aan sectoren en draagt bij aan het creëren van gezonde en efficiënte werkomgevingen.

Onze doelstellingen **GREAT** wijzen de weg. Dit credo helpt om de belangrijkste objectieven over te brengen aan onze medewerkers.



G	Great company for our people
R	Reliable partner for our customers
E	Expert in facility
A	Always efficient
T	Top quality



GREAT: efficiënter werken en meer waarde creëren voor klanten

Bij Iris zetten we ons in om een betrouwbare en efficiënte partner te zijn. Binnen ons GREAT-programma streven we naar kwaliteit, efficiëntie en klantgerichtheid, niet alleen om onze diensten verder te ontwikkelen, maar ook om meer waarde (Betterness) te bieden aan onze klanten.

Hoe kunnen we onze klanten nog beter ontzorgen?

Binnen lopende projecten liggen vaak nog extra opportuniteiten om onze klanten te ondersteunen en meerwaarde te bieden. Denk hierbij aan aanvullende diensten zoals onderhoud, bijkomende reiniging of technische ondersteuning. Onze medewerkers signaleren en registreren ter plaatse nieuwe mogelijkheden om klanten sneller en efficiënter te helpen. Op deze manier bieden wij proactief oplossingen die de gemoedsrust en het welzijn van onze klanten garanderen, zodat zij zich kunnen concentreren op hun kerntaken.

Hoe past dit binnen de GREAT-doelstellingen?

Het GREAT-programma helpt Iris om een sterke en efficiënte organisatie te zijn. Ontzorgen draagt bij aan de vijf kernwaarden van GREAT:

- G** **Great company for our people:** onze medewerkers krijgen de kans om actief bij te dragen aan groei en worden hiervoor erkend.
- R** **Reliable partner for our customers:** door proactief oplossingen aan te reiken, versterken we het vertrouwen en de tevredenheid van onze klanten.
- E** **Expert in Facility:** we tonen onze expertise door onze klanten extra diensten aan te bieden die hun noden volledig dekken.
- A** **Always efficient:** het gecentraliseerde proces voorkomt tijdverlies en zorgt voor een vlotte opvolging van commerciële leads.
- T** **Top quality:** door extra diensten te voorzien, garanderen we een optimale service en langetermijnkwaliteit.

Van abstracte waarden naar concrete impact

De GREAT-doelstellingen mogen niet enkel theorie blijven, maar moeten ook concrete richtlijnen vormen voor onze teams.



De principes van GREAT zijn waardevol, maar kunnen voor onze medewerkers op het terrein abstract overkomen. Daarom hebben we een concrete vertaalslag gemaakt naar wat dit betekent voor hun dagelijkse werk en hoe ze deze waarden elke dag in de praktijk kunnen brengen. Zo voelen ze zich betrokken en begrijpen ze hoe zij bijdragen aan het succes van ons bedrijf. We hebben er veel energie in gestoken om onze teams mee te krijgen in deze dynamiek, want enkel samen maken we écht het verschil.

.....
Jean-Philippe Herkens
Operations Manager Iris Facility

Het resultaat: een win-win voor iedereen

Door deze aanpak krijgen onze medewerkers meer groeikansen, kunnen onze klanten rekenen op een snellere en betere service, en kan Iris groeien op een duurzame en efficiënte manier. Dankzij de GREAT-doelstellingen en de betrokkenheid van alle teams blijven we bouwen aan een sterke, klantgerichte organisatie.



Iris Technical Services (ITS): een jaar van groei, specialisatie en samenwerking

Iris Technical Services (ITS) heeft in 2024 een indrukwekkende groei doorgemaakt. In slechts negen maanden tijd breidden we ons klantenbestand uit van 50 naar 265 sites en steeg het aantal techniekers van 5 naar 14. Om deze groei te ondersteunen en efficiënter te werken, richtten we een nieuwe hub in Lummen op, zodat onze techniekers minder tijd in de wagen doorbrengen en we onze klanten sneller kunnen bedienen.



2024 was een intensief, maar positief jaar. Ondanks de snelle groei en de nodige uitdagingen, hebben we een sterk resultaat neergezet. De sleutel tot het succes van onze forse groei ligt in drie belangrijke pijlers: investeren in mensen, heldere communicatie en een sterke klantenrelatie. Iedereen is aan boord gebleven, iedereen geloofde in het traject en bleef gemotiveerd en positief. Dit bewijst dat samenwerking en een gedeelde visie ons steeds verder brengen. Voor 2025 ligt de focus op verder bouwen aan onze dienstverlening, meer cross-selling om de klant op alle vlakken te ontzorgen en het versterken van onze klantenrelaties. Dankzij een stabiel team en een duidelijke strategie blijven we groeien en evolueren.

Christof Amicucci
Business Director Iris Technical Services

Investeren in mensen: opleidingen en veiligheid als prioriteit

Onze techniekers liggen aan de basis van ons succes. Daarom hebben we in 2024 sterk ingezet op opleiding en ontwikkeling. We zijn met hen in gesprek gegaan over hun ambities en welke extra vaardigheden ze nodig hebben om verder te groeien. Dankzij gerichte opleidingen en trainingen konden de techniekers hun kennis uitbreiden. Bovendien gaf dit een boost aan hun motivatie om hun werk met trots uit te voeren.



Daarnaast blijft veiligheid een absolute prioriteit binnen ITS. We zetten ons actief in om een veiligheidscultuur te creëren waarin iedereen zich bewust is van de risico's en actief bijdraagt aan een veilige werkomgeving. Veilige en goed opgeleide techniekers leveren immers beter werk, wat uiteindelijk leidt tot tevreden klanten.



ITS breidt uit: handyman-diensten geïntegreerd vanaf 2025

Sinds 1 januari 2025 zijn de handyman-diensten officieel onderdeel van ITS. Dit betekent dat we onze klanten een nog breder technisch dienstenpakket kunnen aanbieden, met een focus op onderhoud en herstellingen.

Deze uitbreiding brengt meer synergie tussen onze HVAC- en handyman-diensten. Beide teams werken vaak samen op dezelfde klantensites, waardoor ze elkaars taken kunnen aanvullen en efficiënter kunnen werken. Een voorbeeld hiervan is een klant waar het eerste HVAC groot onderhoud door HVAC-techniekers wordt uitgevoerd, maar waar de volgende kleine onderhoudsbeurten door handyman-techniekers worden opgevolgd. Hierdoor kunnen verschillende werkzaamheden gecombineerd worden, wat tijd bespaart en de dienstverlening optimaliseert.

Om deze samenwerking nog beter te ondersteunen, wordt onze nieuwe digitale planningstool Field Services verder uitgerold. Momenteel wordt deze getest binnen de handyman-afdeling, en in 2025 hopen we HVAC volledig te integreren. Dit zal zorgen voor een gecentraliseerde planning, waardoor we sneller en efficiënter kunnen inspelen op klantenvragen.





ITS op de kaart zetten: herkenbaarheid en partnerships

Een belangrijke focus in 2024 was om ITS beter zichtbaar te maken binnen en buiten Iris. De naamswijziging van Technical Building Services (TBS) naar Iris Technical Services (ITS) benadrukt de nauwe band met Iris Group en de expertise in technische dienstverlening. Ook visueel werd ITS versterkt: de bestelwagens en werkkledij kregen een nieuwe uitstraling met het ITS-logo en de slogan **"Your partner for all your HVAC and handyman-work"**, wat de herkenbaarheid vergroot.

Daarnaast hebben we sociale media actief ingezet om onze groei en successen te delen. Door te communiceren over contractverlengingen en nieuwe samenwerkingen tonen we waar ITS voor staat en bouwen we aan een sterk imago als betrouwbare technische partner.

Een mooi voorbeeld van onze uitbreiding is het **partnership met AHT**, een producent van koelmeubels voor onder andere Lidl. Als een van de drie officiële servicepartners in België staan wij in voor het onderhoud van 92 winkels in de regio Limburg. Dit partnership benadrukt onze ambitie om verder te groeien en klanten niet enkel onderhoud en herstellingen te bieden, maar hen ook te ondersteunen met oplossingen op maat.



We zijn trots op onze samenwerking met ITS in België, een betrouwbare partner die bekend staat om zijn technische expertise en professionele aanpak. We kijken uit naar een succesvolle en langdurige samenwerking.

.....
Helmut Kurcz
Contract & Partner Management
AHT Cooling Systems



De combinatie van klantgerichtheid, oog voor detail en technische expertise maakt Iris voor ons een absolute meerwaarde. Of het nu gaat om HVAC of Handyman-diensten, hun hands-on aanpak en vlotte service maken telkens opnieuw het verschil. We kijken vol vertrouwen uit naar de verdere samenwerking.

.....
Marij Moejes
Procurement & Facilities Manager
ManpowerGroup



Professioneel, proactief en altijd bereikbaar, het team van IRIS zorgt voor een vlotte, transparante en correcte samenwerking.

.....
Kevin Engelen
Technical & Maintenance Manager
Topbrands

4. MVO & BETTERNESS

De wereld en de behoeften van onze klanten veranderen snel, wat verschillende uitdagingen met zich meebrengt.

Onze activiteiten worden steeds complexer, zowel technisch als regelgevend, waardoor klanten hogere eisen stellen aan onze professionaliteit en expertise. Naarmate ons bedrijf groeit, nemen ook de verwachtingen toe. Hoewel het welzijn van klanten en werknemers voorop staat, blijft het een uitdaging om zowel maatwerk als een constante kwalitatieve dienstverlening te leveren.

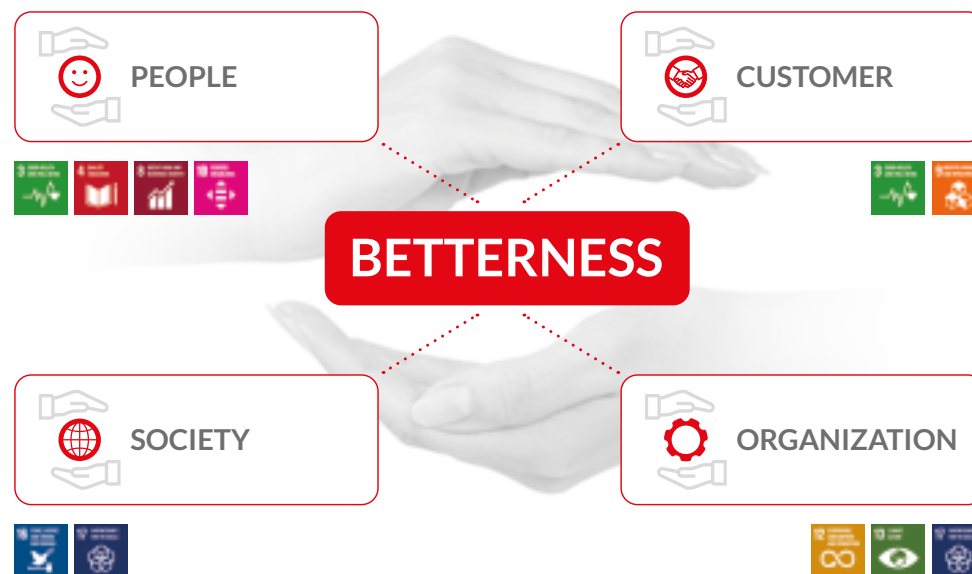
Op zowel sociaal als ecologisch vlak zien we kansen voor verbetering, zoals het ontwikkelen en behouden van talent, het bevorderen van diversiteit en inclusie, het uitbreiden van ons ecologisch dienstenaanbod en de voortdurende verbetering van energie-efficiëntie, afvalbeheer en duurzaam transport.

Ons doel is om oplossingen en diensten te bieden die de gemoedsrust en het welzijn van onze klanten garanderen, zodat zij zich kunnen concentreren op hun kerntaken.

Bringing Betterness to people's premises

Om een duurzame toekomst op te bouwen, moeten we verder gaan dan louter onze eigen impact te verminderen. Daarom brengen we wijzigingen aan in elke fase van onze waardeketen. Duurzame ontwikkeling verloopt via de vier assen van Betterness.

Create different types of **positive experiences**



5. ONS ENGAGEMENT VOOR DUURZAAMHEID

 bringing betterness
to people's premises

Een duurzame ontwikkeling kenmerkt zich aan de hand van de 4 assen van Betterness (People, Customer, Organization en Society), in combinatie met ons engagement om actief bij te dragen aan de Doelstellingen voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties (SDG - Sustainable Development Goals).



We verbinden ons ertoe om:

PEOPLE - WELZIJN

- een respectvolle omgeving te garanderen zonder discriminatie op basis van leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit of elk ander onderscheid, en diversiteit te promoten als een bron van wederzijdse verrijking
- de ontwikkeling en de betrokkenheid van elke werknemer te stimuleren door permanente opleiding
- de mensenrechten na te leven
- een veiligheidscultuur te creëren en te onderhouden, met een actieve beheersing van de risico's, zodat iedereen kan werken in optimale arbeidsomstandigheden en na elke werkdag veilig en gezond thuis kan komen

CUSTOMER - KWALITEIT

- alles in het werk te stellen om onze klanten te ontzorgen en tegemoet te komen aan hun expliciete en impliciete verwachtingen
- bij te dragen aan het welzijn en de tevredenheid van de medewerkers en bezoekers van onze klanten
- te streven naar operationele uitmuntendheid

SOCIETY - MILIEU

- ons aanbod milieuvriendelijke en duurzame diensten te ontwikkelen en te promoten
- het milieu te beschermen, en de ecologische voetafdruk te verkleinen door onder meer:
 - de aankoop van groene stroom en de productie van hernieuwbare energie
 - de verlaging van de CO₂-uitstoot via de elektrificatie van het wagenpark
 - het gebruik en promotie van biologisch afbreekbare schoonmaakproducten en van water gedragen verven
 - afvalstoffen scheiding
 - het gebruik van ecologische onkruidbestrijdingstechnieken voor de Landscaping activiteiten

ORGANIZATION

- het goede voorbeeld te geven volgens de gedragscode
- het voortdurend verbeteren van de interne werking via interne en externe audits
- te voldoen aan alle compliance verplichtingen (waaronder wet- en regelgeving, kwaliteitsnormen)
- een goede bedrijfsvoering te garanderen volgens een actief risicomanagement
- jaarlijkse doelstellingen te formuleren en de prestaties continu te meten en te evalueren (cf. duurzaamheidsverslag)
- een permanente dialoog te onderhouden met de interne en externe stakeholders
- eerlijke, ethische en duurzame relaties te onderhouden met alle partners (incl. leveranciers en onderaannemers)
- de nodige middelen ter beschikking te stellen om dit engagement te realiseren

Het imago van Iris en haar kwalitatieve dienstverlening zijn het resultaat van de dagelijkse inspanningen van iedereen. Wij verwachten dat elke medewerker dit engagement naleeft en actief ondersteunt.

Patrick JANSSENS van der MAELEN,
CEO Iris Group & Iris Facility Solutions

Jeroen NEVELSTEEN,
CEO Iris Industry Solutions

Sandra de KERCKHOVE,
Managing Director Iris Group

GRP-CSR-01A - 22/08/2024

6. HISTORIEK VAN ONZE DUURZAAMHEIDSINSPANNINGEN

2006



Iris Facility Solutions behaalt - als eerste cleaning/facility bedrijf in België - het milieucertificaat **ISO 14001**, als erkenning voor onze milieu-inspanningen.

2012-2013

De **MVO Prestatieladder** is een certificatiennorm, gebaseerd op de internationale richtlijnen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (ISO 26000), stakeholdermanagement (AA1000) en indicatoren en rapportering (GRI). Sinds 2012 vormt deze norm de basis van ons MVO-managementsysteem, het meten en verbeteren van onze prestaties op 31 thema's en stakeholderbetrokkenheid. In 2019 behaalden we voor het laatst de MVO-prestatieladder, Niveau 3. We evalueren onze MVO-strategie nu aan de hand van **Ecovadis**.

Als blijk van haar engagement tot continue verbetering en eerlijke en transparante communicatie, publiceert Iris haar **eerste duurzaamheidsverslag**. Recentere edities zijn downloadbaar via www.iris.be/nl/mvo/mvo-betterness



2014-2017



In 2014 behaalde Iris Industry Solutions voor het eerst de **CO₂-prestatieladder**, Niveau 3. Sinds 2017 halen we het hoogste certificatiniveau, Niveau 5. Dit garandeert dat we niet alleen de CO₂-uitstoot van de eigen organisatie (en alle projecten) aanpakken, maar ook deelnemen aan initiatieven om de CO₂-uitstoot in de keten en sector te reduceren.

2016



Iris ondertekende de **UN Global Compact**, een internationaal initiatief dat bijna 13.000 ondernemingen, organisaties, agentschappen van de Verenigde Naties, actoren uit de arbeidswereld en de burgermaatschappij verenigt rond tien universeel erkende principes. Die principes hebben betrekking op mensenrechten, het milieu, internationale arbeidsnormen en de strijd tegen corruptie. Met het oog op het voortdurend verbeteren van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid, heeft Iris zich ertoe verbonden de tien principes te integreren in haar strategie, organisatiecultuur en werking.



2019



Iris lanceert de **Betterness**-strategie. Betterness betekent het creëren van positieve werkervaringen en het opbouwen van sterke relaties tussen de werknemers en de onderneming, maar ook het verbeteren van het werkgeluk en het algemeen welzijn, en daarnaast inzetten op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

2020



Iris ondersteunt de **duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)** die door de VN werden vastgelegd. Deze hebben als doel de armoede in al haar vormen en in alle landen uit te roeien, de planeet te beschermen en voorspoed voor iedereen te waarborgen. We richten ons daarbij op meerdere doelstellingen, in het bijzonder: gezondheid en welzijn (SDG3), kwaliteitsonderwijs (SDG4), waardig werk en economische groei (SDG8), industrie, innovatie en infrastructuur (SDG9), ongelijkheid verminderen (SDG10), verantwoorde consumptie en productie (SDG12), klimaatactie (SDG13), vrede, veiligheid en sterke publieke diensten (SDG16) en partnership om de doelstellingen te bereiken (SDG17).



2021

In het kader van de herziening van de MVO-strategie en actualisatie van de **MVO-prioriteiten**, werd in augustus 2021 een interne brainstorm georganiseerd met het Executive Committee rond de kernvragen:

- Wat is de meerwaarde van Iris? Waar maakt Iris het verschil voor de eigen business, de medewerkers, de maatschappij, het milieu en de klant?
- Voor welke (maatschappelijke) trends/uitdagingen wil Iris een oplossing bieden?

Deze brainstorm leverde ons een longlist aan relevante topics op, die werd afgetoetst aan de MVO-materialiteitsmatrix van de indicatoren, zoals opgemaakt voor de MVO Prestatieladder, recente trends in MVO en de engagementen van concullega's.

2021-2023

In 2021 werd besloten de MVO-prestatieladder als certificaat te vervangen door **Ecovadis**, in lijn met toenemende vragen van klanten. Begin 2024 behaalden we een score van 57 op 100. Dat is niet alleen een verbetering ten opzichte van onze vorige totaalscore (35 op 100), het leverde ons ook een **bronzen medaille** op!



2022

Iris wordt als bedrijf voortdurend geconfronteerd met nieuwe uitdagingen, zowel op milieugebied als op maatschappelijk gebied. Daarom challengen we onze duurzaamheidsstrategie via, onder meer:

- Stakeholderdialoog en kennisdeling met leveranciers, klanten en andere samenwerkingspartners.
- Partnerships.
➤ [zie Partnerships](#)
- Certificatie en streven naar continue verbetering.
➤ [zie Certificaten](#)
- Dialoog met de next generation, via kritische evaluaties van studenten milieu- en preventiemanagement en master of science internationale bedrijfseconomie en het bedrijfsbeleid.

2024

Vanaf 2024 opereren Iris Facility en Iris Industry als twee autonome entiteiten, elk met een eigen directieteam en ondersteunende diensten. Deze transformatie verleent meer autonomie en zal de expertise van elke entiteit versterken. Vanaf datzelfde jaar zal elke business een eigen Ecovadis-evaluatie uitvoeren, omdat de Ecovadis-score rekening houdt met het niveau van de sector en Facility en Industry geen vergelijkbare markten zijn.





IRIS EN DE CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE (CSRD)

Sinds 2020 volgt Iris de richtlijnen van het Global Reporting Initiative (GRI) voor duurzaamheidsrapportage. Met de introductie van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) door de Europese Commissie op 21 april 2021 zal de rapportageverplichting aanzienlijk worden uitgebreid, initieel voorzien vanaf 2025-2026 en volgens het Omnibusvoorstel uitgesteld naar 2027-2028.

Iris heeft ervoor gekozen om nu met de overgang te beginnen als onderdeel van ons fundamentele engagement voor transparantie en duurzaamheid. Volledige openheid en duidelijkheid, samen met de verplichte controle van de gerapporteerde duurzaamheidsinformatie, zal de betrouwbaarheid van de gegevens verbeteren. Het zal onze duurzaamheidsinitiatieven kracht bijzetten door tastbare actie te eisen.

► [zie Verklaringen](#)



BETTER PEOPLE



1. BIJ IRIS STAAT DE MEDEWERKER CENTRAAL



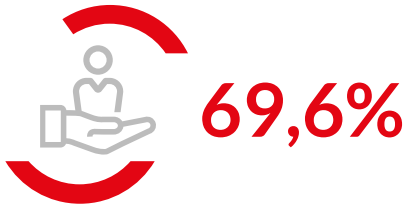
ENGAGEMENT

Gecertificeerd worden als Great place to work en/of Top Employer Belgium tegen 2025.

MEDEWERKERS • 2024 (per juridische entiteit)	
IFS	3.114
AY	111
ITS	17
IND	301
IGR	49
TOTAAL	3.592

VOLTIJDSEQUIVALENTEN • 2024 (per juridische entiteit)	
IFS	2.042
AY	74
ITS	15
IND	294
IGR	51
TOTAAL	2.476

PERSONEELSBEHOUD • 2024 (groep Iris) (arbeiders & bedienden)



Legende van de juridische entiteiten:

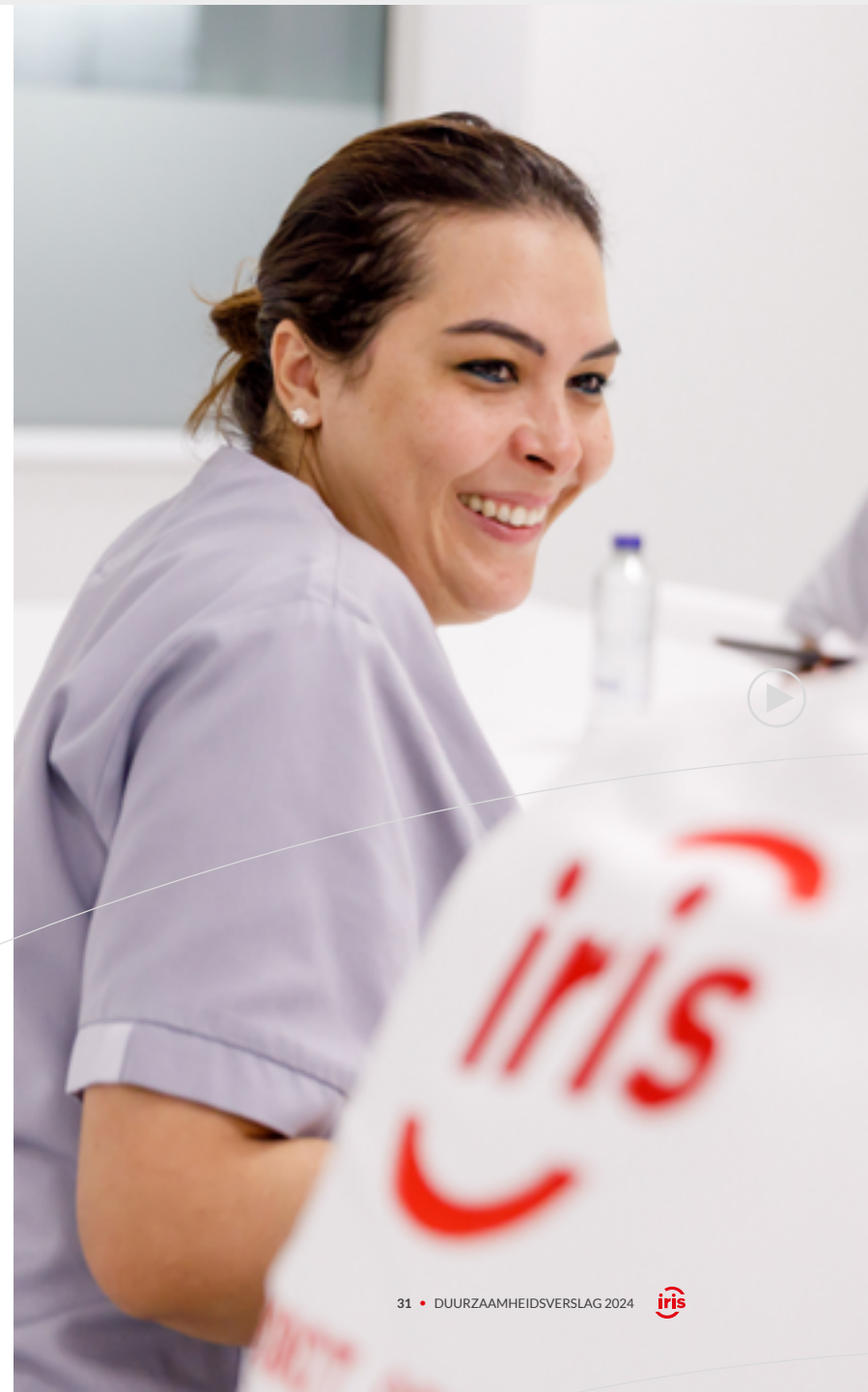
- Iris Industry
 - IND = Iris Industry Solutions NV
- Iris Facility
 - IFS = Iris Facility Solutions NV
 - AY = Alcyon BVBA (Iris Proxy NV)
 - ITS = Iris Technical Services NV
- Holding
 - IGR = Iris Group NV

S1-1 – Beleid ten aanzien van eigen personeel

Bij Iris willen we dat de werkervaring van de medewerkers positief en inspirerend is, want:

- Betterness bij onze klanten is slechts mogelijk als dit principe door ons eigen personeel wordt beleefd en doorgegeven.
- Betterness bij onze medewerkers is een manier om talenten in het bedrijf te houden en nieuwe aan te werven.

Onze Human Capital strategie (HuCa) is opgebouwd rond de ervaring van onze medewerkers en dit in elke fase van hun loopbaan:





Een positieve werkervaring creëren in elke fase van de loopbaan van een medewerker kan op het eerste gezicht eenvoudig lijken. In de praktijk is dit echter een grote uitdaging in een professionele omgeving zoals die van Iris:

- Ons personeel is bijzonder **divers**: ongeschoolde arbeiders, geschoolde arbeiders en bedienden. Al die collega's hebben verschillende en gevarieerde opleidingsniveaus doorlopen.
- We zijn actief in verschillende activiteitensectoren met elk hun eigen kwalificaties, regels, behoeften en vooral zeer **fysieke beroepen** die na verloop van tijd of vanaf een bepaalde leeftijd soms zeer zwaar worden.
- De socioculturele diversiteit binnen Iris is zeer rijk, met breed scala aan **nationaliteiten**. Arbeiders uit diverse culturen en met verschillende moedertalen moeten kunnen samenwerken en de bedrijfs- en veiligheidsinformatie kunnen begrijpen.
- De meeste van onze medewerkers **werken op werven of in vestigingen van onze klanten**. Een bedrijfscultuur creëren waarin iedereen zich thuis voelt, vormt in dergelijke omstandigheden dan ook een uitdaging.
- De **digitale kloof** is een realiteit bij sommige van onze medewerkers. Dit heeft op verschillende vlakken gevolgen, zoals een vlotte interne communicatie of het gebruik van bepaalde hulpmiddelen bij het werk.



Iris is een pionier op het gebied van duurzaamheid en sociale inclusie. Terwijl andere bedrijven nog zoeken hoe ze aan ESG-normen kunnen voldoen, heeft Iris al grote stappen gezet. Ze zijn een inspiratie voor de sector.

Philippe Wallez
Head of ESG bij ING België



Hoe Iris een aantrekkelijke werkcultuur creëert

Onze medewerkers zijn de motor van het bedrijf. We doen veel inspanningen om hen een stabiele, veilige, motiverende en inclusieve werkplek te bieden waarin ze zich goed voelen en kunnen groeien. Dat doen we op verschillende manieren.

Investeren in opleiding en doorgroeikansen

Om nieuw talent aan te trekken en te behouden, investeren we sterk in opleiding en persoonlijke begeleiding. We zorgen ervoor dat werknemers niet alleen technisch worden opgeleid, maar ook ondersteuning krijgen om de taal te leren (voor anderstalige werknemers) en om hun welzijn te verbeteren. Door regelmatig in dialoog te gaan, kunnen we inspelen op hun behoeften en een positieve werkomgeving creëren.

Vooroordelen doorbreken en leiderschap versterken

Sommige kwetsbare profielen worden nog steeds verkeerd ingeschat. “Ze hebben niet de juiste werkmentaliteit” is een veelgehoord vooroordeel. Bij Iris bewijzen we het tegendeel. Met de juiste begeleiding en ondersteuning kunnen deze werknemers net een sterke bijdrage leveren aan ons bedrijf.

Omdat onze teams verspreid werken bij klanten, is goed leiderschap zeer belangrijk. We investeren in de ondersteuning van onze teamleiders, zodat zij de juiste tools hebben om hun teams optimaal te begeleiden. Een duidelijke communicatiestructuur en goede opvolging zorgen voor een sterke connectie tussen management en medewerkers.

Ecologische duurzaamheid in de praktijk

Naast sociale duurzaamheid zetten we sterk in op ecologisch verantwoord ondernemen. We respecteren de strengste normen en zoeken continu naar manieren om onze ecologische voetafdruk te verkleinen:

- We kiezen voor biologisch afbreekbare en gecertificeerde schoonmaakproducten die minder schadelijk zijn voor mens en milieu.
- Door te werken met microvezeldoeken en herbruikbare waterzuiveringssystemen verbruiken we minder water bij het schoonmaken.
- We vervangen energie-intensieve machines, zoals stofzuigers en schrobmachines, door energiezuinige A+++ alternatieven.
- We stimuleren het gebruik van herbruikbare materialen en zorgen voor gescheiden afvalstromen op klantlocaties.
- We zetten in op elektrische en hybride voertuigen en proberen onze medewerkers zoveel mogelijk lokaal te laten werken, zodat er minder transport nodig is.

ONS ENGAGEMENT VOOR GOEDE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN EN RESPECT VOOR MENSENRECHTEN

Iris Group respecteert, ondersteunt en bevordert de mensenrechten zoals vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de kernconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Sociale, ecologische en ethische waarden worden in acht genomen in alle relaties met klanten, medewerkers, leveranciers en andere stakeholders. Ons engagement omvat de volgende principes:

- **Gezonde en veilige werkomgeving:** Iris Group waarborgt passende arbeidsomstandigheden, conform de geldende wetgeving, inclusief naleving van relevante gezondheids- en veiligheidsnormen (bv. VCA).
- **Gelijke behandeling en non-discriminatie:** Discriminatie op basis van geslacht, afkomst, geloof, leeftijd, handicap of enige andere grond is niet toegestaan. Alle medewerkers hebben recht op eerlijke en gelijke behandeling.
- **Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.**
- **Respect voor de mensenrechten:** Medewerkers hebben het recht om zich te verenigen, evenals collectieve onderhandelingen te voeren. Iris Group maakt geen gebruik van enige vorm van dwangarbeid of verplichte arbeid. In overeenstemming met internationale conventies wordt uitsluitend voldaan aan wettelijke minimumleeftijden voor arbeid.
- **Eerlijke beloning:** Medewerkers ontvangen een passend loon dat minimaal voldoet aan lokale wetgeving en collectieve afspraken.
- **Ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden:** Werknemers krijgen relevante opleidingskansen aangeboden om hun professionele vaardigheden te ontwikkelen.
- **Respect voor privacy:** De privacy van medewerkers wordt gerespecteerd en persoonsgegevens worden conform toepasselijke wetgeving beschermd.



IRIS SITEBOOK: ALTIJD TOEGANG TOT BELANGRIJKE WERKPLEKINFO

Het Iris Sitebook werd gedigitaliseerd zodat medewerkers snel en eenvoudig toegang hebben tot de meest recente informatie op de werkplek. Door de QR-code te scannen, vinden werknemers alles wat ze nodig hebben over:

- **Payroll:** arbeidsreglement en hoe afwezigheden te melden (vakantie, ziekte, enz.).
- **Veiligheid:** onthaaldocumentatie, veiligheidsvoorschriften, pictogrammen en ergonomie.
- **Kwaliteit:** schoonmaakmethodes en andere werkinstructies.

De klantspecifieke richtlijnen, zoals het VGM-plan (Veiligheid, Gezondheid en Milieu) zijn ter plaatse beschikbaar. Dankzij het Iris Sitebook zijn belangrijke procedures altijd binnen handbereik, wat bijdraagt aan een veilige, efficiënte en conforme werkomgeving.



2. TRANSPARANTIE EN DIALOOG

S1-2 – Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacten

Wij hechten veel waarde aan communicatie en dialoog met onze werknemers. Daarom hebben wij diverse kanalen opgezet voor feedback:

- Sociaal overleg is een open dialoog, die voor alle partijen als positief wordt ervaren.
- Enquêtes onder werknemers.
- Jaarlijkse bezoeken van de CEO en leden van het Executive Committee aan alle kantoren.
- Interne vertrouwenspersoon voor vertrouwelijke gesprekken of problemen die zich op of rond de werkvloer voordoen, zoals stress, burn-out, conflicten, discriminatie, geweld, pesterijen en ongewenst (seksueel) gedrag, maar ook voor persoonlijke kwesties.
- Het MyFollowUp-talentmanagementproces waarbij regelmatig feedback aan werknemers wordt gevraagd.
- MyDevelopment check-in, individuele gesprekken met bedienden en hogere arbeiders over hoe ze zich voelen in hun job.
- Check-up calls, waarbij collega's van de afdeling Human Capital contact opnemen met werknemers om te horen hoe ze zich voelen.
- Exit-interview.



De schoonmaaksector op een keerpunt: transparantie en digitalisering als norm

Eind 2024 is de schoonmaaksector een belangrijke transitie ingegaan. Terwijl vroeger onduidelijke uurregistraties, lange onderaannemingsketens en sociale fraude door sommige spelers de marktprijs bepaalden, evolueren we nu naar een eerlijk en transparant model.

Lange tijd hielden deze te lage marktprijzen de sector in een wurggreep. Schoonmaakbedrijven konden enkel winstgevend blijven door in te boeten op kwaliteit, arbeidsvoorwaarden of wettelijke naleving. Dit oude model verdwijnt. De sector beweegt naar realistische verkoopstarieven, eerlijke lonen, betere sociale bescherming en concurrentie op kwaliteit in plaats van prijs.

CIAO: de motor achter de verandering

Een belangrijke katalysator in deze transitie was de invoering van CIAO (Check In And Out) in september 2024. Deze nieuwe wetgeving verplicht bedrijven om alle schoonmaakprestaties en onderaannemingscontracten in real-time te registreren bij de sociale zekerheid en de werkgever. Dit maakt fraude zoals zwartwerk en schijnzelfstandigheid onmogelijk en normaliseert de marktprijzen.

Bij Iris werken we al lang digitaal met **WeWork**, een innovatief platform waarmee we ons volledige aanwervings- en tijdsregistratieproces hebben geoptimaliseerd. Met WeWork kunnen onze arbeiders en studenten contractuele documenten digitaal ondertekenen, en is er een mobiele app waarmee personeel in- en uitklokt, afwezigheidsattesten doorstuurt en direct toegang heeft tot hun planning. Dit zorgt voor een snellere en efficiëntere verwerking door onze payroll-dienst, alsook een volledig geïntegreerde connectie met de CIAO servers van de RSZ.

Ook niet-payroll medewerkers, zoals onderaannemers en interimkrachten, worden ingepland op onze werven en krijgen via WeWork de nodige informatie digitaal toegestuurd om zich te registreren op de werven van Iris. Om de cirkel rond te maken vraagt WeWork permanent de registraties op bij de RSZ om te verifiëren of deze correct worden uitgevoerd.

Deze modernisering biedt klanten zekerheid: betrouwbare dienstverlening zonder sociale of juridische risico's.



Vanaf 1 september 2024 geldt de verplichting om bij alle schoonmaakactiviteiten je aanwezigheden te registreren. Ter ondersteuning hiervan heeft de RSZ de 'Check In and Out at Work' wetgeving geïntroduceerd. Met onze vooruitstrevende WeWork-registratietool liep Iris al voorop op deze ontwikkelingen. We waren ook nauw betrokken bij het ontwikkelen en testen van de registratietool van de RSZ alsook de connectie met de eigen IT-systemen, waarmee we onze innovatieve positie in de sector bevestigen. We verwelkomen de nieuwe normen voor tijdsregistratie in de schoonmaaksector en zien deze als een belangrijke stap in de verdere professionalisering van de branche.

Patrick Janssens van der Maelen
CEO Iris Group NV en Iris Facility Solutions NV



Iris zet in op welzijn: vroegere uitstap uit nachtarbeid voor meer balans tussen werk en privé

Bij Iris staat het welzijn van onze medewerkers centraal. We beseffen dat nachtarbeid een zware belasting kan zijn, zowel fysiek als mentaal. Daarom hebben we een nieuwe CAO Nachtarbeid afgesloten, waarmee we een stap verder gaan dan de wettelijke norm en onze medewerkers extra ondersteunen in hun loopbaan.

Van 50 naar 45 jaar: vroegere stoppen met nachtarbeid

Volgens de standaardregel mogen arbeiders vanaf 50 jaar stoppen met nachtarbeid. Bij Iris verlagen we deze grens echter naar 45 jaar, op voorwaarde dat medewerkers minstens drie jaar anciënniteit hebben in nachtarbeid. Zij kunnen dan de aanvraag indienen om over te stappen naar een functie zonder nachtwerk. Uiteraard blijft het volledig hun eigen keuze: wie wil blijven, kan dat, maar we willen hen de mogelijkheid bieden om een gezondere balans te vinden tussen werk en privé.

Waarom deze maatregel?

Nachtwerk vraagt veel van het lichaam en de geest. Een verstoord bioritme, minder sociaal contact en verhoogde gezondheidsrisico's zijn slechts enkele van de nadelen. Door werknemers de kans te geven om eerder uit nachtarbeid te stappen, tonen we dat we écht om hun welzijn geven en hen willen ondersteunen op lange termijn.

Een stap verder dan de concurrentie

Met deze maatregel doet Iris meer dan wat wettelijk verplicht is, en daar zijn we trots op. We willen niet alleen een sterke werkgever zijn, maar ook een verantwoordelijke en zorgzame. Onze medewerkers vormen het hart van onze organisatie, en door hen extra flexibiliteit en keuzes te geven, bouwen we samen aan een betere en duurzamere werkomgeving.



Samenwerking binnen Iris Industry

We zetten sterk in op betrokkenheid, motivatie en teamspirit bij al onze medewerkers, zowel arbeiders als bedienden. We organiseren verschillende initiatieven om een hechte en gemotiveerde werkomgeving te creëren:

- **Opstartvergadering voor bedienden en ploegbazen:** elk jaar brengen we onze bedienden en ploegbazen – een kleine 100 – samen aan het begin van het jaar. Tijdens deze bijeenkomst evalueren we het voorbije jaar, blikken we vooruit op de komende periode en voorzien we bijkomende relevante opleidingen, zoals veiligheidstrainingen.



- **Teambuildingactiviteiten per vestiging:** elke vestiging organiseert activiteiten om de teamgeest te versterken. Denk aan een jaarlijkse BBQ of het vieren van speciale gelegenheden, zoals “Saint Luc” de patroonheilige van de schilders. In 2024 genoten de bedienden bijvoorbeeld van een teambuilding in Gent, waarbij een heerlijke maaltijd op een boot gevolgd werd door een stadsspel.
- **Gezamenlijke medische keuringen:** we plannen medische keuringen op dezelfde dag voor grote groepen medewerkers. Dit gebeurt per regio en wordt gecombineerd met bijvoorbeeld evaluaties, een gezamenlijke lunch en HR- en technische besprekingen.
- **Jaarlijkse teammeetings per district:** elk team komt in het begin van het jaar samen om de doelstellingen te bespreken en de strategieën op elkaar af te stemmen. Zo zit iedereen op dezelfde lijn voor het komende jaar, wat de teamgeest bevordert.
- **Managementmeetings:** ieder jaar organiseert het management een meerdaagse bijeenkomst op een externe locatie om de algemene strategie te bepalen en de grote lijnen voor de toekomst uit te zetten.
- **Tweemaandelijks nieuwsbrief** informeert de arbeiders over actuele thema's.

Met deze initiatieven verbeteren we niet alleen de samenwerking binnen onze teams, maar zorgen we er ook voor dat iedereen betrokken blijft bij de visie en ambities van Iris Group.





Ideeënbox

Intern communiceren we naar alle medewerkers met maandelijkse nieuwsbrieven rond allerlei topics. Daarnaast willen we actief ieders betrokkenheid vergroten, ook tussen de verschillende afdelingen en teams onderling. Via de ideeënbox krijgt elke medewerker de kans om zijn of haar ideeën te delen. Maandelijks worden deze beoordeeld en het beste idee met de meeste slaagkans wordt weerhouden. De kans dat we met die ideeën aan de slag gaan is dus ook realistisch, en dat bevordert de motivatie bij onze teams.

OP BEZOEK OP DE WERF

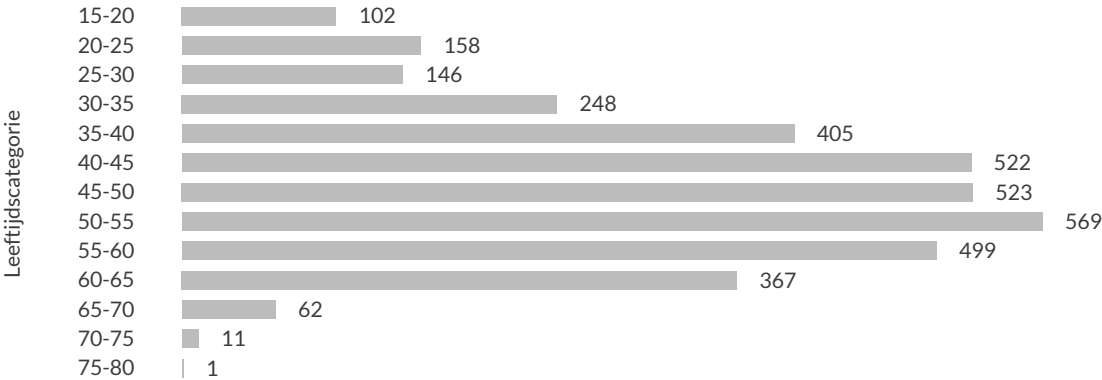
Om de dialoog tussen het management en de werkvloer te versterken, bezoeken de CEO en andere directieleden jaarlijks verschillende werven. Tijdens deze bezoeken gaan ze in gesprek met de arbeiders om te luisteren naar hun perspectieven en ervaringen. Dit benadrukt het belang dat Iris hecht aan open communicatie en werknemerstevredenheid. De medewerkers waarderen deze bezoeken enorm. Ze leveren waardevolle feedback en suggesties op, die het management meeneemt voor verdere verbetering. Daarnaast wordt tijdens elk werkbezoek een welzijnschecklist doorgenomen, om ervoor te zorgen dat alle werkomstandigheden optimaal blijven.



3. DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKE KANSEN

S1-9 – Diversiteitsmaatstaven

LEEFTIJDSPIRAMIDE • 2024 (Groep Iris)

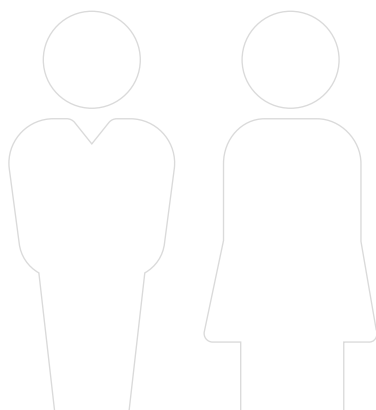


NATIONALITEITEN • 2024 (Groep Iris)



MANNEN-VROUWEN • 2024 (Groep Iris)	
Mannen	Vrouwen
41%	59%

MANNEN-VROUWEN • 2024 (per juridische entiteit)		
	Mannen	Vrouwen
IFS	36%	64%
AY	34%	66%
ITS	94%	6%
IND	95%	5%
IGR	42%	58%



Diversiteit en inclusie zit in het DNA van Iris en daar zijn we trots op:

Aanwervingsbeleid

We selecteren onze talenten uit een breed scala aan kandidaten op basis van de overeenstemming met onze waarden en bedrijfscultuur, hun competenties en ontwikkelpotentieel.

Professionele ontwikkeling

Al onze medewerkers krijgen dezelfde kansen op het vlak van opleidingen en loopbaan. We ondersteunen hun professionele groei en hebben aandacht voor het wegnemen van barrières die bepaalde groepen kunnen hinderen in hun ontwikkeling.

Eerlijke beloning

De lonen zijn gebaseerd op de barema's of op ervaring en talent. Dit zorgt ervoor dat alle medewerkers gelijk beloond worden voor gelijk werk.

Bewustwording

We leggen van bij de indiensttreding de nadruk op het belang om die diversiteit in stand te houden. Onze initiatieven om bewustzijn te creëren zijn ontworpen om een inclusieve cultuur te bevorderen en begrip en waardering voor diversiteit onder alle werknemers te vergroten. We sensibiliseren onze klanten over het belang van diversiteit en inclusie in ons beroep.

ENGAGEMENT

- *De diversiteit van onze medewerkers in stand houden (vooral met betrekking tot herkomst en gender) en de gendergelijkheid in het leadership verbeteren.*
- *Multiculturele opleidingen organiseren om een cultuur van diversiteit, inclusie en gelijke kansen te creëren.*
- *Terugkerende en structurele integratieprogramma's implementeren voor zwakke doelgroepen (jongeren, vluchtelingen) en specifieke opleidingsprogramma's samenstellen.*



Multiculturele evaluatie diversiteit en inclusie

Business Uniting Talents 2030 wil een gelijke deelname aan de arbeidsmarkt bevorderen voor personen met multiculturele en niet EU achtergronden. Dit initiatief is een gezamenlijke inspanning van CSR Europe, de Koning Boudewijnstichting, het Prins Filipsfonds en Embuild.

In dit kader liet Iris een evaluatie uitvoeren van haar bedrijfspraktijken in drie belangrijke domeinen Strategisch Engagement, Managementprocessen en Meting en Monitoring. De evaluatie werd uitgevoerd aan de hand van een op maat gemaakte Multiculturele Diversiteit en Inclusie Assessment Tool ontwikkeld door CSR Europe, die dient als benchmark voor de maturiteit en integratie van diversiteit en inclusie.

OVERZICHT		
Categorie	Categorie score (0-5)	Score (0-5)
1. Strategisch engagement	2.36	1.83
2. Management Processen (sum)	1.83	
Go outside	1.67	
Bring outside in	2.67	
Work with inside	1.98	
3. Meting en monitoring	1.04	



Industry scoort met betrekking tot de maturiteit van multiculturele diversiteit en inclusie licht onder het gemiddelde van de groep van 9 bedrijven gemeten in augustus 2023, vooral op Management Processen en Meting Monitoring. We scoren daarentegen wel heel goed op Strategisch Engagement, vooral rond Bring Outside in (inclusief wervingsproces, inzetten op competenties).

Opvallend waren onze strategie inzake diversiteit en inclusie, waar multiculturele diversiteit en inclusie een onderdeel van is, onze inclusieve employer branding en onze rol in het faciliteren en vergemakkelijken van toegang voor werknemers.

4. EEN INSPIRERENDE EN VERRIJKENDE WERKPLEK

S1-13 – Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden

TRAININGSUREN • 2024 (per juridische entiteit)			
	2022	2023	2024
IFS	10.746	29.171	82.269
AY	263	569	1.772
ITS		82	257
IND	13.522	22.652	21.984
IGR	851	829	936
TOTAAL	27.383	53.303	107.218

Legende van de juridische entiteiten:

- Iris Industry
 - IND = Iris Industry Solutions NV
- Iris Facility
 - IFS = Iris Facility Solutions NV
 - AY = Alcyon BVBA (Iris Proxy NV)
 - ITS = Iris Technical Services NV
- Holding
 - IGR = Iris Group NV

ENGAGEMENT

In slechts één jaar heeft Iris het aantal opleidingsuren verdubbeld.
Een duidelijke illustratie van ons engagement voor groei en ontwikkeling.



Achtergrond en studie maken ons eigenlijk niet uit. Onze stiel leer je niet op de schoolbanken, maar in het veld. Daarom investeren we in interne opleidingen. We geven werknemers graag de tijd om bij te leren en certificaten te behalen. Iedereen met de goesting om zich in zo'n opleiding vast te bijten, is welkom.

Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bieden we loopbaan- en ontwikkelingskansen. Zo nam Industry vijf jaar geleden een aantal vluchtelingen zonder enige vakkennis in dienst – die er vandaag nog altijd met plezier werken.

EMPLOYER BRANDING: ONZE MENSEN IN DE SPOTLIGHTS

Mensen vormen de kern van ons succes: daar zijn we bij Iris Group rotsvast van overtuigd. Om onze beroepen en bedrijfscultuur op een dynamische manier naar buiten te brengen, hebben we in 2024 een reeks inspirerende video's gelanceerd: de Branded Web Series.

Met deze reeks willen we niet alleen laten zien wie we zijn en wat we doen, maar ook de passie en het vakmanschap van onze medewerkers in de schijnwerpers zetten. Dit draagt bij aan een sterk en authentiek werkgeversimago, waardoor we talent aantrekken dat zich herkent in onze waarden en visie.

In totaal hebben we 10 video's gemaakt, elk gericht op een specifiek beroep binnen ons bedrijf. Zo volgen we onder andere een robotoperator, een handyman en een schilder op hoogte. Zij delen hun ervaringen, de uitdagingen van hun job en hoe hun werk bijdraagt aan de uitmuntendheid van Iris. Door deze authentieke verhalen te tonen, laten we zien wat werken bij Iris écht betekent en hoe we als team bouwen aan een betere toekomst.

De video's kunnen bekeken worden via:

www.youtube.com/@irisgroup609





MySkills



MySkills: investeren in talent en groei binnen Iris

Bij Iris Group geloven we sterk in de ontwikkeling van onze medewerkers. Daarom hebben we in 2023 MySkills gelanceerd, een intern opleidingsprogramma dat arbeiders helpt hun vaardigheden verder te ontwikkelen en door te groeien binnen het bedrijf. Na een succesvolle

eerste editie in 2024 zetten we het traject in 2025 voort en breiden we het uit met een geavanceerd niveau voor alle arbeiders, inclusief ploegleiders en operationele coördinatoren die slagen in het My Skills basis niveau.





Gestructureerd traject met brede focus

MySkills is meer dan een klassiek opleidingsprogramma. Het is een traject waarbij medewerkers zichzelf kandidaat kunnen stellen door hun motivatie en vaardigheden aan te tonen. De selectieprocedure bestaat uit:

- Een eerste screening op basis van de kandidatuur: enkel volledig ingevulde aanvragen worden weerhouden, waarbij gelet wordt op talenkennis en werkhouding.
 - Screeningdagen met vier testen.
 - Digitale test met basisvaardigheden in Outlook en Word.
 - Technische test over schoonmaaktechnieken.
 - Motivatiebeoordeling: waarom willen kandidaten deelnemen aan MySkills?
 - Gesprek met HR, waarbij ook gesproken taalvaardigheden worden getest.
- Uit een 50-tal kandidaten die zich aanmeldde in 2024, werden 32 medewerkers geselecteerd voor het traject.

Praktijkgerichte opleidingen op maat

Tussen september en november 2024 volgden de deelnemers een intensieve opleiding, waarin verschillende modules aan bod kwamen:

- Technische kennis, bijvoorbeeld over schoonmaaktechnieken en -toestellen.
- Veiligheid en kwaliteit als fundament voor professioneel werken.
- Klantvriendelijkheid en communicatie op de werkvloer.
- Wie is Iris? Inzicht in de organisatie en haar waarden.
- Sociale wetgeving en werforganisatie om medewerkers beter te laten begrijpen hoe hun taken binnen het grotere geheel passen.
- Een sessie om zichzelf beter te leren kennen, basis voor verdere ontwikkeling, en vandaar uit ook hun samenwerking met anderen te verbeteren.

Het doel van MySkills is niet alleen om medewerkers nieuwe vaardigheden bij te brengen, maar ook om hun motivatie te vergroten en hen te helpen beter samen te werken en efficiënter te werken voor onze klanten. Een goed opgeleide

medewerker begrijpt beter het belang en de impact van zijn of haar werk en draagt zo bij aan een betere service.

Van opleiding naar praktijk

Aan het einde het opleidingstraject, legde elke deelnemer individueel een business case af, waarin hij aantoonde hoe hij de opgedane kennis in de praktijk kan toepassen. Indien geslaagd voor deze business case, ontvingen zij een certificaat dat hen toegang geeft naar het geavanceerd niveau. Werknemers die niet slagen in de business case, krijgen een tweede kans om die het jaar erna opnieuw af te leggen.

Wat brengt de toekomst?

MySkills blijft evolueren. In 2025 lanceren we MySkills Advanced, gericht op medewerkers die het basistraject succesvol hebben afgerond en op ploegleiders en leidinggevendenden. Dit nieuwe niveau gaat niet alleen over persoonlijke ontwikkeling, maar ook over leiderschapsvaardigheden en teammanagement. MySkills is een programma met impact, zowel voor onze medewerkers als voor onze klanten. Door in onze mensen te investeren, versterken we niet alleen hun individuele groei, maar ook de kwaliteit en professionaliteit binnen Iris Group. Zo bouwen we samen aan een sterke toekomst.





De training heeft veel essentiële inzichten belicht en bood een waardevolle kans om kennis te verdiepen. Een volgende sessie, met meer aandacht voor praktijkgerichte toepassing en interactie, zou deze leerervaring nog verder versterken. Theorie en praktijk samenbrengen zal helpen om de vaardigheden van de deelnemers nog beter af te stemmen op de realiteit van hun functie.

Gibet Tani Achraf

Ploegbaas Iris Facility Solutions



Elke opleiding heeft mij nieuwe inzichten en vaardigheden gebracht, waardoor ik mijn team beter kan aansturen en onze kwaliteit kan verbeteren. Vooral de training in financieel beheer heeft me geleerd hoe strategische beslissingen de stabiliteit en groei van het bedrijf beïnvloeden. Hoe meer ik leer, hoe sterker ik word in mijn rol – en hoe groter mijn bijdrage aan ons gezamenlijke succes!

Fikri Abdellatif

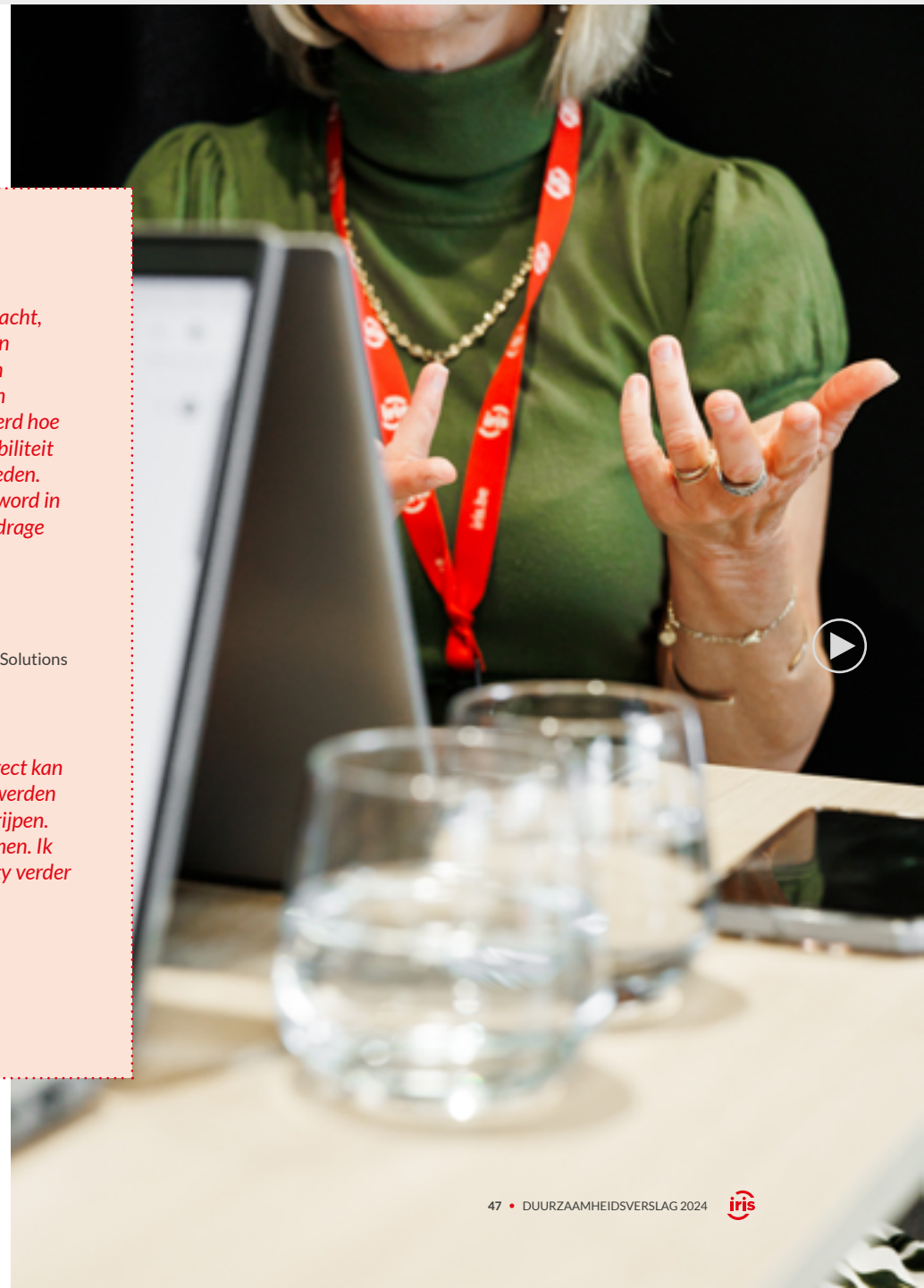
Schoonmaakmedewerker Iris Facility Solutions



MySkills-opleiding was een geweldige ervaring! Ik heb nieuwe kennis opgedaan die ik direct kan toepassen in mijn werk. De trainers waren professioneel, de uitleg helder en alle vragen werden beantwoord. Vooral de praktijkoefeningen en rollenspellen hielpen om alles beter te begrijpen. De gedetailleerde documentatie maakt het makkelijk om alles later nog eens door te nemen. Ik raad deze opleiding aan iedereen aan die zijn carrière en vaardigheden binnen Iris Facility verder wil ontwikkelen!

Fatima-Zahra Lakhal

Schoonmaakmedewerker Iris Facility Solutions





Diverse tools en applicaties ondersteunen ons opleidingsbeleid



MyTalent

MyTalent is onze digitale oplossing voor het beheer van onze getalenteerde medewerkers. Het management van hun ontwikkeling is immers cruciaal. Recent toegevoegde modules zijn onder meer de gedragscode en nieuwe te behalen certificaten.



MyAttendance

MyAttendance faciliteert de aanwezigheidsregistratie en de digitale ondertekening tijdens Toolbox-vergaderingen en opleidingen. De tool stroomlijnt dit administratieve proces en zorgt voor gebruiksgemak, zowel voor de operationele medewerkers als voor de afdeling opleiding. Ook onze arbeiders stellen deze vereenvoudiging op prijs.



MyFollowUp

MyFollowUp, ons proces voor de opvolging van medewerkers, is volledig geïntegreerd in MyTalent. Deze module ondersteunt niet alleen het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, maar versterkt ook de relatie met hun leidinggevende. MyTalent stelt medewerkers centraal, geeft hen de regie over hun loopbaan en stimuleert zowel professionele als relationele groei. Dankzij deze aanpak zijn al veel medewerkers succesvol doorgegroeid binnen de organisatie.



Grondige opleiding over de schoonmaaktechnieken

We streven ernaar dat iedere arbeider een basisopleiding krijgt over schoonmaaktechnieken. Sinds 2021 kan dit in de eigen regio van de medewerker. De medewerkers die slagen voor de theorie- en de praktijktests van de opleiding, ontvangen daarvoor een attest.

Naast de basisopleiding bestaan er specifieke opleidingen voor een bepaalde sector of voor specifieke taken. Bij de opstart van een nieuwe site gaat de interne trainer eerst ter plaatse om de toestand te evalueren en om instructies op te stellen voor het gebruik en de opslag van bepaalde producten. Daarna volgt een opleiding op maat om aan de specifieke behoeften van de klant te kunnen voldoen.

We sensibiliseren en leiden onze medewerkers op voor het gebruik van goede werkmethodes en het aanleren van een milieuvriendelijk gedrag:

- Bij de aanwerving ontvangt elke medewerker de digitale link (QR-code) waarmee hij/zij toegang krijgt tot de documenten van Iris: het arbeidsreglement, de productfiches en de opleidingsvideo's.
- Samen met de loonfiche ontvangt de medewerker regelmatig een Safety Clip/Toolbox over de risico's en de werkinstructies. De onderwerpen worden visueel weergegeven, omdat dit helpt om ze beter te begrijpen. Health & Safety bereidt hiervoor de nodige veiligheidsclips voor. Er worden ook duurzaamheidsonderwerpen behandeld.
- Er worden Techno Clips verzonden over nieuwe technieken, producten of materialen. Deze worden vooraf door het Technical Innovation Team getest.
- De modules van onze opleidingsprogramma's behandelen de verschillende instructies met betrekking tot het milieu en de veiligheid.

Om de begeleiding op het terrein nog verder te versterken, werden twee Technical Business Officers (TBO's) aangesteld. Zij werken samen met de Operations Leaders (OPL's) om te bepalen welke bijkomende opleidingen nodig zijn om de kwaliteit verder te verhogen.



Na 17 jaar operationele ervaring heb ik de stap gezet naar de rol van Technical Business Officer. In deze functie zet ik mijn expertise in om de business te ondersteunen met gerichte opleidingen, zowel in basistechnieken voor schoonmaak als bij de implementatie van nieuwe methodes en machines op het terrein. Dit nieuwe functieprofiel is gecreëerd om medewerkers nog beter te begeleiden en op te leiden in hun dagelijkse werkzaamheden.

Selvi Vatansever

Technical Business Officer Iris Facility Solutions



Gecertificeerde expertise: kwaliteit en veiligheid als kernwaarden

Bij Iris GROUP is het streven naar kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid geen loze belofte. Als betrouwbare partner investeren we continu in de opleiding en certificering van onze experts, zodat zij volgens de hoogste technische normen werken. Dankzij deze doorgedreven expertise kunnen we onze klanten op een professionele en veilige manier ondersteunen, met respect voor de strengste regelgeving op het gebied van veiligheid, milieubescherming, preventie en kwaliteitsborging.

Onze medewerkers volgen diverse trainingen en blijven zich voortdurend bijscholen. We zorgen ervoor dat ze beschikken over de nodige attesten om industriële coatings aan te brengen en te werken in uitdagende omstandigheden, zoals het hanteren van gevaarlijke producten, werken op grote hoogtes en in hoogspanningszones. Jaarlijkse medische controles en verplichte veiligheidsopleidingen dragen bij aan een veilige en professionele werkomgeving.

Onze teams beschikken over de volgende certificaten:

- **ACQPA (Frankrijk) - niveau 1, 2 en 3:** certificering voor industriële coatings met een focus op kwaliteit en duurzaamheid.
- **BCCA (België) - schilder, spuitser, straler, metallisatie:** bevestigt de technische bekwaamheid van onze industriële schilders.
- **NACE (niveau 1, 2 & 3) & FROSIO (niveau 2):** inspectiecertificaten die garanderen dat onze experts de kwaliteit en duurzaamheid van coatings kunnen beoordelen en waarborgen.
- **IRATA:** certificering voor veilig en efficiënt werken op hoogte, onmisbaar voor werken aan pylonen en moeilijk bereikbare structuren.
- **BA4 / BA5:** veiligheidsattesten voor werken aan en in de nabijheid van elektrische installaties.
- **EHBO:** eerstehulpcertificaten voor een veilige werkomgeving.
- **Werken op hoogte & werken met hoogtewerker:** opleidingen en certificaten die zorgen voor een correcte toepassing van veiligheidsprocedures bij werken op hoogte.

Door voortdurend te investeren in de opleiding en certificering van onze medewerkers, blijven we bouwen aan een sterke en deskundige organisatie.



Groeien en vooruitgaan als één sterk team

Bij Iris delen we onze successen met elkaar, omdat we geloven dat samenwerking en teamspirit ons sterker maken. Grote prestaties zijn nooit het werk van één persoon, maar van een volledig team dat samen volhardt, uitdagingen aangaat en elkaar ondersteunt. Dit recente succesverhaal illustreert hoe wij, als één team, blijven groeien en vooruitgaan:



Na een jaar van intensieve inspanningen hebben we een historisch contract van 7 jaar binnengehaald. Een fenomenale prestatie die enkel mogelijk was dankzij de inzet, betrokkenheid en professionaliteit van ons hele team. Van de dagelijkse opvolging tot de harde arbeid op het terrein, iedereen heeft hieraan bijgedragen. Dit resultaat toont hoe sterk we samen staan en hoe belangrijk het is om op elkaar te kunnen rekenen. Een oprechte dank aan iedereen die zijn steentje heeft bijgedragen: dit is jullie verdienste!

Steve Scheire
Project Manager Iris Industry Solutions



5. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

S1-14 Gezondheids- en veiligheidsindicatoren

Bij Iris is veiligheid geen bijzaak, maar een essentieel onderdeel van onze bedrijfscultuur. We zetten ons actief in om een **positieve veiligheidscultuur** te stimuleren op elke locatie waar we actief zijn. Een veilige werkplek betekent meer dan regels naleven: het is een gedeelde verantwoordelijkheid die iedereen, van arbeider tot management, dagelijks in de praktijk brengt.

We geloven dat het welzijn van onze medewerkers onlosmakelijk verbonden is met ons succes. Werknemersgeluk hangt niet alleen af van een aangename werkomgeving of goede werkrelaties, maar ook van ergonomie, gezondheid en een veilige werkplek.



ENGAGEMENT

- *Onze resultaten op het vlak van Health & Safety zijn beter dan het gemiddelde in onze sector.*
- *We zetten ons volop in om zware ongevallen op onze werkplekken te voorkomen.*
- *We integreren onze werknemers na een lange periode van afwezigheid met succes opnieuw in de onderneming.*

Ongevallen zijn te vermijden, en we zetten ons in om de juiste middelen en structuren te bieden zodat zowel onze medewerkers als onderaannemers veilig kunnen werken.

Bij het voeren van een preventiebeleid is het ultieme doel om het welzijn van onze medewerkers te bevorderen, om arbeidsongevallen en werkgebonden gezondheidsproblemen zoveel mogelijk te voorkomen en veilig en gezond gedrag bij iedereen in de organisatie te stimuleren. Om dit te bereiken is het eerst en vooral van belang om de risico's, gelinkt aan bedrijfsprocessen en -activiteiten te identificeren, te evalueren en gepaste technische en organisatorische preventiemaatregelen te plannen en te implementeren. Dit is geen eenmalig proces, maar gebeurt op een systematische, dynamische en participatieve wijze.

Onze **Health & Safety Roadmap** werkt op drie niveaus:

- People
- Process
- Technology

Door acties te definiëren voor de actuele uitdagingen op die drie niveaus wil Iris evolueren van een reactieve naar een proactieve aanpak.

Zoals in de Welzijnscode wordt omschreven, worden deze acties in het **vijfjaarlijkse Globale Preventieplan (GPP)** en het **Jaarlijkse Actieplan (JAP)** opgenomen. Beide plannen maken integraal deel uit van het **dynamische risicobeheersysteem (DRBS)**. Het dashboard, het GPP en het JAP houden ook rekening met de zeven welzijnsdomeinen die in de welzijnswet worden beschreven.

Daarnaast worden de risico-evaluaties voor bepaalde activiteiten en/of klanten minstens elke vijf jaar opnieuw geëvalueerd. Er bestaat een overzicht van de verschillende activiteiten en hiervoor werden de risico's opgelijst samen met de te nemen maatregelen. Denk maar aan de ramenwas of het werken op hoogte. Voor dit laatste voorzien we overigens voor de medewerkers die deze werkzaamheden uitvoeren (bv. Iris Industry Solutions) bijkomende beveiliging voor de eerste zes meter hoogte.



Werken op hoogte? Je moet het maar durven!

Een speciaal opgeleid team is voorzien van professionele klimmaterialen, persoonlijke beschermingsmiddelen en training om onderhoudswerkzaamheden en inspecties uit te voeren. Via IRATA International bevestigen we nogmaals het belang dat we hechten aan beveiliging voor onze medewerkers. IRATA (Industrial Rope Access Trade Association) ontwikkelde speciale touwtechnieken voor werkzaamheden op hoogte, met een focus op veiligheid en minimale impact op de omgeving.

Sommige medewerkers zijn IRATA-gecertificeerd, wat betekent dat ze veilig en efficiënt kunnen werken op grote hoogte, zoals aan pylonen en op andere moeilijk bereikbare plekken. Dankzij deze certificering kunnen we complexe onderhouds- en inspectiewerken uitvoeren zonder zware, verstorende steigerconstructies.

OPSPORING EN ANALYSE VAN DE RISICO'S PSYCHOSOCIAAL WELZIJN

Wanneer medewerkers zich goed voelen op het werk, heeft dat een positieve impact op de hele organisatie. Het leidt tot een lager verloop, minder ziekteverzuim, een hogere productiviteit en meer creativiteit en innovatie. Om ongewenste dynamieken tijdig op te sporen en proactief in te grijpen, hebben we in 2023 en 2024 sterk ingezet op het detecteren van psychosociale risicofactoren. De analyse werd volledig uitgevoerd in Vlaanderen en Wallonië, en Brussel staat gepland voor 2025.

Psychosociale risico's kunnen voortkomen uit verschillende aspecten van het werk, zoals de organisatie van het werk (bv. communicatie en autonomie), de inhoud van het werk (bv. werkdruk en cognitieve vereisten) en de arbeidsvoorwaarden (bv. loon en ontwikkelingskansen). Daarnaast spelen de fysieke werkomstandigheden, zoals ergonomie en geluidsniveaus, en de kwaliteit van interpersoonlijke relaties op de werkvloer, zoals conflicten en sociale steun, een belangrijke rol. Deze vijf pijlers staan bekend als de 5 A's.

Onze analyses zijn gebaseerd op deze 5 A's en hieruit kwamen enkele belangrijke verbeterpunten naar voren, waaronder hoge werkdruk, de nood aan deconnectie en de invloed van huisvesting en infrastructuur op het welzijn van medewerkers. Tegelijkertijd werden ook positieve elementen benoemd, zoals een gevarieerd takenpakket, autonomie en flexibiliteit, en een sterke samenwerking binnen teams.

Terwijl we de enquête verder uitbreiden naar andere locaties, gaan we samen met Securex aan de slag met de resultaten. De risicoanalyse wordt ook besproken in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), waar we samen verbetermaatregelen uitwerken. Daarnaast voorzien we een duidelijke terugkoppeling van de resultaten naar alle deelnemers, zodat iedereen op de hoogte is van de bevindingen en de stappen die we ondernemen.





Een employee assistance program (EAP) aanbieden aan de werknemers is een belangrijke troef voor een werkgever! Dat is ook de mening van Iris Group. Iris werkt met vele nationaliteiten, in een grote verscheidenheid aan beroepen en verspreid over het hele land. Het was dan ook een uitdaging om de verschillende doelgroepen zo effectief mogelijk te benaderen. In co-creatie tussen Iris en Pulso werd dan ook een traject op maat ontwikkeld. We zijn trots op onze samenwerking met Iris en hopen met hen andere projecten uit te voeren.



VOEL JE GOED IN JE VEL

Zowel op het werk als in een thuissituatie kunnen zich moeilijke momenten/situaties voordoen. Iris biedt de mogelijkheid tot ondersteuning. Zo kunnen onze medewerkers steeds terecht bij hun leidinggevende, Human Capital of Health & Safety. Maar ook de psychosociale dienst Securex of Pulso kunnen helpen, afhankelijk of de problemen werk-gerelateerd of privé zijn. Zo biedt Pulso psychosociale ondersteuning bij stress, conflicten, problemen met partner, opvoeding, rouw, depressie, alcoholgebruik of vergelijkbare problemen die een invloed hebben op het welzijn in de thuissituatie. Maar ook bij juridische vragen of advies tijdens een financieel moeilijke periode kan Pulso helpen.



Vorig jaar verhuisden mijn partner en ik naar een nieuwe woning. Bij de bouw komt heel wat kijken en helaas werden we geconfronteerd met enkele uitdagingen. Een van de grootste problemen was een geschil met onze hoofdaannemer over de eindfactuur, die niet overeenkwam met de offerteprijs. Als mensen met weinig ervaring in de bouw waren we slechts beperkt op de hoogte van onze rechten en plichten. Dankzij het EAP-programma kwamen we in contact met een advocatenbureau dat ons helder en praktisch advies gaf over de te nemen stappen. We werden uitstekend geïnformeerd en ondersteund bij het opstellen van onder andere ingebrekestellingen. Hierdoor konden we enkele dure bezoeken aan een eigen advocaat vermijden, en uiteindelijk is de zaak positief voor ons uitgedraaid.

Stijn Van der Jeugd
QHSE Manager



5.1. Arbeidsongevallen

AANTAL ARBEIDSONGEVALLEN	
IFS	38
AY	0
ITS	1
IND	6
IGR	0

AANTAL DAGEN WERKVERLET	
IFS	1.349
AY	0
ITS	103
IND	682
IGR	0

AANTAL UREN WERKVERLET	
IFS	2.665.086
AY	97.053
ITS	20.643
IND	388.303
IGR	79.043

Legende van de juridische entiteiten:

Iris Industry

• IND = Iris Industry Solutions NV

Iris Facility

• IFS = Iris Facility Solutions NV

• AY = Alcyon BVBA (Iris Proxy NV)

• ITS = Iris Technical Services NV

Holding

• IGR = Iris Group NV

Analyse van de cijfers leert dat de voornaamste ongevallen te wijten zijn aan:

- Vallen, struikelen en uitglijden
- Prikken (in ziekenhuizen)
- Omgang met gevaarlijke producten

5.2. Frequentiegraad en ernstgraad

ARBEIDSONGEVALLEN (IRIS GROUP)		
	Frequentiegraad	Ernstgraad
IFS	14,26	0,51
AY	0	0
ITS	48,44	4,99
IND	15,45	1,76
IGR	0	0

ARBEIDSONGEVALLEN (PER SECTOR)		
	Frequentiegraad	Ernstgraad
IFS	15,6	0,5
AY	15,6	0,5
ITS	27,05	0,88
IND	25,56	0,99
IGR	0,32	0,04

Legende van de juridische entiteiten:

Iris Industry
 · IND = Iris Industry Solutions NV

Iris Facility
 · IFS = Iris Facility Solutions NV
 · AY = Alcyon BVBA (Iris Proxy NV)

Iris Technical Services NV
 · ITS = Iris Technical Services NV

Holding
 · IGR = Iris Group NV



Zowel frequentiegraad als ernstgraad zijn zogenaamde 'lagging indicators' (meeteenheid voor gebeurtenissen in het verleden) en vormen op zich niet de maatstaf van de acties die op het terrein worden ondernomen. We hebben intussen ook meer representatieve 'leading indicators' (meeteenheid voor acties om ongevallen te voorkomen) te gebruiken zoals:

- Kennisgeving van vaststellingen van gevaarlijke situaties via een onlinetool
- Aantal bezoeken op de sites
- Aantal uren opleiding

Er werd ook geïnvesteerd in een softwaretool die het mogelijk maakt ongevallen structureel op te volgen en aangiftes of inspecties mobiel via een applicatie uit te voeren.

ONS VEILIGHEIDSVERHAAL



ONS DOEL

SCL trede 3 van de Veiligheidsladder tegen 2026 voor Iris Groep

ONZE HEFBOMEN OM ONS DOEL TE BREIKEN

- Communicatie
- Concretiseren
- Eenheid in diversiteit
- Levendig houden

5.3. I Safe, We Safe

We zetten sterk in op het meten en verbeteren van de veiligheidscultuur, met bijzondere aandacht voor de gedrags- en communicatieaspecten die de veiligheid en het preventiebeleid beïnvloeden:

- Veiligheidswaarden en -overtuigen: De heersende normen, onderliggende aannames en overtuigingen binnen het team bepalen in grote mate of werknemers risico's al dan niet ernstig nemen.
- Gedrags- en communicatieregels: De informele, ongeschreven codes tussen werknemers spelen een cruciale rol in hoe veiligheid op de werkvloer wordt beleefd en toegepast.

Om onze veiligheidscultuur beter te begrijpen en te versterken, werden in 2024 verschillende workshops uitgevoerd met de directie en het operationeel management. Deze dienen om het kader te schetsen waarbinnen gewerkt zal worden tijdens de workshops met de andere lagen in de organisatie.



ENGAGEMENT

We behalen niveau 3 op de veiligheidsladder.



Veiligheid als prioriteit: Op weg naar een sterkere veiligheidscultuur

Veiligheid moet binnen elke organisatie een absolute topprioriteit zijn. Dit betekent proactief handelen om ongevallen te voorkomen en ervoor zorgen dat alle medewerkers goed zijn opgeleid en uitgerust om veilig te werken.

Een waardevol hulpmiddel om de veiligheidscultuur te beoordelen en te versterken is de **Veiligheidsladder**. Deze ladder bestaat uit vijf niveaus, waarbij elk niveau een verdere groei in veiligheidsbewustzijn en -integratie weerspiegelt.

Bij Iris Industry hebben we trede 3 van de Veiligheidsladder bereikt. Dit betekent dat veiligheidsregels breed worden gedragen binnen het bedrijf en door iedereen als belangrijk worden beschouwd. Maar we willen verder groeien!

- **Trede 4:** Veiligheid krijgt een hoge prioriteit en er wordt continu gewerkt aan verbetering.
- **Trede 5:** Veiligheid is volledig geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen en vormt een vanzelfsprekend onderdeel van de bedrijfscultuur.

Door samen te blijven werken aan veiligheid, kunnen we als organisatie verder bouwen aan een sterke, proactieve en duurzame veiligheidscultuur.

VEILIGHEIDSINSTRUCTIEKAARTEN (VIK) BIJ IRIS: EEN PRAKTISCHE TOOL VOOR VEILIG EN MILIEUBEWUST WERKEN

Bij Iris zijn Veiligheidsinstructiekaarten (VIK) een essentieel hulpmiddel om risico's te beheersen en milieuschade te voorkomen. Ze bieden duidelijke richtlijnen voor werkzaamheden met verhoogde veiligheids- en milieurisico's, zoals zoals voertuigen en aanhangwagens, afvalbeheer, het omgaan met gevaarlijke stoffen en lekpreventie.

Door VIK's te gebruiken, zorgt Iris voor een gestructureerde, veilige en milieubewuste werkwijze die bijdraagt aan duurzaamheid en compliance.



Felicitaties voor onze ploeg bij Esso

Onze ploeg op Esso heeft in 2023 zowel de Efficiency Award als de Safety Award gewonnen, terwijl van de 40 contractoren er slechts drie de Efficiency Award en vijf de Safety Award mochten ontvangen. Iris Industry is de enige die beide awards won. Het team ontving felicitaties voor deze prestatie, inclusief een A-rating in 2023.

5.4. Projecten Health & Safety 2024

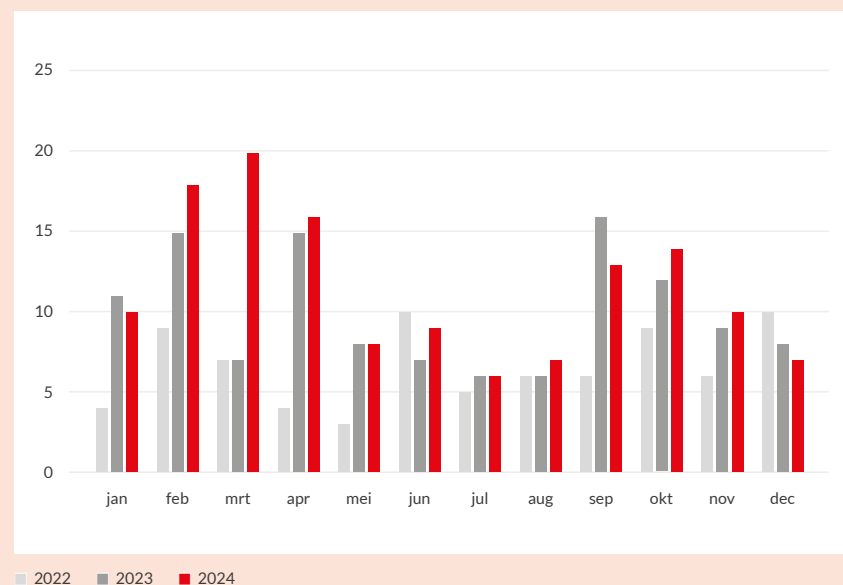
Voor 2024 werden tal van projecten geïdentificeerd. Die projecten zijn verbonden met People, Technology of Process.

PEOPLE	TECHNOLOGY	PROCESS
I Safe, We Safe • Uitvoeren van workshops binnen de organisatie om de veiligheidscultuur te versterken	Conformiteit van infrastructuur • Opvolging van conformiteit via actieplan	Digitale H&S-tool (WeSafe) • Optimalisatie van de tool (incl. interfaces met interne systemen) • Ondersteuning van het H&S-team (uitvoeren van werfinspecties, administratie van arbeidsongevallen, registreren van acties en meldingen...)
Psychosociale aspecten • Verdere uitrol van de psychosociale risicoanalyse en gerichte verbeteracties ondernemen • Partnership met Securex & Pulso	Beveiliging tegen risico's op ontploffingen • ATEX-dossiers up-to-date houden	Aankoop • Werkwijze uitrollen voor samenwerking met nieuwe leverancier voor PBM's
Opleiding • Gebruik van MyTalent voor de registratie van VCA opleidingen • Gebruik van MyAttendance voor de registratie van opleidingen		VCA-audit • Externe en interne audits
Werkbezoeken H&S door de directie (138 in 2024)		Statistieken H&S • Maandelijks rapportering • Open en transparant – integratie binnen intern rapporteringssysteem
Herorganisatie en versterking van het team, zodat we nog sterker staan om een positieve veiligheidscultuur te creëren		Digitalisering aangifteformulier arbeidsongevallen



Vooruitgang in 2024: investeren in veiligheid en digitale innovatie

Om onze veiligheidscultuur te versterken, hebben we in 2024 138 werfbezoeken uitgevoerd. Dankzij de registratie in de **Vario-app** kunnen deze bezoeken nu eenvoudiger worden opgevolgd en geanalyseerd, wat zorgt voor een gerichte aanpak en voortdurende verbetering.



We hebben de organisatie van H&S-departement ook aangepast aan de nieuwe strategie van Iris. In het verleden werd voornamelijk gewerkt met regioverantwoordelijken en was elke H&S-medewerker verantwoordelijk voor één of meerdere regio's. De regionale link werd behouden, maar er werd een extra laag toegevoegd, namelijk de expertiserol. Sinds 2024 werden binnen het H&S-departement enkele experts aangeduid voor de verschillende activiteiten bij Iris. Zo hebben we onze expert 'Windows', 'Landscaping', 'Healthcare' die het ownership opneemt om ervoor te zorgen dat risicoanalyses, opleidingsfiches, indiensttellingsverslagen in orde worden gezet en aangepast zijn aan de huidige omstandigheden. Dit laat ons toe om de organisatie nog beter te ondersteunen bij specifieke veiligheidsvraagstukken.

Daarnaast blijven we investeren in opleiding en bewustwording via onder andere het **mySkills-traject**, waarin medewerkers worden opgeleid op verschillende domeinen zoals veiligheid, wetgeving en milieu. Het MySkills Basic traject wordt herhaald in 2025 en het MySkillsAdvanced traject voor een extra niveau inzake professionele en persoonlijke ontwikkeling wordt gebouwd voor uitrol in 2026.

We hebben in 2024 ook belangrijke stappen gezet in de digitalisering van onze veiligheidsprocessen. Zo werd het **arbeidsongevallenformulier** volledig gedigitaliseerd. Terwijl meldingen vroeger op papier gebeurden en handmatig werden verwerkt, kan dit nu veel eenvoudiger en sneller digitaal. Foto's en bijlagen kunnen direct worden toegevoegd, wat leidt tot een snellere verwerking door de verzekeraar en een efficiëntere opvolging. Dit helpt ons niet alleen om ongevallen beter te analyseren, maar ook om preventieve maatregelen te nemen.



Onboarding webinar voor (job)studenten

(Job)studenten brengen mogelijk een verhoogd risico met zich mee. Ze hebben beperkte ervaring en zijn slechts gedurende een korte tijd actief binnen de organisatie. Een adequate opleiding is dus van cruciaal belang om hen de nodige informatie te verschaffen. Omdat onze Operations Leaders (OPL's) niet op elke werf tegelijk aanwezig kunnen zijn bij de opstart van jobstudenten, hebben we in 2024 een **e-learningmodule voor jobstudenten** ontwikkeld. Deze opleiding biedt technische en veiligheidsinstructies om te informeren over hoe er veilig moet worden gewerkt, om zo ook ongevallen te voorkomen en ervoor te zorgen dat jobstudenten goed voorbereid aan hun taken beginnen.

TERUG AAN DE SLAG: RE-INTEGRATIE BIJ IRIS

Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, des te moeilijker het voor hem of haar is om opnieuw te gaan werken. Het is dus van belang om werknemers in een vroeg stadium de kans te geven weer aan de slag te gaan.

Er bestaan intussen heel wat hulpbronnen voor werknemers die graag terug aan de slag willen, om werk te vinden waarbij hun gezondheidsproblematiek geen hindernis hoeft te zijn. Re-integratie bij de werkgever geeft als voordeel dat de werknemer kan worden gere-integreerd in een professionele context die hem vertrouwd is, bij collega's en een werkgever die hij kent en waarmee hij een band heeft, wat de kansen op een vlotte re-integratie verhoogt.

De opstart van een re-integratietraject verloopt in nauwe samenwerking tussen arbeidsarts, werkgever en werknemer. De arbeidsarts doet de re-integratiebeoordeling. De werkgever stelt een re-integratieplan op en voorziet in aangepast werk of progressieve werkhervatting. Maandelijks rapporteert Iris de re-integratietrajecten aan het CPBW. Is re-integratie echt niet mogelijk, dan wordt een gemotiveerd verslag opgesteld.

BETTER CUSTOMER



KERNCIJFERS

OMZET (M€) • 2024 (per juridische entiteit)				
	2021	2022	2023	2024
IFS	95,732	99,528	113,228	123,437
AY	8,224	7,935	7,738	5,772
ITS	5,074	2,193	1,773	2,361
IND	36,322	39,117	44,748	49,210
TOTAAL	145,4	148,8	167,5	180,8



181M€

AANTAL WERVEN EN KLANTEN • 2024 (per juridische entiteit)		
	# Werven	# Klanten
IFS	6.088	1.553
AY	2.159	1.450
ITS	262	101
IND	732	371
TOTAAL	9.241	3.475

Legende van de juridische entiteiten:

- Iris Industry
 - IND = Iris Industry Solutions NV
- Iris Facility
 - IFS = Iris Facility Solutions NV
 - AY = Alcyon BVBA (Iris Proxy NV)
 - ITS = Iris Technical Services NV



1. BETTERNESS: DE BESTE KLANTENERVARING BIEDEN

Onze ambitie **Bringing betterness to people's premises** is in onze commerciële activiteiten verankerd. Die ambitie vormt ook het verankeringspunt van ons duurzaamheidsbeleid.

Als speler op de markt van facilitaire en industriële diensten wil Iris op een doeltreffende manier bijdragen aan de creatie van een duurzame omgeving voor iedereen - niet alleen door een aangename fysieke werkomgeving te creëren, maar ook door goede professionele verhoudingen in een serene context mogelijk te maken.

ENGAGEMENT

- *We streven ernaar de Trusted Partner te worden van onze klanten.*
- *Onze bijdrage aan de gemoedsrust en het welzijn van onze klanten maximaliseren.*

TEVREDEN KLANTEN, MET GARANTIE OP GEMOEDSRUST

Om op de hoogte te blijven van de verwachtingen en de behoeften van onze klanten, voeren we om de twee jaar een tevredenheidsenquête uit. In 2023 heeft Iris Group gekozen voor een andere aanpak om meer inzicht te krijgen in de klantenbenadering. Dit onderzoek maakt gebruik van telefonische interviews. Begin 2024 werd deze meting herhaald.

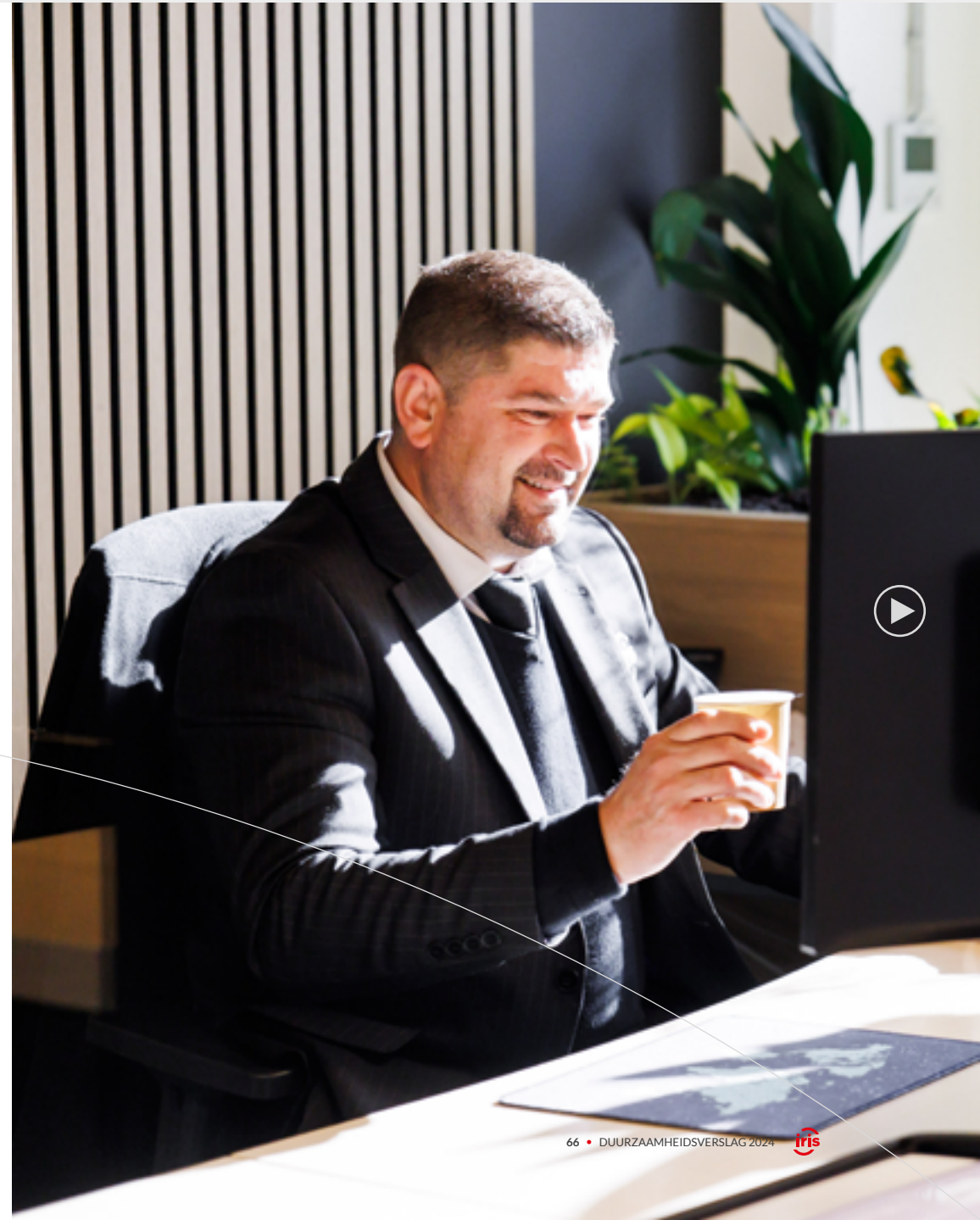
De CPI® Customer Performance Index meet en toont hoe tevreden en loyaal klanten zijn aan een bedrijf, en in welke mate het bedrijf toegevoegde waarde en concurrentiekracht heeft. De analyse geeft ons inzicht in:

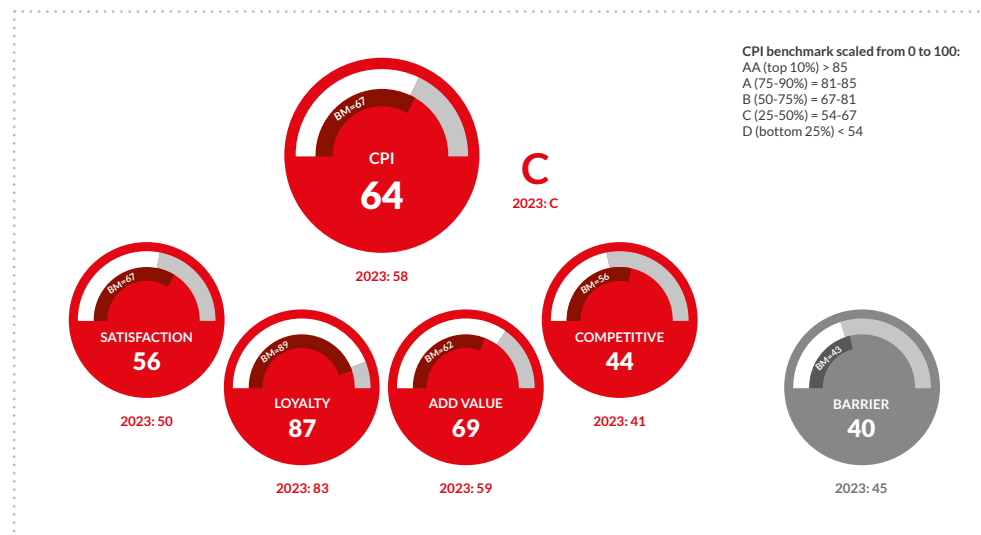
- Hoe tevreden de klanten van Iris zijn in het algemeen en over de verschillende aspecten van de geleverde diensten?
- Hoe Iris zich verhoudt tot andere dienstverleners (CPI-benchmark)?
- Hoe de tevredenheid van Iris-klanten zich ontwikkelt over de tijd?
- Wat de belangrijkste drijfveren en obstakels zijn om in de toekomst de klantenbenadering te verbeteren?



Elke CPI®-enquête die wereldwijd wordt uitgevoerd, bevat dezelfde set kernvragen. Hierdoor kunnen klanten hun eigen resultaten vergelijken met de scores van andere bedrijven. Dit plaatst de resultaten van de enquête in een breder kader en helpt bij het stellen van doelen en prioriteiten. Voor de benchmark die in deze studie wordt gebruikt, hebben we de resultaten vergeleken met die van Europese dienstverlenende bedrijven (ongeveer 18 resultaten).

prōfacts





Met een verbeterde CPI-score van 64, behaalt Iris Facility een score die vergelijkbaar is met de mediaan van de benchmark, resulterend in een C-label. Over alle CPI-indexen heen (behalve de Barrière-index) geven de resultaten aan dat de klantrelatie positiever is dan bij de vorige meting.

Met respectievelijk 29% (Iris Facility) en 20% (Iris Industry) van de klanten die Iris zeker aan anderen zou aanbevelen, vertoont de Net Promoter Score (NPS, Loyalty) een verbetering ten opzichte van de vorige meting. Ook de algemene tevredenheid (Satisfaction) verbeterde ten opzichte van 2023. Transparante kwaliteitscontroles, het beheer van klachten en facturatie zijn belangrijke aandachtspunten voor Iris om onze klantenrelaties te verbeteren. Met het nieuwe klantenportaal komen we tegemoet aan deze verwachtingen.



Kwaliteitsborging bij Iris – een toegewijd team voor uitmuntendheid

In een competitieve markt is kwaliteit een doorslaggevende factor voor klanttevredenheid en langdurige samenwerkingen. Bedrijven moeten niet alleen voldoen aan de hoogste normen, maar ook voortdurend streven naar verbetering.

Bij Iris staat kwaliteit centraal in alles wat we doen. Dankzij een gespecialiseerde kwaliteitscel zorgen we ervoor dat onze processen en diensten voortdurend worden geoptimaliseerd. Dit team van experts controleert, analyseert en

verbetert dagelijks de operationele methodes om de efficiëntie te verhogen en de klanttevredenheid te maximaliseren.

Door deze structurele aanpak blijft Iris een betrouwbare partner voor haar klanten. De kwaliteitsteams spelen een cruciale rol in het waarborgen van duurzaamheid, klanttevredenheid en operationele efficiëntie, waardoor Iris zich blijft onderscheiden in de markt.



Verlenging van het contract met MIVB: Innovatie en kwaliteit in openbaar vervoer

De succesvolle samenwerking tussen Iris en MIVB wordt verlengd met acht extra jaren, tot 2032. Dit benadrukt de sterke vertrouwensband tussen beide partijen en onderstreept de voortdurende inzet van Iris om innovatieve en hoogwaardige diensten te leveren.

Dankzij deze verlenging kan Iris haar expertise en innovatieve oplossingen blijven inzetten om het openbaar vervoer in Brussel nog efficiënter en hygiënischer te maken.



Sinds het begin van de jaren 2000 werken Iris en MIVB nauw samen op basis van wederzijds vertrouwen, een sterk engagement en een gezamenlijke drang naar innovatie. Elke contractverlenging biedt een kans om de dienstverlening verder te verbeteren en aan te passen aan de steeds veranderende behoeften van de mobiliteitssector.

Jean-Marie Moniquet

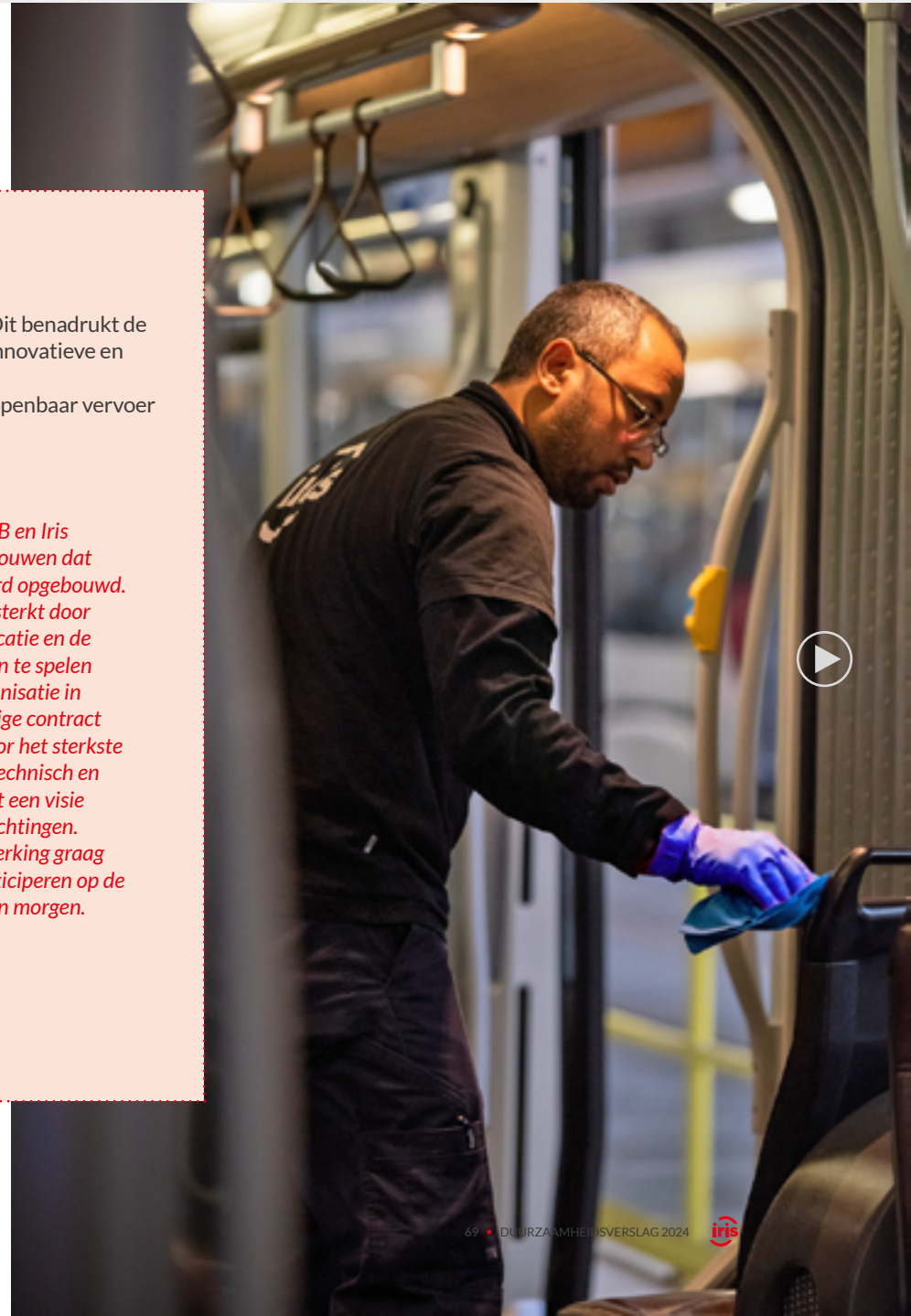
Operations Leader Iris Facility Solutions

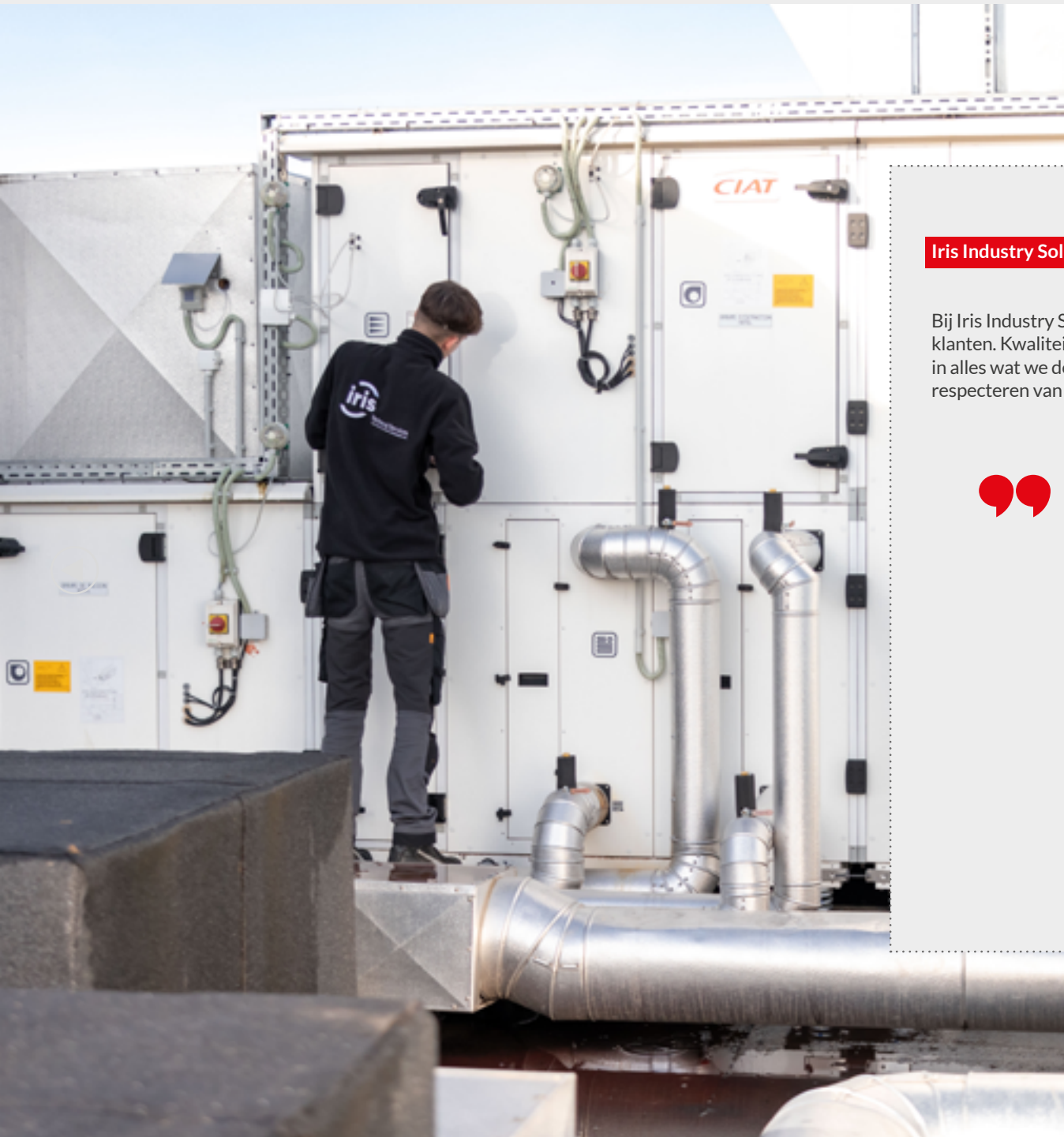


De samenwerking tussen de MIVB en Iris Group steunt op wederzijds vertrouwen dat doorheen de jaren zorgvuldig werd opgebouwd. Dit vertrouwen wordt verder versterkt door een vlotte en efficiënte communicatie en de blijvende bereidheid om flexibel in te spelen op onze specifieke noden als organisatie in volle ontwikkeling. Voor het huidige contract onderscheidde Iris Groep zich door het sterkste aanbod op elk vlak – financieel, technisch en milieugegericht – in combinatie met een visie die nauw aansluit bij onze verwachtingen. Daarom zetten we deze samenwerking graag voort om samen duurzaam te anticiperen op de uitdagingen en veranderingen van morgen.

Sandro Biancolini

Manager Cleaning & Furnitures MIVB





Iris Industry Solutions: een betrouwbare partner voor onze klanten

Bij Iris Industry Solutions streven we ernaar een trusted partner te zijn voor haar klanten. Kwaliteit, betrouwbaarheid en een vlotte samenwerking staan centraal in alles wat we doen. Onze focus ligt op het leveren van vakmanschap, het respecteren van afspraken en het garanderen van veiligheid op de werkvloer.



In 2024 hadden we opnieuw het voorrecht om samen te werken met Iris Industry Solutions, en dat met hetzelfde hoge kwaliteitsniveau als de voorgaande jaren. Dankzij hun expertise konden we verschillende assets volledig behandelen of voorbereiden op verdere verwerking in het komende jaar. De kwaliteit en het oog voor detail bij Iris zijn ongeëvenaard. Ook bij onverwachte situaties verloopt de communicatie steeds duidelijk en professioneel. Veiligheid staat bij ons voorop en Iris voldoet volledig aan onze strenge eisen, bijvoorbeeld wat betreft het dragen van PBM's. Ik ben zeer tevreden over onze samenwerking en kijk ernaar uit om ook in de toekomst samen te werken aan kwaliteitsvolle, veilige en duurzame oplossingen.

Peter Bockaert
Construction Supervisor bij Eastman





De samenwerking met Iris Industry Solutions verliep uitstekend. Hun kwaliteit, betrouwbaarheid en stiptheid maakten echt het verschil. Dankzij hun vakmanschap en oog voor detail behaalden we een topresultaat. Bovendien zorgden hun duidelijke communicatie en strikte veiligheidsmaatregelen voor een vlot verloop van het project. Een partner waarop je kan rekenen!

Peter Cocquyt

Projectverantwoordelijke bij ArcelorMittal Gent



Bij Infrabel hechten we het grootste belang aan veiligheid op onze werven. Jaarlijks evalueren onze leidende ambtenaren de veiligheidsprestaties van onze aannemers. Iris Industry Solutions behaalde in 2024 een uitzonderlijke score van 100%, wat aantoont dat veiligheid bij hen geen loze belofte is, maar een absolute prioriteit. Hun nauwgezette opvolging van procedures en aandacht voor een veilige werkomgeving maken hen tot een betrouwbare partner in onze infrastructuurprojecten.

David Van de Sype

Head of Safety bij Infrabel



In 2024 ronden we samen met Iris Industry Solutions enkele complexe projecten succesvol af. Hun vakmanschap, professionaliteit en gedrevenheid zorgen keer op keer voor een veilige, kwalitatieve en stipte oplevering. Dankzij hun oplossingsgerichte aanpak en focus op innovatie behaalden we een top contractorbeoordeling, en wonnen we de Safety- en Efficiency Award 2024.

Seppe De Keersmaeker

Task Maintenance Planner bij ExxonMobil



Iris Industry Solutions heeft in 2024 opnieuw bewezen dat ze een betrouwbare en vakkundige partner zijn voor de schilderwerken aan onze hoogspanningsmasten en stations. Uit een onafhankelijke kwaliteitsbeoordeling kwam Iris als een van de beste naar voren, met op sommige punten zelfs een uitmuntende score. Projectleider Kris Van Den Wyngaert werd unaniem geprezen om zijn expertise en proactieve aanpak. Hij zal in 2025 een pilot ketensamenwerking opzetten om onderhoud en inspecties in onze organisatie efficiënter te bundelen. We kijken uit naar de verdere samenwerking op hetzelfde hoge niveau.

Berend Kielman

Strateeg bij TenneT



2. INNOVATIE, EEN STERKE WAARDE IN ONZE BEDRIJFSCULTUUR

Innovatie zit duidelijk in het DNA van Iris: het is een van de vijf essentiële gedragingen die we van onze medewerkers verwachten.



Ownership



Innovatie



Entrepreneurship



Partnership



Customer centricity

Innovatie is in elk van onze functiebeschrijvingen opgenomen en wordt op elk verantwoordelijkheidsniveau verwacht. In een wereld die voortdurend verandert, is innovatie van levensbelang en versterkt ze de relevantie van ons aanbod: ze creëert waarde en versterkt onze differentiatie. Innovatie en continue verbetering worden ook beschouwd als manieren om onze medewerkers Betterness te bieden: door de repetitieve taken te automatiseren, verbeteren we hun welzijn op het werk en stellen we hen in staat om tijd te besparen en om zich te concentreren op taken met een meerwaarde voor onze klanten.

De technologische evolutie gaat dan ook hard, ook bij Iris. We geloven dat een innovatieve aanpak van onze ICT-systemen en -applicaties een belangrijke plaats inneemt in de realisatie van onze Betterness-strategie en het ontzorgen van onze klanten en medewerkers. De afgelopen jaren hebben we dan ook tal van toepassingen ontwikkeld die ons toelaten sneller en efficiënter te werken, en tegelijk te focussen op de noden van de werknemer en de werkbeleving.


WeTrace

WeTrace is een digitale mobiele oplossing voor het registreren van het behandelen van een schoon te maken of te onderhouden object.


WeConnect

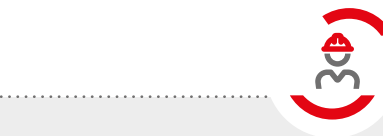
WeConnect is ons klantenportaal, waar klanten niet alleen praktische informatie en contactgegevens kunnen vinden, maar ook een reeks opvolgingstools tot hun beschikking hebben.


WeControl

WeControl is een mobiele oplossing voor het registreren van kwaliteitsgegevens op locaties. Deze werd in 2024 vervangen door een nieuwe tool (Salesforce Field Service) waarbij real-time de kwaliteitscontroles beschikbaar zullen zijn op het klantenportaal.


WeCare

WeCare is de digitale planningstool (Salesforce Field Services), die de planning en toewijzing van serviceafspraken optimaliseert, zodat de juiste medewerker op het juiste moment op de juiste locatie is. Momenteel wordt deze getest binnen de Handyman-afdeling, en in 2025 hopen we HVAC en Windows Cleaning volledig te integreren. Dit zal zorgen voor een gecentraliseerde planning, waardoor we sneller en efficiënter kunnen inspelen op klantenvragen.



WelInspect

WelInspect is een veilige en slimme inspectie rapportagetool. Met WelInspect kunnen klanten de conditie van hun activa in kaart brengen om onderhoud op een gestructureerde en kosteneffectieve manier te plannen.

Om de IT-architectuur te vereenvoudigen, zijn we in 2024 gestart met het implementeren van Mulesoft (Salesforce) om systemen, applicaties en data naadloos met mekaar te verbinden. Hiermee creëren we één digitale omgeving die efficiëntie verhoogt, bedrijfsprocessen stroomlijnt en digitale transformatie versnelt, zowel voor onze klanten als voor onze medewerkers.



Digitale evolutie draait niet alleen om kostenbesparing en snelheid, maar ook om het creëren van gebruiksvriendelijke oplossingen die medewerkers ondersteunen, klanten beter van dienst zijn en innovatie mogelijk maken. Door repetitieve taken te automatiseren, komt er ruimte vrij voor creativiteit, strategisch denken en persoonlijk contact, waardoor technologie een waardevolle aanvulling wordt op menselijk handelen.

Thierry Bontinck
IT Manager Iris Group

Nieuw klantenportaal voor meer transparantie



WeConnect

Transparantie en openheid zijn essentieel om onze rol als Trusted Partner te versterken. Daarom werken we sinds 2023 met een gloednieuw klantenportaal, waar klanten niet alleen praktische informatie en contactgegevens kunnen vinden, maar ook een reeks opvolgingstools ter beschikking hebben. Via het portaal krijgen klanten inzicht in kwaliteitscontroles, kunnen ze klachten indienen en opvolgen, en wordt op termijn ook een dashboard met duurzaamheids-KPI's geïntegreerd. Dit dashboard zal gegevens over water-, energie- en CO₂-verbruik bevatten.



WeControl

In 2024 hebben we de functionaliteiten van het portaal uitgebreid, onder andere met een verbeterde kwaliteitscontrolemodule die in lijn is met de ISO-normen. Kwaliteitsverslagen worden niet alleen per e-mail naar de klant verstuurd, maar zijn ook rechtstreeks toegankelijk via het klantenportaal.



Binnen het portaal heeft elke klant een apart kwaliteitsdashboard, waarin hij kan raadplegen welke kwaliteitscontroles nog moeten worden uitgevoerd, welke controles al afgerond zijn, en hoe de kwaliteitsscore doorheen de tijd evolueert. De frequentie en aard van de controles worden bepaald op basis van het budget van het project en de sector waarin de klant actief is.

Met deze vernieuwde digitale tools zetten we een belangrijke stap in het verhogen van de transparantie en het verbeteren van de klantervaring. Het nieuwe klantenportaal biedt real-time inzicht in kwaliteit en opvolging, terwijl de Technical Business Officer ervoor zorgen dat we continue verbeteringen kunnen doorvoeren door gerichte ondersteuning op het terrein.





WeTrace: efficiëntie en interactie hand in hand

WeTrace biedt een digitale mobiele oplossing voor het communiceren van de kwaliteitsstatus van diverse schoon te maken objecten. Deze app maakt het eenvoudig voor medewerkers om aan te geven welke objecten al behandeld zijn. Of het nu gaat om het schoonmaken van bussen of het onderhouden van planten, WeTrace biedt de klant real-time inzicht. Tegelijk bevat WeTrace ook een handig overzicht van alle te onderhouden objecten op locatie. Dit helpt om onderhoud efficiënt te plannen en uit te voeren.

In de geavanceerde versie van WeTrace gaat de functionaliteit nog een stap verder. Hier is niet alleen interactie mogelijk met medewerkers, maar ook met de klant. In ziekenhuizen bijvoorbeeld kan elke verpleegpost aangeven welke kamers die dag zullen vrijkomen en ingepland kunnen worden voor schoonmaak. Zodra de patiënt effectief wordt ontslagen, kan onze schoonmaakploeg aan de slag en krijgt de verpleegpost een melding als de kamer klaar is. WeTrace biedt zo een geïntegreerde oplossing voor efficiënt objectonderhoud in diverse sectoren.



WeTrace

Innovatie richt zich niet alleen op tools, maar ook op de producten, apparatuur en technieken die worden gebruikt. Dit omvat zowel incrementele verbeteringen, zoals een verminderde milieupact van producten, ergonomische optimalisaties, sensoren en prestatieverbeteringen van machines, als meer radicale innovaties, zoals robots en drones. Iris monitort voortdurend de markt om nieuwe kansen te identificeren, deze te testen en bij succesvolle resultaten te implementeren.

Bij de keuze van machines geven we de voorkeur aan apparatuur die steeds efficiënter is op het gebied van energie- en waterverbruik, verbeterde ergonomie en een toenemend gebruik van gerecycleerd materiaal. Ook de robotisering evolueert, met steeds meer geavanceerde oplossingen die bijvoorbeeld worden ingezet in ziekenhuizen.

Dankzij deze aanpak kunnen we standaard effectieve en milieuvriendelijke diensten aanbieden en tegelijk voldoen aan specifieke klantvereisten. Onze partners spelen hierin een cruciale rol en ondersteunen ons bij het testen en implementeren van innovatieve oplossingen bij onze klanten.





ReWater: duurzamer en efficiënter vloeronderhoud

Traditionele schrobmachines verbruiken grote hoeveelheden water en schoonmaakmiddel en vereisen regelmatige stops om het schoonmaakwater te verversen. Dit leidt tot tijdverlies, hogere kosten en een grotere ecologische impact.

De **ReWater-technologie van Comac** biedt een innovatieve oplossing door het hergebruik van dit schoonmaakwater. Dankzij een geavanceerd filtersysteem kan het gebruikte water worden gefilterd en opnieuw ingezet. Hierdoor kunnen machines continu blijven werken binnen de autonomie van hun batterijen, zonder onnodige onderbrekingen.

Voordelen:

- Tot de helft minder water- en schoonmaakmiddelverbruik.
- Vermindering van technische stilstand.
- Lagere kosten door minder waterverbruik en minder noodzaak tot afvoer van afvalwater.
- Minder vervuiling, doordat er minder schoonmaakmiddelen in het milieu terechtkomen.



Duurzame en ergonomische stofzuiger

De **Nilfisk VP300 R** is vervaardigd uit minimaal 30% post-consumer gerecycleerd (PCR) plastic, wat het gebruik van nieuwe grondstoffen vermindert en de ecologische impact verlaagt. De H13 HEPA-uitlaatfilter verwijdert effectief stof, pollen, schimmel en bacteriën, wat zorgt voor een zuiverdere luchtkwaliteit tijdens het schoonmaken. Met een gewicht vanaf slechts 5,2 kg is de stofzuiger gemakkelijk te verplaatsen, wat de ergonomie en gebruiksvriendelijkheid verbetert. Een geluidsdrukkniveau van 62 dB(A) maakt de VP300 R bovendien geschikt voor schoonmaak overdag, zonder storend te zijn voor de omgeving.

Iris kiest voor duurzaam schoonmaken met Pro Bio

Pro Bio is een milieuvriendelijk schoonmaakgamma op basis van probiotica, gecertificeerd met het EU Ecolabel en het Cradle to Cradle-certificaat van producent **Greenspeed**. De kracht van goede bacteriën sluit perfect aan bij de ambitie van Iris: bijdragen aan een gezondere leefomgeving en een duurzamer milieu. Daarnaast zijn de Pro Bio-producten volledig vrij van gevarensymbolen, wat zorgt voor een veiligere werkomgeving.





Slimmer Schoonmaken met real-time data

Luchthavens staan voor de uitdaging om hoge hygiënestandaarden te handhaven in omgevingen met wisselende bezoekersaantallen. Traditionele schoonmaakschema's, gebaseerd op vaste tijdstippen, leiden vaak tot inefficiënties: sommige gebieden worden schoongemaakt zonder dat het nodig is, terwijl andere mogelijk over het hoofd worden gezien tijdens piekuren.

Om deze uitdagingen aan te pakken, heeft de luchthaven van Charleroi het **Tork Vision Cleaning-systeem** geïmplementeerd. Deze geavanceerde oplossing maakt gebruik van real-time data om schoonmaakbehoeften nauwkeurig te identificeren, waardoor schoonmaakactiviteiten precies daar en op het moment plaatsvinden waar ze nodig zijn.

Voordelen:

- **Gerichte schoonmaakacties:** Door het gebruik van sensoren en gegevensanalyse kunnen schoonmaakteams zich richten op gebieden met de hoogste nood, wat leidt tot een efficiëntere inzet van middelen.
- **Verbeterde hygiëne:** Het systeem stelt teams in staat om proactief te reageren op schoonmaakbehoeften, waardoor de hygiënestandaarden consistent hoog blijven.
- **Efficiëntieverbetering:** Door real-time inzicht te bieden in bezoekersaantallen en dispenserstatussen, kunnen onnodige controles en schoonmaakrondes worden geëlimineerd, wat tijd en middelen bespaart.

Door het integreren van Tork Vision Cleaning heeft de luchthaven van Charleroi een stap gezet richting data-gedreven schoonmaakpraktijken. Deze aanpak zorgt niet alleen voor een schonere en veiligere omgeving voor passagiers, maar optimaliseert ook de operationele efficiëntie van het schoonmaakpersoneel.



Greenspeed Hydra – Efficiënt, ergonomisch en duurzaam schoonmaken

Traditionele schoonmaaktechnieken vragen vaak om intensieve fysieke inspanningen en het gebruik van chemische reinigingsmiddelen die schadelijk kunnen zijn voor mens en milieu. De vraag naar efficiënte, ergonomische en milieuvriendelijke alternatieven groeit.

Het **Greenspeed Hydra-systeem** biedt een innovatieve oplossing die kracht, duurzaamheid en gebruiksgemak combineert. Dankzij de vloertrekker met hoge druk per m² wordt vuil sneller en grondiger verwijderd, doordat alle kracht wordt geconcentreerd op een smalle strook.

Een bijkomend voordeel is de efficiënte inzet van de dweil: door de vloertrekker te verplaatsen, kan men zesmaal een schoon gedeelte gebruiken, wat het reinigingsproces optimaliseert. Bovendien is de Hydra ontworpen zonder velcro of pockets, waardoor vuil zich niet ophoopt in moeilijk te reinigen plekken. Dankzij de handige lussen aan de zijkant kan de dweil eenvoudig worden verwijderd, zonder direct contact met vuil.

Door de schoonmaakefficiëntie te verhogen en de milieu-impact te verlagen, draagt het Greenspeed Hydra-systeem bij aan een schonere, gezondere en duurzamere werkomgeving.



Duurzame innovaties in de gezondheidszorg

Iris Facility blijft investeren in duurzame en efficiënte schoonmaaktechnologieën die de hygiëne in de gezondheidszorg naar een hoger niveau tillen. Met de volgende vier innovaties verlagen we onze milieu-impact en verhogen we het werkcomfort en de veiligheid van onze medewerkers:

1. AQUÆ®: ecologisch reinigen zonder chemicaliën

De AQUÆ®-technologie van Fimap is een revolutionaire methode die het aanwezige chloor in stadswater omzet in een natuurlijke reinigungsoplossing op basis van hypochloorzuur. Dit krachtige, biologisch afbreekbare middel zorgt voor diepe reiniging en desinfectie, zonder dat er chemische producten nodig zijn. Dit biedt meerdere voordelen: geen afvalstoffen of verpakkingen, geen risico's voor medewerkers door blootstelling of inademing van chemicaliën en het afvalwater blijft vrij van chemische vervuiling.

2. Probiotische reiniging: schoonmaken met levende micro-organismen

In plaats van agressieve schoonmaakmiddelen gebruikt Iris probiotische reiniging, waarbij natuurlijke bacteriën het vuil afbreken en schadelijke microben verdringen.

Waarom probiotica?

- Langdurig effect: probiotica blijven werken nadat ze zijn aangebracht, waardoor oppervlakken langer schoon blijven.
- Veilig en milieuvriendelijk: geen chemische reststoffen die de luchtkwaliteit aantasten of de waterzuivering verstoren.
- Efficiëntie: door probiotische schoonmaakproducten te gebruiken, is er minder intensieve, dagelijkse desinfectie nodig.

3. Hydra-systeem: ergonomisch en waterbesparend dweilen

Het Hydra-systeem is een innovatieve mop- en vloerreinigungsoplossing die zorgt voor betere hygiëne, minder belasting voor medewerkers en een lager waterverbruik. Het systeem is uitermate geschikt voor ziekenhuizen en zorginstellingen, waar hygiëne en ergonomie topprioriteit zijn.

Wat maakt Hydra uniek?

- 90% minder waterverbruik door de efficiënte bevochtigingstechniek.
- Minder chemicaliën doordat de speciale microvezeldoeken vuil effectiever opnemen.
- Ergonomisch ontwerp dat de rug- en spierbelasting vermindert en zo het werkcomfort verbetert.

4. Cobots: samenwerking tussen mens en technologie

Naast innovatieve schoonmaaktechnieken zet Iris ook in op cobots (collaboratieve robots), die autonoom of met beperkt toezicht samenwerken met onze medewerkers. Cobots zijn geschikt voor minder zware en repetitieve taken, waardoor onze medewerkers zich kunnen richten op nauwkeurigere handelingen. Door hun constante en efficiënte werking zorgen ze voor een betere reinigungs-kwaliteit, minder waterverbruik en droge vloeren, wat leidt tot een veiligere werkomgeving. Cobots nemen geen taken over van medewerkers, maar ondersteunen hen waar nodig. Zo wordt het werk lichter, efficiënter en veiliger.





Conservering as a service

In een tijd waarin duurzaamheid en efficiëntie steeds belangrijker worden, groeit de aandacht voor alternatieve samenwerkingsvormen die streven naar langere productlevenscycli en een lagere ecologische voetafdruk. Door nieuwe samenwerkingsmodellen te omarmen, kunnen we niet alleen bijdragen aan een circulaire economie, maar ook de Total Cost of Ownership (TCO) optimaliseren.

Een voorbeeld hiervan is "**Conservering as a service**", een onderhoudsmodel waarbij klanten én conserveerders een gedeeld belang hebben bij een langere levensduur van structuren. Naar analogie met het concept 'Light as a service' ontstaat zo in plaats van een eenmalige transactie een abonnementsmodel waarin onderhoud en prestaties centraal staan.

Hoewel dit model veel voordelen biedt, brengt de implementatie van dergelijke duurzame samenwerkingsvormen ook uitdagingen met zich mee:

- **Nieuwe contractvormen en aanbestedingsmethoden:** traditionele inkoop- en aanbestedingsprocedures zijn vaak gebaseerd op eenmalige transacties. Bij een servicegericht model moeten overeenkomsten zo worden ontworpen dat de kwaliteit en prestaties op lange termijn gewaarborgd blijven.
- **Duurzaam verdienmodel zonder concurrentievervalsing:** het creëren van een levensvatbaar verdienmodel dat zowel klanten als dienstverleners ten goede komt, zonder de marktwerking negatief te beïnvloeden, vergt diepgaande strategische planning.
- **Duidelijke afspraken over onderhoud en garanties:** bij een abonnementsmodel is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken over onderhoudsniveaus, verantwoordelijkheden en garantievoorwaarden.



Tweefasenproces: pilot voor de renovatie van de A12 IJsselbruggen

De stalen bruggen op de snelweg A12 over de IJssel bij Arnhem waren na 60 jaar toe aan renovatie en versterking. Rijkswaterstaat heeft deze opdracht gegund aan Savera IJsselbruggen, een bouwcombinatie van Dura Vermeer en Hollandia Services met Iris als onderaannemer voor de conserveringswerken. De werkzaamheden zijn begin 2022 gestart en zullen volgens de planning midden 2025 worden afgerond.

Dit project maakt deel uit van de pilot binnen het programma 'Op weg naar een vitale infrasector'. Rijkswaterstaat en verschillende marktpartijen streven hierin naar een innovatieve, duurzame en financieel gezonde infrastructuursector, waarin risico's beter beheerst worden. De renovatie van de IJsselbruggen is een testcase voor het tweefasenproces:

- Fase 1: Rijkswaterstaat en Savera IJsselbruggen ontwikkelen samen het ontwerp en nemen onzekerheden weg via aanvullende onderzoeken.
- Fase 2: Op basis van het definitieve ontwerp worden de prijs en het risicoprofiel vastgelegd, waarna de uitvoering start.

Over de volledige lengte van de brug werd een T-balk geplaatst, in combinatie met lasverbeteringen op de knooppunten van de stalen constructie. Onze experts verwijderden de bestaande coating door middel van stralen. Na voltooiing van de infrastructuurwerken werden de eerder gestraalde oppervlakken samen met de nieuw aangebrachte delen opnieuw gestraald volgens de vereiste normen. Daarna volgde de conservering met een drielaags systeem, dat de bruggen beschermt tegen corrosie en slijtage. Dit systeem zorgt voor een langdurige weerstand tegen zware omstandigheden zoals vocht, temperatuurschommelingen

en chemische invloeden. Met deze renovatie wordt de levensduur van de IJsselbruggen op de A12 aanzienlijk verlengd, zodat ze ook in de toekomst veilig en duurzaam het toenemende verkeer kunnen dragen.



Bij dit project was uiterste zorgvuldigheid vereist vanwege de mogelijke aanwezigheid van Chroom-6 in de bestaande verflaag. Deze kankerverwekkende stof werd vroeger veel gebruikt in coatings, waardoor een veilige werkwijze essentieel was. De renovatie vond plaats in een volledig afgesloten werkomgeving, waarbij strikte veiligheids- en beschermingsmaatregelen golden. Medewerkers droegen niet alleen de standaard persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), maar moesten na elke werkonderbreking douchen om verspreiding van gevaarlijke stoffen te voorkomen. Daarnaast werd wegwerpkleding zorgvuldig afgevoerd, zodat er geen besmetting buiten het werkgebied kon optreden.

Na de eerste straalgang werd het werkgebied grondig gereinigd door het team. Hierbij werd elke vierkante centimeter gecontroleerd en ontdaan van achtergebleven stof en grit. Dit gebeurde met speciale stofzuigers voorzien van HEPA-filters, die zelfs de kleinste deeltjes opvangen. Als laatste stap werd de hele tent handmatig gereinigd met vochtige doeken, zodat werkelijk geen restmateriaal achterbleef.

BETTER SOCIETY

1. REDUCTIE ENERGIE- EN KLIMAATIMPACT

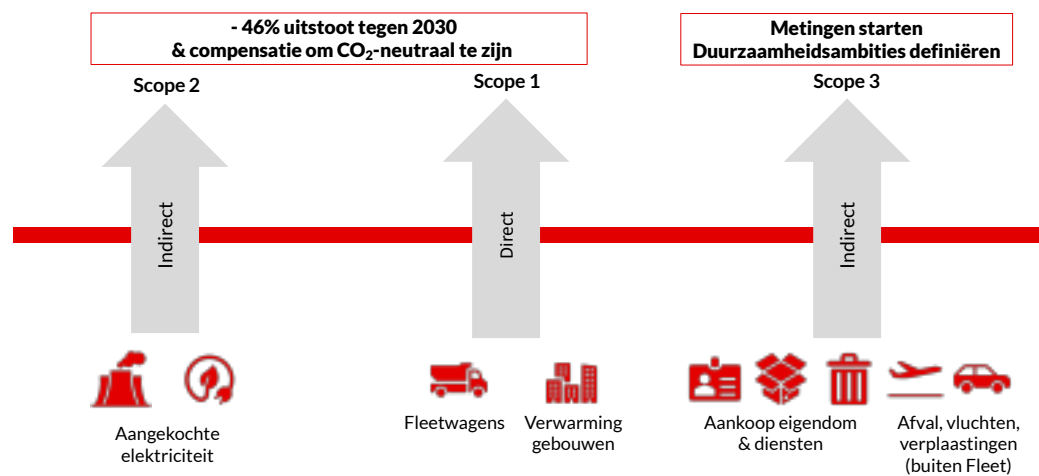
Bij Iris is het onze ambitie om actief bij te dragen aan een CO₂-neutrale economie door ambitieuze klimaatdoelstellingen vast te stellen, gebaseerd op internationale wetenschappelijke normen. In lijn met de Science Based Targets-aanpak (SBTi) hebben we ons ertoe verbonden onze absolute scope 1- en 2-uitstoot van broeikasgassen (BKG) tegen 2030 met 46% te verminderen, met 2019 als basisjaar. Dit niveau van vermindering is in overeenstemming met de inspanningen die nodig zijn om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C, zoals gedefinieerd in de Klimaatakkoorden van Parijs.

In 2024 hebben we onze inspanningen voortgezet om onze scope 3-impact beter in kaart te brengen en gerichte antwoorden te bieden.



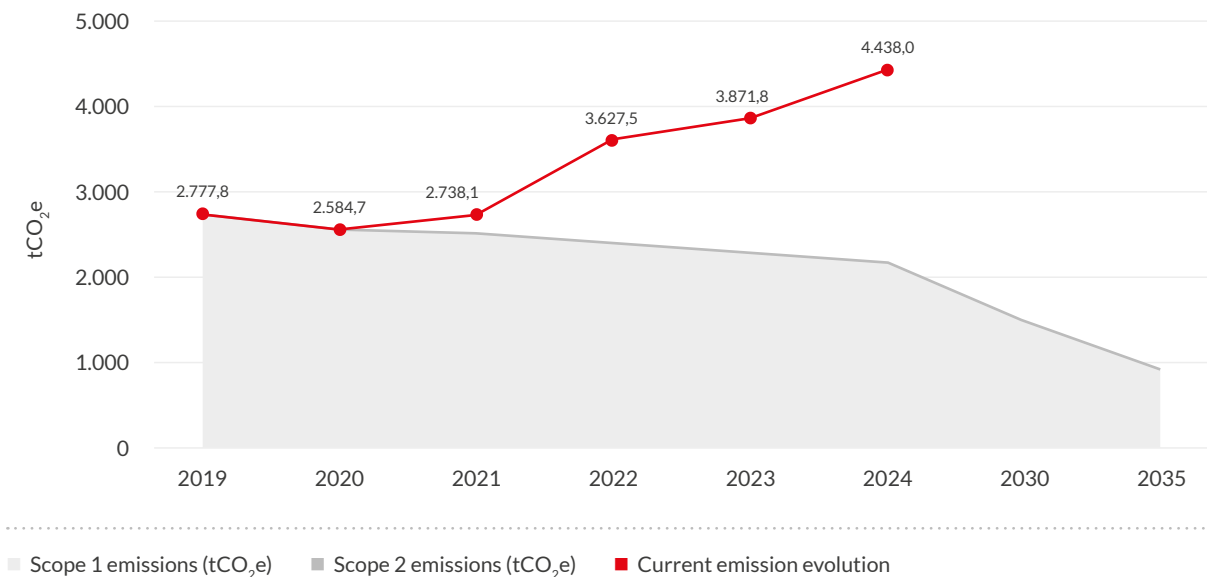


EQUIVALENT CO₂ (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆)



E1-1 – Transitieplan voor klimaatmitigatie

SBTI-TRAJECT OM ONZE AMBITIES OP VLAK VAN VERMINDERING VAN CO₂-UITSTOOT VOOR SCOPE 1 EN 2 TE HALEN



Het transitieplan moet worden bijgesteld met verhoogde ambities, met name met betrekking tot het verbeteren van de energieprestaties op onze bouwplaatsen, die momenteel de belangrijkste bron van emissies vormen. Hoewel we alternatieve brandstofoplossingen voor onze bestelwagens blijven onderzoeken, erkennen we tegelijkertijd dat de impact ervan pas op middellange termijn zichtbaar zal zijn, vanwege de huidige technische beperkingen van de markt. Daarom is een zekere tolerantie voor achterblijvende resultaten noodzakelijk, terwijl de inspanningen moeten worden voortgezet om deze overgang op een gestructureerde manier voor te bereiden.

VASTSTELLING

Er blijft een aanzienlijke kloof bestaan tussen onze ambities op het gebied van CO₂-reductie en onze huidige CO₂-voetafdruk. Deze divergentie is voornamelijk te wijten aan de aanhoudende groei van onze activiteiten, wat automatisch leidt tot een toename van het aantal bouwplaatsen en bedrijfsvoertuigen op het terrein.



1.1. Onze CO₂-emissies

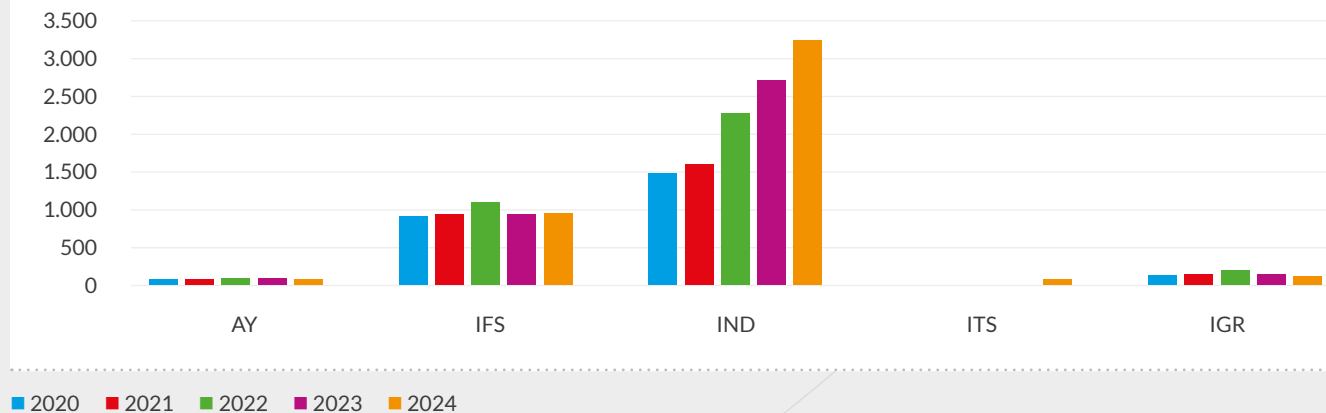
E1-6 – Bruto totale broeikasgasemissies van scopes 1, 2 en 3

CO ₂ -EMISSIONS (ton) • Iris Group					
	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 1	2.565	2.737	3.625	3.850	4.411
Scope 2	20	1	3	22	27
TOTAAL	2.585	2.738	3.628	3.872	4.438

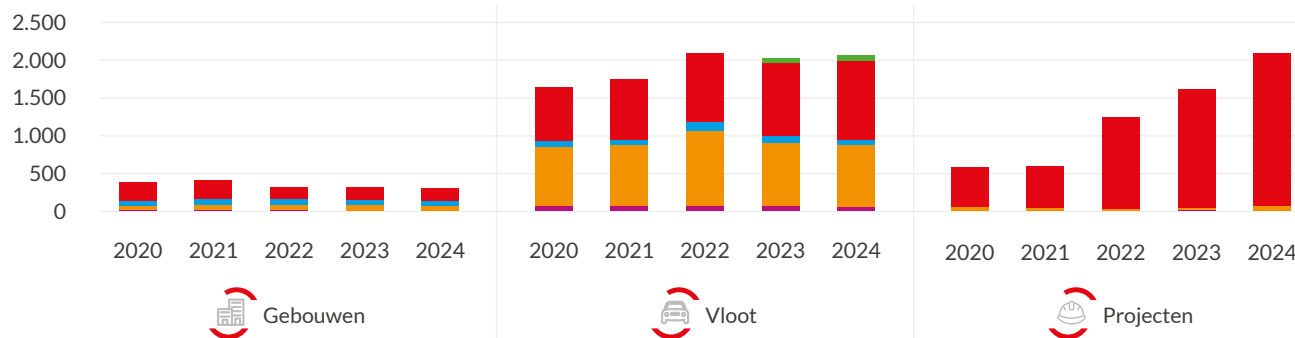
ENGAGEMENT

Onze CO₂-uitstoot (scope 1 en 2) tegen 2030 met 46% verminderen ten opzichte van het basisjaar 2020.

EVOLUTIE SCOPE 1 & 2 • per juridische entiteit



EVOLUTIE SCOPE 1 & 2 • per categorie



Legende van de juridische entiteiten:

- Iris Industry**
 ■ IND = Iris Industry Solutions NV
- Iris Facility**
 ■ IFS = Iris Facility Solutions NV
 ■ AY = Alcyon BVBA (Iris Proxy NV)
 ■ ITS = Iris Technical Services NV
 ■ IGR = Iris Group (support services)



VLOOT

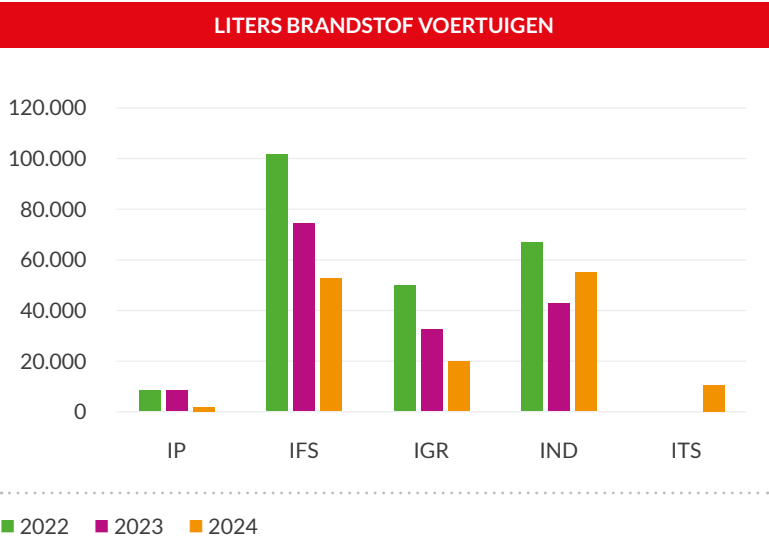
In 2024 bracht een grondige controle van onze gegevens een fout aan het licht in de berekening van de wagenparkgerelateerde CO₂-uitstoot voor het jaar 2023. Deze fout is gecorrigeerd, waardoor we de resultaten nu op een consistente en betrouwbare basis kunnen vergelijken.

Op deze aangepaste basis zien we een toename van de CO₂-uitstoot in 2024 als gevolg van de groei van het wagenpark van bestelwagens, dat met 5% is toegenomen van 352 voertuigen in 2023 naar 370 in 2024. Deze stijging ging gepaard met een lineaire stijging van het brandstofverbruik, voornamelijk diesel, wat leidde tot een toename van de CO₂-uitstoot: 1.705 ton in 2024 ten opzichte van 1.620 ton in 2023.

Deze vaststelling onderstreept een structurele realiteit: tot op heden is er nog steeds geen alternatief voor conventionele brandstoffen dat voldoet aan de technische vereisten van onze activiteit in het segment van de bedrijfsvoertuigen (actieradius, snelladen, boordapparatuur, oplaadbeperkingen, enz.). Dit vertraagt de inzet van koolstofarme technologieën in dit deel van onze vloot.

Aan de andere kant heeft onze strategie om het bedrijfswagenpark te elektrificeren een zeer positief effect. Ondanks een groei van het wagenpark met 5% (162 voertuigen in 2024 ten opzichte van 153 in 2023) hebben we de daarmee gepaard gaande uitstoot met 13% verminderd, van 412 naar 358 ton CO₂. Dit resultaat wordt mogelijk gemaakt door een aanzienlijke toename van het aantal 100% elektrische voertuigen: van 62 in 2023 naar 104 eind 2024, d.w.z. 64% elektrificatie van het wagenpark.

Deze overgang heeft zich echter geleidelijk in de loop van het jaar voltrokken en het beeld op 31 december geeft nog niet de volledige impact van deze verandering weer. Met inbegrip van reeds bestelde voertuigen zal het elektrificatiepercentage eind juni 2025 90% bedragen, met een drempel van 80% die halverwege het jaar al wordt overschreden. Het volledige effect op de ecologische voetafdruk van de vloot zal daarom volledig zichtbaar zijn in de gegevens van 2025.



De CO₂-uitstoot bij Iris Group en Iris Facility is afgenomen. Deze verbetering is mede te danken aan de elektrificatie van voertuigen. Omgekeerd wordt bij Iris Industry een stijging waargenomen. Dit is vooral te danken aan de organisatorische transformatie van de groep en de afsplitsing van Industry, die heeft geleid tot de overgang van medewerkers en voertuigen van Iris Group naar Iris Industry. Deze structurele reorganisatie heeft een mechanische invloed op de verdeling van emissies tussen entiteiten.

ONZE VLOOT

Dankzij de spreiding van onze kantoren op verschillende locaties hoeven onze teams zelden lange afstanden af te leggen om onze klanten te bereiken. Met een toenemend aantal bouwplaatsen in Frankrijk, Nederland en Luxemburg zien we echter een toename van het aantal afgelegde kilometers. In combinatie met een groeiend wagenpark blijft fleet één van de belangrijkste bronnen van CO₂-uitstoot. Daarom is ons project voor de elektrificatie van het wagenpark nu belangrijker dan ooit.

Sinds 2022 zijn alle nieuwe bedrijfsvoertuigen die worden toegewezen aan in aanmerking komende werknemers systematisch elektrisch. Ook bieden wij de mogelijkheid om thuis een laadpaal te plaatsen. Daarnaast verwachten we op korte termijn elektrische of waterstof bedrijfswagens te kunnen inzetten in bepaalde regio's of bij specifieke klanten.

Tegelijkertijd zetten we onze inspanningen voort om het brandstofverbruik van het bestaande wagenpark te verminderen, met name door de bandenspanning te monitoren, eco-driving, telewerken en online vergaderingen te bevorderen en de snelheid van bouwvoertuigen te beperken.

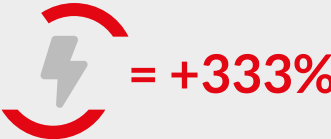


AANTAL VOERTUIGEN		
Soort energie	2023	2024
Diesel	467	459
Elektriciteit	62	104
Benzine	17	15
Benzine-plug-in hybride	6	4
Ander	8	8
TOTAAL	560	590

EVOLUTIE VAN HET WAGENPARK
PER TYPE VOERTUIG EN ENERGIE

Type voertuig	2023	2024
Bestelwagens en tractoren	467	459
Bedrijfswagens	62	104
TOTAAL	560	590

ELEKTRICITEIT (KWH)	
2023	2024
46.128	153.394



WEEK VAN DE MOBILITEIT 2024

Ter gelegenheid van de Week van de Mobiliteit hebben we tal van initiatieven genomen om onze medewerkers te sensibiliseren voor zachtere en duurzamere mobiliteit.

In 2024 organiseerden we twee collectieve picknicks, alleen toegankelijk met elektrische fietsen. Dit gezellige moment liet zien dat anders reizen zowel praktisch als aangenaam kan zijn.

Tegelijkertijd hebben we een Mobility BINGO gelanceerd om carpooling, het gebruik van alternatief vervoer en fysieke activiteit aan te moedigen. De deelnemers gingen de hele week verschillende uitdagingen aan. De drie winnaars van de Bingo – evenals die van de soft mobility quiz – ontvingen een voucher voor een dag e-bikehuur.

Deze concrete acties versterken ons engagement om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en de creativiteit rond duurzame transportoplossingen te stimuleren.



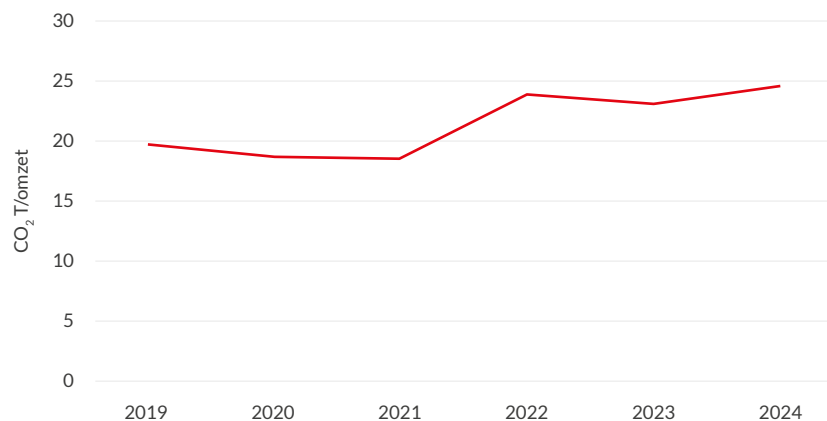
PROJECTEN

Het jaar 2024 was een recordjaar in termen van omzet, gedreven door uitzonderlijke activiteit. In 2024 bleven de activiteiten van Iris Industry groeien, wat leidde tot een toename van het aantal uitgevoerde projecten en bijgevolg van het brandstofverbruik op de sites.

Het jaar werd echter ook gekenmerkt door belangrijke interne veranderingen, waaronder de organisatorische transformatie van de groep en de implementatie van een nieuw ERP. Deze ontwikkelingen hebben een aanzienlijk deel van de operationele middelen gemobiliseerd, waardoor we onze inspanningen niet volledig hebben kunnen richten op het identificeren en implementeren van concrete oplossingen om deze emissies ter plaatse te verminderen.

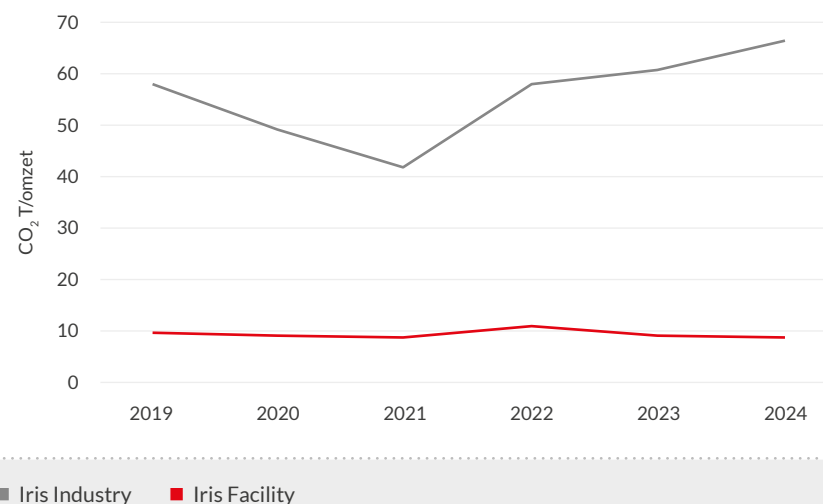
Ondanks deze context werd 2024 gekenmerkt door een nieuwe recordomzet voor Iris Industry, wat de soliditeit en dynamiek van haar activiteiten op de markt bevestigt. Deze resultaten sterken ons in onze overtuiging dat het verminderen van de uitstoot op bouwplaatsen de komende jaren een strategische prioriteit zal moeten zijn.

CO₂-INTENSITEIT - Iris Group



Als we ons richten op de CO₂/omzetverhouding voor Iris Industry en Iris Facility, kunnen twee interessante conclusies worden getrokken :

CO₂-INTENSITEIT - per entiteit



Als we de CO₂/omzetverhouding voor Iris Industry vergelijken, is deze met 9% gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar en dit is voornamelijk te danken aan de vloot en de projecten. Voor Iris Facility daalde de CO₂/omzetverhouding, ondanks de toename van de uitstoot door brandstofverbruik voor bouwplaatsen, licht ten opzichte van het voorgaande jaar.

GEBOUWEN

Investerings in energiezuinigere gebouwen gaan onverminderd verder. In juni 2024 werden de sites Eke en Melle samengevoegd en verhuisd naar een nieuwe locatie in Gent (The Loop), met een modernere en efficiëntere infrastructuur. Ook de sites van Waver en Fleurus werden in januari 2025 overgebracht naar de site van Gosselies. Deze laatste werd in mei 2025 uitgerust met zonnepanelen, naast de zonnepanelen die al op ons hoofdkantoor in Evere waren geïnstalleerd, waardoor onze productie van schone hernieuwbare energie werd versterkt.



Dat gezegd hebbende, blijft de milieu-impact van gebouwen relatief klein in vergelijking met die van ons brandstofverbruik. Het is belangrijk op te merken dat we reeds hebben gekozen voor "groene" stookolie, d.w.z. een brandstof waarvan de uitstoot al door de leverancier wordt gecompenseerd. Deze emissies zijn echter wel meegenomen in onze ecologische voetafdruk.

In 2023 zijn we een samenwerking aangegaan met een externe partner, met als doel **gemeenschappelijke richtlijnen** en een stappenplan te definiëren om gebouwen en kantoorruimtes te identificeren en te beheren die niet alleen de **eigen identiteit van Iris** weerspiegelen, maar ook de strategie en expertise van ons bedrijf.



Naast energieprestaties alleen maken de investeringen in gebouwen ook deel uit van een aanpak van levenskwaliteit op het werk. De nieuwe ruimtes zijn ontworpen om een comfortabelere, lichtere en ergonomischere omgeving te bieden en zo bij te dragen aan het welzijn van de werknemers en hun dagelijkse inzet.

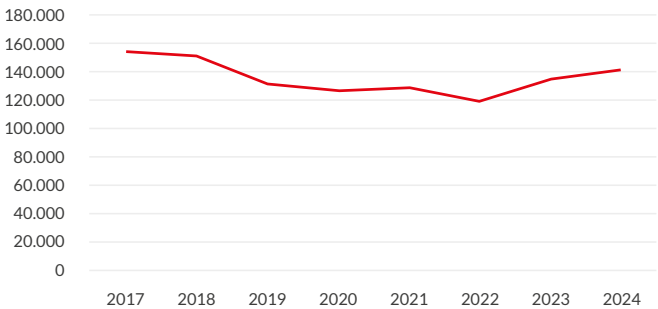




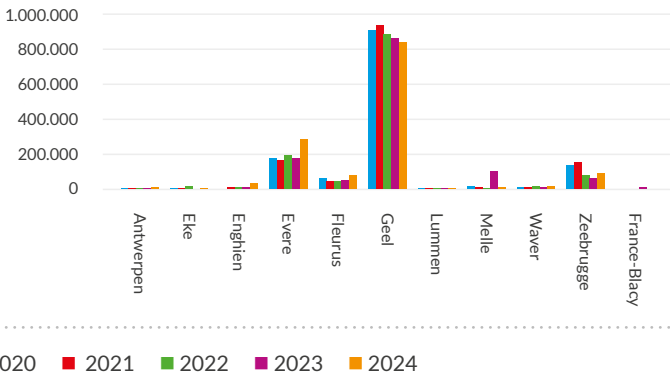
ELEKTRICITEIT

- stijgend, door het opladen van elektrische voertuigen op onze sites
- 100% van de Iris-sites uitgerust met oplaadstations

ELEKTRICITEITSVERBRUIK



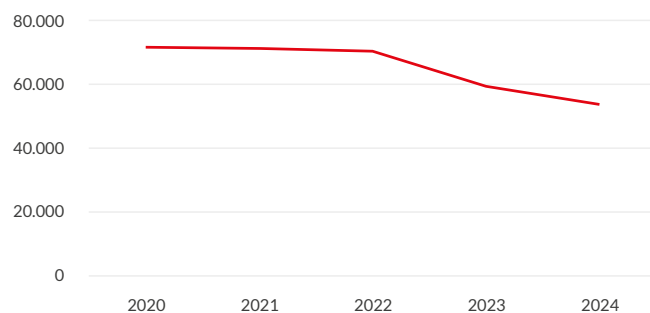
ELEKTRICITEITSVERBRUIK PER VESTIGING



GAS

De dalende trend zet zich voort, vooral onder impuls van Evere.

GASVERBRUIK



Het grootste deel van het gasverbruik wordt geregistreerd op ons hoofdkantoor in Evere, terwijl het hoogste elektriciteitsverbruik afkomstig is van ons atelier in Geel.





1.2. CO₂-emissies in de keten

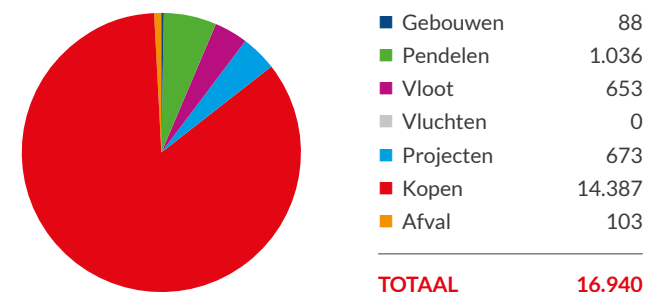
E1-6 – Bruto totale broeikasgasemissies van scopes 1, 2 en 3

Aangezien Iris in de eerste plaats een dienstverlenend bedrijf is, is het logisch dat het grootste deel van onze emissies indirect is (**Scope 3**). Deze emissies worden geleidelijk geïntegreerd in onze totale ecologische voetafdruk.

Prioriteit wordt gegeven aan de meest relevante emissiebronnen, namelijk:

1. Inkoop van goederen en diensten: geïntegreerd ✓
2. Woon-werkverkeer: geïntegreerd ✓
3. Afval: geïntegreerd ✓
4. Einde van de levensduur van onze producten (verven): nog niet in aanmerking genomen ✗

SCOPE 3 EMISSIES PER IMPACTCATEGORIE (IN TON CO₂)



De Scope 3-emissies blijven toenemen naarmate we onze reikwijdte van de berekening uitbreiden, onder meer door nieuwe categorieën zoals onze afvalstromen te integreren. Als gevolg van de berekeningsmethode die wordt gebruikt voor aankopen – op basis van de uitgaves en emissiefactoren per type goederen en diensten, zonder rekening te houden met de specifieke acties die bij onze leveranciers zijn ondernomen om deze emissies te verminderen – kunnen deze waarden ook stijgen als onze uitgaves stijgen.

Inkoopgerelateerde emissies zijn ons grootste Scope 3-bron.

Het liefst zouden we echte data van onze partners willen verzamelen. Maar uit een eerste onderzoek bleek dat geen van hen momenteel in staat is om dit soort informatie te verstrekken. Daarom zetten we onze inspanningen voort om onze partners bewust te maken en op te leiden om de kwaliteit van de gegevens geleidelijk te verbeteren.

Daarnaast is Iris Industry Solutions lid van het "Nederland CO₂-neutraal" netwerk, een collectief van bedrijven die actief en effectief samenwerken om de CO₂-uitstoot te verminderen door concrete maatregelen te nemen ten gunste van duurzame ontwikkeling.



Iris klanten EcolImpact meet onze CO₂-impact bij de klant

De projectoproep BeCircular is een initiatief van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de Brusselse zelfstandigen en ondernemingen financieel bij te staan om innovatieve projecten in verband met de circulaire economie op poten te zetten. Met steun van BeCircular nam Iris Facility Solutions het initiatief om een tool te ontwikkelen om de ecologische impact van de activiteiten van Iris Facility bij haar klanten te meten en te analyseren.





1.3. Compensatie van onze uitstoot

E1-7 - Door koolstofkrediet gefinancierde projecten voor de verwijdering en vermindering van broeikasgassen

Iris zet zich in om haar Scope 1- en Scope 2-emissies te compenseren door CO₂-compensatieprojecten te ondersteunen.

1. Drinkwater (Madagascar)
2. Herbebossing (Internationaal & België)
3. Kookovens (Ivoorkust)
4. Bescherming van het regenwoud (Peru)
5. Windenergie (Chili)



1.4. De CO₂-prestatieladder: reductie CO2 footprint Iris Industry Solutions



De CO₂-uitstoot van Iris Industry Solutions vertegenwoordigt 3/4 van de directe uitstoot van Iris. Het spreekt voor zich dat daaraan bijzondere aandacht wordt besteed. Dat is ook de reden waarom Iris Industry Solutions in een optiek van continue verbetering al jaren haar CO₂-uitstoot monitort en reduceert, gebruik makend van de methodologie van de **CO₂-prestatieladder**. Deze wordt ook voor overheidsopdrachten gebruikt om CO₂-reducties in de bouwsector te stimuleren.

Iris wordt jaarlijks geauditeerd door een onafhankelijke en geaccrediteerde certificerende instelling. Iris bereikt sinds 2017 het **hoogste certificatieniveau, Niveau 5**. Dit garandeert dat we niet alleen de uitstoot van de eigen organisatie (en alle projecten) aanpakken, maar ook deelnemen aan initiatieven om de CO₂-uitstoot in de keten en sector te reduceren.



We streven naar een vermindering van de totale uitstoot met 46% tegen 2030 (met als referentiejaar 2019) voor onze Scope 1- en 2-emissies. In de toekomst willen we met vaporblasting en inductie onze indirecte emissies nog meer verminderen ten opzichte van gritstralen. Tegen 2025 hebben we als doelstelling om op meer dan 50% van de projecten van Industry deze techniek te kunnen toepassen. We deden dan ook ketenanalyses om onze inzichten in deze technieken te verbeteren.

Wim Mussche
Head of Operations Support and Strategy,
Iris Industry Solutions



ENGAGEMENT

- Onze CO₂-uitstoot (Scope 1 en 2, Industry) tegen 2030 met 46% terugdringen (vs. 2019).
- In 2025 de vaporblasting-techniek in ten minste 50% van de zandstraal-projecten toepassen.



De CO₂-emissies van Iris Industry Solutions worden beïnvloed door de hoeveelheid werk en de werkmethode voor het verwijderen van een bestaande coating die mag en kan worden toegepast op onze projecten. Iris Industry Solutions heeft haar buitenlandse activiteiten in Frankrijk en Nederland uitgebreid, maar ook haar activiteiten in het in-house atelier zijn toegenomen.

Wat betreft onze indirecte CO₂-emissies (Scope 3), gegenereerd bij onze klanten en leveranciers, trachten we aan de hand van onze ketenanalyse onze footprint continu te reduceren. Een greep uit onze reductiemaatregelen:



PROJECTEN

- gebruik van vaporblast & inductie in plaats van conventioneel stralen
- uitschakelen van machines, verlichting en verwarming indien niet gebruikt
- grit recuperatie
- juiste hoeveel grit & verf bestellen
- vernieuwing atelier Zeebrugge
- extra focus op het verwerken/reduceren van afval



FLEET

- bandenspanning controleren
- zuinig rijden
- home office & digitaal vergaderen
- begrenzen van de snelheid van de werfvoertuigen
- overschakeling naar elektrische wagens
- laadpalen worden voorzien zowel bij de werknemers thuis als op de verschillende sites



GEBOUWEN

- LED-verlichting
- aanpassing verwarming kantoren in Geel



Vaporblasting

De basis voor een **duurzame coating** begint bij een grondige oppervlaktevoorbereiding. Eén van de innovatieve technieken die we hiervoor gebruiken is **Vapor Blasting**.

Vapor Blasting combineert water en abrasieve (schurende) materialen om oppervlakken te reinigen en voor te bereiden met precisie. Deze methode biedt tal van voordelen voor onze klanten in de industrie:

- In tegenstelling tot traditionele droogstralen, zorgt deze techniek voor minder slijtage en beschadiging, wat cruciaal is voor delicate of complexe oppervlakken.
- De combinatie van water en abrasief materiaal minimaliseert stofvorming, wat de werkomgeving veiliger en schoner maakt. Ideaal voor sectoren waar veiligheid en netheid van het grootste belang zijn.
- Vapor blasting zorgt voor een gelijkmatige afwerking, wat de hechting van coatings optimaliseert en zorgt voor een langere levensduur van de bescherming.

Door te investeren in kwalitatieve technieken zorgen we voor kwaliteit en duurzaamheid in onze uitvoeringen.





Ketenanalyses om onze footprint samen met klanten en leveranciers te reduceren

Een ketenanalyse is een systematische methode om de milieu-impact van een bepaald proces of product te onderzoeken. De focus in 2024 lag op twee pijlers: het reduceren van gritverbruik met de Farrow Flow koppeling en het verminderen van dieselverbruik op werven door de inzet van elektrische en hybride machines.

De Farrow Flow koppeling is een innovatieve technologie die helpt bij het verminderen van gritverlies en slijtage aan apparatuur. Traditioneel straalwerk leidt tot een hoog verbruik van grit, wat niet alleen duur is, maar ook schadelijk voor het milieu door stofemissies en afvalproductie. Uit de ketenanalyse bleek dat een breed gebruik van de Farrow Flow koppeling een aanzienlijke besparing kan opleveren. Daarom heeft IRIS de volgende doelstellingen vastgesteld:

- 2025: 50% van de straalketels uitrusten met de Farrow Flow koppeling
- 2026: 75% implementatie realiseren
- 2027: 100% van de straalketels voorzien van de Farrow Flow koppeling

Door deze gefaseerde aanpak kan Iris Industry Solutions de impact van de technologie meten en waar nodig optimalisaties doorvoeren.

Er is voor de tweede ketenanalyse gekozen voor het reduceren van diesel op de werven door middel van implementatie van elektrische en hybride werfmachines op ten minste 3 grote werklocaties binnen 3 jaar. We starten met de metingen op de IJsselbruggen. Hiervoor werken we samen met een externe partner (NRG). Zij gaan onze toestellen monitoren waardoor de efficiënt kunnen bijsturen.



Werkgroep emissieloze bouwplaats binnen OnderhoudNL

Het Nederlands Klimaatakkoord vermeldt dat in 2030 de CO₂-uitstoot door mobiele werktuigen en bouw materieel met minimaal 400.000 ton moet dalen ten opzichte van 1990. Opdrachtgevers als Rijkswaterstaat streven naar een zero emissie bouwplaats in 2030 en willen vanaf 2026 al eisen dat klein materieel op de bouwplaats 100% emissieloos is.

In de toekomst moet het aandeel diesel in de energiemix op de bouwplaats dus niet alleen kleiner worden, maar helemaal verdwijnen. Er zal in elke situatie gebalanceerd moeten worden tussen de meest praktische en beschikbare energiebronnen. Een onderwerp waar Iris Industry Solutions in haar rol als bestuurder bij OnderhoudNL in een werkgroep samen met Rijkswaterstaat het hoofd over buigt.



2. VERANTWOORD AFVALBEHEER

Het efficiënt beheren van onze afvalstromen is een grote uitdaging. Bij Iris ontstaan vele soorten afval, zowel door onze eigen activiteiten als bij onze klanten, verspreid over verschillende sites. Om de bronnen en de oorsprong van deze stromen beter te begrijpen, ze te verminderen en uiteindelijk de meest geschikte behandelingsoplossingen te kiezen, hebben we een grondige inventarisatie uitgevoerd, zowel van de geproduceerde hoeveelheden, de inzamelings- en verwerkingspartners als van de voorgestelde oplossingen.



Veolia is trots om Iris te ondersteunen bij het opzetten van een gecentraliseerd en verantwoord afvalbeheer. Deze samenwerking maakt het mogelijk om de recyclage te verbeteren, de traceerbaarheid te versterken en een transparante CO₂-rapportage te integreren. Samen creëren we een positieve en concrete impact op het milieu.



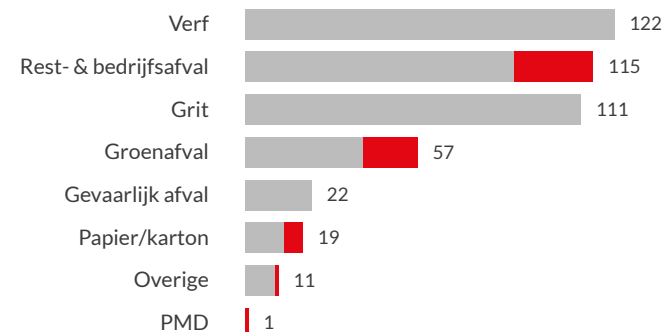
Patrick Vliegen
Account Manager

In 2024 heeft Iris Facility Solutions de strategische beslissing genomen om al haar afvalbeheer te centraliseren bij één partner: Veolia.

Dankzij deze samenwerking profiteren we van een gedetailleerde rapportage met inbegrip van de CO₂-uitstoot die wordt gegenereerd door afvalinzameling en -verwerking. Veolia zet concrete oplossingen in om zijn ecologische voetafdruk te verkleinen: geleidelijke vergroening van zijn vrachtwagenvloot (CNG, elektrische voertuigen, HVO-brandstof), uitbreiding van recyclingkanalen (plastics, metalen, enz.) en initiatieven ten gunste van de biodiversiteit.

Voor Iris versterkt dit onze eigen milieustrategie: het verkleinen van onze Scope 3, het bevorderen van circulariteit en het afstemmen op de best practices in de sector. Door ons afvalbeheer te centraliseren, combineren we operationele efficiëntie en verantwoordelijkheid voor het milieu, terwijl we voldoen aan de verwachtingen van onze klanten en de meest veeleisende criteria van labels zoals EcoVadis.

AFVALSTROMEN (IN TON)



■ Iris Industry ■ Iris Facility

ENGAGEMENT

Bevordering van de circulaire economie:

- 100% van het kantoorafval kan worden gerecycleerd
- 90% van de verpakkingen van schoonmaakproducten is recycleerbaar
- Vermindering van afval (inclusief gevaarlijk afval)



Bij Iris onderscheiden we drie hoofdcategorieën van afval:

- Huishoudelijk en kantoorafval
- Groenafval van onze Landscaping activiteit
- Gevaarlijk afval van onze industriële schildersactiviteiten

Huishoudelijk en kantoorafval omvat papier/karton, hout, PMD-verpakkingen, maar ook IT-apparatuur. Ze worden zowel op onze eigen sites als op die van bepaalde klanten gegenereerd. Onze doelstellingen op dit gebied zijn tweeledig: de sortering en het beheer van dit afval verbeteren (rapportage, beste praktijken, enz.) en oplossingen voor de circulaire economie bevorderen.

Zo worden onze oude telefoons, waar mogelijk, opgeknapt en opnieuw op de markt gebracht dankzij partners zoals Circular.brussels.

Ons groenafval bestaat voornamelijk uit gemaaid gras en takken en wordt gecomposteerd.

Gevaarlijk afval vereist een zeer specifieke behandeling en is moeilijk te recyclen. Daarom richten we onze inspanningen op het promoten van vaporblasting, een techniek die de productie ervan vermindert of vermijdt.



Duurzaam afvalbeheer bij schilderwerken aan hoogspanningslijnen

Bij de schilderwerken aan hoogspanningslijnen in Frankrijk engageert Iris Industry Solutions zich om op een milieuvriendelijke en wettelijk conforme manier met afval om te gaan. Onze werkzaamheden kunnen verschillende soorten afval genereren, waaronder loodhoudende afvalstoffen van oude verf. Om deze op een verantwoorde manier te verwerken, werken we nauw samen met RTE en hanteren we een gestructureerd afvalbeheerproces:

1. **Registratie via het ADEN-platform:** alle afvalstoffen worden geregistreerd bij RTE, waarna we een erkende afvalverwerker inschakelen voor ophaling en verwerking.
2. **Gebruik van Trackdéchets:** loodhoudend afval wordt door RTE geregistreerd op het officiële Franse platform Trackdéchets, wat zorgt voor volledige traceerbaarheid.
3. **Veilige verwijdering en verwerking:** een erkende afvalverwerker haalt het afval op en zorgt voor correcte vernietiging, recyclage of veilige opslag, conform de milieunormen.

Dankzij deze strikte afvalbeheerprocedure kunnen we het volledige traject van afvalverwerking nauwgezet volgen, van registratie tot eindverwerking. Door samen te werken met erkende afvalverwerkingspartners en gebruik te maken van officiële platforms zoals Trackdéchets, garanderen we volledige traceerbaarheid en voldoen we aan de strengste milieunormen in Frankrijk. Bovendien dragen we bij aan de bescherming van het milieu en de volksgezondheid door gevaarlijke stoffen op een veilige en verantwoorde manier te verwerken en vervuiling te voorkomen.



Duurzaam afvalbeheer bij onze klanten

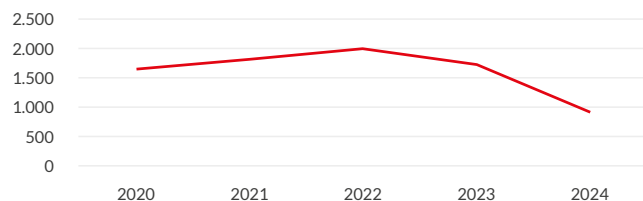
Vanaf 2024 verplichten Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de sortering van keukenafval en etensresten voor bedrijven. Daarom bieden wij flexibele en op maat gemaakte oplossingen aan die niet alleen voldoen aan de nieuwe regels, maar ook perfect aansluiten bij de bedrijfsbehoeften van onze klanten. Ons uitgebreide aanbod omvat onder andere de plaatsing van vuilnisbakken en zakken, aanpasbare ophaalfrequenties, variabele uitstraling, afmetingen op maat, en nog veel meer.



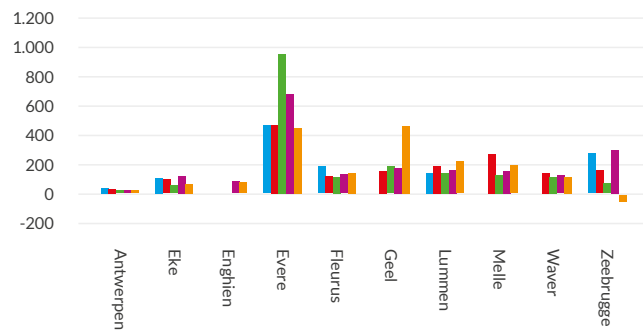
3. ONS WATERVERBRUIK

Bij Iris is het waterverbruik voornamelijk afkomstig van sanitair gebruik. Dit betekent dat het grootste deel van onze watervoetafdruk verband houdt met toilet- en wastafelinstallaties in onze gebouwen, in plaats van industriële processen.

WATERVERBRUIK



WATERVERBRUIK PER VESTIGING (M³)



■ 2020 ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023 ■ 2024





4. ONZE INZET VOOR BIODIVERSITEIT



Iris bevordert biodiversiteit met Zero Phyto-initiatieven

Het gebruik van pesticiden in openbare ruimtes is in België onderworpen aan strenge regelgeving om de gezondheid en het milieu te beschermen. Zo geldt er sinds 1 januari 2015 een verbod op het gebruik van pesticiden door openbare diensten, en sinds 1 juli 2017 is dit verbod uitgebreid naar particulieren. Deze beperkingen vragen om alternatieve methoden voor groenbeheer die zowel effectief als milieuvriendelijk zijn.

Iris heeft zich gecommitteerd aan het Zero Phyto beleid. Dit houdt in dat wij dit promoten bij onze klanten en waar mogelijk geen gebruik maken van chemische pesticiden bij het beheer van groene ruimtes. In plaats daarvan worden er initiatieven genomen die de biodiversiteit bevorderen, zoals:

- **Bloemenweides:** Op locaties zoals ULB Solbosch en bij de Europese Commissie zijn bloemenweides aangelegd. Deze weides ondersteunen de lokale biodiversiteit door een habitat te bieden aan verschillende insectensoorten en dragen bij aan een aantrekkelijker landschap.
- **Biologisch waardevolle zones:** Op de site in Evere is een 'mixed border' gecreëerd, bestaande uit bloembollen, vaste planten, groenblijvende struiken, kruiden en siergrassen. Deze diversiteit aan beplanting zorgt voor een ecologisch rijke omgeving die verschillende vormen van leven ondersteunt.

Door deze initiatieven draagt Iris bij aan het behoud en de versterking van de biodiversiteit in stedelijke gebieden.



Balans tussen infrastructuur en natuur: hoe Iris Industry Solutions vogels beschermt tijdens schilderwerken

De schilderwerken van de hoogspanningsmasten voor RTE in Frankrijk stelden Iris Industry Solutions voor een dubbele uitdaging: de infrastructuur onderhouden zonder de broedplaatsen van vogels in gevaar te brengen. Daarom implementeerden we een innovatieve oplossing om de lokale vogelpopulatie te beschermen.

Om snel te reageren op de aanwezigheid van vogelnesten, hebben we een speciale WhatsApp-groep opgezet met alle betrokken partijen: RTE (opdrachtgever), Ligue pour la Protection des Oiseaux (LPO, organisatie voor vogelbescherming) en de werfleider van Iris Industry Solutions. Via deze instant communicatie kunnen we bij het aantreffen van een nest snel schakelen en in overleg een geschikte oplossing vinden.

Zodra we een nest op een hoogspanningsmast ontdekken, sturen we een drone uit om een foto te maken. Die delen we meteen in de WhatsApp-groep, waarna we een gezamenlijke beslissing nemen. Er zijn drie mogelijke scenario's:

1. De mast wordt niet behandeld om het nest niet te verstoren.
2. Het nest wordt tijdelijk verwijderd en na de werken teruggeplaatst.
3. Het nest wordt verplaatst naar een andere, veilige locatie.

Deze aanpak heeft verschillende voordelen:

- **Snelle beslissingen**, zodat de werken zonder onnodige vertraging kunnen doorgaan.
- **Wetenschappelijke expertise** dankzij de betrokkenheid van LPO, waardoor we de beste keuzes kunnen maken met het oog op de bescherming van de vogels.
- **Meer veiligheid voor onze teams**, die geen ornithologen zijn maar via deze samenwerking wel onderbouwde beslissingen kunnen nemen.

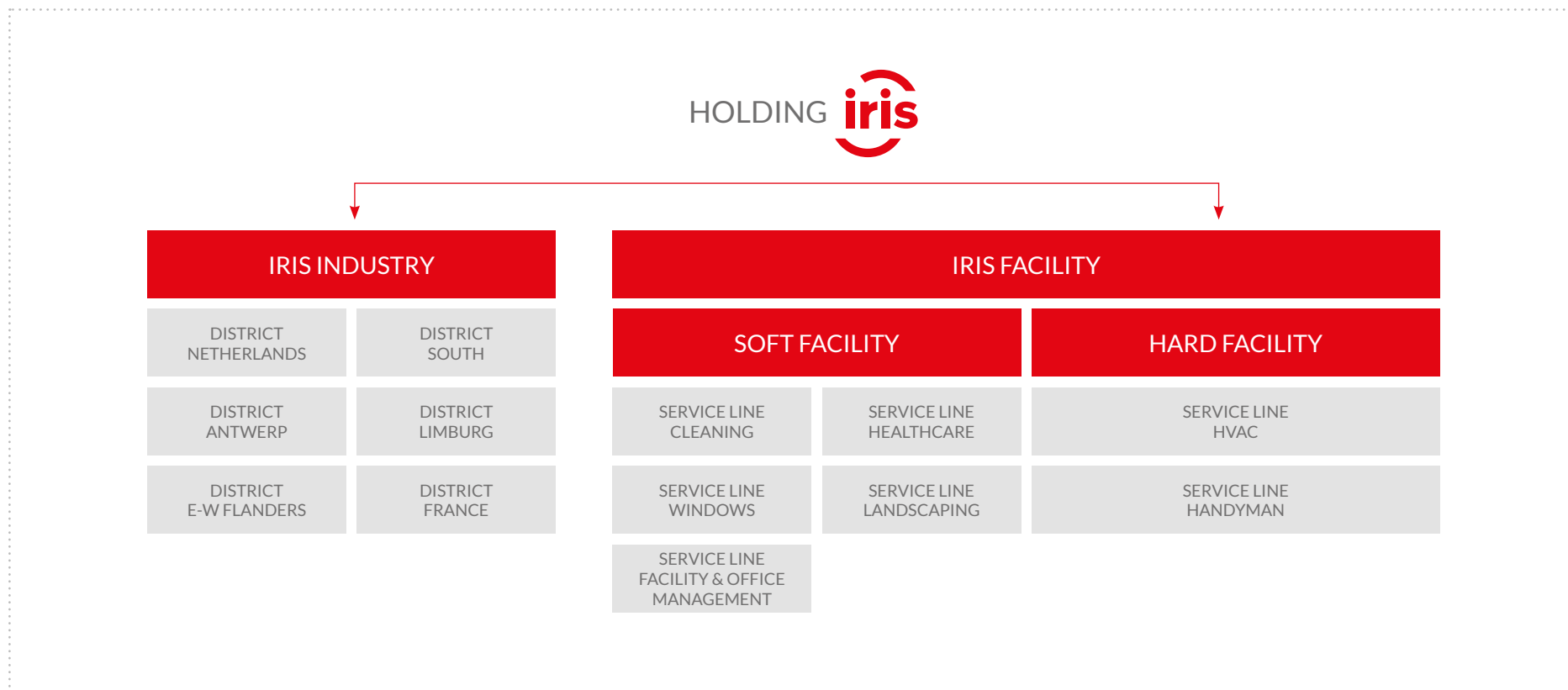
Dit project bewijst dat industrie en ecologie perfect hand in hand kunnen gaan en dat een duurzame toekomst mogelijk is, zolang we bereid zijn om nieuwe oplossingen te omarmen.

BETTER ORGANIZATION

1. BESTUURSSTRUCTUUR

Vanaf 2024 zijn onze twee businesses, Iris Industry en Iris Facility, opgesplitst in twee autonome entiteiten, elk met een eigen directieteam en ondersteunende diensten.

Door deze twee operationele bedrijfsonderdelen meer zelfstandigheid te geven, kunnen ze hun groeipotentieel beter benutten en meer waarde creëren.



De twee entiteiten blijven deel uitmaken van de Holding die toezicht houdt op de nieuwe structuur en instaat voor de strategie, de financiële rapportering, ethiek, compliance en risicobeheer, cultuur, beheer van het Iris-merk en IT-architectuur.

Het doel van deze bestuursstructuur is het vinden van een harmonieuze balans tussen centrale controle en de noodzakelijke autonomie voor groei en innovatie binnen de dochterondernemingen, terwijl tegelijkertijd de unieke identiteit van de groep behouden blijft.

De nieuwe structuur zal worden gevormd door een holdingmaatschappij. De rol van de Holding omvat betrokkenheid bij strategische vraagstukken en projecten, managementbeslissingen, financiële rapportage en resultatenconsolidatie, risicobeheer en interne audits. Dit alles zal worden uitgevoerd met respect voor het merkimago, de bedrijfscultuur en de bedrijfsidentiteit.

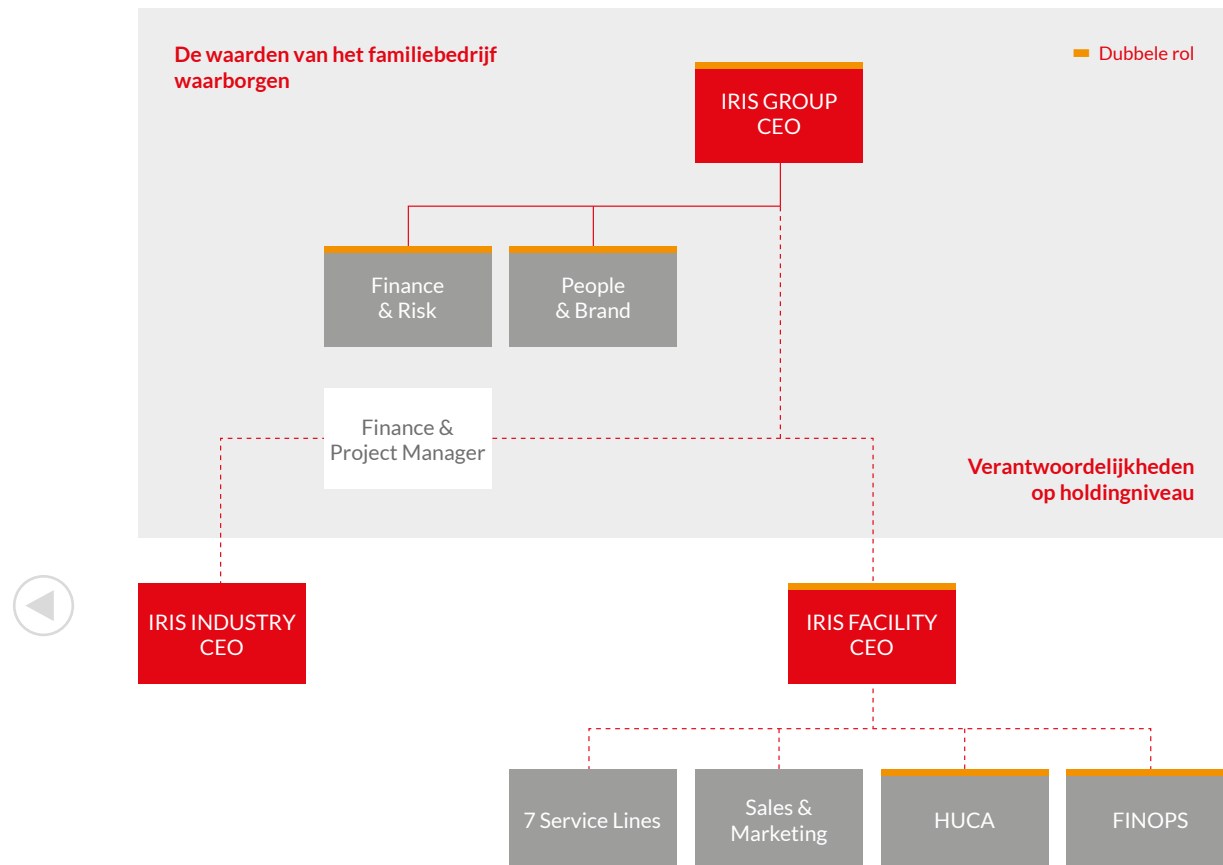
Om het bestuur binnen de groep te waarborgen en om Patrick Janssens van der Maelen in staat te stellen zich te concentreren op zijn rol als CEO Facility, is Sandra de Kerckhove benoemd tot Managing Director van de Holding (Algemene Vergadering van 21/6/2024). Patrick blijft CEO van de groep, terwijl Sandra de Holding zal besturen. Jeroen Nevelsteen is per 1 maart 2024 CEO van Industry geworden.



Jeroen Nevelsteen

Sandra de Kerckhove

Patrick Janssens van der Maelen



KEY ASSUMPTIONS

FINANCE & RISK

- Deze functie op holdingniveau is verantwoordelijk voor financiële prestatiebeoordeling en consolidatie, treasury, bankrelaties, strategische projecten en risicobeheer/interne controle.
- De financiële leider vervult een dubbele rol op holding- en faciliteitsniveau.
- Eén toegewijde financiële en projectmanager op holdingniveau is vereist en zal worden ondersteund door het faciliteitsfinancieteam voor consolidatie- en treasuryactiviteiten.

PEOPLE & BRAND

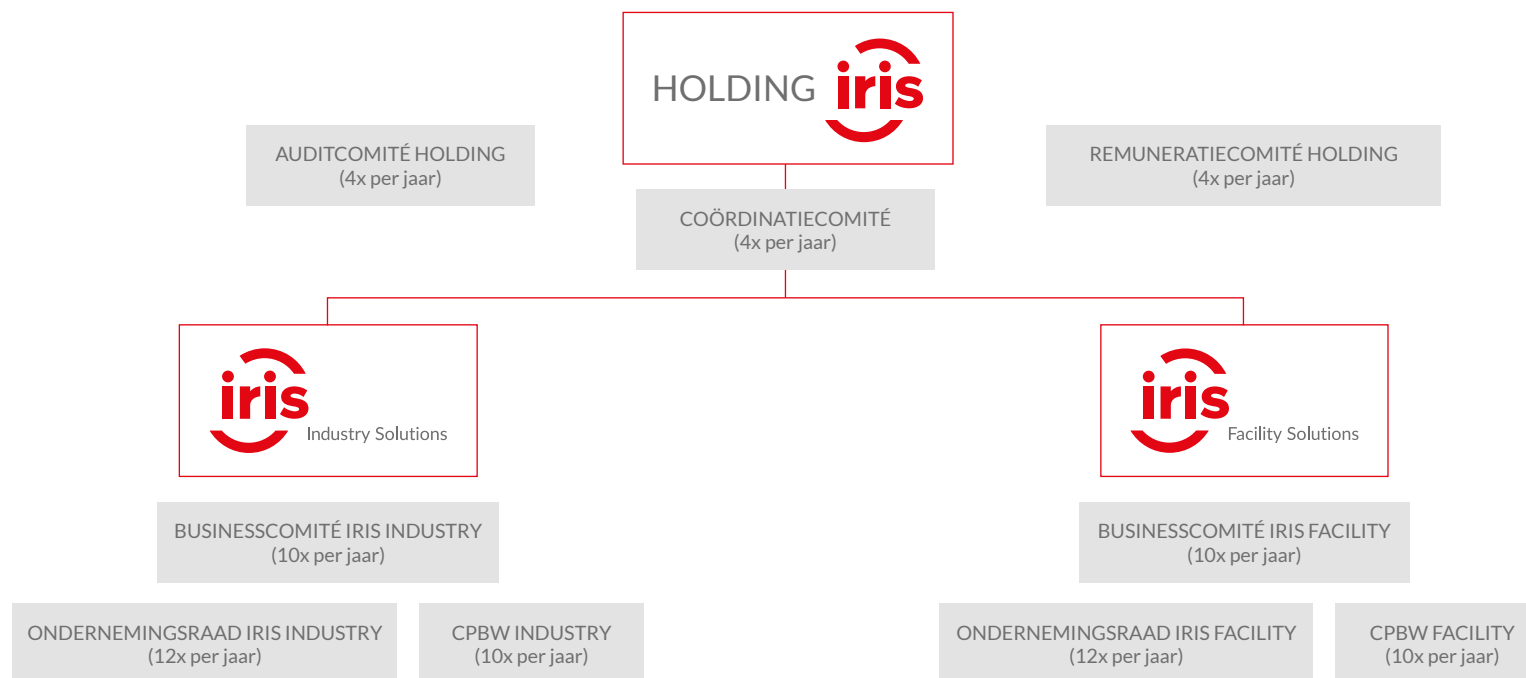
- Deze functie op holdingniveau is verantwoordelijk voor de bedrijfsidentiteit en bedrijfscultuur.
- De HUCA-leider vervult een dubbele rol op holding- en faciliteitsniveau.
- ICT-governance wordt ook beheerd op holdingniveau.

ENGAGEMENT

Een duurzame Belgische economie en maatschappij ondersteunen door de naleving van strenge ethische normen en de bevordering van transparantie.

GOV-1 – De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen

GOVERNANCE





BESTUURSCHARTER

NALEVING VAN DE WAARDEN

is verplicht in alle deliberatie- en beslissingsprocessen in de verschillende comités.

PRINCIPE VAN COLLEGIALITEIT

biedt aan elk lid van de directieorganen de mogelijkheid om deel te nemen aan deliberaties, zijn standpunten uiteen te zetten en te worden gehoord - ongeacht de aard van het besproken thema en de specialisatie van de spreker in de onderneming.

VERPLICHTING TOT MOTIVERING

geldt voor de leden van de comités in hun standpunten, adviezen en kritische opmerkingen.

SOLIDARITEITSPRINCIPE

legt op dat alle beslissingen die in een comité worden genomen, verplicht worden uitgevoerd en verdedigd door alle leden van het comité - ongeacht hun persoonlijke mening tijdens de debatten.

PRINCIPE VAN RESPONSABILISERING

verplicht elk lid van een comité aan wie een opdracht of een verantwoordelijkheid werd toegewezen, deze ook uit te voeren, te voltooien of de mislukking ervan vast te stellen en daar een proactieve en niet een reactieve rapportering over op te stellen.

PRINCIPE VAN SUBSIDIARITEIT/AFVAARDIGING

veronderstelt dat de verantwoordelijkheid van een actie moet worden toegewezen aan de kleinste entiteit die in staat is om een probleem zelf op te lossen.

PRINCIPE VAN PLAATSERVANGING

vloeit voort uit het principe van subsidiariteit en stelt dat het bovenste niveau verplicht is om de entiteit te ondersteunen of de verantwoordelijkheid op te nemen wanneer deze de capaciteit van de kleinere entiteit overstijgt. Beide principes maken deel uit van het streven naar het relevante actieniveau.

RAAD VAN BESTUUR 2024



Raad van Bestuur Iris Group (Holding)

- **Voorzitter:**
Bernard Thuysbaert
- **Bestuurders:**
 - Patrick Janssens van der Maelen
 - Marie-Hélène Zurstrassen
 - Bruno Rolin
 - Laurent Warlop
 - Philippe Masset
 - Sandra de Kerckhove

Raad van Bestuur Iris Industry

- **Voorzitter:**
Patrick Janssens van der Maelen
- **Bestuurders:**
 - Jeroen Nevelsteen
 - Sandra de Kerckhove

Raad van Bestuur Iris Facility

- **Voorzitter:**
Bernard Thuysbaert
- **Bestuurders:**
 - Patrick Janssens van der Maelen
 - Sandra de Kerckhove

DIVERSITEIT



COORDINATIECOMITÉ

DIVERSITEIT



Patrick Janssens van der Maelen
CEO & Managing Director (Holding)
CEO (FAC)



Jeroen Nevelsteen
CEO (IND)



Olivia Steiner
Human Capital Director (FAC)



Christof Amicucci
Operations Director (ITS)



Hadewig de Corte
Business Director (FAC)
As from 04/2025



Sandra de Kerckhove
Chief Finance Officer &
Managing Director (Holding)

RAADGEVENDE EN ONDERSTEUNENDE ORGANEN

De raadgevende en ondersteunende organen zijn samengesteld uit het Audit Comité en het Remuneratie Comité.

Auditcomité (Holding)

- **Voorzitter:** Laurent Warlop
- **Bestuurders:** - Bernard Thuysbaert
- Sandra de Kerckhove

Het **Audit Comité** staat de Raad van Bestuur bij in zijn controletaken in de ruimste zin van het woord en leeft de bepalingen van de diverse governance codes na. Meer in het bijzonder heeft het tot taak toezicht te houden op:

- Het proces voor het opstellen van financiële en niet-financiële rapportering.
- De actualisatie en opvolging van het actieplan van de risicomatrix.
- De doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer in de ruimste zin.
- Interne audits en de doeltreffendheid ervan.
- De wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening, inclusief de follow-up van de vragen en aanbevelingen van de bedrijfsrevisor.
- De onafhankelijkheid van de bedrijfsrevisor.

Het Comité dient ook een aanbeveling te doen over de bedrijfsrevisor die wordt voorgedragen voor benoeming door de Algemene Vergadering.

Remuneratiecomité (Holding)

- **Voorzitter:** Bernard Thuysbaert
- **Bestuurders:** - Bruno Rolin
- Sandra de Kerckhove

Het **Remuneratie Comité** staat de Raad van Bestuur bij in zijn toezicht op:

- De strategie, het beleid en de programma's inzake human resources op groepsniveau.;
- Aangelegenheden in verband met het juiste gebruik van de human resources van Iris Group, in het bijzonder met betrekking tot opvolging, ontwikkeling en vergoeding van het Executive Comité.
- De evaluatie van de prestaties van de leden van het Executive Comité.

Dit orgaan fungeert als klankbord voor het verloningsbeleid binnen Iris.

OVERLEGORGANEN

De overlegorganen zijn samengesteld uit de **Ondernemingsraad**, het **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk**, en **Projectteams**. De coördinatie- en beheersorganen van de Businesses bestaan uit regionale OPL/OPM-meetings (waaronder het Technisch Comité van Industry), de organisatiemeeting, de nationale exploitatiemeeting en salesmeetings (*de laatste twee alleen voor Iris Facility*).



2. ONZE GOVERNANCE INZAKE DUURZAAMHEID

GOV-2 – Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming

De algemene verantwoordelijkheid voor onze duurzaamheidsambities, -strategie, -rapportering en -beheer ligt bij de CFO (en managing director holding). Zij houdt toezicht op het verzamelen van gegevens en het rapporteren over de naleving van externe benchmarks en op de communicatie over duurzaamheidskwesties met interne en externe belanghebbenden. Ze wordt bijgestaan door de Sustainable Procurement Manager voor onder meer de opvolging van de milieuthema's (klimaat, afval, vloot), duurzaam aankoopbeleid en rapportering.

Diverse externe deskundigen bieden elk vanuit hun expertise input en een klankbord rond onder andere risicoanalyse en gedragscode, milieuwetgeving en duurzaamheidsrapportering.

De objectieven inzake duurzaamheid en milieu, CO₂-reductie en MVO zijn omvat in het CSR-actieplan. Alle acties uit dit plan worden herverdeeld in de tactische of actieplannen van Industry en Facility.

3. RISICOMANAGEMENT

GOV-5 – Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage

Risicomatrix

Iris heeft een risicomatrix ontwikkeld gebaseerd op waarschijnlijkheid dat het risico zich zou manifesteren en de impact dat dit op de organisatie zou hebben. Deze werd in november 2020 gevalideerd.

De identificatie van de risico's werd uitgevoerd met het volledige midden- en topkader van Iris en resulteerde in de identificatie van tien grote risico's die door het Executive Committee en de Raad van Bestuur werden gevalideerd. Een update van de risicomatrix zal in 2024 plaatsvinden.



Risico-inventarisatie via interviews met (senior) management.

Longlist van ca. 50 risico's op strategisch, financieel, operationeel en compliance-niveau.

Prioritering van de risico's door het (senior) management, op basis van:

- **Waarschijnlijkheid** dat het risico zich manifesteert.
- **Impact** dat dit op de organisatie zou hebben.

Validatie van de top-10 risico's door het Executive Committee en de Raad van Bestuur.

Top-10 risico's en bijbehorende actieplannen ter beheersing van het risico.

Voor elke risicocategorie en per bedrijfsonderdeel werden acties bepaald. De vooruitgang van deze acties wordt opgevolgd in het Audit Committee.

RISICO	BESCHRIJVING	ACTIES
Compliance	Vertaling van wetwijzigingen in de systemen, aanwezigheidsregistratie op werven AVW & check in-check out (CIAO@work), Onderaanneming	ProjectFair@Iris gebaseerd op externe compliance-audits, herziening van DDT-processen, versterking van onderaannemingsprocessen, GDPR
Markt	Invloed van de externe economische conjunctuur op de groei	M&A, nieuwe segmenten, analyse van de trends en formuleren antwoorden
Commercieel	Het commerciële proces versterken	Implémentatie van een nieuwe commerciële strategie en digitale tools voor klanten
Uitvoering van contracten	Risico's van prijszetting, opstart en uitvoering van contracten/projecten	Versterking van het proces voor de aanvang van een contract en indexatie
Business Continuity	Onderbreking op het niveau van loonverwerking en IT	Implementatie van een Business Continuity Plan (BCP), nieuwe opzet Payroll-team
Health & Safety	Dodelijke arbeidsongevallen, brand, enz.	Implementatie van een Business Continuity Plan (BCP)
Informatiebeveiliging	Cybercriminaliteit en beveiliging van de gegevens	Externe IT-audit, invoering Quick wins, IT-security roadmap 2023-2025
Financieel	Integriteit van de financiële gegevens (data quality)	Data quality & reconciliation, audit trail, sensibilisation, budget process review
Fraude	Cashflow, facturen leveranciers, aandelen, samenzweringen	Herziening Gedragscode, Anti-Fraud policy, whistle blower procedure
Operationeel	Fouten ten gevolge van werklust en groot aantal projecten	Toolkit om werklust te evalueren

Het doel van het actieplan is om op pragmatische wijze een risicocultuur te ontwikkelen zonder onnodige bureaucratie te creëren in een hands-on ondernemingscultuur, waarin de klant op de eerste plaats komt.



Bedrijfscontinuïteitsplan

Iris voerde in 2021 een nieuw BCP-beleid in en definieerde daarbij drie belangrijke continuïteitsplannen voor het beheer van de grootste risico's die een impact zouden kunnen hebben op de continuïteit van haar activiteiten:

- **Bedrijfscontinuïteitsplan H&S:**
dit plan beschrijft in detail de verantwoordelijkheden en de acties die moeten worden ondernomen bij gebeurtenissen die een impact hebben op de veiligheid van de personeelsleden of het milieu.
- **Bedrijfscontinuïteitsplan IT:**
dit plan beschrijft in detail de verantwoordelijkheden en de acties die moeten worden ondernomen bij gebeurtenissen die een impact hebben op de IT-systemen en -applicaties van Iris Group.
- **Bedrijfscontinuïteitsplan kritieke leveranciers:**
dit plan beschrijft in detail de manieren waarop kritieke leveranciers worden geëvalueerd en de acties die moeten worden ondernomen indien een van de leveranciers niet beschikbaar zou zijn.



Interne controle

Een pragmatische interne controle binnen de onderneming wordt gewaarborgd door de beginselen van scheiding van functies, het beginsel van dubbele handtekening, regelmatige evaluaties en een mechanisme van interne en externe audits.

Onderstaand schema geeft de gevolgde aanpak weer:

1. **Gedragcode**
2. **Operationele procedures**
3. **Onze manier van werken**
4. **Opvolging**

De dienst Quality is verantwoordelijk voor de uitvoering van de nodige interne audits betreffende de naleving en verbetering van het kwaliteitssysteem en alle procedures, processen en systemen van de groep. De leden van de dienst Health & Safety voeren de nodige audits uit inzake de correcte toepassing van de procedures voor veiligheid en welzijn.

Daarnaast verzekert de dienst Quality de coördinatie en de verwezenlijking van de twee types interne audits: de administratieve audits (van de exploitatiezetels en de administratieve diensten – 1x/3 jaar) en de werfaudits. De werfaudits zijn niet geprogrammeerd. Zij worden op 'doorlopende' wijze verwezenlijkt door de QHSE Manager of afgevaardigde. Deze ziet erop toe dat de audits gespreid zijn over de verschillende business units.



Een externe expert voert elk jaar een interne audit ('Wettelijk register') uit van de naleving van de verschillende wetgevingen (sociaal, milieu, welzijn op het werk). Dit register wordt jaarlijks bijgewerkt en de acties die eruit voortvloeien, worden in het actieplan van de risicomatrix opgenomen.

Opvolging van de regelgeving bij Iris Industry Solutions France: Préventéo



Als Belgische onderneming actief in Frankrijk is Iris Industry Solutions wettelijk verplicht om de regelgeving rond gezondheid en veiligheid op het werk en de milieuwetgeving op te volgen. Omdat deze regels voortdurend evolueren, is het belangrijk om up-to-date te blijven. Daarom werkt Iris Industry Solutions samen met Préventéo, een specialist in de monitoring van regelgeving.

Préventéo werkt volgens een gestructureerde, vierledige aanpak:

- **Règlementeo:** monitoring van alle wetten en regels die van invloed zijn op onze activiteiten in Frankrijk. In samenwerking met een jurist van Préventéo hebben we een lijst van toepasselijke regelgeving opgesteld. Maandelijks ontvangen we updates over wetwijzigingen, en elk kwartaal krijgen we een volledig overzicht van de regelgeving.
- **Conformiteo:** controle of we voldoen aan de geldende wetten en regelgeving. Op die manier kunnen we eventuele tekortkomingen tijdig signaleren.
- **Managementeo:** voor elke vastgestelde niet-naleving stellen we een actieplan op om de situatie recht te zetten en conformiteit te garanderen.
- **Indicateo:** een monitoringdashboard dat inzicht biedt in onze naleving en voortgang.

Iris Industry Solutions doet vooral een beroep op Préventéo om de milieu- en veiligheidsvoorschriften nauwkeurig op te volgen. Door deze samenwerking kunnen we steeds wettelijk conform werken en snel inspelen op nieuwe regelgeving. Tegelijk stelt het ons in staat om onze interne processen te optimaliseren en onze operationele efficiëntie te versterken.



Realisaties kwaliteit en certificering 2024

We behaalden onze ISO 9001-certificering en bereiden ons nu voor op de ISO-audit van 2025. Interne audits en turtle-diagrammen helpen ons om processen beter in kaart te brengen en gericht te verbeteren.

Op het terrein zelf hebben we een nieuwe app voor kwaliteitscontrole gelanceerd en klanten kunnen veiligheids- en kwaliteitsrapporten direct raadplegen via het klantenportaal. Dit zorgt voor meer transparantie en een efficiëntere samenwerking tussen onze teams en onze klanten.



4. ONZE GEDRAGSCODE

G1-1 – Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur

De Gedragscode van Iris geeft duidelijk aan welke principes, normen en waarden leidend zijn bij de uitvoering van ons werk. Iedereen binnen onze organisatie wordt geacht de Gedragscode te kennen en heeft de plicht deze na te leven.

De Gedragscode helpt ons gedrag te sturen en is bedoeld als een raamwerk, niet als een reglement, want het is onmogelijk om elke situatie waarmee we kunnen worden geconfronteerd in onze Gedragscode vast te leggen.

De Gedragscode is van toepassing op alle werknemers, ploegverantwoordelijken, directieleden en leden van de Raad van Bestuur van Iris, alsook op tijdelijke medewerkers en personen die op contractbasis voor Iris werken of andere personen die namens Iris handelen.



ENGAGEMENT

De Gedragscode verspreiden en de medewerkers sensibiliseren.

2022 stond in het teken van de opleiding over de Gedragscode, het antifraudebeleid, de procedures bij onregelmatigheden (whistleblower) en het bedrijfscontinuïteitsplan:

- De Gedragscode werd in de opleidingstool (MyTalent) en in het onboarding-programma geïntegreerd.
- Tijdens de twee Iris Way Program-dagen in 2022 werden opleidingen georganiseerd in de vorm van rollenspellen.
- Er werden informatiesessies georganiseerd voor alle medewerkers die bij het bedrijfscontinuïteitsplan zijn betrokken.
- Er wordt continu ingezet op sensibilisering van onze medewerkers tegen phishing.

Maar ook in 2023 werd de aandacht scherp gehouden.

Cybersecurity:

Samen in de strijd tegen phishing

De bescherming van onze bedrijfsmiddelen is essentieel. Een eerdere cybersecurity audit begin 2023 vormde het startpunt voor een gedetailleerde beveiligingsanalyse, die verder gaat dan enkel cyberaspecten: Het omvat het online risicoprofiel van leidinggevenden, protocollen voor datamanagement en toegangscontrole en de fysieke beveiliging van ons hoofdkantoor. Met geavanceerde open-source inlichtingentechnieken, interviews met sleutelpersoneel, observaties, lockpicking methodes, en een fysieke penetratietest uitgevoerd door een ethische hacker, kregen we meer inzicht in de potentiële gevaren en mogelijke oplossingen.

Geen enkele cybersecurityoplossing biedt echter 100% bescherming. De bal ligt dus in het kamp van Iris om onze medewerkers op te leiden en bewust te maken van de gevaren van phishing. Zo kom je tot een wisselwerking waar de mensen op de werkvloer enerzijds actief meewerken aan een veilige bedrijfsomgeving, en anderzijds wapent de opgedane kennis hen ok in de privésfeer tegen oplichters.

Naast een uitgebreide en up-to-date beveiligingsinfrastructuur, werken we aan het bewustzijn rond cyberdreigingen bij onze werknemers. Zo confronteren we werknemers met realistische aanvallen en voorzien we context, zodat mensen voorbereid zijn wanneer ze oog in oog komen te staan met de real deal.



We bieden onze medewerkers ook training aan die een breed scala aan cybersecurity topics bevat, onze Cybersecurity Academy. Deze bevat niet alleen werkgerelateerde sensibilisering, maar ook nuttige info om phishing te voorkomen in de privésfeer. Meer dan 400 medewerkers namen intussen deel, 140 behaalden reeds het Silver niveau en 61 daarvan zijn reeds actief om het Gold niveau te halen.

Thierry Bontinck
IT Manager Iris Group





Whistleblower Policy

In 2023 hebben we de Whistleblower Policy uitgewerkt conform de “Klokkenluiderswet” dd. 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector.

Deze klokkenluidersregeling stelt werknemers in staat om intern of extern bepaalde wantoestanden zoals opgesomd in de Klokkenluiderswet (bv. sociale of fiscale fraude, niet-naleving van regelgeving, enz.) veilig en anoniem te melden, waarbij hun identiteit beschermd blijft en represailles verboden zijn. In de policy zijn de organisatie en werking van de interne en externe meldingskanalen uitgewerkt, zodat de vertrouwelijkheid, anonimiteit en kwaliteit van de behandeling van meldingen gegarandeerd is. Naast de absolute bescherming van de melder tegen represailles, zijn er ook sancties voorzien bij belemmering van meldingen of valse meldingen.

Wie een (vermoeden) van een inbreuk heeft die verband houdt met de activiteiten van Iris, wordt sterk aangemoedigd om dit eerst intern te melden. Hiervoor werd het Meldingsplatform IntegrityLog ontwikkeld. Na ontvangst van de melding wordt een onafhankelijk onderzoek gestart naar de vermeende inbreuk. Het doel van het onderzoek is om de feiten vast te stellen, mogelijke schendingen te identificeren en passende maatregelen voor te stellen.

Deze procedure doet geen afbreuk aan de specifieke, reeds bestaande (wettelijke) procedures, zoals:

- Anti Fraude Policy
- Melden van onregelmatigheden
- Procedure betreffende preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

De respectieve bevoegdheden van de vertrouwenspersoon, (psychosociaal) preventiepersoon, de interne / externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de Integrity Officer, het Audit Comité, het Huca-Departement, Legal Counsel, ... blijven dus onveranderd.

Anti Fraude Policy

De directie van Iris Group verbindt er zich toe om strenge juridische, ethische en morele normen na te leven, en de principes van integriteit, objectiviteit en eerlijkheid te respecteren. Iris wil worden beschouwd als een onderneming die in haar activiteiten tegen fraude en corruptie is. Fraude is een strafrechtelijk vergrijp. Ze heeft geen plaats in een maatschappij in het algemeen. Iris heeft in 2021 dan ook een beleid ingevoerd om het risico op fraude te beperken en om de belangen van de onderneming, van haar werknemers, van klanten en andere betrokken partijen te beschermen.

Melding van onregelmatigheden

Iris stelt hoge eisen ten aanzien van openheid en integriteit. In dat kader roept Iris haar medewerkers, die zich zorgen maken over een (vermeende) overtreding van de Gedragscode, op om dit te melden. De melding van onregelmatigheden helpt ons om onze medewerkers, onze klanten en onze reputatie te beschermen. Er wordt van een individuele melder niet verwacht dat hij of zij in staat is te bewijzen dat een beschuldiging terecht is. Hij of zij moet echter wel kunnen aantonen dat er voldoende reden is om te veronderstellen dat er iets niet klopt.

We maken een onderscheid tussen inbreuken van psychosociale aard waarbij medewerkers zich - volgens de Procedure betreffende preventie van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk - kunnen wenden tot de

aangeduide vertrouwenspersonen. Voor andere bezorgdheden heeft Iris de procedure Melden van onregelmatigheden ontwikkeld die specifieke bezorgdheden omtrent (vermoedelijke) wanpraktijken aanpakt. Deze procedure zorgt ervoor dat medewerkers opgemerkte onregelmatigheden kunnen uiten zonder bang te hoeven zijn voor sancties en/of een oneerlijke behandeling, en dat er op een eenduidige wijze wordt omgegaan met deze bevindingen.

Als medewerkers op de hoogte worden gebracht van of een vermoeden hebben van het bestaan van niet-ethische praktijken of ongepast gedrag, kunnen zij hun zorgen of vermoedens in alle veiligheid melden aan hun hiërarchische meerdere of de coördinator die verantwoordelijk is voor de integriteit.

5. CERTIFICATEN

Dankzij haar controlesystemen voor kwaliteit, veiligheid, duurzaamheid en milieubescherming focust Iris zich op twee doelstellingen:

- De benutting van alle competenties om een constante hoge kwaliteit te waarborgen.
- De ontwikkeling van ons dynamische en proactieve beleid op het vlak van preventie en bescherming van personen, goederen en het milieu, wat in al onze managementprocessen is opgenomen.

In het kader van de **Climate Action Amendment** op de ISO 9001 en ISO 14001 norm, van kracht sinds 22 februari 2024, heeft Iris Group klimaatverandering expliciet opgenomen in haar evaluatie van externe factoren. Overeenkomstig clausules 4.1 en 4.2 hebben wij - rekening houdend met de verwachtingen van stakeholders - beoordeeld in hoeverre klimaatverandering een relevante invloed heeft op de doeltreffendheid van ons managementsysteem. Hierbij zijn zowel directe effecten (zoals extreme weersomstandigheden en stijgende temperaturen) als indirecte gevolgen (zoals veranderende regelgeving, nieuwe technologieën, consumentengedrag en mogelijke verstoringen in de toeleveringsketen) in kaart gebracht.

ENGAGEMENT

- *Minstens één extern certificaat over kwaliteit, milieu, gezondheid en veiligheid in stand houden.*
- *Iris wil tegen 2025 de BCorp-certificatie behalen om te kunnen aantonen dat ze op maatschappelijk en ecologisch vlak hoog scoort volgens een erkende internationale norm en op basis van een streng toekenningsproces.*

CERTIFICAAT		FACILITY	INDUSTRY
ABSU-UGBN	Duurzame ontwikkeling	●	
BCCA	BP810		●
CO ₂ -prestatieladder Niveau 5	Verlaging van de uitstoot van broeikasgassen		●
Ecovadis Bronze	Duurzaamheidsbeoordeling	●	●
ISO 14001	Milieubeheer	●	Frankrijk
ISO 9001	Kwaliteitsbeheer	●	●
Safety Culture Ladder niveau 3			●
VCA**	Veiligheid en bescherming van het milieu	●*	●
VCA Petrochemie	Veiligheid en bescherming van het milieu voor de petrochemische sector		●
ACQPA			Frankrijk

ACQPA = Association pour la Certification et la Qualification en Peinture Anticorrosion

* ruitenwas en industriële schoonmaak met hoog risico

6. VERANTWOORD AANKOOPBELEID

G1-1 – Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur

Iris is ervan overtuigd dat we door onze aankopen een actieve rol kunnen spelen en een positieve impact creëren door onze krachten te bundelen om zo de totstandkoming van een rechtvaardige en koolstofarme wereld te versnellen.

Iris is een belangrijke actor op Belgisch niveau en kan daardoor een zekere invloed uitoefenen op haar leveranciers (en onrechtstreeks op hun leveranciers). Anderzijds is het van essentieel belang om duurzame relaties te onderhouden met de meest kritische onder hen om niet alleen het voortbestaan van onze dienstverlening te waarborgen, maar ook om een concurrentievoordeel te ontwikkelen of om bijvoorbeeld mogelijkheden tot kostenbesparingen te ontdekken. Hiertoe zijn we het aan onszelf verplicht om het goede voorbeeld te geven, door duurzaamheid in onze visie en onze waarden te integreren en in onze beslissingscriteria op het vlak van de aankopen. De TCO-benadering (Total Cost of Ownership) die voor ons wagenpark werd ingevoerd, is daarvan een voorbeeld. Op basis hiervan werd een 'groener' mobiliteitsbeleid haalbaar. Hetzelfde geldt voor het aankoopbeleid van energie, dat zich niet meer uitsluitend toespitst op de aankoopprijs. Intussen hebben we de keuze gemaakt om naar groene energie over te stappen. Geleidelijk aan wordt op elk niveau rekening gehouden met het duurzaamheidsniveau - ook op het niveau van de producten (bijvoorbeeld de verf of de schoonmaakproducten die we gebruiken).

Bij een verantwoordelijke selectie van onze leveranciers past ook de identificatie van de risico's in onze keten, zodat het bedrijfscontinuïteitsplan kan worden ingevoerd. Overigens kapitaliseren we op het partnership dat we samen met onze strategische leveranciers zijn aangegaan met de bedoeling om duurzamere oplossingen te vinden, te innoveren en waarde te creëren voor de samenleving in de brede betekenis van het woord.

Enkele voorbeelden van initiatieven die zijn opgezet met onze partners:

- De **Re-belle microvezeldoeken** - Cradle to Cradle Certified® Bronze - zijn 100% gerecycled van PET-flessen, 100% recyclebaar, minimaal 500 keer herbruikbaar en zonder plastic verpakking.
- De **Nilfisk-stofzuigers** bestaan uit 30% gerecycled materiaal.
- De Tork-dispensers zijn nu CO₂-neutraal en verminderen het verbruik; het papier is FSC-gecertificeerd en de zeep is 100% biologisch afbreekbaar.
- We verkennen **circulaire economie-initiatieven** met onze partners voor persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding (die ook eco-verantwoorde labels hebben).
- Onze **i-mop schrobzuigmachines** zijn zuiniger geworden in water- en productverbruik en beter geïsoleerd. Als ambassadeur van Made Blue vervangt i-team elke druppel gebruikt water met drinkwater, waardoor Iris in 2023 meer dan 500.000 liter drinkwater leverde.

We zijn ons er ook van bewust dat Iris niet alleen oplossingen kan ontwikkelen. Dat is de reden waarom we met onze leveranciers en met andere belangrijke actoren samenwerken via organisaties zoals The Shift in België.

ENGAGEMENT

Het charter met betrekking tot duurzame aankopen promoten: 100% van de kritieke en strategische leveranciers zullen het charter ondertekenen.



Herziening Charter voor geëngageerde leveranciers

Bij Iris geloven we sterk in de kracht van duurzame partnerships, waar kwaliteit, veiligheid, maatschappelijke verantwoordelijkheid en milieu samenkomen om een duurzame positieve impact te creëren. Leveranciers zijn essentieel om deze visie te realiseren, daarom hebben we een charter voor geëngageerde leveranciers opgesteld. Het charter beschrijft niet alleen onze verwachtingen ten opzichte van onze leveranciers, maar bevat ook een uitnodiging om de beschreven ethische principes te respecteren en zo ons partnerschap te versterken, onze bedrijfsdoelstellingen te helpen bereiken en een gezamenlijke positieve impact te realiseren op de gemeenschap en de planeet.

Fundamentele Principes

- **Duurzaamheid**
We verwachten van onze partners dat ze hun impact op het milieu minimaliseren, veilige en eerlijke arbeidsomstandigheden bevorderen en zich inzetten voor de voortdurende vermindering van hun ecologische voetafdruk.
- **Naleving**
We eisen een strikte naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving in de landen waar onze leveranciers actief zijn, evenals de naleving van internationale normen voor de toeleveringsketen.
- **Betterness**
Onze "betterness" strategie is erop gericht verder te gaan dan wettelijke vereisten, innovatie, sociale en ecologische verantwoordelijkheid en constante vooruitgang aan te moedigen.

Het is de bedoeling om in 2024 een nieuw proces in te voeren om ervoor te zorgen dat onze verwachtingen duidelijk en alomvattend zijn, aan de juiste mensen worden megedeeld en begrepen, en dat leveranciers zich er formeel toe verbinden. Ook over de invoering van een controle- of evaluatiesysteem wordt nagedacht. We richten ons daarbij in eerste instantie op de strategische en nieuwe leveranciers.

Permanente monitoring bij onze onderaannemers

Iris doet geregeld beroep op onderaannemers om productiepieken op te vangen en uitzonderlijke diensten aan te bieden. Onze aanpak met onze onderaannemers is dan ook bijzonder belangrijk. Zij vertegenwoordigen Iris immers ook bij onze klanten.

Een permanente controle waakt erover dat onze onderaannemers de geldende wetten naleven en in orde zijn met betrekking tot sociale en fiscale schulden & wetgeving, verzekering en veiligheid (welzijnswetten).

Van elke onderaannemer wordt een dossier opgesteld en bijgehouden, met daarin een algemeen profiel van de onderneming en vervolgens meer specifieke informatie over arbeidsongevallen, veiligheid, milieu, arbeidsomstandigheden en het respecteren van de mensenrechten.

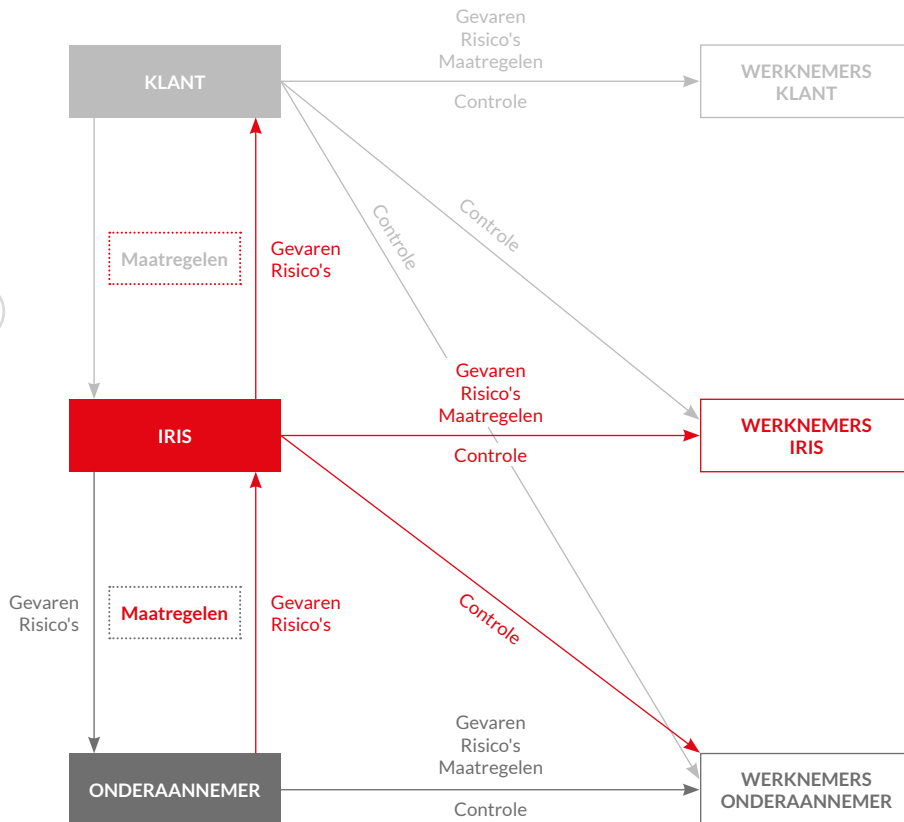
We bezorgen de onderaannemers ook regelmatig de lijsten met de risicoanalyses en werkinstructies, die zij moeten ondertekenen en met hun personeel bespreken.

In 2023 werd een grondige evaluatie uitgevoerd van onze onderaannemers. In totaal werden 36 onderaannemers onderzocht. Hoewel het merendeel in orde is met onze verwachtingen naar veiligheid, milieu, arbeidsomstandigheden en mensenrechten, hebben we bij 7 onderaannemers de samenwerking stopgezet.

Grégory Gil Suarez
Sustainable Procurement Manager Iris Facility Solutions

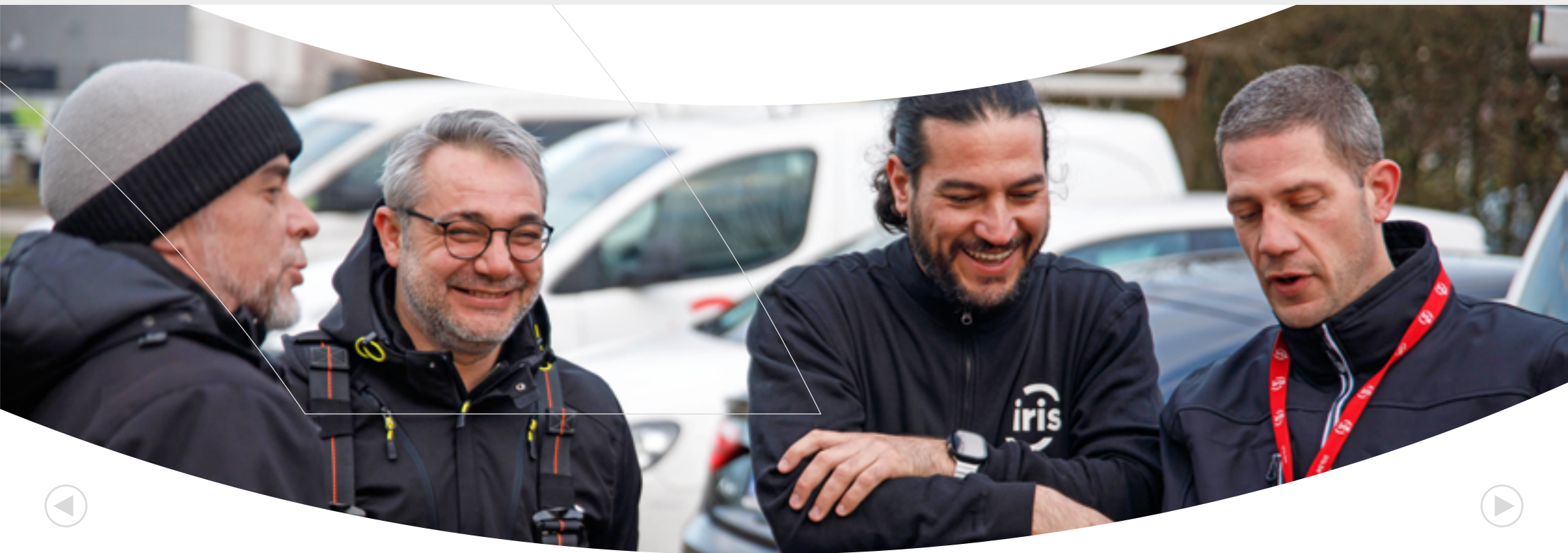
ENGAGEMENT

Elk jaar al onze onderaannemers controleren.



VERKLARINGEN





1. NIET-FINANCIËLE VERKLARINGEN

In aanloop naar de CSRD-rapportageverplichting zijn we gestart met een dubbele materialiteitsanalyse en de opbouw van onze rapportering conform de ESRS-standaarden. Intussen worden deze standaarden, via het Omnibusvoorstel, grondig herzien en vereenvoudigd, met een significante reductie van het aantal te rapporteren datapunten. Zodra de nieuwe regels formeel zijn goedgekeurd, stemmen we onze rapportering daarop af.

Met de onderstaande referentietabel leggen we de link tussen de (te herziene) ESRS- en GRI-standaarden en onze eigen rapportering. Waar relevant verwijzen we naar het betreffende hoofdstuk voor meer duiding; in andere gevallen integreren we de informatie rechtstreeks in de tabel. Op die manier maken we transparant hoe onze aanpak aansluit bij de internationale kaders én bij de nieuwe spelregels voor duurzaamheidsrapportage.

2. ALGEMENE DISCLOSURES

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Algemene grondslag voor de opstelling van de duurzaamheidsverklaring	Over dit duurzaamheidsverslag	ESRS 2 BP-1 GRI 2-1, 2-2, 2-3
Toelichtingen met betrekking tot specifieke omstandigheden	- Nieuwe structuur: Holding, Iris Industry, Iris Facility - TBS krijgt nieuwe naam -> Iris Technical Services - Handyman wordt Hard Services binnen Iris Facility - Verkoop Alcyon dienstencheques	ESRS 2 BP-2 GRI 2-4
De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen	- Better organization - Bestuursstructuur	ESRS 2 GOV-1 GRI 2-9, 2-12
Informatie verstrekt aan en duurzaamheidsvraagstukken behandeld door de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming	Onze governance inzake duurzaamheid	ESRS 2 GOV-2 GRI 2-14
Integratie van duurzaamheidsgerelateerde prestaties in stimuleringsregelingen	Onze governance inzake duurzaamheid	ESRS 2 GOV-3 GRI 2-18
Verklaring inzake due diligence op het gebied van duurzaamheid	Risicomanagement	ESRS 2 GOV-4
Risicobeheer en interne controle op duurzaamheidsrapportering	Risicomanagement	ESRS 2 GOV-5
Marktpositie, strategie, bedrijfsmodel(len) en waardeketen	Over Iris	ESRS 2 SBM-1 GRI 2-6

Belangen en standpunten van belanghebbenden

Om inzicht te krijgen in wie onze stakeholders zijn, welke belangen zij vertegenwoordigen, hoeveel impact zij op onze werking hebben en/of in welke mate zij onze organisatiedoelen ondersteunen hebben we hun relevantie bepaald (**stakeholder mapping**) door rekening te houden met volgende criteria:

- Wat is de impact/invloed van de stakeholder op Iris?
- Wat is het belang van de stakeholder voor Iris?

Dit resulteerde in een stakeholdermatrix, waarvan intussen een derde, geactualiseerde editie werd gemaakt. Stakeholders in de rechterbovenhoek (hoge mate van invloed en belang) zijn prioritair voor Iris. We zien hen als onze belangrijkste partners voor het benoemen en realiseren van onze duurzaamheidsambities.



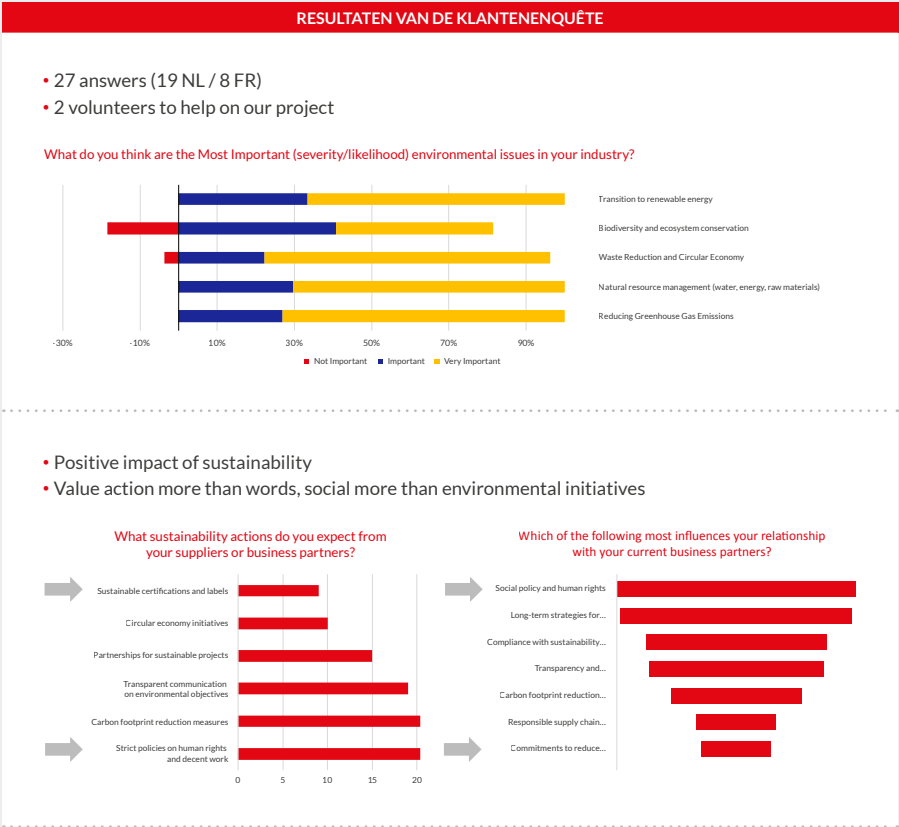
De dialoog met de stakeholders is al jaren een essentieel element in onze MVO-aanpak. Hierdoor kunnen we:

- De belangrijkste onderwerpen bepalen en de mate waarin onze acties daarop een impact hebben.
- De belangrijkste acties doorvoeren.
- Het belang van de onderwerpen in dit duurzaamheidsverslag definiëren.

STAKEHOLDERS	FREQUENTIE VAN DE BEVRAGING VAN DE STAKEHOLDER
Medewerkers/Directie/Bestuurders	om de twee jaar
Klanten	om de twee jaar
Leveranciers	om de drie jaar
Andere stakeholders	ad hoc

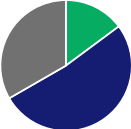
ESRS 2 SBM-2 GRI 2-29

We hebben ervoor gekozen om onze analyse te verbreden door een specifieke enquête onder onze klanten te integreren. Er werd een vragenlijst gestuurd naar enkele honderden geselecteerde klanten. In totaal ontvingen we 27 reacties (19 Nederlandstalige en 8 Franstalige). De resultaten bevestigen dat duurzaamheid wordt gezien als een positieve impact op onze industrie en de manier waarop we werken. Klanten benadrukken ook dat concrete acties belangrijker zijn dan symbolische verklaringen of toezeggingen. Ten slotte is het interessant om op te merken dat sociale initiatieven nog belangrijker worden gevonden dan puur milieu-initiatieven.



Belangen en standpunten van belanghebbenden

ESRS 2 SBM-2
GRI 2-29

Belangen en standpunten van belanghebbenden	How do you assess the impact of sustainability on your long-term relationship with Iris?  Very Positive Positive Neutral Negative Very negative What criteria have priority in sustainable procurement?  Circular Economy Policy Local/Regional Sourcing Env. Friendly products/Services Others Cost (*2) Quality Deze waardevolle lessen worden meegenomen in onze materialiteitsbenadering en versterken onze wens om tastbare, zichtbare en relevante acties voor onze stakeholders in te zetten.	ESRS 2 SBM-2 GRI 2-29
Belangrijke gevolgen, risico's en mogelijkheden en hun interactie met strategie en bedrijfsmodel(len)	Risicomanagement	ESRS 2 SBM-3
Beschrijving van de processen om materiële effecten, risico's en mogelijkheden te identificeren en te beoordelen	In het kader van het GRI-rapporteringskader evalueren wij al vele jaren onze prioriteiten naar impact op mens en milieu vanuit het perspectief van zowel de belanghebbenden als de organisatie (impactmaterialiteit). Deze impactmaterialiteit werd aangevuld met de resultaten van de risicomatrix. Door MVO en Betterness expliciet met elkaar te integreren wordt rekening gehouden met de belangrijkste risico's en kansen, waardoor nadelige gevolgen van potentiële risico's worden vermeden of geminimaliseerd en ons vermogen om kansen te grijpen wordt versterkt (financiële materialiteit). ► Risicomatrix De impact en de financieel belangrijke thema's die het voorwerp uitmaakten van de materialiteitsanalyse (2022) en risicomatrix (2020) werden ingedeeld in de hoofdcategorieën van de ESRS-normen (milieu, sociaal en bestuur) en hun subcategorieën om een goede beoordeling van de prioriteiten mogelijk te maken. De prioriteiten werden eerst intern bepaald door het Executive Committee, dat de verschillende kwesties rangschikte volgens hun impact op het succes van de onderneming (x-as van de materialiteitsmatrix).	ESRS 2 IRO-1 GRI 2-25

Beschrijving van de processen om materiële effecten, risico's en mogelijkheden te identificeren en te beoordelen	IMPACT ON BUSINESS SUCCESS 1. Training & development (S1) 2. Labour conditions (S1) 3. Job satisfaction, health & wellbeing (S1) 4. Business conduct (G1) 5. Risk management 6. Supply chain issues (social, human rights, environment) (S2) 7. Impact on consumers & end-users (S4) 8. Diversity & inclusion (S1) 9. Seize opportunities 10. Resource use & circular economy (E5) 11. Climate change (E1) 12. Water & marine resources (E3) 13. Pollution (E2) 14. Biodiversity & ecosystems (E4) 15. Citizenship & community relations (S3) Deze voorlopige materialiteitsranking geeft het relatieve belang van de onderwerpen vanuit het standpunt van Iris weer en werd gevalideerd door het Executive Committee. DUBBELE MATERIALITEIT EN STAKEHOLDERBETROKKENHEID Wij geloven sterk in de waarde van de dubbele materialiteitsbenadering. In dit verslag presenteren wij de ondernomen acties tot op heden. Dit zal de basis vormen voor een uitgebreidere rapportering vanaf 2028, in overeenstemming met de ESRS-normen en CSRD-vereisten die later dit jaar zullen worden goedgekeurd en gepubliceerd.	ESRS 2 IRO-1 GRI 2-25
Openbaarmaking inhoud van beleid en acties	MVO en Betterness	ESRS 2 IRO-2 GRI 2-23
Vastgesteld beleid voor het beheer van materiële duurzaamheidskwesties	MVO en Betterness	ESRS 2 DP-C GRI 2-24
Acties en middelen met betrekking tot materiële duurzaamheidskwesties	Better people Better customer Better society Better organization	ESRS 2 DC-A
Maatstaven met betrekking tot materiële duurzaamheidskwesties	Certificaten Better people Better customer Better society Better organization	ESRS 2 DC-M
Volgen van effectiviteit van beleid en acties via doelstellingen	Onze governance inzake duurzaamheid	ESRS 2 DC-T

3. ENVIRONMENT - MILIEU

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Overgangsplan voor de beperking van de klimaatverandering	Reductie energie- en klimaatimpact	ESRS E1-1
Beleid in verband met beperking van en aanpassing aan klimaatverandering	Reductie energie- en klimaatimpact	ESRS E1-2
Acties en middelen in verband met beleid inzake klimaatverandering	Reductie energie- en klimaatimpact	ESRS E1-3
Doelstellingen in verband met mitigatie van en aanpassing aan de klimaatverandering	Reductie energie- en klimaatimpact	ESRS E1-4
Energieverbruik en energiemix	Onze directe CO ₂ -emissies	ESRS E1-5 GRI 302-1
Energie-intensiteit	Onze directe CO ₂ -emissies	ESRS E1-5 GRI 302-3
Brutoscopes 1,2,3; Totale GHG-emissies; GHG-intensiteit	Reductie energie- en klimaatimpact	ESRS E1-6 GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4
Verwijdering van broeikasgassen en met koolstofkredieten gefinancierde reductieprojecten	Onze koolstofuitstoot compenseren	ESRS E1-7 GRI 305-4
Interne koolstofprijsstelling	Door te betalen voor de compensatie van onze uitstoot	ESRS E1-8

Potentiële financiële effecten van materiële fysieke en overgangsrisico's en potentiële klimaat-gerelateerde kansen	Nog niet geïnventariseerd	ESRS E1-9
---	---------------------------	-----------

Op milieuvlak is onze grootste impact als dienstverlenend bedrijf onze CO₂-voetafdruk, hoewel we bijvoorbeeld ook letten op ons waterverbruik, het beheer van groene ruimten of het afvalbeheer in onze vestigingen, op onze werven en bij onze klanten. Onrechtstreeks hebben we ook een invloed op de milieu-impact van onze leveranciers.

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Waterverbruik	Ons waterverbruik	E3-4
Afvalstromen	Verantwoord afvalbeheer	E5-5
Biodiversiteit	Onze inzet voor biodiversiteit	E4-3

4. SOCIAL - MENS EN MAATSCHAPPIJ

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
Belangen en standpunten van belanghebbenden	- Bij Iris staat de medewerker centraal - Transparantie en dialoog	ESRS 2 SBM-2
Belangrijke gevolgen, risico's en mogelijkheden en hun interactie met strategie en bedrijfsmodel(len)	- Bij Iris staat de medewerker centraal - Transparantie en dialoog	ESRS 2 SBM3
Beleid in verband met het eigen personeel	- Bij Iris staat de medewerker centraal - Een inspirerende en verrijkende werkplek	ESRS S1-1 Arbeidsreglement
Proces van overleg met werknemers en werknemersvertegenwoordigers	- Bij Iris staat de medewerker centraal 99% van de medewerkers zijn gedekt door een CAO en worden vertegenwoordigd door werknemersvertegenwoordiging	ESRS S1-2
Proces om negatieve effecten te verhelpen en kanalen voor eigen werknemers om problemen aan te kaarten	Het is de taak van het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) bij te dragen tot het opsporen van elk risico dat de veiligheid, hygiëne of gezondheid in gevaar kan brengen en van de gevallen waar het werk niet aan de mens is aangepast. Het moet de gevaren identificeren, de risico's vaststellen en nader bepalen en een grondige evaluatie maken van de risico's. Op basis van deze risicoanalyse worden concrete maatregelen genomen in de onderneming. Enkele afgevaardigden van de werkgevers en de werknemers uit het Comité worden ermee belast, samen met de preventieadviseur, de verantwoordelijke van elke afdeling en de arbeidsgeneesheer, periodiek en ten minste eenmaal per jaar in elke afdeling van de onderneming een grondig onderzoek in te stellen. Dit preventiebeleid moet er in de eerste plaats op gericht zijn om de werknemer optimaal te beschermen tegen alle risico's die zijn/haar veiligheid en gezondheid bedreigen. Een belangrijk item is ook de risicoanalyse rond de psychosociale aspecten in de onderneming: de onderneming dient hierrond een plan van aanpak uit te werken dat ook aan het CPBW wordt voorgelegd.	ESRS S1-3

Acties en benaderingen om materiële risico's te beperken en materiële kansen te benutten met betrekking tot het eigen personeel, en de doeltreffendheid van deze acties	Better people	ESRS S1-4
Doelstellingen met betrekking tot het beheer van negatieve materiële gevolgen, het bevorderen van positieve gevolgen en het beheer van materiële risico's en kansen	Better people	ESRS S1-5
Kenmerken van de werknemers van de onderneming	Bij Iris staat de medewerker centraal	ESRS S1-6 GRI 2-7
Kenmerken van de niet-werknemers in het eigen personeel van de onderneming	Nog niet geïnventariseerd	ESRS S1-7 GRI 2-8
Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog	• Bij Iris staat de medewerker centraal • Transparantie en dialoog	ESRS S1-8 GRI 2-30
Diversiteitsindicatoren	Diversiteit, inclusie en gelijke kansen	ESRS S1-9 GRI 405-1
Indicatoren voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Training en opleiding	ESRS S1-13 GRI 404-1
Gezondheids- en veiligheidsindicatoren	Gezondheid en veiligheid	ESRS S1-14 GRI 403-1

5. GOVERNANCE - EERLIJK ZAKEN DOEN

Onderwerp	Waar vindt u meer informatie?	Referentie
De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen	Better organization	ESRS 2 GOV-1 GRI 2-9, 2-12
Beschrijving van de processen om materiële effecten, risico's en mogelijkheden te identificeren en te beoordelen	• Historiek van onze duurzaamheidsinspanningen • Algemene disclosures	ESRS 2 IRO-1 GRI 2-25
Bedrijfscultuur en beleid inzake zakelijk gedrag	Onze gedragscode	G1-1
Beheer van relaties met leveranciers	Verantwoord aankoopbeleid	G1-2
Preventie en opsporing van corruptie of omkoping	Onze gedragscode	G1-3
Bevestigde incidenten van corruptie of omkoping: geen	Onze gedragscode	G1-4
Politieke invloed en lobbyactiviteiten	Niet van toepassing	G1-5
Betalingspraktijken	We volgen de gemiddelde betalingstermijnen van de sector (Graydon-rapport)	G1-6

6. PARTNERSHIPS

Iris is een van de oprichters (2001) van European Customer Synergy, een pan-Europese verlener van facilitaire diensten.

Deze groepering wordt in 41 landen via 400 kantoren vertegenwoordigd. ECS biedt facilitaire diensten in Europa en daarbuiten aan via een uniek contactpunt.

ECS biedt zijn leden de mogelijkheid om op internationale aanbestedingen te reageren. ECS beschikt namelijk over een verkoopteam dat zich bezighoudt met de prospectie van nieuwe klanten en het beheer van bestaande contracten. Op plaatselijk niveau heeft elk land een National Director, die verantwoordelijk is voor de productie (het leveren van de vereiste kwaliteit en het verzekeren van de coördinatie van de geleverde diensten) en de rapportering.

OPDRACHT VAN ECS:

De opdracht van European Customer Synergy is om de toonaangevende pan-Europese verlener van facilitaire diensten te zijn. De organisatie wil algemeen worden erkend als aanbieder van gemoedsrust en echte toegevoegde waarde voor eigenaars en gebruikers van gebouwen, die daarvoor hoge kwaliteitsnormen hanteert.

WAARDEN VAN ECS:

De waarden van ECS staan centraal in de organisatie en worden elke dag gebruikt om een verschil te maken voor alle werknemers, klanten en de gemeenschappen waarin de organisatie actief is. Die waarden zijn: Customer focus, Entrepreneurship en Partnership.



Meer informatie vindt u op www.ecsynergy.eu



Lidmaatschappen en certificaten

IRIS GROUP

Beci

Kamer van Koophandel & Verbond van Ondernemingen Brussel



BECI staat ook bekend onder de naam Ondernemershuis. Het is het verbond tussen de Kamer van Koophandel en het Verbond van Ondernemingen te Brussel. BECI vertegenwoordigt tweederde van de tewerkstelling in Brussel en telt meer dan 35.000 aangesloten bedrijven. BECI verdedigt de individuele en collectieve belangen van de Brusselse ondernemingen en biedt ze een ruime waaier aan diensten. www.beci.be

VBO

Verbond van Belgische Ondernemingen



Het VBO, woordvoerder van de ondernemingen in België, ijvert voor de creatie van een gunstig ondernemerskader en verdedigt de belangen van meer dan 50.000 ondernemingen, klein en groot, op federaal, Europees en internationaal niveau. www.vbo-feb.be

VOKA

Vlaamse kamer van koophandel en nijverheid



Voka is een Vlaams netwerk van ondernemingen. Het vertegenwoordigt meer dan 18.000 bedrijven gevestigd in Vlaanderen en Brussel, die samen goed zijn voor 65% van de private arbeidsmarkt en 66% van de toegevoegde waarde in Vlaanderen. www.voka.be

Réseau Entreprendre



Netwerk van bedrijfsleiders die nieuwe ondernemers vrijwillig begeleiden met het opstarten van hun zaak. www.reseau-entreprendre-bruxelles.org

IRIS INDUSTRY SOLUTIONS

Embuild



Embuild werd in 1946 opgericht als overkoepelende werkgeversorganisatie voor de bouw in heel België. Ze verenigt bijna 15.000 ondernemingen uit de bouwsector: zelfstandigen, kmo's en grote ondernemingen, actief in alle bouwdomijnen. Embuild verdedigt ondernemers bij de overheid, economische beleidsmakers en de bouwpartners. Ze is aanwezig op lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau. Ze vertegenwoordigt de bouwsector bij talloze organisaties en instanties zoals het VBO, de sectorale paritaire comités (arbeiders en bedienden), de niet-paritaire en paraprofessionele instellingen en de andere sector gebonden federaties. Ze zit ook in talrijke overleg- en adviesorganen die direct of indirect de belangen van de aannemers beïnvloeden. www.embuild.be

APAC

Association Assurance Peinture AntiCorrosion



APAC is een vereniging zonder winst (vzw) waarvan Iris bestuurslid is. APAC bestaat uit expert technische adviseurs en voorziet een uitgebreid aanbod aan anti-corrosieverfoplossingen met erkende APAC expert applicateurs en APAC verfproducenten. APAC stelt zich als doel de leden te beschermen tegen corrosie van structuren beschermd met organische coatings. www.apac-corrosion.be

G.E.P.I. - G.I.S. (vzw)

Groupeement belge des Entreprises de Peintures Industrielles

G.E.P.I. - G.I.S.

FMB

Federatie van metalliseurs van België



FMB vertegenwoordigt bedrijven gespecialiseerd in oppervlaktebehandeling: stralen, metalliseren en schilderen voor een doeltreffende anticorrosie bescherming van staal. Iris heeft een bestuursfunctie binnen FMB.

www.metalliseurs.be

VOM

Beyond treatment of surfaces



VOM verstrekt algemene en technische informatie over alle disciplines in oppervlaktebehandeling, en vertegenwoordigt onze sector bij industrie en overheid. Objectieven van VOM zijn: het promoten van de technologie oppervlaktebehandeling, het doorgeven van technische kennis en informatie aan bedrijven en instanties, het verdedigen van de belangen van de industrie naar openbare instanties en zij dienen als aanspreekpartner voor de industrie. Iris is actief lid van VOM.

www.vom.be

OnderhoudNL



OnderhoudNL is een Nederlandse vereniging van industriële restauratie-, schilderwerk- en onderhoudsbedrijven. Met ruim 2.600 aangesloten bedrijven in 5 marktsegmenten is OnderhoudNL de grootste vereniging in het onderhoud en renoveren van gebouwen, industriële installaties en kunstwerken in Nederland.

www.onderhoudnl.nl

ION

Vereniging Industrieel Oppervlaktebehandelend Nederland



Vereniging ION is de referentie-organisatie voor iedereen die actief is in de oppervlaktebehandelende industrie (loonbedrijven, (toe)leveranciers, geïntegreerde bedrijven). Dit ondermeer voor bedrijven actief in chemisch/mechanisch voorbehandeling, galvaniseren, emailleren, poedercoaten, (nat)lakken, anodiseren, thermisch verzinken, metaalconservering.

www.vereniging-ion.nl

OHGPI

Office d'Homologation des Garanties de Peinture Industrielle



Bij het afsluiten van contracten homologeert OHGPI de contractuele anticorrosie garanties, voorgesteld door haar leden, ten behoeve van projecteigenaren en -beheerders. OHGPI werkt ook mee aan projecten van verschillende organismen en werkgroepen m.b.t. anticorrosie, te midden van normaliserings- en certificeringscommissies in Frankrijk en in het buitenland.

www.ohgpi.com

GEPI

Groupeement des Entrepreneurs de Peinture Industrielle



De Groupement des Entrepreneurs de Peinture Industrielle (Groepering van Industriële Schilderbedrijven) verenigt het merendeel van de schilderbedrijven die zich toeleggen op industriële anticorrosieschilderwerken.

www.gepi.fr

ACQPA

Association pour la Certification & Qualification en Peinture Anticorrosion



ACQPA is een certificeringsinstantie die zich bezighoudt met het kwaliteitsbeheer van beschermingswerkzaamheden door middel van anticorrosieve verf. ACQPA is een onafhankelijke organisatie die door haar certificeringsactiviteiten als derde partij vertrouwen schept tussen leveranciers (verffabrikanten, applicatiebedrijven) en klanten.

www.acqpa.com

IRIS FACILITY SOLUTIONS

BCCA

Belgian Construction Certification Association



BCCA is een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) met een duidelijke missie: de verbetering van de kwaliteit in de bouwsector. Dit als certificatie-instelling voor de bouwsector. Iris heeft een bestuursfunctie binnen BCCA.
www.bcca.be

Frixis

Belgische Unie voor koude- en luchtbehandeling



Frixis is de Koninklijke Belgische Vereniging voor Koude en Luchtbehandeling. Zij is de unieke beroepsvereniging die alle installateurs, fabrikanten, importeurs, verdelers, opleidingscentra, scholen, studieburelen en experts van de koeltechnisch- en luchtbehandelingssector verenigt in België.
www.frixis.be

FMB

Federatie van metalliseurs van België



FMB vertegenwoordigt bedrijven gespecialiseerd in oppervlaktebehandeling: stralen, metalliseren en schilderen voor een doeltreffende anticorrosie bescherming van staal. Iris heeft een bestuursfunctie binnen FMB.
www.metalliseurs.be

BFG

Belgische Federatie Groenvoorzieners



De BFG is de enige nationale beroepsorganisatie die de hele sector van de tuinaanleg vertegenwoordigt. Ze komt op voor de belangen van de sector op regionaal, federaal en Europees niveau.
www.bfg-fbep.be

VBO

Verbond van Belgische Ondernemingen



Het VBO, woordvoerder van de ondernemingen in België, ijvert voor de creatie van een gunstig ondernemerskader en verdedigt de belangen van meer dan 50.000 ondernemingen, klein en groot, op federaal, Europees en internationaal niveau.
www.vbo-feb.be

IFMA Belgium

International Facility Management Association



IFMA Belgium is een beroepsvereniging die meer dan 6.000 professionals verenigt die actief zijn in de wereld van het Facility Management en de facilitaire diensten. IFMA Belgium wil voor zijn leden en toekomstige leden een kenniscentrum zijn. Zijn 'knowledge based' filosofie wordt gedeeld via een actief netwerkplatform. IFMA Belgium brengt kennis over via opleidingen en thematische evenementen, en voert die kennis via evenementen, beroepsnetwerken, internationale contacten en een internationale samenwerking.
www.ifma.be

ABSU

Algemene Belgische Schoonmaak Unie



De ABSU verenigt alle ondernemingen uit de schoonmaak- en ontsmettingssector, die van de industriële reiniging, afvalophaling en schoorsteenvegen. Ze is de vertegenwoordigende federatie ten aanzien van de overheid, de vakbonden en de Europese federatie van industriële schoonmaakbedrijven (FENI).
www.absugbn.be

Facility Nights



De Facility nights, het grootste facilitaire netwerkevenement in de Benelux, hebben als doelstelling om een informeel ontmoetingsforum te zijn voor iedereen die van ver of nabij met Facility Management te maken heeft.
www.kicom.be/events/facility-night

Sociale partners

The SHIFT



Iris is lid van The SHIFT, een Belgisch netwerk op het vlak van MVO. Deze organisatie telt meer dan 300 leden: kleine en grote ondernemingen, ngo's en openbare instellingen. Haar opdracht bestaat uit het inlichten, helpen en bijeenbrengen van haar leden om te evolueren naar een duurzame economie en gemeenschap.
www.theshift.be



Pulso



Pulso Group is de partner in het bouwen én onderhouden van een gezonde en dynamische organisatie door het aanbieden van tools en diensten ter bevordering van geestelijke gezondheid.
www.pulso-benelux.be

YouthStart



YouthStart heeft als doel jongeren te helpen hun dromen waar te maken. De organisatie erkent dat het realiseren van ambities niet altijd eenvoudig is, en daarom biedt zij een gratis 8-daagse training aan. Deze training is ontworpen om jongeren een kickstart te geven door hen de vaardigheden en ondersteuning te bieden die nodig zijn om hun projecten te lanceren. Maar daar stopt het niet: na de training brengt YouthStart de jongeren in contact met organisaties die aansluiten bij hun behoeften en dromen, om zo hun kansen op succes te maximaliseren.
www.youthstart.be

MET DANK AAN

Bontinckx Thierry - de Kerckhove Sandra - Janssens Patrick
Marcelis Bérénice - Mussche Wim - Nevelsteen Jeroen
Steiner Olivia - Van der Jeugd Stijn - Van Lierde David

voor hun inbreng in dit duurzaamheidsverslag.

MVO-expertise en copywriting
duurzaamheidsverslag @slidingdoors.be

HOOFDKANTOOR

Iris Group

Bazellaan 5 - 1140 BRUSSEL
Tel. +32 (0)2 204 03 00 - info@iris.be



Iris Group



Iris Group



www.iris.be

REGIONALE KANTOREN

Iris Facility Solutions

Brussel
Bazellaan 5 - 1140 BRUSSEL
Tel. +32 (0)2 204 03 00 - ifs.brussels@iris.be

Antwerpen
Jules Moretuslei 91 - 2610 WILRIJK
Tel. +32 (0)3 216 42 86 - ifs.antwerpen@iris.be

Oost-Vlaanderen
Poortakkerstraat 41d - 9051 GENT
Tel. +32 (0)9 232 04 32 - ifs.vlaanderen@iris.be

West-Vlaanderen
Lanceloot Blondeellaan 21 - 8380 ZEEBRUGGE
Tel. +32 (0)50 55 05 50 - industry@iris.be

Limburg
Industrieterrein Zolder - Lummen 1007
Dellestraat 30 - 3560 LUMMEN
Tel. +32 (0)13 78 06 20 - ifs.limburg@iris.be

Luik
Rue de Maestricht 102 - 4600 VISE
Tel. +32 (0)4 379 36 71 - ifs.sud@iris.be

Henegouwen
Rue Tahon 19 - 6081 GOSSELIES
Tel. +32 (0)71 81 54 44 - industry@iris.be

Iris Industry Solutions

Antwerpen
Industrieterrein Winkelomheide
Winkelomseheid 219 - 2440 GEEL
Tel. +32 (0)14 86 74 21 - industry@iris.be

Oost-Vlaanderen
Poortakkerstraat 41d - 9051 GENT
Tel. +32 (0)9 232 04 32 - industry@iris.be

West-Vlaanderen
Lanceloot Blondeellaan 21 - 8380 ZEEBRUGGE
Tel. +32 (0)50 55 05 50 - industry@iris.be

Henegouwen
Rue Tahon 17 - 6081 GOSSELIES
Tel. +32 (0)71 81 54 44 - industry@iris.be

Frankrijk
15 Route de Paris - 51300 BLACY
Tel. +33 9 88 07 74 75 - industry@iris.be

Iris Proxy

Poortakkerstraat 41d - 9051 GENT
Tel. +32 (0)9 232 04 32 - info@alcyon.be

Iris Technical Services

Rue Ilya Prigogine 2 - 7850 ENGHIE
Tel. +32 (0)2 395 79 71 - info@tbs-sa.be