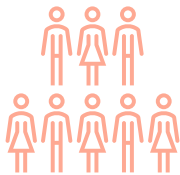


# Van de Velde

---

## Ethisch en Sociaal Charter



*Dit charter werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Van de Velde NV op 27 augustus 2024.*

# Ethische en sociale visie

Van de Velde kiest voor een **duurzaam, open, sociaal en ethisch verantwoord beleid**, gebaseerd op verantwoordelijkheid, dialoog en wederzijds respect.

In het kader van dit charter (hierna “**Charter**”) wordt met “**wij**”, “**we**”, “**ons**”, “**onze**” of “**Van de Velde**” bedoeld Van de Velde NV met adres Lageweg 4, 9260 Schellebelle, België en alle directe en indirecte dochterondernemingen.

Van de Velde past de principes van het Charter toe in relatie tot alle belanghebbenden, onder de verantwoordelijkheid van het Management Team.

Jaarlijks worden deze principes door het Management Team besproken en geëvalueerd. Waar nodig worden er, na goedkeuring van de Raad van Bestuur, bijstellingen en verbeteringen aangebracht in het Charter.

Van de Velde voldoet hierbij aan lokale, nationale en andere toepasselijke wetten en geldende industriestandaarden.<sup>1</sup>

Wanneer dergelijke wetten, normen of andere vereisten die Van de Velde ondertekent dezelfde kwestie behandelen, is de bepaling die het gunstigst is voor werknemers van toepassing.

We wensen jou het allerbeste,

Karel Verlinde, CEO en Herman Van de Velde, voorzitter Raad van Bestuur



<sup>1</sup> Van de Velde respecteert de principes van de volgende internationale instrumenten:

- IAO-verdragen 1, 29, 87, 98, 100, 102, 131, 135, 138, 155, 159, 169, 177, 181, 182, 183, en de IAO “Code of Practice on HIV / AIDS and the World of Work, Universal Declaration of Human Rights”,
- “United Nations Convention on the Rights of the Child”,
- het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen,
- “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”,
- “International Covenant on Civil and Political Rights”,
- het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van rassen-discriminatie en de leidende beginselen van de VN inzake het bedrijfsleven en de mensenrechten.

# Voor onze werknemers

De positieve evolutie van onze organisatie kan worden toegeschreven aan de gedrevenheid van onze werknemers, die samen met Van de Velde groeien.

Van de Velde respecteert de volgende **9 basisprincipes** ten aanzien van alle werknemers.

## 1. Geen arbeid onder dwang



Wij ondersteunen een tewerkstelling gebaseerd op motivatie en vrije wil.

## 2. Vrijheid van verenigen en recht op collectief onderhandelen



Wij verbinden ons tot een open en eerlijke dialoog met de sociale partners en alle partijen die bij onze activiteiten betrokken zijn.

## 3. Gezondheid en veiligheid



Wij garanderen een veilige en gezonde werkomgeving en streven naar algemeen welzijn voor elke werknemer.

## 4. Geen kinderarbeid



Wij stellen geen werknemers te werk die jonger zijn dan 16 jaar of die niet voldoen aan de wettelijk vereiste minimum tewerkstellingsleeftijd.

## 5. Garantie tot een leefbaar loon



Wij verzekeren dat het loon, betaald voor een normale werkweek, minstens voldoet aan het wettelijk minimumloon en zorgt dat de werknemer kan voorzien in meer dan basisbehoeften (zoals voeding, water, kledij,

huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, vervoer, ...) voor zichzelf en gezin.

## 6. Respect maximale arbeidsduur



Wij respecteren de wettelijke limieten inzake werkuren en streven naar een goed evenwicht tussen privé- en beroepsleven. Het maximale aantal werkuren per week wordt bepaald door lokale wetgeving en kan nooit 48 uren overschrijden. Overuren worden gelimiteerd tot 12 uur per week, zijn volledig op vrijwillige basis en worden niet regelmatig gevraagd.

## 7. Geen discriminatie



Wij verbieden elke vorm van discriminatie gebaseerd op ras, nationaliteit, sociale afkomst, kaste, geboorte, geloof, handicap, geslacht, seksuele geaardheid, familiale verantwoordelijkheden, burgerlijke staat, leeftijd, vakbondslidmaatschap, politieke opinies of elk ander criterium dat tot discriminatie kan leiden.

## 8. Reguliere tewerkstelling



Het werk wordt uitgevoerd op basis van een samenwerkingsovereenkomst gebaseerd op nationale wetgeving en gebruiken.

## 9. Geen disciplinaire maatregelen



Wij respecteren het individu en veroordelen iedere vorm van fysiek, mentaal of verbaal geweld.

# Voor alle belanghebbenden

Onze definitie voor ‘duurzaamheid’ is: *“sterker worden zonder langetermijngroei in het gedrang te laten komen door kortetermijnwinsten”*. Dit principe passen we toe in onze relatie met alle belanghebbenden.

1. **Onze werknemers:** Als werkgever met een duidelijke bedrijfsvisie streven we iedere dag naar groei voor onze werknemers en bouwen we samen met hen aan een omgeving waar onze waarden<sup>2</sup> floreren.

Als werkgever is het onze plicht om een werkomgeving te creëren waar onze werknemers graag werken. We willen mensen sterker maken, inzetten op hun talent en streven naar interne mobiliteit tussen jobs en afdelingen, ook grensoverschrijdend. We besteden aandacht aan integratie van nieuwe medewerkers tijdens onze *onboarding* en bieden ruime ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden, van interne en externe groepsopleidingen tot individuele training en coaching;

2. **Consumenten en Klanten:** Optimale klantentevredenheid is onze doelstelling. Dit proberen we te bereiken via transparante communicatie, een goede service, hoogwaardig design en onberispelijke kwaliteit;
3. **Leveranciers:** Wij streven naar een partnership om samen de kwaliteit van de

creatie te verbeteren, de stiptheid van de leveringen te verhogen en ethisch te ondernemen;

4. **Aandeelhouders:** Wij wensen aandeelhouders een aantrekkelijk rendement en groei van de aandeelhouderswaarde te bieden door optimale aanwending van de ingezette middelen;
5. **Omgeving:** Wij monitoren onze ecologische voetafdruk en streven een milieuvriendelijke productie en afvalverwerking na;
6. **Lokale gemeenschap:** Wij investeren in lokale en internationale projecten die in het bijzonder (duurzame) ontwikkeling en (mentale) gezondheid van kansarmere vrouwen ondersteunen. Ook projecten gerelateerd aan borstgezondheid krijgen onze bijzondere aandacht.

Van de Velde staat open voor suggesties en opmerkingen van **alle betrokken partijen** bij de bedrijfsactiviteit. Wij nemen actief deel aan en stimuleren de uitwisseling van ideeën tussen deze partijen. We wensen ook anderen te laten delen in onze ervaring en kennis en ons niet te isoleren.

---

<sup>2</sup> Onze waarden :

- We worden gedreven door **Passie**. Ons hart klopt voor onze producten en de vrouwen die ze dragen.
- We ademen **Kwaliteit**. We streven naar topkwaliteit in onze producten, ons werk en onze service, zonder compromissen.
- We zijn **Authentiek**. We zijn betrouwbaar, eerlijk en pragmatisch in alles wat we doen.
- We focussen op **Consumenten & Klanten**. We begrijpen, voldoen aan en overtreffen de behoeften en verwachtingen van onze consumenten en klanten.
- We zijn **Ondernemend**. We zoeken naar oplossingen, we streven ernaar om uit te blinken, we leren altijd bij, met focus op resultaat.
- **Samen** staan we **sterk**. We werken met respect en vertrouwen samen, zowel intern als extern.

# Uitrol van dit Charter

Alle entiteiten van Van de Velde, alle (sub)leveranciers en dienstverleners dienen de 9 basisprincipes te respecteren.



## 1. Hoofdzetel België

Dit Charter wordt toegankelijk gemaakt voor alle werknemers via Conversation Room (Files – All – Legal Policies).

In België (site Schellebelle en Wichelen) is een **Social Performance Team** (hierna 'SPT') aangesteld. Het SPT bestaat onder meer uit een preventieadviseur, werknemersafgevaardigden en collega's uit de afdelingen aankoop, legal, duurzaamheid en HR.

Het SPT voert interne audits uit op de 9 basisprincipes en gaat in overleg met andere comités en departementen.

## 2. Eigen productie unit in Tunesië

Wij engageren ons om in alle productiebedrijven van Van de Velde de lokale wetgeving te respecteren en te beantwoorden aan de basisconventies vastgelegd door de Internationale Arbeidsorganisatie, de IAO (ILO).

Voor onze productie unit in Tunesië doen we dit onder de certificatie van het SMETA label.

## 3. Loonwerkers (TopForm) en leveranciers afgewerkte producten (ODM)

Elk van de loonwerkers en leveranciers van afgewerkte producten heeft een gedragscode getekend waarin onder meer bevestigd wordt dat zij geïnformeerd zijn over het Charter en deze respecteren en in acht nemen.

Voor de selectie van nieuwe loonwerkers of leveranciers van afgewerkte producten wordt een grondige screening en audit gevoerd om te verzekeren dat ons Charter wordt gerespecteerd in verhouding tot hun personeel en thuiswerkers.

## 4. Andere categorieën leveranciers

Naast loonwerkers en leveranciers van afgewerkte producten, heeft Van de Velde een waaier aan andere leveranciers zoals leveranciers van grondstoffen, transporteurs, leveranciers van onze retail organisatie, HR en IT dienstverleners.

Elke van deze leveranciers wordt gevraagd een gedragscode te ondertekenen waarin onder meer bevestigd wordt dat zij akkoord gaan met het Charter en dat zij de 9 basisprincipes respecteren in verhouding tot hun personeel en thuiswerkers. De nodige managementsystemen zijn geïmplementeerd om deze leveranciers op regelmatige tijdstippen te monitoren en controleren.

# Een verdachte situatie melden

Meld je bezorgdheid over iedere schending of vermoeden van schending van het Charter zo snel mogelijk.



## 1. Meld bij je leidinggevende of Management Team lid

Een (vermoeden van een) schending van het Charter kan je melden bij je leidinggevende of Management Team lid.

Je leidinggevende of Management Team lid is verplicht dit te melden aan de CEO van dit bedrijf. De CEO zoekt dan zorgvuldig uit of een onderzoek vereist is. Elk onderzoek wordt op objectieve en vertrouwelijke wijze uitgevoerd op korte termijn na de melding. Indien geen onderzoek wordt ingesteld, wordt diegene die het vermoeden van de schending heeft gemeld, geïnformeerd, indien mogelijk met enige aanvullende informatie.

## 2. Meld via ideeënbus of vertrouwenspersoon (Schellebelle, Wichelen)

Via de ideeënbus die in onze Belgische vestigingen hangen, kunnen werknemers van Van de Velde op een anonieme wijze elke inbreuk of opmerking op het Charter melden.

De ideeënbus wordt maandelijks leeggemaakt door de werknemersvertegenwoordigers. De ideeënbus is een vast agendapunt op de maandelijkse vergadering van de Ondernemingsraad en het CPBW. Het antwoord en/of de ondernomen actie per inzending wordt opgenomen in het verslag van de vergadering. De verslagen zijn vrij te consulteren door alle werknemers.

Uiteraard kan je je ook wenden tot een vertrouwenspersoon.

Deze vertrouwenspersoon neemt uitsluitend contact op met de CEO indien jij daar om vraagt. In het arbeidsreglement is aangegeven hoe je in contact kan komen met een vertrouwenspersoon.

## 3. Meld via Klokkenuiderskanaal



Daarnaast kan je als werknemer of andere belanghebbende ook een melding doen volgens de procedure uiteengezet in het schema "Interne melding" in het **Klokkenuidersbeleid** van Van de Velde als je denkt of vermoedt dat er een conflict met het Charter heeft plaatsgevonden, of kan plaatsvinden in de toekomst.

Onder het Klokkenuidersbeleid van Van de Velde wordt de melding vertrouwelijk behandeld en geniet de melder bescherming tegen mogelijke represailles. Bovendien kan de melding anoniem gemaakt worden. Voor vragen kan je terecht bij [whistleblowing@vandevelde.eu](mailto:whistleblowing@vandevelde.eu).

Het Klokkenuidersbeleid is verkrijgbaar via People, Conversation Room (Files – All – Legal policies) en [www.vandevelde.eu](http://www.vandevelde.eu) (Van de Velde – Klokkenuiden).

## 4. Vragen?

Als je niet zeker bent of een bepaalde handeling een schending van het Charter uitmaakt, of als je andere vragen hebt, kan je dit bespreken met je leidinggevende of de Sustainability Manager van Van de Velde via [sustainability@vandevelde.eu](mailto:sustainability@vandevelde.eu).

# Bescherming tegen represailles

Van de Velde wil openheid aanmoedigen en zal iedereen steunen die een probleem te goeder trouw meldt, ook als er achteraf geen probleem blijkt te zijn.



Personen die onder druk worden gezet door anderen om het Charter te overtreden, of die een probleem of misbruik door anderen melden, maken zich misschien zorgen over voor hen mogelijke negatieve gevolgen. Het kan hierbij gaan om ontslag, disciplinaire maatregelen, bedreigingen of een andere nadelige behandeling.

Als je denkt dat je het slachtoffer bent van een negatieve behandeling, kan je hiervan melding doen volgens de procedure uiteengezet in het schema “Interne melding” in het **Klokkenluidersbeleid** van Van de Velde. Je kan je hierbij beroepen op de beschermingsmaatregelen opgenomen in het Klokkenluidersbeleid.

Van de Velde hanteert een absoluut **verbod op represailles** in het kader van het Charter.

Van de Velde stelt alles in het werk om ervoor te zorgen dat je geen negatieve behandeling hoeft te vrezen als je:

- weigert deel te nemen aan overtredingen van het Charter;
- een melding te goeder trouw doet van een vermoeden dat een werkelijke of mogelijke schending heeft plaatsgevonden, of kan plaatsvinden in de toekomst.