

## Inhoudstafel

<b>Inleiding</b>	<b>90</b>
Voorwoord van de CEO	90
Over het bedrijf	91
Bepalen van de duurzaamheidsstrategie	92
Aligneren met de nieuwe CSRD	95
Duurzaam bestuur	95
<b>1. Eerste pijler: streven naar koolstofneutraliteit</b>	<b>97</b>
1.1. Waarom deze prioriteit?	97
1.2. Berekenen van de CO <sub>2</sub> -voetafdruk: 2022 als basis jaar	98
1.3. Verminderen van de CO <sub>2</sub> -uitstoot: anno 2023	99
1.4. Gebouwen: gas en elektriciteit	100
1.5. Wagenpark	102
1.6. Afvalbeheer	103
1.7. Transport	104
<b>2. Tweede pijler: het potentieel van circulariteit verkennen</b>	<b>105</b>
2.1. Verantwoorde productie: inleiding en uitdaging	105
2.2. Sleutelementen: hoge kwaliteit en lange levensduur	106
2.3. Aangekochte goederen	107
2.4. Stofresten	109
<b>3. Derde pijler: mensen en missie</b>	<b>111</b>
3.1. Onze medewerkers, onze merkambassadeurs	112
3.2. Consumenten zijn fans van onze merken	119
3.3. Ondersteunen van vrouwen in de samenleving	120
<b>4. Vierde pijler: due diligence in de volledige waardeketen</b>	<b>121</b>
4.1. Waardig werk voor alle Van de Velde-medewerkers	121
4.2. Due diligence: de waardeketen, al onze partners	127
4.3. Textielleveranciers	128
4.4. Onderaannemers	129
4.5. Retailpartners	130
<b>5. Netwerk</b>	<b>131</b>
<b>6. EU-taxonomie</b>	<b>132</b>
<b>7. Over dit rapport</b>	<b>134</b>
<b>8. Index GRI-standaard</b>	<b>135</b>

# Inleiding

## Duurzaamheidsverslag - Voorwoord van de CEO



Onze duurzaamheids-strategie "*We love the body you're in and the planet you're on*" is een integraal onderdeel van onze bedrijfsvisie en strategie geworden:

1. We verbinden ons ertoe om mee de klimaatverandering aan te pakken en onze ecologische voetafdruk te verbeteren.  
Daarom streven we naar CO<sub>2</sub> neutraliteit en verkennen we het potentieel van circulariteit.
2. We ageren vanuit een sterke missie "we ignite the power in women":  
intern kan talent zich ontplooiën in een stimulerende omgeving, extern richten we ons op onze consumenten en op een (gezonde) positie van de vrouw in de maatschappij
3. We stimuleren en monitoren sociaal en ethisch ondernemen in de volledige waardeketen.

We formuleren doelstellingen en bouwen kennis en bewustzijn op in de verschillende afdelingen zodat duurzaamheid niet zomaar een slogan of project is, maar een fundamentele waarde wordt binnen het bedrijf.

We zijn blij te zien dat de fundamenten die de voorbije 2 jaar werden gelegd, meer en meer resulteren in pro-actief duurzaam denken doorheen het ganse bedrijf.

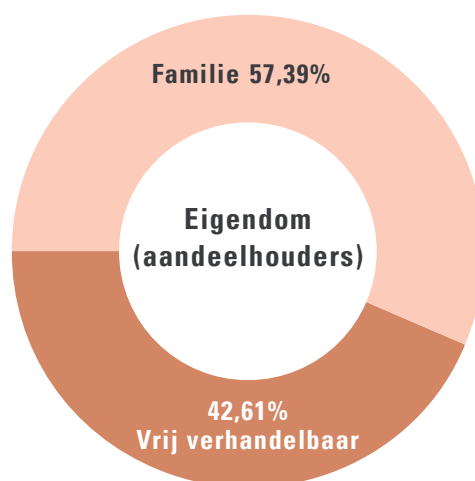
[GRI 102-14]

## Over het bedrijf

Van de Velde NV ontwerpt modieuze lingerie en badmode van superieure kwaliteit met de merken PrimaDonna, Marie Jo en Sarda. Het zijn drie merken die elkaar perfect aanvullen. Het is onze missie de kracht in vrouwen naar boven te brengen en een verschil te maken door het versterken van het vrouwelijk zelfbeeld. Zo krijgen vrouwen meer zelfvertrouwen dankzij prachtige lingerie die perfect past.

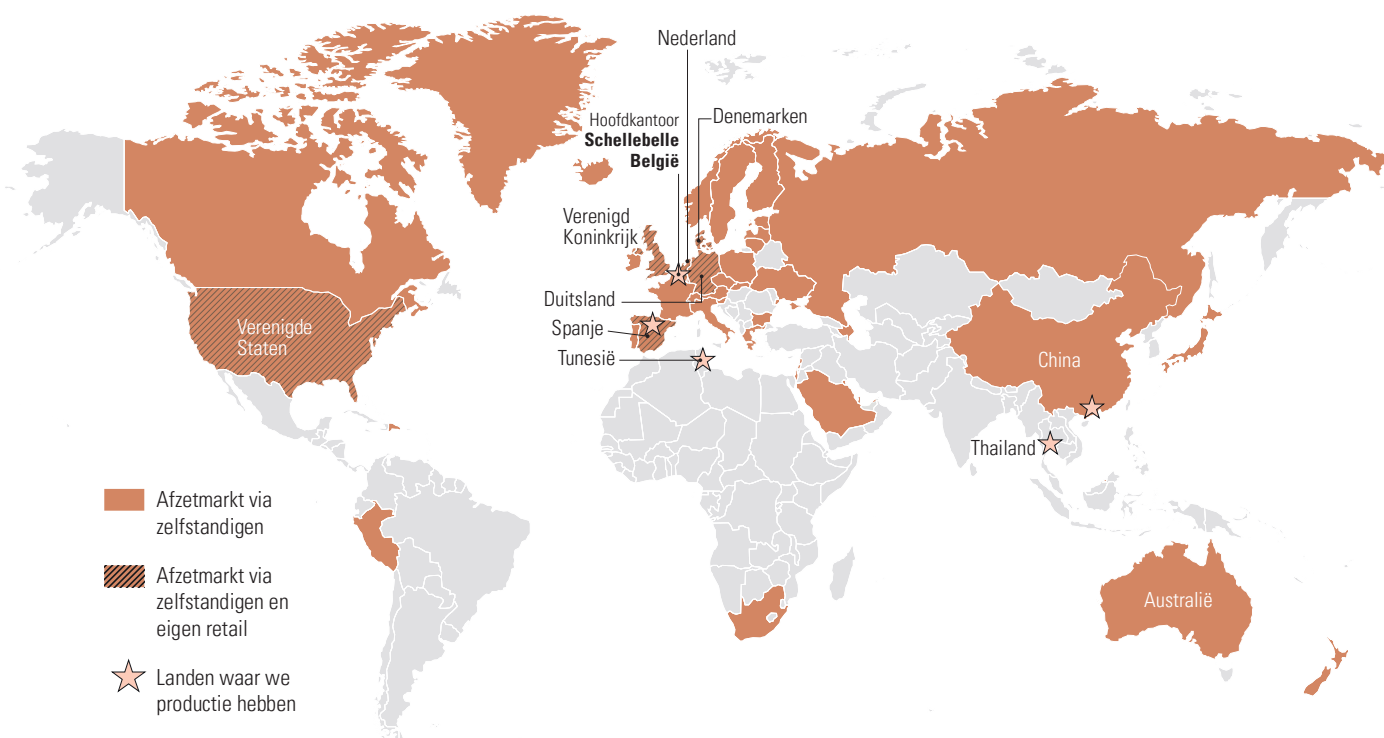
Ook een voortreffelijke service in het winkelpunt is voor Van de Velde cruciaal. Die aanpak werd geconsolideerd met het unieke Lingerie Styling-concept. Van de Velde werkt nauw samen met ca. 4000 zelfstandige lingerieboetieks over de hele wereld. We hebben ook een eigen retailnetwerk, met de merken Rigby & Peller en Lincherie. Onze focus ligt in de eerste plaats op de Europese en de Noord-Amerikaanse markt.

Van de Velde NV is van oorsprong een familiebedrijf, en 57,39% van de aandelen is nog steeds in familiehanden



Een duurzame visie is altijd belangrijk geweest voor de familie Van de Velde. Bedrijfscontinuïteit en economische groei zijn de belangrijkste drijfveren; een positieve sociale impact is het bredere doel. Financiële winst op korte termijn gaat niet ten koste van doelstellingen op lange termijn.

De operationele activiteiten worden gecoördineerd in het hoofdkantoor in Schellebelle, het distributiecentrum in Wichelen en ons productiebedrijf in Tunesië. Een deel van de productie wordt ook uitbesteed aan onderaannemers. Dit wordt behandeld in verschillende onderdelen van dit verslag.



## Bepalen van de duurzaamheidsstrategie

De huidige duurzaamheidsstrategie werd aanvankelijk ontwikkeld in 2022. De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties, de Green Deal, de GRI-standaard en de nieuwe richtlijn voor duurzaamheidsrapportage door bedrijven (CSRD) waren enkele van de belangrijke bronnen voor deze oefening.

Bij het evalueren van de **SDG's**, hebben we ervoor gekozen te focussen op de doelen waarbij we een fundamentele bijdrage kunnen leveren via onze dagelijkse bedrijfsactiviteiten:



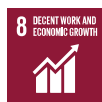
We besteden speciale aandacht aan de gezondheid en het (mentaal) welzijn van onze meer dan 1500 medewerkers. Onze merken bieden lingerie en badmode van hoge kwaliteit, met een uitstekende pasvorm die vrouwen nog meer zelfvertrouwen geven.



Wij geloven in de kracht en het potentieel van mensen. Daarom organiseren we voor onze werknemers specifieke opleidingen en reiken we hen tools voor zelfontplooiing aan. We informeren onze retailpartners en consumenten over de beste manier om een keuze te maken uit onze producten, hoe deze te dragen en te onderhouden. We werken samen met organisaties als Plan International, gespecialiseerd in vorming en onderwijs voor (jonge) vrouwen.



Wij geloven in de kracht van mensen, en in de kracht in vrouwen in het bijzonder. Onze purpose: 'we laten de kracht in vrouwen schitteren', loopt als een rode draad door al onze activiteiten en keuzes.



Wij bieden goede werkomstandigheden voor alle werknemers, ongeacht het soort werk of de locatie. We bevorderen de bescherming van de mensenrechten en benadrukken het belang van veiligheid en gezondheid in de hele waardeketen en bij al onze partners



Wij creëren producten van superieure kwaliteit met een lange levensduur: onze lingerieproducten gaan jarenlang mee, geen sprake dus van 'fast fashion'. We brengen nieuwe kennis bijeen over het integreren van duurzame keuzes in het ontwerp- en ontwikkelingsproces van nieuwe producten. We streven ernaar zo weinig mogelijk afval te produceren in al onze activiteiten en bestuderen de mogelijkheden voor een tweede leven voor stoffen en onverkochte eindproducten.



We bestuderen onze CO<sub>2</sub>-uitstoot om een beter zicht te krijgen op wat we waar dienen te ondernemen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen. We integreren die informatie in onze strategische keuzes en stellen actieplannen op om de uitstoot de komende decennia te verminderen.



We kiezen partners uit die in staat en bereid zijn om mee te werken aan onze duurzaamheidsdoelstellingen. We gaan op zoek naar (nieuwe) netwerken om de juiste specifieke expertise en knowhow te ontwikkelen met het oog op een duurzamere toekomst.

Eerder in **2020 en 2021** deden we een eerste **impact bevraging** bij belangrijke stakeholders van het bedrijf (medewerkers, klanten en leveranciers). De belangrijkste maatschappelijke thema's die toen in deze studie als zeer materieel en belangrijk werden benoemd, werden eveneens bij de opmaak van de duurzaamheidsstrategie meegenomen. Het betreft topics zoals productveiligheid, eerlijke arbeidsomstandigheden, gezondheid en welzijn, anti-corruptie,...

In **2023** werd een **nieuwe survey** uitgestuurd naar Van de Velde medewerkers en retail partners om de verwachtingen van deze stakeholder groepen opnieuw af te toetsen in de huidige actualiteit.

De in deze survey bevroegde impact domeinen werden herzien in functie van de nieuwe ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Zo werden oa de klimaat gerelateerde topics verder uitgediept.

Voor de medewerkers werd een goeie mix van zowel senior als middenmanagement, en zowel bedienden als arbeiders bevroegd. Voor de retail partners werd een selectie gedaan in België en Nederland.

Er werden 199 antwoorden geregistreerd.

De volgende thema's kwamen als top 20 naar boven:

## TOP 20 DUURZAAMHEIDSPRIORITEITEN

1. Werkomstandigheden (inclusief veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers)
2. Gendergelijkheid
3. Productveiligheid
4. Kwaliteit en lange levensduur van producten
5. Training en ontwikkeling
6. Water- en luchtvervuiling (toeleveringsketen)
7. Afvalvermindering
8. Transparantie en traceerbaarheid
9. Borstgezondheid
10. Ethisch beleid in de toeleveringsketen
11. Energie management en gebruik hernieuwbare bronnen
12. Privacy (medewerkers, klanten, consumenten)
13. Klimaatverandering (CO<sub>2</sub> emissie reductie)
14. Inclusiviteit en diversiteit
15. Gebruik eco-vriendelijke materialen
16. Melding non-conformiteiten
17. Biodiversiteit
18. Anti-corruptie
19. Gedragscode
20. Sociale betrokkenheid (sponsor projecten)

## MILIEU

- Kwaliteit en lange levensduur van producten
- Water-en luchtvervuiling (toeleveringsketen)
- Afvalvermindering
- Energie Management en gebruik hernieuwbare bronnen
- Klimaatverandering (CO<sub>2</sub> emissie reductie)
- Gebruik eco-vriendelijke materialen
- Biodiversiteit

## MENS & MAATSCHAPPIJ

- Werkomstandigheden (inclusief veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers)
- Gendergelijkheid
- Productveiligheid
- Training en ontwikkeling
- Transparantie en traceerbaarheid
- Borstgezondheid
- Ethisch beleid in de toeleveringsketen
- Privacy (medewerkers, klanten, consumenten)
- Inclusiviteit en diversiteit
- Sociale betrokkenheid (sponsor projecten)

## BELEID

- Melding non-conformiteiten (whistleblowing)
- Anti-corruptie
- Gedragscode

De verschillende inzichten en invalshoeken werden na intern overleg met het Management, samengevat in een **strategie** die is gebaseerd op volgende **4 pijlers**:

1



*streven naar*  
**koolstofneutraliteit**

Bij de **eerste pijler** horen alle initiatieven die bijdragen aan de vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot van de groep Van de Velde. Meer specifiek gaat dit over projecten zoals afvalvermindering, energie management, een groener wagenpark en transport optimalisaties.

2



*het potentieel van*  
**circulariteit verkennen**

De **tweede pijler** heeft betrekking op alle product-gerelateerde elementen. In eerste instantie is er het belang van hoge kwaliteit en lange levensduur van producten. Daarnaast is de indirecte uitstoot, gelinkt aan de aangekochte grondstoffen en de verwerking van producten bij einde leven, een cruciaal thema binnen de mode-industrie. De complexiteit van lingerie en het feit dat circulariteit in onze niche nog in de kinderschoenen staat, vormen een extra motivatie om hierin een actievere rol op te nemen.

3



*gedreven door*  
**mensen en missie**

Bij Van de Velde stonden de medewerkers en de consumenten – beide overwegend vrouwen – altijd al centraal. Topics zoals (mentale) gezondheid, productveiligheid, zelfvertrouwen, (borst) gezondheid, gendergelijkheid krijgen daarbij alle aandacht. Met deze **derde pijler** willen we onze inspanningen verder uitbreiden, met onder andere nog meer concrete initiatieven binnen de maatschappij. Onze nieuwe missie 'we willen de kracht in vrouwen laten schitteren' is daarbij onze leidraad.

4



*de waardeketen*  
**Due diligence**

Met de **vierde pijler** wensen we een proactieve rol op te nemen in het stimuleren en monitoren van onze meer dan 1000 zakenpartners. We richten ons in eerste instantie op sociaal en ethisch ondernemen en willen daarbij niet enkel de risico's beperken. We streven naar meer transparantie en willen initiatieven motiveren die bijdragen aan de ontwikkeling van een positieve sociale cultuur.

## Aligneren met de nieuwe CSRD

Ter voorbereiding van de CSRD zijn we in het najaar van 2023 gestart met de dubbele materialiteits-oefening en gap-analyse.

Als eerste stap werd een long list gemaakt van potentiële materiële topics: sector agnostische topics gebaseerd op de ESRS aangevuld met sector specifieke topics, met de SASB voor textiel als richtlijn.

Aan de hand van interviews met externe experts (duurzaamheid managers uit andere sectoren, onderwijsinstellingen, consultants) werd de long list gereduceerd naar een kortere thema lijst.

Vervolgens organiseerden we een workshop (gemodereerd door een externe partij) met de leden van het Management Team en het Sustainability Committee - aangevuld met een aantal key users uit de Finance & Legal afdeling. Tijdens deze sessie werden de verschillende topics toegelicht, de dimensie upstream en downstream gedefinieerd en de mogelijke impact (zowel positief als negatief) van de thema's in kaart gebracht. Het resultaat van deze workshop was een shortlist van materiële thema's waaraan de deelnemers hun scores (schaal, scope, herstelbaarheid) mbt risico's en opportuniteiten individueel konden toekennen.

In februari 2024 werd een tweede workshop georganiseerd (opnieuw gemodereerd door een externe partij) waarbij we de financiële materialiteit in kaart brachten.

In 2023 heeft Van de Velde ook ingetekend op de EU Taxonomie pilot en het CSRD accelerator programma van Greenomy. Deze oefeningen hadden volgende doelstellingen: enerzijds de (nieuwe) kennis opbouwen omtrent EU Taxonomie en CSRD bij VDV key users (finance, legal, data team, hr, ...) anderzijds uitvoeren van de gap analyse om duidelijkheid te scheppen welke metrics we vandaag reeds monitoren en rapporteren (gebaseerd op de GRI standaarden) versus de metrics die verplicht zijn voor de CSRD.

De bestaande duurzaamheids-strategie kan worden geactualiseerd waar nodig in functie van nieuwe inzichten in zowel risico's als opportuniteiten.

## Duurzaam bestuur

De functie van duurzaamheidsmanager werd in het leven geroepen in oktober 2021. De duurzaamheidsmanager rapporteert rechtstreeks aan de CEO en staat in voor het bepalen en implementeren van de duurzaamheidsstrategie.

Op basis van de nieuwe strategie werden in 2022 eerste projecten en verantwoordelijkheidsdomeinen gedefinieerd. De projecten staan onder leiding van ambassadeurs in de verschillende afdelingen. De leden van het Management- of Leadership Team fungeren daarbij als sponsors. De duurzaamheidsmanager checkt bij de projectverantwoordelijken de vooruitgang van de projecten.

In 2023 werd bijkomend een Sustainability Committee opgericht. Dit committee komt 5x per jaar samen en heeft als verantwoordelijkheid het duurzaamheids-beleid op strategisch en tactisch niveau mee verder uit te bouwen: doelstellingen en prioriteiten stellen, implementatie helpen verwezenlijken (door het voorzien van resources) en strategie bijsturen waar nodig in functie van nieuwe inzichten of trends.

Het committee is opgebouwd uit 10 leden, waaronder de CEO, COO en hr-directeur. De andere leden maken deel uit van het Leadership Team (innovatie, legal,..). De duurzaamheidsmanager zit het committee voor. Er wordt geregeld een report-out gedaan naar het Management Team door de CEO of COO.

De duurzaamheidsmanager staat in voor de coördinatie van en de verlaggeving over het hele programma en neemt de leiding in de interne en externe communicatie.

De duurzaamheidsmanager rapporteert één keer per jaar aan de raad van bestuur. In geval van specifieke deadlines kan dit schema worden aangepast. [GRI 102 – 18]





# I

## EERSTE PIJLER: STREVEN NAAR KOOLSTOFNEUTRALITEIT



### 1.1. Waarom deze prioriteit?

We worden dagelijks geconfronteerd met de negatieve gevolgen van de klimaatverandering en de grenzen van de draagkracht van onze planeet. Bovendien is de textiel & kleding sector één van de meest vervuilende sectoren. We willen als bedrijf bewust omgaan met deze realiteit en de nodige kennis opbouwen om in deze context de juiste overwegingen te maken bij strategische keuzes.

Ook het hele pakket nieuwe verordeningen en richtlijnen van de Europese Unie in het kader van de Green Deal maakt duidelijk dat er dringend actie moet worden ondernomen.

De nieuwe inzichten, technologieën en innovaties die op stapel staan, stemden ons ook in 2023 verder hoopvol en steunen ons in de overtuiging dat deze transitie een opportuniteit is, met motiverende win-winaspecten voor alle stakeholders.



## 1.2. Berekenen van de CO<sub>2</sub>-voetafdruk: 2022 als basis jaar

Bij het definiëren van de strategie, werd in 2022 voor het eerst een CO<sub>2</sub>-voetafdruk van de groep Van de Velde berekend. In de berekening worden scope 1, scope 2 en scope 3 meegenomen, aangezien de toeleveringsketen (indirecte uitstoot) het grootste deel van de CO<sub>2</sub> vertegenwoordigt. De berekeningen worden jaarlijks uitgevoerd bij het begin van het nieuwe financiële jaar. Van de Velde doet zelf de berekeningen met daarvoor gespecialiseerde software. De berekeningsmethode is conform het GHG-protocol en in lijn met ISO 14064. [GRI 305]

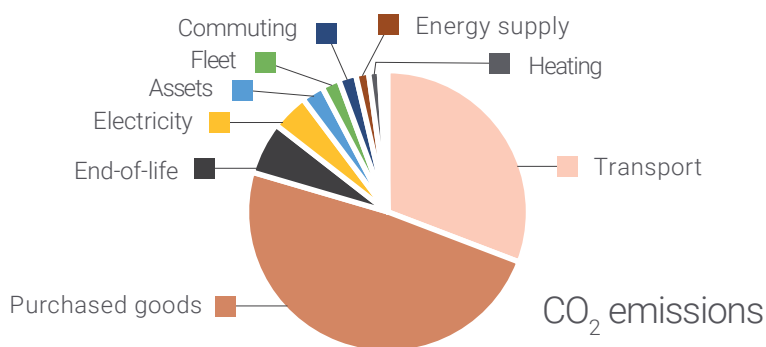
De volgende entiteiten van de groep Van de Velde zijn in de scope opgenomen:

- het hoofdkantoor in Schellebelle
- het distributiecentrum in Wichelen
- het atelier in Tunesië
- de own-and-operated winkels
- de wereldwijde verkooporganisatie

Voor alle entiteiten werden de activiteiten die relevant zijn voor de CO<sub>2</sub>-uitstoot van Scope 1 en 2 in kaart gebracht. Voor de berekening van Scope 3 werd de volgende selectie gemaakt:

- **Upstream activiteiten:** aangekochte goederen – energietoelagen – transport
- **Downstream activiteiten:** einde levensduur producten
- **Resources:** zakenreizen – woon-werkverkeer werknemers – activa – afval uit operationele activiteiten

2022 werd als basis jaar genomen. In **2022** berekenden we een totaal van **24.167 t CO<sub>2</sub>** emissies



Uit deze eerste resultaten bleek duidelijk dat onze CO<sub>2</sub>-uitstoot zich concentreert in enkele hoofddomeinen:

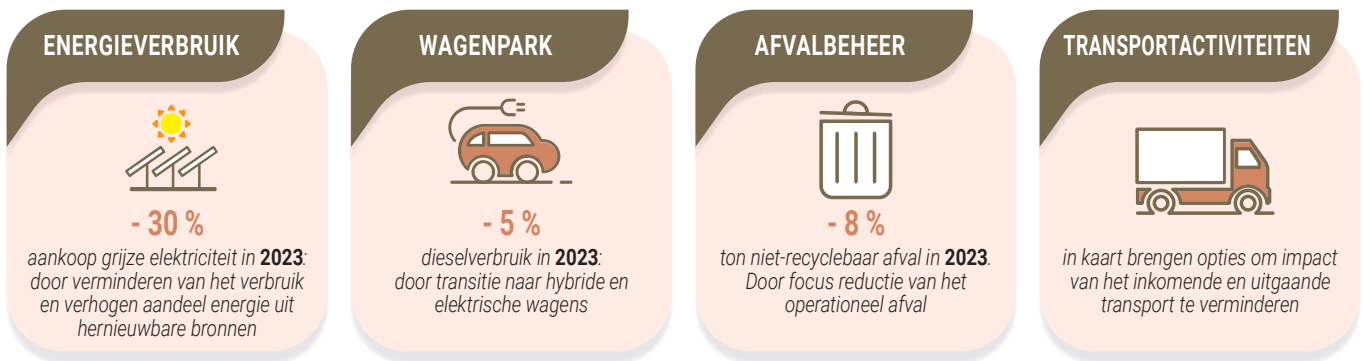
- **Aangekochte goederen en einde levensduur producten:** de meeste stoffen die geselecteerd worden voor onze ontwerpen zijn synthetische blends (een mix van voornamelijk polyamide, polyester en elastaan). Deze materialen zijn nog niet recyclebaar.
- **Vrachtvervoer:** we transporteren wekelijks (in en uit) naar onze onderaannemer in Azië en naar onze eigen productievestiging en onze partners in Tunesië.
- **Elektriciteit:** in 2022 was het volume hernieuwbare energie nog zeer laag.
- **Voertuigen en brandstof:** in 2022 reed het overgrote deel van het wagenpark nog op fossiele brandstof.

Uit deze resultaten kwamen heel wat optimalisatie mogelijkheden naar voren.

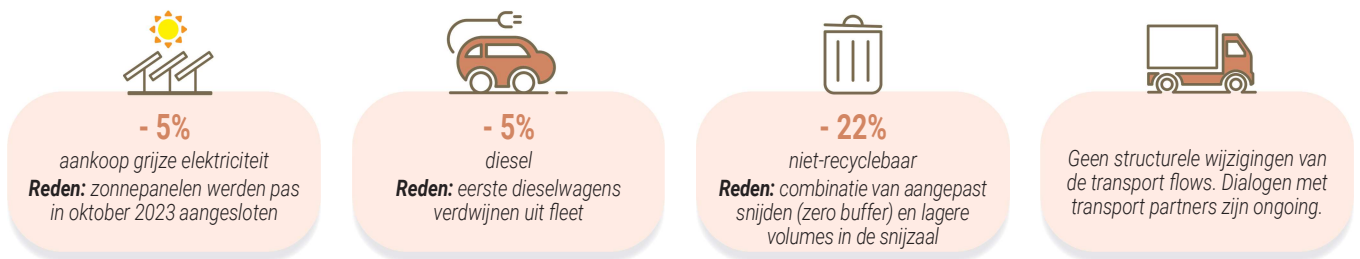
Een aantal zaken konden snel gerealiseerd worden, andere nemen we op in onze langetermijnstrategie.

### 1.3. Verminderen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot: anno 2023

In 2022 werden eerste **doelstellingen** gesteld voor **2023**



Eind 2023 werden volgende resultaten **geregistreerd**



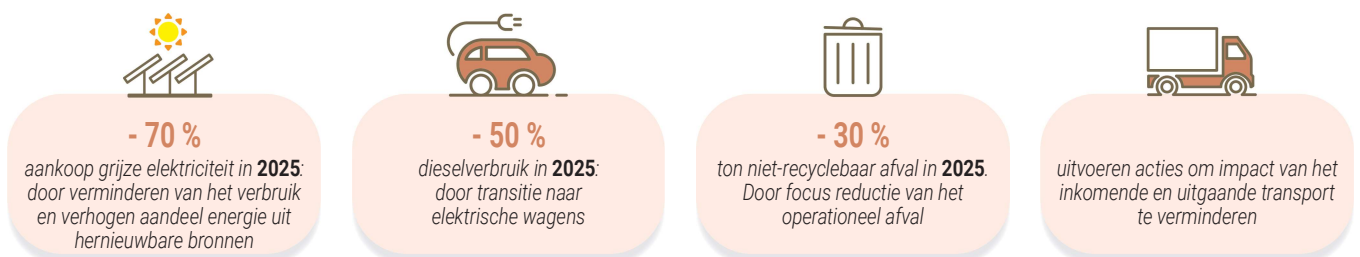
Naast deze categorieën, werd in 2023 ook verder gewerkt op de **aangekochte goederen**. Gezien de omvang van deze categorie, de directe link met de USP en de complexiteit van onze producten, is diepgaande studie vereist om de opties tot emissie reductie goed te kunnen definiëren.

In deze context werden samen met de innovatie afdeling projecten opgestart om de haalbaarheid van alternatieve garens en eco-design voor lingerie te bestuderen. Ook een studie van nieuwe tools (zoals LCA) maakt deel uit van dit traject.

In **2023** berekenden we een totaal van **19233 t CO<sub>2</sub>** emissies. De belangrijkste dalingen worden veroorzaakt door

1. de lagere productie aantallen: in het streven naar vermindering van voorraden, werden minder stuks geproduceerd in vergelijking t.o.v. 2022. De belangrijkste indirecte emissies, gelinkt aan grondstoffen, einde leven en transport, staan in lineair verband.
2. de optimalisatie van het energie en afval management.

Eind 2023 werden de **targets** voor **2025** (t.o.v. 2022) bijgesteld als volgt:



## 1.4. Gebouwen: gas en elektriciteit [GRI 302]

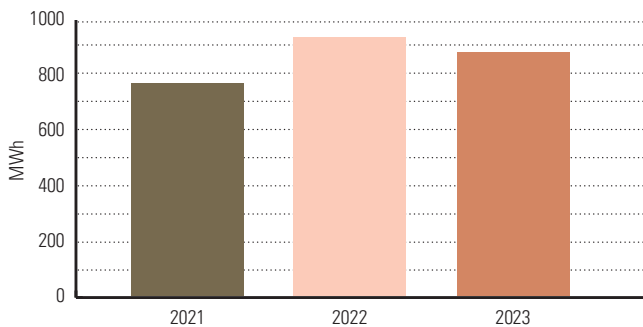


### Vestigingen in België

#### Analyse 2023

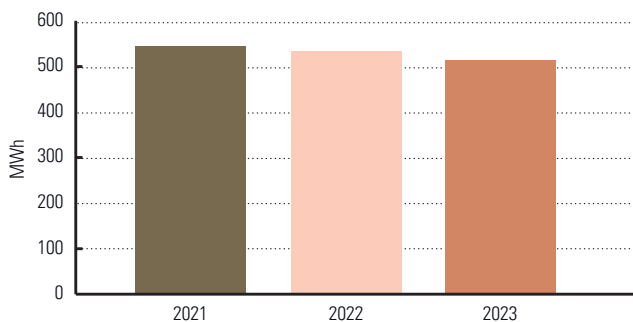
Het **gasverbruik in Schellebelle** is licht gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar. Aardgas wordt hoofdzakelijk gebruikt voor de verwarming van de kantoren. In 2023 deden zich minder koude pieken voor. De afzonderlijke ruimtes kunnen ook opnieuw meer worden afgesloten in vergelijking met de voorbije covid jaren. Daardoor kunnen we de verwarming van de kantoren beter sturen.

Gasverbruik hoofdkantoor Schellebelle



Het **gasverbruik in Wichelen** – dat hoofdzakelijk dient voor de verwarming – kende eveneens een lichte daling. Ook in deze site zien we de geleidelijke positieve impact van acties van voorgaande jaren (zoals de isolatie van het dak en de installatie van een warmtepomp).

Gasverbruik site Wichelen



Het **elektriciteitsverbruik in Schellebelle** is gedaald t.o.v. 2022:

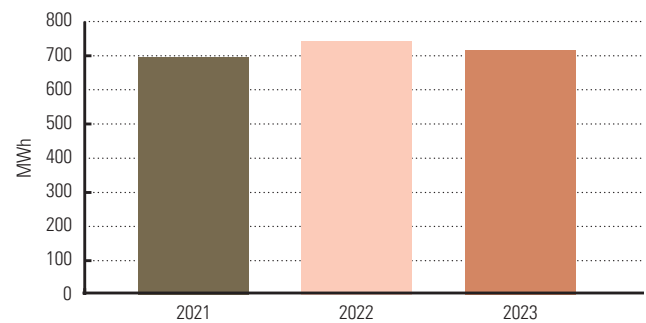
Door het sluimerverbruik te bestuderen, konden we specifieke energie bronnen detecteren en aanpakken

Bepaalde machines met hoog vermogen (compressoren, molding machines) worden meer tijd-gebonden ingezet i.p.v. continu.

Een aantal afdelingen werden verder omgeschakeld naar ledlichten

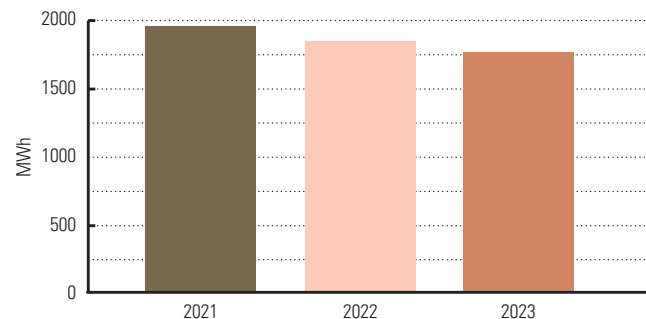
Het gewenste effect van de installatie van extra zonnepanelen (target -30% aangekochte grijze elektriciteit), is in 2023 niet gehaald, gezien de aansluiting pas in oktober kon doorgaan.

Electriciteitsverbruik hoofdkantoor Schellebelle



De lichte daling van het **elektriciteitsverbruik in Wichelen**, vergeleken met 2022, is toe te schrijven aan de verdere optimalisatie van sturing van machines, de omschakeling van verlichting en een verlaagde activiteit in de snijzaal.

Electriciteitsverbruik site Wichelen



## Vooruitzichten 2024

Om in België het aandeel elektriciteit van hernieuwbare energiebronnen te verhogen werd in de zomer van 2023 in Schellebelle een investering in extra zonnepanelen gedaan. Deze inspanning moet leiden tot een daling van ongeveer 70% van de aankoop van de hoeveelheid grijze stroom, tegen eind 2025. In het voorjaar van 2024 worden ook vergelijkende studies gestart voor nieuwe groene-energiecontracten.

De vestiging in Wichelen wordt uitgebreid. De bouwgrond is aangekocht en de eerste plannen krijgen vorm. Doelstelling is dat de nieuwbouw zo energieneutraal mogelijk is en dat het duurzaamheidskeurmerk BREEAM wordt toegepast bij realisatie. Het project omvat tegelijk enkele optimaliseringen van het oude gebouw. Aan de aankoop van de grond, voor dit nieuwe gebouw, zijn voorwaarden gekoppeld. We zullen de duurzaamheidsdoelstellingen (met o.a. een specifiek groenbeheerplan) naleven.

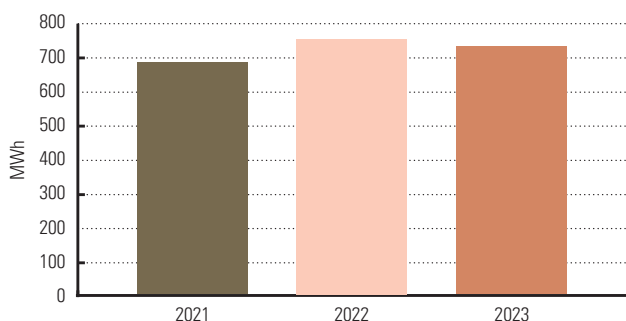


## Vestigingen in Tunesië

### Analyse 2023

Het elektriciteitsverbruik in Tunesië steeg geleidelijk de voorbije jaren. Eerst in 2021 door de nieuwe installatie van molding machines (deze machines worden ingezet voor het vervormen van stoffen waarbij hoge temperaturen nodig zijn) en vervolgens in 2022 ook door de werkzaamheden die gepaard gingen met de nieuwbouw. Algemeen veroorzaken de hogere temperatuur pieken in de zomer ook voor een toegenomen verbruik van de airco toestellen. In 2023 heeft het totaal verbruik zich geleidelijk aan gestabiliseerd.

Electriciteitsverbruik productiesite Tunesië



## Vooruitzichten 2024

In Tunesië werd geïnvesteerd in een nieuwbouw waardoor het operationele oppervlak wordt verdubbeld. Het nieuwe gebouw wordt gebruikt voor onder meer:

- stikken van technische prototypes voor de design afdeling in Schellebelle
- snijden van productie-onderdelen voor de sites in Tunesië
- uitbreiding van operaties zoals molden en kwaliteitscontroles



Het nieuwbouwproject is gestart in 2022 en de ruimte is nu klaar voor in gebruik name wat opnieuw een toename van elektriciteit zal veroorzaken.

Op het nieuwe gebouw zullen midden 2024 zonnepanelen worden geïnstalleerd die stroom zullen opwekken voor de nieuwe én oude vleugel. We verwachten het eerste jaar zo een daling van de hoeveelheid aangekochte grijze stroom met naar schatting 50%.

## 1.5. Wagenpark

Het wagenpark telt meer dan 120 wagens. Een deel van de bedrijfswagens wordt gebruikt door medewerkers van het hoofdkantoor in België (hoofdzakelijk woon-werkverkeer), een ander deel door vertegenwoordigers wereldwijd die regelmatig langsgaan bij onze retail partners voor het voorstellen van collecties en noteren van voorbestellingen. We optimaliseren de te rijden afstanden door de regionale organisatie van de verkoop-teams en het gebruik van centrale showrooms.

In 2023 werd beslist om de transitie naar elektrisch rijden te versnellen. Het doel is om een volledig elektrisch wagenpark te hebben tegen 2027. In 2022 werden nog 50 nieuwe bedrijfswagens opgestart, waarvan 40 hybride, 9 benzine en 1 volledig elektrisch (intern transport). In 2023 werden de nodige acties ondernomen om deze transitie te doen slagen: de car policy voor bedrijfswagens wordt aangepakt en er wordt uitgekeken naar een ruimer mobiliteits-plan. Om het laadcomfort van zowel medewerkers als klanten te garanderen, hebben we geïnvesteerd in 30 nieuwe laadpunten aan het hoofdkantoor.

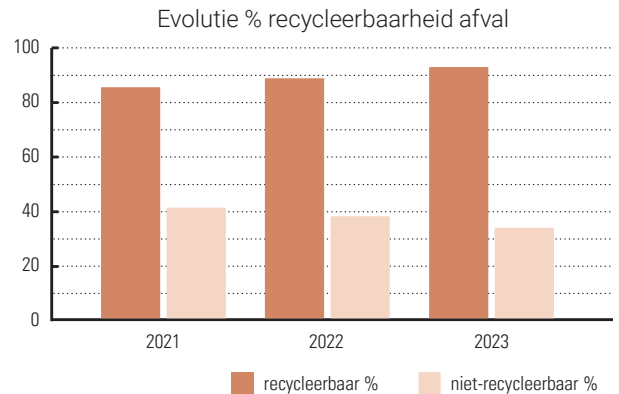
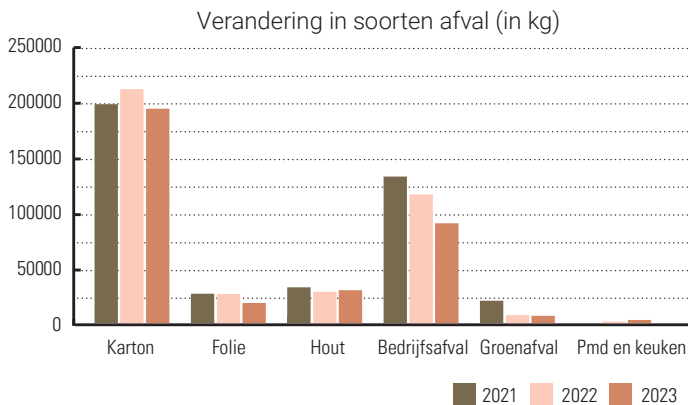
De huidige omschakeling van het wagenpark zou tegen 2025 moeten leiden tot een daling van minstens 50% diesilverbruik.



## 1.6. Afvalbeheer [GRI 306]



### Vestigingen in België



### Analyse 2023

De verhouding tussen recyclebaar en niet-recyclebaar afval is opnieuw verbeterd ten opzichte van de vorige jaren. Door het voorzien van tools (mini-containers, sorteerbakken...) en duidelijke instructies in alle afdelingen worden de verschillende types afval correcter gedeponeed. Op die manier stijgt het bewustzijn bij de medewerkers en wordt er minder gemixt tussen recyclebaar en niet-recyclebaar restafval. Dat heeft een positieve impact op de cijfers.

Het grootste deel van het niet-recyclebaar industrieel afval komt nog steeds van de snijresten uit de centrale snijzaal in Wichelen (>65% van de totale hoeveelheid).

### Vooruitzichten 2024

De grondstoffen voor onze producten zijn een mix van polyamide, polyester en elastomeren. Daardoor is het **snij-afval** (vandaag) niet-recyclebaar. Deze afvalstroom vertegenwoordigt meer dan 65% van de totale hoeveelheid niet-recyclebaar afval.

Gezien de impact van dit snij-afval werd in 2022 een onderzoek opgestart met de constructeur van de snij robots om na te gaan of de buffer tussen de patroondelen verkleind kon worden. De uitkomst van de studie was positief en resulteerde in 2023 in de installatie van een eerste nieuwe 'zero buffer' cutter waarbij de snijruimte tussen de patroondelen gereduceerd wordt van 3 mm naar 0.8 mm. Die ingreep draagt duidelijk bij aan de vermindering van het stofverbruik én van het snij-afval. Op basis van deze eerste resultaten, is budget vrijgemaakt voor omschakeling van nog 4 extra cutters in 2024.

In 2023 legden we ook de eerste contacten om het potentieel van upcycling van het snij-afval te verkennen. Momenteel lopen enkele testen om na te gaan of het snij-afval kan worden vermaald en herwerkt tot een basis grondstof die kan dienen voor nieuwe productontwikkeling (andere sectoren).

Door onder meer het streven naar voorraad daling, was het aantal gesneden onderdelen in 2023 lager dan het jaar ervoor. Daardoor was het bijhorend operationeel afval ook duidelijk minder.

Het grootste volume in afval bestaat uit **karton** en **papier**. Dit is voornamelijk afkomstig van de verpakkingen die onderaannemers en textielveranciers gebruiken en van de beschermende kartonlagen in de snijzaal. Ook het volume kartonafval staat lineair in verhouding tot de productieactiviteiten, die in 2023 lager waren. Gezien de omvang van het papier- en kartonafval worden die volumes reeds verdeeld over drie sorteerroutes op basis van het type en de waarde [GRI 306-2]



Zoals hierboven in de tabel aangetoond, is **papier/karton** voor beide vestigingen de grootste afvalstroom. Er werden een paar bronnen gedefinieerd die op korte termijn worden aangepakt:

-verpakkingsmateriaal van grondstofleveranciers: medewerkers worden aangemoedigd de kartonnen dozen maximaal te hergebruiken voor intern stockeren of transport van (kleinere) materialen tussen de verschillende sites.

-papier/karton afkomstig van marketing materiaal (POS, posters, brochures): in 2023 werd een project opgestart om seizoensgebonden POS te verminderen en overschot te vermijden.

In Schellebelle werd een extra papierpers aangekocht waardoor we het heen-en-weer transport van papier- en kartonafval tussen de vestigingen kunnen elimineren.

Ook voor plastics werd een pers aangekocht waardoor het stockage volume kleiner wordt en ophaalbeurten minder frequent zijn. Dit heeft een positief effect op de kost van de afval behandeling.



Naast de bovenstaande initiatieven organiseren we voor de medewerkers op regelmatige basis kleine bewustmakingscampagnes rond het sorteren en voorkomen van afval. Begin 2023 kreeg elke medewerker een koffiemok en werden alle plastic bekers verwijderd bij de water- en koffie-dispensers in Schellebelle.



## Vestigingen in Tunesië

Ook in de productievestiging in Tunesië doen we inspanningen om het afval zoveel mogelijk te verminderen: o.a. door het vermijden van karton en plasticverpakkingen bij het wekelijks transport van grondstoffen. De herbruikbare containers met uitgesneden componenten uit België, worden bij elke levering opnieuw ingezet om afgewerkte producten terug te sturen naar het distributiecentrum in België.

Textielresten (zoals founituren en stofoverschotten van de productie) worden apart gesorteerd en ingezameld. In 2023 noteerden we dagelijks ongeveer 100 kg afval. Dat is vergelijkbaar met 2022.



## 1.7. Transport

Inkomend en uitgaand transport vertegenwoordigt bij Van de Velde de tweede grootste uitstootcategorie (indirect, scope 3).

Het wekelijkse transport van en naar onze assemblage partner in het Verre Oosten, gebeurt via lucht transport. Het transport van en naar onze hub in Tunesië gebeurt per vrachtwagen en per schip.

Het transport van aangekochte textielmaterialen naar de snijzaal in België verloopt hoofdzakelijk via de weg (en niet via de lucht), aangezien wij meer dan 70% van de grondstoffen aankopen in West-Europa.

Het totaal van (indirecte) CO<sub>2</sub> emissies gelinkt aan het transport, waren in 2023 gedaald tov 2022 omdat in verhouding minder aantallen naar het Verre Oosten werden verstuurd.

In 2023 werden geen nieuwe transport scenario's uitgerold. Wel lopen gesprekken met de transport partners om de optimalisatie opties beter te kennen. Intussen worden ook de aanlevertrajecten van kleinere hoeveelheden zoals o.a. sample materiaal en bepaalde specifieke grondstoffen in kaart gebracht om de impact van o.a. groepering te simuleren.



# 2

## TWEEDE PIJLER: HET POTENTIEEL VAN CIRCULARITEIT VERKENNEN



### 2.1. Verantwoorde productie: inleiding en uitdaging

In de modesector betekent verantwoorde productie in de eerste plaats het maken van producten met een **lange levensduur**.

De essentie is het ontwerpen van producten van zeer hoge kwaliteit die hun (pas)vorm of kleur niet verliezen na meerdere keren dragen of wassen. Consumenten gooien al te vaak (goedkopere) producten van lage kwaliteit snel weg, om ze dan te vervangen door nieuwe. Recente studies tonen aan dat de Europeaan (op jaarbasis) gemiddeld tot meer dan 14kg textiel weggooit. Dit textiel belandt voor 99% op een stort of wordt verbrand, want slecht 1% van dit textielafval wordt gerecycleerd. Het is een uitdaging voor de sector om deze trend van overconsumptie en wegwerpen om te keren en de consumenten aan te moedigen hun aankopen zolang mogelijk bij te houden. Dit kan uiteraard alleen als de producten een lange levensduur hebben.



Bij Van de Velde streven we ernaar om tijdens het ontwerpen - en de bijhorende keuzes - nooit in te moeten boeten op levensduur.

Het feit dat consumenten onze producten lang kunnen bijhouden, heeft te maken met de **hoge kwaliteit** en de **bijzondere pasvorm** van onze producten. Dit is het resultaat van knowhow die in de loop der jaren is opgebouwd. Aanvankelijk bestond het ontwikkelingsproces volledig uit *trial and error*, passen en aanpassen tot het goed was. Nu evolueren we steeds meer naar een objectieve methodologie gebaseerd op data. Die unieke ontwerpmethodologie wordt in het hoofdkantoor in Schellebelle ontwikkeld en komt tot stand door een nauwe samenwerking tussen onze productontwikkelingsteams en de innovatie-experts.

We gebruiken **modulaire** functionele **componenten** (zoals beugels, technische breisels,...) die over de seizoenen heen worden ingezet. Omdat ze essentieel zijn voor de continuïteit van de kwaliteit en pasvorm in de collecties. De specifieke ontwikkeling van die materiaalcomponenten wordt door onze materialen experts gedaan in nauwe samenwerking met onze grondstof leveranciers

Daarnaast bieden we een groot assortiment **tijdloze producten**. Deze lingerieproducten zijn vanuit esthetisch oogpunt tijdloos en kunnen ongeacht het modebeeld gedragen worden. Sommige van deze iconische ontwerpen zoals Avero (Marie Jo) en Deauville (PrimaDonna) bestaan reeds meer dan 25 jaar en vertegenwoordigen meer dan 20% van onze omzet.

Vandaag zijn onze eindproducten nog **niet recyclebaar**. De meer dan 40 componenten in de lingerieproducten bestaan uit verschillende materialen. De meeste daarvan zijn blends die ook elastomeren bevatten. De verschillende onderdelen zijn bovendien klein en moeilijk van elkaar te scheiden. De producten zijn slechts gedeeltelijk herstelbaar. Onderdelen die makkelijk kunnen worden vervangen, zoals haakjes en oogjes of beugels, zijn beschikbaar voor onze retail-partners voor herstellingen.



Het ontwerp herdefiniëren, vertrekkend van de principes van circulariteit (repareren en recycleren), is omwille van de bovenstaande redenen een enorme uitdaging. We staan nog maar aan het begin van deze zoektocht.

## 2.2. Sleutel elementen: hoge kwaliteit en lange levensduur

Onze producten gaan jarenlang mee, **zonder kwaliteitsverlies**. Dat kunnen we garanderen dankzij het strenge en intensieve ontwikkelingsproces dat plaatsvindt in ons hoofdkantoor in België. In de ontwerpfase werken onze designers nauw samen met een gespecialiseerd team van technische productontwikkelaars.

Onze lingerieproducten bestaan uit meer dan 40 componenten en de kwaliteit van elk onderdeel dient onberispelijk te zijn. Dat geldt voor elke stof, elke kant of broderie en ook voor elk bandje en ringetje.

Voor we met de **geleverde materialen** aan de slag gaan, worden de grondstoffen steekproefsgewijs **geïnspecteerd** in het Van de Velde-laboratorium in Wichelen (België).

Na de assemblage in de ateliers ondergaan de afgewerkte bh's en slipjes opnieuw uitgebreide kwaliteitscontroles in onze Tunesische productievestiging of in het distributiecentrum in Wichelen.



Ook de **productveiligheid** is een belangrijk thema aangezien lingerie en badmode in rechte reeks contact komen met de huid. Daarom wordt niks aan het toeval overgelaten op het vlak van schadelijke stoffen.

We werken enkel samen met leveranciers die REACH- en de OEKO-TEX®-gecertificeerd zijn en die bewijs kunnen leveren dat hun processen regelmatig gecontroleerd worden door externen. Op basis van deze kwaliteitslabels kunnen we onze consumenten garanderen dat de producten geen schadelijke chemische stoffen of allergenen bevatten. [GRI 416-1]



### STANDARD 100 by OEKO-TEX® is

een consistent, onafhankelijk internationaal test- en certificeringssysteem voor textielgrondstoffen, -halfproducten en -eindproducten en -accessoires in alle productiestadia. De STANDARD 100-certificering van OEKO-TEX® wordt gebruikt voor onbehandelde en geverfde/verfijnde garens, geweven en gebreide stoffen, accessoires (knopen, ritsluitingen, naaigaren en stiksels) en diverse soorten prêt-à-porterartikelen, inclusief allerlei soorten kleding en lingerie, linnen, beddengoed en handdoeken. OEKO-TEX conformeert aan de REACH-verordening van de EU en let op de vereisten vermeld in bijlagen XVII en XIV van de REACH-verordening inzake chemische stoffen en de ECHA-kandidaatslijst van zeer zorgwekkende stoffen (SVHC's) wanneer de OEKO-TEX®-expertengroep deze relevant acht voor stoffen, textiel, kleding of accessoires. Standard 100 van OEKO-TEX® verbetert de consumentenveiligheid. In veel gevallen gaan de testcriteria

en de limietwaarden veel verder dan de toepasselijke nationale en internationale normen. Uitgebreide productcontroles en geregelde bedrijfsaudits dragen ook bij tot de bewustmaking in de sector rond de noodzaak van verantwoord en duurzaam gebruik van chemische stoffen.

Elke Van de Velde-leverancier van grondstoffen of afgewerkte producten moet op elk moment zijn OEKO-TEX-certificering aan Van de Velde kunnen voorleggen. Deze certificering wordt niet enkel gecontroleerd in de screeningfase. De geldige OEKO-TEX-certificering moet ook elke keer na de jaarlijkse verlenging van het contract aan Van de Velde worden voorgelegd. De certificeringen van leveranciers worden geregistreerd met vervaldatum, en die vervaldata worden geregeld gecontroleerd.



**REACH** is een EU-verordening die mensen en milieu beschermt tegen schadelijke chemische stoffen en de concurrentiepositie van de chemische sector in de EU versterkt.

REACH zet aan tot het gebruik van alternatieve methoden voor het evalueren van de risico's verbonden aan chemische stoffen met het oog op het verminderen van dierproeven. REACH staat voor registratie, evaluatie, autorisatie en restrictie van chemische stoffen. De verordening trad op 1 juni 2007 in werking. In principe geldt REACH niet enkel voor de chemische stoffen die worden gebruikt in industriële processen, maar voor alle chemische stoffen in dagelijkse producten zoals schoonmaakproducten, verf, kleding, meubels en elektrische apparaten. Dat wil zeggen dat deze verordening gevolgen heeft voor de meeste bedrijven in de EU.

Elke Van de Velde-leverancier van grondstoffen of afgewerkte producten moet tijdens de screeningprocedure een REACH-verklaring ondertekenen vóór de start van de potentiële samenwerking. Daarin garandeert de leverancier dat hij voldoet aan de REACH-vereisten en wanneer nodig actie zal ondernemen om ervoor te zorgen dat zijn productieprocessen voldoen aan eventuele REACH-updates en -amendementen. De gedateerde verklaring wordt geregistreerd in ons ERP-systeem. Waar nodig voeren we bijkomende steekproeven uit in samenwerking met geaccrediteerde laboratoria zoals Centexbel in België. [GRI 416-2]

## 2.3. Aangekochte goederen [GRI – 301]

### Aangekochte goederen: grondstoffen voor de lingerie- en badmode

Voor de lingerie en badmode gebruikt Van de Velde voornamelijk synthetische vezels zoals polyamide en polyester gemengd met elastomeren. Het grote voordeel is dat die mix leidt tot een goede pasvorm en ultiem comfort. Het maakt onze producten ook slijtvast en makkelijk te reinigen. Dankzij de uitstekende vorm- en kleurvastheid kunnen consumenten hun lingerie of badgoed heel lang blijven dragen. De producten worden dus lang bijgehouden.

Bij de berekening van onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk brengen we ook de impact van de aangekochte goederen in kaart (scope 3). De bovengenoemde specifieke lingerie-materialen zijn daarbij verantwoordelijk voor een belangrijk deel van de (indirecte) uitstoot, aangezien voor de productie van nieuw synthetisch garen o.a. fossiele brandstoffen en veel energie nodig zijn.



Om die reden zijn we onderzoek gestart naar potentiële **alternatieven** met een betere **ecologische voetafdruk** zoals:

- (pre-consument)-gerecycleerd garen: dit type garen wordt gemaakt van de reststromen in de productie van polyamide en polyester.
- Bio-gebaseerd garen: hiervoor wordt een hernieuwbaar bestanddeel van biologische oorsprong gebruikt (bv. zetmeel) in plaats van fossiele brandstoffen.

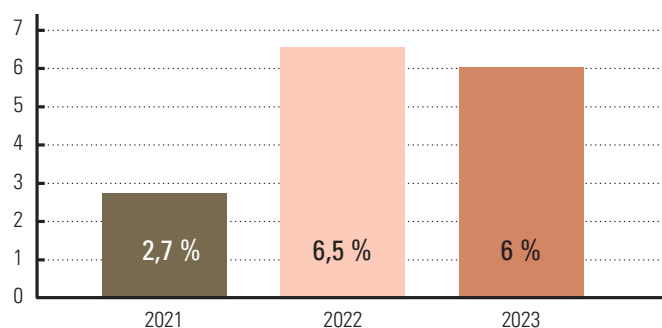
Deze materialen die vervaardigd zijn uit gerecycleerd polyamide of polyester hebben de GRS-accreditatie.



De Global Recycled Standard wordt wereldwijd gezien als een garantie voor een milieuvriendelijker productieproces.

Deze nieuwe types garen worden stap voor stap geïntroduceerd in onze collecties. De ontwikkeling gebeurt in nauwe samenwerking met onze vaste grondstofleveranciers zodat de gekende (strenge) kwaliteitseisen overeind blijven.

In de voorbije jaren noteerden we het volgende aandeel (in totaal gewicht van de aangekochte grondstoffen) van deze nieuwe vezels:



Van de Velde heeft de ambitie om voor toekomstige collecties deze transitie waar mogelijk verder door te voeren. Bij het eerste gebruik van deze nieuwe types garen, werden ook een aantal uitdagingen zichtbaar, zoals beschikbaarheid, schaalvergroting, prijs en de behoefte aan nieuwe technologieën.

Voor sommige van de essentiële functionele (pasvorm)componenten (zoals foam cups en elastaan) bestaan vandaag nog geen volwaardige alternatieven. Aangezien die componenten cruciaal zijn om het verwachte draagcomfort en de ultieme pasvorm te garanderen, is meer onderzoek nodig vooraleer we naar nieuwe types omschakelen.

### Aangekochte goederen: verpakkingen en POS-materiaal

In 2023 hebben we zoals aangekondigd het POS beleid van Van de Velde herzien. De volgende zaken zijn geïmplementeerd om onze footprint te verminderen, als mede de service niveaus naar onze retail partners te verhogen:

- Seizoensgebonden POS materiaal:
  - Geen standaard pakket meer, de klant krijgt enkel nog het materiaal dat hij daadwerkelijk nodig heeft.
  - Window pakketten worden niet meer per default opgestuurd, enkel als de klant er om vraagt
  - Lagere aantallen in brochures, er werden maxima gedefinieerd
  - POS pakketten worden samengesteld bij Weerwerk, een Gentse werkplaats die mensen die lang buiten de werkmaatschappij hebben gestaan opnieuw aan het werk brengt.
- Studie van de papierkeuze: papier aankoop bij een Cradle2Cradle leverancier
- FSC logo op alle brochures & sales books vanaf november 2023

Ook in 2024 blijven we inzetten op het verduurzamen van onze trade marketing activiteiten. Bij de ontwikkeling van een nieuw Shop-in-Shop concept, wordt bewust gekozen voor het gebruik van circulaire en/of duurzame materialen.



## 2.4. Stofresten

Het streefdoel is steeds de resten stof aan het einde van een seizoen maximaal te beperken. Een aantal designprincipes dragen bij tot die doelstelling:

### Modulaire componenten

Met het oog op de continuïteit in kwaliteit en pasvorm gebruiken we voor onze producten een aantal modulaire technische componenten (beugels, foamcups, afwerkbandjes, ...). Op die manier kunnen we garanderen dat de maten en de pasvorm van elke nieuwe seizoencollectie consistent blijven.

Een positief neveneffect is dat we dezelfde componenten inzetten over de verschillende seizoenen heen. Dat zorgt er ook voor dat er geen niet-buikbare overstock is na elk mode seizoen.



### Standaardkleuren

Een flink deel van de omzet van Van de Velde komt uit producten met standaardkleuren zoals naturel, zwart, wit en nude. Deze tijdloze kleuren hebben hetzelfde positieve neveneffect als bepaalde modulaire componenten: het zijn geen typisch seizoengebonden restartikelen. Bovendien zijn de standaardkleuren dezelfde voor onze drie lingerie merken, wat optimalisering van de bestelhoeveelheden en flexibiliteit in de productie mogelijk maakt.

### Stofresten: verkopen of upcyclen

Dankzij, onder meer, de hierboven besproken designprincipes kunnen we de resten van (seizoensgebonden) stoffen op een acceptabel minimum houden. Stofresten worden nooit weggegooid als afval maar worden verkocht of er wordt gezocht naar nieuwe bestemmingen. Gezien het gaat over stoffen gaat van hoge kwaliteit, die vaak technisch heel sterk presteren, behouden de stofresten hun hogere waarde en kunnen ze van nut zijn voor andere toepassingen. In 2023 is Van de Velde een aantal pilots gestart om dit potentieel te onderzoeken. Dit gaat voornamelijk over samenwerkingen met start-ups die het ontwerp van circulaire producten nastreven, met grootste focus op mode en interieur. Ook binnen de design- en marketingafdeling van Van de Velde worden upcycling projecten geïnitieerd v.b. door lancering van limited editions met oude stofresten of door het maken van relatie geschenken zoals draagtassen of maquillage tasjes,.. Deze make up tasjes zijn gemaakt door Ared. Een Spaanse instelling die zich richt op het re-integreren van vrouwen in de arbeidsmarkt.





# 3 DERDE PIJLER: MENSEN EN MISSIE



Wij geloven sterk in de kracht en het potentieel van mensen, en in de kracht in vrouwen in het bijzonder.

In de eerste plaats hechten we veel belang aan de gezondheid en het welzijn van de meer dan 1500 Van de Velde **medewerkers**. Wij zijn er immers van overtuigd dat een goeie (mentale) gezondheid een positieve impact heeft op de kwaliteit van het werk. We zijn erg begaan met het welzijn op het werk en trachten mee te zorgen voor een optimaal evenwicht tussen werk en privéleven. Daarom organiseren we initiatieven om van Van de Velde een aantrekkelijke werkplek te maken. We moedigen persoonlijke en professionele groei aan met een doordacht beleid voor opleiding en ontwikkeling.

Samen met onze medewerkers, staan ook onze **consumenten** centraal in de activiteiten van ons bedrijf. Zoals eerder vermeld, geloven wij in de kracht van mensen, en in de kracht in vrouwen in het bijzonder. We willen alles doen wat we kunnen om vrouwen te ondersteunen in hun dagelijks leven. Die ambitie komt duidelijk tot uiting in de missie van Van de Velde: **'de kracht in vrouwen laten schitteren'**.

Via onze drie lingerie merken willen we vrouwen de ultieme *'perfect fit-ervaring'* bieden met als doel vrouwen te overtuigen van hun eigen kracht. Dat doet elk merk op zijn eigen manier.

Het derde aspect van onze focus op mensen is onze aandacht voor mensen en hun positie in de **samenleving**. Wij willen daarbij vooral inzetten op het creëren van kansen tot ontplooiing, ontwikkeling en gezondheid van vrouwen.



### 3.1. Onze medewerkers: onze merkambassadeurs

#### Wie zijn onze medewerkers?

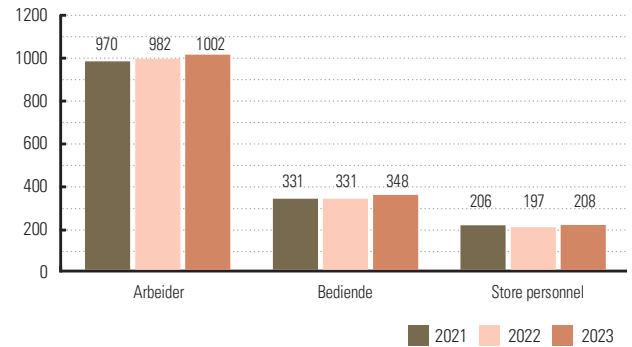
Van de Velde heeft meer dan 1500 medewerkers wereldwijd en neemt voor elke medewerker zijn verantwoordelijkheid op, ongeacht welk statuut die heeft of waar die zich bevindt.

We werken hoofdzakelijk met eigen medewerkers. Enkel in het hoofdkantoor zijn een beperkt aantal freelancers aan de slag. Het gaat dan voornamelijk om IT-, hr-profielen en digitale experts die meewerken aan transitie projecten.

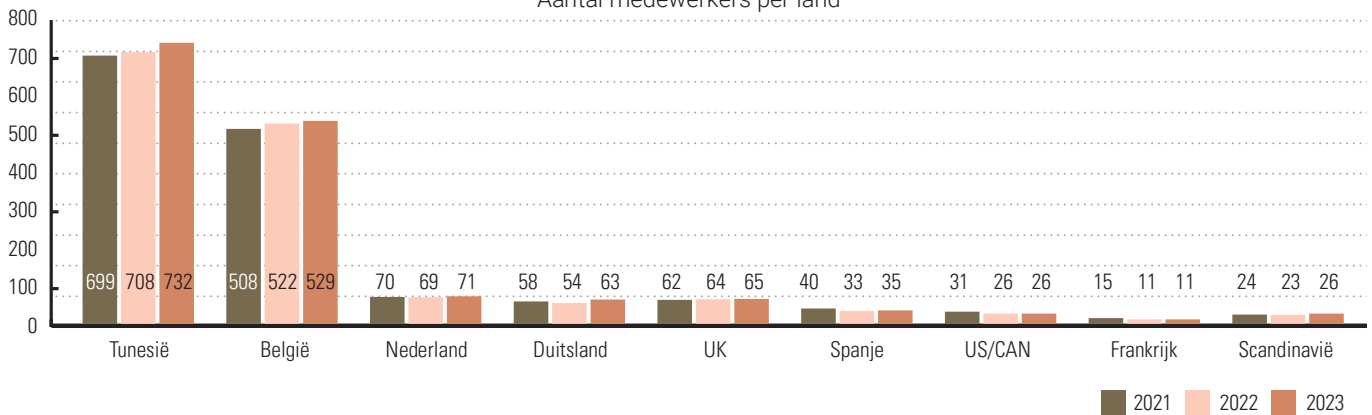
Het overgrote deel van het personeel bestaat uit vrouwen. Dit heeft voornamelijk te maken met de specifieke sector (lingerie). Vrouwen hebben meer affiniteit met het product.

Ook in het hoger management en in de raad van bestuur zijn vrouwen goed vertegenwoordigd (cijfers: zie verderop onder pijler 4). [GRI 102-8]

Aantal medewerkers per statuut



Aantal medewerkers per land





## Waarden [GRI 102-16]

Sinds 2020 worden de Van de Velde-waarden als volgt omschreven::

- Wij hebben Passie als drijfveer
- Wij gaan voor Authenticiteit
- Wij ademen Kwaliteit
- Wij gedragen ons als Ondernemers
- Wij focussen op Consumenten en Klanten
- Wij leggen contact met het oog op Samenwerking

Deze waarden zijn het DNA van Van de Velde: ze typeren alle medewerkers en geven aan waar wij voor staan en hoe we ons gedragen. Ze zijn ook een vertrekpunt voor de beslissingen en de groei van medewerkers.



## Gedragcode [GRI 102-16]

Van de Velde verwacht van alle medewerkers dat ze de gedragsregels naleven in hun dagelijkse taken en hun relaties met anderen: collega's, klanten, consumenten, leveranciers en alle anderen.

Die regels staan in de Gedragcode, die ervoor moet zorgen dat we op een integere manier zakendoen. Alle Van de Velde-medewerkers leren deze regels dankzij een specifieke trainingsmodule.

De belangrijkste aspecten van integer handelen zijn:

- Hoe we omgaan met informatie
- Hoe we omgaan met collega's
- Hoe we omgaan met klanten en leveranciers
- Hoe we het evenwicht tussen werk en privéleven regelen
- Hoe we omgaan met bedrijfsmiddelen

Deze Gedragcode is te vinden op [www.vandavelde.eu/nl/code-of-conduct](http://www.vandavelde.eu/nl/code-of-conduct).

## Veiligheid en (mentale) gezondheid [GRI 403]

Veiligheid en goede werkomstandigheden, in alle Van de Velde-vestigingen, zijn heel belangrijk om het welzijn op het werk te waarborgen. Van de Velde voert een actief beleid dat zich richt op de fysieke (bv. preventie en bescherming) en de mentale aspecten van welzijn (psychosociale context).



### Vestigingen in België

#### Veiligheid en preventie

Een interne dienst is verantwoordelijk voor de veiligheid en preventie in de vestigingen in Schellebelle en Wichelen. Aan het hoofd daarvan staat een preventieadviseur niveau 1 die wordt bijgestaan door twee medewerkers en een aantal safety agents (die deze taken uitvoeren naast hun gewone functie). Deze dienst staat onder supervisie van de CEO en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Het beleid voor veiligheid en preventie omvat een JAP (jaarlijks actieplan) en een GPP (globaal preventieplan dat vijf jaar geldig is).

Voorbeeld: *studieproject ergonomie*

De voorbije 2 jaar heeft de interne dienst een actieplan opgesteld naar aanleiding van een risico analyse m.b.t. de ergonomische belasting bij de groep arbeiders. Als start werd een werknemersenquête afgenomen en een analyse gemaakt van de afwezigheidsstatistieken (op basis van terugkerende klachten binnen specifieke functies en ifv leeftijds-categorieën). De volgende acties werden in 2023 verder doorlopend opgevolgd:

- Evaluatie van de verschillende werkpostent
- Organisatie van trainingen met tips over het aannemen van een correcte houding en het voorkomen van overbelasting
- Inrichting van speciale medische onderzoeken voor mensen die veel moeten tillen (leeftijdsgebonden)

De interne dienst is verantwoordelijk voor het uitwerken van de methodologie en het aanreiken van de nodige hulpmiddelen. Eens die zijn geïmplementeerd, wordt de kennis overgedragen aan de lijnmanagers, die toezicht houden tijdens de dagelijkse werkzaamheden.

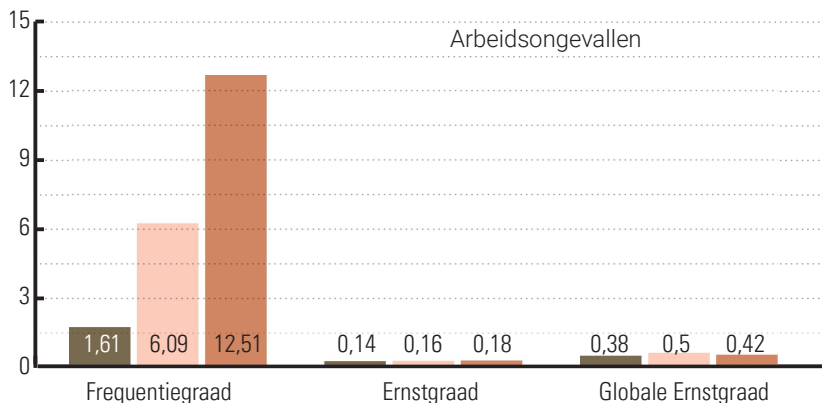
De dienst is verantwoordelijk voor de onderstaande domeinen:

- Naleving van de regelgeving: opvolgen van alle inspecties en onderhoudsbeurten van veiligheids- en technische systemen
- Projecten i.v.m. preventie: ontwikkelen van methodologie en hulpmiddelen en implementatie daarvan in de organisatie
- Aanpassen van bestaande processen wanneer de omstandigheden verandere

Voorbeeld: *monitoren van bestaande processen, arbeidsongevallen*

Binnen de afdelingen zijn de safety agents de eerste contactpersonen voor het melden van mogelijke risico's. De lijnmanagers zijn ook verantwoordelijk voor de dagelijkse opvolging. Na een arbeidsongeval wordt altijd een onderzoek ingesteld naar de oorzaken. Indien nodig wordt een actieplan opgesteld om ervoor te zorgen dat hetzelfde ongeval niet opnieuw kan gebeuren.

In 2023 werd geïnvesteerd in een nieuw logsysteem, waarin o.a. potentiële risico's en ongevallen worden gemeld. Dit systeem ondersteunt de interne dienst bij het identificeren, monitoren en opvolgen van verbeterings-acties. Voor opvolging van non-conformiteiten wordt het principe van PDCA toegepast. [GRI 403-2]



- Frequentiegraad**  
aantal ongevallen X 1.000.000 / uren blootstelling
  - Ernstgraad**  
aantal kalenderdagen werkverlet X 1.000 / uren blootstelling
  - Globale Ernstgraad**  
aantal kalenderdagen werkverlet + invaliditeit X 1.000 / uren blootstelling
- 2021 2022 2023

## (Mentale) gezondheid

Van de Velde neemt initiatieven op verschillende domeinen om het (mentaal) welzijn van zijn medewerkers te bevorderen en bewustzijn te verhogen.

**Hybride werken:** na de wisselende periodes van thuiswerken tijdens de pandemie, werd (voor de meeste functies) het regime van hybride werken structureel ingevoerd. Dat biedt onze medewerkers meer flexibiliteit en kan helpen om een goeie work-life balance te vinden.

**VDV Connect:** behalve aan flexibiliteit wordt ook speciale aandacht besteed aan het versterken van de band tussen werknemers onderling. Dat gebeurt via VdV Connect, een project rond welzijn dat werd opgezet en wordt gedragen door een team van Van de Velde medewerkers. In 2023 werd opnieuw een brede waaier aan activiteiten gelanceerd zoals bloemschikken, sport challenges en ook voor het eerst een grootschalige bloedinzameling.

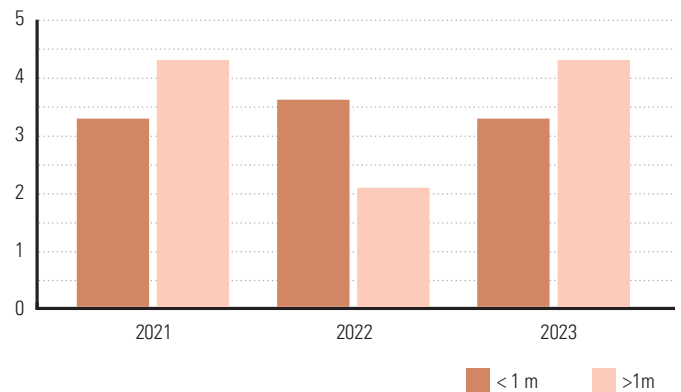


**Vertrouwenspersonen:** In 2023 volgden 2 nieuwe personen de opleiding Vertrouwenspersoon. Deze medewerkers staan ter beschikking van de collega's in geval van bezorgdheid of verminderde mentale kracht. Daarnaast kunnen medewerkers ook steeds beroep doen op een externe bedrijfsgeenesheer en PAPSY (preventieadviseur psychosociale aspecten).

**Enquêtes:** als indicator voor het welzijn wordt het absentieïsme gemonitord [GRI 403-2] en worden maandelijks engagementsenquêtes uitgevoerd. De werknemerstevredenheid wordt op maandbasis gemeten via een anonieme enquête in Intuo. Respondenten kunnen ook meer details geven in het commentaarveld. De vragen die de werknemers in Intuo lezen, houden verband met kernthema's voor het bedrijf: de relatie met collega's, de relatie met managers, ambassadeurschap, feedback en herkenning, empowerment en persoonlijke groei. De antwoorden worden telkens bezorgd aan het Management Team en ook aan elke afdeling, zodat er gewerkt kan worden aan actieplannen om bepaalde kernthema's kracht bij te zetten.

**Communicatie:** op transparante en betekenisvolle wijze communiceren met onze medewerkers is essentieel. Onder meer via het 'Conversation Room'-platform en de privé-Facebookgroep working@vandevelde worden de medewerkers op de hoogte gehouden van wat er reilt en zeilt in de organisatie.

Absenteïsmegraad



**Varia:** we vinden het ook belangrijk medewerkers ertoe aan te zetten geregeld aan lichaamsbeweging/sport te doen en gezond te eten. Daartoe werden volgende initiatieven genomen:

- wekelijks manden met vers fruit
- beschikbaarheid van bedrijfsfietsen
- wandel- en fietsinitiatieven
- douches op het werk
- initiatie sport (paddel, pingpong, ...)

Als een van de eerste Oost-Vlaamse bedrijven ontving Van de Velde van Sport Vlaanderen het label Sportbedrijf 22-23. Het label toont aan dat Van de Velde zich ontfermt over zijn medewerkers, met focus op gezondheid, lichaamsbeweging en sportbeoefening. Dankzij initiatieven van het VdV Connect-team, de inspanningen van de interne dienst en hr en de collega's die aan de initiatieven deelnemen, hebben we het label van Sportbedrijf reeds twee jaar kunnen claimen.





## Vestigingen in Tunesië

### Veiligheid en Preventie:

In de vestiging in Tunesië worden alle veiligheidsaspecten opgevolgd door één verantwoordelijke onder directe supervisie van het management. In structurele vergaderingen wordt gerapporteerd over veiligheids- en gezondheidsaspecten. Die vergaderingen worden geregeld bijgewoond door een externe adviesgeneesheer.

Arbeidsongevallen worden geregistreerd en onderzocht. Indien nodig worden corrigerende acties ondernomen. In 2023 werden 4 arbeidsongevallen geregistreerd. [GRI 403 – 2]



### (Mentale) gezondheid:

Er worden initiatieven genomen om de medewerkers het werken makkelijker te maken en hun welzijn te bevorderen. Zo biedt Van de Velde openbare busdiensten aan voor woon-werkverkeer, de sanitaire voorzieningen werden uitgebreid en de airconditioning en ventilatie werden verder geoptimaliseerd. In de nieuwbouw die in 2024 in gebruik wordt genomen, is ook extra aandacht geschonken aan voorzieningen die het comfort, de hygiëne en het welzijn van de medewerkers maximaal kunnen bevorderen.



## Training en ontwikkeling

Van de Velde hecht veel belang aan persoonlijke ontwikkeling. Het is geweldig de talenten van iedere medewerker te ontdekken en we willen medewerkers ook ondersteunen bij de verdere ontplooiing daarvan.

In dat kader investeren we in cursussen, training 'on the job' en ervaringsgericht leren (bijvoorbeeld door aan een project mee te werken). We stellen elk jaar een opleidingsplan op met een gezonde mix van groepstrainingen en individuele opleidingen, waarmee medewerkers nieuwe (technische) knowhow kunnen opdoen of hun communicatie- en managementvaardigheden verder kunnen verbeteren.

Om de persoonlijke ontwikkeling op te volgen werkt Van de Velde met een jaarlijkse cyclus van prestatiegesprekken. In het eerste kwartaal van elk jaar hebben werknemers met hun directe leidinggevende een gesprek over persoonlijke groei. Daarin worden de waarden en competenties, de nodige vaardigheden en persoonlijke ambities besproken. In het derde kwartaal van het jaar vindt een follow-up plaats om te kijken welke vooruitgang er werd geboekt.

We moedigen interne mobiliteit aan, ook tussen afdelingen. In 2023 werd meer als 20% van alle vacatures ingevuld door interne kandidaten.



## Vestigingen in België

### Introductie van nieuwe medewerkers

Van de Velde staat erop dat nieuwe medewerkers snel geïntegreerd raken. Als nieuwe medewerkers van bij het begin vlot meekunnen, krijgen ze meer zelfvertrouwen en zullen ze sneller resultaat boeken.

De introductie begint met een verwelkoming door de CEO. Daarna volgt een trainingsprogramma van één week waarin de verschillende stappen van het Van de Velde-productieproces in detail aan bod komen. Hierbij nemen de starters actief deel aan het productieproces. De introductie omvat ook informatiesessies binnen de verschillende afdelingen. De bedrijfswaarden, het Sociaal-Ethisch Charter, de duurzaamheidsstrategie en de algemene bedrijfscultuur komen aan bod.



### Continue ontwikkeling

We blijven investeren in de permanente ontwikkeling van onze medewerkers. In 2023 namen we 4 opleidingsdagen per medewerker als maatstaf. [GRI 404-1] Elke medewerker kan een individuele opleiding volgen – eventueel in samenwerking met onze sectorpartner IVOC – of inschrijven voor een opleiding op bedrijfsniveau. Jaarlijks wordt een trainingskalender opgesteld op basis van de behoeften binnen de organisatie.

Er wordt ook speciale aandacht besteed aan doelgerichte programma's voor leiderschapstraining. In 2023 vonden trainingen rond prestatiebeheer plaats.

We bieden geregeld onlinecursussen en Lunch & Learn-sessies aan om iedere medewerker de kans te bieden zijn of haar kennis over onderwerpen in verband met strategische projecten te verbreden of te verdiepen.



## Vestigingen in Tunesië

Aangezien Tunesië in hoofdzaak een assemblage site is, zijn de opleidingen in de eerste plaats gericht op de (technische) polyvalentie van de medewerkers. In dat kader worden regelmatig vormings- en opfriscursussen georganiseerd. Bijzondere aandacht gaat naar jongere medewerkers onder leercontract, die een leertraject van 2 jaar voltooien. In 2023 werd in totaal 208.000 uur training gegeven, waarvan 162.000 aan leercontracten.

In 2024 zullen de inspanningen voor opleidingen verder toegespitst worden op de nieuwe activiteiten die in de nieuwbouw worden ondergebracht. Deze nieuwe activiteiten vragen andere kennis en skills, wat ook mooie doorgroei en ontwikkel mogelijkheden kan bieden voor sommige medewerkers [GRI 404-1]



## Anticorruptie

Van de Velde maakt er een punt van elke vorm van omkoping of corruptie te voorkomen. In 2019 werden een intern anticorruptie beleid en een klokkenluidersprocedure in gebruik genomen. Deze gelden voor alle medewerkers van de groep Van de Velde.

Alle werknemers en freelancers worden aangemoedigd mogelijke gevallen van corruptie of omkoping te melden via een vertrouwelijke interne procedure. Deze procedure is sinds maart 2023 opgesteld voor iedereen die in een werk gerelateerde context met Van de Velde in aanmerking komt

(leveranciers, aannemers,..). In 2023 werden geen meldingen ontvangen. Er zijn ons ook geen gevallen van corruptie bekend.

In 2019 en in 2023 hebben de meeste bedienden in de Belgische vestigingen en ons internationaal sales team onze online anti-corruptie-training gevolgd. 14 nieuwe kantoor- of salesmedewerkers hebben de training gevolgd in 2023. [GRI 205-1-2]

## GDPR

Er vonden in 2023 geen inbreuken op de privacy van klanten plaats. Van de Velde heeft de nodige stappen gezet om te conformeren aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) en voortdurende waakzaamheid te waarborgen.

Die waakzaamheid wordt aangescherpt via maandelijkse cross-departementale privacy meetings, geregelde GDPR-posts en verplichte digitale training voor alle bedienden van de groep. 13 nieuwe kantoor- of salesmedewerkers hebben de training gevolgd in 2023 [GRI 418-1]

### 3.2. Consumenten zijn fans van onze merken

Samen met de medewerkers, staan bij Van de Velde ook de consumenten steeds centraal. Van de Velde koestert haar unieke klantenkring, die vrijwel uitsluitend uit vrouwen bestaat. Wij zijn er trots op deze vrouwen, in elke levensfase, van hoogwaardige lingerie te voorzien.

Wij hechten veel waarde aan diversiteit en inclusie, en dat zet ons ertoe aan lingerie te creëren die perfect zit, ongeacht de maat of lichaamsbouw van wie deze draagt.

We breiden het gamma maten en stijlen steeds verder uit. We blijven innoveren om een optimale pasvorm en maximaal comfort te waarborgen. De collectie-architectuur wordt ook aangepast in functie van een bredere prijsvork. Zo kunnen we de toegankelijkheid voor bepaalde doelgroepen verhogen.

Om onze visie kracht bij te zetten en visueel herkenbaar te maken voor onze consumenten, werd in 2023 afgestapt van het gebruik van de stereotiepe paspoppen. Samen met onze innovatie-afdeling, ontwikkelden we nieuwe paspoppen die geconstrueerd zijn op basis van data van levensechte lichaamsvormen (van verschillende types pasdames die onze producten dragen en testen).



Om in onze missie te slagen, is het tenslotte van cruciaal belang dat consumenten het juiste advies krijgen over pasvorm en maat. Daarvoor kunnen we in eerste instantie een beroep doen op de meer dan 4000 retail-partners wereldwijd. Om hen te ondersteunen hebben we de VDV Academy opgericht, die ook veel aandacht schenkt aan diversiteit.

Zowel online als offline worden verschillende services aangeboden die advies kunnen geven op maat van elk type consument: aan de hand van een pasvorm quiz, 3D-spiegel, scan@shop, persoonlijk advies.

### 3.3. Ondersteunen van vrouwen in de samenleving: onze missie is wat ons inspireert

Van de Velde is een beursgenoteerd bedrijf met sterke familiewortels en is zich heel bewust van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het bedrijf ondersteunde altijd al lokale projecten en goede doelen met meerwaarde voor mensen en hun ontplooiing.

Ons missie is wat ons drijft als bedrijf, en dus zijn wij ervan overtuigd dat we meer kunnen doen voor de empowerment van vrouwen wereldwijd.

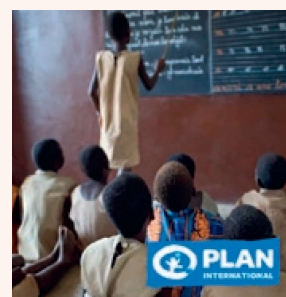
We kunnen meer kansen creëren voor vrouwen door initiatieven te ondersteunen die vrouwelijke ontwikkeling, vrouwelijk welzijn of ondernemerschap stimuleren.

Wij zijn er immers van overtuigd dat 'de kracht in vrouwen laten schitteren' neerkomt op het ontketenen van positieve verandering.

## Plan International

Plan International is een organisatie die zich inzet om de positie van jonge vrouwen in de samenleving te verbeteren. Die missie ligt helemaal in de lijn met de missie van Van de Velde.

In september 2023 organiseerde Van de Velde opnieuw de (jaarlijkse) Sport Challenge voor haar medewerkers die resulteert in een schenking aan Plan International. Met de bijdrage steunen we een meerjarenprogramma in Rwanda, gericht op de sportieve ontwikkeling van meisjes. Naast de financiële bijdrage, zal Van de Velde – in samenwerking met Plan International - in 2024 ook operationele ondersteuning bieden aan een technische school die instaat voor confectie opleiding van jongere meisjes (door levering van materialen, machines, opleiding,..)



## St Cyrille school in Kayonza

Deze school werd in 2017 opgericht als privé initiatief door een Belgische familie met Rwandese roots. In de voorbije jaren werd geïnvesteerd in het bouwen van classrooms, offices voor het onderwijzend personeel, meisjes-jongens sanitair, waterputten voor drinkbaar water, opstart plantages van groeten en fruit. De school telt intussen 182 leerlingen en 15 medewerkers en heeft een ouder committee opgericht. De school wordt financieel gerund met inkomsten van (privé) donaties en inkomsten van de eigen teelt. We hebben in 2023 de school mee financieel gesteund zodat dit mooie verhaal verder kan worden uitgebreid.



## Schenken

Van de Velde schenkt haar stockrestanten aan (lokale) organisaties die vrouwen in nood helpen, zoals vluchtelingentehuizen voor vrouwen of ziekenhuizen die mishandelde vrouwen opvangen. Ook kleinere privé-initiatieven, die producten gericht verdelen aan vrouwen, worden ondersteund.

In 2023 werd eveneens een structurele samenwerking opgestart met Artsen zonder Grenzen. Die organisatie doet een gecontroleerde (lokale) bedeling bij kansarmere vrouwen.



## De Katrol en SamenBergOp

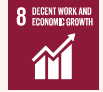
Ook lokaal willen we impactvolle maatschappelijke projecten helpen ondersteunen. In 2023 gaven we onze mentale en financiële steun aan de Katrol en SamenBergOp, twee initiatieven in regio Wetteren. De Katrol is een organisatie die zich al jaren toelegt op studie en gezinsondersteuning aan huis. SamenBergOp is een nieuw regionaal initiatief dat de strijd tegen kansarmoede wil aangaan door het in contact brengen van kans zoekenden en kans biedende.





# 4

## VIERDE PIJLER: DUE DILIGENCE IN DE VOLLEDIGE WAARDEKETEN



Aangezien de modesector een heel arbeidsintensieve sector is, zijn de werkomstandigheden een belangrijk aspect van de maatschappelijke verantwoordelijkheid bij Van de Velde.

We waken erover dat alle werkzaamheden in omstandigheden gebeuren die in overeenstemming met de wettelijke normen en in naleving van de mensenrechten zijn.

Van de Velde verwacht ook van al zijn leveranciers en onderaannemers dat ze de mensenrechtenprincipes naleven in alles wat ze doen. Alleen dan kunnen we er zeker van zijn dat onze producten op verantwoorde wijze worden vervaardigd en gedistribueerd. Ons sociaal-ethisch charter lees je op de VdV-website: [www.vandevelde.eu/nl/sustainability/people](http://www.vandevelde.eu/nl/sustainability/people).

### 4.1. Waardig werk voor alle Van de Velde-medewerkers [GRI 102 – 8]

De functies bij Van de Velde zijn zeer gevarieerd:

30% van de medewerkers werkt in België: Design, marketing, hr, finance, inkoop, customer service, IT, ... zijn functies die vanuit het hoofdkantoor in Schellebelle worden uitgevoerd. In het distributiecentrum in Wichelen zijn operationele activiteiten zoals kwaliteitscontrole, het snijden van grondstoffen, picking en verzending gecentraliseerd.

55% van de Van de Velde-collega's werkt in ons productieatelier in Tunesië, waar een deel van het totale volume wordt geassembleerd.

15% van de medewerkers is wereldwijd actief in een verkoopfunctie die hen rechtstreeks in contact brengt met de lokale retail partners.

Persoonlijke ontwikkeling en goede werkomstandigheden zijn uiterst belangrijk voor alle medewerkers, ongeacht het soort werk of de locatie.



België 30%



Tunesië 55%

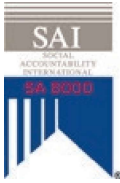


Wereldwijd 15%

In de vestigingen waar meer arbeidsintensief werk wordt verricht, worden specifieke managementsystemen en certificeringen gehanteerd. Die moeten garanderen dat het sociaal-ethisch charter van Van de Velde niet zomaar een document is, maar een goed ondersteund en correct geïmplementeerd systeem om zorg te dragen voor de medewerkers.



## Vestigingen in België



### Hoofdkantoor in Schellebelle en distributiecentrum in Wichelen

Van de Velde in België – in de vestigingen in Wichelen en Schellebelle – heeft sinds 2003 de SA8000-certificering. Die is gebaseerd op de normen van de ILO, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het VN-verdrag voor de Rechten van het Kind.

De SA8000-standaard kwam tot stand na overleg tussen ngo's, sectororganisaties en -verenigingen en certificeringsinstanties.

De certificering bewijst dat we de rechten en het welzijn van onze medewerkers waarborgen.

## Principe 1: Geen discriminatie [GRI 405/406]

### Genderdiversiteit

Door de aard van de bedrijfsactiviteit zijn vrouwen onder de Van de Velde-medewerkers buitengewoon sterk vertegenwoordigd: bijna negen op de tien is een vrouw. Het zijn vrouwen die onze producten voor andere vrouwen maken, in landen waar werknemersrechten nog altijd niet vanzelfsprekend zijn.

Ook in onze verkoopkanalen werken voornamelijk vrouwen. Van de Velde waakt erover dat er niet gediscrimineerd wordt op basis van gender. Alle vacatures staan open voor alle genders. We merken echter dat de vacatures door de aard van de sector en de bedrijfsactiviteit meer belangstelling wekken bij vrouwen.

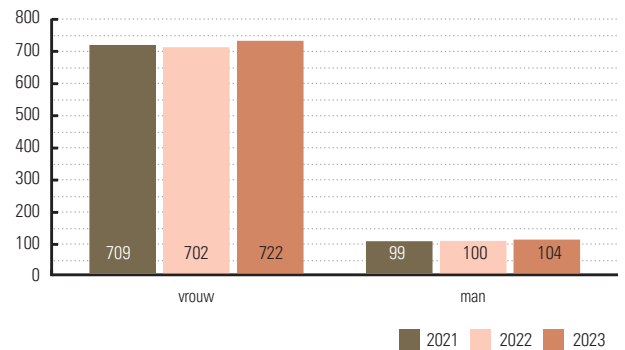
Ook waken we over het voorkomen van discriminatie op basis van leeftijd, religie of enig ander kenmerk dat aanleiding kan geven tot discriminatie.

Er waren in 2022 geen formele meldingen van discriminatie.

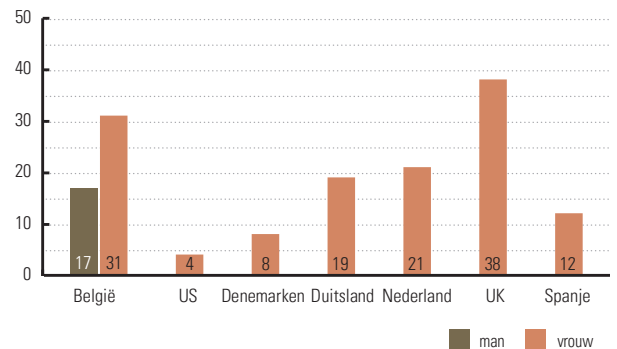
Vrouwen zijn ook sterk vertegenwoordigd in de raad van bestuur en in het directiecomité.

In overeenstemming met de wet van 28 juli 2011 zien we erop toe dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur een ander gender heeft dan dat van de overige leden. We passen dezelfde regel toe voor de samenstelling van het directiecomité. Bij de aanstelling van nieuwe leden van de raad van bestuur of het Management Team letten we op de diversiteit en het evenwicht in competenties, ervaring, gender en leeftijd.

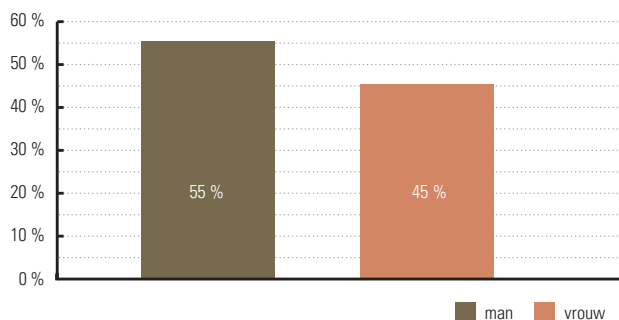
Aantal medewerkers: verdeling man/vrouw



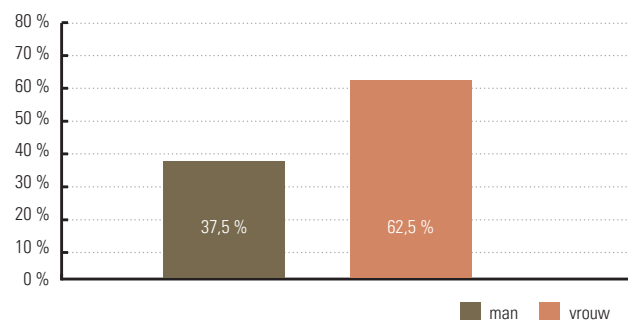
Nieuwe aanwervingen 2022 - verdeling man/vrouw



Board of directors (11 members)

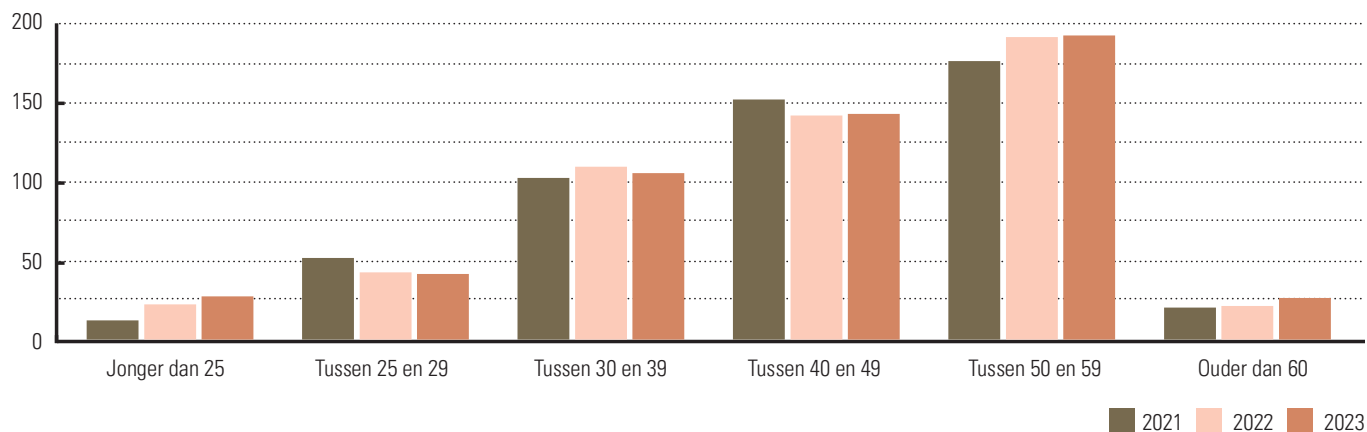


Management Board

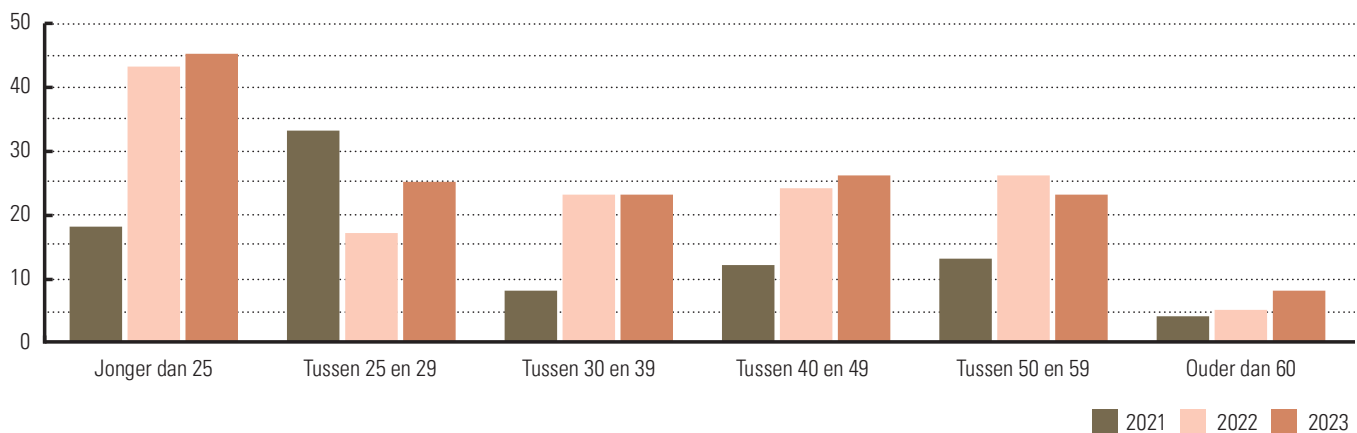


Leeftijdsverscheidenheid

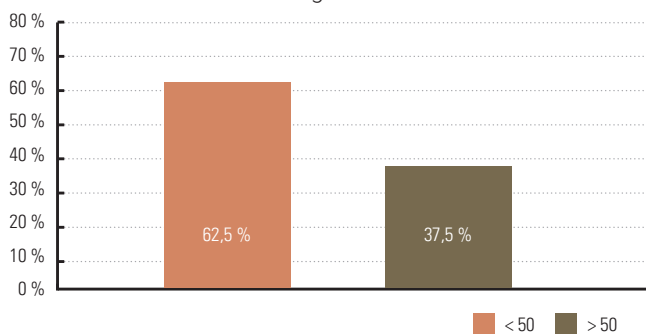
Leeftijdspiramide Belgische medewerkers



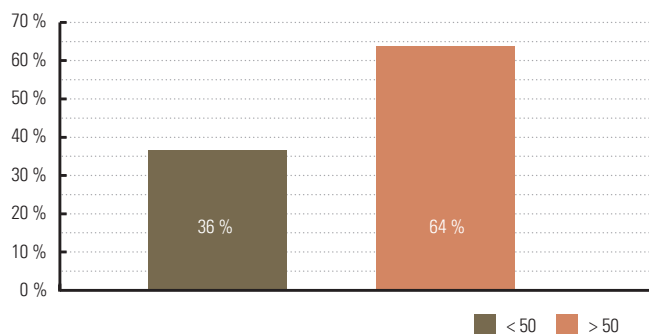
Nieuwe aanwervingen België + internationaal (excl. Tunesië)



Management Board



Directors Board



## Principe 2: Geen kinderarbeid

In algemene zin stelt Van de Velde kinderen niet bloot aan onveilige situaties op of rond de werkplek. Voor onze eigen vestigingen gelden de volgende basisprincipes [GRI 408]:

- Van de Velde werkt niet met kinderen die jonger zijn dan 15 jaar of kinderen die niet de wettelijke minimumleeftijd hebben.
- Van de Velde werkt niet met leerplichtige kinderen. Een uitzondering hierop zijn de zogenaamde zomerbaantjes, die passen binnen de lokale wetgeving en gebruiken.

- Jongvolwassenen (onder de leeftijd van 18 jaar) kunnen bij Van de Velde werken, maar dan gelden bijkomende beschermingsregels:
  - Leerplichtige kinderen mogen enkel werken buiten de schooluren (zo kunnen bv. studenten vanaf 16 jaar komen werken in Wichelen).
  - Van de Velde ziet erop toe dat de jongvolwassenen op de loonlijst naar school gaan en moedigt hen aan om hun opleiding af te maken.
  - Ze werken niet 's nachts.
  - Ze werken niet meer dan acht uur.

## Principe 3: Geen dwangarbeid

Wij zijn ervan overtuigd dat de kwaliteit van onze producten positief wordt beïnvloed door het welzijn van onze werknemers. Arbeid onder dwang gaat dus in tegen de filosofie van Van de Velde. Om er zeker van te zijn dat

nergens in onze productieketen gebruik wordt gemaakt van dwangarbeid, passen wij ILO-conventie 29 toe. Door onze voorwaarden te ondertekenen gaan al onze leveranciers en onderaannemers hiermee akkoord. [GRI 409]



## Principe 4: Veiligheid en gezondheid

We garanderen een veilige en gezonde werkomgeving en leveren inspanningen om het algemeen welzijn voor elke medewerker te waarborgen. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk geeft advies met betrekking tot de organisatie van de werkplek, de werkposten, de

omgevingsfactoren en het gebruik van arbeidsmiddelen, persoonlijke uitrusting en hygiëne. Dit onderwerp werd eerder in dit verslag meer in detail besproken

## Principe 5: Geen disciplinaire maatregelen

Wij veroordelen elke vorm van (fysiek, mentaal of verbaal) geweld.

Interne preventieadviseurs staan in voor het preventiebeleid van Van de Velde inzake veiligheid, gezondheid, ergonomie, hygiëne, verfraaiing van de werkplek, stress en psychosociale belasting. *Safety agents* en welzijnscoaches binnen de verschillende afdelingen fungeren als sensor voor de interne dienst.

Bovendien zijn binnen Van de Velde vertrouwenspersonen beschikbaar in geval van relationele moeilijkheden op het werk. Zij informeren en luisteren, adviseren en helpen medewerkers om oplossingen te vinden voor problematische situaties. Ze kunnen een beroep doen op de interne dienst en hr om te werken aan een verzoening. Indien nodig kan een externe dienst worden ingeschakeld.

## Principe 6: Naleving van de maximale arbeidsduur

Wij houden ons aan de wettelijke limieten inzake werkuren en streven naar een goed evenwicht tussen werk en privéleven. Het maximale aantal werkuren wordt bepaald door de toepasselijke lokale wetgeving.

Overuren zijn beperkt in aantal, gebeuren uitsluitend op vrijwillige basis en worden niet regelmatig gevraagd.

## Principe 7: Garantie op een leefbaar loon

We garanderen iedere werknemer een leefbaar loon. We zien erop toe dat het loon voldoet aan de toepasselijke loonschalen en dat de medewerkers er meer mee kunnen doen dan enkel in hun basisbehoeften voorzien.



## Principe 8: Open dialoog met sociale partners

Alle medewerkers hebben het recht om lid te worden van een vakbond of er een op te richten en het recht zich zo te organiseren dat effectieve collectieve onderhandelingen mogelijk zijn. Zij kunnen dit doen zonder vrees voor repercussies in wat voor vorm ook.

Bijzondere aandacht verdienen de werknemersvertegenwoordigers. Van de Velde staat er volledig achter dat zij hun vertegenwoordigend werk goed kunnen doen. Ze hebben toegang tot de medewerkers op

de werkplek en kunnen hun werk doen zonder vrees voor negatieve gevolgen. [GRI 407]

Discriminatie, intimidatie en vergelding zijn verboden. In het geval dat de vakbondsvrijheid door de wet is ingeperkt, zijn de medewerkers van Van de Velde toch vrij om zich te organiseren en hun eigen vertegenwoordigers te kiezen.

## Principe 9: Monitoring

Wij garanderen dat het management bovenstaande principes voortdurend opvolgt. Zo zijn we er zeker van dat ze worden nageleefd door zowel interne als externe stakeholders.

Het Social Performance Team waakt over de naleving van de SA8000-standaard in onze vestigingen in België. Dit managementsysteem van gestructureerde interne audits heeft niet enkel als doel mogelijke inbreuken tegen het charter aan het licht te brengen, maar wil vooral ook een basis zijn voor continue verbetering.

Jaarlijks voert een onafhankelijke SGS-auditor bij Van de Velde een audit uit. In het kader van die audits wordt nagegaan of de SA8000-basisprincipes in de verschillende afdelingen worden nageleefd. Dit gebeurt aan de hand van inspecties, bezoeken op de werkvloer en interviews met medewerkers en management.

In november 2021 vond een her-certificering-audit plaats. De bevindingen waren positief en resulteerden in de aanbeveling tot verlenging van de SA8000-certificering tot eind december 2024.

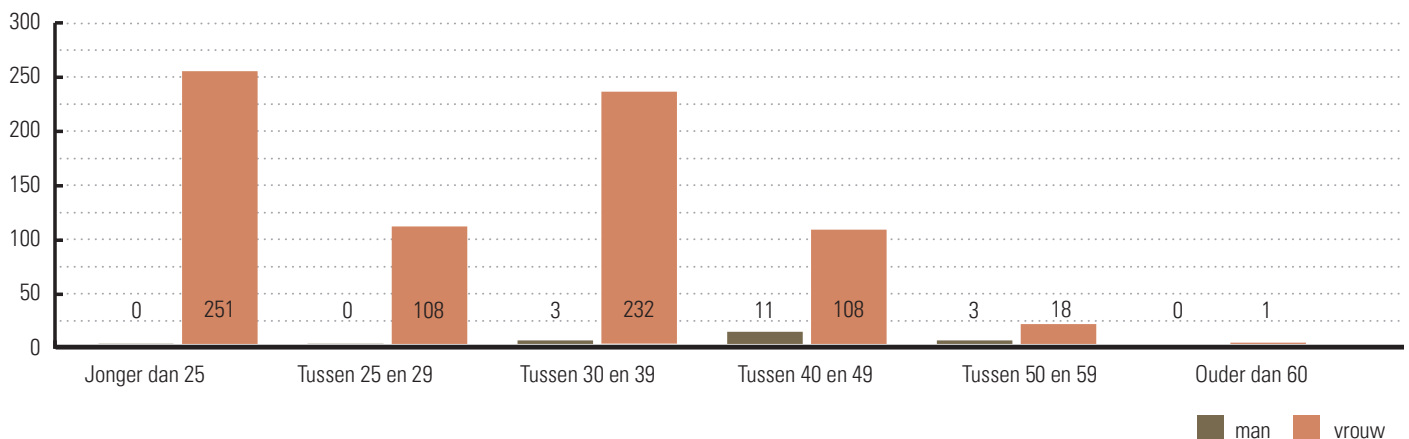


## Vestigingen in Tunesië

Naar analogie met de werkwijze in België runnen en monitoren we het productiebedrijf in Tunesië rekening houdend met de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dat wij bij het zakendoen de mensenrechtenprincipes naleven, bevestigt de SMETA-certificering.

Van de Velde Tunesië ontving de SMETA-goedkeuring in 2016. SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) is gebaseerd op vier pijlers. De eerste twee, arbeid en gezondheid & veiligheid, zijn overgenomen uit de ETI-basiscode (Ethical Trade Initiative) en stemmen ongeveer overeen met de SA8000-standaard.

1. Arbeid is een vrije keuze
2. De verenigingsvrijheid en het recht op collectieve arbeidsovereenkomsten worden gevrijwaard
3. De werkomstandigheden zijn veilig en hygiënisch
4. Kinderarbeid is verboden
5. Het wettelijke minimumloon is gegarandeerd
6. De wettelijk vastgelegde werkuren worden gerespecteerd
7. Geen enkele vorm van discriminatie wordt getolereerd



Wij discrimineren tijdens het aanwervingsproces niet op het vlak van gender of leeftijd. Toch leiden de aard van onze bedrijfsactiviteit en de Tunesische culturele gebruiken tot grote disproporties. De hoofdactiviteit in Tunesië is assemblage, en dat stikwerk wordt voornamelijk verricht door vrouwen. Het grote aandeel jonge mensen is in de eerste plaats een cultureel verschijnsel, aangezien veel vrouwen na het huwelijk niet meer buitenshuis gaan werken.

8. Tewerkstelling gebeurt op reguliere basis
9. Medewerkers worden niet hard of onmenselijk behandeld

Bedrijven die de SMETA-certificering willen behalen, moeten bovendien voldoen aan bijkomende vereisten inzake milieu en zakelijke ethiek.

Onze productievestiging in Tunesië wordt ook geregeld door een onafhankelijke instantie zoals SGS geaudit inzake de naleving van de SMETA-principes. Een volgende audit is gepland voor 2024. [GRI 102-11/56]



## 4.2. Due diligence: de waardeketen, al onze partners

Textiel en kleding is een arbeidsintensieve sector waar het risico op wanpraktijken (zoals kinderarbeid en lage lonen) nog steeds aanwezig is. Als internationale speler met een wereldwijd netwerk van partners en activiteiten willen wij een meer proactieve rol gaan spelen in het bevorderen en beheren van de due diligence ten opzichte van onze zakenpartners. Niet alleen om de risico's te beperken en om de transparantie te verhogen, maar ook om initiatieven te stimuleren voor de ontwikkeling van een positieve sociale cultuur.

Onze meer dan 1000 leveranciers zijn werkzaam in verschillende sectoren: vooral textielproductie en kledingassemblage, maar ook sectoren als transport, hr-diensten en bedrijfs- en IT-consultancy. [GRI 414]

In 2022 werd een project opgestart om de prestaties van al onze zakenpartners op sociaal en ethisch vlak in kaart te brengen. Een multidisciplinair team werkte een methodologie en een dashboard uit om voor al onze leveranciers de sociale risico's te identificeren. De methodologie werd tijdens een vervolgaudit in het kader van SA8000 gecontroleerd en goedgekeurd door de externe auditor SGS. Bij het opzetten van het project werd ook overlegd met het Social Performance Team van Van de Velde.

Alle Van de Velde-leveranciers werden in kaart gebracht volgens activiteit. Aan elke pijler werd een risicoscore toegekend op basis van de activiteiten en de bestaande regelgeving en systemen. In een volgende stap werden gewogen criteria gedefinieerd aan de hand waarvan het maatschappelijke risico kan worden vastgesteld. De volgende criteria worden als belangrijk beschouwd:

- Omzet
- Aanwezigheid van een gedragscode, sociaal-ethisch charter, anti-omkopsbeleid
- Beschikbaarheid van een label of managementsysteem inzake sociale aangelegenheden (SA8000, STeP by Oeko-Tex, Ecovadis, ...)
- Land van herkomst

In 2023 lag de nadruk op het bevragen van een eerste groep leveranciers. We hebben een 140-tal partners aangeschreven. We zijn begonnen met de leveranciers met grootste omzet én de grondstofleveranciers (meest risicovolle groep):

- we hadden een respons rate van 70% (100/140 antwoorden na max. 2 contact-names)
- 24 leveranciers hebben een eigen label dat extern geaudit wordt (zoals Ecovadis)



De resultaten van die bevraging werden geregistreerd in ons ERP systeem en besproken met de verantwoordelijken van de verschillende business units. Waar nodig werden de eerste prestatie dialogen met een aantal leveranciers opgestart. Deze inzichten worden vanaf 2024 ook meegenomen bij de halfjaarlijkse evaluatie van de admitted supplier list die wordt gehanteerd door onze design en aankoop afdelingen bij opstart van de collectie van een nieuw seizoen.

Bij aanvang van het project stond de score voor risico management op 47, target voor 2023 was te verbeteren naar min 50 (hogere score = minder risico). Eind 2023 was de uitkomst 54.

In deze context werd in 2023 ook de screening van nieuwe leveranciers herzien. Er werd een business code of conduct opgemaakt met volgende elementen:

- Code of Conduct voor suppliers
- Environmental policy
- Anti-corruptie en whistleblowing policy voor suppliers

We hebben een bijhorende procedure uitgeschreven en toegelicht aan de verschillende business units met als doel een uniforme Van de Velde benadering te hebben voor het selecteren en screenen van nieuwe leveranciers, ongeacht hun activiteit (transport, grondstoffen, marketing, services,...)

### 4.3. Textieleveranciers [GRI 102 – 9/10/15] [GRI 204]

Van de Velde spant zich in om collecties op tijd op de markt te krijgen en de continue superieure kwaliteit van zijn producten te garanderen. Dat is alleen mogelijk dankzij onze jarenlange samenwerking met leveranciers en onderaannemers.

Voor de aankoop van grondstoffen kiest Van de Velde hoofdzakelijk voor **Europese leveranciers** uit onder meer België, Frankrijk, Italië, Zwitserland en Spanje. Met verschillende van deze partners werken we al meer dan **30 jaar** samen.

Onze grootste grondstoffenleverancier is gevestigd in België, op slechts 35 km afstand. Dankzij de vele jaren van samenwerking hebben deze leveranciers goed zicht op onze eisen inzake creativiteit, innovatie en technologie.

Op die manier kunnen wij seizoen na seizoen blijven innoveren, waarbij de hoge kwaliteit en lange levensduur van onze lingerie en onze badmode constant blijven. De nabijheid van onze Europese leveranciers is een enorm voordeel op vlak van flexibiliteit en transport.



#### **Materiaal inkoop**

70% materiaal herkomst Europa | 30% materiaal herkomst Verre Oosten



#### **Samenwerking leveranciers**

30% meer dan 20 jaar

Van de Velde hecht veel waarde aan deze langetermijnrelaties en aan de voordelen van deze partnerships. Daarom staken we in het verleden heel wat werk in het leveranciershandboek en het leverancierscontract, met de nodige aandacht voor de diverse aspecten van de relaties met onze leveranciers.

#### **Leveranciershandboek**

In het leveranciershandboek worden hoofdzakelijk de kwaliteitsrichtlijnen in detail uiteengezet. Om de kwaliteit te waarborgen voert Van de Velde op alle inkomende goederen specifieke kwaliteitscontroles uit. Dat gebeurt in de controle afdeling in Wichelen.

Naast de kwaliteitscontrole is het ook één van de doelstellingen om proactief te werken aan kwaliteitsborging a.d.h.v. doelgerichte, efficiënte steekproeven gebaseerd op procesovereenkomsten. Onnodige tests en controles worden daarbij geëlimineerd.

De afgelopen jaren hebben we continu gewerkt aan het verfijnen van de overeenkomsten, versterken van de partnerships en implementeren van het leveranciershandboek bij alle grondstoffenleveranciers. Het doel is om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen volgens het principe van volledige levering op tijd in overeenstemming met de kwaliteitseisen en de overeenkomsten.

In 2021 werd een nieuwe methode voor leveranciersrapportage in gebruik genomen, waarbij elke leverancier een kwaliteitsscore krijgt. Na elke niet-conforme levering ontvangt de leverancier een melding met de vraag actie te ondernemen. In 2023 werd op dezelfde methodiek verder gebouwd.





## **Risicoanalyse**

Het grote belang van de betrouwbaarheid van de waardeketen werd in 2023 benadrukt. Van de Velde investeerde steeds in het uitbouwen van zijn relaties met leveranciers tot waardevolle samenwerkingen op lange termijn.

De bedrijfscontinuïteit kreeg ook in 2023 alle aandacht. Het was geen evidente opdracht door de turbulente tijden. We waren niet enkel op weg naar economisch herstel volgend op de pandemie, maar er waren ook geopolitieke spanningen en de daarmee gepaard gaande crisissen, en de impact van de hoge prijsstijgingen. Toch waren er geen fundamentele wijzigingen nodig in de structuur of in de keuze van leveranciers.

Net zoals de vorige jaren hadden we in 2023 te maken met onderbrekingen in de toeleveringsketen wegens grondstoffentekorten en capaciteitsbeperkingen in productie en transport. Opnieuw investeerden we in open communicatie en een langetermijnvisie. Op die manier zijn we erin geslaagd het vertrouwen verder te behouden van onze leveranciers en partners en slaagden we erin vertragingen te vermijden en onze dienstverlening te garanderen.

De komende maanden werken we verder aan het inzetten van meerdere leveranciers per grondstof (dual sourcing).

Van de Velde maakt er een punt van elke vorm van omkoping of corruptie te voorkomen. Naast het anticorruptiebeleid dat van toepassing is op de werknemers van de groep, heeft Van de Velde ook een anticorruptiebeleid opgesteld dat alle zakenpartners moeten ondertekenen. Het is opgenomen in het leveranciershandboek en het leverancierscontract.

De bijbehorende klokkenluidersprocedure publiceerde Van de Velde op de website van het bedrijf, [www.vandevelde.eu](http://www.vandevelde.eu). Die geeft leveranciers en hun medewerkers de mogelijkheid om vermoedens van corruptie rechtstreeks aan Van de Velde te melden. Tot op heden heeft Van de Velde geen meldingen van klokkenluiders ontvangen.

Het beheer van de leveranciersprestaties op sociaal en ethisch vlak maakt deel uit van de dialoog met onze partners, zoals hiervoor beschreven.

## **4.4. Onderaannemers: kiezen voor continuïteit**

Lingerie van hoge kwaliteit stikken is een complexe vaardigheid en vereist specifieke expertise. Daarom gaat Van de Velde erg kritisch te werk in de selectie van stikateliers. We beperken het aantal productielocaties. We kiezen ervoor de knowhow te centraliseren en zo de continuïteit te waarborgen.

Dat is ook de reden waarom Van de Velde zijn eigen atelier heeft in Tunesië en slechts met één (permanente) partner werkt in het Verre Oosten. 75% van de hele productie wordt op deze twee locaties gerealiseerd.

Een kleiner volume (hoofdzakelijk de badmodeseries en accessoires) wordt geproduceerd door twee andere onderaannemers in Tunesië met wie Van de Velde al meer dan 15 jaar samenwerkt.

Onze partner voor assemblage in het Verre Oosten werd in het verleden geselecteerd vanwege zijn kennis, kwaliteitsbewustzijn en voortdurend streven naar innovatie. Deze partner is niet enkel producent, maar eerder een zakenpartner die actief meedenkt over hoe we onze producten verder kunnen verbeteren.

Van de Velde is lid van de raad van bestuur van deze partner, die de langetermijnvisie en de strategie bepaalt. Er is een open dialoog en er wordt steeds van gedachten gewisseld over nieuwe initiatieven en uitdagingen.



## Risicoanalyse

Sommige van onze onderaannemers bevinden zich in regio's waar het risico op kinderarbeid en gebrek aan een minimumloon nog steeds bestaat.

Het beheer van de prestaties van bestaande onderaannemers op sociaal en ethisch vlak maakt deel uit van het project dat beschreven wordt in een voorgaand hoofdstuk. Bij de zoektocht naar nieuwe regio's en/of onderaannemers maakt de monitoring van die prestaties deel uit van de selectieprocedure.

Onze partner in het Verre Oosten is een beursgenoteerd bedrijf met WRAP-label. De Marie Jo- en PrimaDonna-lingerie en -badmode worden geassembleerd in hun vestigingen in China (Long Nan en Nan Hai) en Thailand.

## 4.5. Retail Partners

Onze retail partners spelen een essentiële rol in het geven van het juiste advies over maat en pasvorm en over het onderhoud van onze lingerie-producten. Ze vormen een cruciale schakel in het overbrengen van de specifieke product kennis aan de consumenten. Om die reden is dit kanaal nog steeds ons voorkeurskanaal.

Onze retail partners ondersteunen onze ontwerpteams ook met constructieve feedback over de pasvorm, stijl en prestaties van onze collecties. We organiseren regelmatig opleidingen (Van de Velde Academy) om hen te helpen het beste advies te geven aan de consument.

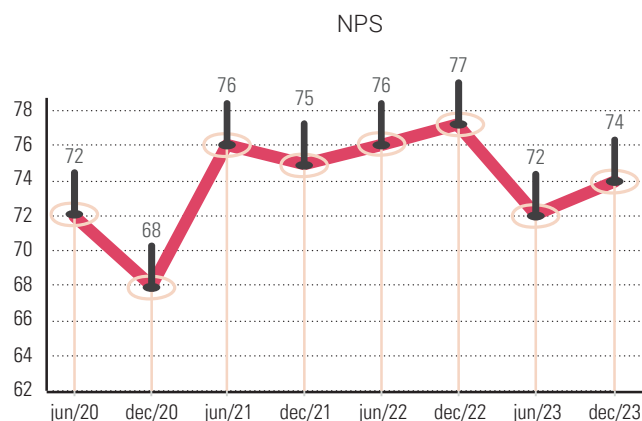
Om de ervaringen en de verwachtingen van deze belangrijke groep stakeholders te blijven monitoren, worden regelmatig bevestigingen gedaan. Eén van de methodes om tevredenheid te toetsen is de NPS methode.

NPS staat voor Net Promoter Score, een methode om de klantentevredenheid en -trouw te meten. De score geeft weer hoe waarschijnlijk het is dat klanten – in ons geval dus de retail-partners – een product, merk of organisatie aanbevelen aan vrienden, kennissen en familie.

Deze score wordt halfjaarlijks bepaald. Er wordt een analyse gemaakt van de stijging of daling door de Customer Service afdeling die wordt doorgesproken met het Management Team. Op basis van de input, worden bijstellingen of verbeteringen geïnitieerd. Zo werden in het voorbije jaar initiatieven opgezet omtrent collectie architectuur en werd gewerkt op verbeterde services in bepaalde regio's. Op die manier streven we ernaar – samen met onze retail partners - nog beter in te spelen op een veranderende markt en op de wensen van de consumenten.

De onderaannemers in Tunesië beschikken net als ons eigen atelier over het SMETA-label. De algemeen directeur van Van de Velde Tunesië onderhoudt nauw contact met de onderaannemers. Tijdens bezoeken ter plaatse volgt hij hun activiteiten op.

In normale omstandigheden bezoekt Van de Velde verschillende keren per jaar de onderaannemers in Tunesië en China en controleert geregeld de naleving van het Charter. In de jaren van de pandemie was het vaak onmogelijk om naar die vestigingen af te reizen. Met virtuele vergaderingen volgden managers – minstens één keer per week – de lokale situatie op. Deze manier van werken werd in 2023 verder gezet. Er werden in 2023 geen inbreuken vastgesteld.



# 5 NETWERK

Van de Velde neemt niet alleen zijn verantwoordelijkheid in de gemeenschappen waar onze medewerkers en klanten leven. We zijn ook zeer actief in bv. sectorverenigingen. We zijn lid van tal van organisaties.

Dat is voor ons enerzijds een bron van informatie, maar dat biedt ons ook de kans om eigen knowhow en ervaring met anderen te delen. Van de Velde is lid van de volgende organisaties: [GRI 102-13]



# 6 EU TAXONOMIE

Dit gedeelte bevat de informatieverstrekking met betrekking tot de EU-taxonomie die vereist is op grond van artikel 8 van Verordening 2020/852.

Als producent van lingerie (NACE Code C14.14) zijn geen van de activiteiten van de vennootschap Van de Velde Taxonomie eligible. Wel doet de vennootschap duurzame investeringen, voornamelijk vanuit het oogpunt van de mitigatie van de klimaatverandering.

Zo investeert het bedrijf o.a. in:

- het plaatsen van zonnepanelen (D35.11)
- het installeren van warmtepompen (D35.30)
- de installatie van laadpalen/pleinen voor EV (F42)
- elektrische transportmiddelen voor intern goedertransport (H49.41)

Het bijgevoegde rapporteringsmodel voor de CapEx-KPI toont het totaal van de in aanmerking komende investeringen die zijn afgestemd op de technische screeningscriteria van de taxonomie. De substantiële bijdrage is 100% aan mitigatie van de klimaatverandering en doet geen afbreuk aan de overige milieudoelstellingen. Wij kunnen tegelijk bevestigen dat we de minimale garantie voor sociale normen en mensenrechten daarbij in acht nemen. Bij aankoop van installaties, worden certificaten en attesten van oorsprong mee in de selectie opgenomen. Uitgebreider verslag over het monitoren van sociaal en ethisch beleid bij (nieuwe) leveranciers, kan eerder in dit duurzaamheidsverslag worden geraadpleegd.

Template: Aandeel CapEx uit producten of diensten die verband houden met op taxonomie afgestemde economische activiteiten - rapportage over jaar N

Boekjaar N	Jaar		Criteria inzake substantiële bijdrage							"GEAD-criteria ("Geen ernstige afbreuk doen aan")							Aandeel van op taxonomie afgestemde (A.1.) of ervoor in aanmerking komende (A.2.) CapEx, jaar N-1 (18)	Categorie faciliterende activiteit (19)	Categorie transitie-ondersteunende activiteit (20)
	Code (2)	CapEx (3)	Aandeel CapEx, jaar N (4)	Klimaatmitigatie (5)	Klimaatadaptatie (6)	Water (7)	Verontreiniging (8)	Circulaire economie (9)	Biodiversiteit (10)	Klimaatmitigatie (11)	Klimaatadaptatie (12)	Water (13)	Verontreiniging (14)	Circulaire economie (15)	Biodiversiteit (16)	Minimumparities (17)			
Economische activiteiten (1)	Valuta	%	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	F	T	
<b>A. VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN</b>																			
<b>A.1. Ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd)</b>																			
Plaatsen van zonnepanelen	265850	2%	J	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	%			
Installatie warmtepompen	53472	0,40%	J	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	%	F		
Zero buffer cutter			J	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	%			
Elektrische caddy intern transport	25838	0,20%	J	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	%		T	
Installatie laadplein voor EV	75694	0,58%	J	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	%		T	
<b>CapEx ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd) (A.1.)</b>		<b>3,18%</b>	100%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	3%			
Waarvan faciliterend		%	%	%	%	%	%	%	J	J	J	J	J	J	J	%	F		
Waarvan transitie-ondersteunend		%	%						J	J	J	J	J	J	J	%		T	
<b>A.2. Voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten)</b>																			
Activiteit 1 (e)		0%	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak								%			
CapEx voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten) (A.2.)		0%	%	%	%	%	%	%								%			
<b>A. CapEx van voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten (A.1 + A.2)</b>		<b>3,18%</b>	%	%	%	%	%	%											
<b>B. NIET VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN</b>																			
CapEx van niet voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten		96,82%																	
<b>TOTAAL</b>		<b>100%</b>																	

<sup>1</sup> Activiteit 1 komt volledig in aanmerking voor de taxonomie. Slechts een deel ervan is echter afgestemd op de taxonomie. Bijgevolg kan activiteit 1 zowel onder A1 als A2 worden gerapporteerd. Alleen het onder A1 gerapporteerde aandeel mag echter in de CapEx-KPI van de niet-financiële onderneming worden meegeteld als op de taxonomie afgestemd. Voor onder A2 genoemde activiteiten mogen de kolommen 5 tot en met 17 op vrijwillige basis door niet-financiële ondernemingen worden ingevuld.

Aangezien voor de OpEx-KPI en Omzet-KPI geen activiteiten werden geïdentificeerd die in aanmerking komen voor taxonomie, registreren we voor deze beide KPI's 0% zoals aangetoond in onderstaande rapporteringsmodellen.

Template: Aandeel OpEx uit producten of diensten die verband houden met op taxonomie afgestemde economische activiteiten - rapportage over jaar N

Boekjaar N	Jaar			Criteria inzake substantiële bijdrage						GEAD-criteria ("Geen ernstige afbreuk doen aan")							Aandeel van op taxonomie afgestemde (A.1.) of ervoor in aanmerking komende (A.2.) OpEx, jaar N-1 (18)	Categorie faciliterende activiteit (19)	Categorie transitie-ondersteunende activiteit (20)
	Code (2)	OpEx (3)	Aandeel OpEx, jaar N (4)	Klimaatmitigatie (5)	Klimaatadaptatie (6)	Water (7)	Verontreiniging (8)	Circulaire economie (9)	Biodiversiteit (10)	Klimaatmitigatie (11)	Klimaatadaptatie (12)	Water (13)	Verontreiniging (14)	Circulaire economie (15)	Biodiversiteit (16)	Minimugaranties (17)			
Economische activiteiten (1)	Valuta	%	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	F	T
<b>A. VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN</b>																			
<b>A.1. Ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd)</b>																			
Activiteit 1		%							J	J	J	J	J	J	J	J	%		
Activiteit 1 (*)		%							J	J	J	J	J	J	J	J	%	F	
Activiteit 2		%							J	J	J	J	J	J	J	J	%		T
OpEx ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd) (A.1.)		0%	%	%	%	%	%	%	J	J	J	J	J	J	J	J	%		
Waarvan faciliterend		%	%	%	%	%	%	%	J	J	J	J	J	J	J	J	%	F	
Waarvan transitie-ondersteunend		%	%	%	%	%	%	%	J	J	J	J	J	J	J	J	%		T
<b>A.2. Voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten)</b>																			
Activiteit 1 (d)		%	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak									%		
OpEx voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten) (A.2.)		%	%	%	%	%	%	%									%		
A. OpEx van voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten (A.1 + A.2)		0%	%	%	%	%	%	%									%		
<b>B. NIET VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN</b>																			
OpEx van niet voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten		100%																	
TOTAAL		100%																	

Template: Aandeel omzet uit producten of diensten die verband houden met op taxonomie afgestemde economische activiteiten - rapportage over jaar N

Boekjaar N	Jaar			Criteria inzake substantiële bijdrage						GEAD-criteria ("Geen ernstige afbreuk doen aan")							Aandeel van op taxonomie afgestemde (A.1.) of ervoor in aanmerking komende (A.2.) omzet, jaar N-1 (18)	Categorie faciliterende activiteit (19)	Categorie transitie-ondersteunende activiteit (20)
	Code (2)	Omzet (3)	Aandeel omzet, jaar N (4)	Klimaatmitigatie (5)	Klimaatadaptatie (6)	Water (7)	Verontreiniging (8)	Circulaire economie (9)	Biodiversiteit (10)	Klimaatmitigatie (11)	Klimaatadaptatie (12)	Water (13)	Verontreiniging (14)	Circulaire economie (15)	Biodiversiteit (16)	Minimugaranties (17)			
Economische activiteiten (1)	Valuta	%	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N/niak	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	F	T
<b>A. VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN</b>																			
<b>A.1. Ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd)</b>																			
Activiteit 1		%							J	J	J	J	J	J	J	J	%		
Activiteit 1 (d)		%							J	J	J	J	J	J	J	J	%	F	
Activiteit 2		%							J	J	J	J	J	J	J	J	%		T
Omzet ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd) (A.1.)		0%	%	%	%	%	%	%	J	J	J	J	J	J	J	J	%		
Waarvan faciliterend		0%	%	%	%	%	%	%	J	J	J	J	J	J	J	J	%	F	
Waarvan transitie-ondersteunend		0%	%	%	%	%	%	%	J	J	J	J	J	J	J	J	%		T
<b>A.2. Voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten)</b>																			
Activiteit 1 (e)		%	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak	ia;niak									%		
Omzet van voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten) (A.2.)		0%	%	%	%	%	%	%									%		
A. Omzet van voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten (A.1 + A.2)		0%	%	%	%	%	%	%									%		
<b>B. NIET VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN</b>																			
Omzet niet voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten		100%																	
TOTAAL		100%																	

Zoals in het rapport uitgebreider is aan bod gekomen, is naast mitigatie van de klimaatverandering, ook de transitie naar een circulaire economie een belangrijke doelstelling. Deze twee milieudoelstellingen krijgen de hoogste prioriteit.

Preventie en bestrijding van verontreiniging en het duurzaam gebruik en bescherming van water, zijn thema's die in tweede lijn zullen worden opgenomen, in directe samenwerking met leveranciers van grondstoffen (upstream).

De bescherming en herstel van biodiversiteit en ecosystemen zijn – gezien de (kern-) activiteiten van het bedrijf – minst in aanmerking komend. Het bedrijf bevestigt tenslotte geen activiteiten te verrichten in verband met kernenergie en fossiel gas.

Template 1: Activiteiten in verband met kernenergie en fossiel gas

Rij	Activiteiten in verband met kernenergie	
1.	"De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan onderzoek, ontwikkeling, demonstratie en uitrol van innovatieve installaties voor elektriciteitsopwekking die energie produceren uit nucleaire processen met een minimum aan afval van de splijtstofcyclus"	NEE
2.	"De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw en veilige exploitatie van nieuwe nucleaire installaties voor de productie van elektriciteit of proceswarmte, voor onder meer stadsverwarming of industriële processen zoals de productie van waterstof, alsook verbetering van de veiligheid daarvan, met gebruikmaking van de beste beschikbare technologieën."	NEE
3.	"De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de veilige exploitatie van bestaande nucleaire installaties die elektriciteit of proceswarmte produceren, voor onder meer stadsverwarming of industriële processen zoals de productie van waterstof uit kernenergie, alsook verbetering van de veiligheid daarvan."	NEE
	Activiteiten in verband met fossiel gas	
4.	"De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw of exploitatie van installaties voor elektriciteitsopwekking die elektriciteit produceren uit fossiele gasvormige brandstoffen."	NEE
5.	"De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw, renovatie en exploitatie van installaties voor warmte-/koudekrachtkoppeling met behulp van fossiele gasvormige brandstoffen."	NEE
6.	"De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw, renovatie en exploitatie van installaties voor warmteopwekking die warmte/koude produceren met behulp van fossiele gasvormige brandstoffen."	NEE

## 7 OVER DIT RAPPORT

Dit jaarlijkse duurzaamheidsverslag voor 2023 is gebaseerd op de GRI- standaard (kernversie).

We hebben getracht alle verslaggevingsprincipes na te leven (volledigheid, opname van stakeholders, materialiteitsprincipe en ESG-thema's). Dit verslag werd op conformiteit gecontroleerd door de ESG-teams van E&Y.[GRI 102-50/52/53/54]

Vragen over dit verslag kunt u rechtstreeks stellen aan onze duurzaamheidsmanager [Lieve.vermeire@vandevelde.eu](mailto:Lieve.vermeire@vandevelde.eu)

## 8

## INDEX GRI STANDARD

GRI standard	Disclosure	Page Number
<b>General Disclosures</b>		
GRI 102: General disclosures	102-1: Name of the organization	Page 91
	102-2: Activities, brands, products and services	Page 91
	102-3: Location of Headquarters	Page 91
	102-4: Location of operations	Page 91
	102-5: Ownership and legal form	Page 91
	102-6: Markets served	Page 91
	102-7: Scale of the organization	Page 91
	102-8: Information on employees and other works	Page 111, 121
	102-9: Main elements of the supply chain	Page 127 - 130
	102-10: Significant changes to the organization and its supply chain	Page 127 - 131
	102-11: Application of the Precautionary Principe approach	Throughout the entire report
	102-12: List of externally-developed economic, environmental and social initiatives	Throughout the entire report
	102-13: list of main memberships and associations	Page 131
	102-14: Statement from CEO about sustainability and strategy	Page 90
	102-15: Key impacts, risks and opportunities	Throughout the entire report
	102-16: Description of the organization's values, principles, standards and norms of behavior	Page 113
	102-18: Governance structure	Page 95
	102-40: List of identified stakeholders	Page 93
	102-42: Basic for identifying and selecting stakeholders	Page 93
	102-43: Approach of stakeholder engagement	Page 93
	102-44: Key topics and concerns raised through stakeholder engagement	Page 93
	102-47: List of material topics identified	Page 93
	102-50: Reporting period for the information provided	Page 134
	102-52: Reporting cycle	Page 134
	102-53: Contact point for questions regarding the report	Page 134

	102-54: Claim of reporting in accordance with the GRI standards	Page 134
	102-55: GRI content index	Page 135
<b>Material topics: Economic impacts</b>		
GRI 204: Procurement Practices	204: Procurement practices	Page 128, 129
GRI 205: Anti-corruption	205-2: Communication and training about anti-corruption, policies and procedures	Page 118
GRI 206: Anti-competitive behavior	206-1: Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, monopoly practices	Page 118
<b>Material topics: Social impacts</b>		
GRI 401: Employment	401-1: Total number and rate of new employee hire and turnover	Page 122
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-2: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, absenteeism	Page 114 - 116
GRI 404: Training and education	404-1: Average hours of training per year per employee	Page 116 - 117
GRI 405: Diversity	405-1: Diversity of governance bodies and employees	Page 122 - 123
GRI 406: Non-discrimination	406-1: Incidents of discrimination and corrective actions taken	Page 122 - 123
GRI 407: Freedom of association	407-1: Operations and suppliers in which the right to freedom of associations and collective bargaining may be at risk	Page 125
GRI 408: Child Labor	408-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Page 124
GRI 409: Forced or compulsory labor	409-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Page 124
GRI 414: Supplier social assessment	414-1: New suppliers that were screened using social criteria	Page 127
GRI 416: Customer health assessment	416-1: Assessment of the customer health and safety impacts of product and service categories	Page 107
	416-2: Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Page 108
GRI 418: Customer Privacy	418-1: Complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Page 118
<b>Material Topics: Environmental impacts</b>		
GRI 301: Materials		Page 107 - 108
GRI 302: Energy	302-1: Energy consumption within the organization	Page 100 - 101
GRI 305: Emissions		Page 98 - 99
GRI 306: Waste	306-2: Waste by type and disposal method	Page 103 - 104