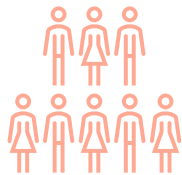


Van de Velde

Charte

Éthique et Sociale



Cette charte a été approuvée par le Conseil d'administration de Van de Velde SA le 26 août 2025.

Vision éthique et sociale

Van de Velde entend mener une politique **durable, ouverte, sociale et éthique**, fondée sur la responsabilité, le dialogue et le respect mutuel.

Dans le contexte de la présente charte (ci-après dénommée « **Charte** »), « **nous** », « **notre** » ou « **Van de Velde** » désignent Van de Velde NV, dont l'adresse est Lageweg 4, 9260 Schellebelle, Belgique, et toutes ses filiales directes ou indirectes.

Van de Velde applique les principes de la Charte à toutes les parties prenantes, sous la responsabilité de la Management Team.

Ces principes sont discutés et évalués annuellement par la Management Team. Le cas échéant, et après approbation du Conseil d'administration, la Charte est modifiée et améliorée.

Dans ce contexte, Van de Velde satisfait à toutes les lois locales, nationales et autres applicables, ainsi qu'aux normes en vigueur dans son secteur d'activité.¹

Lorsque de telles lois, normes ou autres exigences auxquelles souscrit Van de Velde traitent d'un même sujet, c'est la disposition la plus favorable aux employés qui s'applique.

Nous vous souhaitons tout le meilleur,

Karel Verlinde*, CEO et Yvan Jansen**, président du Conseil d'administration

** en tant que représentant de Karel Verlinde CommV*

*** en tant que représentant de YJC BV*

¹ Van de Velde respecte les principes des instruments internationaux suivants :

- Les Conventions 1, 29, 87, 98, 100, 102, 131, 135, 138, 155, 159, 169, 177, 181, 182, 183 de l'OIT, et le « Code of Practice on HIV / AIDS and the World of Work, Universal Declaration of Human Rights » de l'OIT,
- la « United Nations Convention on the Rights of the Child »,
- la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,
- l'« International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights »,
- l'« International Covenant on Civil and Political Rights »,
- la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Pour tous nos employés

L'évolution positive de notre entreprise est à mettre au compte de l'engagement de nos employés, qui évoluent en même temps que Van de Velde.

Van de Velde respecte ces **9 principes fondamentaux** par rapport à tous ses employés :

1. Refus du travail forcé



Nous favorisons un emploi basé sur la motivation et le libre arbitre. Nous ne tolérons pas non plus la traite des êtres humains dans nos activités.

2. Liberté de réunion et droit de négociation collective



Nous nous engageons à un dialogue ouvert et honnête avec les partenaires sociaux et avec toutes les parties impliquées dans nos activités.

3. Santé et sécurité



Nous garantissons un environnement de travail sûr et sain et visons au bien-être général de chaque employé.

4. Refus du travail des enfants



Nous n'employons aucun employé de moins de 16 ans ou qui ne répond pas aux conditions légales minimum de mise à l'emploi.

5. Garantie d'une rémunération décente



Nous garantissons que le salaire payé pour une semaine normale de travail correspond au moins au salaire minimum légal et permet de satisfaire plus qu'à leurs besoins vitaux propres et à ceux de leur famille (alimentation, eau, vêtements,

logement, éducation, soins de santé, transport...). Nous garantissons qu'il n'y a pas de travail précaire.

6. Respect de la durée de travail maximale



Nous respectons les limites légales en matière d'heures de travail et veillons à un bon équilibre vie professionnelle/vie privée. Le nombre maximum d'heures de travail par semaine est déterminé par la législation locale et ne peut en aucun cas dépasser 48 heures. Les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures par semaine, sont entièrement sur base volontaire et ne sont pas demandées sur une base régulière.

7. Refus de la discrimination



Nous nous interdisons toute forme de discrimination pour des motifs de race, nationalité, origine sociale, caste, naissance, croyance, handicap, sexe, orientation sexuelle, responsabilités familiales, état civil, âge, appartenance à un syndicat, opinion politique ou tout autre critère pouvant conduire à une discrimination.

8. Emploi classique



Le travail est mené sur la base d'une convention de collaboration fondée sur la législation et les usages nationaux.

9. Refus de mesures disciplinaires



Nous respectons l'individu et condamnons toute forme de violence, qu'elle soit physique, mentale ou verbale.

Pour toutes les parties prenantes

Notre définition de la « durabilité » est : « *devenir plus forts sans mettre en péril la croissance à long terme par une quête de bénéfices à court terme* ». Nous appliquons ce principe dans notre relation avec toutes les parties prenantes.

1. **Nos employés :** Nous nous efforçons chaque jour de favoriser le développement de nos employés et nous construisons avec eux un environnement dans lequel nos valeurs ²s'épanouissent.

Il est de notre devoir de créer un environnement où nos employés prennent plaisir à travailler. Nous entendons rendre les personnes plus fortes, miser sur leurs talents et encourager la mobilité interne en termes de postes et de départements. Nous prêtons attention à l'intégration des nouvelles recrues lors de leur *onboarding* et offrons opportunités de développement et formation : des séances en groupes internes et externes, ainsi qu'une formation et un coaching individuels ;

2. **Client.e.s :** Nous cherchons à atteindre une satisfaction optimale par le biais d'une communication transparente, d'un excellent service, de créations haut de gamme et d'une qualité irréprochable ;
3. **Fournisseurs :** Nous mettons tout en œuvre pour établir un partenariat visant à améliorer ensemble la qualité des créations

et la ponctualité des livraisons, et à favoriser l'éthique ;

4. **Actionnaires :** Nous souhaitons garantir aux actionnaires un rendement intéressant et une croissance de la valeur de leurs actions par une exploitation optimale des ressources ;
5. **Environnement :** Nous surveillons notre empreinte écologique et visons une production et un traitement des déchets respectueux de l'environnement ;
6. **Communauté locale :** Nous investissons dans des projets locaux et internationaux qui soutiennent notamment le développement (durable) et la santé (mentale) des femmes les plus vulnérables. Nous prêtons aussi une attention particulière aux projets relatifs à la santé des seins.

Van de Velde est ouverte aux suggestions et remarques de toutes les **parties concernées** par les activités de l'entreprise. Nous participons activement aux échanges d'idées entre elles et nous les favorisons. Nous souhaitons également que d'autres partagent notre expérience et nos connaissances et nous refusons l'isolement.

² Nos valeurs :

- Nous sommes inspirés par la **Passion**. Notre cœur bat pour nos produits et pour les femmes qui les portent.
- Nous respirons la **Qualité**. Nous tendons à une qualité maximale de nos produits, dans notre travail et dans notre service, sans compromis.
- Nous sommes **authentiques**. Nous sommes fiables, honnêtes et pragmatiques dans tout ce que nous faisons.
- Nous sommes centrés sur les **Consommatrices et les Client.e.s**. Nous comprenons, satisfaisons et dépassons les besoins et attentes de nos consommatrices et client.e.s.
- Nous avons l'**Esprit d'entreprise**. Nous cherchons des solutions, nous cherchons à exceller, nous ne cessons jamais d'apprendre, en restant axés sur les résultats.
- **Ensemble**, nous sommes **forts**. Nous travaillons dans le respect et la confiance réciproques, interne et externe.

Déploiement de la Charte

Toutes les entités de Van de Velde, tous les fournisseurs de services et autres et tous les sous-traitants sont tenus de respecter les 9 principes fondamentaux.



1. Siège en Belgique

La présente Charte est à la disposition de tous les employés sur la Conversation Room (Files – All – Legal Policies).

En Belgique (sites de Schellebelle et Wichelen), une **Social Performance Team** (ci-après « **SPT** ») a été mise sur pied. La SPT se compose notamment d'un conseiller en prévention, de représentants du personnel et de membres des départements Achats, Legal, Durabilité et Ressources humaines.

La SPT réalise des audits internes relatifs aux 9 principes fondamentaux et se consulte avec d'autres comités et départements.

2. Unité de production Van de Velde en Tunisie

Nous nous engageons à respecter les législations locales et les conventions de base de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans toutes nos unités de production.

Concernant notre unité de production en Tunisie, cet engagement est certifié par le label SMETA.

3. Prestataires (TopForm) et fournisseurs de produits finis (ODM)

Chacun des prestataires et fournisseurs de produits finis a signé un code de conduite confirmant notamment qu'il est informé de la Charte et qu'il la respecte et l'applique.

Lors de la sélection de nouveaux prestataires ou fournisseurs de produits finis, un screening et un audit approfondis sont menés pour garantir le respect de notre Charte dans leurs rapports avec leur personnel et leurs travailleurs à domicile.

4. Autres catégories de fournisseurs

Outre les prestataires et fournisseurs de produits finis, Van de Velde fait appel à d'autres fournisseurs : fournisseurs de matières premières, transporteurs, fournisseurs de notre réseau de vente au détail, prestataires de services RH et informatiques...

Chacun d'entre eux est invité à signer un code de conduite confirmant notamment qu'il souscrit à la Charte et qu'il respecte ses 9 principes fondamentaux dans ses rapports avec son personnel et ses travailleurs à domicile. Les systèmes de gestion nécessaires sont en mis en œuvre pour surveiller et contrôler régulièrement ces fournisseurs.

Signaler une situation suspecte

Si vous vous souciez d'une violation ou d'une suspicion de violation de la présente Charte, signalez-le le plus rapidement possible.



1. Signalement auprès de votre supérieur ou du membre de la Management Team qui vous représente

Vous pouvez signaler une (suspicion de) violation de la présente Charte à votre supérieur.e ou au.à la membre de la Management Team qui vous représente.

Ces derniers sont tenus de communiquer l'information au.à la CEO de l'entreprise concernée. Le.la CEO jugera alors de la nécessité d'une enquête. Toute enquête éventuelle est menée de manière objective et confidentielle dans les plus brefs délais. Si aucune enquête n'a lieu, la personne qui a communiqué la suspicion de violation en sera informée et recevra, si possible, des conseils complémentaires.

2. Signalement via la boîte à idées ou la personne de confiance (Schellebelle, Wichelen)

Grâce aux boîtes à idées qui se trouvent dans nos sites de Belgique, des employés peuvent signaler toute infraction à la Charte de manière anonyme ou soumettre des remarques à son propos.

La boîte à idées est vidée chaque mois par les représentants du personnel. La boîte à idées est un point permanent à l'ordre du jour de la réunion mensuelle du Conseil d'entreprise et du CPPT. Le compte-rendu de la réunion comprend la réponse et/ou les mesures prises en réaction à chaque soumission. Les comptes-rendus peuvent être consultés par tous les employés.

Vous pouvez également vous adresser à une personne de confiance.

Celle-ci ne prend contact avec le.la CEO que si vous le demandez. Le règlement de travail explique comment entrer en contact avec une personne de confiance.

3. Signalement au moyen du canal Lanceurs d'alerte

En tant que collaborateur.trice ou partie prenante, vous pouvez également effectuer un signalement en suivant la procédure décrite dans le diagramme « Signalement interne » de la **Politique relative aux lanceurs d'alerte** de Van de Velde si vous soupçonnez l'existence ou le risque d'apparition d'un conflit par rapport à la présente Charte.

Conformément à la Politique relative aux lanceurs d'alerte de Van de Velde, le signalement est traité de manière confidentielle et le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection contre d'éventuelles représailles. De plus, le signalement peut être effectué de façon anonyme. En cas de question, veuillez écrire à whistleblowing@vandevelde.eu.

La Politique relative aux lanceurs d'alerte est disponible auprès de People, sur la Conversation Room (Files – All – Legal Policies) et sur www.vandevelde.eu (Van de Velde – Lancer une alerte interne).

4. Des questions ?

Si vous avez des incertitudes concernant le fait qu'une action donnée constitue une violation de la Charte ou non, ou si vous avez d'autres questions, vous pouvez également contacter votre supérieur.e ou le.la Sustainability Manager de Van de Velde en écrivant à sustainability@vandevelde.eu.

Protection contre les représailles

Van de Velde veut encourager l'ouverture et soutiendra quiconque signalera de bonne foi un problème, même s'il s'avère ultérieurement qu'il n'y a pas de problème.



Les personnes poussées par d'autres à violer la Charte ou qui signalent un problème ou un acte délictueux dans le chef de tiers s'inquiètent parfois des retombées négatives qu'elles pourraient subir. Il peut s'agir d'un licenciement, de mesures disciplinaires, de menaces ou tout autre traitement préjudiciable.

Si vous pensez être la victime d'un traitement négatif, vous pouvez le signaler en suivant la procédure décrite dans le diagramme « Signalement interne » de la **Politique relative aux lanceurs d'alerte** de Van de Velde. Vous pouvez invoquer les mesures de protection prévues dans cette Politique.

Van de Velde **interdit formellement toute forme de représailles** dans le cadre de la Charte.

Van de Velde met tout en œuvre pour que vous n'ayez à craindre aucune retombée négative si vous :

- refusez de contrevenir à la Charte ;
- signalez de bonne foi l'existence d'une violation ou d'une suspicion de violation effective, potentielle ou susceptible de se produire à l'avenir.