

CRONOS

**9000 mensen,
1 engagement voor
duurzame innovatie**

Visie

Een verhaal van *samen grenzen verleggen*

Het kloppend hart van De Cronos Groep? Dat zijn de 9000 mensen die hun talent elke dag inzetten en ontwikkelen om impact te creëren. Hardwerkende ondernemers en ondernemende medewerkers met frisse ideeën en de zin om vooruit te gaan. **Cronos, kortom, dat zijn de mensen.**

We zijn met 600 bedrijven, actief in uiteenlopende sectoren. Elk met hun unieke ambitie en expertise. 600 bedrijven die zich begeven in een oceaan van verandering. En die er door hun autonomie en wendbaarheid in slagen om snel in te spelen op nieuwe maatschappelijke uitdagingen.





We geloven rotsvast in de autonomie van onze ondernemers. Zij maken hun eigen keuzes, met vallen en opstaan. En met ondersteuning waar nodig.

Menselijk, niet bovenmenselijk

Ons ondernemerschap vertrekt vanuit de ondernemers en medewerkers die hun businessidee of project willen realiseren. Want hun **focus en groei**: daar draait het om. Meer nog dan om winstgevendheid.

Om die focus en groei te stimuleren, hebben we voor en met al onze mensen een **ondersteuningscultuur** uitgebouwd. Een cultuur waar (jong) talent hun passie voor ondernemen en innovatie vrijuit kan exploreren.

Die cultuur maakt van De Cronos Groep ook een **springplank** voor starters. We geven beginnende ondernemers kracht door te geloven en te investeren in hun ideeën en expertise. Op die manier durft en kan talent de sprong wagen.

Wie als ondernemer deel uitmaakt van de groep, krijgt ondersteuning bij juridische, financiële en administratieve zaken. En kan rekenen op support bij sales en advies over personeelszaken. Dankzij die ondersteuning blijft ieders focus scherp en wordt ieders **unieke meerwaarde optimaal benut**. Met De Cronos Groep als lijm die de uiteenlopende expertises en ondernemingen aan elkaar bindt.

We geloven rotsvast in de **autonomie** van onze ondernemers. Zij maken hun eigen keuzes, met vallen en opstaan. En met ondersteuning waar nodig. De weg naar succes gaat dan ook zelden lijnrecht omhoog. Die loopt door berg en dal. Menselijk, niet bovenmenselijk.

Oog voor het sociale, het milieu en deugdelijk bestuur

Vanaf dag één is de sociale focus inherent aan de werking van Cronos. Het welzijn van onze mensen staat hoog op de agenda. Cronos HR en **Cronos Care** staan voor hen klaar op het vlak van emotioneel, fysiek, sociaal en financieel welzijn. Het zijn aparte afdelingen, elk met hun eigen specialisatie. Samen zetten ze zich dag in, dag uit in voor onze talenten, op en naast de werkvloer.

De sociale dimensie is verbonden met de omgeving waarin we leven en werken. Zo zetten we sterk in op de **elektrificatie van ons wagenpark**. We spelen op dat vlak zelfs een voortrekkersrol in de markt.

We hebben geen eigen gebouwenpatrimonium, maar gebruiken huurkantoren. We overleggen actief met de eigenaars om de **energie-efficiëntie** te optimaliseren. Vandaag hebben we onze uitstoot voor Scope 1 en Scope 2 alvast in kaart gebracht. Scope 3, die onze volledige waardeketen onder de loep neemt, vergt nog verder onderzoek.

Als het gaat over deugdelijk bestuur, zijn onze managing partners gerust. Als deel van onze groep weten ze zeker dat ze **voldoen aan alle heersende wet- en regelgeving**. Ze krijgen de ondersteuning en de vrijheid om **eigen accenten** te leggen en meer te doen dan de wettelijke voorschriften.

We hechten daarnaast veel belang aan **informatiebeveiliging en bescherming van persoonsgegevens** (privacy): we stellen alles in het werk om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van (gevoelige) gegevens te beschermen. We hebben daarvoor de nodige policy's uitgewerkt en geïmplementeerd.



Duurzaamheid in de kern

Een aantal van onze bedrijven zetten actief in op duurzaamheid of hebben een duurzame hoofdactiviteit. Andere bedrijven zijn **volop bezig met verduurzamen** – en geven daar hun eigen invulling aan. Het potentieel voor duurzaamheid binnen De Cronos Groep is in ieder geval groot. Dat zal blijken wanneer we alle sociale, milieu- en governance-factoren in kaart hebben gebracht.

Ons ondernemerschapmodel stimuleert duurzaamheid nog verder. Mensen vinden bij ons de **voedingsbodemp** om hun carrière zelfstandig en waardevol uit te bouwen. En om meerwaarde te creëren voor anderen. Door onze rijkdom aan mensen, ideeën en ondernemerschap maken we het verschil.

Datzelfde model, dat de autonomie van onze ondernemers ondersteunt, maakt dat een van bovenaf opgelegd beleid niet past bij onze organisatie. Toch tekenen we in dit document de **pistes uit** voor een duurzamere toekomst.

Over Cronos

Zelfsturende bedrijven, het begin van alle innovatie

Ecosysteem, moederonderneming, expertise- en talentplatform ... Stuk voor stuk termen die je probleemloos op De Cronos Groep kunt kleven. Alleen laten die een essentieel element buiten beschouwing: **ons ondernemerschap start bij de mensen.**

Vaak zijn ze actief in IT en technologie, het domein waar het ooit startte voor Cronos. Maar de waaier omvat ook digitale marketing en communicatie, HR-gerelateerde zaken en game-ontwikkeling.

Alle bedrijven hebben hun unieke specialiteit, hun eigen kenmerken en hun eigen graad van maturiteit: van start-up tot gevestigde waarde.

Diversiteit en synergie

Wat bindt nu al de ondernemingen van De Cronos Groep? Ze bieden hun klanten de meest **creatieve, intelligente en innovatieve (technologische) oplossingen**. Die klanten situeren zich voornamelijk in de Benelux.

Elk bedrijf is zelfsturend en krijgt **het vertrouwen en de ondersteuning** om op eigen kracht een succesvol verhaal uit te tekenen. Controle en sturing op groepsniveau zijn daarbij tot een minimum beperkt.

Dat betekent niet dat elk bedrijf een eiland is. Integendeel, met zoveel experts aan boord, dienen zich enorme opportuniteiten voor **samenwerking en synergie** aan. Daarom zijn verschillende ondernemingen gegroepeerd in clusters.

Die celvormige structuur maakt het mogelijk om op een flexibele manier vernieuwende niche-oplossingen te vinden voor prangende uitdagingen. En om zo in de **voorhoede van technologische innovatie en waardecreatie** te lopen.



Met zoveel experts aan boord, dienen zich opportuniteiten voor samenwerking en synergie aan.

Maximale ontzorging

Onze ondernemers en medewerkers staan **aan het roer van hun eigen idee, project of carrière**. Ze zetten zelf de eerste stap, stippelen hun route uit en roepen hulp in wanneer ze daar nood aan hebben.

We omzeilen de traditionele structuur van een groot bedrijf, met zijn watervalsysteem van richtlijnen en beslissingen. Hoe? Door ondernemers maximaal te ontzorgen. Zodat ze zich optimaal kunnen focussen op hun ambitie, expertise en klanten.

We zetten ons ook bewust af tegen het Silicon Valley-model. Een model waar bedrijven komen en gaan, om zo een handvol techgiganten over te houden. De ambitie zit hem net in **duurzame groei voor alle betrokken mensen en bedrijven**, zodat niet alleen de sterksten het halen. Iedereen in het ecosysteem krijgt de kans om meerwaarde te creëren.

Op die manier is De Cronos Groep een **lanceer- en ontzorgingsplatform** voor mensen en hun talent. Via dat platform spelen ze flexibel en innovatief in op de uitdagingen van onze snel veranderende samenleving. Vandaag en morgen.

De Cronos Groep in cijfers

Ecosysteem van mensen, bedrijven en diensten



>40
locaties in België

De Cronos Groep (° 1991)

1 ecosysteem van bedrijven met ondersteunende diensten:

Cronos Care – finance – HR – IT – juridische dienst – verkoop – wagenparkbeheer

9000

ondernemers en medewerkers

700

managing partners

600

zelfsturende bedrijven

5000

klanten in de Benelux



5000

bedrijfswagens



>850

laadpalen

2300 **900**

full EV

plug-in
hybride

250

laadpalen kantoren

**1,3
miljard**

euro geconsolideerde omzet

Missie

Waarde van mensen, waarde voor mensen

Mensen staan vanaf dag één centraal binnen De Cronos Groep. Het zijn **mensen** die ons ecosysteem laten draaien: zij vormen **onze voornaamste troef**. En het zijn mensen die hun leven en werk erop vooruit zien gaan dankzij onze oplossingen en innovaties.

We geven talentvolle professionals – ondernemers en medewerkers – kansen om zichzelf te ontplooiën en motiveren hen om zichzelf te overtreffen. Met oog voor ieders eigenheid. Met de juiste professionals in de rangen leveren we oplossingen af met impact op het leven en werk van anderen.

We luisteren naar elk van onze 9000 professionals – en ook naar onze klanten en strategische partners. We tonen waardering, bieden ondersteuning en geven vertrouwen. Zo moedigen we onze mensen aan om meerwaarde te creëren. We wandelen niet voortdurend naast ze, maar zijn er voor hen op de momenten die ertoe doen.

We creëren de voedingsbodem die professionals ontzorgt en die hen de ruimte geeft om in alle flexibiliteit te focussen op hun kernactiviteit.

We weten dat duurzaamheid belangrijk is voor onze klanten. Daarom hebben we binnen De Cronos Groep een community opgericht: Cronos ESG (www.cronos-esg.be). Hier bundelen we de krachten van onze bedrijven die al impactvolle oplossingen en diensten leveren op het gebied van duurzaamheid.

We bieden dienstverlening die klanten ontzorgt en die een antwoord biedt op hun uitdagingen in een snel veranderende context.

We ontzorgen onze klanten en bieden een compleet, end-to-end antwoord op al hun ESG-vragen. We staan klaar om hen te begeleiden en te ondersteunen bij het implementeren van duurzame bedrijfspraktijken. Onze experts van Cronos ESG helpen organisaties om hun duurzaamheidsinspanningen te versterken door een combinatie van uiteenlopende vaardigheden en expertise. Denk hierbij aan strategisch advies, datadiensten, compliance, sociale en humanitaire aspecten, communicatie en green building-certificeringen.



De volgende bedrijfswaarden geven richting aan onze gezamenlijke aanpak: mensen, vertrouwen en ondernemerschap.

- **Mensen.** We houden onze blik gefocust op ons menselijke kapitaal en op de mensen die we vooruihelpen met onze expertise. Hun eigenheid is wat telt en wat hen ertoe brengt om succesvol te zijn:
 - ... van de werknemer die een uniek talent wil inzetten
 - ... over de entrepreneur die een uniek idee tot leven wil brengen
 - ... tot de klant die een unieke oplossing zoekt op een bijzondere uitdaging

De mensen waarmee we omgaan, kunnen zijn wie ze zijn. Want we hebben allemaal ons eigen DNA, onze eigen bestemming en onze eigen weg die daarnaartoe leidt.

- **Vertrouwen.** We creëren een omgeving waar professionals hun talent de vrije loop laten. Wederzijds vertrouwen is daarbij cruciaal. Vertrouwen op elkaars expertise, verantwoordelijkheid en medemenselijkheid. Vertrouwen op elkaars creativiteit en probleemoplossend vermogen. Vertrouwen in Cronos als voedingsbodem en in de ondernemers om hun eigen koers te varen. Dat vertrouwen, gekoppeld aan waardering en ondersteuning, moedigt mensen aan om het beste in zichzelf naar boven te halen.
- **Ondernemerschap.** Ondernemers vinden brandstof in hun missie en visie. Het is dan ook belangrijk dat ze die vrij en autonoom kunnen najagen. De Cronos Groep creëert de voedingsbodem om ondernemers die kans te geven. Het is een context van ondersteuning, ontzorging en vertrouwen. Een context die ondernemers snel en innovatief laat inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Om zo de grenzen te verleggen van wat we mogelijk achten.

Ons duurzaamheidsverhaal

Samen met al onze stakeholders maken we het verschil

Wat duurzaamheid voor ons betekent

Duurzame groei staat voor De Cronos Groep gelijk aan de groei van onze ondernemers en medewerkers. We **investeren in mensen** en zorgen er zo voor dat we voor meer mensen waarde creëren.

Groeien onze mensen? Dan groeien ook hun bedrijven, onze clusters en onze groep.



Samen zorgen we voor een toekomst waarin iedereen zich welkom voelt. Cronos wil kansen bieden aan talent, ongeacht gender, afkomst, religie of seksuele oriëntatie.



Uiteraard kijken we ook naar onze **impact op externe stakeholders**: klanten en partners, toekomstig talent en de ruimere samenleving.

Want de **uitdagingen in de buitenwereld** zijn immens. De gevolgen van de klimaatveranderingen zorgen voor desastreuze situaties. Polarisering maakt dat bevolkingsgroepen lijnrecht tegenover elkaar staan. Net nu het broodnodig is om samen te werken en onze samenleving diverser is dan ooit.

Cronos wil op die vlakken een **bijdrage leveren**. Samen zorgen we voor:

- een toekomst waarin we de volgende generaties veiligstellen
- een toekomst waarin we technologie inzetten om de klimaatopwarming tegen te gaan
- een toekomst waarin er **meer gelijke kansen** zijn en iedereen zich welkom voelt

Cronos wil kansen bieden aan talent, ongeacht gender, afkomst, religie of seksuele oriëntatie.

De bedrijven binnen De Cronos Groep zetten vandaag al mooie stappen. Zo zet **Clusity** vrouwen in de IT-sector in de kijker. Een aantal startups werken expliciet rond duurzaamheid. En **Digitale Wolven** inspireert jongeren met erg uiteenlopende achtergronden tot een toekomst in de technologie.

Wat er voor ons ligt

We beseffen dat we **nog een weg te gaan** hebben. Daarom bouwen we intensief verder aan onze pijlers en praktijken voor duurzaam ondernemen. Een roadmap gidst ons naar ons eerste **CSRD-rapport**.

Dat traject is volop aan de gang:

- We identificeren onze prioriteiten op basis van een **dubbele materialiteitsanalyse** en beoordelen onze huidige status.
- We vertalen de richtlijnen over CSRD-informatie en datapunten naar een plan voor **kwalitatieve rapportage**.
- We rollen een **ESG-strategie** uit met doelstellingen, acties en KPI's voor de groep.
- We lanceerden reeds een **ondersteunend ESG-team** op operationeel niveau en ontwikkelen momenteel een plan voor interne en externe **communicatie**.
- We gaan na hoe en of een **strategisch ESG-team** op managementniveau ons vooruit kan helpen. Vandaag combineren we daarvoor de expertise die aanwezig is bij de verschillende diensten binnen de groep.

In ons traject nemen we ook de noden en verwachtingen van onze **interne en externe stakeholders mee**. Daarnaast ontwikkelen we een **klimaatplan**, waarbij we rekening houden met 'ESRS (European Sustainability Reporting Standard) E1: Climate Change'.

We waken bij al die stappen over de autonomie van alle ondernemingen. We zijn ervan overtuigd dat we er samen met al onze stakeholders in slagen om het verschil te maken.



Mensen staan centraal in ons engagement

In dit document ontdek je het duurzame engagement van De Cronos Groep.

We volgen daarvoor de ESG-opbouw, maar zetten de 'S' (het sociale luik) vol overtuiging vooraan. Dat levert dit driedelige verhaal op.

1. Sociaal	Een verhaal van mensen en ondersteuning	p.14
2. Milieu	Een verhaal van CO ₂ -bewustzijn en -engagement	p.24
3. Bestuur	Een verhaal van vertrouwen en integriteit	p.30
Toekomst	Een verhaal van creatief bouwen aan de toekomst	p.37



Zoals toegelicht, biedt De Cronos Groep voor ondernemers het platform om zichzelf en hun business te ontplooien. Daarom beperken we ons in onze duurzame strategie tot een **raamwerk, dat ieder voor zich invult**.

Daaruit volgt dat we ons engagement formuleren in de vorm van intentionele doelstellingen. We geven onze ondernemers daarbij het **vertrouwen om de aangereikte pistes zelfstandig te bewandelen**. En de ondersteuning om hun duurzame ambities te verwezenlijken.

Inleiding

Een verhaal van *mensen en ondersteuning*

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de cultuur van **kansen en groei, ontzorging en ondersteuning** voor onze ondernemers en medewerkers.

In de dagelijkse realiteit van de 600 bedrijven die Cronos maken tot wat het is, blijft 'de groep' bewust op de achtergrond. Mensen en bedrijven timmeren zo **in alle vrijheid** aan hun weg naar excellentie.

De Cronos Groep creëert wel de **vruchtbare bodem** waarin mensen en bedrijven kunnen groeien. Waarin ze hun eigenheid behouden terwijl ze openbloeien. Waarin ze zelf keuzes maken en organische samenwerkingen aangaan met de partners van hun voorkeur.

Kortom: we geven talent de **kans om ideeën te ontwikkelen** binnen een veilige en stimulerende context.

Ondernemen voor de samenleving

Ondernemerschap leeft op alle niveaus binnen de groep. Heel wat bedrijven werken vanuit een **duurzame missie**. En heel wat medewerkers delen maatschappelijke projecten die hen nauw aan het hart liggen met hun collega's – zo bereiken ze meteen een groot netwerk. Ook hun positieve invloed op de samenleving komt in dit hoofdstuk aan bod.

Medewerkers

Welzijn als basisvoorwaarde voor groei

Voelen mensen zich goed in hun vel? Dan hebben ze niet alleen energie om sterk werk te leveren, maar ook om zichzelf uit te dagen en te groeien.

Voor de verschillende HR-teams van Cronos is werknemerswelzijn al langer een prioriteit, met bijzondere aandacht voor **re-integratie en heroriëntering** – binnen het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf binnen de groep. Werknemers in een traject kunnen vertrouwen op de steun

van het re-integratie- en re-allocatieteam bij HR, in samenwerking met de interne en externe preventieadviseur en de vier vertrouwenspersonen. Sommigen hebben ook een collega aan hun zijde als buddy.

Zo waakt HR erover dat werknemers na een langdurige afwezigheid opnieuw duurzaam aan de slag kunnen – al dan niet met een aangepast werkschema of in een nieuwe functie.

Cronos wachtte daarvoor niet de wet af. Onze groep zet al meer dan vijf jaar in op werkhervattingsprogramma's, en biedt sinds tien jaar **coaching rond mentaal welzijn aan werknemers binnen de groep**.

Als reactie op COVID-19 startte Cronos Care ook online coaching op – een samenwerking met **Mindlab** die loopt tot op vandaag. Daarnaast is ook het **Pulso-traject** door Cronos Care in het

leven geroepen. Dat is een Employee Assistance Program (EAP), bedoeld om de mentale veerkracht van werknemers te versterken wanneer ze met tegenslagen worden geconfronteerd.

53%	36%	135	10%
van de trajecten resulteerden in een succesvolle heractivering in 2024 (42% volledig, 11% gedeeltelijk)	van de trajecten opgestart in 2024 liep nog bij de aanvang van 2025	personen werden succesvol geheroriënteerd via jobcoaching en begeleiding	personen werden succesvol geheroriënteerd via jobcoaching en begeleiding

Eerlijke vergoeding voor iedere werknemer



Onze IT-consultants genieten de bescherming van Paritair Comité 200, dat waakt over de loon- en arbeidsvoorwaarden van meer dan 400.000 Belgische bedienden. Ze verdienen en krijgen een eerlijke vergoeding. Daarbij horen aanvullende voordelen, zoals een hospitalisatieverzekering, een groepsverzekering, gewaarborgd inkomen bij ziekte of een ongeval, en maaltijdcheques.

Opleidingen voor werknemers en ondernemers



Behalve welzijn dragen ook opleidingen bij tot de groei van onze mensen. Al sinds de vroege dagen geloven en investeren we in levenslang leren – een filosofie die we in een beleid goten toen er striktere wetgeving kwam (de wet over het individueel opleidingsrecht van 3 oktober 2022). Zo wordt er een waaier aan opleidingen georganiseerd op groepsniveau, clusterniveau en op bedrijfsniveau. Voor werknemers en ondernemers.

Iedere werknemer volgt minstens de wettelijk verplichte opleidingsdagen per jaar – vaak zijn het er meer. Heel wat werknemers binnen de groep hebben ook een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), met doelstellingen en concrete acties om die te bereiken. Een stimulans voor persoonlijke groei en zelfreflectie.

Tot slot kunnen werknemers en ondernemers ook met coaches van gedachten wisselen over hun professionele uitdagingen.

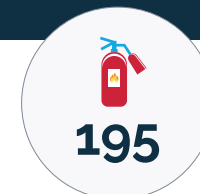
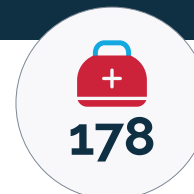
Ondersteunende HR-diensten

Voor hun personeelszaken vertrouwen onze ondernemers en bedrijvenclusters op de ondersteunende HR-diensten binnen de groep. Het resultaat is een vruchtbare wisselwerking met een open vizier: we stoppen mensen niet in hokjes, maar werken vanuit de mogelijkheden die we zien. Dat laat ons toe om mensen in te zetten volgens hun talenten en behoeften.

Het initiatief ligt bij de bedrijven zelf. We ondersteunen hen om elk op zich als aantrekkelijke werkgever in de markt te staan. Onze HR-dienstverlening is voor iedereen toegankelijk.

Veiligheid op elke verdieping dankzij preventieopleiding

Op elke verdieping van elk gebouw is iemand opgeleid om eerste hulp toe te dienen, om gepast te reageren bij brand, en om het gebouw efficiënt te evacueren. De werkgevers binnen de groep geven hun medewerkers de kans om de nodige veiligheidsopleidingen te volgen en om zich periodiek bij te scholen. Zo blijven ze alert en behouden ze hun certificaat. Hoeveel personen binnen de groep zijn vandaag getraind in EHBO, brandpreventie en evacuatie?



We omarmen neurodiversiteit in onze organisatie

Medewerkers met bijvoorbeeld autisme of ADHD, zijn neurodivergent waardoor ze informatie op een andere manier verwerken. Dat maakt dat ze vaak andere talenten hebben dan hun neurotypische collega's.

Bij Cronos omarmen we neurodiversiteit door naar **talenten en behoeften** te kijken en die in te zetten waar ze meerwaarde creëren – voor de persoon zelf, voor de onderneming en haar klanten.

Personen met autisme hebben vaak een **uitzonderlijk oog voor detail**, houden hun focus lang vast en kunnen sterk logisch redeneren.

Die unieke kwaliteiten komen uitstekend van pas in de testomgeving die hoort bij IT en tech. Bij Cronos krijgen neurodiverse medewerkers de kans en de **steun om zichzelf helemaal te vinden** in hun werk. Twee gespecialiseerde coaches binnen de groep staan voor hen klaar indien gewenst.

Bij Cronos omarmen we neurodiversiteit door naar talenten en behoeften te kijken en die in te zetten waar ze meerwaarde creëren – voor de persoon zelf, voor de onderneming en haar klanten.



Test-engineers met ASS vinden hun uitdaging bij M2Q

M2Q ziet software als een kritische succesfactor voor bedrijven. Daarom onderwerpt ze software aan nauwkeurige testing. Die testing wordt uitgevoerd door een divers en gekwalificeerd team, waaronder test-engineers met autisme.

M2Q is, samen met De Cronos Groep, sponsor van De Lift Education, de privéschool die leerlingen met ASS helpt om hun ICT- en communicatievaardigheden aan te scherpen.



Wist je dat ...

De Cronos Groep elk jaar met een eigen praalwagen deelneemt aan de Antwerp Pride? Door samen te vieren brengen we zo niet alleen mensen van verschillende gender en geaardheid samen, maar ook van verschillende generaties, geloofsovertuiging en afkomst.

Care: welzijnsaanbod met ieders inspraak

Naast de dienstverlening van de HR-afdeling en de ondersteunende diensten, kunnen **werknemers en ondernemers** ook een beroep doen op het uitgebreide welzijnsaanbod van Care – met de C van Cronos.

Care koppelt ieders unieke set van vaardigheden aan aandacht voor persoonlijke noden. Samen met interne en externe partners reikt ze elke werknemer en ondernemer zo een **individuele wellbeing-toolkit** aan.

De kracht van Care zit in de waaier van welzijnsprogramma's die de duurzame groei van onze mensen stimuleren. Programma's die vernieuwend zijn en meegroeien met ondernemers en werknemers. Zo helpt Care hen om gezond en gelukkig, betekenisvol en sociaal verbonden door het leven gaan. Op en naast de werkvloer.

Het aanbod van Cronos Care is publiek te raadplegen. Op die manier tonen we ons welzijnsaanbod ook aan toekomstige werknemers.

De vier welzijnsdimensies van Care



Emotioneel welzijn

focus op een comfortabele work-life balance en op een bedrijfscultuur die de mentale veerkracht versterkt

- **Employee Assistance Program** (EAP) door Pulso Europe
- **buddyproject** met werknemers die elkaar solidair ondersteunen
- **Mindlab-e-learning-sessies** rond onder meer stress en slaap
- ...



Fysiek welzijn

focus op een gezonde geest in een gezond lichaam, met een professioneel programma dat is afgestemd op ieders noden

- **health-check-up** voor 45-plussers
- **beweegactiviteiten**, van badminton tot yoga
- **bedrijfsverpleegkundige** en medische uitleendienst
- **ondersteuning** rond onder meer ergonomie, voeding en stoppen met roken
- ...



Sociaal welzijn

focus op een veilige omgeving waar personen en community's samenkomen en connecteren

- **groepsoptvang** voor kinderen van medewerkers
- **strijkdienst** via The Laundry Basket
- **gebedsruimte** waar werknemers in alle rust kunnen bidden
- **Care shop**: geschenkmanden- en artikelen tegen voordelige tarieven
- ...



Financieel welzijn

focus op gemoedsrust over persoonlijke geldzaken bij onverwachte gebeurtenissen en belangrijke levensfasen

- **advies over je inkomen tijdens langdurige afwezigheid** door ziekte of andere impactvolle gebeurtenissen
- **begeleiding naar en voorbereiding op je pensioen**: seminars met specialisten over spaarplannen, verzekeringen, investeringen en de impact hiervan op je recurrente inkomen en de overgang van work-lifebalans naar 'life-balans'.
- ...

Ondernemers

Ver springen, op koers blijven en zacht landen

Ondernemers hebben een afgelijke missie en visie, en verzetten bergen om die te verwezenlijken. Je laat ze dus hun **hoofd en hart** volgen. Je neemt ze niet bij de hand.

Wat kun je wel doen? Ondernemers **ontzorgen en ondersteunen**, zodat ze de ogen gericht houden op hun ambities. Zonder afleiding van zaken die meer energie kosten dan opleveren. Daarom rekenen onze managing partners op dezelfde begeleiding en ondersteuning die onze werknemers krijgen.

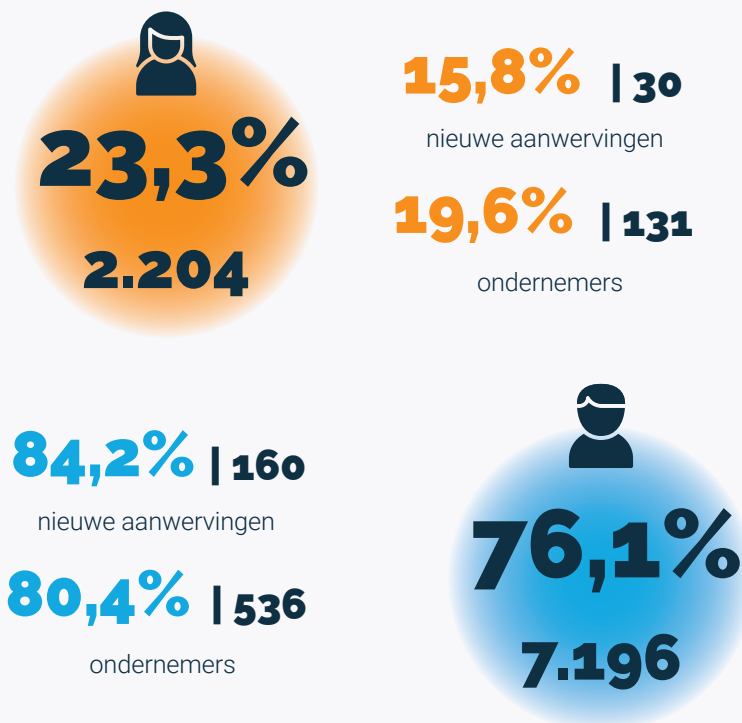
We bieden ondernemers **ondersteunende diensten en expertise** aan op het vlak van HR (inclusief loonadministratie), IT, juridische dienst, wagenparkbeheer, verkoopsondersteuning en finance. En dat binnen een decentrale organisatie die steunt op autonomie en vertrouwen.

Extra aandacht voor vrouwen in tech

IT en technologie, een mannenwereld? Niet als het afhangt van Clusity. De community binnen De Cronos Groep wil ervoor zorgen dat meer vrouwen de techwereld ontdekken, erin doorgroeien en er zich thuis voelen. Clusity richt zich op vrouwelijke ondernemers van alle mogelijke achtergronden. Het zet daarvoor activiteiten op waar rolmodellen en ambitieuze ondernemers verhalen en ervaringen uitwisselen. Bovendien helpt Clusity bedrijven om diversiteit en inclusie te integreren in hun werking en dienstverlening.

Meer op: www.clusity.be

Hoe is de genderverdeling binnen onze groep in 2024?



- Bovenstaande data betreffen de volledige populatie van De Cronos Groep (ondernemers en medewerkers). Managing partners maken daar 7% van uit. De ondersteunende diensten zijn goed voor 4,5% van het aantal personen.
- Tussen 2021 en 2024 is het aantal vrouwen binnen De Cronos Groep gestegen met 0,9%-punt per jaar. Het aantal vrouwelijke ondernemers is in 2024 gestegen met 1,3% vergeleken met 2023.
- We hebben vandaag nog geen data beschikbaar over personen binnen De Cronos Groep die zich identificeren als non-binair.

Ondernemers vinden zichzelf en elkaar

Niet alle ondernemers binnen de groep zijn er van meet af aan als ondernemer gestart. Er zijn ook werknemers die pas bij Cronos hun **ondernemende kant ontdekken**. Die werknemers worden geprikkeld om zelf iets op poten te zetten. Zij krijgen de kans om hun zaadje te planten in de voedingsbodem van Cronos. En de tijd en ondersteuning om hun idee tot volle bloei te laten komen. Op hun manier. Op hun tempo.

Ondernemers die daar nood aan hebben, kunnen eenvoudig terecht bij een **ervaren businesscoach**. Een professional die meedenkt en frisse insteken biedt, of gewoon een luisterend oor.

Een ander uniek voordeel van een omvangrijk ecosysteem is dat **je leert van elkaar**. Je loopt elkaar tegen het lijf op kantoor of tijdens events. Zo organiseren de bedrijvenclusters geregeld **inspiratiemomenten** waar managing partners zichzelf en hun bedrijf voorstellen. Dat brengt een dialoog op gang en kan leiden tot boeiende samenwerkingen.

Het gebeurt ook dat Cronos als groep uitdagende klantenprojecten aangaat. We bekijken dan welke **mix van bedrijven** de beste oplossing aanbiedt.

Voor ondernemers is de groep op die manier **zowel springplank als vangnet**. Dat geeft hen de kracht om ver te springen, op koers te blijven en, indien nodig, zacht te landen.



Samenleving

Zorgen dat iedereen mee kan

Her en der binnen de groep groeien initiatieven met meerwaarde voor onze samenleving. Die vloeien dan rechtstreeks voort uit de corebusiness van een bedrijf of uit het persoonlijke engagement van ondernemende medewerkers.

En net zoals we intern focussen op mensen, doen we dat ook wanneer we onze blik naar buiten richten. Zo zetten we sterk in op **neurodiversiteit** (zie boven) en **digitale inclusie**.

In dit onderdeel gaan we dieper in op de maatschappelijke impact van onze community. We beperken ons tot enkele krachtlijnen en sprekende voorbeelden.

Mee met digitaal: superkracht voor jongeren, supergezelschap voor ouderen

Kinderen voorbereiden op de digitale wereld van morgen. Dat is de missie van **Digitale Wolven**, een vzw binnen De Cronos Groep.

Tijdens workshops en op het online platform van Digitale Wolven, gaan kinderen aan de slag met toepassingen en ontdekken ze eigenhandig alle mogelijkheden. Op die manier leren ze innovatie en technologie te gebruiken als een superkracht. Nuttig om hun omgeving telkens weer dat tikkeltje aangenamer te maken. Daarnaast wil Digitale Wolven leerkrachten inspireren om leerlingen klaar te stomen voor de digitale transformatie.

Meer op: www.digitalewolven.be.

Vzw **Noblito** en de bijhorende app ondersteunen de (vergrijzende) samenleving op een heel andere manier. De app helpt ouderen om hun sociale kring te verruimen, nodigt uit tot 'zorgbabbels' en verbindt ouderen met de mensen die een betekenisvolle rol spelen in hun leven: familieleden en mantelzorgers, burens en professionele zorgverleners, vrienden en sociale organisaties. Dat alles op een toegankelijke manier.

Noblito biedt zo een middel tegen eenzaamheid. Die is volgens onderzoek sinds de coronapandemie fors toegenomen bij alleenwonende Belgische 65-plussers. De vzw zorgt ervoor dat ouderen zich deel blijven voelen van de samenleving en van hun sociale omgeving. Ze speelt daarmee in op een fundamenteel recht: het recht van ouderen om niet vergeten te worden en om erkend te blijven als de persoon die ze altijd geweest zijn.

Meer op: www.noblito.be.

Uit de ideeën en passies van onze mensen ontstaan vaak blijvende initiatieven met een sociale inslag.

Elk goed doel verdient zijn platform

Collega's die hun **maatschappelijke project** graag delen? Die geven we met veel plezier een platform om dat te doen. Op die manier bereiken ze meteen een uitgebreid netwerk, in de eerste plaats binnen de groep.

Zo heeft een van onze werknemers een vzw opgericht die zorgt voor basisinfrastructuur in Lima, Peru. Diezelfde werknemer schreef een boek over extreme armoede. Via de interne kanalen brachten we de vzw en het boek onder de aandacht bij alle collega's. De opbrengsten van de verkoop gingen integraal naar projecten van de vzw.

Initiatief van betrokken medewerkers geeft de mooiste resultaten

Eigen aan onze benadering is dat uit de ideeën en passies van onze ondernemers en medewerkers vaak blijvende initiatieven met een sociale inslag ontstaan. Denk maar aan de oprichting van **De Lift Education**, de school voor jongeren met een autisme-spectrumstoornis.

Inleiding

Een verhaal van CO₂-bewustzijn en -engagement

De klimaatverandering confronteert onze samenleving met gigantische uitdagingen. Wereldwijd stijgen niet alleen de temperaturen, maar zien we ook meer weersextremen, zoals hittegolven, stormen, hevige regenval, overstromingen en aanhoudende droogte.

Volgens voorspellingen, worden de **komende tien jaren allesbepalend**. Ondernemen we nú geen actie? Dan zijn de gevolgen desastreus.

Het VN-klimaatakkoord van Parijs wil de opwarming van de aarde **ruim onder de**

2° C houden. Dat betekent dat we allemaal een bijdrage moeten leveren om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.

We nemen onze verantwoordelijkheid – elk van onze zeshonderd bedrijven en onze organisatie op groepsniveau. In de zomer van 2023 hebben we daarom ons **commitment voor CO₂-actie** neergeschreven en ingediend bij het **SBTi**, of Science Based Targets initiative.

Vandaag zijn onze wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen volop in ontwikkeling. We mikken op de zomer van

Sustainable Experience Day

Medewerkers en managing partners ontdekken elk jaar de nieuwe duurzaamheidsinitiatieven van hun collega's en maken kennis met onze engagementen op Sustainable Experience Day.

Science Based Target Initiative

SBTi is een organisatie die bedrijven wereldwijd helpt om hun uitstoot van broeikasgassen (GHG) te reduceren. De wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen van het SBTi bieden bedrijven een duidelijk pad om bij te dragen aan de bepalingen uit het Akkoord van Parijs. Zo helpen ze mee om verdere klimaatopwarming te voorkomen.

2025 om die doelstellingen bij het SBTi in te dienen voor officiële validatie. Het gaat om near-term targets, met een horizon tussen vijf en tien jaar vanaf de indieningsdatum.

Zijn onze doelstellingen finaal? Dan leggen we samen vast welke maatregelen we nemen. We hebben binnen ons netwerk alvast de **kennis, ervaring en innovatieve ingesteldheid** om ons traject

naar minder CO₂-uitstoot succesvol aan te vatten.

Onze voetafdruk wordt vooral beïnvloed door ons **energieverbruik**. Denk aan mobiliteit, data centers en aangekochte materialen. Daarom zetten we vooral in op dat domein. Uiteraard nemen we ook aangrenzende domeinen als water en afval mee in onze plannen.

Nulmeting 2023

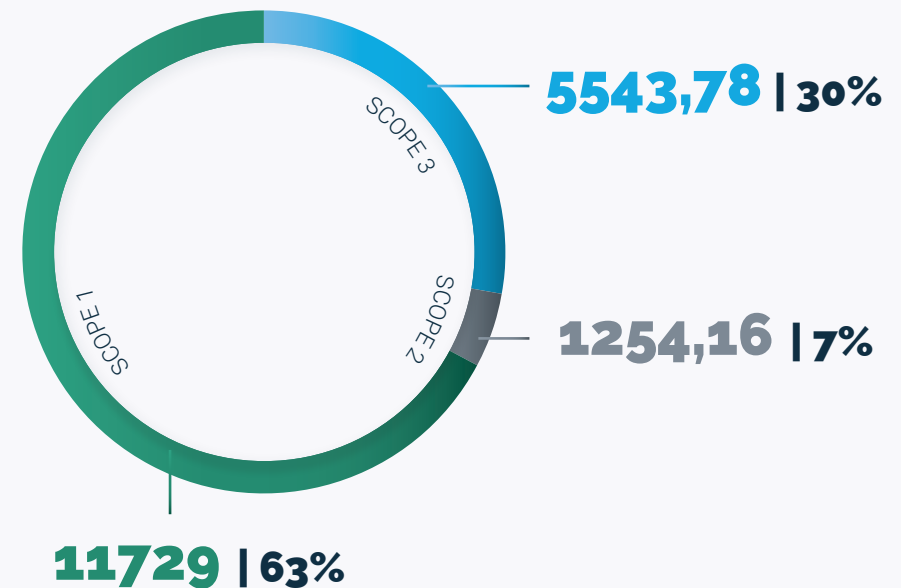
Inzoomen op Scope 1 en 2, uitkijken naar Scope 3

Voor we doelstellingen bepalen, moeten we precies weten waar we staan. Daarom hebben we onze CO₂-voetafdruk laten berekenen door twee gespecialiseerde bedrijven. Zij hebben daarvoor een gedegen **datamanagement- en analyse-structuur** opgezet. Dat is een noodzakelijke vereiste voor een goede berekening. Vooral gezien het complexe en gedecentraliseerde karakter van het Cronos-ecosysteem.

Vandaag is de 2023 berekening van de groepsvoetafdruk voor **Scope 1 en Scope 2 klaar**. Voor **Scope 3**, dat ook de prestaties van onze klanten en leveranciers in kaart brengt, is er nog **doorgedreven onderzoek** nodig. Pas als we een helder zicht hebben op die waardeketen, hebben we alle ingrediënten voor een helder, geloofwaardig reductieplan.

In wat volgt zoomen we kort in op elk van die drie scopes.

De Cronos Groep GHG Emissions (ton CO₂)



Noot: Scope 3 heeft doorgaans het grootste aandeel in de bedrijfsvoetafdruk – en is het meest complexe deel ervan. Dat blijkt niet uit bovenstaande berekening, omdat die nog geen rekening houdt met de uitstoot van de waardeketen voor de volledige groep.

Scope 1: directe emissies

... komen van bronnen in eigendom of in beheer van het bedrijf



gebouwen



bedrijfsvoertuigen

Scope 2: indirecte emissies

... komen van bronnen in eigendom of in beheer van het bedrijf



elektriciteit



stoom



verwarming



koeling

Scope 3: indirecte emissies in de waardeketen

... komen van upstream- en downstreamactiviteiten



aankopen

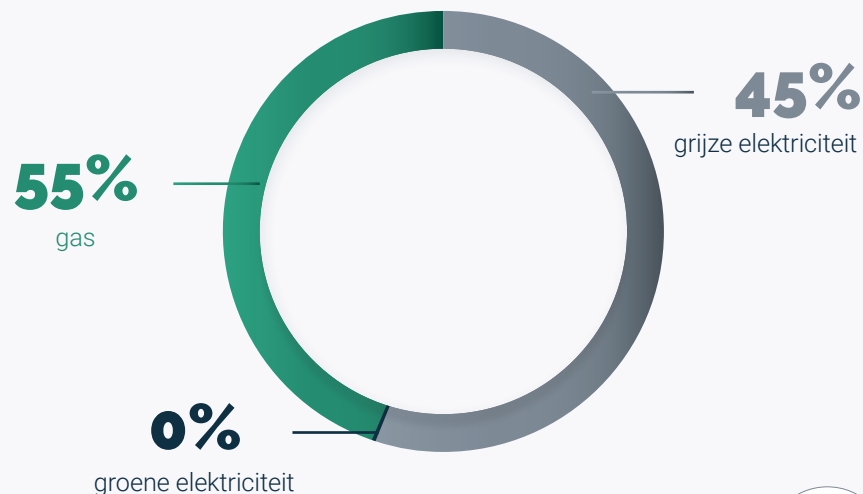


logistiek



einde levenscyclus
producten

Uitstoot gebouwen (kgCO₂e)



De CO₂ van onze kantoren

Nemen we de CO₂-uitstoot van onze gebouwen uit Scope 1 en 2 samen? Dan zien we dat gas en grijze stroom een bijna even grote impact hebben. Voor 2023 komen we uit op een uitstoot van 1.344,63 Ton CO₂e¹. Er zouden 53.785 bomen nodig zijn om die overeenstemmende koolstof uit de atmosfeer te halen.

¹ Om de impact van verschillende broeikasgassen op de klimaatverandering consistent te meten en te rapporteren, hanteren we één gemeenschappelijke eenheid: koolstof-dioxide-equivalent of CO₂e. Voor de omzetting is de standaardmethodologie van GHG (Greenhouse Gas) Protocol gebruikt.

Scope 1

Volgens de huidige berekeningen is Scope 1 verantwoordelijk voor het grootste deel* van de emissies van onze groep.

- Onder Scope 1 vallen de emissiebronnen 'gas' en 'stookolie'.
- De dataset voor die twee bronnen is zo goed als volledig.

**Kanttekening: de dataverzameling en calculaties rond Scope 3 lopen nog. De facto heeft Scope 3 het grootste aandeel in onze uitstoot.*

Scope 2

Scope 2 vertegenwoordigt 7 procent van onze totale voetafdruk. Het is daarmee de kleinste scope op het vlak van uitstoot voor de groep.

Onder Scope 2 vallen in dit onderzoek de volgende emissiebronnen: de elektriciteit die we aankopen en gebruiken voor de gebouwen, en voor de laadpalen van onze wagens.

We hebben de omschakeling naar groene energie alvast in gang gezet. Zo streven we een grote positieve impact op de uitstoot van onze gebouwen na. Volgens onze cijfers vandaag neemt die groene energie nog maar 0,49 % van het totale verbruik in.

Scope 3

Scope 3, waarin we kijken naar de hele waardeketen, het meest complexe domein om te berekenen. Dat geldt ook voor De Cronos Groep.

Vandaag is Scope 3 maar voor 5% in kaart gebracht. Volgens die berekeningen maakt Scope 3 alvast 30% van de totale emissies uit, ofwel 5.543,78 ton CO₂e.

- Om Scope 3 te berekenen, zijn we vooral vertrokken van de data die al correct is. Daarbij hebben we de spend-based methode vermeden om zo de foutenmarge te beperken.²
- Scope 3 bestaat uit vijftien subcategorieën. In onze eerste oefening hebben we gekeken naar de categorieën met de grootste impact:
 - o **aangekochte diensten en goederen** – met nadruk op de grootste aankopen, zoals IT-materiaal en kantoorbenodigdheden
 - o **einde levenscyclus producten** – met nadruk op de verwerking en impact van producten aan het einde van hun gebruiksduur, zoals IT-materiaal
 - o **verplaatsingen van medewerkers** – met nadruk op de impact van ons wagenpark, die is berekend met exacte data (zoals: laden in kWh, liters benzine/diesel) en met exacte emissiefactoren, zowel market- als location-based
- We brengen de overige categorieën van Scope 3 in kaart in de toekomst.
- Scope 3 neemt doorgaans het grootste aandeel in. Dat zal ook voor De Cronos Groep het geval zijn.

Volgens de huidige berekeningen brengen Scope 1, 2 en 3 ons op een totale uitstoot van **18.526,94 ton CO₂e** voor 2023.

² De spend-based methode berekent een uitstootcijfers door financiële uitgaven te vermenigvuldigen met een emissiefactor.



Car Free Day

Tijdens de Week van de Mobiliteit organiseren we onze jaarlijkse Car Free Day. Niet één dag, maar vijf dagen. Met elke dag een andere locatie: van Kontich tot Kortrijk, van Gent tot Leuven.

Op Car Free Day moedigen we onze medewerkers aan om de wagen aan de kant te laten. En zoomen we in op duurzame mobiliteitsalternatieven, zoals fietsleasing. We maken er een beleving van, met onder meer een ontbijt en een goodiebag, een fietsherstel- en wasdienst en inspiratie over nieuwe vervoersmiddelen.

Toekomst

Hoe brengen we onze uitstoot omlaag?

Net als alle andere Europese bedrijven van onze omvang, moeten we voldoen aan de doelstellingen van de **Green Deal** (zoals rapportering volgens de Corporate Sustainability Reporting Standard, of CSRD) en het **Klimaatakkoord van Parijs**.

We zetten vandaag vooral in op de **elektrificatie** van ons wagenpark en de omschakeling naar **groene energie** in onze gebouwen. De positieve impact daarvan zal zich zeker aftekenen in onze CO₂-registratie van 2024.

Zodra we onze volledige uitstoot in kaart hebben gebracht, leggen we onze near-term targets vast. Om ze te laten goedkeuren door het SBTi.

Op dat moment hebben we alle informatie om ons over **gerichte maatregelen** te buigen. Op weg naar een klimaatneutraal en toekomstbestendig netwerk van bedrijven.

We evalueren onze uitstoot elk jaar

Elk jaar nemen we onze uitstoot onder de loep. Zo weten we welke **voortgang** we maken. De huidige nulmeting van 2023 geldt als startpunt.

Waar onze dataverzameling en berekeningen vandaag grotendeels manueel gebeuren, willen we die gieten in **digitale, geautomatiseerde processen**. Zo zijn onze uitstootgegevens snel beschikbaar en garanderen we een efficiënte monitoring.

Inleiding

Een verhaal van *vertrouwen en integriteit*

Door goed bestuur toe te passen op groepsniveau geven we de Cronos-geest van ondernemen mee. Daar hoort een kader bij dat **professioneel en ethisch gedrag** voorschrijft en ondersteunt. Dat leidt op zijn beurt tot deugdelijk bestuur bij elk individueel bedrijf en bij elke cluster.

Om alle niveaus binnen de groep goed op elkaar af te stemmen, bestaan er **drie systemen van evenwicht en controle**:

- Het groepsbeleid wordt getoetst aan de belangen van de clusters en bedrijven. Dat wordt afgestemd bij de managing partners binnen de cluster en de bedrijven die daar deel van uitmaken.
- De ondersteunende diensten binnen groep staan de CEO, de managing partners en de clusters bij om operationele beslissingen te nemen en uit te voeren. Ze houden daarbij rekening met de belangen van de groep.
- De oprichters van de groep zetelen in een raad van bestuur, die de strategische leiding over de organisatie op zich neemt. Samen waken zij erover dat de essentiële kernwaarden sturend zijn in alle bedrijfsactiviteiten.



Governance van groep tot bedrijf

Goed bestuur behartigt de **belangen van alle betrokkenen**. Niet het minst die van onze **ondernemers**. Want ook al heb je een superidee, ondernemen vraagt overkoepelende kennis.

Hoe garandeer je bijvoorbeeld gelijke kansen, gezondheid en veiligheid op de werkvloer? En hoe bescherm je mensen die onethische praktijken willen melden?

Tegelijk moet je **verder kijken dan je eigen kantoor**: alles wat je onderneemt, heeft een impact op anderen en is verbonden met de rest van de samenleving.

- Wat mag je verwachten van je leveranciers?
- Hoe ga je zelf om met je klanten?
- Hoe zorg je dat je duurzame contracten afsluit?
- Wat met afval, mobiliteit en gebouwen?
- En met privacy en de beveiliging van gevoelige bedrijfsinformatie?

Op al die domeinen vinden onze ondernemers **ondersteuning** bij de groep. Zo genieten ook zij die hun eerste stappen zetten met hun bedrijf van de opgebouwde governance-ervaring en -expertise binnen Cronos.

Policy's

Bedrijven binnen de groep weten zeker dat ze werken volgens de actuele wetten en richtlijnen. Hebben ondernemers daar vragen over? Dan richten ze zich tot de juridische dienst.

Daarnaast werken we de nodige policy's uit om onze **visie en praktijken rond good governance expliciet** te maken. Met onze Arbeids- en mensenrechtenpolicy en CONFIDE Policy staat ons engagement voor de rechten van onze ondernemers, medewerkers en externe stakeholders alvast zwart-op-wit.

o meldingen

van corruptie binnen de Cronos Groep in 2024



• Arbeids- en mensenrechtenpolicy (01.01.2024)

- De policy beschrijft het engagement dat de groep verwacht van haar management en raad van bestuur, ondernemers en personeelsleden, zelfstandige medewerkers en tijdelijk personeel. En geldt ook voor leveranciers, partners en andere stakeholders.
- Betrokkenen vinden in de policy de normen en principes terug voor:
 - **gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen** (diversiteit, inclusie & gelijke kansen, discriminatie en digitale inclusie)
 - **optimale arbeidsomstandigheden** (waardig en werkbaar werk, gelijk en eerlijk, professionele vorming en ontwikkeling, veilige en gezonde werkomgeving)
 - **mensenrechten**, fundamentele vrijheden en democratische beginselen (whistleblowing, privacy en normen voor ethisch zakendoen)
- De policy spoort alle interne en externe stakeholders aan om **schendingen** van de arbeids- en mensenrechtenprincipes te melden via de CONFIDE Procedure (zie onder).
- De policy is gebaseerd op **toonaangevende internationale standaarden** zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties. Schrijft een land waar we actief zijn strengere beschermingsnormen voor? Dan volgen we die voor zover mogelijk.
- Om erover te waken dat de policy adequaat en relevant blijft, wordt die **elke twee jaar geëvalueerd en bijgesteld** waar nodig. Zijn er tussentijdse wijzigingen nodig? Dan voeren we die door na goedkeuring van de raad van bestuur.
- De policy vormt de basis voor **twee verdiepende policy's**: de interne Gedragscode en de Gedragscode voor Leveranciers.

- **CONFIDE Policy (17.12.2023)**

- De policy beschrijft de CONFIDE Procedure.
- Het doel van die procedure is om medewerkers en andere stakeholders ('**klokkenluiders**') de handvaten te geven om vermoedelijk onwettig, onethisch of niet-legitiem gedrag te rapporten. En dat op een veilige en vertrouwelijke manier, zonder risico op vergelding.
- Daarnaast dient de procedure om **mistoestanden, wangedrag, illegale handelingen** of andere ernstige zorgen bloot te leggen, te verhelpen en te sanctioneren wanneer nodig.
- De CONFIDE Procedure gaat in wanneer de principes uit de Arbeids- en mensenrechtenpolicy of de Gedragscode worden geschonden.
- De policy vermeldt wie de procedure kan gebruiken, in welke gevallen en via welke kanalen.

Tegelijk moet je verder kijken dan je eigen kantoor: alles wat je onderneemt, heeft een impact op anderen en is verbonden met de rest van de samenleving.

De volgende acties staan op de agenda:

- We stemmen onze ontwerpen van andere policy's af op de meest recente ontwikkelingen en richtlijnen. Het gaat om een Equal Opportunity Policy, Business Ethics, Sustainable Procurement Policy en Code of Conduct voor medewerkers en freelancers.
- Op het vlak van omgeving werken we volop aan onze Environmental Policy en ons klimaatplan, parallel met ons SBTi-traject.
- We ontwikkelen uitrolplannen voor al onze policy's. Die duiden aan hoe en waar we de richtlijnen verspreiden en hoe we ze periodiek evalueren en bijsturen.



Datasecurity en AI

Met 9000 medewerkers creëren we elke dag enorme hoeveelheden data. E-mails en notities. Documenten en presentaties. Persoons- en betaalgegevens. Code, scripts en specificaties.

Het is onze verantwoordelijkheid om **strikt te waken over de integriteit van die gegevens**. Zodat ze niet verloren gaan, in verkeerde handen belanden en zodat onze gezamenlijke bedrijfscontinuïteit gegarandeerd is. Zeker in een klimaat van toenemende cyberdreigingen, is dat een enorme uitdaging.

We beveiligen onze data en persoonsgegevens vandaag met dertien policy's.



Asset
management



Business continuity
management



Communication
security



Compliance



Cryptography



HR security



Incident
management



Logical access
control



Operations security



Organization of
information security



Physical security



Supplier relationship



System acquisition,
development and
maintenance



Privacy policy



We lichten er drie uit:

- **HR security policy**
 - De processen in de policy verzekeren ons dat medewerkers zich bewust zijn van hun taken en verantwoordelijkheden en dat ze die kunnen vervullen. Dat met de nadruk op de toegang tot HR-informatie. De policy waakt er zo over dat alleen de juiste personen de database met persoonsgegevens kunnen raadplegen.
 - Dit beleid minimaliseert het risico dat HR-data of -processen worden gelekt of misbruikt. Bijvoorbeeld door ontevreden (ex-) medewerkers.
 - De policy geldt een leidraad gedurende het volledige traject dat een werknemer aflegt met De Cronos Groep: van de aanwerving tot de eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een overplaatsing. Zo moet toegang geregeld herbekeken worden. En verliezen medewerkers automatisch hun toegang bij ontslag, of wanneer hun nieuwe rol geen toegang vereist.
- **Incident management policy**
 - Dit beleid grijpt consequent en doeltreffend in bij securityincidenten binnen de groep, en dat over hun volledige 'levenscyclus' heen.
 - De policy biedt een systeem om incidenten te identificeren, analyseren, remediëren en beheersen. Zo beperken we hun impact en vermijden we dat ze in de toekomst opnieuw plaatsvinden.
 - Ons plan wordt uitgebreid getest, zodat het gegarandeerd een doeltreffende aanpak biedt bij elk incident. De policy schenkt ook de nodige aandacht aan communicatie over voorvallen: hoe delen we informatie over incidenten met onze stakeholders? En hoe rapporteren we ze naar de buitenwereld?
- **Communication security policy**
 - Dit beleid vertelt hoe we de gegevens binnen ons netwerk beveiligen.
 - Het beschrijft het systeem dat onze bedrijfsgegevens beschermt tegen ongeoorloofde toegang, verspreiding of vernietiging.
 - De policy licht onder meer toe welke eisen we stellen aan ons netwerk. En hoe we onze gegevens intern of extern delen op een beveiligde manier.

Managing partners krijgen van de ondersteunende diensten de begeleiding en de middelen (denk aan implementatieplannen) om met datasecurity aan de slag te gaan. Zo verbetert elk bedrijf zijn eigen maturiteitsniveau. Plannen om nog meer ondersteuning te bieden staan in de steigers.

Data-incidenten 2024

 9 Datalekken Bedrijfsdata komt terecht bij onbevoegden.	 2 Valse positieven Het security-systeem meldt onterechte inbreuken.	 7 Hacking Er wordt ingebroken in een computer-systeem.	 1 Factuurfraude Vervalste facturen worden verstuurd als betrouwbaar.
 12 Verlies en diefstal Bedrijfstoestellen gaan verloren of worden ontvreemd.	 1 Multipleware Systemen worden besmet met kwaadaardige software, zoals malware, spyware of ransomware.	 11 Phishing Met valse berichten wordt geprobeerd om bank of logingegevens te ontfutselen.	 0 Spoofing Identiteitsvervalsing via nagebootste telefoonnummers, e-mailboxen en IP-adressen.

Volgende stappen

Een verhaal van *creatief bouwen* *aan de toekomst*

In dit document heb je gelezen waar De Cronos Groep vandaag staat op het vlak van duurzaamheid. En waar de opportuniteiten voor groei en verbetering zich bevinden.

We hebben getoond hoe het sociale aspect de bovenhand neemt. Maar ook dat we Scope 1 en 2 van onze CO₂-uitstoot alvast in kaart hebben gebracht. En dat we de nodige policy's klaar hebben of uitwerken om doeltreffend en ethisch te besturen.

Het is ons engagement om al die domeinen verder te mappen en om - waar nodig - exacte berekeningen uit te voeren. Op basis daarvan hebben we inzichten en cijfers om concrete doelstellingen op te baseren, in samenspraak met de bedrijven binnen de groep.

Het potentieel voor duurzame ontwikkeling binnen De Cronos Groep is enorm. En dat geldt ook voor de creativiteit, het ondernemerschap en de zin voor innovatie van onze medewerkers en managing partners.

Samen hebben we de kracht en de expertise om een helder pad uit te tekenen naar een duurzamere toekomst. Voor de groep en de bedrijven, voor alle betrokkenen en de ruimere samenleving.