



Een moedig duurzaamheidsplan van BOSS paints en colora

Inhoud

Inleiding	3
------------------------	----------

Het verschil maken we samen 4

Voorwoord van onze CEO, Toon Bossuyt.....	5
---	---

Gedragen door generaties, gedreven door kleur, gestuurd door waarden 6

Geschiedenis.....	8
De vijf waarden van BOSS paints	9
Activiteiten.....	11
Kerncijfers 2025.....	12

De basis van ons duurzaamheidsplan 13

De belangrijkste duurzaamheidsthema's .	15
De CO ₂ -metingen	19
Bestuur en verantwoordelijkheid	21

Plan Brave Green.....24

Plan Brave Green	25
Onze strategische duurzaamheids- prioriteiten: Climate, Colleague, Circular, Confidence en Community	25

Climate 26

Visie	26
Risico's & uitdagingen.....	27
Aanpak & voortgang	28
Resultaten	30

Colleague 31

Visie.....	31
Risico's en uitdagingen.....	32
Aanpak & voortgang	33
Resultaten	37

Circular 38

Visie.....	38
Risico's en uitdagingen.....	39
Aanpak & voortgang	39
Resultaten.....	42

Confidence 43

Visie	43
Risico's en uitdagingen.....	44
Aanpak & voortgang	45
Mens- en milieuvriendelijke verfformules ..	45
Innovatie en duurzame grondstoffen	45
Resultaten	46

Community 47

Visie.....	47
Risico's en uitdagingen.....	48
Aanpak & voortgang	49
Biodiversiteit.....	53
Ondersteunen van lokale en kleinere initiatieven.....	54
Maatschappelijke bijdragen van BOSS paints via belastingen	55
Verfraaien van buurten en publieke ruimtes	56
Resultaten.....	57

VSME Rapport.....58

SCOPE VSME RAPPORT	58
--------------------------	----



Inleiding

Duurzaam ondernemen is vandaag een essentieel onderdeel van toekomstgericht ondernemerschap. Met dit verslag wil BOSS paints op een heldere en pragmatische manier tonen hoe duurzaamheid geïntegreerd wordt binnen de organisatie. Daarbij kijken we niet alleen naar economische prestaties, maar ook naar onze impact op mens, milieu en maatschappij.

Dit document geeft een eerlijk beeld van waar BOSS paints vandaag staat op vlak van duurzaamheid: bestaande initiatieven, beleidskeuzes, aandachtspunten en ambities. Het is geen audit of eindpunt, maar een groeidocument dat richting geeft aan verdere verbeteringen.

We kozen ervoor om dit verslag op te stellen volgens het VSME-kader van de Europese Commissie. Niet omdat het moet, maar omdat we vandaag al helder willen communiceren, zonder te wachten op strengere verplichtingen. BOSS paints koos er bewust voor om verder te gaan dan de minimale vereisten, om meer context te bieden bij onze aanpak, keuzes en ambities.

Met dit verslag willen we transparant communiceren, blijven leren en samen bouwen aan een duurzamere toekomst.

Het verschil
maken we
samen



Voorwoord van onze CEO, Toon Bossuyt

"Welkom bij het duurzaamheidsverslag van BOSS paints."

Dit verslag is geen droge opsomming van cijfers en acties, maar een uitnodiging. Een uitnodiging om samen met ons stil te staan bij hoe ondernemen ook anders kan: bewuster, duurzamer en met oog voor de toekomst.

BOSS paints is doorheen de jaren sterk geëvolueerd. Wat begon als een kleinschalig familiebedrijf, wordt vandaag gedragen door de derde én vierde generatie. Die continuïteit geeft ons niet alleen fierheid, maar ook een diep verantwoordelijkheidsgevoel tegenover onze medewerkers, klanten en partners én tegenover de wereld waarin we ondernemen.

Waarom dit verslag? Omdat we willen tonen hoe bewust ondernemen er in de praktijk uit ziet, niet omdat we alles perfect doen - integendeel - maar omdat we gelo-

ven in vooruitgang: leren, bijsturen en blijven proberen. Misschien inspireert ons verhaal jou bovendien om binnen jouw organisatie ook stappen te zetten.

We hebben de voorbije periode onze visie scherp gesteld. Die is ambitieus én realistisch. Ambitieus, omdat we duidelijke keuzes maken en impact willen realiseren, zeker op vlak van klimaat. Realistisch, omdat we weten dat duurzaamheid geen eindpunt is, maar een traject van lange adem.

Vandaag staan we als bedrijf sterk. We hebben een gezonde basis en een team van mensen die zich betrokken voelen en zich kunnen ontwikkelen. Dat vertrouwen en engagement vormen voor ons de motor om verder te bouwen.

Op vlak van duurzaamheid zetten we duidelijke stappen. Onze CO₂-uitstoot

daalt, onder meer dankzij een groener wagenpark en een hoog aandeel zelf opgewekte energie. Tegelijk ligt onze grootste uitdaging in de kern van wat we doen: de verf zelf. Klimaatneutrale verf ontwikkelen is complex, maar precies daar zetten we met overtuiging op in. Ook de verdere vergroening van onze gebouwen staat de komende jaren op de agenda.

We hopen dat dit verslag je informeert en inspireert. Want uiteindelijk maken we het verschil samen.

Veel leesplezier,
Toon Bossuyt, CEO

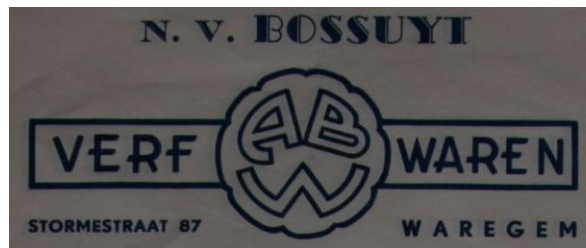


Gedragen
door generaties,
gedreven door kleur,
gestuurd door
waarden

Meer dan 80 jaar geleden begon het verhaal van BOSS paints als een familieonderneming, opgericht door Antoon Bossuyt en Blanche Debaere. De eigenaars van ons bedrijf, een 40-tal familieleden, zijn nog steeds allen afstammelingen van hen.

Verf en kleur vormen de kern van onze activiteiten. Met onze producten en diensten verbeteren we de leefomgeving van onze klanten op een duurzame manier met aandacht voor kwaliteit, mens en milieu.

We werken samen met klanten, medewerkers en partners op een professionele en respectvolle manier, met aandacht voor duurzame relaties op lange termijn. Die manier van ondernemen is gegroeid doorheen een lange geschiedenis.



Geschiedenis

Wanneer Antoon Bossuyt en Blanche Debaere zich als zelfstandig schildersbedrijf in de Holstraat in Waregem vestigen, leggen ze daarmee de basis voor het latere BOSS paints. Vlak na de Tweede Wereldoorlog begint Antoon eigen verf te produceren voor collega-schilders. Met zijn eerste logo 'ABW' en een vertegenwoordiger op de fiets bouwde hij verder. De doorbraak kwam in 1954 met de iconische Bolatex-verf, wat leidde tot snelle fabrieksuitbreidingen en creatieve sponsoring rond het WK Wielrennen en de voetbalclub Essevee Waregem.

In 1964 nam de tweede generatie het roer over en veranderde de firmanaam in 1969 officieel in 'BOSS paints'. Al in 1972 zette het bedrijf stappen op vlak van duurzaamheid met een waterzuiveringsinstallatie. Het bedrijf bouwde een sterke servicetak op rond technisch advies en opleidingen, waarna het door aanhoudende groei verhuisde naar Beveren-Leie. Met de opening van de eerste colora-winkel in Brugge (1981) en de invoering van het Colormix-systeem werd de basis gelegd voor een eigen landelijke winkelketen.

Jan Bossuyt (CEO van 1964 tot 2005) stond bekend om zijn groene levensstijl. Al in de jaren 60 liet hij zijn wagen ombouwen om op ethanol te rijden en vaak kwam hij met de fiets naar het werk, later zelfs met een ligfiets. Die aandacht voor duurzame alternatieven leeft al generaties lang binnen de familie Bossuyt, waar winst nooit het enige doel was en maatschappelijk verantwoord ondernemen steeds hand in hand ging met zorg voor mens en milieu.

Tijdens het vijftigjarig jubileum in 1995 deed de derde generatie Bossuyt haar intrede. Een vernieuwd colora-concept luidde vanaf 2000 een sterke expansie in, terwijl het bedrijf formeel verankerde dat een vast budget naar maatschappelijk verantwoord ondernemen ('Mens & Milieu') gaat.

Enkele familieleden zijn ook actief in BOSS paints. Op de foto zie je van links naar rechts Sara, Klaas, Toon en Ward. Sara is als eerste lid van de vierde generatie sinds het voorjaar van 2024 actief in het bedrijf. Hiermee wordt de traditie van familiebetrokkenheid voortgezet.



Wil je meer weten
over onze
geschiedenis?



De vijf waarden van BOSS paints

Klant, Kwaliteit, Mens, Milieu en Rendement vormen samen ons kompas. Deze vijf waarden geven richting aan onze keuzes, samenwerking en manier van ondernemen. Geen enkele waarde staat boven de andere. Net het evenwicht tussen deze pijlers maakt BOSS paints sterk als familiebedrijf. Transparantie, authenticiteit, samenwerking en vertrouwen zorgen ervoor dat onze waarden zichtbaar zijn in dagelijkse beslissingen en acties.

De waarde **Klant** draait om duurzame en persoonlijke relaties. We luisteren naar de noden van klanten en begeleiden hen naar een eindresultaat, waar ze trots op kunnen zijn. **Kwaliteit** gaat daarbij verder dan een goed product alleen, ook advies, opleiding, dienstverlening en processen maken deel

Kwaliteit: *“Een verf mag nog zo goed zijn, als de toepassing niet klopt, gaat het fout. Daarom investeren we continu in kennisdeling en begeleiding, zodat klanten en vakmensen altijd het beste resultaat kunnen neerzetten.”*

Sofie, Product Manager Deco



uit van onze verantwoordelijkheid. Met **Mens** willen we een warme werkomgeving creëren, waar medewerkers zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en kunnen groeien. Vertrouwen, respect en verbondenheid staan daarbij centraal.

Klant: *“Bij ons gaat het niet alleen om de transactie. We willen echt dat de klant trots is op het eindresultaat en met vertrouwen kan terugkijken op het hele traject.”*

Korneel, Commercieel Directeur



Mens: *“We willen een plek zijn waar geen extra stress wordt toegevoegd en waar ruimte is om mens te zijn. Dat betekent luisteren, begrip tonen en samen zoeken naar oplossingen wanneer het moeilijk loopt.”*

Gwen, HR Directeur



Met de waarde **Milieu** nemen we verantwoordelijkheid voor onze impact op de planeet. We zetten in op duurzame grondstoffen, vermijden schadelijke stoffen en streven naar verdere verduurzaming van onze werking. **Rendement** zien we niet als een doel op zich, maar als een noodzakelijke voorwaarde om te kunnen blijven investeren in de andere waarden en in de toekomst van het bedrijf. Samen vormen deze vijf waarden de basis voor een menselijk, duurzaam en toekomstgericht ondernemerschap.

Milieu: “Onze onderneming wil mooie dingen realiseren voor de mens en zijn leefwereld, maar zonder diezelfde leefwereld te beschadigen. Die verantwoordelijkheid nemen we elke dag opnieuw op.”

Sarah, P.A. CEO



Rendement: “Rendement dient om ons verhaal te laten verdergaan en onze ambities waar te maken. Het geeft ons de ruimte om te blijven investeren in wat echt belangrijk is, op lange termijn.”

Dominique Decuyper, Finance Manager



Klant



Kwaliteit



Mens



Milieu



Rendement

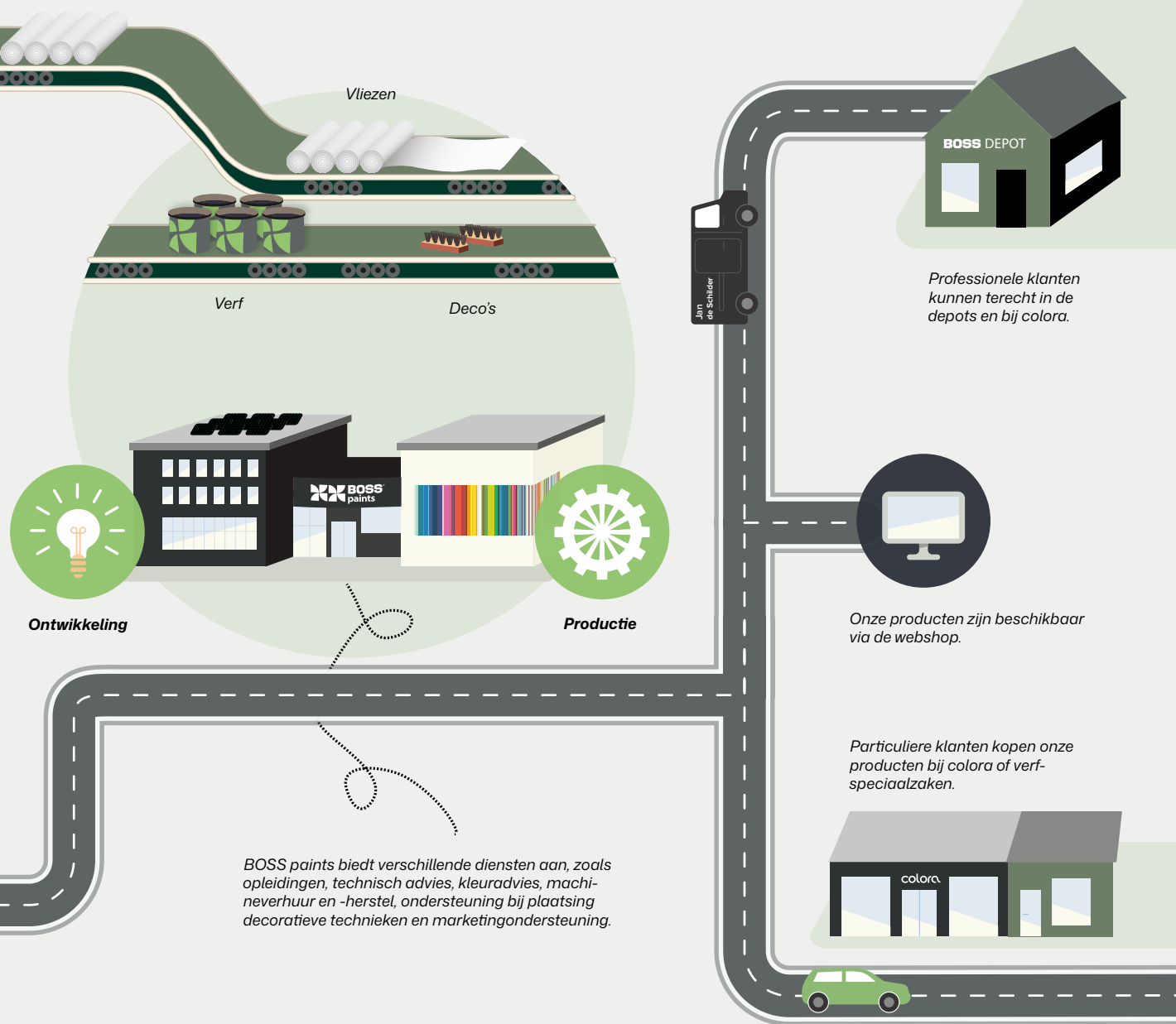
Een externe partner realiseert onze vliezen.

Activiteiten

We ontwikkelen, produceren en verkopen verfproducten en bijhorende toebehoren voor professionele en particuliere klanten. Daarbij begeleiden we klanten doorheen het volledige schilderproces – van advies en productkeuze tot een kwalitatief eindresultaat.

Als geïntegreerde speler beheren we de volledige waardeketen: van productontwikkeling en productie tot distributie en verkoop via eigen kanalen, waaronder colora. Zo houden we de volledige keten in eigen handen en garanderen we kwaliteit, service en nabijheid tot de klant.

Verftoebehoren, zoals verfborstels, tape en machines worden bij een externe leverancier aangekocht.



BOSS paints biedt verschillende diensten aan, zoals opleidingen, technisch advies, kleuradvies, machinerverhuur en -herstel, ondersteuning bij plaatsing decoratieve technieken en marketingondersteuning.

Kerncijfers 2025

57

colora-winkels

2,8 miljoen

liter verf per jaar

5

BOSS paints depots

€ 83.171.264

omzet per jaar

€ 56.277.863

balanstotaal

433

medewerkers

1

hoofdkantoor

3.000 m²

zonnepanelen

belangrijkste markt **België,**
met activiteiten in **Nederland**

81 jaar

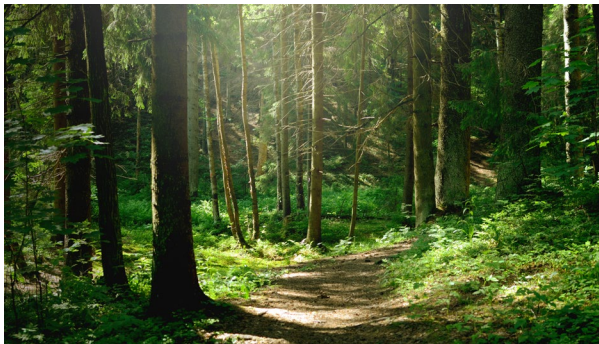
sinds
oprichting



De basis van ons duurzaamheidsplan



Een duurzaamheidsplan en het verslag daarvan ontstaat natuurlijk niet in het luchtledige. Wij hebben ons plan gebaseerd op heel veel informatie uit een grote variëteit van bronnen. Onder andere een dubbele materialiteitsanalyse om te weten welke duurzaamheidsthema's de belangrijkste zijn voor BOSS paints met daarin vervat een stakeholdersanalyse onder leveranciers, klanten en medewerkers, maar natuurlijk ook CO₂ metingen, personeelsgegevens, financiële informatie, ...



Al die informatie geeft een goede basis om ons plan op te bouwen. Dat doen we bij BOSS paints niet met een aparte afdeling 'duurzaamheid'. Bij ons zit duurzaamheid verweven in ons hele bedrijf.

Zo is het labo verantwoordelijk voor duurzame productontwikkeling, HR samen met de directie en CEO zijn verantwoordelijk voor de waarde mens en hebben we een duurzaamheidscoach in dienst die naast de verplichte wettelijke zaken van de preventieadviseur initiatieven neemt om een duurzamer bedrijf te worden.

Daarnaast hebben we ook een stuurgroep duurzaamheid met de CEO, commercieel directeur, duurzaamheidscoach, R&D manager, directeur productontwikkeling/ duurzaamheid en een externe aandeelhouder/expert duurzaamheid die de visie en strategie voor duurzaamheid bepaalt en uitdraagt.

Op deze manier is duurzaamheid een verantwoordelijkheid die door alle lagen van het bedrijf gaat.

Reikwijdte van dit verslag

- *De rapportering heeft betrekking op de periode van 1 januari tot en met 31 december 2025.*
- *Financiële en algemene bedrijfsinformatie is gebaseerd op de geconsolideerde groep.*
- *CO₂ en energie omvatten alle vestigingen, met uitzondering van Nederland.*
- *Biodiversiteit omvat alle vestigingen.*
- *Water- en afvalcijfers hebben betrekking op de hoofdsite in Waregem.*
- *Personeelsgegevens omvatten BOSS paints, colora, Pinson Paint en Decor Center Liège.*
- *Arbeidsongevallen hebben betrekking op de Belgische vestigingen.*

De belangrijkste duurzaamheidsthema's

Onze visie bepaalt waar we als bedrijf naartoe willen. De dubbele materialiteitsmatrix vertaalt die visie naar concrete duurzaamheidsthema's. Zo gebruiken we ze als stuurinstrument voor onze werking en onze duurzaamheidsaanpak.



We startten met een brede longlist van 40 topics. Die baseerden we op de richtlijnen van de Europese Commissie, een benchmark met concurrenten, markttrends en expertinput.

23 interne stakeholders scoorden deze topics: directieleden, procesverantwoordelijken en experts. Zo dekten we alle relevante bedrijfsactiviteiten en perspectieven af.

In dialoog met onze stakeholders

Een sterk duurzaamheidsbeleid vraagt ook inzicht in de verwachtingen van onze stakeholders. Daarom bevroegen we drie belangrijke groepen: leveranciers, medewerkers en klanten.

Leveranciers

Begin 2024 bevroegen we 61 grondstofleveranciers. 37 van hen antwoordden, goed voor een response rate van 61%. CO₂-uitstoot en circulariteit scoren het hoogst – circulariteit zelfs hoger dan intern. Dat biedt kansen voor gezamenlijke initiatieven. Biodiversiteit scoort het laagst, net als bij onze interne analyse. De resultaten sluiten sterk aan bij onze eigen dubbele materialiteitsanalyse.

Thema	Score	ESRS
CO ₂ -uitstoot	91%	B3
Circulariteit	88%	B7
Afval	86%	B7
Sociale aspecten	85%	B8–B10
Water	79%	B6
Grondstoffengebruik	68%	B7
Watervervuiling	50%	B4
Biodiversiteit	42%	B5



Medewerkers

Onder onze medewerkers scoorde “Eigen personeel” het hoogst wat wordt bevestigd door hoge betrokkenheid en een sterke eNPS-score. Ook “consumenten en eindgebruikers” scoort sterk, onze klantgerichtheid zit dus stevig verankerd.

Thema	Score	ESRS
Eigen personeel	81%	S1
Consumenten en eindgebruikers	61%	S4
Verontreiniging	60%	E2
Klimaatverandering	52%	E1
Materiaalgebruik en circulaire economie	42%	E5
Biodiversiteit en ecosystemen	34%	E4
Werknemers in de waardeketen	34%	S2
Zakelijk gedrag	31%	G1
Water en mariene hulpbronnen	21%	E3
Getroffen gemeenschappen	14%	S3

Klanten

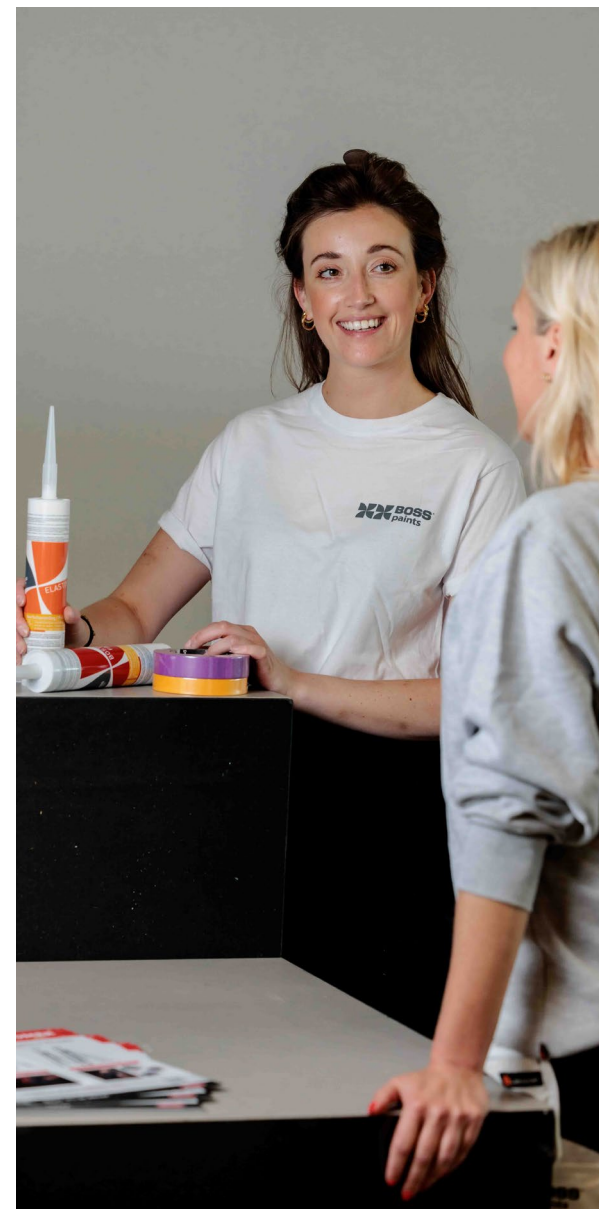
We spraken klanten via gesprekken en salesinput van onder andere colora-uitbaters, zelfstandige schilders en grotere schildersbedrijven. Veiligheid en gezondheid staan voor hen centraal, volledig in lijn met onze eigen prioriteiten.

Van longlist naar materialiteitsmatrix

De stuurgroep duurzaamheid combineerde de longlist met de stakeholderinput en verfijnde die verder. Per topic bespraken we alle input en bepaalden we in consensus een score, rekening houdend met risico's, opportuniteiten en onze bedrijfscontext. Dit leverde op:

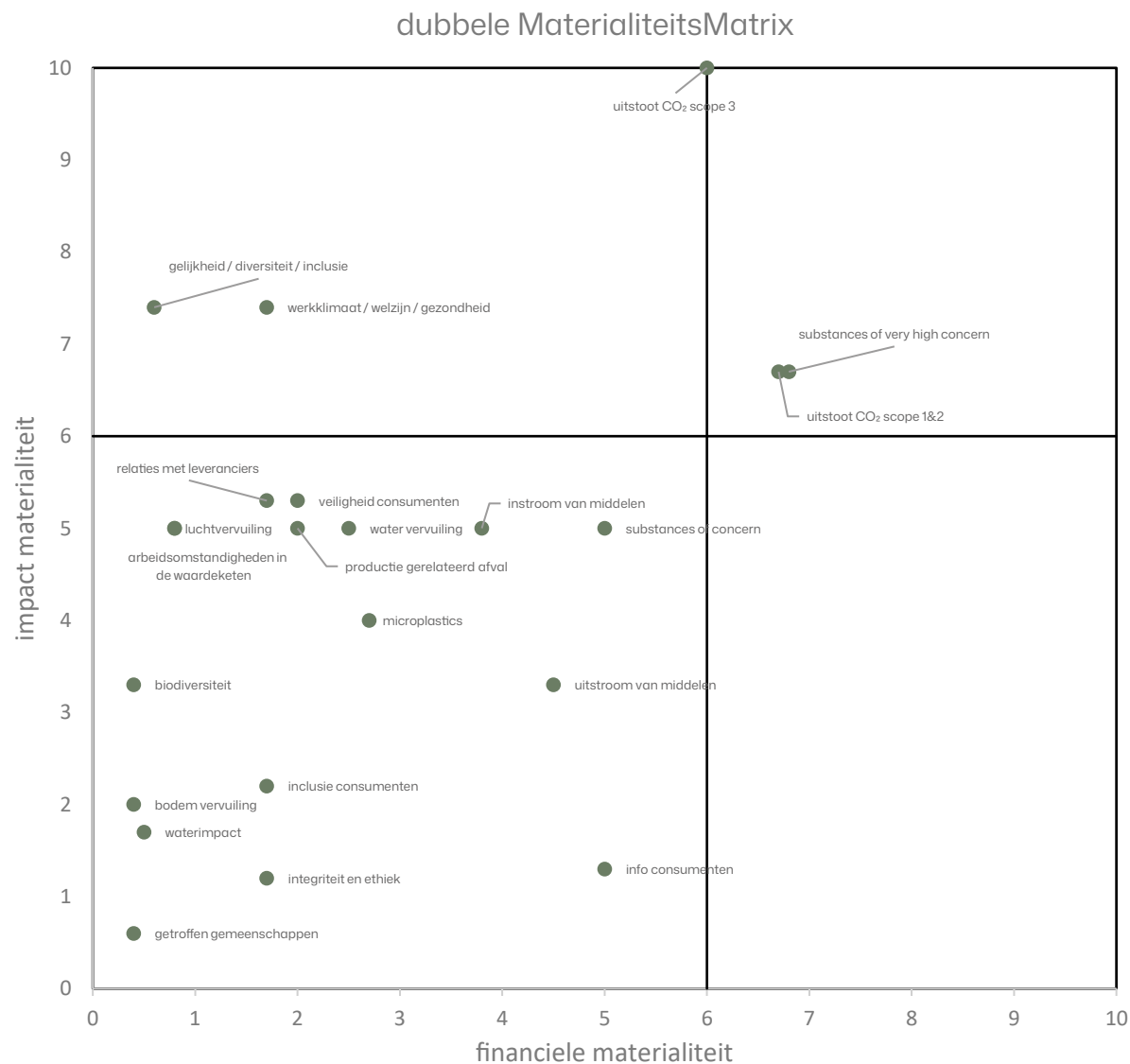
- een selectie van 25 relevante topics
- een duidelijke omschrijving per topic
- een impactscore (inside-out)
- een financiële score (outside-in)

We berekenden deze scores met gestandaardiseerde formules, op basis van schaal, scope, herstelbaarheid, tijdshorizon en waarschijnlijkheid.



We legden de drempelwaarde voor materiële topics (onderwerpen die voldoende belangrijk of relevant zijn om over te rapporteren en op te sturen) vast op 6 op 10, voor zowel impact als financiële score. Deze keuze maakten we in overleg met experts en stakeholders, rekening houdend met de haalbaarheid van dit rapport. In de toekomst verfijnen we deze drempel verder.

De resulterende matrix toont duidelijk waar we vandaag prioritair op inzetten. Deze thema's hebben we in ons plan Brave Green vertaald naar beleid en acties onder de 5 C's.



CO₂ uitstoot scope 1 & 2

Scope 1 en 2 omvatten onze directe uitstoot (zoals brandstofverbruik) en indirecte uitstoot door energieverbruik (zoals elektriciteit). Hier hebben we zelf directe controle over. We reduceren deze uitstoot via energie-efficiëntie, groenere infrastructuur en duurzamer transport, een kernonderdeel van onze operationele aanpak.

CO₂ uitstoot scope 3

Dit is de indirecte broeikasgasuitstoot in onze waardeketen: upstream bij leveranciers, downstream bij klanten en productgebruik. Voor ons de meest impactvolle categorie, want het grootste deel van onze milieu-impact ligt buiten onze eigen bedrijfsgrenzen, denk aan grondstofproductie, transport en producttoepassing. Deze uitstoot verminderen vraagt nauwe samenwerking met leveranciers en klanten en vormt een sleutelrol in onze klimaatstrategie.

Substances of very high concern (SVHC)

Dit thema gaat over chemische stoffen die schadelijk kunnen zijn voor mens en milieu, een cruciaal aandachtspunt in onze sector. We gaan verder dan de wettelijke vereisten en kiezen proactief voor veiligere alternatieven. Zo beperken we de impact op gebruikers en milieu.

Gelijkheid, diversiteit en inclusie

We bouwen aan een inclusieve werkomgeving met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht achtergrond, geslacht, leeftijd of andere kenmerken. Zo'n cultuur versterkt niet alleen het welzijn van medewerkers, maar ook onze innovatiekracht en kwaliteit.

Werkklimaat, welzijn en gezondheid

We hechten veel belang aan een veilige, gezonde en aangename werkomgeving, denk aan werkdruk, mentale gezondheid, veiligheid op de werkvloer en de relatie met leidinggevendenden. Door actief te monitoren en in dialoog te gaan, vangen we signalen tijdig op en verbeteren we gericht het welzijn van onze medewerkers.



De CO₂-metingen

Om actie te kunnen nemen op onze CO₂ uitstoot, moesten we deze natuurlijk eerst in kaart brengen. We meten onze klimaatimpact volgens de internationaal erkende methodologie van het *GHG Protocol*. Om onze emissies te meten inventariseerden we per scope onze relevante activiteiten, energieverbruiken en waardeketenemissies en rekenden we die om aan de hand van emissiefactoren.

Scope 1

Onder scope 1 vallen dus onze rechtstreekse emissies uit eigen of gecontroleerde activiteiten. We registreerden emissies van diesel, benzine, aardgas en andere brandstoffen apart waar we over gegevens beschikten. Het elektriciteitsverbruik van elektrische voertuigen valt niet onder scope 1, maar onder scope 2 of, afhankelijk van de situatie, scope 3.

Scope 2

Onder scope 2 brachten we het indirecte energieverbruik van aangekochte elektriciteit in kaart: onze productieomgeving, kantoren, depots en winkels. We investeren daarnaast in hernieuwbare energie via zonnepanelen en kopen elektriciteit aan via groene-stroomcontracten. We rapporteren de impact van deze aangekochte elektriciteit op basis van onze contract- en verbruiksgegevens.

Scope 3

Ook de belangrijkste emissies binnen scope 3 brachten we in kaart. Scope 3 omvat de

indirecte emissies in onze waardeketen, buiten onze directe operationele controle. Voor BOSS paints gaat het onder meer om:

- de aankoop van grondstoffen voor verfproductie, zoals bindmiddelen, pigmenten, solventen en additieven
- verpakkingsmaterialen, zoals metalen blikken en kunststofverpakkingen
- upstream transport van grondstoffen, handelsgoederen en verpakkingsmaterialen
- afvalverwerking, afvalwaterzuivering en verwerking van gevaarlijke afvalstromen
- woon-werkverkeer, thuiswerk en zakenreizen
- downstream transport naar klanten en winkels
- de verwerking van verpakkingen, restverf en andere producten aan het einde van hun levensduur
- emissies verbonden aan franchises, gehuurde activa en externe opslaglocaties, waar relevant
- kapitaalgoederen, zoals machines, gebouwen en installaties
- aangekochte handelsgoederen en verbruiksgoederen



De impact van deze laatste drie categorieën (franchises, kapitaalgoederen en aangekochte handelsgoederen) brachten we nog niet in kaart. Daarom nemen we ze niet mee in dit rapport.

Onze aanpak

Onze berekeningen steunen op concrete verbruiks- en activiteitsgegevens uit onze dagelijkse werking, aangevuld met schattingen waar primaire gegevens ontbraken. We rekenden deze gegevens om naar CO₂e met emissiefactoren. Zo bepaalden we per emissiebron de totale uitstoot en wezen we die toe aan scope 1, 2 of 3.

We stelden deze rapportering op in lijn met de VSME-structuur. Naast de totale uitstoot per scope omvat ze ook energieverbruik en de opvolging van onze reductiedoelstellingen. Zo helpt de CO₂-meting ons om de voornaamste emissiebronnen te identificeren, reductieprioriteiten te bepalen en onze voortgang op te volgen.

Onze resultaten

We hanteren 2012 als referentiejaar voor scope 1 en scope 2. Onze uitstoot uit scope

1 en 2 daalde van 1.700,81 ton CO₂e in 2012 naar 917,91 ton CO₂e in 2025 – **een reductie van 46,0%**. Scope 1 stond hierbij voor 867,91 ton, scope 2 voor 50 ton.

Voor scope 3 voerden we pas in 2024 een gedetailleerde waardeketenmeting uit. Daarom geldt voor scope 3 het referentiejaar 2024, niet 2012. We actualiseerden deze meting in 2025 en gebruiken ze als basis voor verdere prioritering en reductieacties.

Energie en broeikasgasemissies (VSME B3)

KPI	2012	2024	2025
Eenheid	ton CO ₂ e	ton CO ₂ e	ton CO ₂ e
CO ₂ scope 1	1.496,61	898,60	867,91
CO ₂ scope 2	204,20	57,60	50,00
CO ₂ scope 1 en 2	1.700,81	956,20	917,91
CO ₂ scope 3	–	13.420,97	13.675,58
Geconsolideerde omzet	k€ 52.375	k€ 72.793	k€ 83.171

Scope 3-categorieën (2025)

Scope 3-categorie	2025 (in ton CO ₂ e)
Aangekochte goederen en diensten, excl. non-paint	9.499,77
Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten	201,30
Upstream transport en distributie	1.052,64
Afval uit de bedrijfsvoering	1,17
Zakenreizen	10,57
Woon-werkverkeer	94,14
Downstream transport en distributie	2.815,72
Verwerking van verkochte producten	0,26
Totaal scope 3	13.675,58



Bestuur en verantwoordelijkheid

Een sterke governance-structuur vormt de basis van onze organisatie. We zien governance niet als aparte waarde, maar als de “lijm” die onze vijf kernwaarden verankert in strategie, processen en dagelijkse werking. Als familiebedrijf vertrekken we vanuit integriteit, transparantie, samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid. We nemen beslissingen met aandacht voor medewerkers, klanten, leveranciers, aandeelhouders en maatschappij.

“De kern” en “kernplus”

Onze directie – intern “de kern” genoemd – bestaat uit de CEO en vijf domeinverantwoordelijken. Samen bepalen zij onze strategische koers.

De “kernplus” is een bredere groep medewerkers met strategische verantwoordelijkheden. Zij geven mee input over belangrijke thema's. Zo ontstaan inzichten niet enkel top-down, maar dragen we ze breed binnen de organisatie. Ook duurzaamheid staat hier regelmatig op de agenda.



De Kern: Simon Mortier, Nathalie Constant, Frederik De Buysser, Toon Bossuyt, Korneel Verhaeghe en Gwen Declerck.

Raad van Toezicht

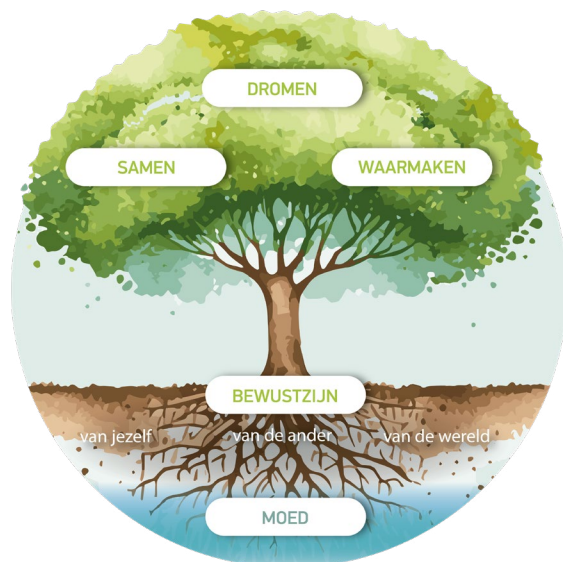
Onze Raad van Toezicht bestaat uit familiale en externe bestuurders en vervult een adviserende en controlerende rol. De raad bewaakt onze strategische richting, volgt resultaten op en biedt een objectieve, kritische blik op beleid en rapportering. Programma's, sponsorgroepen en stuurgroepen vertalen onze strategie naar concrete acties en projecten.



Raad van Toezicht: Toon Bossuyt, Lise Conix (CEO Torfs), Mark Vandecruys (eigenaar en uitvoerend voorzitter van Fedrus International en Koiba nv), Hilde Haems (Chief Human Capital Officer AVH) en Klaas Bossuyt (IT Manager BOSS paints).



We volgen duurzaamheid specifiek op binnen de **stuurgroep 'duurzaamheid'**, met vertegenwoordigers uit verschillende afdelingen en externe expertise. Deze groep komt regelmatig samen om prioriteiten te bepalen en duurzaamheid verder te begeleiden. Zo verankeren we duurzaamheid stap voor stap structureel in onze organisatie.



Boom van Leiderschap

Onze cultuur

Onze governance steunt niet alleen op formele structuren, maar ook op een sterke bedrijfscultuur. We zetten sterk in op zelfleiderschap: we moedigen medewerkers aan om initiatief te nemen en actief bij te dragen aan oplossingen. Via ons model “Boom van Leiderschap” ondersteunen we hun persoonlijke ontwikkeling en bouwen we aan een gedeelde visie op leiderschap. Tegelijk investeren we in welzijn, ondersteuning en werk-privébalans – een mensgerichte cultuur is essentieel voor duurzame groei.

Ethisch en verantwoord ondernemen

Transparantie, vertrouwen en samenwerking vormen de basis van onze manier van werken. Medewerkers kunnen bezorgdheden of mogelijke inbreuken bespreekbaar maken in een open en veilige cultuur.

Ons klokkenluidersbeleid biedt medewerkers en andere betrokkenen een veilige, vertrouwelijke manier om inbreuken of wan-toestanden te melden. Meldingen gebeuren via onze online klokkenluiderstool, anoniem of niet-anoniem, en aangeduide meldings-

beheerders behandelen ze met discretie. De melder krijgt binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging en uiterlijk binnen drie maanden feedback. Wie te goeder trouw meldt, beschermen we tegen represailles zoals ontslag, degradatie, pesterijen of discriminatie.

Risicobeheer

Ook risicobeheer maakt integraal deel uit van onze governance. We brengen relevante risico's, waaronder klimaatgerelateerde en sociale risico's, systematisch in kaart en houden hier rekening mee in onze besluitvorming. Zo versterken we de veerkracht van onze organisatie en waardeketen op lange termijn.

Verantwoordelijkheid in de waardeketen

Tot slot nemen we verantwoordelijkheid op in onze volledige waardeketen. We verwachten dat leveranciers handelen in lijn met onze waarden en duurzaamheidsambities. Daarom werken we aan een Supplier Code of Conduct met richtlijnen rond wetgeving, mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu-impact en ethisch zakelijk gedrag. Zo bouwen we samen met onze partners aan een sterke, duurzame waardeketen.



Plan



Brave Green



Plan Brave Green

Onze strategische duurzaamheidsprioriteiten: Climate, Colleague, Circular, Confidence en Community

Ons plan 'Brave Green' vertrekt vanuit een duidelijke en gestructureerde aanpak. We baseren onze duurzaamheidsstrategie op ESG-principes, om onze impact in kaart te brengen en richting te geven aan onze keuzes. Dit kader helpt ons niet alleen risico's en kansen te identificeren, maar ook gerichte prioriteiten te stellen. Vanuit deze analyse

bepaalden we onze materiële thema's: de onderwerpen die voldoende belangrijk of relevant zijn voor ons en onze stakeholders om over te rapporteren en op te sturen.

Dat zijn:

- CO₂-uitstoot scope 1 & 2
- CO₂-uitstoot scope 3
- Werkklimaat, welzijn en gezondheid
- Gelijkheid, diversiteit en inclusie
- Substances of Very High Concern (SVHC)

Deze thema's vormen de basis van onze strategische prioriteiten voor 2025 en verder. We vertaalden ze naar vijf duidelijke pijlers, de 5 C's: **Climate, Colleague,**

Circular, Confidence en Community.

Deze pijlers geven richting aan onze acties, investeringen en doelstellingen, en verankeren duurzaamheid structureel in onze werking en besluitvorming.

De 5 C's vormen zo de brug tussen onze langetermijnvisie en onze dagelijkse werking. Het zijn onze bedrijfswaarden in actie. Ze helpen ons gericht keuzes maken, vooruitgang meten en transparant communiceren. Stap voor stap bouwen we zo verder aan een toekomstbestendige organisatie, met respect voor mens, milieu en maatschappij.



Climate

Visie

Omdat de toekomst vandaag begint

We nemen onze verantwoordelijkheid voor het klimaat ernstig. We verkleinen onze impact structureel en meetbaar – niet met grote woorden, maar met concrete daden. We drongen onze broeikasgasuitstoot al sterk terug en zetten door richting klimaatneutraliteit. We kijken kritisch naar hoe we produceren, energie gebruiken en ons verplaatsen. Stap voor stap, met realistische doelen en open over onze vooruitgang.

Moedig groen, ook als het complex wordt.

Onze ambities zijn helder en richtinggevend. Tegen 2040 brengen we onze eigen uitstoot (scope 1 en 2) volledig naar nul en houden we dat aan. Voor onze volledige waardeketen (scope 3) leggen we de lat iets verder in de toekomst: netto nul uitstoot tegen 2050. Absolute doelstellingen zijn vandaag nog moeilijk vast te leggen, omdat we scope 3 nog niet volledig in kaart hebben.



Reductiedoelstellingen en klimaattransitie (VSME C3)

KPI	2012	2024	2025	2012-2025		2040		2050	
Eenheid	in ton CO ₂ e	in ton CO ₂ e	in ton CO ₂ e	in ton CO ₂ e	%	in ton CO ₂ e	%	in ton CO ₂ e	%
CO ₂ scope 1 & 2	1.700,81	956,20	917,91	782,9	-46%	0	-100%	0	-100%
CO ₂ scope 3	/	13.420,97	13.675,58	-	-	-	-	0	-100%
GHG intensiteit CO ₂ e Scope 1&2 / omzet		0,00001314	0,00001104	-	-	-	-	-	-
geconsolideerde omzet	52.375.421	72.793.467	83.171.264	-	-	-	-	-	-

Risico's & uitdagingen

We brachten fysieke en transitiegerelateerde klimaatrisico's in kaart die impact hebben op ons bedrijf en onze waardeketen.

Fysieke risico's zijn onder meer extreme weersomstandigheden, hittegolven, droogte, waterstress en verstoringen in onze logistiek en toeleveringsketens. Transitierisico's omvatten strengere klimaat- en milieuwetgeving, evoluties rond chemische stoffen, stijgende energie- en grondstofprijzen, en groeiende klantverwachtingen rond duurzaamheid en transparantie.

We beoordelen kwantitatief hoe gevoelig onze productie, gebouwen, energieverbruik,

logistiek en leveranciersketen zijn voor deze risico's. Onze grootste klimaatimpact ligt bij scope 3-emissies, vooral via grondstoffen en de bredere waardeketen.

We verwachten dat klimaatrisico's op middellange en lange termijn verder toenemen. Dat kan stijgende kosten, extra investeringen in regelgeving en mogelijke verstoringen in onze aanvoerketen als gevolg hebben. Daarom blijven we investeren in innovatie en structurele verduurzaming. Zo verlagen we onze klimaatimpact en maken we onze organisatie toekomstbestendig.

Niet alleen omdat het slim is, maar omdat het de juiste keuze is.

Aanpak & voortgang

Energie & infrastructuur verduurzamen

We verduurzamen onze energievoorziening en infrastructuur op twee manieren: we verlagen ons energieverbruik en we vergroenen maximaal de energie die we gebruiken.

Energieverbruik	2025
Totaal energieverbruik	5.401,26 MWh
Elektriciteitsverbruik	1.605,64 MWh
Brandstofverbruik	3.795,62 MWh

We beperken ons energieverbruik door bewuster te verwarmen (met o.a. slimme thermostaten en preventief onderhoud) en door onze gebouwen stap voor stap te verbeteren. We analyseren de energieprestaties van onze sites en pakken gericht aan: betere isolatie, nieuwe ramen, geoptimaliseerde verwarmingssystemen. Waar het rendabel is, schakelen we over naar efficiëntere en duurzamere technieken.

Tegelijk kiezen we resoluut voor hernieuwbare energie. We verbruiken 1.605,64 MWh

aan elektriciteit en wekken tegelijk 683,68 MWh zelf op. Onze resterende elektriciteitsvraag vullen we volledig duurzaam in, met uitsluitend groene stroom.

De grootste uitdaging? De omschakeling van aardgas naar fossielvrije verwarming. Deze transitie vraagt aanzienlijke investeringen en is niet overal meteen haalbaar. We werken aan een plan om dit de komende jaren te realiseren. Wat zal zorgen voor een structureel lagere CO₂-uitstoot en een toekomstbestendige energievoorziening.

Duurzame mobiliteit en logistiek

Ook onze mobiliteit en logistiek pakken we aan. Elektrificatie van ons wagenpark, slimmere logistiek en duurzame mobiliteit voor medewerkers verlagen samen onze impact.

Elektrificatie van ons wagenpark

Wat betreft onze bedrijfswagens, zijn we al ver: meer dan 80% van de vloot rijdt vandaag elektrisch en we verwachten

binnenkort volledig fossielvrij te zijn. Voor vrachtwagens ligt de omschakeling moeilijker, door technologische en infrastructurele beperkingen. Toch zetten we ook hier stappen: de eerste elektrische vrachtwagens rijden al, voor ritten kleiner dan 400 km. Deze eerste ervaringen vormen een belangrijke leerfase voor verdere opschaling.

Efficiëntere logistiek

We organiseren transport slim en optimaliseren ritten continu. Zo beperken we het aantal gereden kilometers en onze uitstoot. Digitale routeplanning combineren we met manuele controles voor maximale prestatie. Daarnaast leiden we onze chauffeurs op in ecodriving, zodat ook hun rijgedrag brandstofverbruik en uitstoot verder verlaagt.



Duurzame mobiliteit bij medewerkers

We stimuleren duurzame mobiliteit bij onze medewerkers, onder meer met een uitgebreid fietsbeleid inclusief fietsleasing. Dit werkt: we zien een echte gedragsverandering die onze mobiliteitsimpact verlaagt.

Met deze geïntegreerde aanpak realiseren we vandaag al impact, en bouwen we tegelijk aan een structureel duurzamer mobiliteitssysteem voor de toekomst.



“Elke formule die we aanpassen, rekenen we door op CO₂. Dat is intussen een vast onderdeel van ons denkproces geworden, niet een extra stap.”

Lieselot, Labo

Verlagen van de productimpact

Onze grootste CO₂-impact zit in onze producten. Daarom verlagen we de impact van onze verf over de volledige levenscyclus, we brengen de CO₂ per kg verf in kaart en werken die stelselmatig naar beneden.

In ons labo meten we systematisch de CO₂-impact van onze producten en identificeren we de belangrijkste impactfactoren. Op basis daarvan zoeken we gericht naar verbeteringen: biogebaseerde of gerecycleerde grondstoffen, en efficiënter grondstofgebruik.

Dit blijft een complex proces, waarbij we telkens duurzaamheid en kwaliteit in evenwicht houden. Performantie en levensduur zijn daarbij cruciaal: een verf met kortere levensduur kan, ondanks een lagere productie-impact, toch een hogere totale CO₂-impact hebben.

Naast ons bestaande gamma verbeteren, onderzoeken we ook volledig nieuwe productconcepten. We experimenteren met

verven die van bij de start geoptimaliseerd zijn op CO₂-uitstoot.

Zo werken we structureel aan het verlagen van onze scope 3-impact, in nauwe samenwerking met leveranciers en partners in de waardeketen.

Compensatie

We zetten maximaal in op het vermijden en verminderen van CO₂-uitstoot. Toch beseffen we dat we vandaag niet elke vorm van uitstoot volledig kunnen wegwerken – sommige emissies blijven, ook op lange termijn, moeilijk of technisch niet vermijdbaar.

Daarom onderzoeken we in 2027 hoe we resterende uitstoot geloofwaardig kunnen compenseren. Compensatie is voor ons geen alternatief voor reductie, wel een aanvullende stap voor wat ondanks al onze inspanningen overblijft. Onze prioriteit blijft: uitstoot zoveel mogelijk verlagen binnen onze eigen activiteiten en waardeketen.

Resultaten

De voorbije jaren hebben we belangrijke stappen gezet in het verminderen van onze impact. We staan er vandaag beter voor dan ooit, maar tegelijk beseffen we dat dit nog maar het begin is.

Onze eigen uitstoot - de impact waar we rechtstreeks controle over hebben (scope 1 en 2) - hebben we intussen bijna gehalveerd ten opzichte van 2012 (-46%). Dat resultaat is geen toeval, maar het gevolg van gerichte keuzes: een groener wagenpark, efficiënter energiegebruik en de omschakeling naar hernieuwbare energiebronnen.

Maar daar stopt het niet. De grootste uitdaging ligt in onze bredere keten, onze scope 3. Dat is de impact die ontstaat buiten onze eigen muren, bijvoorbeeld bij de productie van grondstoffen of het gebruik van onze producten. Net daar zetten we vandaag belangrijke stappen. We bouwen actief kennis op rond de impact van onze verf en investeren in productontwikkeling om die impact structureel te verlagen. Het is een complex traject, met veel onbekenden, maar wel één waarin we bewust vooruitgaan richting ons doel de netto nul uitstoot tegen 2050.

"Het grootste deel van onze CO₂-uitstoot zit in scope 3, in de grondstoffen die we aankopen. Dat betekent dat de belangrijkste duurzaamheidsbeslissingen in het bedrijf genomen worden aan de formulatietafel in ons labo."

Frederik De Buysser, Directeur Productontwikkeling & Duurzaamheid



Colleague

Visie

Bij ons groeien en bloeien mensen in een cultuur van warmte.

Bij ons groeien en bloeien mensen in een cultuur van warmte. Onze collega's zijn het kloppend hart van BOSS paints en colora. We willen een werkplek zijn waar je jezelf kan zijn en kan groeien, professioneel én persoonlijk. Waar vertrouwen geen woord is, maar een gevoel. Waar verbondenheid voelbaar is.

We investeren in welzijn, veiligheid, ontwikkeling en betrokkenheid. Met ruimte om te leren, te groeien en mee richting te geven aan het bedrijf.

Zorg dragen voor elkaar is zorg dragen voor de toekomst.



Risico's en uitdagingen

Binnen onze dubbele materialiteitsanalyse kwamen werkklimaat, welzijn en gezondheid, én gelijkheid, diversiteit en inclusie naar voren als materiële thema's. Deze thema's raken rechtstreeks het welzijn van onze medewerkers, onze aantrekkelijkheid als werkgever en onze duurzame groei.

We zijn fier op onze medewerkers. Onze uitdaging: hen betrokken en gemotiveerd houden, en in een competitieve arbeidsmarkt nieuw talent blijven aantrekken. Onze werkomgeving verandert snel dus bewaken we dat al onze medewerkers mee kunnen. Duurzame inzetbaarheid en competentieontwikkeling zijn vandaag onze belangrijkste uitdagingen.

Veiligheid vormt een essentieel onderdeel van welzijn en gezondheid. In productie- en logistieke omgevingen, in onze winkels, kantoren en op verplaatsing streven we naar een veilige werkomgeving. Via opleidingen, duidelijke procedures, preventiemaatregelen en de opvolging van incidenten en

bijna-ongevallen versterken we continu het veiligheidsbewustzijn in onze organisatie.

Ook gelijkheid, diversiteit en inclusie vragen aandacht. We creëren een respectvolle en warme werkomgeving waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en gelijke kansen krijgen. Vertrouwen, verbondenheid en samenwerking vormen hierbij de basis. Onze uitdaging: deze cultuur duurzaam verankeren tijdens verdere groei en verandering.

We investeren veel tijd en middelen in opleiding, welzijnsinitiatieven, leiderschap, inter-

ne communicatie en een veilige werkplek. Via dialoog en feedbackmomenten blijven we luisteren naar medewerkers en sturen we ons beleid bij waar nodig.

“Met vertrouwen raak je meestal verder dan met controle. Wanneer mensen voelen dat ze verantwoordelijkheid krijgen, nemen ze die ook veel spontaner op. Natuurlijk moeten er afspraken zijn, maar we vertrekken altijd vanuit vertrouwen in plaats van wantrouwen. Dat zorgt voor meer autonomie, meer betrokkenheid en uiteindelijk ook voor betere samenwerking. Mensen voelen zich sterker wanneer ze weten dat ze niet voortdurend gecontroleerd worden.”

Filip, leidinggevende diensten



Aanpak & voortgang

Medewerkerstevredenheid & betrokkenheid

We hechten veel belang aan medewerkerstevredenheid en betrokkenheid. Daarom meten we jaarlijks onze eNPS-score (*Employee Net Promoter Score*) en vergelijken we die met de volledige klantenportefeuille van onze partner Balencio. Vandaag scoren BOSS paints en colora respectievelijk in het 95e en 77ste percentiel. Een teken dat medewerkers zich sterk verbonden voelen met onze organisatie en ons aanbevelen als werkgever. Concreet: BOSS paints scoort beter dan 95% van alle organisaties binnen de Balencio-benchmark, colora beter dan 77%. In onze *Blue Zone*-bevragingen meten we naast eNPS ook de *Human Capital Index*. Dat is een wetenschappelijke standaard op basis van vier pijlers: tevredenheid, betrokkenheid, retentie en energie. We meten ook het vertrouwen in leidinggevers en management. Al deze data volgen we per afdeling op, zodat we signalen van stress of overbelasting tijdig detecteren en aanpakken.

Onze inspanningen van de laatste jaren en decennia lonen. Het verloop in onze organisatie ligt opvallend laag: onze medewerkers zijn tevreden en betrokken, en verkassen niet snel naar een andere werkgever. In 2025 strandde het spontane verloop (opzeg op initiatief van de werknemer) op 3,6% en dat is ver onder de benchmark. In totaal verlieten 14 werknemers ons bedrijf op eigen initiatief. Dat zien we ook terug in onze anciënniteitscijfers. Van onze 404 Belgische medewerkers werken er 173 al tien jaar of langer bij BOSS paints of colora. 76 medewerkers zijn al 20 jaar of langer bij de groep aan de slag.

Groei, verloning, opleiding & ontwikkeling

We blijven investeren in de groei, opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers. Via het “BOSS Pad” ondersteunen we hen in hun professionele én persoonlijke groei, met aandacht voor opleiding, begeleiding en interne doorgroeimogelijkheden. Nieuwe collega's begeleiden we actief in onze cultuur, waarden en manier van samenwerken, zodat ze zich snel thuis voelen. We breiden ons Everest-opleidingsplatform

verder uit met technische en soft skill-opleidingen, aangevuld met praktijkgerichte trainingen voor nieuwe medewerkers. Ook opleidingen rond verbindende communicatie, leiderschap en zelfleiderschap blijven een belangrijk onderdeel van onze werking. Daarnaast stimuleren we externe opleidingen via initiatieven zoals “Iedereen Leert” en zetten we in op kennisborging, zodat expertise duurzaam verankerd blijft.

Ook op vlak van verloning hechten we veel belang aan duidelijkheid en eerlijkheid. We werken met transparante loonstructuren per functieklassie, waarbij verantwoordelijkheden, ervaring en competenties centraal staan. Medewerkers weten op welke basis we hun verloning bepalen en hoe die evolueert. Volle lonen en extralegale voordelen zijn per functieklassie raadpleegbaar op het intranet. Om de twee jaar rapporteren we, in het kader van de loonkloofwet, aan de ondernemingsraad de verschillen per klasse tussen mannen en vrouwen. Alle verschillen zijn uitlegbaar en niet gendergerelateerd.

Welzijn & gezondheid

We vinden het belangrijk dat medewerkers zich fysiek en mentaal goed voelen. Daarom investeren we in een werkomgeving die gezondheid en welzijn ondersteunt: gratis fruit, gezonde maaltijden, ergonomische werkplekken en een veilige werkomgeving. We ondersteunen medewerkers ook sociaal, met gewaarborgd loon bij ziekte (wettelijk verplicht), een hospitalisatieverzekering en gewaarborgd inkomen (niet wettelijk verplicht). Daarnaast bieden we praktische ondersteuning, zoals kinderopvang tijdens vakantieperiodes en een strijkdienst.

We stimuleren ook een gezonde en verbonden bedrijfscultuur via fietsleasing, sport- en verbindingsactiviteiten en aandacht voor mentale gezondheid. We creëren een omgeving waar medewerkers zich veilig voelen om stress of overbelasting bespreekbaar te maken. Daarom integreren we stresspreventie en mentale veerkracht ook in onze leiderschapstrajecten.

Om te weten of deze aanpak werkt, houden we onze ziektecijfers nauwgezet in de gaten. Onze belangrijkste indicator: nulverzuim. In 2025 meldde 35% van de BOSS-medewerkers zich geen enkele keer ziek. Bij colora ligt dat percentage nog hoger: 47%. Ook onze langdurig zieken volgen we nauwkeurig op. In 2025 waren dat er 7 (tegenover 9 in 2024).

Toch zien we ook een minder gunstige trend. Onze medewerkers scoren merkelijk hoger op 'engagement en tevredenheid' dan op 'energie'. Dat is een aandachtspunt: sterk betrokken medewerkers geven zich mogelijk té veel aan ons bedrijf en cijferen zichzelf weg. Hoge betrokkenheid en lage energie vormen een cocktail die tot burn-out kan leiden. We zien dit gelukkig nog niet terug in onze ziektecijfers, maar blijven waakzaam.

Cultuur & verbondenheid

We bouwen aan een warme en inclusieve bedrijfscultuur op basis van vertrouwen, transparantie en samenwerking. We stimuleren samenwerking boven interne concur-

rentie en integreren onze waarden actief in de dagelijkse werking. Via familiedagen en andere verbindende initiatieven versterken we de band tussen collega's en creëren we ruimte voor diversiteit en inclusiviteit. Nieuwe collega's begeleiden we via cultuur- en waardentrajecten, zodat ze zich snel thuis voelen. Daarnaast investeren we in mensgericht leiderschap, met aandacht voor respectvolle samenwerking, waardering en positieve feedback binnen de teams.

Personeelsbestand BOSS paints en colora (2025)

Indicator	Waarde
Totaal medewerkers (België)	404
Waarvan mannen	231
Waarvan vrouwen	202
Voltijdse medewerkers	264
Deeltijdse medewerkers	139
Totaal medewerkers (België + Nederland)	433
Werknemersverloop	8,89%

Deeltijds werken naar geslacht

	Deeltijds	% deeltijds
Mannen	36	16,6%
Vrouwen	103	55,3%

Opvallend: verhoudingsgewijs werken veel meer vrouwen dan mannen deeltijds. Slechts 16,6% van de mannen werkt deeltijds, tegenover 55,3% van de vrouwen. Een mogelijke verklaring: vrouwen nemen thuis nog iets meer zorgtaken op dan mannen.

Op het hoogste niveau van onze organisatie zien we een iets sterkere ondervertegenwoordiging van vrouwen. In ons hoogste management tellen we dubbel zoveel mannelijke als vrouwelijke directieleden.

Diversiteitsindicator	2025
Mannelijke managers	4
Vrouwelijke managers	2
Verhouding vrouw/man op managementniveau	0,50

Klokkenluiders

Zoals we toelichtten bij “Bestuur en verantwoordelijkheid” vormen transparantie, vertrouwen en samenwerking de basis van onze manier van werken. Onze ambitie is een open en integere organisatiecultuur te behouden waarin we wantoestanden zoveel mogelijk voorkomen.

We vinden het belangrijk dat medewerkers en andere betrokkenen bezorgdheden of mogelijke inbreuken veilig en vertrouwelijk kunnen melden: via de leidinggevende, de HR-afdeling, of via ons netwerk van opgeleide vertrouwenspersonen.

Daarnaast beschikken we over een klokkenluidersprocedure. Deze biedt een duidelijk kader om inbreuken, onregelmatigheden of wantoestanden te melden. Meldingen gebeuren via onze online klokkenluiders-tool, anoniem of niet-anoniem. Aangeduide meldingsbeheerders behandelen ze met respect voor discretie, vertrouwelijkheid en de bescherming van de melder.

De melder krijgt binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging en uiterlijk binnen drie maanden feedback over de opvolging. Wie te goeder trouw meldt, beschermen we tegen represailles zoals ontslag, degradatie, pesterijen, discriminatie of andere nadelige maatregelen. Bewust onjuiste meldingen kunnen wel tot sancties leiden. Het aantal meldingen in 2025 was nul.

Veiligheid

We willen een veilige werkomgeving creëren waarin medewerkers hun werk gezond en verantwoord kunnen uitvoeren. We investeren continu in veiligheid: verplichte veiligheidsopleidingen, actieve ondersteuning bij het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, en een sterker veiligheidsbewustzijn in alle afdelingen. We volgen het aantal werkongevallen nauwgezet op, met als ambitie dit zo laag mogelijk te houden.

Zo vertelt Ernest, één van onze productie-medewerkers, bij rondleidingen in de productieafdeling steevast hoe dankbaar hij is met de investeringen die BOSS paints in 2025 heeft gedaan rond ergonomie. Een investering die ervoor zorgt dat elke verfmaker duizenden kilo's poeder niet meer manueel moet toevoegen.

Personeel: gezondheid en veiligheid (VSME B9)

Indicator	Waarde
Registreerbare arbeidsongevallen	8
Percentage registreerbare ongevallen t.o.v. totaal gewerkte uren	4,11
Dodelijke arbeidsongevallen en beroepsziekten	0

$$\text{Ongevallenpercentage} = \frac{\text{Aantal registreerbare ongevallen in het verslagjaar}}{\text{Totaal aantal gewerkte uren door alle werknemers}} \times 200.000$$

Resultaten

Samen met colora volgen we verschillende KPI's op om een duurzame, veilige en aantrekkelijke werkomgeving te garanderen, zowel op vlak van medewerkerstevredenheid en -retentie als op vlak van veiligheid.

Op vlak van medewerkerstevredenheid houden we onze score graag hoog. Concreet: we willen een eNPS boven de 40 behouden (interne benchmark) en boven het 80ste percentiel blijven in de externe benchmark.

Onze verloopcijfers liggen laag en blijven stabiel. En zo willen we het graag houden. We streven niet naar zo laag mogelijk verloop, wel naar het juiste verloop.

Op vlak van ziektecijfers leggen we geen kwantitatieve doelstellingen vast en sturen we niet actief bij. Medewerkers mogen ziek zijn. Wel monitoren we onze nulverzuimers (medewerkers die geen enkele dag ziek waren) en onze langdurige zieken nauwgezet. Daalt het aantal nulverzuimers fors en stijgt het aantal langdurig zieken, dan onderzoeken

we dit verder en ondernemen we actie waar nodig. We bekijken ook waar ziektecijfers afwijken van onze interne benchmark. In die afdelingen zijn mogelijk gerichte acties nodig. In onze tweejaarlijkse metingen volgen we bovendien het energiepeil van onze medewerkers op. We willen liever niet dat dit peil verder zakt: hoge betrokkenheid en lage energie vormen immers een cocktail die tot burn-out kan leiden.

Op vlak van veiligheid streven we naar zo weinig mogelijk arbeidsongevallen. Vandaag hebben we gelukkig weinig ernstige ongevallen, maar ons aantal incidenten met geringe schade en kort werkverlet ligt te hoog. We willen zo snel mogelijk opnieuw onder het sectorgemiddelde duiken en zelfs beter scoren dan de sector – zowel in ernst als in aantal incidenten.

Onze veiligheidsinspanningen richten zich vandaag vooral op BOSS paints, waar de grootste risico's zich situeren. In 2026 leveren we bijkomende inspanningen voor colora op vlak van veiligheid.

Circular

Visie

Slimmer omgaan met wat we hebben

Grondstoffen zijn niet oneindig. Daarom vermijden we verspilling, in onze productie én daarbuiten. We zoeken circulaire oplossingen, werken samen met leveranciers en helpen klanten en consumenten bewuster omgaan met verf. Soms betekent dat: minder kopen. En net daarin zit voor ons de echte winst; echte duurzaamheid zit niet in méér verbruik, maar in beter gebruik.

Minder verspillen. Meer waarde creëren.



Risico's en uitdagingen

Grondstoffen, circulariteit en efficiënt materiaalgebruik hebben een grote impact op onze milieuvoetafdruk, onze kostenstructuur en de toekomstige beschikbaarheid van grondstoffen in de waardeketen. We zijn afhankelijk van grondstoffen waarvan beschikbaarheid, prijs en milieu-impact steeds sterker onder druk staan. Schommelende grondstofprijzen, geopolitieke spanningen, strengere milieuwetgeving en groeiende verwachtingen rond circulariteit kunnen onze productie, productontwikkeling en bevoorradingszekerheid direct raken.

Circulaire alternatieven vinden die voldoen aan onze hoge kwaliteits- en performantie-eisen blijft een uitdaging. Gerecycleerde of biogebaseerde materialen vragen vaak extra onderzoek, samenwerking met leveranciers en aanpassingen aan formules en processen. Ook het verminderen van verpakkingsafval en efficiënter materiaalgebruik in productie en logistiek vragen blijvende inspanningen.

Klanten, partners en wetgevers verwachten bovendien steeds meer duurzame en circulaire producten van ons. Dat vraagt niet alleen technologische innovatie, maar ook bewustwording en samenwerking met leveranciers, klanten en andere stakeholders.

Om deze risico's te beperken en kansen rond circulariteit beter te benutten, investeren we in duurzame productontwikkeling, materiaaloptimalisatie, afvalreductie en samenwerking in de waardeketen. Zo evolueren we stap voor stap naar een efficiënter en meer circulair gebruik van grondstoffen en materialen.

Aanpak & voortgang

Duurzame & innovatieve productontwikkeling

Een groot deel van de milieu-impact van verf ontstaat bij de productie van grondstoffen. Daarom is samenwerking met leveranciers essentieel voor echte vooruitgang. Samen zoeken we duurzamere alternatieven voor klassieke grondstoffen, zoals biobased materialen, gerecycleerde

grondstoffen en gerecycleerde bindmiddelen. We stimuleren leveranciers om hun eigen CO₂-uitstoot te verlagen en actief mee te zoeken naar innovatieve oplossingen.

We onderzoeken biobased en circulaire grondstoffen om onze CO₂-uitstoot te verlagen (zowel de productimpact als de scope 3-uitstoot) zonder in te boeten op kwaliteit, performantie en levensduur.

Door voortdurend te investeren in productontwikkeling bieden we verven aan met een zo hoog mogelijk rendement, hoge dekkraft en een lange levensduur. Een verf met hoog rendement en hoge dekkraft vraagt minder lagen of minder product voor hetzelfde resultaat. Dat betekent minder grondstoffen, minder productievolume, minder transport en minder verwerking. Gaat de verf bovendien langer mee, dan moeten oppervlakken minder snel opnieuw geschilderd worden. Zo beperken we niet alleen materiaalverbruik, maar ook de CO₂-uitstoot over de volledige levenscyclus van onze verf.



Circulariteit blijft een grote uitdaging in de verfindustrie, door de vele samenstellingen, kleuren en toepassingen. Toch blijven we actief zoeken naar oplossingen. Samen met IVP werken we mee aan proefprojecten rond verfrecuperatie en -recyclage. Ons labo onderzoekt bovendien nieuwe formules en alternatieve grondstoffen die de milieu-impact van verf verder kunnen verlagen. Daarbij zoeken we voortdurend het juiste evenwicht tussen circulariteit, technische prestaties en levensduur. Duurzaamheid wordt zo steeds meer een belangrijk selectiecriterium, naast kwaliteit, leverbetrouwbaarheid en prijs. Stap voor stap bouwen we aan producten met een lagere milieu-impact, zonder toe te geven

op de prestaties die klanten van ons verwachten.

Duurzame productieprocessen

In onze productie zetten we sterk in op het vermijden van verspilling. We corrigeren fouten in formuleringen zoveel mogelijk, zodat volledige productiebatches niet verloren gaan. Ook beschadigde verpakkingen gooien we niet zomaar weg: verf uit gedeukte emmers of blikken verwerken en herverpakken we waar mogelijk opnieuw. Zo beperken we het verlies aan grondstoffen en afgewerkte producten maximaal. Door fouten tijdig te detecteren en bij te sturen, vermijden we niet alleen materiaalverlies, maar ook de bijkomende energie- en trans-

portimpact van nieuwe productie.

Water

Water is een belangrijke grondstof in onze verfproductie. We blijven leidingwater gebruiken om onze hoge kwaliteitsstandaarden te garanderen. Toch beperken we het leidingwaterverbruik waar mogelijk: we vangen regenwater op, filteren het en zetten het opnieuw in. Ook zuiveren we proceswater zorgvuldig, zodat we vervuiling maximaal vermijden. Zo verlagen we niet alleen ons waterverbruik, maar dragen we ook bij aan duurzamer lokaal waterbeheer.

Watergebruik : VSME – B6

Indicator	2025
Totale wateronttrekking (incl. hemelwater)	2.853 m ³
Waterlozing uit productieprocessen	1.021 m ³
Totaal waterverbruik	1.832 m ³

Voor de colora's hebben we vandaag nog geen specifiek plan, wel voor onze eigen site. In de toekomst bekijken we welke ambities hierin haalbaar zijn.



“Ook in onze verpakkingen zoeken we continu naar betere oplossingen. Vandaag bevatten veel van onze emmers al gerecycleerd plastic. De stap naar 100% gerecycleerd materiaal is technisch nog uitdagend, maar we blijven samen met leveranciers zoeken naar manieren om kwaliteit en circulariteit hand in hand te laten gaan.”

Katrien, Lead PM

Klanten sensibiliseren rond bewust verfverbruik

We stimuleren klanten om bewuster om te gaan met verfverbruik. Met correcte informatie over rendement per vierkante meter en gericht advies, vermijden we dat klanten onnodig veel verf aankopen. Onze boodschap is duidelijk: liever exact genoeg verf gebruiken dan overschotten die later ongebruikt blijven of weggegooid worden. En: goed dekkende verven maken de klus af met één grondlaag en één eindlaag.

Via colora verspreiden we deze boodschap actief: via radiospots, social media, winkeladvies en content op de website onder het thema “Koop minder verf”. Zo informeren én sensibiliseren we klanten rond bewuster en duurzamer materiaalgebruik.

Afvalpreventie bij klanten

Verfafval correct inzamelen en verwerken

Via onze verfafvaldienst stimuleren we klanten om verfresten en lege verpakkingen correct terug te brengen. We informeren hen actief over hoe ze overschotten kunnen beperken en correct afvoeren. Zo verminderen

we niet alleen afval, maar vermijden we ook dat materialen verloren gaan of verkeerd verwerkt worden.

We verwerken ingezamelde materialen via de meest duurzame weg. Waar mogelijk kiezen we voor recyclage en herbestemming; kan dat niet, dan verwerken we met energierecuperatie. Samen met gespecialiseerde partners zoals FIRE-OFF brengen we gebruikte kunststof verpakkingen maximaal opnieuw in de keten. In 2025 leverde deze samenwerking voor BOSS paints een berekende besparing op van 6.555 kg CO₂, vergeleken met een conventionele verwerking via verbranding. Deze vermeden emissie toont hoe correcte inzameling en recyclage concreet bijdragen aan een meer circulaire verfindustrie.

Gerecycleerde verpakkingen

We schakelen stap voor stap over naar verpakkingen uit gerecycleerde kunststof. Sinds de zomer van 2026 gebruiken al onze eigen plastic verpakkingen 50% recyclaat. Daarmee lopen we vooruit op toekomstige wetgeving: die vereist vanaf 1 januari 2030

minstens 35% PCR-plastic in verpakkingen, en vanaf 1 januari 2040 minstens 65%. De overstap naar meer gerecycleerde kunststof blijft technisch uitdagend – stevigheid, kwaliteit en productbescherming moeten gegarandeerd blijven. Verpakkingen moeten hun functie vervullen zonder risico op kwaliteitsverlies, beschadiging of productverlies. Daarom werken we samen met leveranciers verder aan verbeteringen en innovatie, om het aandeel gerecycleerd materiaal stap voor stap te verhogen.

Verschillende verpakkingsgroottes om afval te beperken

Om overschotten te beperken, bieden we een brede waaier aan verpakkingsgroottes aan. Zo kunnen klanten nauwkeuriger inschatten hoeveel verf ze nodig hebben voor hun project. Minder overschot betekent minder afval én minder grondstofverlies. Deze keuze past in onze bredere visie: duurzaamheid zit ook in kleine, praktische oplossingen voor dagelijks gebruik. Overschotten voorkomen blijft immers duurzamer dan afval achteraf verwerken of recycleren.



Resultaten

Om onze vooruitgang rond circulariteit concreet op te volgen, werken we met duidelijke KPI's en langetermijndoelstellingen. We focussen op efficiënter grondstoffengebruik, afvalreductie, circulaire materialen, duurzame verpakkingen en bewust verbruik.

Kerncijfers	2012	2012	2024	2024	2025	2025	2030
Totale hoeveelheid water onttrokken door hoofdkantoor in Waregem	2.810 m ³	100%	2.930 m ³	100%	2.853 m ³	100%	Voorlopig geen doelstelling
Waarvan stadswater, gebruikt door productie	1.974 m ³	70%	1.593 m ³	57%	1.457 m ³	51 %	
Waarvan hemelwater	687 m ³	24%	1.110 m ³	38%	1.140 m ³	40%	
Waarvan stadswater, excl productie	149 m ³	5%	227 m ³	8%	256 m ³	9 %	
Totale hoeveelheid geproduceerd afval			328.686		442.762 kg	100%	Voorlopig geen doelstelling
Waarvan niet-gevaarlijk afval			266.772	81%	362.037 kg	82%	
Waarvan gevaarlijk afval			61.913	19%	80.725 kg	18%	

KPI	2024	2025	2030	2035	2050		
Totale CO ₂ van verbruikte verfgrondstoffen (ton, excl verpakkingen)	8.224	8.400	7.950	6.900	-		
kg CO ₂ / kg geproduceerde verf	2.23	2.23	2.11	1.83	-		
kg CO ₂ -impact per vierkante meter verf, per laag	0.33	0.32	0.30	0.26	-		
Totale CO ₂ van verbruikte verfverpakkingen		1.176	800	600	-		
kg CO ₂ -impact van verfverpakkingen per vierkante meter verf, per laag		0.04	0.03	0.02	-		

Hoe grondstoffen zich over de tijd zullen ontwikkelen, is vandaag moeilijk te voorspellen. Dat hangt sterk af van technologische evoluties en het aankoopgedrag van klanten. Tegen 2050 willen we onze CO₂-impact volledig wegwerken. Of en in welke mate compensatie daarbij een rol speelt, kunnen we vandaag nog niet met zekerheid zeggen.

Confidence

Visie

Onze klanten verven vol vertrouwen

Duurzame verf, zonder compromissen. Bij ons hoeft niemand te kiezen tussen duurzaamheid en kwaliteit. Onze klanten moeten vol vertrouwen kunnen verven, met producten die kwalitatief, mens- en milieuvriendelijk zijn – vandaag én morgen.

We blijven inzetten op veilige, doordachte formules en op advies dat écht helpt.

Want duurzame keuzes werken pas als ze ook gewoon goed werken.



Risico's en uitdagingen

Binnen onze dubbele materialiteitsanalyse kwam “Substances of Very High Concern” (SVHC) naar voren als materieel aandachtspunt. Het gebruik van chemische stoffen in de verfindustrie brengt belangrijke verantwoordelijkheden en uitdagingen met zich mee op vlak van gezondheid, veiligheid, regelgeving en productontwikkeling.

Een belangrijke uitdaging is het voortdurend evoluerende wettelijke kader rond chemische stoffen, waaronder de REACH-wetgeving en strengere Europese richtlijnen rond gevaarlijke componenten. Stoffen die vandaag nog toegelaten zijn, kunnen morgen verder beperkt of verboden worden. Dat vraagt continue opvolging van regelgeving, grondstoffen en leveranciers.

Klanten, professionele gebruikers en andere stakeholders hebben bovendien steeds hogere verwachtingen rond de veiligheid en duurzaamheid van de producten. Dat verhoogt de nood aan transparantie, innovatie en alternatieve formulaties die schadelijke

stoffen vermijden. Zonder in te boeten op kwaliteit, performantie of levensduur.

Ook binnen de waardeketen blijven we afhankelijk van leveranciers en de beschikbaarheid van veilige alternatieve grondstoffen. Bepaalde stoffen vervangen vraagt vaak uitgebreide testing, productontwikkeling en samenwerking met partners in de keten.

Om deze risico's te beheersen, investeren we continu in onderzoek, kwaliteitscontrole, kennisopbouw en innovatie. We vermijden

schadelijke stoffen maximaal en verduurzamen onze producten verder, met blijvende aandacht voor veiligheid, kwaliteit en gebruiksgemak. Zo geven we klanten het vertrouwen dat onze oplossingen niet alleen performant zijn, maar ook verantwoord voor mens en milieu.

“Bij BOSS paints geloven we dat duurzaamheid en kwaliteit hand in hand moeten gaan. Een product is pas echt duurzaam wanneer het ook lang meegaat en een perfect eindresultaat levert. Daarom investeren we voortdurend in innovatie, onderzoek en veiligere grondstoffen. We willen onze klanten het vertrouwen geven dat ze kiezen voor verf die goed is voor mens, milieu én prestaties. Want echte kwaliteit geeft vertrouwen, vandaag én op lange termijn.”

Dominique, R&D Manager



Aanpak & voortgang

Duurzame productontwikkeling zonder compromis op kwaliteit

Klanten hoeven bij ons niet te kiezen tussen duurzaamheid en kwaliteit. Daarom kiezen we steeds voor de meest duurzame oplossing binnen economisch haalbare grenzen, zonder in te boeten op prestaties, betrouwbaarheid of gebruiksgemak. Een verfproduct is voor ons pas echt duurzaam als het niet alleen milieuvriendelijker is samengesteld, maar ook lang meegaat en een professioneel eindresultaat garandeert. Daarom investeren we sterk in onderzoek, productontwikkeling en kennisopbouw over de volledige levenscyclus van onze verfproducten.

Mens- en milieuvriendelijke verfformules

We streven naar de meest mens- en milieuvriendelijke verfformules. Daarvoor onderzoeken we actief hoe we de CO₂-impact van ons assortiment kunnen verlagen en bouwen we uitgebreide kennis op rond

de milieu-impact van onze producten. In 2025 bevatte geen enkel product van BOSS paints een substance of very high concern (SVHC). We brengen de CO₂-impact van onze producten systematisch in kaart, en verschillende lakken beschikken over een EPD (Environmental Product Declaration) waardoor ze opgenomen kunnen worden in TOTEM voor duurzame gebouwanalyses.

Innovatie en duurzame grondstoffen

We investeren sterk in innovatie en onderzoek naar duurzamere grondstoffen en technologieën. Verschillende onderzoeks- en innovatieprojecten lopen rond efficiënter grondstofgebruik, alternatieve verfformules en nieuwe grondstoffen, waaronder trajecten rond vastestofgehalte en bindmiddel. Daarnaast onderzoeken we biobased en gerecycleerde bindmiddelen als alternatief voor traditionele fossiele grondstoffen. Met de ontwikkeling van Hydro One (2026) zetten we bovendien in op innovatieve watergedragen laktechnologieën met minder oplosmiddelen en een lagere milieu-impact,

zonder in te boeten op prestaties of gebruiksgemak.

Resultaten

Onze ambities zijn helder, we willen de milieu-impact van onze producten verlagen, de productkwaliteit verbeteren en klanten bewuster met verf leren omgaan. We focussen op veiligere grondstoffen, duurzame productprestaties, klanttevredenheid en sensibilisering.

KPI	2024	2024	2025	2025	2030	2030	2040	2040	2050	2050
Hoeveelheid SVHC grondstoffen gebruikt per totale hoeveelheid verf gemaakt (kg/kg)	0	0%	0%	0%	0	0%	0	0%	0	0%



Community

Visie

Betekenisvol bijdragen aan een mooie(re) samenleving

BOSS paints en colora staan niet los van de wereld om ons heen. We maken er deel van uit en nemen daar dan ook onze verantwoordelijkheid in.

We geloven dat bedrijven een belangrijke en positieve rol kunnen en moeten spelen in de samenleving. Die rol nemen we niet alleen op via de belastingen die we vanzelfsprekend correct en zonder optimalisatie via buitenlandse constructies betalen. Ook via de jobs die we creëren, de kennis en expertise die onze medewerkers opbouwen, en onze bijdrage aan de lokale economie zorgen we voor positieve impact op onze ruimere omgeving.

Naast die belangrijke, maar eerder vanzelfsprekende bijdragen, ondersteunen we ook

al jarenlang initiatieven die mensen samenbrengen, plekken mooier maken en kansen creëren. Van buurtacties en kunstprojecten tot kleine sociale acties en structurele samenwerkingen met organisaties die écht het verschil maken. We doen dat op onze manier: betrokken, lokaal en met respect voor wat er al is.

Niet om zichtbaar te zijn, maar om waarde toe te voegen, daar waar het telt. Niet omdat het moet, maar omdat het juist voelt.

Samen maken we de wereld rond ons een beetje warmer.



Risico's en uitdagingen

Binnen onze dubbele materialiteitsanalyse kwam gelijkheid, diversiteit en inclusie naar voren als materieel thema binnen onze maatschappelijke rol. We willen bijdragen aan een samenleving waarin mensen gelijke kansen krijgen en zich betrokken en gerespecteerd voelen, zowel binnen als buiten ons bedrijf.

Onze uitdaging: inclusie en gelijke kansen niet alleen intern versterken, maar ook breder doortrekken naar onze relaties met klanten, partners en de lokale gemeenschap. De maatschappelijke verwachtingen rond diversiteit, toegankelijkheid en sociale betrokkenheid nemen bovendien steeds verder toe.

Maatschappelijke betrokkenheid vraagt ook bewuste keuzes en langdurige engagementen. We blijven zoeken naar initiatieven die écht impact creëren en aansluiten bij onze waarden en expertise. We willen vermijden dat onze betrokkenheid beperkt blijft tot losse acties. We streven naar

duurzame samenwerkingen en structurele meerwaarde voor de gemeenschap.

Om deze uitdagingen aan te pakken, zetten we in op een respectvolle en inclusieve bedrijfscultuur, samenwerking met lokale initiatieven en steun aan projecten die verbinding en kansen creëren. Zo versterken we onze maatschappelijke impact stap voor stap en dragen we bij aan een meer verbonden en inclusieve samenleving.

Biodiversiteit duiden we niet aan als materieel thema, maar we screenen onze vestigingen toch. Zo bepalen we of bepaalde vestigingen een potentiële impact op biodiversiteit hebben, en of we dit verder moeten opvolgen.



Aanpak & voortgang

Structurele ondersteuning van maatschappelijke partners

We kiezen bewust voor langdurige samenwerkingen met organisaties die een positieve maatschappelijke impact realiseren. Jaarlijks voorziet de familie Bossuyt een substantieel budget voor initiatieven rond mens, maatschappij en milieu. Daarmee ondersteunen we structureel organisaties zoals Bond zonder Naam, Natuurpunt, YOUCA en vzw Victor.

Deze samenwerkingen gaan verder dan louter financiële steun. Waar mogelijk bieden we ook materiële ondersteuning, delen we expertise en werken we inhoudelijk samen aan projecten met maatschappelijke meerwaarde. Zo ondersteunen we initiatieven rond armoedebestrijding, biodiversiteit, jongerenengagement, inclusie en opvoedingsondersteuning voor mensen met autisme.

Met deze structurele partnerships geven we organisaties de stabiliteit en slagkracht om hun maatschappelijke missie duurzaam verder uit te bouwen.



Bond zonder Naam wil zoveel mogelijk mensen vanuit het hart aanspreken en met elkaar verbinden. En zo een samenleving creëren die respect heeft voor diversiteit en een warm verschil maakt, vooral voor wie minder kansen krijgt. Concreet willen ze dit waarmaken door mensen te inspireren en helpen in hun groei. Want hoe meer inzicht we in onszelf en de wereld hebben, hoe meer we elkaar te bieden hebben. Dit engagement maken ze hard voor en met mensen in kansarmoede, eenzaamheid of gevangenschap. Met dit partnerschap willen we bijdragen aan een inclusievere samenleving waarin iedereen kansen krijgt, zich betrokken voelt en volwaardig kan deelnemen.

Natuurpunt zet zich in voor de bescherming van natuur, biodiversiteit en open ruimte in Vlaanderen. De organisatie beheert natuurgebieden, voert natuurstudies uit en werkt actief aan bewustmaking rond milieu en duurzaamheid. We ondersteunen Natuurpunt bij de aankoop en het beheer van natuurgebieden en helpen mee hun vrijwilligerswerking te versterken. Via deze samenwerking dragen we bij aan een leefomgeving waar natuur, ontspanning en welzijn hand in hand gaan voor iedereen. We geloven dat bedrijven een belangrijke rol kunnen spelen in het beschermen en versterken van natuur en milieu voor huidige en toekomstige generaties.

“Dankzij de steun van BOSS paints konden we samen met onze vrijwilligers extra natuurgebied en werkmateriaal aankopen. Voor hen is people, planet, profit geen slogan, maar een bewuste keuze die zich vertaalt in concrete acties en duurzame samenwerkingen. Samen realiseren we mooie projecten die bijdragen aan natuur, biodiversiteit en een betere leefomgeving. BOSS paints kleurt onze werking echt groener.”

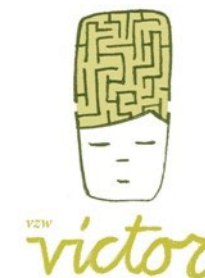
Kristina Naeyaert, Voorzitster Natuur.Koepel vzw

“Niet enkel financieel, maar ook materieel en inhoudelijk is BOSS paints doorheen de jaren uitgegroeid tot een bijzonder belangrijke en trouwe partner voor Bond zonder Naam. Al bijna vijftien jaar kunnen we rekenen op hun engagement en ondersteuning. Dankzij die samenwerking kreeg onder andere onze nieuwe huislocatie in Antwerpen een prachtige make-over waarop we bijzonder trots zijn. Daarnaast werken we ook inhoudelijk samen, bijvoorbeeld via ontmoetingen tussen mensen met verschillende achtergronden en ervaringen. We hopen elkaar nog lang te blijven inspireren en zijn oprecht dankbaar voor de blijvende steun en samenwerking.”

Barbara Torfs, Directeur Bond zonder Naam



Vzw Victor biedt ondersteuning aan personen met autisme en hun gezinnen in West-Vlaanderen. De organisatie helpt mensen met autisme en hun netwerk om autisme een volwaardige plaats te geven binnen het dagelijks leven en de samenleving. We ondersteunen vzw Victor vanuit respect voor de diversiteit van onze samenleving en vanuit de overtuiging dat toegankelijke ondersteuning en zorg voor iedereen beschikbaar moeten zijn. Dankzij de samenwerking kunnen onder andere gastgezinnen en begeleidingsinitiatieven extra ondersteund worden. Met dit partnerschap willen we bijdragen aan een inclusievere samenleving waar mensen zich begrepen, ondersteund en gewaardeerd voelen, ongeacht hun noden of achtergrond.



“Vzw Victor is oprecht dankbaar voor het vertrouwen en de betrokkenheid van BOSS paints. Dankzij hun steun kunnen we dagelijks tegemoetkomen aan noden waarvoor anders onvoldoende middelen beschikbaar zouden zijn. De samenwerking maakt het mogelijk om gastgezinnen te ondersteunen die op vrijwillige basis kinderen en jongeren met autisme opvangen voor één of meerdere overnachtingen, in samenwerking met Pleegzorg West-Vlaanderen. Het engagement van BOSS paints versterkt onze werking en helpt ons om gezinnen en personen met autisme beter te begeleiden. We zijn bijzonder fier op dit duurzame partnership.”

Stien Peeters, Directeur bij Vzw Victor

YOUCA stimuleert jongeren om zich actief in te zetten voor een duurzame, inclusieve en rechtvaardige samenleving. De organisatie brengt jongeren in contact met maatschappelijke uitdagingen rond onder meer diversiteit en ondersteunt hen in hun engagement, talentontwikkeling en samenwerking. We ondersteunen YOUCA omdat we geloven in de kracht van jongeren om nieuwe ideeën binnen te brengen en positieve verandering mee vorm te geven. Het partnership geeft jongeren de kans om ervaring op te doen rond duurzaamheid, solidariteit en maatschappelijke verant-

woordelijkheid. Door samen te werken met YOUCA investeren we mee in een inclusieve samenleving waarin jonge mensen hun stem kunnen laten horen en hun talenten kunnen ontwikkelen.

“Het partnership tussen BOSS paints en YOUCA vormt al jarenlang een sterke en stabiele basis voor onze werking. Ook in moeilijke momenten konden we rekenen op hun blijvende steun en betrokkenheid. Dankzij deze samenwerking kunnen we samen impact creëren voor jongeren, zowel lokaal als wereldwijd. Het engagement van BOSS paints helpt jongeren kansen geven om zich actief in te zetten voor een duurzame en rechtvaardige samenleving. We zijn bijzonder dankbaar voor het vertrouwen en de impact die we samen kunnen realiseren.”

Loes Verhaeghe, Coördinator vzw Youca



Biodiversiteit

We screenen onze vestigingen om na te gaan of we operationele sites hebben in of nabij biodiversiteitsgevoelige gebieden, zoals gevraagd binnen VSME B5 – Biodiversiteit. Deze oefening helpt ons bepalen of bepaalde vestigingen een verhoogde relevantie of potentiële impact op biodiversiteit hebben, en of we hier verder over moeten rapporteren of opvolgen.

We voerden deze eerste screening uit als kwalitatieve desk-screening, op basis van de opgegeven adressen en de VSME B5-guidance rond biodiversiteit. We interpreterden “nabij” conform de toelichting bij VSME B5: een ligging die gedeeltelijk overlapt met of rechtstreeks grenst aan een biodiversiteitsgevoelig gebied. We pasten dus geen brede afstandsbuffer toe.

Als referentiekader gebruikten we de officiële en erkende bron voor beschermde gebieden: de Natura 2000-gebieden.

Resultaat screening biodiversiteit

- We screenen alle operationele vestigingen.
- Geen enkele vestiging ligt in of grenst rechtstreeks aan een biodiversiteitsgevoelig gebied, volgens onze screeningsmethode.

voelig gebied, volgens onze screeningsmethode.

- Deze screening vormt een eerste kwalitatieve risico-inschatting. We verfijnen ze bij toekomstige rapporteringen verder via exacte geocodering en GIS-validatie.

Op het domein van onze hoofdzetel in Waregem laten we bewust enkele stukken grond braak liggen. Deze zones krijgen ruimte om zich natuurlijk te ontwikkelen en dragen zo bij aan meer biodiversiteit op en rond de site. Daarnaast kochten we een aangrenzende akker aan, die we inzaaiden met zonnebloemen. Vorig jaar konden medewerkers daar bloemen plukken – zo kreeg de plek niet alleen ecologische waarde, maar ook een verbindende functie binnen de organisatie.

We beheren deze gronden zonder vergif, zodat we schadelijke impact op bodem, insecten en dieren vermijden. Zo geven de braakliggende zones en de zonnebloemen samen, op een eenvoudige maar tastbare manier, meer plaats aan de natuur op ons bedrijfsterrein.



Ondersteunen van lokale en kleinere initiatieven

Naast onze vaste partners ondersteunen we ook kleinere lokale initiatieven, verenigingen en goede doelen. Daarbij geven we vaak prioriteit aan projecten waarbij medewerkers persoonlijk betrokken zijn. Zo versterken we het lokale engagement binnen onze organisatie en ondersteunen we initiatieven die dicht bij mensen staan.

Die steun neemt verschillende vormen aan: sponsoring, materiaal, logistieke ondersteuning of financiële bijdragen. Ook kleinere

acties kunnen immers een grote impact hebben op buurten en gemeenschappen.

Jaarlijkse BOSS Warmste Actie

De jaarlijkse BOSS Warmste Actie vormt een belangrijk onderdeel van onze community werking. Dit initiatief wordt volledig gedragen door medewerkers en brengt collega's samen rond solidariteit en engagement.

Tijdens deze actie organiseren medewerkers creatieve activiteiten, veilingen en evenementen ten voordele van goede doelen.

Collega's zetten hun talenten in via workshops, bakacties, wijnavonden, wandeltochten, carwashes en andere initiatieven. Wij verdubbelen vervolgens het ingezamelde bedrag, waardoor de impact aanzienlijk groeit.

Medewerkers mogen zelf organisaties voorstellen die steun verdienen. Elk jaar selecteren we uit de inzendingen verschillende goede doelen die het verzamelde bedrag ontvangen. Zo creëren we betrokkenheid binnen onze organisatie én directe maatschappelijke impact daarbuiten.



In 2025 zamelden we in totaal €16.377 in voor verschillende maatschappelijke organisaties. Het bedrag ging onder meer naar organisaties die elk op hun manier bijdragen aan zorg, ondersteuning en maatschappelijke verbondenheid:

- Lifestyle Brain Interaction
- vzw Boeren op Kruispunt
- Kastor Pollux Kuurne

Maatschappelijke bijdragen van BOSS paints via belastingen

Aangezien BOSS paints een Belgische organisatie is en bewust lokaal verankerd blijft, betaalt het bedrijf belastingen in België.

Op die manier draagt BOSS paints bij aan de financiering van maatschappelijke voorzieningen zoals gezondheidszorg, onderwijs, infrastructuur en andere publieke diensten.

Daarnaast zorgt BOSS paints voor een aanzienlijke tewerkstelling. Via de jobs die het bedrijf creëert, levert het niet alleen economische waarde, maar ook een bredere maatschappelijke bijdrage.

Medewerkers bouwen inkomen, sociale zekerheid en expertise op, terwijl de organisatie mee bijdraagt aan de lokale economie en samenleving.

Onderstaand overzicht toont aan dat de waardecreatie voor de maatschappij zowat 9 keer groter is dan de waardecreatie voor de aandeelhouders.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
BTW	8.392	8.307	8.545	8.902	8.922	9.698	9.501	9.954	10.258	11.121	93.599
Sociale bijdragen	4.090	4.151	4.033	4.142	4.474	4.821	5.174	4.932	5.327	6.074	47.217
Vennootschapsbelasting	1.116	1.116	1.103	1.121	1.702	817	-308	1.042	739	283	8.733
Onroerende voorheffing	260	190	198	189	227	235	239	263	273	306	2.379
Roerende voorheffing op interest R/C	158	158	158	158	139	125	117	114	114	0	1.244
Milieubelasting	44	50	69	66	106	304	77	166	257	242	1.380
Belasting op verspreiding drukwerk	51	32	22	22	13	14	19	19	13	8	213
Verkeersbelasting	26	40	47	41	37	27	27	26	27	29	327
Gemeentelijke belasting	2	5	8	7	7	5	13	16	17	16	97
Provinciale belasting	10	10	10	10	11	11	12	12	13	14	112
Diverse bedrijfsbelasting	10	12	10	11	11	0	0	12	12	21	98
Totaal diverse belastingen	14.159	14.072	14.203	14.670	15.650	16.056	14.871	16.555	17.050	18.113	155.400
Giften aan goede doelen	87	72	41	52	180	273	108	41	48	48	949
Totaal maatschappelijke bijdrage	14.246	14.144	14.244	14.722	15.830	16.329	14.979	16.597	17.098	18.161	156.349
Kapitaalsuitkering		6.500				11.000					17.500
Kapitaalsuitkeringen t.o.v. maatschappelijke bijdrage laatste 10 jaar											11,20%



Verfraaien van buurten en publieke ruimtes

Via diverse kunst- en buurtprojecten dragen we bij aan aangename, verbindende en leefbare omgevingen. We ondersteunen initiatieven die buurten letterlijk en figuurlijk kleur geven en mensen samenbrengen.

Deze projecten versterken de sociale cohesie en zorgen voor meer trots en verbondenheid binnen buurten. Met onze expertise rond kleur en afwerking dragen we bij aan positieve publieke ruimtes waar mensen zich goed voelen.



Resultaten

We ondersteunen maatschappelijke projecten vandaag op twee manieren. Enerzijds via de initiatieven hierboven. Anderzijds via meerjarige partnerships met een vast aantal maatschappelijke organisaties, waarvoor we jaarlijks een budget voorzien binnen ons mens- en maatschappijbudget.

Daarnaast zetten onze vestigingen en colora-winkels eigen buurtacties op: sponsoring van lokale verenigingen, verschenken aan scholen, jeugdbewegingen en sociale projecten, en ondersteuning van wijkinitiatieven. Deze acties beslissen en financieren we lokaal. We registreren ze vandaag nog niet centraal, waardoor we geen volledig beeld hebben van hun omvang of spreiding.

Onze eerste stap is daarom registratie, geen meting. We bouwen een jaarlijks overzicht op van onze lokale acties: welke organisatie of welk project we steunden, in welke vorm (financieel, materiaal, mensuren) en via welke vestiging. Dat overzicht laat ons toe transparant te rapporteren over wat we effectief doen, en vormt de basis om te beoordelen of bijkomende engagementen zinvol zijn.

We koppelen bewust geen streefcijfers aan deze lokale acties. Hun waarde zit in de lokale verankering en in het feit dat de beslissing bij de vestiging zelf ligt – een centraal doelcijfer zou die logica omkeren.



VSME Rapport

SCOPE VSME RAPPORT

Thema	Scope / inbegrepen
Algemene info over omzet en balans	Alles wat in de geconsolideerde jaarrekening zit
CO ₂ en energie	Alle vestigingen behalve Nederland
Biodiversiteit	Alle vestigingen
Water	Alleen hoofdkantoor in Waregem
Afval	Alleen hoofdkantoor in Waregem
Medewerkers	Alles inclusief colora, Pinson en Décor Centre
Arbeidsongevallen	Vestigingen in België





NV BOSS paints - Nijverheidstraat 81 - 8791 Beveren-Leie (Waregem)

corporate.bosspaints.be - jobs.boss.be - jobs.colora.be - bosspaints.be - colora.be