



MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMERSCHAP

EEN GROEP DIE ZICH BEWUST IS VAN ZIJN
VERANTWOORDELIJKHEDEN



ONZE MISSIE

De groep D'leteren waakt er over de impact van zijn activiteiten op het milieu te beperken, een actieve rol te spelen in de ontwikkeling van de gemeenschappen waarbinnen het bedrijf actief is en duurzame relaties te onderhouden met al zijn klanten, medewerkers, partners en beleggers. De tenuitvoerlegging van dit beleid inzake maatschappelijk verantwoord ondernemerschap wordt binnen elk van de activiteiten op autonome wijze georganiseerd, om optimaal in te spelen op de specifieke uitdagingen waarmee de verschillende activiteiten geconfronteerd worden, in overeenstemming met de regels en de waarden van de groep.

In 2016 stond maatschappelijk verantwoord ondernemerschap meer dan ooit centraal in de werking van onze activiteiten.





> MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMERSCHAP

D'IETEREN AUTO

EEN GEËNGAGEERDE EN VERANTWOORDELIJKE HANDELSWIJZE

Een vlotte, veilige en milieuvriendelijke mobiliteit bevorderen, dat is een essentieel engagement voor D'Ieteren Auto die, als importeur van de voertuigen van de groep Volkswagen en Yamaha, een toegevoegde waarde wil bieden voor het productbeleid van de constructeurs. Parallel met dit engagement waakt de onderneming erover haar activiteiten ethisch en verantwoordelijk te verrichten ten voordele van haar klanten, partners, werknemers en andere stakeholders. Tot slot wordt de solidariteit ten aanzien van de lokale gemeenschappen bijzonder aangemoedigd binnen de onderneming via specifieke acties, in overeenstemming met de vakgebieden en de waarden van de onderneming.

EEN VLOTTE, VEILIGE EN MILIEUVRIENDELIJKE MOBILITEIT BEVORDEREN

1. Nieuwe motorisaties en partnerships met energienetwerken

Naast de klassieke segmenten promoot D'Ieteren Auto nieuwe technologieën met minder verontreinigende brandstoffen. Ze zijn beschikbaar binnen alle merken en omvatten een reeks innovatieve motorisaties: CNG, elektrische voertuigen, hybride voertuigen, ...

De aanpassing van de infrastructuur, en meer bepaald inzake energielevering, is natuurlijk bepalend voor de ontwikkeling van de nieuwe motorisaties. D'Ieteren Auto werkt mee aan en ondersteunt deze alternatieven. Het Evora-project in Vlaanderen en het partnership met Engie versterken de elektrische herlaadmogelijkheden. Met de Aardgasfederatie ondersteunt D'Ieteren Auto de uitbreiding van het CNG-netwerk.

2. D'leteren Mobility

Drie tendensen, die het resultaat zijn van technologische evoluties, geven vorm aan de wagen van de toekomst: de elektrificatie van het wagenpark, de connectiviteit en automatisering, en de transformatie van de wagen tot een intelligent en multifunctioneel mobiliteitsinstrument.

Parallel met de technologische ontwikkelingen zijn er enkele maatschappelijke en economische tendensen die samen de mobiliteit transformeren, zoals de beperking van het aantal personenwagens, de versmalling van de wegen, de ontwikkeling van nieuwe belastingwijzen op basis van het gebruik, en vooral de deeleconomie.

In het kader van deze veranderingen heeft D'leteren Auto eind 2016 D'leteren Mobility opgericht. Deze nieuwe afdeling waakt over de ontwikkeling van meer inzicht in de mobiliteitsmarkt op korte en middellange termijn, en de bevordering en versnelling van de innovatie ter zake binnen de onderneming. D'leteren Mobility heeft de taak een actieve samenwerking te ontwikkelen met de academische wereld en commerciële partnerships te sluiten met start-ups of incubatoren die actief zijn in de sector.

3. Op naar meer flexibiliteit voor de medewerkers

De medewerkers van D'leteren Auto worden aangemoedigd om te opteren voor vlottere mobiliteitsoplossingen voor hun eigen verplaatsingen. Er worden regelmatig pistes voorgesteld om de CO₂-emissies te beperken die verband houden met de

professionele mobiliteit van het personeel, zoals de bevordering van thuiswerken, de bevordering van ecologisch rijden en de keuze voor multimodale oplossingen.

4. Veiligheid

D'leteren Auto levert verdere inspanningen om de gebruikers van zijn producten een optimale veiligheid te garanderen. De wagens die uitgerust zijn met intelligente systemen bieden, bovenop de veiligheidsuitrusting, geïntegreerde IT om ongevallen te vermijden en rijbijstandssystemen: *Automatic emergency braking*, *Adaptive cruise control*, ... Deze uitrusting is bevorderlijk voor zowel de veiligheid als de mobiliteit en het milieu.

D'leteren Auto heeft ook met twee centra voor post-rijbewijsopleidingen een partnership gesloten dat zich meer bepaald richt tot jongeren en fleet-klanten en dat de mogelijkheid biedt om deze doelgroepen te sensibiliseren voor veilig rijden, met de bedoeling de risico's op verkeersongevallen te verminderen. Er werden bijna 5.000 opleidingsstages georganiseerd.

5. Recyclagecircuit voor de voertuigen

Via zijn verschillende merken verkoopt D'leteren Auto bijna 1 op de 5 auto's in België. Het einde van de levensduur van de voertuigen beheren, draagt bij tot een verantwoordelijke mobiliteit. In België wordt 94% van de voertuigen buiten gebruik gerecycleerd en gevaloriseerd via een gehomologeerd en gecontroleerd circuit. D'leteren Auto draagt bij aan het succes

van de recuperatie en de verwerking van deze hoeveelheden composietmaterialen met Febelauto, waardoor België op dit vlak een van de beste leerlingen van heel Europa is.

6. Ecologische voetafdruk

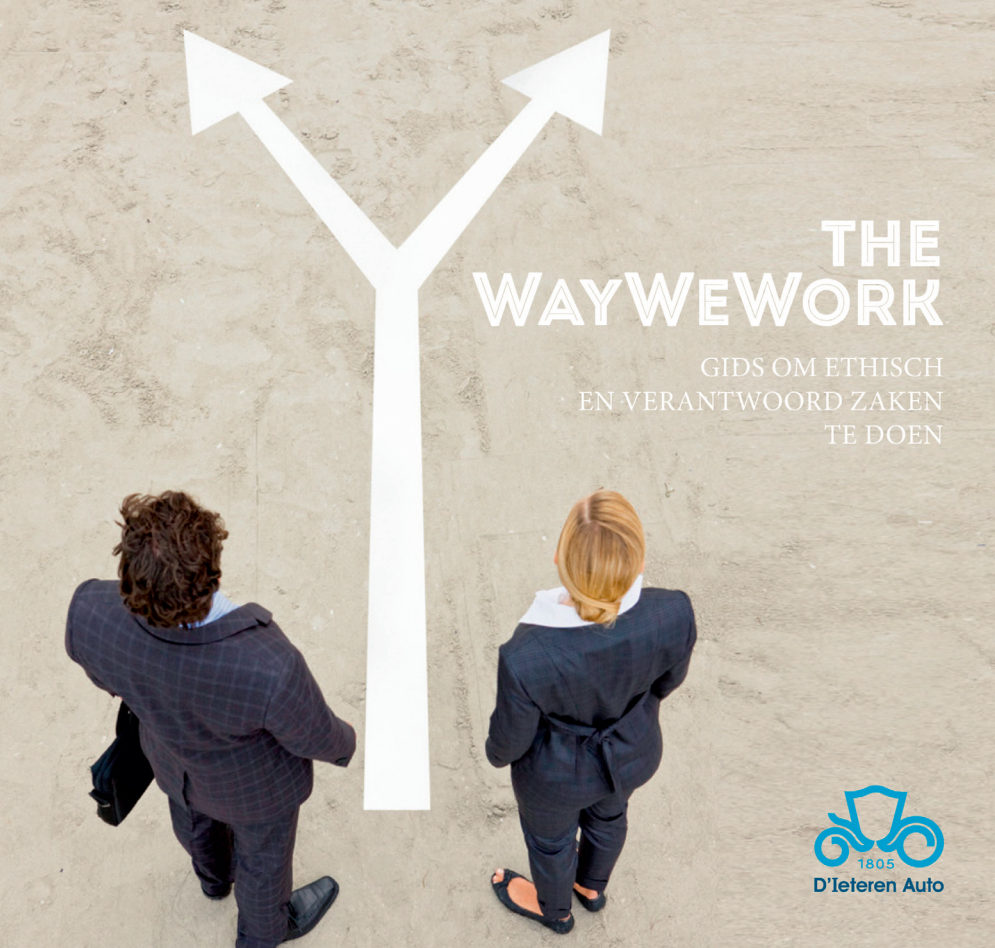
De tegen 2016 door D'leteren Auto vooropgestelde doelstellingen om het energieverbruik met 20% te verlagen in vergelijking met 2006 en om 25% van de jaarlijks in zijn gebouwen verbruikte elektriciteit zelf te produceren, werden overschreden. In 2016 produceerden de exploitatievestigingen zelf 36% van de



verbruikte elektriciteit (18% dankzij fotovoltaïsche panelen, 82% via warmtekrachtkoppeling). Deze prestaties zijn het resultaat van maatregelen zoals de uitvoering van energie-audits, de installatie van warmtekrachtkoppelingencentrales, het alternatieve gebruik van gas via de aankoop van nieuwe verwarmingsketels, de plaatsing van fotovoltaïsche panelen enz. Bovendien waakt D'leteren Auto er bij de inrichting of bouw van elk gebouw altijd over de energieprestaties zo veel mogelijk te verbeteren dankzij ecologisch design en isolatie tijdens de renovatie. Tegen 2018 wil het bedrijf zelf 40% produceren van de elektriciteit die in al zijn vestigingen wordt verbruikt.

Op het vlak van afvalbeheer promoot het bedrijf actief de sortering en de selectieve ophaling van het afval van de kantoren, werkplaatsen, magazijnen en garages, evenals de beveiligde opslag van gevaarlijke producten. Momenteel wordt bijna 60% van het afval gerecycleerd.





3. Een HR-beleid met een toegevoegde waarde

3.1. Tevredenheid van 74,5%

D'Ieteren Auto voert tevredenheidstudies onder alle medewerkers om na te gaan welke aspecten verbeterd kunnen worden om ieders welzijn en motivatie te verzekeren. De laatste enquête werd in 2016 gevoerd en de algemene tevredenheid bedroeg 74,5%. Het is de bedoeling om in 2018 80% te bereiken. Om daarin te slagen, heeft de HR-afdeling verschillende initiatieven genomen om tegemoet te komen aan de verwachtingen van de medewerkers: een herwerking van het loonbeleid een nieuwe functieclassificatie, ...

3.2. Kennisoverdracht en versterking van de vaardigheden: continu werk

Om de activiteiten van de onderneming duurzaam te maken, verzekert D'Ieteren Auto een kennis- en vaardighedenoverdracht tussen de oudere werknemers en de nieuwkomers. Zijn 'Succession management' programma biedt de mogelijkheid om na te denken over de competenties van morgen en om de kennis en knowhow van de oudere medewerkers in stand te houden om zo de vaardighedenoverdracht te garanderen. Wat de nieuwkomers betreft, bestaat het 'Onboarding Program' erin procedures voor het onthaal en de integratie van nieuwe medewerkers in te voeren, om deze nieuwe collega's alle kansen te bieden om te slagen in hun nieuwe functies en hun competenties snel te ontwikkelen.



ETHISCH EN VERANTWOORDELIJK ZAKENDOEN

1. The Way We Work

Sinds 2014 herinnert de ethische code 'The Way We Work' aan de ethische waarden en praktijken. Deze code staat op het intranet van het bedrijf en bestrijkt de volgende thema's: gedrag op de werkplaats, gelijke behandeling en gelijke kansen, veiligheid en gezondheid, vertrouwelijkheid, bescherming en aangewezen gebruik van activa en middelen die eigendom zijn van de onderneming, belangenconflicten, geschenken en entertainment, opstelling van nauwkeurige en betrouwbare rapporten. Alle medewerkers worden hiervoor gesensibiliseerd. D'Ieteren Auto ontwikkelt ook interne beleidslijnen binnen al zijn vakgebieden om zijn governance te versterken. Deze beleidslijnen gaan gepaard met concrete instructies en tenuitvoerleggingstools.

2. Verantwoordelijke aankopen

De product- en dienstleveranciers van D'Ieteren Auto worden verzocht om het 'Openbaar aankoopcharter' van de onderneming te ondertekenen. Ze verbinden zich er de facto toe de tien principes van het Wereldpact van de Verenigde Naties te respecteren in hun commerciële relaties met D'Ieteren Auto.

D'Ieteren Auto organiseert zijn aankopen proactiever op een meer verantwoordelijke manier. Naast de klassieke criteria zoals prijs/kwaliteit en financiële soliditeit van de leverancier, worden ook sociale, ecologische en ethische criteria geïntegreerd in de keuze van de beste offerte en de aankoopbeslissing.

D'Ieteren Auto stelt de opleiding en scholing van zijn medewerkers en toekomstige personeelsleden centraal in zijn ontwikkeling. In 2016 genoten de medewerkers van D'Ieteren Auto van 3.848 dagen technische en/of gedragsmatige opleiding. Zo kon 80% van de medewerkers een opleiding volgen, met gemiddeld 3,3 dagen opleiding per persoon. Ook de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerkers wordt aangemoedigd tijdens evaluatie- en coachinggesprekken die de managers in de loop van het jaar voeren. De managers worden op hun beurt omkaderd en geëvalueerd met betrekking tot hun leiderschapsvaardigheden.

3.3. Welzijn op het werk en veiligheid

Sinds 2015 werden de kantoorruimtes geleidelijk aan ingericht en werden de medewerkers gegroepeerd om een teamdynamiek te ontwikkelen. Flexibiliteit, efficiëntie en creativiteit vatten het concept samen. De medewerkers worden aangemoedigd om meer samen te werken. De uitwisseling van ideeën en 'best practices' staat centraal in de benadering.

Inzake veiligheid op het werk hebben de werknemers van de onderhoudswerkplaatsen bijvoorbeeld risicoanalyses, inventarissen van de beschermings- en interventiemiddelen, workshops rond brandveiligheid enz. georganiseerd. Dit leidde tot een aanzienlijke daling van de ernstgraad van de arbeidsongevallen.



SOLIDARITEIT AANGEMOEDIGD EN GEDRAGEN DOOR DE MEDEWERKERS

Het Give & Gain mecenaatsbeleid omvat drie activiteitenpijlers:

- De vrijwilligersactiviteiten bieden de medewerkers de mogelijkheid om in teamverband een dag van hun werktijd te wijden aan liefdadigheidsprojecten.
- De projectoproep heeft de ambitie gerichte financiële steun te verlenen aan door de medewerkers van de onderneming voorgestelde verenigingen die een project willen financieren dat verband houdt met solidaire en verantwoordelijke mobiliteit.
- De programma's op lange termijn zijn investeringen op langere termijn in grootschaligere sociale projecten, drijfkrachten achter verandering, nauw

verbonden met solidaire en verantwoordelijke mobiliteit. Tot de uitgewerkte programma's behoren de sensibilisatiesessies rond verkeersveiligheid gegeven in scholen in achtergestelde wijken of *License to Work*, een sociale rijkschool die tot doel heeft minderbedeelden in sociale re-integratie de mogelijkheid te bieden om hun rijbewijs te behalen om hun kans op een job te vergroten. In 2016 waren 38 personen in socioprofessionele integratie betrokken bij de opleiding georganiseerd door *License to Work*.



BELRON

TROTS OP ONZE TOEKOMST DOOR ELKE DAG OPNIEUW HET JUISTE TE DOEN

Belron blijft zijn dagelijkse activiteiten afstemmen op zijn engagement tegenover de principes van het United Nations Global Compact zoals uiteengezet in de ethische gedragscode 'Our Way of Working'.

> **Milieu:** Belron blijft zinvolle stappen zetten om zijn impact op het milieu te verkleinen.

> **Ethiek:** Belron blijft garanderen dat zijn werkwijze blijk geeft van integriteit, respect en vertrouwen.

> **Mensen:** Belron blijft uitzonderlijke niveaus van engagement nastreven voor zijn mensen en wil 'de beste plaats zijn waar ze ooit zullen werken'.

> **Sociaal:** Belron blijft als wereldwijde groep actief betrokken bij de ondersteuning van gemeenschappen over de hele wereld en van Afrika Tikkun.

Belron heeft de businessunits verder ondersteund om te definiëren wat dit betekent en welk gedrag er van de medewerkers wordt verwacht om dit te ondersteunen. Dankzij een duidelijke strategie voor de continue verbetering op al deze vlakken, hebben de ondernemingen van Belron nu een duidelijk idee van wat ze moeten doen om de principes van duurzaam zakendoen te integreren in hun dagelijkse activiteiten.

MVO-VERBETERINGS-PROGRAMMA

Door de invoering van de Ecovadis-evaluatie als benchmarktool voor MVO werden alle ondernemingen van Belron geëvalueerd om te weten te komen in welke mate ze hun verbintenissen nakomen en om verbeteringsacties te beoordelen en te prioriteren.

De evaluatie is gebaseerd op de beantwoording van een onlinevragenlijst en de indiening van documenten om de antwoorden te staven. De antwoorden worden dan geanalyseerd door Ecovadis, en vergeleken met andere ondernemingen in dezelfde



At the heart of our business

Making a Difference

by solving people's problems with real care



Align

Belron joined more than 8,000 companies by becoming a signatory to the United Nations Global Compact, aligning our way of doing business with the principles under the UNGC.



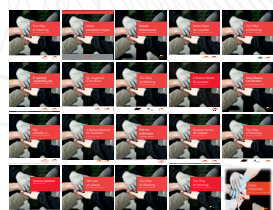
What is being aligned?

- How we manage our impact on the environment
- The engagement of our people
- How we work with customers
- How we work with suppliers



Communicate

We have a written code of ethics which links to the UNGC principles. This is communicated to our people through Our Way of Working and our ethics website.



Measure

Each business measures its progress towards our sustainability goals using the Ecovadis assessment. This reviews the policies in place, the actions taken to implement these policies and the results that have been achieved.

The output of the assessment helps us to identify opportunities for improvement and gives us a benchmark against other companies.



Give Back

As part of the Spirit of Belron, we believe that we have a responsibility to give back to our communities. This is based on a commitment to connect our business and our people to our communities in ways that make a meaningful and life-changing impact.



With over 25,000 employees in more than 30 countries around the world, our giving back initiatives can add up and make a real difference to others.

sector. Uit de evaluatie blijkt dat de algemene prestaties van Belron behoren tot de beste 10% van de meer dan 30.000 organisaties over de hele wereld die door Ecovadis werden beoordeeld.

De evaluatie is in overeenstemming met de principes van het UN Global Compact, een internationaal MVO-kader en KPI's van het *Global Reporting Initiative*.

Elke onderneming wordt beoordeeld op basis van de bestaande beleidslijnen, de ondernomen acties en de resultaten met betrekking tot vier thema's: vermindering van de impact op het milieu, tewerk-

stellingspraktijken en mensenrechten, klantenrelaties en eerlijke handelspraktijken, en duurzame prestaties van leveranciers.

Eens Ecovadis de analyse heeft uitgevoerd, ontvangt elke onderneming een volledige scorekaart, een beoordelingsscore (goud, zilver of brons), een evaluatie van elk thema en een overzicht van verdere verbeteringsopportuniteiten. De scorekaart geeft aan welke domeinen vatbaar zijn voor verbetering, en eens een gedetailleerde bespreking van de resultaten heeft plaatsgevonden, worden de volgende stappen in het verbeteringsproces bepaald.

Sinds het verbeteringsprogramma begin 2015 gelanceerd werd, hebben Carglass Frankrijk en Italië hun Goud-score verbeterd. De MVO scores van Autoglass VK en Carglass Hongarije werden verhoogd – beiden behaalden een Goud-score. Carglass Rusland en Griekenland zagen hun score verbeteren van Brons naar Zilver. De overige entiteiten van Belron zullen hun prestaties in 2017 herevalueren.

Belron streeft ernaar tegen 2020 Goud te behalen voor de vier thema's. Zo zou Belron behoren tot de beste 1% van de ondernemingen die Ecovadis elk jaar evalueert.

DE IMPACT VAN DE VLOOT OP HET MILIEU VERMINDEREN

Eerder in 2016 kwamen fleet managers van overal binnen Belron samen om 'best practices' uit te wisselen en verbeteringsmogelijkheden te bespreken. Eén kernthema was de vermindering van de impact die de vloot van Belron heeft op het milieu. Dit vertegenwoordigt 60% van de CO₂-voetafdruk en kost ongeveer EUR 50 miljoen per jaar. Hierna volgen enkele belangrijke

voorstellen die werden gedaan om het brandstofverbruik, het aantal ongevallen en de algemene slijtage te verminderen: verbetering van het gedrag van de bestuurders dankzij betere opleiding, betere rapportering en beter beheer, het gebruik van apps om de bestuurders te informeren over hun prestaties, de invoering van elektrische voertuigen en het gebruik van

hardware waardoor de bestuurder niet agressief kan rijden. Elke businessunit evalueert nu hoe ze het maximum kan halen uit deze mogelijkheden, en in 2017 zullen 'best practices' uitgewerkt en uitgewisseld worden

HOE DOEN DE ELEKTRISCHE VOERTUIGEN HET?

Nu Carglass met succes elektrische bestelwagens inzet in grote steden in heel Frankrijk, is er opnieuw belangstelling van andere ondernemingen van Belron om het risico op hogere toegangskosten tot stadscentra te verkleinen en mogelijke toegangsbeperkingen voor diesel- en benzinevoertuigen te vermijden. Op basis

van deze initiële implementatie werden twee belangrijke vragen gesteld: wat is de Total Cost of Ownership (TCO) en welke impact heeft dit werkelijk op het milieu als er rekening wordt gehouden met de productie en vernietiging. Uit onderzoek van de Vrije Universiteit Brussel blijkt dat de TCO van elektrische voertuigen met

subsidies minstens even goed is als bij andere voertuigen, en uiteindelijk beter voor het milieu. Deze informatie zal Fleet Managers binnen heel Belron helpen om voordeel te halen uit elektrische bestelwagens en deze te beginnen opnemen in hun strategische vlootplannen.





BEHEER VAN GLASAFVAL

Een team van medewerkers van Belron VK, Belron Purchasing, Belron Technical en het Europese Distributiecenter (EDC) heeft geanalyseerd hoe de kosten met betrekking tot glasafval gedrukt konden worden en hoe de inkomsten verbeterd konden worden door nieuwe markten te zoeken voor het gerecycleerde glas en het PVB (polyvinylbutyralhars). Als resultaat van de evaluatie zal het glasafval van het VK gecentraliseerd worden in het Britse Distributiecenter en verscheept worden naar België. Het Britse afval zal gecombineerd worden met het afval van het EDC, waardoor meer dan GBP 200.000 bespaard wordt. Het gecombineerde afval zal gerecycleerd worden en gebruikt worden als grondstof voor andere producten, zoals isolatie voor gebouwen, glascontainers, tapijtruggen en industriële verf. Andere ondernemingen van Belron zullen evalueren hoe ze het maximum kunnen halen uit de voordelen van de centralisering van het afval op basis van de finale aanbevelingen die dit jaar uitgewerkt worden met het Supply Chain Team.

HET LEVERANCIERS-BEHEER VERBETEREN

Het Procurement Team van Belron heeft een efficiënte manier ontwikkeld om de naleving van de Belron Code of Conduct

(BCoC - Gedragscode van Belron) door de leveranciers te beoordelen. Het proces dat nu geïmplementeerd wordt, helpt aankopers bij de identificatie en categorisering van het risico dat gepaard gaat met hun leveranciers. Het webgestuurde systeem ACESIA wordt gebruikt om de naleving van de BCoC te evalueren en, indien nodig, evaluaties en audits uit te voeren om de overeenstemming te controleren en het risico efficiënt te beheren. Het systeem biedt gebruikers de mogelijkheid om rapporten op te stellen zodat de aankopers gemakkelijk duurzaamheid kunnen integreren in hun leveranciersevaluatie en -beheer. Door een systeem in te voeren dat van kracht is binnen heel Belron, moeten internationale leveranciers hun evaluatie niet langer land per land uitvoeren, aangezien ze dit één keer kunnen doen en kunnen uitwisselen.

Carglass Frankrijk is dit nieuwe systeem aan het implementeren. Carglass Duitsland, Belron VK en Belron Canada hebben nu al bevestigd dat ze na het trekken van de eerste lessen als volgende dit systeem zullen gebruiken voor hun leveranciers. Het nieuwe systeem wordt ook gebruikt om de leveranciers te beoordelen die beheerd worden door het Central Purchasing Team, samen met een programma van audits ter plaatse voor de grootste en meest strategische leveranciers.

ERKENNING VAN MEDEWERKERS VAN BELRON

Maar liefst 76 medewerkers van Belron - een record - werden genomineerd voor de 2016 Belron Exceptional Customer Service Awards (BECSA). Gaande van werknemers die constant blij gaven van een uitzonderlijke dienstverlening aan de klanten tot medewerkers die levens redden. De nominaties werden ontvangen van 21 businessunits die de enthousiaste en toegewijde winnaars van hun lokale erkenningsprogramma's voordroegen als potentiële winnaars.



Hierna volgen enkele inspirerende verhalen van passie, toewijding en engagement voor een uitstekende klantendienst van dit jaar:

- > technici die bij elke taak elke dag opnieuw perfectie nastreven en overweldigende positieve feedback krijgen van hun klanten;
- > werknemers die de manier verbeteren waarop dingen gedaan worden, inclusief opmerkelijke digitale innovaties en de behandeling van claims;
- > uitzonderlijke medewerkers die mensen rond zich inspireren en motiveren;
- > teams die bijeenkomen om bijstand te verlenen aan collega's en klanten in nood;
- > levensreddende acties waarbij klanten en een hond werden gered.

De Belron Exceptional Customer Service Award (BECSA) werd in het leven geroepen om personeelsleden van Belron te erkennen die het hele jaar door een opmerkelijke dienstverlening aanbieden aan de klanten - onze dagelijkse helden. Dit is het achtste jaar dat de Awards uitgereikt worden. Tot op heden waren er in totaal 372 nominaties.

SPIRIT OF BELRON CHALLENGE & AFRIKA TIKKUN

De Spirit of Belron Challenge bundelt alle teruggeefactiviteiten die plaatsvinden binnen de hele Groep. Deze activiteiten, gaande van rommelmarkten tot sportevenementen en van cakeverkopen tot zweefvliegen, hebben tot doel geld in te zamelen en het verschil te maken voor gemeenschappen en organisaties in de lokale omgeving van elke dochteronderneming, alsook op het niveau van de groep voor Afrika Tikkun.

Het hoogtepunt van deze activiteiten is de Spirit of Belron Challenge die plaatsvond in september. Meer dan 2.000 mensen namen deel aan het evenement, dat van start ging met het Spirit of Belron Festival en een Guinness World Records™ poging om de grootste menselijke voorstelling van een land of continent te creëren – in het geval van Belron werd natuurlijk het Afrikaanse continent gevormd. De poging was succesvol: 811 werknemers van Belron en hun familieleden en vrienden vormden het continent.

De dag nadien zakten meer dan 1.600 mensen uit 26 landen af naar Eton Dorney in het VK om er te zwemmen, fietsen, wandelen en

lopen tijdens verschillende sportproeven. Het evenement was een viering en erkenning van 15 jaar partnership tussen Belron en Afrika Tikkun. De dag begon met een verwelkoming door Gary Lubner, CEO van Belron, gevolgd door een voorstelling van de geldinzamelingscheques voor een fantastisch totaalbedrag van EUR 1 miljoen.

Opnieuw nam ook een groep begunstigden van Afrika Tikkun deel aan de Challenge. Faith Sendege, Asemahle Mndini, Bene factor Mokoena en Khanya Sibanda werden geselecteerd om af te reizen naar het VK, niet alleen omwille van hun sportcapaciteiten, maar ook omwille van hun positieve houding tegenover onderwijs en engagement om hun gemeenschap te helpen.

De groep nam deel aan de Spirit of Belron Challenge en bracht ook tijd door met professionals die werkzaam zijn in domeinen waarin ze zelf ook een carrière zouden willen uitbouwen, om ervaring en kennis op te doen. De vier ontmoetten ook mensen van Belron International, Belron VK en AutoRestore, en met leden van de Raad van Bestuur van Afrika Tikkun VK. Deze ervaring is van onschatbare waarde voor deze jongeren en levert echt het bewijs van de impact die Afrika Tikkun heeft van 'wieg tot carrière'.

