

A photograph of three business professionals walking on a city street. On the left, a woman with long dark hair, wearing a teal blazer and a beige skirt, is walking and smiling. In the middle, a woman with short dark hair, wearing a light blue sleeveless top and white trousers, is walking and looking down at a black folder she is holding. On the right, a man with a beard, wearing a teal blazer and dark trousers, is walking and smiling. They are walking on a paved sidewalk next to a concrete wall. In the background, there are modern buildings and trees under a clear blue sky.

RGF Staffing Duurzaamheids- verslag

Voortgang boekjaar 2024 (1 april 2024 - 31 maart 2025)

Inhoud

Voorwoord

→ Introductie

Algemene informatie

- Over RGF Staffing
- Mensen zijn de kern van onze organisatie
- Governance, stakeholders en materialiteit
- Onze duurzaamheidsstrategie: kansen creëren voor iedereen

Mensen verbinden met kansen

- RGF Connect
- Inclusie en verbondenheid
- Leren en ontwikkelen

Milieu

→ Klimaat

Verantwoord ondernemen

- Beschermen en rapporteren
- Mensenrechten

Hoogtepunten boekjaar 2024 → Gegevensoverzicht

RGF Staffing Belgium

- Introductie
- Onze activiteiten
- Inspirerende verhalen
- Onderscheidingen, accreditaties en partnerschappen
- Feiten en cijfers boekjaar 2024

Disclaimer en contact → Gerelateerde links



Introductie



Yvonne Mastenbroek
Chief Sustainability Officer

Rob Zandbergen
CEO

Het boekjaar 2024 was een bepalend jaar voor RGF Staffing. Terwijl de wereld worstelt met toenemende sociale, ecologische en economische uitdagingen – en een arbeidsmarkt die wordt hervormd door technologie, demografische verschuivingen en veranderende verwachtingen – hebben we onze vernieuwde duurzaamheidsstrategie geïntroduceerd: kansen creëren voor iedereen. Deze ambitie weerspiegelt de kern van wat ons werk altijd heeft gedreven: het benutten van menselijk potentieel, het bevorderen van inclusie en het ontwikkelen van een arbeidsmarkt die voor iedereen werkt.

De arbeidsmarkt verandert in een ongekend tempo. Door de vooruitgang op het gebied van digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI) veranderen functies en zijn er nieuwe vaardigheden nodig, terwijl werknemers steeds meer op zoek zijn naar flexibiliteit, zekerheid en een zinvolle carrière. Ondertussen vragen de vergrijzing en de toenemende impact van AI – die het tekort aan talent weliswaar kan verlichten maar niet volledig kan oplossen – om nieuwe manieren om mensen en organisaties met elkaar te verbinden. Bij RGF Staffing zien we deze transformatie niet als een uitdaging, maar als een kans om nieuwe manieren te bedenken waarop we blijvende impact kunnen maken.

In het boekjaar 2024 hebben we belangrijke stappen gezet om onze duurzaamheidsambities in al onze merken en activiteiten te integreren. We hebben initiatieven geïntroduceerd om mensen te ondersteunen met een afstand tot de arbeidsmarkt, versterkten onze focus op inclusie en verbondenheid en verbeterde de transparantie van onze duurzaamheidsinspanningen. Uit deze stappen blijkt dat duurzaamheid geen losstaand initiatief is, maar een integraal onderdeel is van hoe we dagelijks werken.

Als we naar de toekomst kijken, beseffen we dat er meer nodig is dan ambitie. Om echt impact te maken is transparantie, doorzettingsvermogen, verantwoordelijkheid en samenwerking vereist. Daarom blijven we investeren in betere gegevens, hechtere samenwerking en zinvolle innovatie, niet alleen om aan regelgeving te voldoen, maar om met integriteit en een duidelijke missie het voortouw te nemen.

Door voor iedereen kansen te creëren, helpen we samen met onze medewerkers, klanten en partners een arbeidsmarkt vorm te geven die inclusief, veerkrachtig en duurzaam is. Dit doen we omdat we weten dat werk niet alleen een onderdeel van het leven is, maar ook omdat werk levens kan veranderen en verrijken.



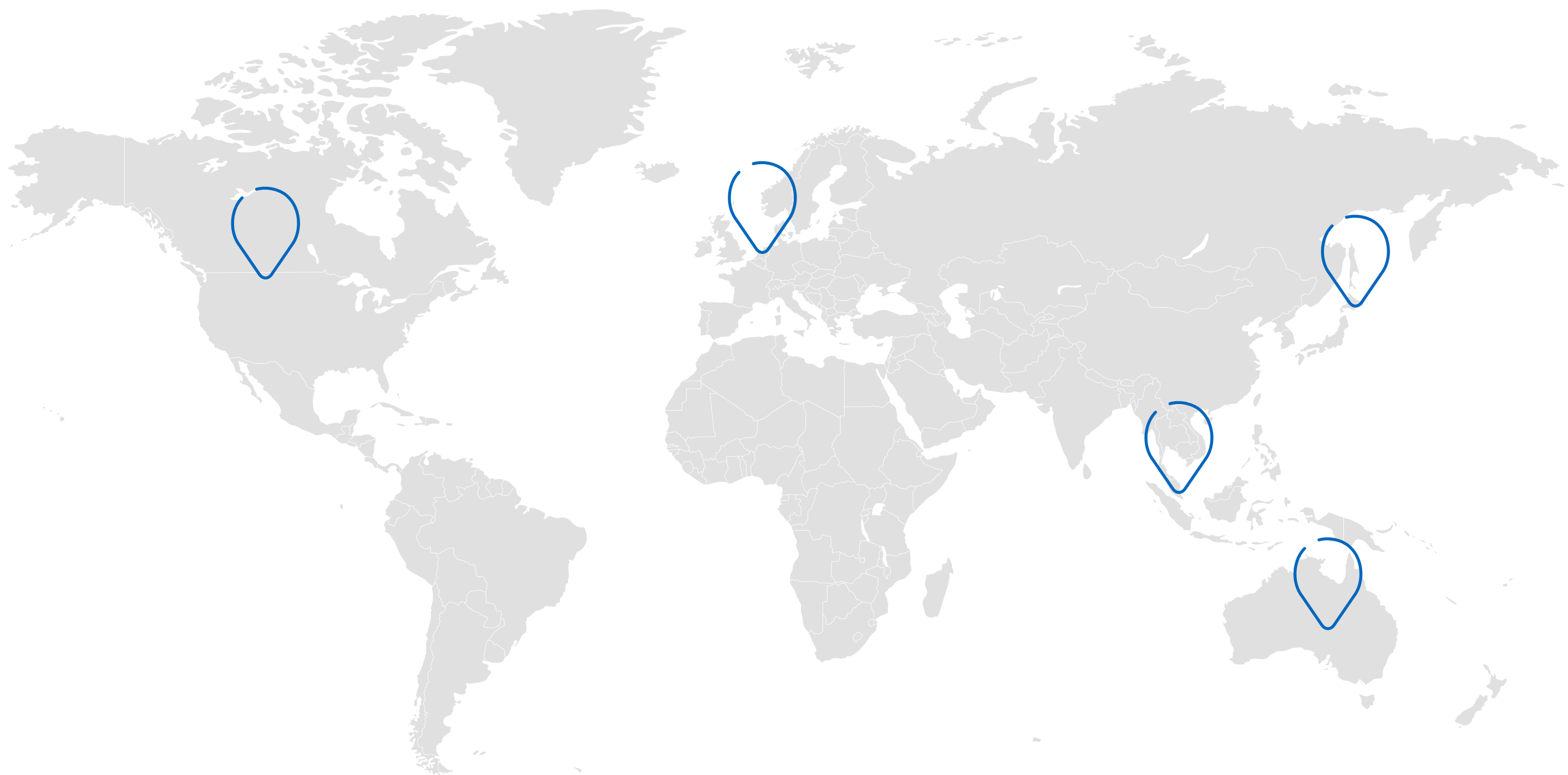
Algemene informatie

RGF Staffing is een toonaangevend wereldwijd netwerk van HR-dienstverleners. Het hoofdkantoor van RGF Staffing is gevestigd in Almere (Nederland).

Over RGF Staffing

RGF Staffing is een toonaangevend wereldwijd netwerk van HR-dienstverleners en maakt deel uit van Recruit Holdings, een internationaal bedrijf uit Japan. Recruit Group is een internationaal technologiebedrijf dat de arbeidsmarkt transformeert via toonaangevende merken, waaronder Indeed en Glassdoor. Ons streven is het wervingsproces te stroomlijnen, om het sneller te maken en bedrijven in staat te stellen slimmer te werken, zodat iedereen samen kan floreren. Ons doel is om langdurige duurzame groei te realiseren en een positieve sociale impact te maken.

RGF Staffing omvat sterke lokale merken zoals Bright Plus, Chandler Macleod, CSI Companies, Peoplebank, Recruit Staffing, Secretary Plus, Solvus, Staffmark, Staff Service, Start People, Unique en USG Professionals. Ga voor meer informatie naar rgfstaffing.com of recruit-holdings.com/en/. Dit duurzaamheidsverslag heeft betrekking op de activiteiten van RGF Staffing.



Europa*



Japan



Noord-Amerika



Australië
Nieuw-Zeeland



Hongkong
Singapore



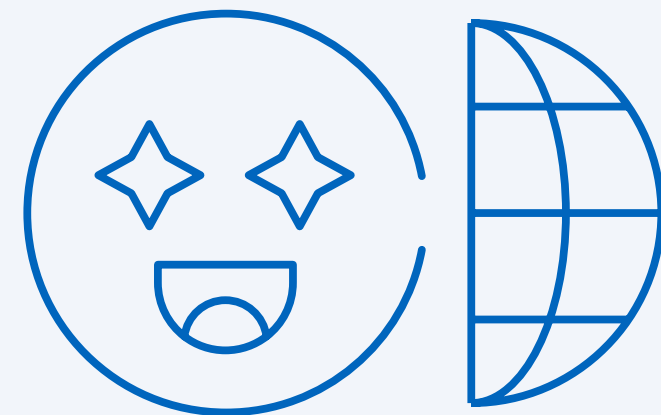
* De activiteiten van RGF Staffing UK zijn niet in dit rapport opgenomen. Tijdens de voorbereiding van het rapport over het boekjaar 2024 waren er lopende verkooponderhandelingen over dit onderdeel, dat op het moment van publicatie was verkocht.



Mensen zijn de kern van onze organisatie

Bij RGF Staffing openen we deuren door mensen te helpen aan zinvol werk, waarbij zij centraal staan in alles wat we doen. We willen verantwoord ondernemen omzetten in échte kansen voor mensen die te vaak over het hoofd worden gezien. We investeren in hun veiligheid, welzijn en ontwikkeling en bevorderen een cultuur van verbondenheid. Wanneer onze uitzendkrachten bij onze klanten gaan werken, streven we ernaar te waarborgen dat mensenrechten, veilige werkomstandigheden en inclusieve werkplekken een gezamenlijke prioriteit blijven.

Onze waarden



Wow the world

Wat we doen is meer dan alleen een baan. We verkennen graag wat er mogelijk is voor onze toekomst. We trekken de status quo in twijfel, leren van onze fouten en overwinnen met veerkracht. We zijn een drijvende kracht achter verandering.



Bet on passion

Wij zijn een team, gedreven door nieuwsgierigheid. We respecteren en bouwen verder op elkaars verschillen. We weten dat één onwaarschijnlijk idee, gevoed door data en onderzoek, het verschil kan maken.



Prioritize social value

Als wereldburgers willen we met alles wat we doen bijdragen aan een duurzame samenleving. Ieder van ons zet zich actief in om maatschappelijke behoeften te signaleren en om in actie te komen voor een betere toekomst.

Belangrijke
cijfers
boekjaar
2024



298.000
uitzendkrachten

(gemiddeld aantal uitzendkrachten over het jaar)



14.386
corporate medewerkers*

(aantal medewerkers per 31 maart 2025)



€ 10,3 mld.
wereldwijde omzet

* Corporate medewerkers zijn personen die volgens nationale wet- of regelgeving of praktijk in dienst zijn bij RGF Staffing of haar dochterondernemingen. Zij zijn werkzaam onder onze leiding en toezicht, en betrokken bij onze kernactiviteiten, -functies of -operaties. Wie hier niet onder vallen zijn uitzendkrachten die, hoewel zij bij ons in dienst zijn, via onze uitzendactiviteiten worden ingezet bij derden. Deze definitie is in overeenstemming met de interne classificatie van Recruit Group, opgesteld ter voorbereiding op de komende CSRD-rapportages. Cijfers kunnen afwijken van de cijfers die momenteel op onze website of in de openbare gegevens van Recruit Holdings beschikbaar zijn, vanwege verschillen in peildatum of berekeningsmethode.



Governance, stakeholders en materialiteit

Governance

Onze duurzaamheidsaanpak integreert milieu-, maatschappelijke en governanceprincipes (ESG) in onze strategische planning en operationele besluitvorming. Onze manier van aanpak zorgt voor heldere verantwoordelijkheden, met toezicht op directieniveau en nauwe samenwerking tussen belangrijke functies en werkmaatschappijen om de voortgang te bewaken en risico's en kansen te beheren.

Duurzaamheid bij RGF Staffing sluit aan bij de algemene strategie en de governance van Recruit Group en is verankerd in alle lagen van de organisatie. Aan de top zorgt Recruit Group voor strategische sturing, begeleiding en toezicht. Een duurzaamheidscommissie met in-, en externe leden heeft een adviserende rol om afstemming met alle diverse stakeholders te waarborgen.

Bij RGF Staffing maakt de Chief Sustainability Officer (CSO) deel uit van het Executive Management Team (EMT) en is deze functionaris verantwoordelijk voor het initiëren en implementeren van alle duurzaamheidsinitiatieven en -projecten. Deze functie sluit volledig aan bij en wordt nauw gecoördineerd met Recruit Group, waardoor consistentie binnen de hele organisatie wordt gewaarborgd. De CSO wordt ondersteund door een duurzaamheidsteam om de coördinatie van onze overkoepelende doelen te waarborgen, kaders vast te stellen en de implementatie en uitvoering te ondersteunen.

De uitvoering vindt plaats binnen de werkmaatschappijen, onder de directe verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van de lokale CEO, die wordt ondersteund door een Sustainability

Lead en een team en door een RGF Connect Lead. Zij stimuleren en implementeren initiatieven die aansluiten bij de specifieke behoeften en kansen van het land.

Deze structuur zorgt voor een evenwicht tussen wereldwijde afstemming en lokaal eigenaarschap. Met krachtig leiderschap, transparante rapportage en de samenwerking met stakeholders verankeren we duurzaamheid in het hart van onze organisatie. Zo werken we aan verantwoorde groei en waarde creatie op de lange termijn.

Stakeholders

Onze stakeholders spelen een cruciale rol bij het vormgeven van onze strategie en het realiseren van betekenisvolle vooruitgang. Van werkzoekenden en werknemers tot klanten, leveranciers en maatschappelijke partners: hun inzichten en verwachtingen helpen ons om realistisch, verantwoordelijk en wendbaar te blijven. In het boekjaar 2024 hebben we met een diverse groep stakeholders gesproken om hun prioriteiten beter te begrijpen. Dat hielp ons om de meest relevante milieu-, maatschappelijke en governance-onderwerpen voor onze organisatie te identificeren en legde de basis voor een meer gerichte en impactvolle duurzaamheidsaanpak. De inzichten die we hebben opgedaan, liggen aan de basis van onze duurzaamheidsstrategie en bepalen onze keuzes en focus in rapportage.

Materialiteit

In het boekjaar 2024 hebben we onze eerste materialiteitsanalyse uitgevoerd, die de basis vormde voor onze vernieuwde duurzaamheidsstrategie. De materialiteitsanalyse bracht belangrijke thema's voor onze organisatie aan het licht,



waaronder inclusie en verbondenheid, leren en ontwikkelen, mensenrechten en klimaatverandering. Door deze thema's in onze duurzaamheidsstrategie op te nemen, dragen we samen met onze zakelijke partners en leveranciers actief bij aan het bevorderen van een meer inclusieve en duurzame arbeidsmarkt.

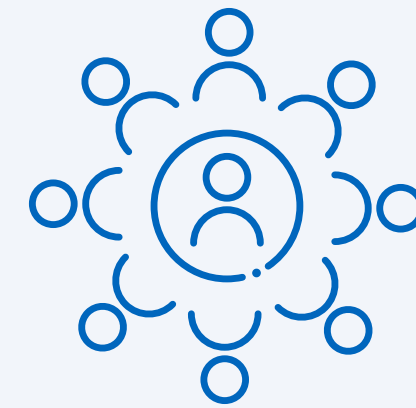


Onze duurzaamheidsstrategie: kansen creëren voor iedereen (1)

In het boekjaar 2024 hebben we onze duurzaamheidsstrategie vernieuwd en afstemming binnen de hele organisatie gewaarborgd. Onze duurzaamheidsaanpak is gebaseerd op drie belangrijke thema's: Mensen verbinden met kansen, Milieu en Verantwoord ondernemen. Sustainability Leads van elke werkmaatschappij hebben de vernieuwde strategie vertaald naar lokale actieplannen met duidelijke doelstellingen voor 2030. Deze plannen zullen de komende jaren als leidraad dienen voor onze activiteiten en ons in staat stellen meetbare vooruitgang te boeken met betrekking tot onze gezamenlijke duurzaamheidsambities.

We bevinden ons in een unieke positie om een positieve impact te maken op miljoenen levens. We verbinden mensen met kansen. Daarom is het ons doel om tegen 2030* 1,5 miljoen mensen aan zinvol werk te helpen.

(*referentiejaar boekjaar 2024)



Mensen verbinden met kansen

We creëren kansen door mensen te helpen toegang te krijgen tot betekenisvol werk, met een sterke nadruk op inclusie, verbondenheid en ontwikkeling. Als organisatie die mensen centraal stelt, is dit de kern van ons doel.



Milieu

We nemen onze verantwoordelijkheid om onze ecologische voetafdruk te minimaliseren en bij te dragen aan een klimaatbestendige toekomst. Een gezonde planeet is de basis voor langdurige werkgelegenheid en een veerkrachtige organisatie.



Verantwoord ondernemen

We handelen integer, respecteren mensenrechten en bevorderen transparantie. Vertrouwen en verantwoordelijkheid zijn essentieel voor het opbouwen van een toekomstbestendige, waarde gedreven organisatie.



Onze duurzaamheidsstrategie: kansen creëren voor iedereen (2)

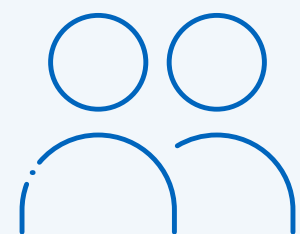
Onze duurzaamheidsstrategie 'Kansen creëren voor iedereen' geeft aan dat werk meer is dan alleen een baan: werk kan levens veranderen. Als wereldwijde HR-dienstverlener bevinden we ons in een unieke positie om een positieve impact te maken op duizenden levens. Een passende baan zorgt voor inkomen, een kans om te groeien en een manier om mee te doen in de samenleving. Werk geeft zelfvertrouwen, verbondenheid en vrijheid. Daarom verbinden we mensen met kansen. Binnen de

kernthema's Mensen verbinden met kansen en Milieu zijn vier bouwstenen benoemd: RGF Connect, Inclusie en verbondenheid, Leren en ontwikkelen, en Klimaat. Daarnaast bestaat het thema Verantwoord ondernemen uit twee pijlers: Beschermen en Rapporteren. En het bevat de bouwsteen Mensenrechten. De bouwstenen staan centraal in onze duurzaamheidsstrategie, met specifieke korte- en langetermijndoelen en -acties die aan elk daarvan zijn toegewezen. Met deze doelen en acties willen we

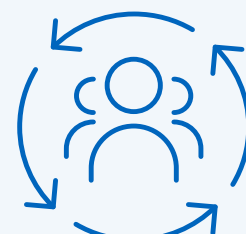
bijdragen aan een eerlijke, inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt. We weten dat het voor veel mensen niet eenvoudig is om werk te vinden én te behouden – en we erkennen die realiteit. Door te luisteren, te leren en in gesprek te blijven met mensen die extra steun nodig hebben, leren we steeds beter waar de behoeftes liggen. We omarmen een duurzaam bedrijfsmodel dat een evenwicht biedt tussen onze organisatie, onze mensen, inclusie en de zorg voor het milieu.

Kansen creëren voor iedereen

Mensen verbinden met kansen



RGF Connect



Inclusie en verbondenheid



Leren en ontwikkelen



Klimaat

Milieu

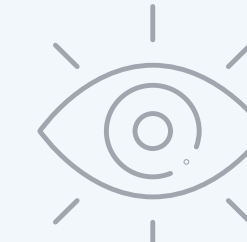
Verantwoord ondernemen



Beschermen



Mensenrechten



Rapporteren



Mensen verbinden met kansen

Mensen verbinden met kansen staat centraal in alles wat we doen. We creëren kansen door mensen aan werk te koppelen, waarbij we prioriteit geven aan inclusie, eerlijke beloning en leren en ontwikkelen. Daarnaast richten we ons via ons wereldwijde maatschappelijke programma RGF Connect vooral op het ondersteunen van mensen die belemmeringen ondervinden op de arbeidsmarkt. Dat helpt ons om ook de toekomstige arbeidsmarkt inclusiever en duurzamer in te richten.



RGF Connect

Waarom het belangrijk is

Wij vinden dat iedereen een eerlijke kans op zinvol werk verdient en staan voor een inclusieve arbeidsmarkt waarvan iedereen onderdeel van kan zijn, ongeacht achtergrond, vaardigheden of persoonlijke omstandigheden. In 2022 hebben we RGF Connect, ons wereldwijde programma voor maatschappelijke impact, geïntroduceerd om barrières naar werk weg te nemen en bruggen te bouwen voor mensen die dat het hardst nodig hebben. Veel deelnemers hebben succesvol de stap gezet naar werk, stage of verdere opleiding. Dat laat duidelijk zien hoe waardevol het programma is. Door middel van lokale initiatieven, coaching, training en ondersteuning op maat helpen we mensen bij het ontwikkelen van vaardigheden om klaar te zijn voor werk, bij het vinden van een baan en bij het opbouwen van zelfvertrouwen en onafhankelijkheid. Daarmee versterken we de gemeenschap.

Onze vooruitgang in boekjaar 2024

In het boekjaar 2024 versterkte RGF Connect zijn wereldwijde aanwezigheid door een Global Head en speciale leads aan te stellen in elk van onze tien werkmaatschappijen. Toen we het tweede jaar van het programma vierden, had RGF Connect zich wereldwijd stevig gevestigd als aanjager van een inclusieve arbeidsmarkt. Het programma is nu actief in Europa, Azië, Noord-Amerika en Australië en is afgestemd op de lokale behoeften. Van het ondersteunen van langdurig werklozen in Nederland tot het in hun kracht zetten van mensen met een beperking in Japan en het coachen van vrouwen die weer aan het werk gaan in Australië: elk initiatief is bedoeld om deuren te openen en blijvende impact te creëren.

We integreren RGF Connect in het hart van onze bedrijfsvoering en activiteiten. Van de instroom van talent tot het aangaan

van partnerschappen met klanten: we ontwikkelen het tot een belangrijke aanjager van onze bedrijfsvoering. Door inclusieve instroomroutes op te schalen, samen te werken met overheids- en subsidiepartners en tastbare resultaten te boeken in het voorbereiden van mensen op werk, groeit RGF Connect uit tot een social-impactmotor én een strategische oplossing voor arbeidsmarktvraagstukken binnen onze werkmaatschappijen. RGF Connect is gegroeid door trainingsprogramma's die erop zijn gericht om fit te worden voor de arbeidsmarkt. We hebben onze programma's geïntegreerd in lokale gemeenschappen om werkzoekenden bij te scholen en talent af te stemmen op de veranderende behoeften van klanten.

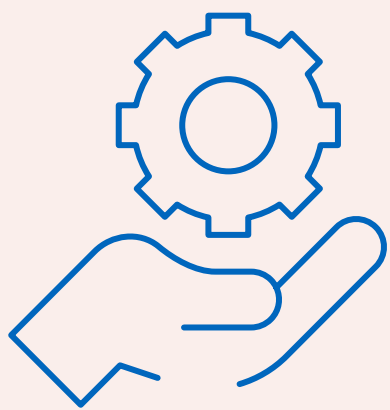
We gaan nu van momentum naar structuur: we integreren RGF Connect dieper in onze bedrijfsvoering en vergroten de commerciële waarde ervan. Tegelijkertijd bouwen we aan een meetbaar, wereldwijd model voor maatschappelijke impact: een model dat zaken doen en zingeving op één lijn brengt.

→ www.rgfconnect.com

Onze doelstelling voor 2030

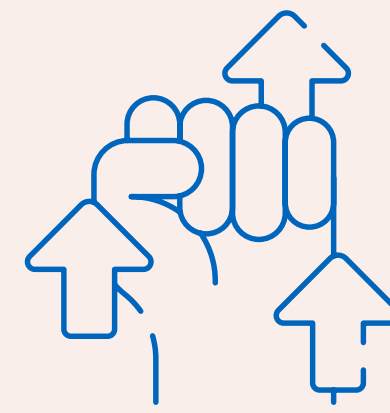
In 2030 willen we een wereldwijde leider zijn op het gebied van inclusieve werkgelegenheid door zinvolle, duurzame werkgelegenheid te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en waarbij we dit principe in ieder onderdeel van ons bedrijf hebben geïntegreerd.

Feiten en cijfers boekjaar 2024:



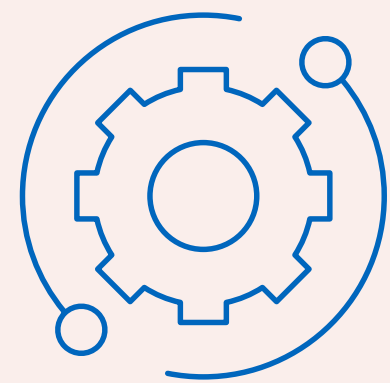
56.589

mensen geholpen binnen RGF Connect-gemeenschappen*



2.977

deelnemers aan arbeidsmarktfitheidsprogramma's



27

RGF Connect-programma's wereldwijd

* RGF Connect-gemeenschappen ondersteunen mensen die belemmeringen ondervinden bij het vinden van werk (waaronder personen met een beperking, personen die in aanraking zijn gekomen met justitie, niet-staatsburgers, vrouwen, senioren en jongvolwassenen) door middel van initiatieven die zijn afgestemd op de lokale behoeften. Gezien onze diverse aanwezigheid in vele landen en rechtsgebieden, worden gegevens verzameld en gerapporteerd met inachtneming van lokale voorschriften, normen en beschikbaarheid, wat kan leiden tot verschillende detailniveaus tussen landen.



RGF Staffing Germany

Generaties door middel van werk opnieuw met elkaar verbinden

In Duitsland willen veel gepensioneerden graag hun vaardigheden en ervaring blijven inzetten, maar als ze de arbeidsmarkt tijdens hun pensioen opnieuw betreden worden ze vaak geconfronteerd met leeftijd gerelateerde vooroordelen. Unique Seniors, dat in september 2023 onder het RGF Connect-programma van start ging, pakt deze uitdaging aan door gepensioneerde professionals in contact te brengen met werkgevers die hun betrouwbaarheid, motivatie en grote expertise waarderen.

De respons was groot: in 2024 hadden meer dan 2.300 senioren zich aangemeld voor het programma. Werkgevers profiteren van de stabiliteit en kennis die deze talentenpool met zich meebrengt. Daarnaast anticiperen deze werkgevers op de toekomstige arbeidsmarkt die in toenemende mate wordt gevormd door demografische uitdagingen en vergrijzing.

Unique Seniors is meer dan een initiatief om mensen aan het werk te helpen. Het is een toekomstgerichte oplossing die ervaren werknemers mogelijkheden biedt, vooroordelen aanpakt en bedrijven helpt om meer inclusieve, veerkrachtige teams samen te stellen.

“Meer dan zeven miljoen mensen in Duitsland zullen de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Vroeg of laat zullen bedrijven geen andere keuze hebben dan deze senioren weer in dienst te nemen.”

Tobias Bell, directeur RGF Connect Germany



Recruit Staffing – Japan

Deuren openen door middel van online werkervaring

In Japan worden leerlingen van scholen voor speciaal onderwijs – instellingen voor jongeren die extra ondersteuning nodig hebben vanwege fysieke, emotionele of ontwikkelingsproblemen – vaak geconfronteerd met belemmeringen bij het vinden van een baan, vooral vanwege problemen met het woon-werkverkeer. Recruit Staffing Crafts, onderdeel van RGF Connect, heeft een online werkervaringsprogramma gelanceerd om deze kloof te dichtten. In 2024 namen meer dan 230 leerlingen deel aan virtuele sessies met onder meer jobtraining, workshops over etiquette op de werkplek en gesprekken met werknemers die zelf ook een beperking hebben.

Vóór het programma geloofde slechts 57% dat ze in een bedrijf konden werken. Na deelname steeg dat aantal tot 100%, een krachtig teken van toegenomen zelfvertrouwen en ambitie. Dit initiatief laat zien hoe digitale inclusie kansen kan creëren en de weg kan effenen naar een meer inclusieve arbeidsmarkt.

“Ik wil net als ieder-een zelfstandig leven. Door deel te nemen aan dit programma heb ik ingezien dat ik dat ook kan.”

Riku, deelnemer aan het programma



Inclusie en verbondenheid

Waarom het belangrijk is

Onze organisatie streeft naar een werkcultuur waarin inclusiviteit de norm is, zodat mensen zichzelf kunnen zijn, mee kunnen doen en kansen krijgen. Daarom is het bevorderen van een inclusieve cultuur in de hele organisatie een belangrijk aandachtspunt voor ons.

Onze aanpak rondom inclusie en verbondenheid zorgt er voor dat diversiteit een integraal onderdeel is van onze manier van werken. Voor ons gaat inclusie over het creëren van een omgeving waarin iedereen die een bijdrage wil leveren zich welkom, gehoord, gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Verbondenheid wordt bevorderd als iedereen zich authentiek kan uiten en zich onderdeel voelt van onze organisatiecultuur. We hebben het gedrag benoemd dat ons helpt om deze waarden tot leven te brengen. Dit stelt ons in staat om goede gesprekken te kunnen voeren met elk lid van ons team.

Onze doelstelling voor 2030

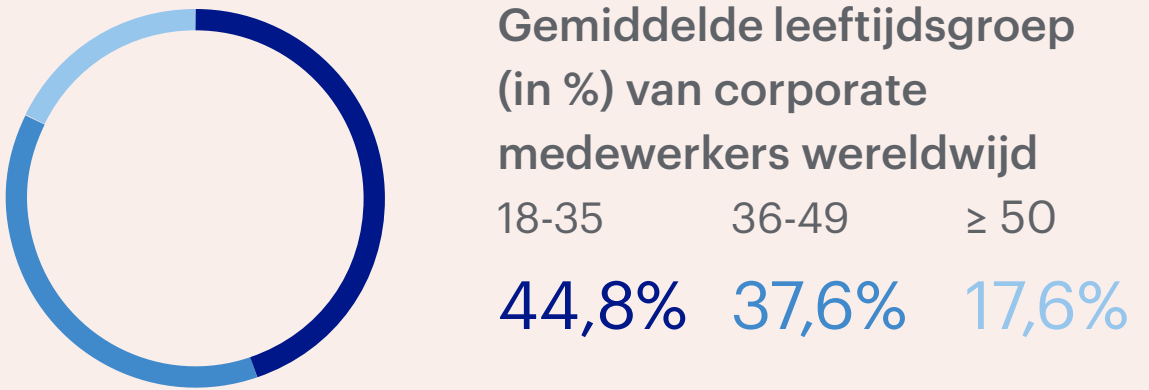
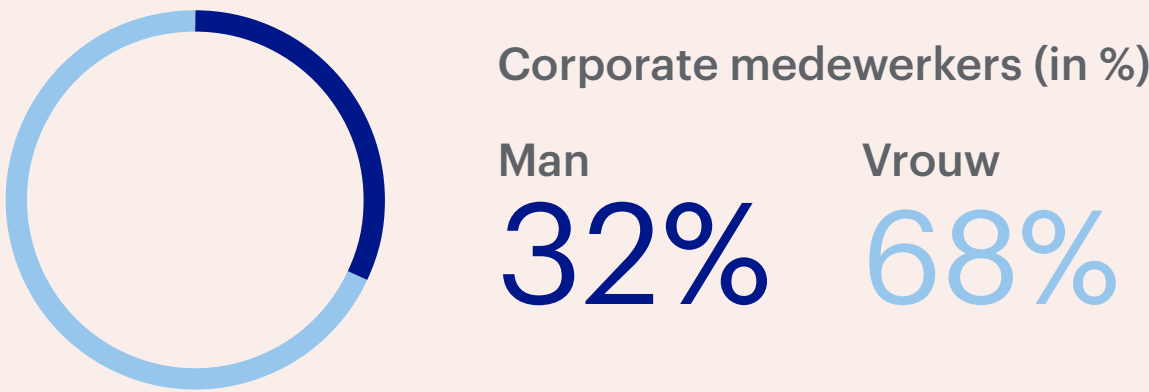
In 2030 hebben we een inclusieve cultuur die onze medewerkers ondersteuning biedt en waarin iedereen zich thuis voelt en gelijk wordt behandeld.

Onze vooruitgang in boekjaar 2024

In 2024 zijn we verder gegaan met het bevorderen van een inclusieve cultuur door belangrijke momenten – zoals Pride Month en Internationale Vrouwendag – te vieren. Om gelijke kansen te ondersteunen, hebben we verschillende activiteiten georganiseerd, waaronder trainingen om managers bewust te maken van vooroordelen bij het aannemen van medewerkers en de aanpassing van ons beleid voor gelijke beloning en transparante loopbaanontwikkeling. Om onszelf verder te kunnen verbeteren en zaken meetbaar te maken, zijn we begonnen met medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op inclusie en verbondenheid. Op deze manier kan iedereen zijn stem laten horen en kunnen we de voortgang binnen de hele organisatie volgen.



Feiten en cijfers boekjaar 2024:



* Loonkloof in procenten tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers. Dit wordt als volgt berekend: gemiddeld bruto uurloon van mannelijke medewerkers – gemiddeld bruto uurloon van vrouwelijke medewerkers, gedeeld door gemiddeld bruto uurloon van mannelijke medewerkers X 100.

[Staffmark Group – USA](#)

Inclusie in de praktijk: het momentum van BRG's van Staffmark Group



In 2024 bleef Staffmark Group zich inzetten voor gelijkheid en inclusie via acht door werknemers geleide Business Resource Groups (BRG's). Deze door vrijwilligers gedreven teams pakten belangrijke kwesties aan zoals: inclusief werven, zichtbaarheid van LGBTQIA+, bewustwording van geloof en trainingen in het herkennen én handelen bij ongewenst gedrag.

Hoogtepunten waren onder meer de introductie van de functionaliteit voor het kiezen van een naam in wervingssystemen, het opstellen van geloofs- en cultuurgidsen en het bieden van cv-coaching voor vrouwen in reclasseringscentra. Met meer dan 85 evenementen en meer dan 30 samenwerkingsverbanden zorgen de BRG's voor betekenisvolle

veranderingen, zowel binnen als buiten de organisatie. Door medewerkers op elk niveau in hun kracht te zetten, geven de BRG's invulling aan de gewenste werkcultuur en versterken ze de businesscase voor inclusie.

“De BRG's zijn niet zomaar groepen. Ze bieden een veilige plek in moeilijke tijden en collega's die naar elkaar luisteren en elkaar zien.”

Nicole Clawson, Service Desk Specialist Staffmark

[RGF Staffing ANZ – Australia](#)

Toonaangevend voor vrouwen op de werkplek

RGF Staffing ANZ is erkend als een van WORK180's Top 101 Werkgevers voor vrouwen in Australië. Een onderscheiding die slechts 2% van meer dan 5.000 bedrijven heeft behaald. Deze erkenning weerspiegelt onze continue inspanning om een inclusieve werkplek voor vrouwen en groepen in kwetsbare posities te creëren door middel van vooruitstrevende initiatieven en beleidsmaatregelen.

In minder dan een jaar tijd is onze score gestegen van 48% naar 56%, wat een duidelijke stap laat zien op het gebied van gendergelijkheid en onze profilering als vrouwvriendelijke werkgever. Deze mijlpaal vormt een extra motivatie om inclusie te blijven bevorderen en ervoor te zorgen dat vrouwen zich blijven ontplooiën bij RGF Staffing ANZ.



“Dat jullie bedrijf tot de top 2% behoort van meer dan 5.000 werkplekken die op het WORK180-platform worden vermeld en gerangschikt, is een ongelooflijke prestatie die jullie toewijding aan vooruitgang onderstreept. Jullie lopen voorop.”

WORK180

Leren en ontwikkelen

Waarom het belangrijk is

We zetten ons in voor het creëren van een cultuur waarin blijven leren en ontwikkelen belangrijk is. Zo’n cultuur ondersteunt de ontwikkeling van vaardigheden en het maken van loopbaanstappen van onze medewerkers en voldoet aan de veranderende behoeften van onze mensen en organisaties. In een snel veranderende wereld die wordt gevormd door technologie en transformatie, is leren essentieel om onze medewerkers relevant en veerkrachtig te houden. Een belangrijke factor is dat onze benadering van Learning & Development (L&D, leren en ontwikkelen) nauw aansluit bij onze ambities op het gebied van duurzaamheid, zodat groei inclusief en toegankelijk is en bijdraagt aan gelijke kansen en duurzame werkgelegenheid voor iedereen.

Hoe we verder gaan

In 2024 hebben we de basis gelegd voor een wereldwijde afgestemde aanpak van leren en ontwikkelen. Samen met onze werkmaatschappijen hebben we lokale L&D-plannen opgesteld. Deze basis vormt het startpunt voor de volgende fase: het ontwikkelen van een uitgebreid opleidingsplan met verplichte onderwerpen zoals mensenrechten en milieubeheer, waarmee de link tussen leren, inclusie en duurzaamheid wordt versterkt.

Om de vooruitgang te versnellen, zorgen we dat alle managers, zowel op het hoofdkantoor als bij de werkmaatschappijen, worden getraind om zinvolle ontwikkelgesprekken te voeren. Het is ons doel dat onze werknemers minstens één keer per jaar zo’n ontwikkelgesprek voeren. Dit helpt een cultuur te creëren waarin de groei van medewerkers op elk niveau wordt ondersteund. We werken daarnaast samen met onze werkmaatschappijen om op maat gemaakte trainingsprogramma’s uit te rollen die aansluiten bij de lokale behoeften en prioriteiten en tegelijkertijd onze wereldwijde doelstellingen bevorderen.



Onze doelstelling voor 2030

In 2030 willen we een leercultuur hebben gecreëerd die de ontwikkeling van vaardigheden bevordert, carrièregroei stimuleert en voldoet aan de veranderende behoeften van onze medewerkers en onze organisatie.

Feiten en cijfers boekjaar 2024:



4.387.223*

Totale uitgaven voor ontwikkeling van medewerkers (alleen corporate medewerkers)



156.433

Totale tijd geïnvesteerd in ontwikkeling van medewerkers (in uren en alleen voor corporate medewerkers)

* De uitgaven voor leren en ontwikkelen omvatten gegevens van 90% van onze werkmaatschappijen. We streven ernaar om in toekomstige rapporten gegevens van al onze werkmaatschappijen op te nemen zodra deze beschikbaar zijn.



Ontwikkel vandaag om morgen te groeien

Bij Start People, onderdeel van RGF Staffing Nederland, is investeren in de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten meer dan alleen maar het juiste doen. Het levert ook resultaten op. In samenwerking met onze klant DOC Kaas, een Nederlandse kaasproducent, organiseert Start People op maat gemaakte en werkgerichte leerprogramma's. Deze programma's stellen uitzendkrachten in staat om in Nederland beroepskwalificaties te behalen en tegelijkertijd praktijkervaring op te doen. Deze programma's worden grotendeels gefinancierd met publieke middelen en stimuleren het behoud, de motivatie en de lange termijn vooruitzichten voor zowel uitzendkrachten als werkgevers.

Aangezien het aantal studenten in praktische leerwerkprogramma's in heel Nederland blijft dalen – een zorgwekkende trend in een arbeidsmarkt die afhankelijk is van geschoolde professionals – helpt Start People deze trend te keren door leermogelijkheden te creëren voor mensen die vaak geen toegang hebben tot traditionele opleidingen.



Het DOC Kaas-programma is enerzijds volledig afgestemd op de behoeften van de klant als anderzijds op de individuele situatie van de uitzendkracht. Het resultaat is dat deelnemers meer betrokken zijn en het ziekteverzuim daalt. Alle afgestudeerden zijn doorgestroomd naar een vaste baan, wat zorgt voor werkzekerheid, carrièremogelijkheden en sociale stabiliteit. Dit programma bewijst dat investeren in het opleiden van uitzendkrachten niet alleen vacatures vervult, maar ook talent ontsluit, bedrijven versterkt en een toekomstbestendige economie ondersteunt.

“Investeren in de ontwikkeling van uitzendkrachten leidt tot duurzame plaatsingen.”

Demelza Baars, L&D Training Advisor Flex Start People



Talent ontwikkelen vergroot impact

Bij Peoplebank & Chandler Macleod Hong Kong, onderdeel van RGF Staffing HKSG, erkennen we dat duurzaamheid begint met het investeren in toekomstige leiders. Veel jonge mensen worden geconfronteerd met structurele uitdagingen bij het betreden van de arbeidsmarkt. Jongeren uit etnische minderheden worden vaak geconfronteerd met culturele en taalkundige obstakels, terwijl neurodiverse werkzoekenden uitdagingen ondervinden bij traditionele wervingsprocessen. Onze programma's zijn ontworpen om deze barrières voor jongeren weg te nemen door middel van persoonlijke loopbaanbegeleiding, het helpen met de voorbereiding op sollicitatiegesprekken en ondersteuning bieden bij de start van het werk. Zo verwerven deze kwetsbare groepen niet alleen de vaardigheden die ze nodig hebben, maar ook het vertrouwen om succesvol de arbeidsmarkt te betreden.



Via L&D-programma's hebben we honderden studenten en jongeren bereikt door strategisch samen te werken met lokale non-profitorganisaties zoals TREATS en Time Auction. Via deze programma's coachen we jongeren met verschillende achtergronden om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Zo hebben we in 2024 deelgenomen aan de 'Inter-Company Volunteer Week', georganiseerd door Time Auction, waarbij we een mentorsessie hebben georganiseerd met Annie Cheung, onze CEO. Het onderstreept onze motivatie om kennis en leiderschap te delen met de volgende generatie. In samenwerking met organisaties zoals het Jane Goodall Institute helpen we jong talent met kennis en tools om een carrière op te bouwen die duurzame impact maken. Door middel van interactieve workshops en mentorschappen helpen we jongeren te kiezen voor maatschappelijk relevant werk en stellen we de volgende generatie in staat om een toekomst vorm te geven die gebaseerd is op zingeving en verantwoordelijkheid.

“Echte duurzaamheid betekent investeren in mensen, vooral in mensen van wie het potentieel vaak over het hoofd wordt gezien.”

Annie Cheung, CEO RGF Staffing HKSG



Milieu

De zorg voor onze planeet is een gedeelde verantwoordelijkheid. Wij geloven dat zinvol werk en een gezond milieu hand in hand gaan. Door bewuste keuzes te maken in hoe we werken en reizen, verkleinen we onze voetafdruk, behouden we natuurlijke hulpbronnen en dragen we bij aan een duurzamere toekomst.

Klimaat

Waarom het belangrijk is

We nemen verantwoordelijkheid voor onze impact op het milieu. Niet alleen omdat dat het juiste is om te doen, maar ook omdat een gezonde planeet de basis vormt voor de toekomst van werk én onze samenleving. We ondernemen actie om de negatieve effecten van onze activiteiten op het klimaat en de natuurlijke hulpbronnen te beperken. Door duurzamere keuzes te maken in hoe we werken, reizen en inkopen, verkleinen we actief onze ecologische voet-afdruk. Ons doel is om in 2030 CO₂-neutraal te zijn, en we boeken elk jaar meetbare vooruitgang.

We erkennen ook onze rol in het stimuleren van positieve veranderingen in onze kantoren, toeleveringsketens en branche. We werken samen met onze medewerkers en uitzendkrachten, klanten, leveranciers en partners, en we nodigen externe experts uit om onze prestaties te beoordelen. Dit helpt ons om transparant te blijven, verbeterpunten te identificeren en de lat op het gebied van milieuverantwoordelijkheid steeds hoger te leggen.

Recruit Holdings, het moederbedrijf van RGF Staffing, heeft zich ten doel gesteld om in 2030 CO₂-neutraal te zijn, zowel in zijn wereldwijde activiteiten als in zijn waardeketen. Recruit Holdings staat op de A-lijst van CDP Climate Change en is ook opgenomen in de A-lijst voor Supplier Engagement Rating (SER). De korte-termijndoelstelling voor 2030 is bepaald door het Science Based Targets initiative (SBTi) en is vastgesteld in overeenstemming met de wetenschappelijk onderbouwde broeikasgasemissie-reductieniveaus die nodig zijn om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5 °C boven het pre-industriële niveau. De doelstelling is om de broeikasgasemissies voor Scope 1+2 tegen het boekjaar 2030 (referentiejaar: boekjaar 2019) met 46,2% te verminderen en de broeikasgasemissies tegen het boekjaar 2030 (referentiejaar: boekjaar 2019) met 30% te verminderen.

Deze ambitie is in overeenstemming met internationale best practices en wordt geverifieerd door het lidmaatschap van en de openbaarmaking aan: SBTi (Science Based Targets initiative), CDP (voorheen Carbon Disclosure Project) en TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).



Onze groep publiceert jaarlijks een [Sustainability Databook](#), waarin gedetailleerde informatie wordt gegeven over onze emissie-prestaties, de voortgang van onze reductie-inspanningen en klimaat gerelateerde financiële risico's en kansen.

Onze vooruitgang in boekjaar 2024

In het boekjaar 2024 hebben we ons gericht op het inzichtelijker krijgen van onze emissievoetafdruk. Dit omvatte het uitbreiden van de rapportagedekking, het uitvoeren van controles en het vergroten van de verzameling van primaire gegevens in alle categorieën om de nauwkeurigheid en volledigheid van de gegevens te verbeteren.

De CO₂-emissiegegevens voor het boekjaar 2024 worden momenteel geverifieerd en zullen in de volgende rapportagecyclus worden gepubliceerd.

Onze doelstelling voor 2030

In 2030 zullen we CO₂-neutraliteit hebben bereikt.

De voortgang van onze groep op weg naar CO₂-neutraliteit

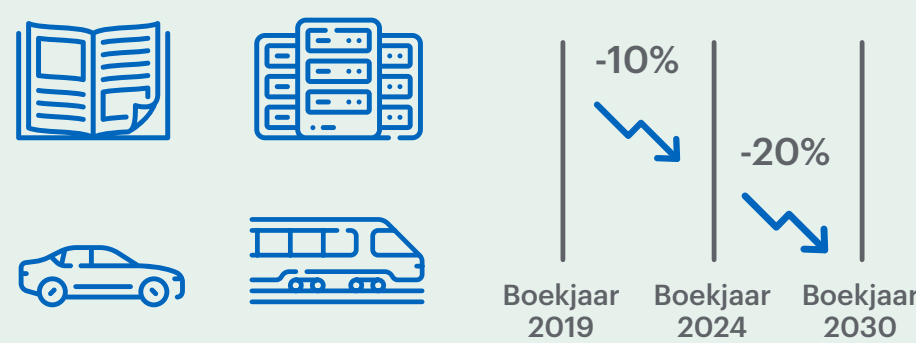
986K
2019 → CO₂-neutraal
2030

Om onze inspanningen om CO₂-neutraliteit te bereiken in onze hele waardeketen te versnellen, hebben we een driejarige reductiedoelstelling vastgesteld, met bijzondere aandacht voor het verminderen van Scope 3-emissies. Scope 3 is goed voor meer dan 95% van onze broeikasgasemissies. Daarom blijven we samenwerken met partners in onze waardeketen om de meting van broeikasgasemissies te verfijnen en reductieplannen te bespreken.*

Scope 1 + 2**



Scope 3



* Het overzicht van de broeikasgasemissies (BKG) van Scope 1, 2 en 3 is ontleend aan [Recruit Group Profile 2024: Inside Out](#). De cijfers vertegenwoordigen de groepsbrede emissies voor Recruit Holdings Co., Ltd. (RHC), inclusief Staffing-SBU, HR technology SBU and Marketing Matching Technologies SBU. Scope 1 verwijst naar directe emissies door brandstofgebruik in eigen of gecontroleerde bronnen, Scope 2 naar indirecte emissies door aangekochte elektriciteit, warmte en stoom, en Scope 3 naar alle andere indirecte emissies uit de waardeketen. Deze cijfers weerspiegelen het reductietraject van RHC en niet de afdruk van alleen RGF Staffing. RGF Staffing is van plan om in de nabije toekomst zijn eigen Scope 1-, 2- en 3-emissies bekend te maken.

** Deze grafiek is een algemene weergave van de reductiedoelstelling. De werkelijke reductiedoelstelling voor de periode 2019-2030 volgens SBTi is 46,2% voor Scope 1 en 2.



RGF Staffing Belgium

Mobility Forward: verandering stimuleren, kilometer voor kilometer

RGF Staffing Belgium erkent dat duurzaamheid begint bij dagelijkse keuzes, waaronder die van mobiliteit. Met een van de grootste bedrijfswagenparken van België (1.965 voertuigen bij aanvang) zag de organisatie een grote kans om haar ecologische voetafdruk te verkleinen.

Mobility Forward is een strategisch programma dat is ontworpen om het wagenpark tegen 2030 volledig om te schakelen naar elektrische voertuigen (EV's) en groenere, slimmere reisopties te promoten. Het programma gaat verder dan alleen het vernieuwen van het wagenpark en staat voor een bredere mentaliteitsverandering. Flexibele oplossingen zoals Fleet Flex, Fleet Family en het Mobility Budget stellen werknemers in staat om de mobiliteitsopties te kiezen die het beste bij hen passen: van EV's en e-bikes tot openbaar vervoer.

Tegen 2025 zullen meer dan 250 voertuigen zijn vervangen door elektrische voertuigen of andere emissiearme alternatieven. Het langetermijndoel van het programma is om de Scope 1-uitstoot met meer dan twee miljoen liter brandstof te verlagen ten opzichte van FY2019. Dit initiatief toont aan dat zelfs in een dienstverlenende sector strategische mobiliteitskeuzes tastbare milieuvoordelen kunnen opleveren, die zowel de veerkracht van bedrijven als bredere klimaatdoelstellingen ondersteunen.



“eMobility is het nieuwe normaal, en duurzaamheid is geen last maar een kans om te innoveren, welzijn te verbeteren en het bedrijf toekomstbestendig te maken.”

Michel Van Dongen, programmaleider RGF Staffing Belgium



Staff Service Group - Japan

Onze voetafdruk verfijnen: slimmere gegevens, lagere emissies



Staff Service Group heeft zijn aanpak voor het reduceren van broeikasgassen (BKG) versterkt door zich te richten op een nauwkeurigere en meer volledige verzameling van de gegevens. In het boekjaar 2024 heeft de organisatie de emissie in alle scopes uitgebreid geëvalueerd, waarbij digitale tools werden gebruikt om verbeterpunten helder te krijgen.

Voor Scope 1- en Scope 2-emissies werd het elektriciteitsverbruik geanalyseerd en werd een transitieplan voor hernieuwbare energie ontwikkeld om toekomstige reducties te stimuleren. Voor Scope 3-emissies leidden de samenwerking met leveranciers tot een reductie van ongeveer 20% in vergelijking met de cijfers voordat we de beschikking hadden over het werkelijke gebruik van onze leveranciers. Het team bracht ook de emissiegegevens van het woon-werkverkeer van corporate medewerkers en uitzendkrachten in kaart met de hulp van Crowdwork-teamleden met een beperking, waardoor het proces zowel nauwkeurig als inclusief was.

Samenwerkingen met spoorwegmaatschappijen hebben bijgedragen aan het verfijnen van emissiefactoren, wat heeft geleid tot een reductie van de geschatte emissie voor uitzendkrachten en corporate medewerkers van ongeveer 45%.



Verantwoord ondernemen

Verantwoordelijkheid is meer dan alleen een mooi woord; het is de basis van hoe we elke dag werken. We hanteren hoge normen op het gebied van mensenrechten, ethiek, governance en compliance om onze mensen te beschermen, vertrouwen op te bouwen en betekenisvolle impact te maken. Duurzaamheid is meetbaar. We volgen onze voortgang, delen daar open over en blijven leren om mee te groeien met wat de wereld van ons vraagt. Samen zetten we verantwoordelijkheid om in actie en resultaten.



Beschermen en rapporteren

Waarom het belangrijk is

Vertrouwen en transparantie zijn essentieel voor succes op lange termijn. Bij RGF Staffing betekent verantwoord ondernemen meer dan alleen mensen aan werk helpen. Het betekent mensen en de planeet beschermen, ethische normen handhaven en transparant zijn over onze voortgang.

Onder onze pijler ‘Beschermen’ vallen mensenrechten, governance en naleving van regelgeving in al onze activiteiten. We houden onszelf en onze partners aan dezelfde hoge normen, zodat we veilige en eerlijke praktijken in onze hele waardeketen kunnen garanderen.

De pijler ‘Rapporteren’ maakt onze voortgang meetbaar en zichtbaar. Door onze datakwaliteit te verbeteren, processen te versterken en deel te nemen aan externe beoordelingen, volgen we onze doelstellingen, krijgen we nog meer inzicht in onze verbeterpunten en delen we resultaten op transparante en duidelijke wijze. Deze aanpak is essentieel voor het opbouwen van vertrouwen, dat de basis is van alles wat we doen.

Onze doelstelling voor 2030

In 2030 voldoen we aan de industriestandaarden door te blijven werken aan klimaatneutraliteit, door het beschermen van mensenrechten en door transparantie en verantwoording te waarborgen in al onze wereldwijde activiteiten.

Onze vooruitgang in boekjaar 2024

In het boekjaar 2024 hebben we de governance en de transparantie van onze activiteiten versterkt. We hebben:

- systemen voorbereid voor CSRD-rapportage en een dubbele materialiteitsanalyse, BKG-integratie en gegevensvalidatie uitgevoerd (op het niveau van Recruit Holdings);
- EcoVadis-beoordelingen voltooid om duurzaamheidsprestaties te benchmarken;
- onze Gedragscode voor medewerkers vernieuwd, waardoor onze gedeelde waarden en leidende principes voor ethisch gedrag binnen de hele organisatie zijn versterkt;
- ISO 27001-certificering behaald in 4 van de 10 werkmaatschappijen, als onderdeel van ons driejarige plan om in 2026 volledig gecertificeerd te zijn, waarmee het onze inzet voor sterke informatiebeveiliging en naleving onderstreept;
- een wereldwijde Gedragscode voor Leveranciers ontwikkeld die in overeenstemming is met mensenrechten en milieunormen;
- trainingsprogramma's uitgerold over duurzaamheidsrapportage, EcoVadis en CSRD-vereisten.

In de toekomst zullen we toezien op de naleving van de bijgewerkte Gedragscode voor Leveranciers, onze EcoVadis-scores handhaven of verbeteren en leveranciers selecteren op basis van duurzaamheidsrisicoprofielen.

Feiten en cijfers boekjaar 2024:

ISO 14001-certificering

4 van de 10
werkmaatschappijen

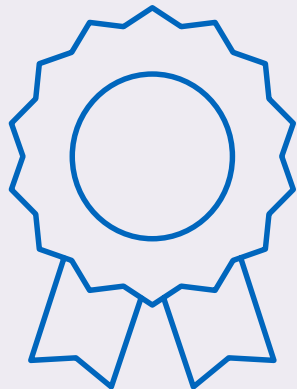
ISO 27001-certificering

4 van de 10
werkmaatschappijen

Beoordeeld door EcoVadis

9 van de 10
werkmaatschappijen

EcoVadis-score



1 X platina
3 X goud
5 X zilver



Uw gegevens, onze verantwoordelijkheid: ISO 27001-certificering

In de uitzendbranche zijn vertrouwen en privacy essentieel. RGF Staffing Belgium verwerkt grote hoeveelheden gevoelige persoonsgegevens, van profielen van kandidaten en cv's van werkzoekenden tot klantinformatie en interne dossiers. De bescherming van deze gegevens staat centraal in de bedrijfsvoering van het bedrijf.

Om deze prioriteit te versterken, heeft RGF Staffing Belgium de ISO 27001-certificering behaald, de internationaal erkende norm voor informatiebeveiligingsbeheer. Deze certificering bevestigt dat er robuuste processen aanwezig zijn om gegevens te beveiligen in alle systemen en teams, inclusief IT, HR, operations en klantenservice.

Maar het blijft niet bij technologie en compliance. Deze aanpak weerspiegelt een bedrijfsbrede cultuur van digitale verantwoordelijkheid, waarbij wordt gezorgd dat medewerkers goed worden opgeleid, risico's regelmatig worden beoordeeld en governancekaders volledig op elkaar worden afgestemd. Door deze proactieve houding in te nemen, versterkt RGF Staffing Belgium zijn focus op transparantie en bouwt het langdurig vertrouwen op met uitzendkrachten, klanten en partners.



Alle werknemers trainen in hoe zij levens kunnen redden

Met duizenden uitzendkrachten in Frankrijk heeft Start People France een duidelijke verantwoordelijkheid om hen te beschermen. Hiertoe heeft het bedrijf een landelijk EHBO-trainingsprogramma gelanceerd, waarmee alle medewerkers van de organisatie leren hoe zij levensreddende handelingen kunnen verrichten.

Tussen 2022 en 2024 werd 100% van de corporate medewerkers persoonlijk door gecertificeerde brandweerlieden getraind in levensreddende handelingen. Deze training bereidt hen voor op hartstilstanden, incidenten op de werkplek of andere noodsituaties op kantoor, bij klanten en in hun dagelijks leven.

Slechts 23% van de Franse burgers heeft een EHBO-opleiding gevolgd. Daarom is dit initiatief opmerkelijk, vooral in de dienstensector waar dergelijke programma's nog steeds zeldzaam zijn. Naast technische vaardigheden bevordert het programma een cultuur van veiligheid en zorgzaamheid die zich uitstrekt tot de duizenden uitzendkrachten die door Start People France worden ondersteund.



“Bij uitzendwerk is veiligheid nooit de verantwoordelijkheid van iemand anders. Door onze medewerkers te trainen om in kritieke situaties adequaat te reageren, helpen we levens te redden, zowel binnen onze eigen organisatie als op andere werkplekken.”

Quentin Riobé, Start People France

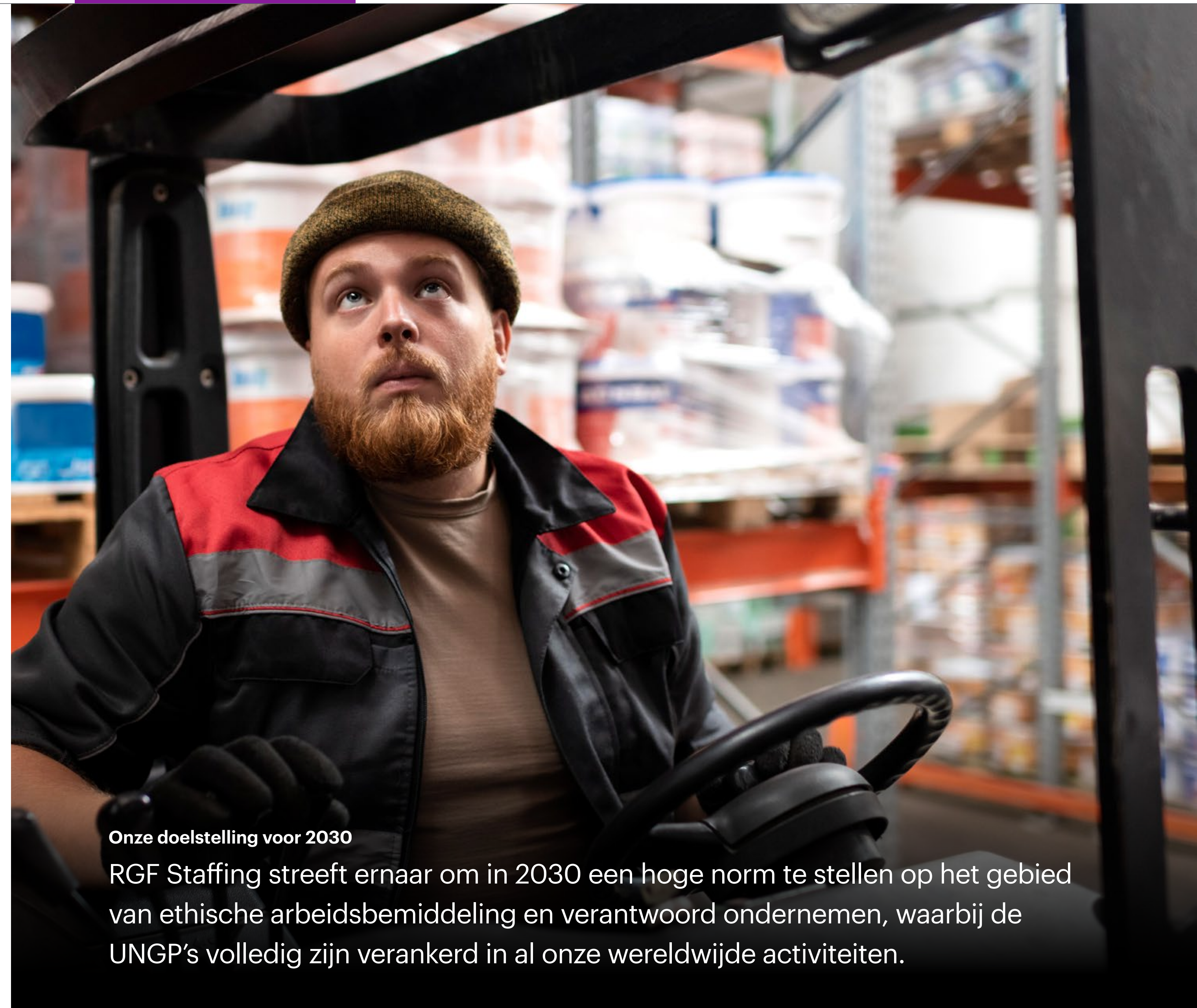
Mensenrechten

Waarom het belangrijk is

Mensenrechten zijn meer dan alleen een verplichting om regels na te leven; ze vormen de kern van de waarden van RGF Staffing en zijn de basis van verantwoord werkgeverschap. Het beschermen van de rechten en waardigheid van iedereen die met onze organisatie in aanraking komt, is een essentieel onderdeel van onze missie, inclusief corporate medewerkers en uitzendkrachten, werkzoekenden, klanten, leveranciers en partners. Onze verantwoordelijkheid is verankerd in internationale standaarden, zoals de VN-richtlijnen voor Bedrijfsleven en Mensenrechten (UNGP's), de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de Verklaring van de IAO inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk. Deze kaders vormen de leidraad voor onze inspanningen om eerlijke, veilige en inclusieve arbeidsomstandigheden te garanderen in al onze activiteiten en in onze hele waardeketen.

Onze vooruitgang in boekjaar 2024

RGF Staffing blijft de principes uit zijn [mensenrechtenbeleid](#) vooropstellen en zorgt voor eerlijke, veilige en respectvolle arbeidsomstandigheden voor medewerkers en uitzendkrachten in alle werkmaatschappijen. Elk merk monitort en verbetert actief haar werkwijzen om te voldoen aan internationale standaarden, waaronder de VN-richtlijnen voor Bedrijfsleven en Mensenrechten. Onze wereldwijde aanpak vormt de basis, maar elke werkmaatschappij stemt haar processen af op lokale wetgeving en actuele behoeften, en pakt risico's aan door klachtenmechanismen waar nodig te versterken. We volgen ook nauwlettend de ontwikkelingen in de komende EU-wetgeving die relevant is voor onze activiteiten, waaronder de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), en zullen onze aanpak aanpassen zodra de vereisten definitief zijn vastgesteld.



Onze doelstelling voor 2030

RGF Staffing streeft ernaar om in 2030 een hoge norm te stellen op het gebied van ethische arbeidsbemiddeling en verantwoord ondernemen, waarbij de UNGP's volledig zijn verankerd in al onze wereldwijde activiteiten.



Mensenrechten staan centraal in ons werk

Staff Service Group ondersteunt initiatieven die gericht zijn op het respecteren van mensenrechten.

In 2024 werd deze focus versterkt door de lancering van twee nieuwe opleidingsprogramma's voor corporate medewerkers: 'Wat zijn mensenrechten?' en 'Passende aanpassingen voor mensen met een beperking'. Meer dan 93% van het personeelsbestand heeft een van deze programma's of beide programma's doorlopen, waardoor het inzicht in de toepassing van mensenrechtenprincipes in de dagelijkse bedrijfsvoering is verdiept.

Er is ook een beleid tegen intimidatie van klanten ingevoerd, met duidelijke interne en externe richtlijnen. Dit beleid zorgt ervoor dat iedereen – zowel corporate medewerkers als uitzendkrachten – bij elke interactie met respect wordt behandeld.

Door mensenrechten in de dagelijkse praktijk te integreren, bevordert Staff Service Group een cultuur van zorgzaamheid en verantwoordelijkheid, een cultuur die ten goede komt aan medewerkers, klanten en de samenleving in het algemeen.



Vertrouwen opbouwen door transparante klachtenafhandeling

Het beschermen van de rechten en het welzijn van medewerkers staat centraal in de bedrijfsvoering van CSI. Het bedrijf realiseerde zich dat angst voor represailles mensen er vaak van weerhoudt om hun zorgen te uiten. Daarom hebben wij bewust maatregelen genomen om een veiligere en transparantere omgeving te creëren voor het melden van klachten.

Uit meld- en gesprekskanalen bleek dat veel uitzendkrachten (wij noemen ze consultants) aarzelden om zich uit te spreken. Als reactie hierop heeft het HR-team een zero-tolerancebeleid voor represailles ingevoerd en toegankelijke, vertrouwelijke meldingsmechanismen geïmplementeerd.

Tegelijkertijd zijn leidinggevenden op locatie getraind om werk gerelateerde kwesties op een eerlijke en ondersteunende manier af te handelen en te escaleren.

Dit heeft meetbare resultaten opgeleverd: in drie jaar tijd is het aantal ingediende klachten met 43% gedaald, wat wijst op meer vertrouwen, snellere oplossingen en betere samenwerking tussen HR en het lokale management. Medewerkers voelen zich nu meer gesteund en leidinggevenden zijn beter toegerust om proactief op zorgen in te spelen.

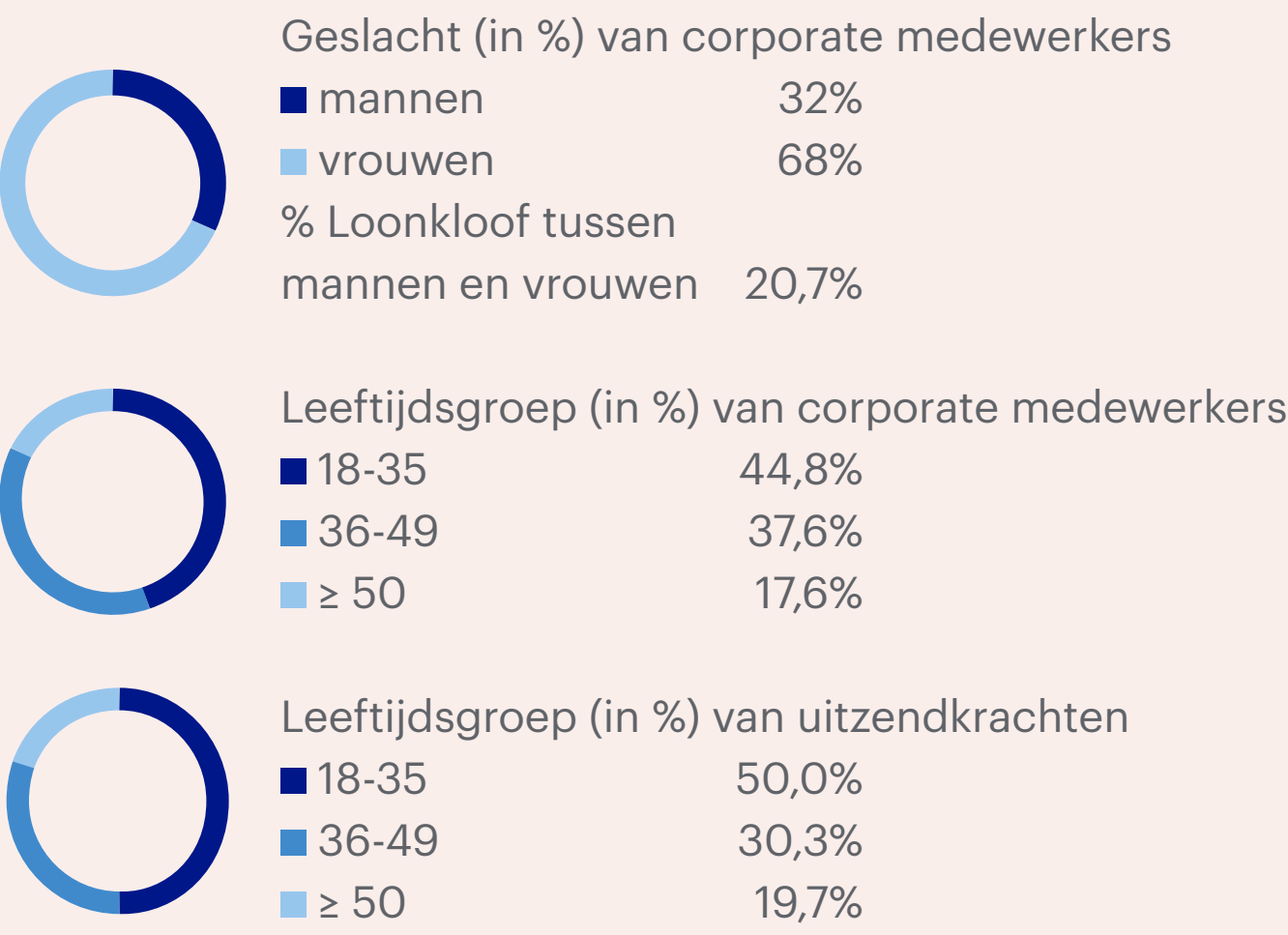
Dit initiatief weerspiegelt de toewijding van CSI aan mensenrechten en verantwoord personeelsbeleid: waarborgen dat elke stem wordt gehoord, gerespecteerd en beschermd.



Hoogtepunten boekjaar 2024

Mensen verbinden met kansen

Onze mensen



Leren en ontwikkelen



RGF Connect



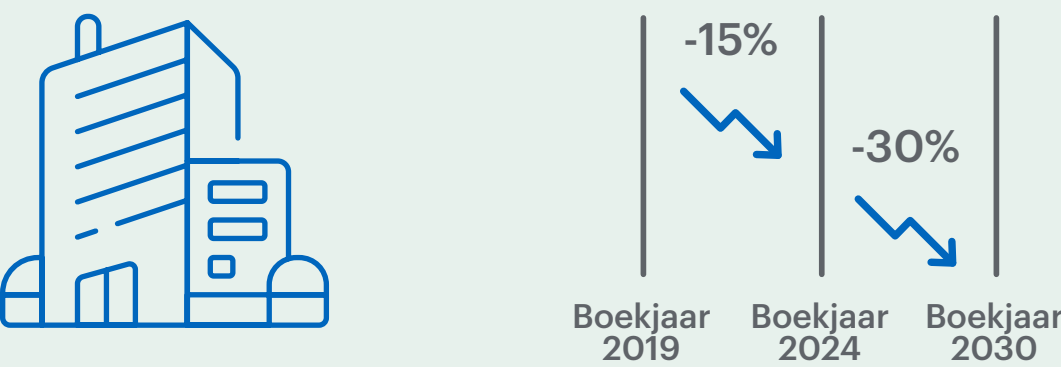
* De uitgaven voor leren en ontwikkelen omvatten gegevens van 90% van onze werkmaatschappijen. We streven ernaar om in toekomstige rapporten gegevens van al onze werkmaatschappijen op te nemen zodra deze beschikbaar zijn.

Milieu

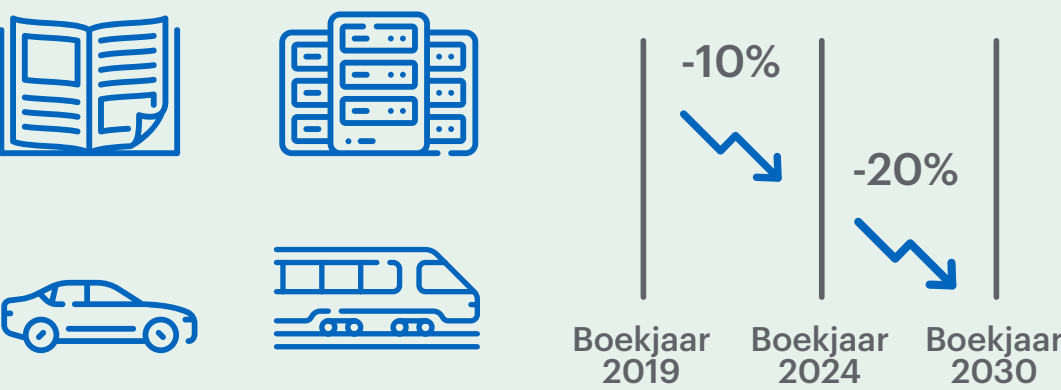
Klimaat



Scope 1 en 2



Scope 3



Verantwoord ondernemen





RGF Staffing Belgium

Duurzaamheidsverslag

Voortgang boekjaar 2024 (1 april 2024 – 31 maart 2025)

- Introductie
- Onze activiteiten
- Inspirerende verhalen
- Onderscheidingen, accreditaties en partnerschappen
- Feiten en cijfers boekjaar 2024



© Koninklijk Paleis, België



Introductie



Katty Scheerlinck
CEO



Bij RGF Staffing Belgium begint duurzaamheid bij mensen. Elke mijlpaal die we dit jaar hebben bereikt, is mogelijk gemaakt door de passie, creativiteit en veerkracht van onze medewerkers, onze klanten en onze partners. Samen herinneren ze ons eraan dat achter elk cijfer in dit rapport een menselijk verhaal schuilgaat: een collega die een nieuw doel heeft gevonden, een gemeenschap die nieuwe kansen heeft gekregen of een toekomstige generatie die haar wereld zal bouwen op de fundamenteën die wij vandaag leggen.

Ik ben enorm trots op de manier waarop onze teams deze verantwoordelijkheid hebben omarmd. Van het ontwikkelen van opleidingsprogramma's die deuren openen naar werk voor mensen die vaak onzichtbaar blijven op de arbeidsmarkt tot het verkleinen van onze ecologische voetafdruk door massaal te kiezen voor milieuvriendelijke alternatieven. Deze acties bewijzen dat duurzaamheid niet alleen een strategie is, maar een overtuiging die we naleven en die ons met elkaar verbindt.

Dit rapport is niet alleen een weerspiegeling van onze vooruitgang, maar ook van onze commitment. We weten dat er grote uitdagingen voor ons liggen: klimaatverandering, ongelijkheid en de dringende noodzaak van inclusievere groei. Maar we weten ook dat wanneer mensen samenwerken, verandering mogelijk is.

Ook in de toekomst blijven mensen het hart vormen van ons duurzaamheidsstreven. We zullen luisteren, leren en handelen op een manier die iedereen (binnen én buiten ons bedrijf) in staat stelt om te floreren. Want wij geloven dat echte duurzaamheid niet alleen wordt afgemeten aan wat we bereiken, maar om de positieve impact die we onderweg hebben op mensenlevens.

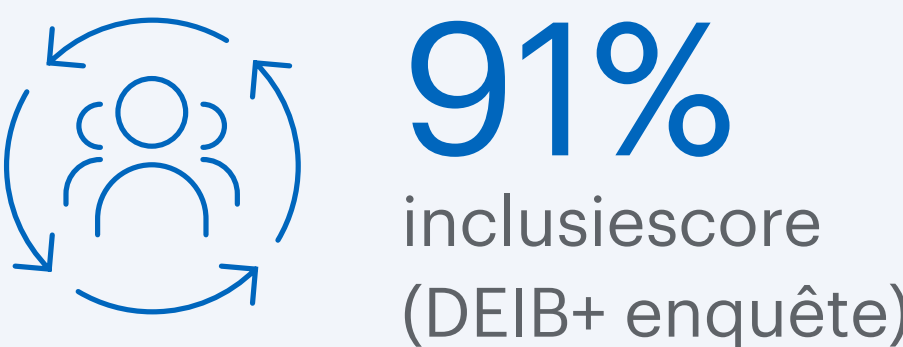
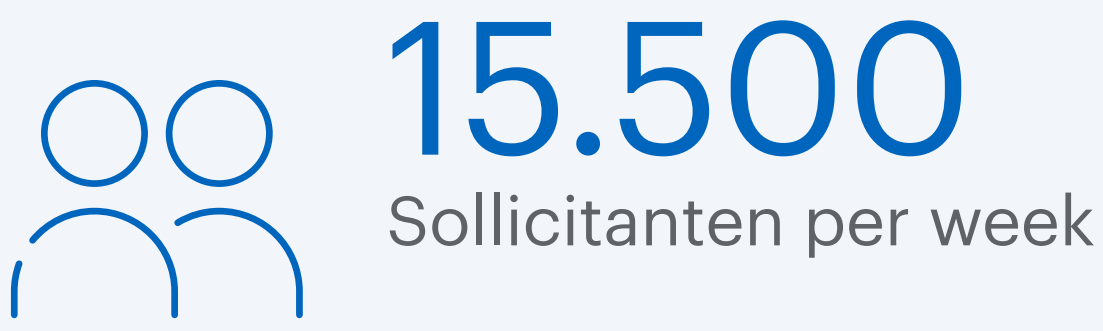
Hartelijk dank aan iedereen die deze reis met ons maakt. Dit rapport is net zo goed van jullie als van ons: een bewijs van wat we kunnen bereiken als we ervoor kiezen om mensen op de eerste plaats te zetten.

Onze activiteiten

Wij bieden een ecosysteem van merken die klanten ondersteunen in elke fase van hun HR-traject, verbonden door gedeelde kernwaarden.



Feiten en cijfers boekjaar 2024:



Inspirerende verhalen

Business Uniting Talents: duurzame werkgelegenheid voor mensen met een migratieachtergrond

Als trotse partner van Business Uniting Talents zetten we onze schouders onder gelijke kansen voor mensen met een migratieachtergrond. In dat kader organiseren we o.a. jobdagen in asielcentra in samenwerking met Travi en Fedasil. We ondersteunen hen bij het opstellen van een cv, sollicitatievaardigheden en oriëntering naar de arbeidsmarkt.

Resultaat: In 2024 stelden we 157 verschillende nationaliteiten tewerk. Zo bouwen we samen aan een arbeidsmarkt waarin iedereen samen kan groeien.



© Koninklijk Paleis, België

Begeleiding op maat voor 50-plussers

Ervaring is een troef, maar te vaak botsen 50-plussers nog op vooroordelen. Leeftijdscriminatie is de meest voorkomende vorm van discriminatie in België. In samenwerking met Travi ontwikkelden we een begeleidingsprogramma specifiek voor 50-plussers op basis van een uitgebreide enquête bij 300 kandidaten en werkgevers. Het programma biedt workshops rond personal branding, digitale vaardigheden, AI, sollicitatietechnieken en zelfvertrouwen, naast jobbeurzen in Antwerpen en Gent. De opleiding werd afgesloten met een speeddate tussen de deelnemers en potentiële werkgevers.

Resultaat: Na twee maanden heeft 50% van de deelnemers een duurzame baan gevonden. Een bewijs dat het nooit te laat is om opnieuw je plek te vinden op de arbeidsmarkt.

→ [Meer informatie](#)



“Wat ik vrijwel meteen wist, was dat ik niet achterover wilde leunen en afwachten. Ik wilde eropuit gaan en een nieuwe baan zoeken. Ik heb nog zo veel te bieden. Ik heb altijd met veel plezier gewerkt en genoten van de samenwerking met mijn collega's.”

Veroniek Platevoet, deelnemer aan het begeleidingsprogramma

Ondersteuning voor jongeren

Boost for Talents: ondersteuning voor jongeren uit kwetsbare milieus

Wie opgroeit in een gezin zonder diploma, moet tot vier generaties wachten om het gemiddeld inkomen te bereiken. Daar willen we iets aan doen. Samen met de Koning Boudewijnstichting begeleiden we jongeren uit sociaaleconomisch kwetsbare milieus richting een hoger diploma. Naast financiële steun organiseren we interactieve workshops rond thema's zoals Ikigai, sparen, studentenjobs en kennismaking met de arbeidsmarkt.

Resultaat: Tijdens het schooljaar 2024-2025 ondersteunden we meer dan 250 jongeren in hun traject. We bieden vandaag kansen, zodat ze morgen zelf het verschil kunnen maken.



Study 360: gratis studeerplekken in onze kantoren

Niet elke student heeft thuis een stille plek om te blokken. Tijdens examenperiodes stellen we ons hoofdkantoor en andere locaties open voor studenten. Zo hebben ze een rustige werkplek, compleet met wifi, verwarming en koffie. Onze collega's doen vrijwillig dienst als gastvrouw of gastheer.

Resultaat: We hebben 68 comfortabele, aangename studeerplekken kunnen voorzien. Zo maakten we het gemakkelijker voor studenten die thuis geen rustige plek hebben om te studeren, en zochten we actief contact met jongeren in de stad.

Bevorderen van digitale inclusie



Elk jaar vervangen we bij RGF Staffing enkele honderden laptops en desktops. In plaats van deze apparaten af te danken, kiest de organisatie ervoor om ze een tweede leven te geven.

Close the Gap zorgt ervoor dat de apparaten volledig worden nagekeken en waar mogelijk, opnieuw bruikbaar gemaakt. Daarna krijgen ze een nieuwe bestemming binnen onderwijs-, gezondheids- en sociale projecten in opkomende economieën.

Niet-herbruikbare apparaten worden zorgvuldig ontmanteld: bruikbare onderdelen worden gerecupereerd en de overige materialen correct gerecycleerd. Op die manier wordt niet alleen sociale impact gecreëerd, maar ook een duurzame bijdrage geleverd aan de circulaire economie.

Resultaat: Dit jaar al schonk RGF Staffing Belgium 443 laptops en 57 desktops aan Close the Gap.

“Met deze samenwerking tonen we dat afgeschreven IT-apparatuur nog steeds waarde kan hebben, zowel voor de maatschappij als voor het milieu. Wij zijn trots dat onze apparaten kansen creëren voor mensen wereldwijd.”

Michael Vercauteren, Manager RGF Connect & Sustainability

MindBodyBalance: zorg voor de hele persoon

Bij RGF Staffing geloven we dat welzijn de sleutel is tot goede prestaties. Daarom hebben we MindBodyBalance gelanceerd, een holistisch programma dat medewerkers fysiek, mentaal, sociaal en professioneel ondersteunt.

Het programma omvat gezonde voeding op kantoor, kortingen op sportartikelen en ergonomische ondersteuning. Via de 24/7 Care4People-hotline en ons sociaal-medisch team krijgen medewerkers en hun gezinnen psychologische, juridische en praktische hulp. We bieden ook webinars aan over onderwerpen als slaap, veerkracht, stress en menopauze.

Om groei en verbondenheid te bevorderen, bieden we op maat gemaakte opleidingsmogelijkheden, stimuleren we interne mobiliteit en organiseren we sociale evenementen en ‘Lunch & Learn’-sessies.

Resultaat: De deelname aan deze initiatieven is gestaag gegroeid en het effect is duidelijk: de betrokkenheid bedraagt nu meer dan 80%, het ziekteverzuim is gedaald en mensen voelen zich gesteund en gesterkt.

“Door samen te bewegen en verbinding te maken, worden we sterker als organisatie.”

Erik De Cock, CFO en CIO, RGF Staffing Belgium





Onderscheidingen, accreditaties en partnerschappen

EcoVadis

RGF Staffing Belgium heeft een gouden EcoVadis-medaille behaald en behoort daarmee wereldwijd tot de top 5% op het gebied van duurzaamheid met betrekking tot milieu-impact, arbeids- en mensenrechten, ethiek en inkoop.



Duurzaamste bedrijf

RGF Staffing Belgium heeft de Trends Impact Award gewonnen voor het duurzaamste bedrijf in de categorie 'Diversiteit en inclusie' voor grote bedrijven.



ISO 27001-certificering

RGF Staffing Belgium heeft de ISO/IEC 27001:2022-certificering behaald voor zijn informatiebeveiligings-beheersysteem, dat identificeerbare persoonsgegevens in al onze activiteiten beschermt. Deze mijlpaal onderstreept ons streven te voldoen aan de hoogste normen op het gebied van informatiebeveiliging.



All-round Talent Business of the year

Express Medical heeft de All-round Talent Business of the year Grand Prix-onderscheiding in ontvangst genomen. Deze prestigieuze onderscheiding eert een bedrijf dat niet alleen uitblinkt naar traditionele maatstaven, maar zich ook onderscheidt door zijn inzet voor duurzaamheid, diversiteit, gelijkheid en inclusie en het innovatieve gebruik van technologie.



Temp staffing agency of the year

Start People heeft de Temp Staffing agency of the year-onderscheiding gewonnen. Deze onderscheiding belooft uitmuntendheid in het aanbieden van tijdelijke uitzendoplossingen in België.



Best Workplaces

Unique en Bright Plus zijn door Great Place to Work in België erkend als een Best Workplace.



Top Employer

Start People is een Top Employer. Deze certificering, toegekend door het Top Employers Institute, benadrukt de kwaliteit van ons personeelsbeleid en onze toewijding aan het welzijn van medewerkers, met aandacht voor een positieve werkomgeving, groeikansen en persoonlijke ontwikkeling.



ISO 9001-certificering

Start People, Solvus en Express Medical hebben de ISO 9001:2015-certificering behaald.



Feiten en cijfers boekjaar 2024

Mensen



1.199

Corporate medewerkers



77%

Betrokkenheidsscore

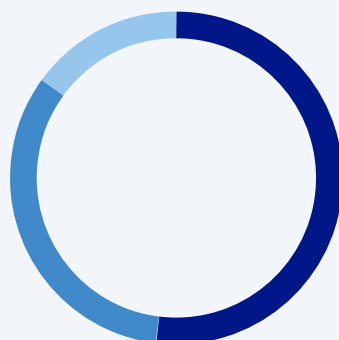


56%

Vrouwen in hoge leidinggevende functies

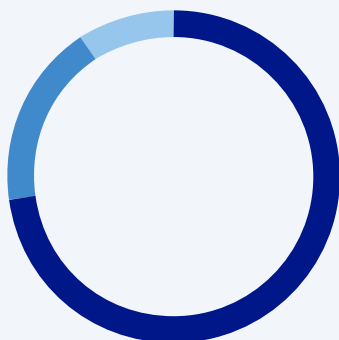
54%

Vrouwen in middenkaderfuncties



Leeftijdscategorieën (in %) van corporate medewerkers

18-35	36-49	≥ 50
52%	33%	15%



Leeftijdscategorieën (in %) van uitzendkrachten

18-35	36-49	≥ 50
73%	18%	9%



92

Nationaliteiten

Verschillende nationaliteiten van corporate medewerkers

157

Verschillende nationaliteiten van uitzendkrachten

Leren en ontwikkelen



€ 1.191.779

Totale uitgaven aan formele ontwikkeling van medewerkers in lokale valuta (alleen corporate medewerkers, opleidingen gegeven door ons intern L&D team niet inbegrepen)



72.440

Totale tijdsinvestering in formele ontwikkeling van medewerkers in uren (alleen corporate medewerkers)

RGF Connect



8.483

Plaatsingen van uitzendkrachten vanuit RGF Connect



271

Deelnemers aan programma's ter voorbereiding op de arbeidsmarkt



3

RGF Connect-programma's

Beschermen en rapporteren

EcoVadis-score



Goud



Disclaimer en contact

Dit rapport geeft een overzicht van de duurzaamheidsactiviteiten en -voortgang van RGF Staffing. Het is uitsluitend bedoeld ter informatie en creëert geen rechten of verplichtingen; er kunnen geen juridische aanspraken worden ontleend aan de inhoud ervan. Hoewel het met zorg is samengesteld, zijn onze monitoringsystemen nog in ontwikkeling en is het mogelijk dat niet alle initiatieven volledig gedetailleerd zijn weergegeven. Het rapport kan ook toekomstgerichte verklaringen bevatten die zijn gebaseerd op huidige plannen en aannamen. Deze zijn onderhevig aan risico's en onzekerheden die ertoe kunnen leiden dat de werkelijke resultaten afwijken. RGF Staffing is niet verplicht om dergelijke verklaringen bij te werken.

Als u vragen hebt, ontbrekende informatie opmerkt of inhoud vindt die gecorrigeerd moet worden, neem dan contact met ons op via info@rgfstaffing.com.

Voor meer context en achtergrondinformatie kunt u ook de volgende informatie raadplegen.

Links

- [Home | RGF Staffing | Een toonaangevend wereldwijd netwerk van HR-dienstverleners](#)
- [Home | RGF Connect | Bruggen slaan en drempels naar werk verlagen](#)
- [Recruit Holdings](#)
- [リクルートホールディングス Databoek Duurzaamheid](#)
- [Profiel Recruit Group: Inside Out 2024](#)
- [RGF Staffing Code of Conduct](#)
- [RGF Staffing Belgium](#)

