

## Inhoudstafel

<b>Inleiding</b>	<b>88</b>
Voorwoord van de CEO	88
Over het bedrijf	89
Bepalen van de duurzaamheidsstrategie	90
Duurzaam bestuur	92
<b>1. Eerste pijler: streven naar koolstofneutraliteit</b>	<b>93</b>
1.1. Waarom deze prioriteit?	93
1.2. Eerste stap: berekenen van de CO <sub>2</sub> -voetafdruk	94
1.3. Volgende stap: strategie voor het verminderen van de CO <sub>2</sub> -uitstoot	95
1.4. Gebouwen: gas en elektriciteit	96
1.5. Wagenpark	98
1.6. Afvalbeheer	98
1.7. Transport	100
<b>2. Tweede pijler: het potentieel van circulariteit verkennen</b>	<b>101</b>
2.1. Verantwoorde productie: inleiding en uitdaging	101
2.2. Kernelementen: hoge kwaliteit en lange levensduur	101
2.3. Aangekochte goederen: transitie naar gerecycleerd en biogebaseerd	102
2.4. Stofresten	104
<b>3. Derde pijler: mensen en missie</b>	<b>105</b>
3.1. Medewerkers, onze merkambassadeurs	106
3.2. Consumenten zijn fans van ons merk	111
3.3. Ondersteunen van vrouwen in de samenleving	112
<b>4. Vierde pijler: due diligence in de volledige waardeketen</b>	<b>113</b>
4.1. Waardig werk voor alle Van de Velde-medewerkers	113
4.2. Due diligence: de waardeketen, al onze partners	119
<b>5. Partnerships voor de doelstellingen</b>	<b>120</b>
5.1. Textiellieferanciers	120
5.2. Onderaannemers	121
5.3. Retailpartners	122
5.4. Netwerk	123
<b>6. EU-taxonomy</b>	<b>123</b>
<b>7. Over dit verslag</b>	<b>123</b>
<b>8. Index GRI-standaard</b>	<b>124</b>

# Inleiding

## Duurzaamheidsverslag - Voorwoord van de CEO

In juni 2021 werd de strategie van Van de Velde geactualiseerd, met duurzaamheid als één van de belangrijke fundamenten. Dat is geen toeval, want duurzaamheid zat altijd al in ons DNA.

Om onze ambitie, duurzamer te worden, waar te maken, dienden we doelen te stellen op basis van onze impact. In oktober 2021 werd de functie van duurzaamheidsmanager in het leven geroepen. In 2022 werd een strategie voor duurzaamheid ontwikkeld met focus op vier pijlers.

- We streven naar CO<sub>2</sub>-neutraliteit
- We verkennen het potentieel van circulariteit
- We hanteren due diligence in de volledige waardeketen
- Ons missie is wat ons drijft

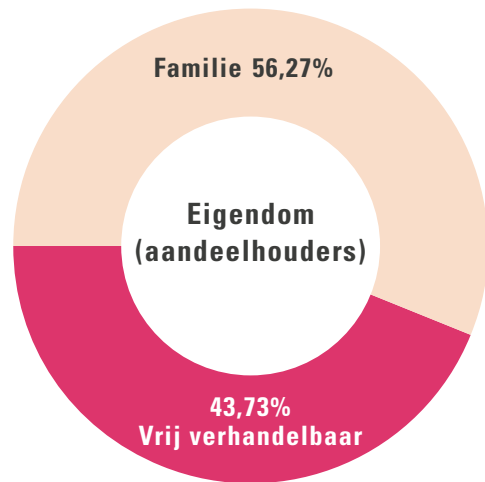
We boekten heel wat vooruitgang in 2022 en kregen een klaardere kijk op onze impact en de toekomstige regelgeving. In de loop van het jaar werd duidelijk dat duurzaamheid voor Van de Velde een mooie kans is met bijzonder motiverende win-winsituaties voor al onze stakeholders. [GRI 102-14]

## Over het bedrijf

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

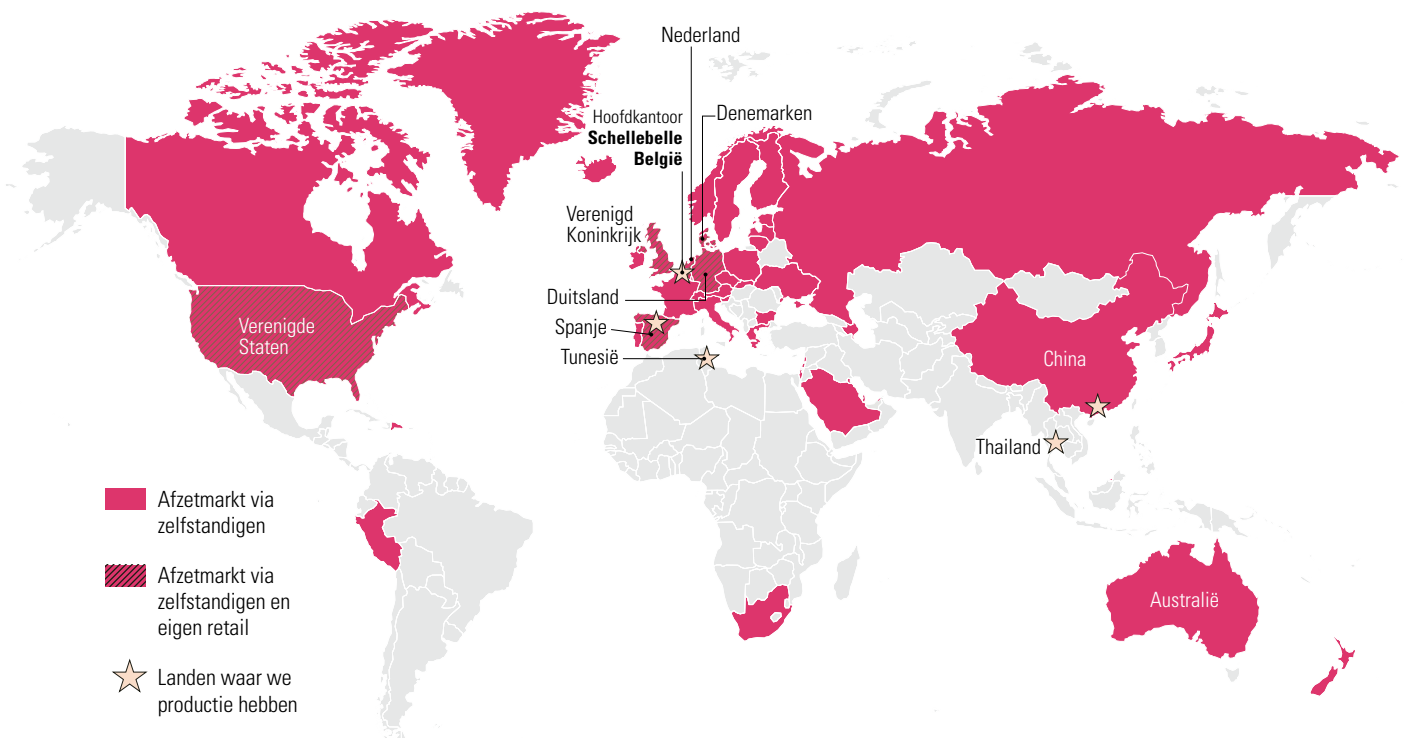
Ook een voortreffelijke service in het winkelpunt is voor Van de Velde cruciaal. Die aanpak hebben we geconsolideerd met het unieke Lingerie Styling-concept. Van de Velde werkt nauw samen met ca. 4000 zelfstandige lingerieboetieks over de hele wereld. We hebben ook een eigen retailnetwerk, met de merken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

Van de Velde NV is van oorsprong een familiebedrijf, en 56,27% van de aandelen is nog steeds in familiehanden



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

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



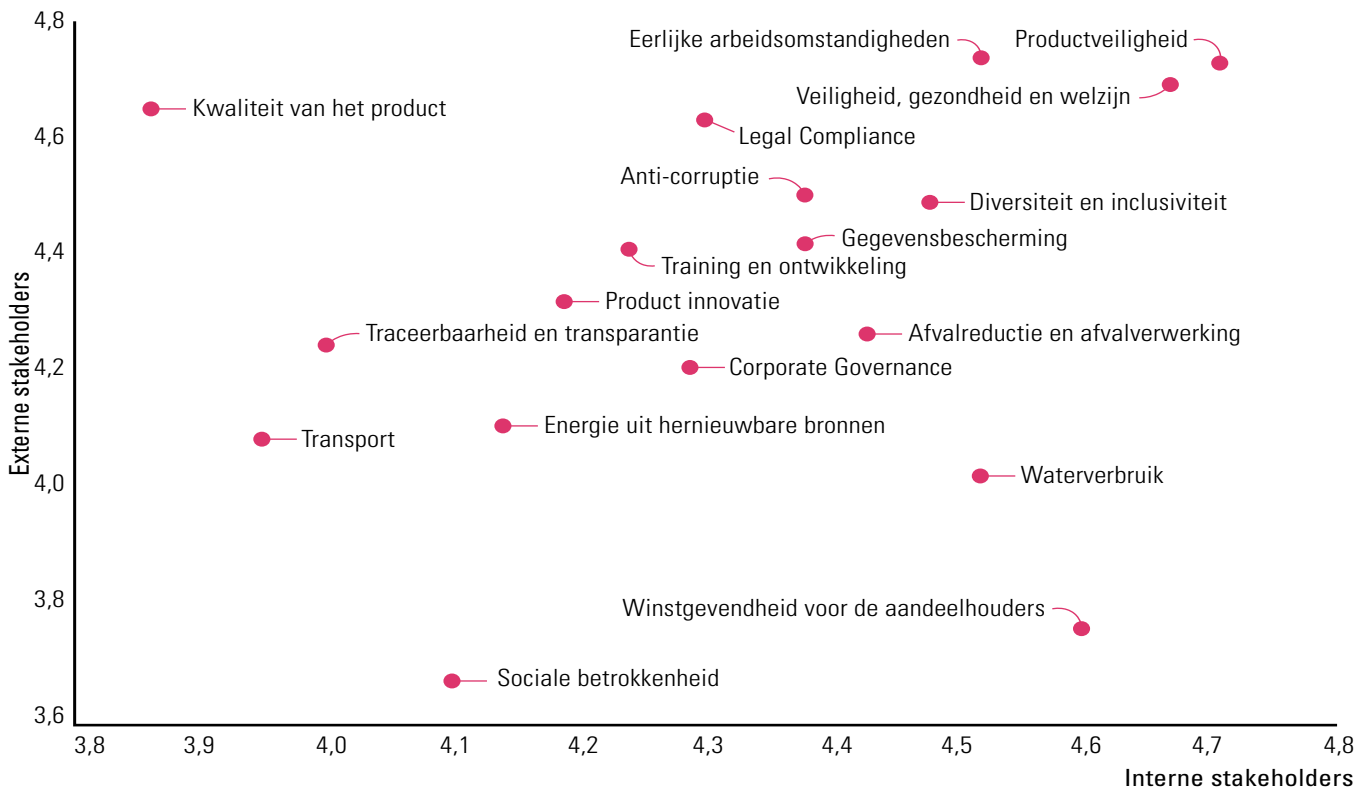
## Bepalen van de duurzaamheidsstrategie

Om de strategie en het operationele kader voor duurzaamheid te bepalen, voerden we eerst een uitgebreid bureauonderzoek. De Green Deal, de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties, de GRI-standaard en de nieuwe richtlijn voor duurzaamheidsrapportage door bedrijven (CSRD) waren enkele van de belangrijke bronnen voor deze oefening.

Ook de bepaling van de CO<sub>2</sub>-voetafdruk van de groep Van de Velde, een oefening die begin 2022 plaatsvond, was cruciaal bij het opstellen van de nieuwe strategie voor duurzaamheid. Vervolgens werden aan de hand

van workshops met Management & Leadership Team deze inzichten vertaald naar de context van het bedrijf.

Eerder in 2020-2021 werd bij interne en externe stakeholders gepeild naar materiële aspecten ('materiality survey'). Op die manier onderzochten we welke kernthema's voor de stakeholders belangrijk zijn en wat volgens hen onze ambities moeten zijn. Daarbij hebben we de input verwerkt van 50 Belgische medewerkers, 34 grondstoffenleveranciers, 148 retailpartners en 14 aandeelhouders. We hanteerden een score tussen 1 (laag) en 5 (hoog). De resultaten van de interne en externe vragenlijst worden weergegeven in de 'materiality index' hieronder.



Resultaat 'materiality survey' 2020-2021

Op het moment van de peiling scoorden sociale kernthema's heel hoog: eerlijke arbeidsvoorwaarden, veiligheid en gezondheid van werknemers, anticorruptie, diversiteit en inclusie, plus ook productkwaliteit en -veiligheid.

Milieugerelateerde thema's scoorden eerder laag. We zijn ervan overtuigd dat de enquête er vandaag anders zou kunnen uitzien, zeker in de huidige context van de klimaatverandering - en de negatieve effecten ervan die niemand kan negeren. In 2023 zal om die reden een nieuwe materialiteitsanalyse worden uitgevoerd.

De belangrijkste maatschappelijke thema's die in deze vorige studie als zeer materieel en belangrijk werden aangemerkt, werden ook in de duurzaamheidsstrategie overgenomen. Zo zetten wij het engagement uit het verleden voort en nemen wij nieuwe prioriteiten mee in onze huidige strategie.

Het bestuderen van de duurzameontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties was een belangrijk vertrekpunt in het bepalen van de strategie: dit kader vormde de basis om zicht te krijgen op waar en hoe we als bedrijf meer impact kunnen hebben [GRI 102- 40/42/43/44/47].

We selecteerden in de eerste plaats de SDG's waarvoor we met onze kernactiviteiten dagelijks een verschil kunnen maken.



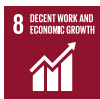
We besteden speciale aandacht aan de gezondheid en het (mentaal) welzijn van onze meer dan 1500 medewerkers. Onze merken bieden lingerie en badmode van hoge kwaliteit, met een uitstekende pasvorm die vrouwen nog meer zelfvertrouwen geven.



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



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



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



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



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



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

Het resultaat van alle onderzoek en overleg is een strategie voor duurzaamheid die steunt op 4 pijlers: streven naar koolstofneutraliteit, het potentieel van circulariteit verkennen, due diligence in de volledige keten en onze missie die ons drijft.



Bij de **eerste pijler** horen alle initiatieven, met het oog op de vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot, die verband houden met gebouwen, wagenpark, afval en transportactiviteiten.

De **tweede pijler** heeft betrekking op productgerelateerde activiteiten: aangezien de uitstoot, gegenereerd via aangekochte goederen en het einde van de levenscyclus van producten, cruciale thema's zijn binnen de mode-industrie, zien wij dit als een belangrijk domein voor de toekomst. De complexiteit van lingerie en het feit dat circulariteit in onze niche nog in de kinderschoenen staat, vormen een extra motivatie om hierin een actievere rol op te nemen.

Onze missie is 'de kracht in vrouwen laten schitteren'. Bij Van de Velde stonden de medewerkers en de consumenten – beide overwegend vrouwen – altijd al centraal. Met deze **derde pijler** willen we die inspanningen verder versterken, ook binnen de maatschappij.

Met de **vierde pijler** wensen we een meer proactieve rol op te nemen in het bevorderen en beheren van de *due diligence* ten opzichte van onze meer dan 1000 zakenpartners. Niet enkel om de risico's te beperken. We streven naar meer transparantie en stimuleren initiatieven voor de ontwikkeling van een positieve sociale cultuur.

## Duurzaam bestuur

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

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

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

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

# Eerste pijler: streven naar koolstofneutraliteit



Strive for  
**Carbon Neutrality**

## 1.1. Waarom deze prioriteit?

Nu we dagelijks geconfronteerd worden met de negatieve gevolgen van de klimaatverandering en de grenzen van de draagkracht van onze planeet, is het onze plicht mee te zoeken naar mogelijke verbeteringen. Zeker gezien textiel & kleding een van de meest vervuilende sectoren is.

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

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



## 1.2. Eerste stap: berekenen van de CO<sub>2</sub>-voetafdruk

Begin 2022 berekenden we de CO<sub>2</sub>-voetafdruk van de groep Van de Velde. Dat onderzoek omvatte de berekening van de Scope 1 en Scope 2 CO<sub>2</sub>-uitstoot en daarnaast ook Scope 3, aangezien de toeleveringsketen het grootste deel van de CO<sub>2</sub>-voetafdruk vertegenwoordigt.

Deze berekeningsmethode is conform het GHG-protocol en in lijn met ISO 14064. [GRI 305]

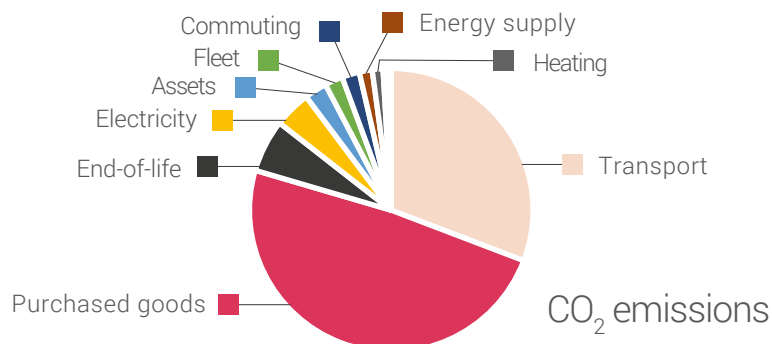
In de berekening werden de volgende entiteiten van de groep Van de Velde opgenomen:

- het hoofdkantoor in Schellebelle
- het distributiecentrum in Wichelen
- het atelier in Tunesië
- de 28 own-and-operated winkels
- de wereldwijde verkooporganisatie

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

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

De software werd ingesteld op basis van de procesflows en gegevens van de werkingsjaren 2020-2021. Aangezien deze jaren, door de coronapandemie, eerder atypisch waren voor onze bedrijfsactiviteiten, besloten we de verslaggeving te starten met het jaar 2022 als base year. We berekenden een totaal van 24.167 t CO<sub>2</sub> emissies voor dat jaar.



Uit de resultaten voor 2022 bleek duidelijk dat onze CO<sub>2</sub>-uitstoot zich concentreert in enkele hoofddomeinen:

- **Aangekochte goederen en einde levensduur producten:** de meeste stoffen die geselecteerd worden voor onze ontwerpen zijn synthetisch (polyamide, polyester en elastaan). Deze materialen zijn nog niet recycleerbaar.
- **Vrachtvervoer:** we transporteren wekelijks (in en uit) naar onze onderaannemer in Azië en naar onze eigen productievestiging en onze partners in Tunesië.
- **Elektriciteit:** in 2022 gebruikten we een eerder laag volume hernieuwbare energie.
- **Voertuigen en brandstof:** volgens het huidige bedrijfsmodel gaan handelsvertegenwoordigers langs bij onze klanten wereldwijd.

Uit deze resultaten kwamen heel wat optimalisatie mogelijkheden naar voren. Een aantal zaken kunnen snel gerealiseerd worden, andere nemen we op in onze langetermijnstrategie.



### 1.3. Volgende stap: strategie voor het verminderen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot

Dit hoofdstuk behandelt de initiatieven, met het oog op de vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot die verband houden met de gebouwen, het wagenpark, het afval en de transportactiviteiten.



**Energieverbruik:** hoe het verbruik verminderen en hoe zo veel mogelijk energie uit hernieuwbare bronnen halen?



Aanpak van de transitie van het **wagenpark** van ca. 120 voertuigen wereldwijd.



**Afvalbeheer:** met belangrijkste focus op niet-recycleerbaar operationeel afval

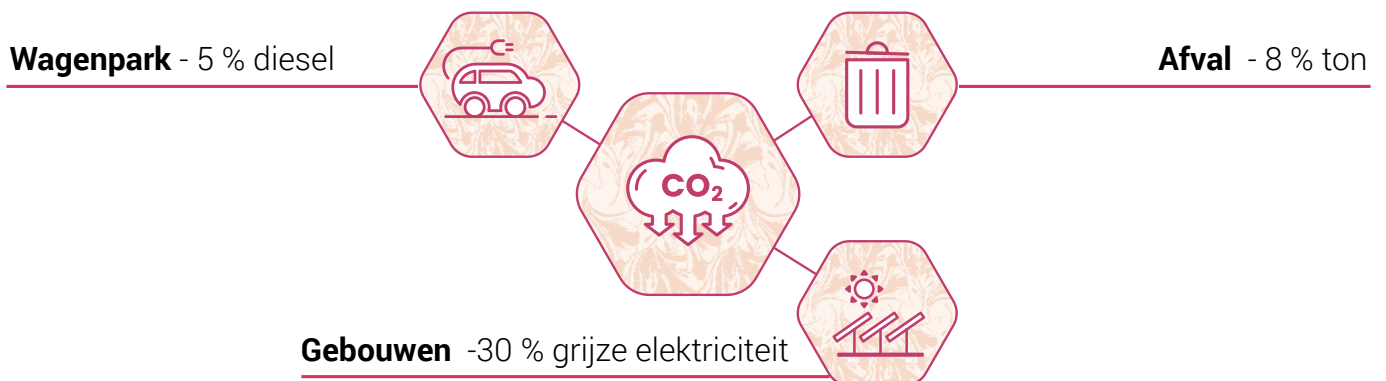


**Transportactiviteiten:** initiatieven om de impact van het inkomende en uitgaande transport te verminderen.

De broeikasgasuitstoot, gerelateerd aan *aangekochte goederen* en *einde levensduur*, valt onder een afzonderlijke tweede pijler (circulariteit), rekening houdend met de omvang van die categorieën (nr. 1 en 3 in de uitstootgrafiek) en de directe link met de USP van onze producten.

Initiatieven worden beoordeeld, goedgekeurd en gepland op basis van simulaties en haalbaarheidsstudies. Een aantal kortere termijn doelstellingen werden vastgelegd. Targets en kpi's op langere termijn (vooral Scope 3 gerelateerd) worden nog gedefinieerd.

De volgende doelstellingen werden vastgelegd voor eind 2025



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

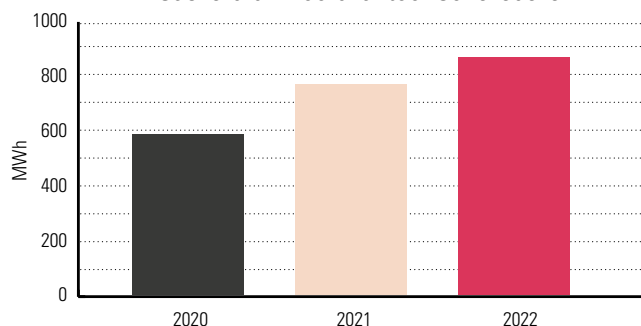


Vestigingen in België

### Analyse 2022

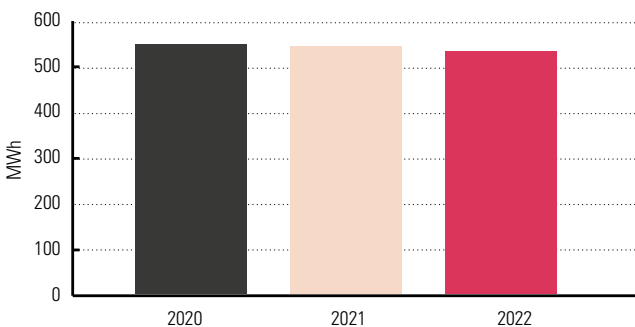
Het **gasverbruik in Schellebelle** is licht gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Aardgas wordt hoofdzakelijk gebruikt voor de verwarming van de kantoren. In 2022 werden de binnendeuren zoveel mogelijk opengezet voor een optimale ventilatie. Daarbovenop kwam nog de serieuze winterprik aan het einde van het jaar. Allemaal samen hadden deze elementen een negatieve impact op het gasverbruik.

Gasverbruik hoofdkantoor Schellebelle



Het **gasverbruik in Wichelen** – dat eveneens hoofdzakelijk dient voor de verwarming – bleef ongeveer op het niveau van 2021. We blijven verder de geleidelijke positieve impact, die te danken is aan voorgaande acties (zoals het volledig isoleren van het dak van Meerbos 22 en de installatie van een warmtepomp), over de jaren heen meten.

Gasverbruik site Wichelen

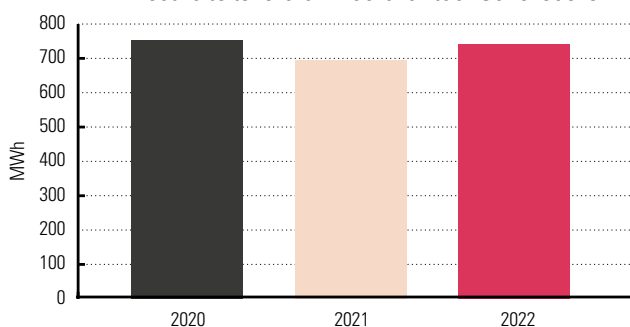


Het **elektriciteitsverbruik in Schellebelle** steeg licht tegenover 2021. Dat is hoofdzakelijk toe te schrijven aan:

- de hogere activiteitsgraad in het algemeen (na de covidperiode): alle werknemers terug op kantoor, het heropstarten van de verkoopactiviteiten, ...
- de lange, warme zomerperiode waardoor meer koeling nodig was voor de kantoren

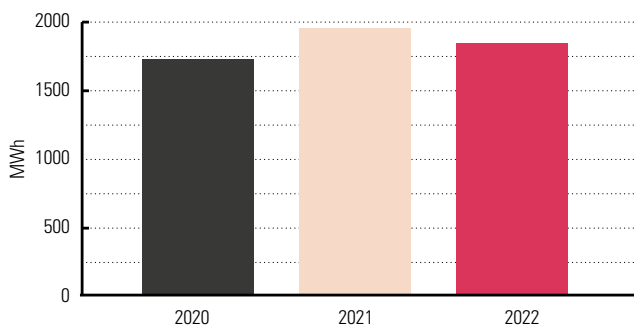
Sinds 2018 (toen het verbruik op meer dan 900 MWh lag) merken we nog steeds een algemene dalende trend dankzij de eerdere inspanningen, zoals de overschakeling op ledlampen, het aanbrengen van dakisolatie, de verbeterde koelsystemen, ...

Electriciteitsverbruik hoofdkantoor Schellebelle



De lichte daling van het elektriciteitsverbruik in Wichelen, vergeleken met 2021, is vooral te danken aan de overschakeling op ledlampen in sommige afdelingen.

Electriciteitsverbruik site Wichelen



### Vooruitzichten 2023

Om in België zoveel mogelijk gebruik te maken van hernieuwbare energiebronnen werd in Schellebelle een investering in extra zonnepanelen gepland voor het eerste kwartaal van 2023. Deze inspanning moet leiden tot een daling van ongeveer 30% van de aankoop van de hoeveelheid grijze stroom, tegen eind 2025. Intussen lopen ook onderhandelingen voor nieuwe groene-energiecontracten.

We plannen de vestiging in Wichelen uit te breiden. Bedoeling is dat de bouw daarvan zo energieneutraal mogelijk verloopt. Het project omvat tegelijk enkele optimaliseringen van het oude gebouw. Aan de aankoop van de grond, voor dit nieuwe gebouw, zijn voorwaarden gekoppeld. Deze aanzienlijke duurzaamheidsdoelstellingen zullen worden nageleefd.



### Vestigingen in Tunesië

#### Analyse 2022

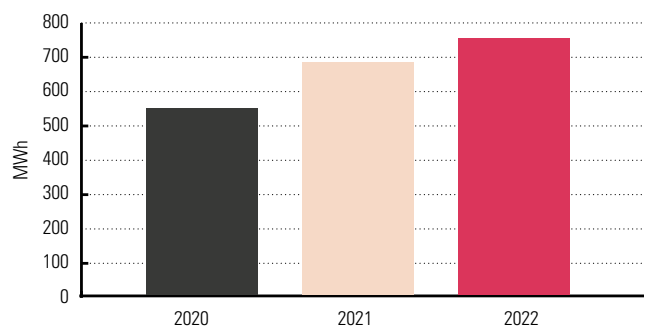
Het elektriciteitsverbruik in Tunesië steeg in 2021, voornamelijk door de installatie van molding machines. Deze productiestap werd vroeger uitbesteed maar verloopt nu intern met als doel de toeleverings- en productieketen te verkorten (verticale integratie). Hoge temperaturen zijn nodig om synthetische stoffen te vervormen, wat een impact heeft op het totale elektriciteitsverbruik. De bijkomende stijging in 2022 was toe te schrijven aan twee factoren:

- Extreem hoge temperaturen in de zomermaanden. Extra airconditioning was nodig om te kunnen blijven werken in acceptabele omstandigheden.
- Er was extra energie nodig voor de bouw van het nieuwe gebouw.

### Vooruitzichten 2023

We bouwen in Tunesië een nieuw gebouw (project gestart in 2022): het operationele oppervlak wordt daarmee verdubbeld en zal plaats bieden aan nieuwe activiteiten (o.m. maken van prototypes, snijden, ...). Op dit

Electriciteitsverbruik productiesite Tunesië



nieuwe gebouw zullen zonnepanelen worden geïnstalleerd die stroom zullen opwekken voor de nieuwe én oude vleugel. We verwachten het eerste jaar een daling van de hoeveelheid grijze stroom met naar schatting 30%.



## 1.5. Wagenpark

Het hele Van de Velde-wagenpark telt meer dan 120 wagens. Een deel van de bedrijfswagens wordt gebruikt door medewerkers van het hoofdkantoor in België, een ander deel door handelsvertegenwoordigers wereldwijd.

De retailpartners staan centraal in onze activiteiten: onze handelsvertegenwoordigers gaan geregeld bij hen langs om collecties te presenteren, voorbestellingen te noteren en voor follow-up. De verkoopactiviteiten zijn regionaal georganiseerd. Zo worden de bezoeken en de afstanden, die daarvoor worden afgelegd, zoveel mogelijk geoptimaliseerd.

Momenteel zijn maar een beperkt aantal wagens geëlektrificeerd (hybride of 100% elektrisch). We versnellen de transitie naar elektrisch rijden, met als doel een volledig elektrisch wagenpark tegen 2030. In 2022 werden meer dan 50 nieuwe bedrijfswagens besteld, waarvan 40 hybride of elektrisch. Voor 2023 zijn voorbereidingen gepland die nodig zijn om deze

transitie te doen slagen: er komt een nieuw beleid voor bedrijfswagens en er worden 30 nieuwe laadpalen geïnstalleerd aan het hoofdkantoor in Schellebelle.

De eerste vervanging van oudere bedrijfswagens in 2022 zou tegen 2025 moeten leiden tot een daling van 5% dieselverbruik.

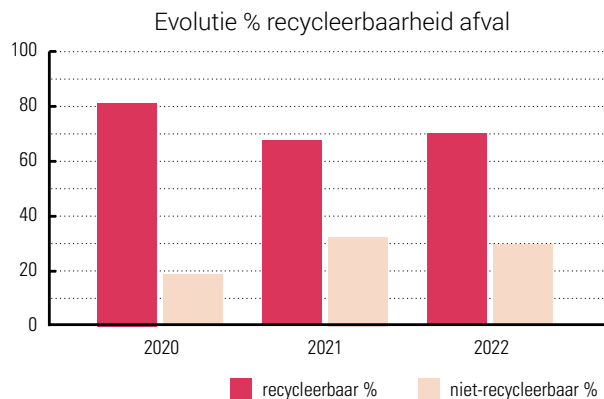
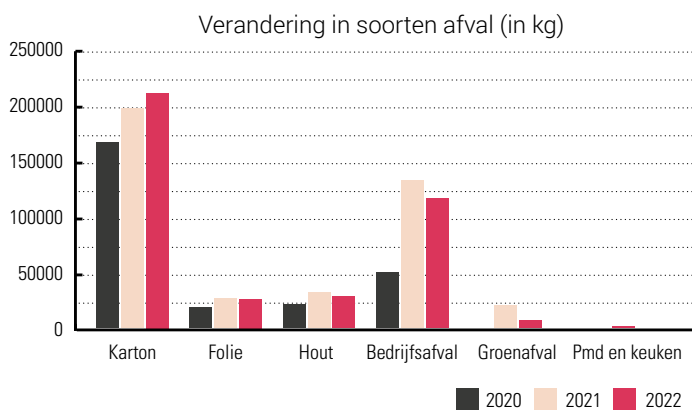


## 1.6. Afvalbeheer [GRI 306]



Vestigingen in België

Analyse 2022



De verhouding tussen recycleerbaar en niet-recycleerbaar afval is verbeterd ten opzichte van het voorgaande jaar. Die verbetering is hoofdzakelijk te danken aan een betere scheiding tussen de verschillende afvalstromen. Door de aanwezigheid van mini-containers in de verschillende vestigingen en speciale sorteerbakken voor de werknemers kunnen we voorkomen dat niet-recycleerbaar afval terechtkomt bij het recycleerbaar afval.

Het grootste deel van het niet-recycleerbaar industrieel afval betreft nog steeds stofresten uit de snijzaal (67% van de totale hoeveelheid).

Aan de behandeling daarvan zal speciale aandacht worden besteed (zie vooruitzichten).

Het grootste volume is kartonafval, dat voornamelijk afkomstig is van de verpakkingen die onderaannemers en textielleveranciers gebruiken en van de beschermende kartonlagen in de snijzaal. Het volume kartonafval staat lineair in verhouding tot de productieactiviteiten, die in 2022 hoger waren. Gezien de omvang van het papier- en kartonafval worden die volumes reeds verdeeld over drie sorteerroutes op basis van het type en de waarde. [GRI 306-2]

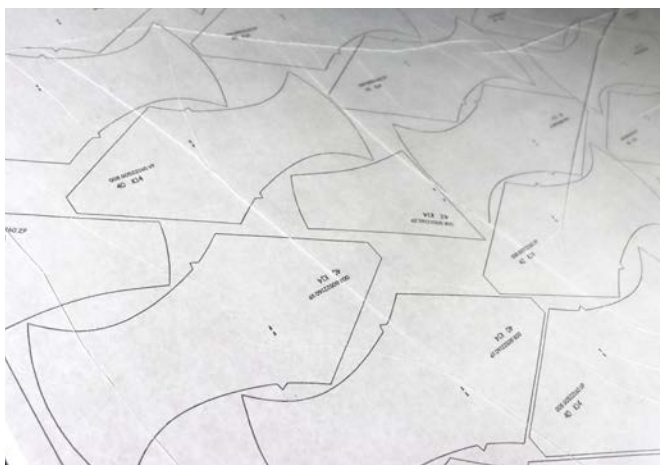


### Vooruitzichten 2023

De grondstoffen voor onze producten zijn een mix van polyamide, polyester en elastaan. Daardoor is het snijafval niet-recycleerbaar. Deze afvalstroom vertegenwoordigde meer dan 60% van de totale hoeveelheid niet-recycleerbaar afval in 2022.

Gezien die omvang werd in 2022 een onderzoek opgestart om na te gaan of de snijbuffers tussen de patroondelen verkleind kunnen worden. De eerste resultaten van de haalbaarheidsstudie zijn veelbelovend: het snijafval zou kunnen verminderd worden door aanpassing van de huidige snijrobots.

Verder gaan we ook het potentieel van het upcyclen van het snijafval verkennen. Samen met andere sectoren zullen we uittesten of het snijafval kan worden gebruikt voor de ontwikkeling van andere producten.



In de categorie recycleerbaar afval is papier/karton voor beide vestigingen de grootste afvalstroom. In 2023 zullen we de bronnen van deze afvalstroom in kaart brengen en scenario's uitschrijven om die volumes te verminderen.

Naast de bovenstaande initiatieven organiseren we voor de medewerkers specifieke bewustmakingscampagnes rond het sorteren en voorkomen van afval. Om medewerkers te helpen correct te sorteren, werden in alle afdelingen mini-containers en speciale vuilnisbakken geïnstalleerd.





### Vestigingen in Tunesië

Ook in de productievestiging in Tunesië worden inspanningen geleverd om het afval te verminderen. Karton- en plasticverpakkingen voor het transport van grondstoffen worden zoveel mogelijk hergebruikt. Zo worden ook de containers met uitgesneden componenten uit België, volgeladen met afgewerkte producten terug gestuurd naar het distributiecentrum in België. Gebruikt textiel (zoals furnituren en restanten van de productie) wordt apart gesorteerd en ingezameld. In 2022 noteerden we dagelijks gemiddeld 100 kg afval.



## 1.7. Transport

Inkomend en uitgaand transport vertegenwoordigt bij Van de Velde de tweede grootste uitstootcategorie.

Het wekelijkse transport van en naar onze partner in het Verre Oosten, gebeurt via lucht transport. Het transport van en naar Tunesië gebeurt per vrachtwagen en per schip. Ook het transport van grondstoffen naar de snijzaal in België verloopt hoofdzakelijk via de weg (en niet via de lucht), aangezien wij meer dan 80% daarvan aankopen in West-Europa.

Aangezien goederenleveringen en transportactiviteiten reeds verstoord werden door externe factoren zoals lockdowns en de oorlog in Oekraïne, besloten we op de korte termijn niet te raken aan de bestaande (transport) flows en -samenwerkingen.

In 2023 zullen we de situatie en de stabiliteit van alle beïnvloedende factoren opnieuw evalueren en beslissen of we nieuwe transportsenario's zullen simuleren.

## 2 Tweede pijler: het potentieel van circulariteit verkennen



### Study of potential Circularity

### 2.1. Verantwoorde productie: inleiding en uitdaging

In de modesector staat verantwoorde productie in de eerste plaats voor de creatie van producten met een lange levensduur.

De essentie is de ontwikkeling van producten van zeer hoge kwaliteit die hun vorm of kleur niet verliezen na enkele keren dragen of wassen. (Goedkopere) producten van lage kwaliteit gooien consumenten snel weg, om ze dan te vervangen door nieuwe. Bij Van de Velde streven we ernaar nooit in te boeten op alles wat de lange levensduur van onze producten betreft.

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

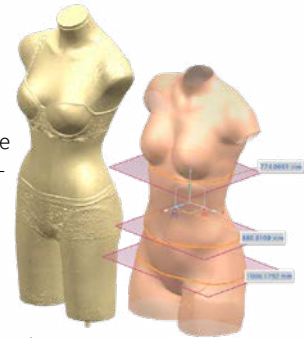
De **hoge kwaliteit** en de **uitstekende pasvorm** van onze producten zijn het resultaat van de knowhow die we in de loop der jaren hebben opgebouwd. Aanvankelijk bestond het ontwikkelingsproces volledig uit *trial and error* tot het goed was. Nu evolueren we steeds meer naar een objectieve methodologie gebaseerd op data. Die unieke ontwerpmethodologie

ontwikkelen we inhouse en groeit uit de nauwe samenwerking tussen de productontwikkelingsteams en de innovatie-experts.

De vormgeving van de vele onderdelen uit (technische) stoffen is cruciaal om dat hoge niveau van kwaliteit en pasvorm van de producten van Van de Velde te kunnen blijven garanderen. Jarenlang worden dezelfde **modulaire** functionele **componenten** gebruikt, omdat ze essentieel zijn voor de continuïteit over de seizoenen heen.

Op vandaag zijn onze eindproducten niet-recycleerbaar. De meer dan 40 componenten in de lingerieproducten bestaan uit verschillende materialen. De meeste daarvan zijn mengelingen die elastaan bevatten. De componenten van de producten zijn moeilijk van elkaar te scheiden en de producten zijn slechts gedeeltelijk herstelbaar. Onderdelen die makkelijk kunnen worden vervangen, zoals haakjes en oogjes of beugels, zijn beschikbaar voor en bij onze retailpartners.

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



### 2.2. Key elements: high quality and longevity

Van de Velde-producten staan bekend om hun uitstekende pasvorm en kwaliteit. Onze producten gaan jarenlang mee, zonder kwaliteitsverlies. Dat kunnen we garanderen dankzij het strenge en intensieve ontwikkelingsproces dat plaatsvindt in onze hoofdvestiging in België. In de ontwerpfasen werken onze designers nauw samen met een gespecialiseerd team van technische productontwikkelaars. Onze lingerieproducten bestaan uit meer dan 40 onderdelen en de kwaliteit van elk onderdeel daarvan dient onberispelijk te zijn: dat geldt voor elke stof, elke kant of broderie en ook voor elk bandje en ringetje.

Voor we met de geleverde materialen aan de slag gaan, worden de grondstoffen steekproefsgewijs geïnspecteerd in het Van de Velde-laboratorium in Wichelen (België). Na de assemblage in de ateliers ondergaan de afgewerkte bh's en slips opnieuw uitgebreide kwaliteitscontroles in onze Tunesische productievestiging of in het distributiecentrum in Wichelen.

We garanderen de veiligheid van al onze producten voor de consument. We eisen van al onze leveranciers dat ze voldoen aan de REACH- en de OEKO-TEX®-normen. Op basis van die kwaliteitslabels kunnen we garanderen dat de producten geen schadelijke chemische stoffen of allergenen bevatten. [GRI 416-1]







### STANDARD 100 by OEKO-TEX® is

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



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

REACH zet aan tot het gebruik van alternatieve methoden voor het evalueren van de risico's verbonden aan chemische stoffen met het oog op het verminderen van dierproeven. REACH staat voor registratie, evaluatie, autorisatie en restrictie van chemische stoffen. De verordening trad op 1 juni 2007 in werking. In principe geldt REACH niet enkel voor de chemische stoffen die worden gebruikt in industriële processen, maar voor alle chemische stoffen in dagelijkse producten zoals schoonmaakproducten,

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

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

verf, kleding, meubels en elektrische apparaten. Dat wil zeggen dat deze verordening gevolgen heeft voor de meeste bedrijven in de EU.

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

## 2.3. Aangekochte goederen [GRI – 301]

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

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

Bij de berekening van onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk brachten we de impact van deze types grondstoffen in kaart (Scope 3). We kwamen tot de vaststelling dat de stoffen die we gebruiken verantwoordelijk zijn voor een belangrijk deel van de uitstoot. Voor de productie van nieuw synthetisch garen zijn immers fossiele brandstoffen en veel energie nodig.



Om die reden zijn we onderzoek gestart naar potentiële milieuvriendelijkere alternatieven zoals:

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







De materialen gemaakt van gerecycleerd polyamide hebben de GRS-accreditatie. De Global Recycled Standard wordt wereldwijd gezien als een garantie voor een milieuvriendelijk productieproces.



We hebben dit nieuwe type garen geïntroduceerd in een aantal stoffen in de recente collecties. De stoffen werden ontwikkeld in nauwe samenwerking met onze gebruikelijke grondstoffeveranciers.

Van de Velde heeft de ambitie om voor toekomstige collecties deze transitie waar mogelijk door te voeren. Bij deze eerste productie, met dit nieuwe type garen, kwamen ook heel wat uitdagingen op ons pad,

zoals beschikbaarheid, schaalvergroting, prijs en de behoefte aan nieuwe technologieën.

Voor sommige van de essentiële functionele componenten voor de lingerieproducten (zoals foamcups en elastaan) bestaan momenteel geen volwaardige alternatieven. Aangezien die componenten cruciaal zijn om het verwachte draagcomfort en de uitstekende pasvorm te garanderen, is meer onderzoek nodig vooraleer we nieuwe materialen kunnen introduceren.

### **Aangekochte goederen: verpakkingen en POS-materiaal**

In 2021 hebben we het gebruik van plastic wegwerpverpakkingen voor de eindproducten stopgezet. Alle nieuwe plasticzakjes met merklogo – waarin de badmode van de drie lingerie merken tot dan toe werd verpakt – werden vervangen door een doos van gerecycleerd karton. In een jaar tijd werd meer dan 10.000 kg plastic uitgespaard.

Ook de verpakking van de Color Studio-slips werd in datzelfde jaar aangepakt: de plastic doos werd vervangen door gerecycleerd karton. Op die manier worden op jaarbasis meer dan 100.000 plastic dozen uitgespaard.

In een volgende stap worden alle kartonnen dozen met merklogo voor lingerie herzien. Van de Velde ambiert tegen 2025 voor 100% met gerecycleerde verpakking te werken.

Een ander project is de herziening van het POS-beleid van Van de Velde in 2023. Ook op dit vlak zien we nog verbeterkansen omdat er nog steeds veel van het seizoengebonden marketingmateriaal op de vuilnisbelt belandt.



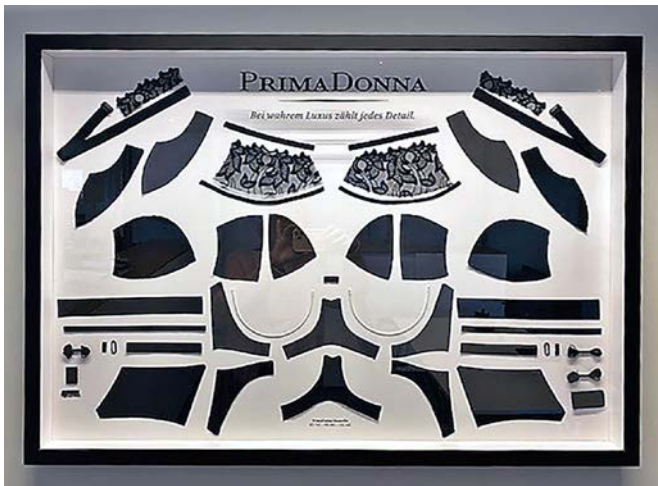
## 2.4. Stofresten

Het doel is steeds geweest om de restanten van stoffen aan het einde van de productie van een bepaald seizoen zoveel mogelijk te beperken. Een aantal designprincipes dragen bij tot die doelstelling.



### Modulaire componenten

Met het oog op de continuïteit in kwaliteit en pasvorm gebruiken we voor onze producten een aantal modulaire technische componenten (beugels, foamcups, elastieken, ...). Op die manier kunnen we garanderen dat de maten en de pasvorm van elke nieuwe seizoenscollectie consistent blijven. Een positief neveneffect daarvan is dat dezelfde componenten vaak kunnen worden gebruikt voor verschillende seizoenen.



### Standaardkleuren

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



### Stofresten verkopen of upcyclen

Dankzij, onder meer, de hierboven besproken designprincipes kunnen we de restanten van (seizoengebonden) stoffen op een acceptabel minimum houden. Stofresten worden niet verwerkt als afval maar verkocht.

Gezien het gaat over stoffen geproduceerd met grondstoffen van hoge kwaliteit, die vaak technisch heel sterk presteren, kunnen de stofresten een hogere waarde hebben voor producten in andere sectoren. In 2023 zal Van de Velde een project opstarten om pilotcases te definiëren.

## 3 Derde pijler: Mensen en missie



Purpose driven



Bij Van de Velde komen mensen steeds op de eerste plaats. Wij geloven in de kracht en het potentieel van mensen, en in de **kracht in vrouwen** in het bijzonder.

In de eerste plaats in de professionele relatie met onze *medewerkers*. De gezondheid en het welzijn van alle Van de Velde-medewerkers is essentieel voor duurzame groei. Wij zijn er immers van overtuigd dat het een positieve impact heeft op de kwaliteit van hun werk en op hun omgeving als medewerkers zich goed voelen in hun job. We zijn erg begaan met het welzijn op het werk en trachten mee te zorgen voor een optimaal evenwicht tussen werk en privéleven. Daartoe organiseren we initiatieven om van Van de Velde een aantrekkelijke werkplek te maken. We moedigen persoonlijke en professionele groei aan met een doordacht beleid voor opleiding en ontwikkeling.

De *consumenten* staan samen met onze medewerkers centraal in de activiteiten van ons bedrijf. Zoals eerder vermeld, geloven wij in de kracht van mensen, en in **de kracht in vrouwen** in het bijzonder. We willen alles doen wat we kunnen om vrouwen te ondersteunen in hun dagelijks leven. Die ambitie komt duidelijk tot uiting in de missie van Van de Velde: **'de kracht in vrouwen laten schitteren'**. Via de drie lingerie merken willen we vrouwen de ultieme *'perfect fit-ervaring'* bieden met als doel vrouwen te overtuigen van hun eigen kracht. Dat doet elk merk op zijn eigen manier.

Het derde aspect van onze focus op mensen is onze algemene aandacht voor mensen en hun positie in de *samenleving*. Wij willen bijdragen aan nieuwe kansen voor vrouwen.



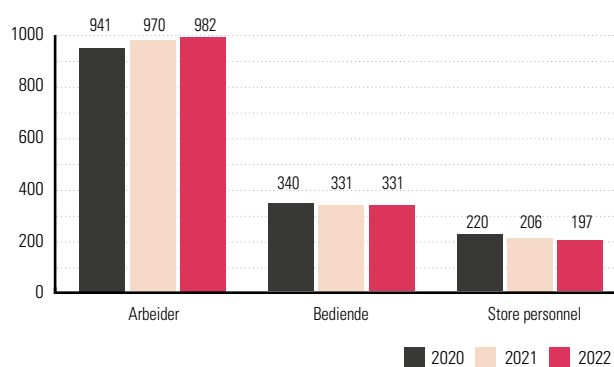
### 3.1. Onze medewerkers: onze merkambassadeurs

#### Wie zijn onze medewerkers?

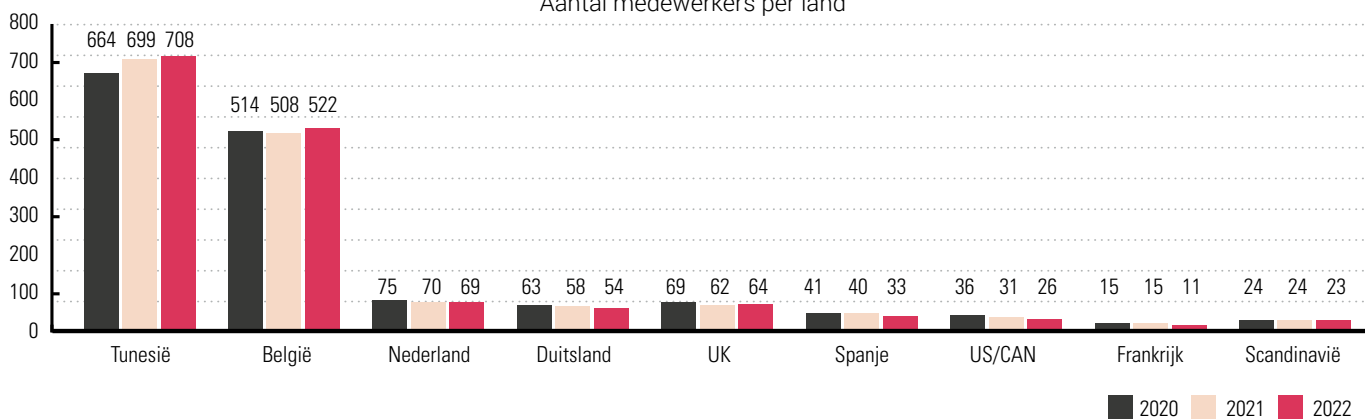
Van de Velde heeft medewerkers over de hele wereld. [GRI 102-8] Niet alleen creëren zij producten voor vrouwen, veel van onze medewerkers zijn ook vrouwen. Ook in het hoger management en in de raad van bestuur zijn vrouwen goed vertegenwoordigd (cijfers: zie verderop onder pijler 4).

Van de Velde neemt voor alle medewerkers zijn verantwoordelijkheid op, ongeacht hun statuut of waar ze zich bevinden. We werken hoofdzakelijk met eigen medewerkers. Daarnaast is in het hoofdkantoor een beperkt aantal freelancers aan de slag. Het gaat dan voornamelijk om IT-, hr- en digitale specialisten die meewerken aan projecten.

Aantal medewerkers per statuut



Aantal medewerkers per land



## Waarden [GRI 102-16]

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

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

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



## Gedragcode [GRI 102-16]

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

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

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

De belangrijkste aspecten van integer handelen zijn:

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

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

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



### Vestigingen in België

#### Veiligheid en preventie

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

De dienst is verantwoordelijk voor de onderstaande domeinen:

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

Voorbeeld: *studieproject ergonomie*

De afgelopen jaren heeft de interne dienst een actieplan opgesteld naar aanleiding van klachten i.v.m. de ergonomie en op basis van een werknemersenquête en een analyse van de afwezigheidsstatistieken (met inbegrip van terugkerende klachten binnen specifieke functies). De volgende stappen werden gezet:

- Bepaalde werkposten werden aangepast of verstelbaar gemaakt
- Er werd een cursus georganiseerd met tips over het aannemen van een correcte houding en het voorkomen van overbelasting
- Er werden speciale medische onderzoeken ingevoerd voor mensen die veel moeten tillen

Nadat de dienst de methodologie en de hulpmiddelen had geïmplementeerd, werden die gedeeld met de lijnmanagers, die toezicht houden op de dagelijkse werkzaamheden.



Voorbeeld: *aanpassing van bestaande processen*

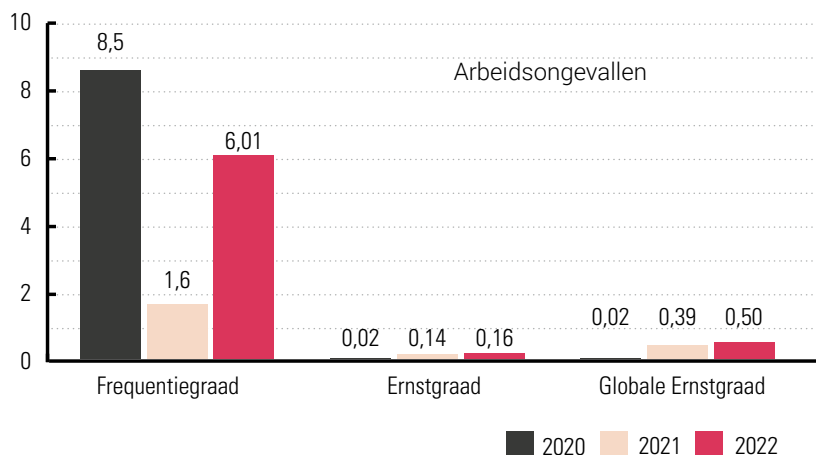
Door de pandemie en het verplichte thuiswerk werd de structurele aanwezigheid ter plaatse, van mensen in veiligheids- en preventiefuncties, de afgelopen twee jaar verstoord. De volgende acties werden ondernomen naar aanleiding van deze nieuwe omstandigheden

- Eerste hulp: extra werknemers opleiden, zodat er altijd bevoegde EHBO'ers beschikbaar zijn
- Responsteams: implementatie van een systeem in shifts met het oog op continue monitoring
- Evacuatie: de evacuatieprocedures en het aanwezigheidsregister voor de evacuatielijsten werden aangepast aan het nieuwe systeem van hybride werken

Voorbeeld: *monitoren van bestaande processen, arbeidsongevallen*

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

Van de Velde voorziet in 2023 een uniform systeem op te zetten voor het melden van potentiële risico's. Dat moet het makkelijker maken om risico's te identificeren en te beheren. [GRI 403-2]



**Frequentiegraad**  
aantal ongevallen X 1.000.000 / uren blootstelling

**Ernstgraad**  
aantal kalenderdagen werkverlet X 1.000 / uren blootstelling

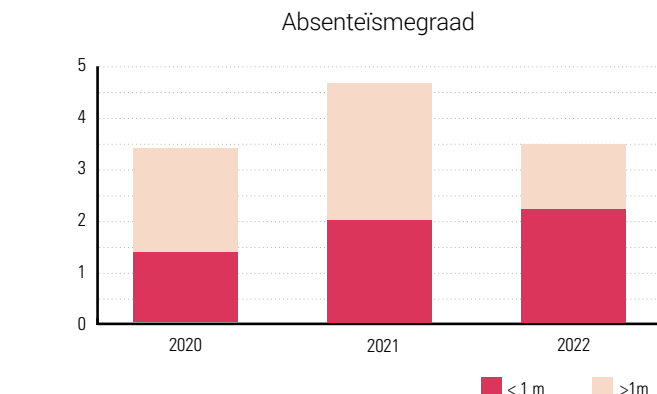
**Globale Ernstgraad**  
aantal kalenderdagen werkverlet + invaliditeit X 1.000 / uren blootstelling

## (Mentale) gezondheid

Van de Velde onderneemt tal van acties om het (mentaal) welzijn te bevorderen. De laatste jaren werd hybride werken voor de meeste functies mogelijk gemaakt. Dat biedt onze medewerkers meer flexibiliteit. Behalve aan flexibiliteit wordt ook speciale aandacht besteed aan het versterken van de band tussen werknemers. Dat gebeurt via VdV Connect, een project rond welzijn dat werd opgezet en wordt gedragen door Van de Velde-werknemers. Vertrouwenspersonen en welzijnscoaches staan klaar om te luisteren naar wat er speelt op de werkvloer. Daarnaast kan beroep worden gedaan op een externe bedrijfsgeneesheer en PAPSY (preventieadviseur psychosociale aspecten).

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

Op transparante en betekenisvolle wijze communiceren met onze medewerkers is essentieel. Onder meer via het 'Conversation Room'-platform en de privé-Facebookgroep [working@vandavelde](mailto:working@vandavelde) houden we de mede-



werkers op de hoogte van wat er reilt en zeilt in de organisatie. In 2022 werd een communicatiemanager aangeworven die zich onder meer zal toelagen op het verbeteren van de interne communicatie.

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

- Wekelijks manden met vers fruit
- Bedrijfsfietsen
- Wandel- en fietsinitiatieven
- Douches op het werk
- Sportchallenges (padel, pingpong, ...)



Als een van de eerste Oost-Vlaamse bedrijven ontving Van de Velde van Sport Vlaanderen het label Sportbedrijf 22-23.

Het label toont aan dat Van de Velde zich ontfermt over zijn medewerkers, met focus op gezondheid, lichaamsbeweging en sportbeoefening.

Dankzij initiatieven van het VdV Connect-team, de inspanningen van de interne dienst en hr en de collega's die aan de initiatieven deelnemen, hebben we het label van Sportbedrijf reeds twee jaar kunnen claimen.





## Vestigingen in Tunesië

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

Arbeidsongevallen worden geregistreerd en onderzocht. Indien nodig worden corrigerende acties ondernomen. In 2022 werden twee arbeidsongevallen geregistreerd. [GRI 403 – 2]

## Training en ontwikkeling

Ontwikkeling is iets wat we samen doen. Wij zijn ervan overtuigd dat onze medewerkers dienen te groeien zodat ook Van de Velde als bedrijf verder kan groeien.

Van de Velde hecht veel belang aan persoonlijke ontwikkeling. Het is geweldig de talenten van iedere medewerker te ontdekken en te helpen bij de verdere ontwikkeling daarvan.

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

Er worden initiatieven genomen om de medewerkers het werken makkelijker te maken en hun welzijn te bevorderen. Zo biedt Van de Velde openbare busdiensten aan voor woon-werkverkeer, de sanitaire voorzieningen werden uitgebreid en de airconditioning en ventilatie werd verder geoptimaliseerd om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan.

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

We moedigen ook interne mobiliteit aan, ook tussen afdelingen. In 2022 werd 28% van alle vacatures ingevuld door interne kandidaten.



## Vestigingen in België

### Introductie van nieuwe medewerkers

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

De introductie begint met een verwelkoming door de CEO. Daarna volgt een trainingsprogramma van één week waarin de verschillende stap-

pen van het Van de Velde-productieproces in detail aan bod komen. Hierbij nemen de starters actief deel aan het productieproces. De introductie omvat ook informatiesessies binnen de verschillende afdelingen. De bedrijfswaarden, het Sociaal-Ethisch Charter, de duurzaamheidsstrategie en de algemene bedrijfscultuur komen aan bod.

### Continue ontwikkeling

We blijven investeren in de permanente ontwikkeling van onze medewerkers. In 2022 namen we 2,5 opleidingsdagen per medewerker als maatstaf. [GRI 404-1] Elke medewerker kan een individuele opleiding volgen – eventueel in samenwerking met onze sectorpartner IVOC – of inschrijven voor een opleiding op bedrijfsniveau. Jaarlijks wordt een trainingskalender opgesteld op basis van de behoeften binnen de organisatie.

Er wordt ook speciale aandacht besteed aan doelgerichte programma's voor leiderschapstraining. In 2022 vonden trainingen rond prestatiebeheer plaats.

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

Zo organiseerden we in 2022 Lunch & Learn-sessies over data en digitalisering, duurzaamheid en het opstellen van vraagprognoses. Deze trainingen werden aangeboden in het Nederlands en Engels, zodat ook internationale collega's er gebruik van konden maken.





### Vestigingen in Tunesië

In de vestiging in Tunesië worden permanente vormings- en opfrissingscursussen aangeboden. Aangezien Tunesië in hoofdzaak een productieomgeving is, zijn de opleidingsinvesteringen er in de eerste plaats op gericht de veelzijdigheid van medewerkers te bevorderen.

De trainingen voor vaste medewerkers spitsen zich vooral toe op het onder de knie krijgen van nieuwe technische vaardigheden en modellen. In 2022 werd ca. 76.000 uur van dit soort training gegeven.

We bieden ook opleidingsmogelijkheden als onderdeel van een leercontractstelsel, waarbij medewerkers het leertraject in twee jaar voltooien. In 2022 waren deze leertrajecten goed voor bijna 167.000 uur training. [GRI 404-1]



### Anticorruptie

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

Alle werknemers en freelancers worden aangemoedigd mogelijke gevallen van corruptie of omkoping te melden via een vertrouwelijke interne

procedure. In 2022 werden geen meldingen ontvangen. Er zijn ons ook geen gevallen van corruptie bekend.

De afgelopen jaren hebben de meeste bedienden in de Belgische vestigingen onze online anticorruptietraining gevolgd. 22 nieuwe kantoormedewerkers hebben de training gevolgd in 2022. [GRI 205-1-2]

### GDPR

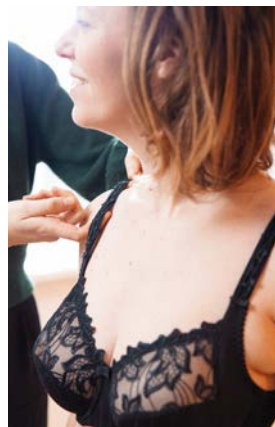
Er vonden in 2022 geen inbreuken op de privacy van klanten plaats. Van de Velde heeft de nodige stappen gezet om te conformeren aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) en voortdurende waakzaamheid te waarborgen.

Die waakzaamheid wordt aangescherpt via geregelde GDPR-posts en verplichte digitale training voor alle bedienden van de groep. [GRI 418-1]

## 3.2. Consumenten zijn fans van onze merken

De eindconsument staat voor Van de Velde steeds centraal. Van de Velde koestert haar unieke klantenkring, die vrijwel uitsluitend uit vrouwen bestaat. Wij zijn er trots op deze vrouwen, in elke levensfase, van hoogwaardige lingerie te voorzien.

Wij hechten heel veel waarde aan diversiteit en inclusie, en dat zet ons ertoe aan lingerie te creëren die perfect zit, ongeacht de maat of lichaamsbouw van wie deze draagt. We breiden het gamma maten en stijlen steeds verder uit. We blijven innoveren om een optimale pas-



vorm en maximaal comfort te waarborgen, ook met de nieuwste toevoegingen aan het assortiment (zoals de K-cup bij PrimaDonna).

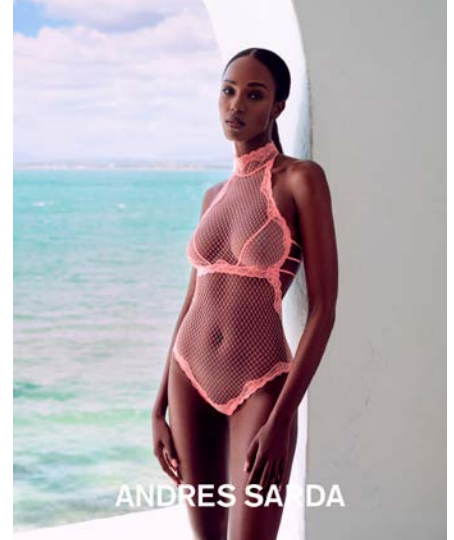
Om onze retailpartners zo goed mogelijk bij te staan in het informeren van de consumenten, richtten we de VdV Academy op. Dankzij degelijke opleiding van retailpartners vinden consumenten de bh die perfect past. We gebruiken specifieke trainingmodules om onze productkennis aan onze retailpartners door te geven. Zo kunnen zij de consumenten adviseren over het correct dragen van en onderhouden van hun favoriete lingerie.

Via de drie lingeniermerken, Marie Jo, PrimaDonna en Andres Sarda, streven we het ultieme draagcomfort na voor elk type vrouw. De focus verschilt per merk:

**PrimaDonna** zet vrouwen, die trots zijn op hun lichaam en grote cupmaat, in de schijnwerpers

**Marie Jo** promoot de ongelooflijke impact van de juiste lingerie op je zelfbeeld

**Andres Sarda** onderstreept dat het leven een catwalk is en dat vrouwen recht hebben op alles wat hun dromen waarmaakt



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

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

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

we kunnen meer kansen creëren voor vrouwen door initiatieven te ondersteunen die vrouwelijk ondernemerschap stimuleren.

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

## Plan International

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

We ondersteunen specifieke initiatieven zoals **'Unlock the power of Girls'**, een project dat opleiding biedt aan meisjes in Benin. Via de Walk & Bike-challenge georganiseerd door Van de Velde-werknemers konden we 10.000 euro schenken in 2021. In september 2022 organiseerde Van de Velde een nieuwe sportieve uitdaging die resulteerde in een vergelijkbare schenking voor een meerjarenprogramma in Rwanda.



## Schenken

Van de Velde schenkt restartikelen aan organisaties die **vrouwen in nood helpen**, zoals vluchtelingentehuizen en ziekenhuizen die mishandelde vrouwen opvangen.

Op die manier hopen we deze vrouwen wat troost te bieden op een moment in hun leven wanneer ze zich extra kwetsbaar voelen.



# 4 Vierde pijler: due diligence in de volledige waardeketen



Supply partners  
**Due diligence**

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

We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat alle werkzaamheden in alle omstandigheden gebeuren in overeenstemming met de wettelijke normen en in naleving van de mensenrechten.

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

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

De functies bij Van de Velde zijn zeer gevarieerd:

30% van de medewerkers werkt in België: Design, Marketing, hr, Finance, Inkoop, IT, ... werken centraal vanuit het hoofdkantoor in Schellebelle. In het distributiecentrum in Wichelen zijn operationele activiteiten zoals kwaliteitscontrole, het snijden van grondstoffen, picking en verzending gecentraliseerd.

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

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

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



België 30%



Tunesië 55%



Wereldwijd 15%

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

## Vestigingen in België: hoofdkantoor in Schellebelle en distributiecentrum in Wichelen



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

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

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

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

### Genderdiversiteit

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

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

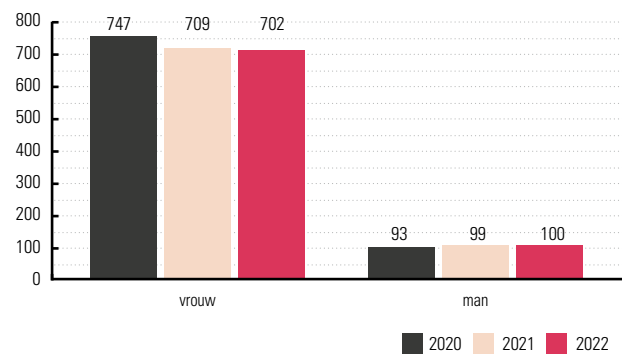
Ook waken we over het voorkomen van discriminatie op basis van leeftijd, religie of enig ander kenmerk dat aanleiding kan geven tot discriminatie.

Er waren in 2022 geen formele meldingen van discriminatie.

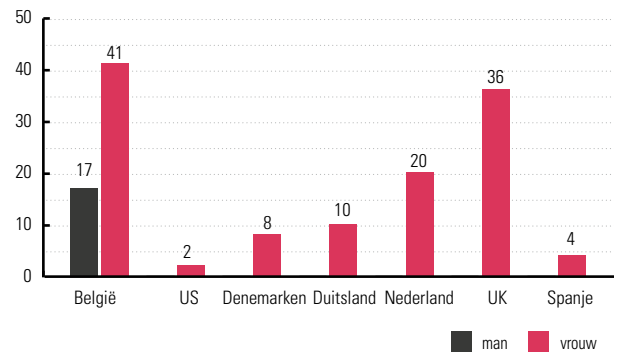
Vrouwen zijn ook sterk vertegenwoordigd in de raad van bestuur en in het directiecomité.

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

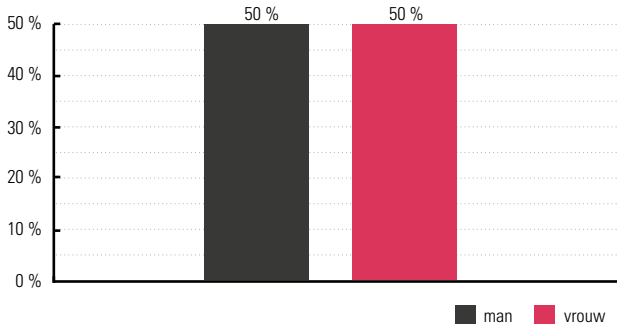
Aantal medewerkers: verdeling man/vrouw



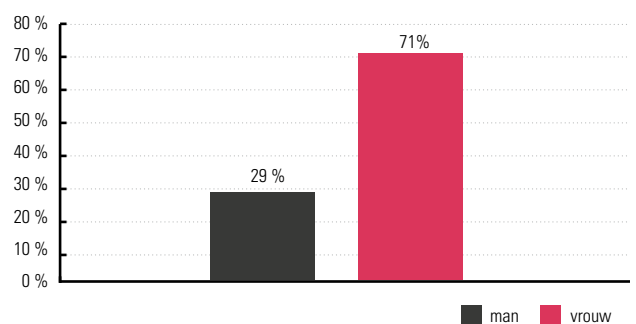
Nieuwe aanwervingen 2022 - verdeling man/vrouw



Board of directors (10 members)

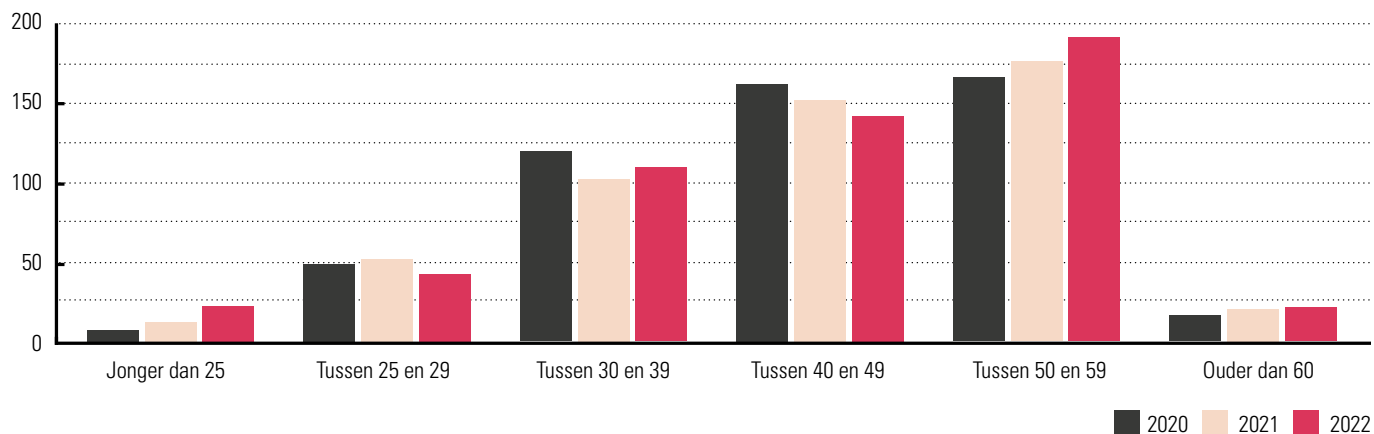


Management Board

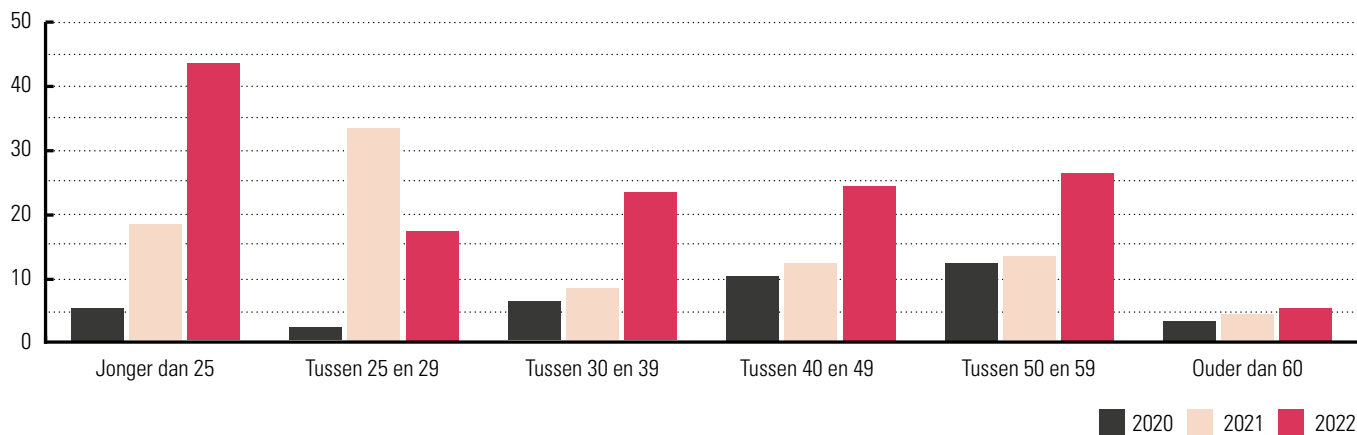


## Leeftijd diversiteit

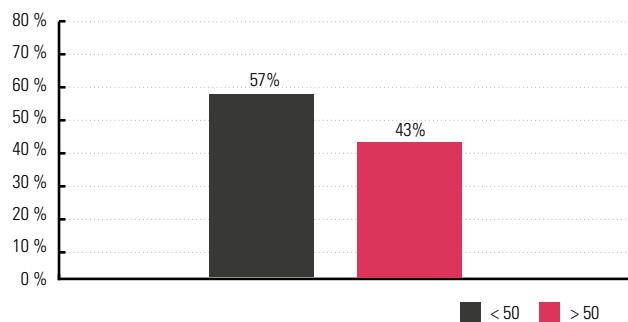
### Leeftijdspiramide Belgische medewerkers



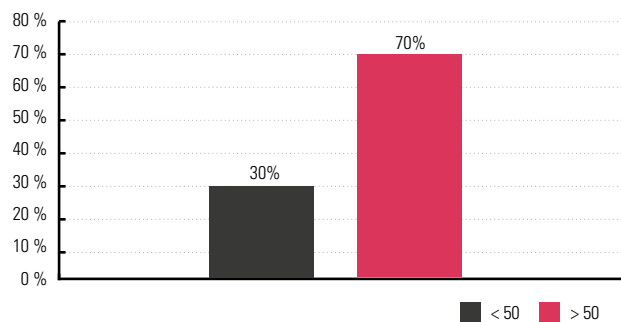
### Nieuwe aanwervingen België + internationaal (excl. Tunesië)



### Management Board



### Directors Board





## Principe 2: Geen kinderarbeid

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

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

- Jongvolwassenen (onder de leeftijd van 18 jaar) kunnen bij Van de Velde werken, maar dan gelden bijkomende beschermingsregels:

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

## Principe 3: Geen dwangarbeid

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

dwangarbeid, passen wij ILO-conventie 29 toe. Door onze voorwaarden te ondertekenen gaan al onze leveranciers en onderaannemers hiermee akkoord. [GRI 409]



## Principe 4: Veiligheid en gezondheid

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

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

## Principe 5: Geen disciplinaire maatregelen

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

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

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

## Principe 6: Naleving van de maximale arbeidsduur

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

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

## Principe 7: Garantie op een leefbaar loon

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

## Principe 8: Open dialoog met sociale partners

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

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

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

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

## Principe 9: Monitoring

Wij garanderen een continue opvolging van bovenstaande principes door het management om er zeker van te zijn dat ze worden nageleefd door zowel interne als externe stakeholders.

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

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

In november 2021 vond een hercertificeringsaudit plaats. De bevindingen waren positief en resulteerden in de aanbeveling tot verlenging van de SA8000-certificering met drie jaar.



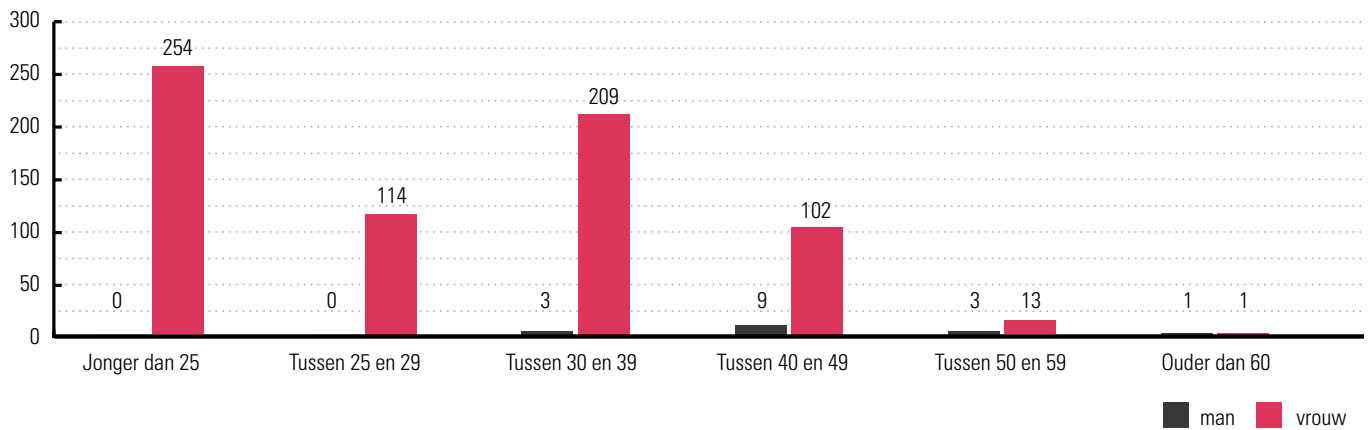
## Vestigingen in Tunesië

Naar analogie met de werkwijze in België wordt het productiebedrijf in Tunesië gerund en gemonitord rekening houdend met de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dat wij zakendoen in naleving van de mensenrechtenprincipes bevestigt de SMETA-certificering.

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



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



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

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

Onze productievestiging in Tunesië wordt ook geregeld door een onafhankelijke instantie zoals SGS geaudit inzake de naleving van de SMETA-principes. Een volgende audit is gepland voor 2023, wanneer het nieuwe gebouw operationeel zal zijn. [GRI 102-11/56]

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



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

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



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

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

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

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

In 2023 zal het team zich toeleveren op het verzamelen van alle nodige informatie bij leveranciers en het opzetten van een systeem om alle gegevens makkelijk bij te houden. Een eerste selectie van leveranciers (de 20 leveranciers met de grootste omzet) werd al aangeschreven in december 2022. De resultaten van die vragenlijsten worden verwerkt. In een volgende stap worden prestatiedialogen opgestart.

# 5 Partnerships voor doelstellingen



## 5.1. Textielleveranciers [GRI 102 – 9/10/15] [GRI 204]

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

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

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

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



### **Materiaal inkoop**

*80% materiaal herkomst Europa | 20% materiaal herkomst Verre Oosten*



### **Samenwerking leveranciers**

*30% meer dan 20 jaar*

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

### **Leveranciershandboek**

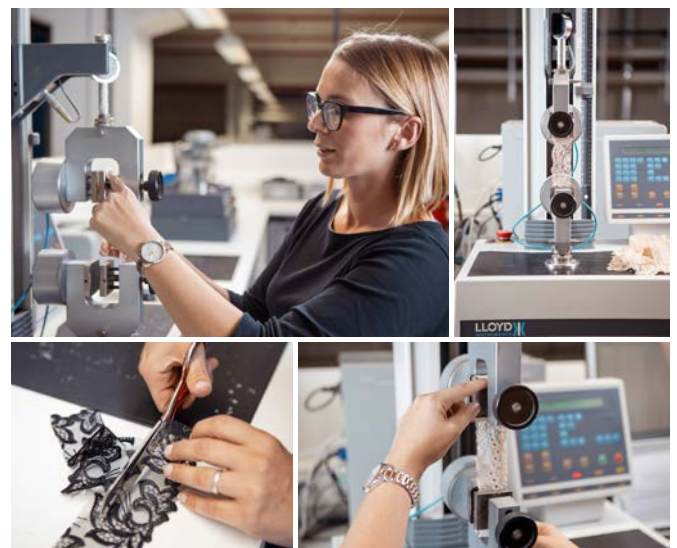
De kwaliteitsrichtlijnen worden in detail uiteengezet in ons leveranciershandboek. Om de kwaliteit te waarborgen voert Van de Velde in de controleafdeling in Wichelen op alle inkomende goederen specifieke kwaliteitscontroles uit.

Naast de kwaliteitscontrole is een van de doelstellingen om proactief te werken aan kwaliteitsborging inclusief doelgerichte, efficiënte steekproeven op basis van procesovereenkomsten in nauwe samenwerking met onze leveranciers. Onnodige tests en controles worden zoveel mogelijk vermeden. Er wordt gewerkt aan verbeterinitiatieven.

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

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

Bij vijf leveranciers werd vastgesteld dat er nood was aan structurele verbetering. Van de Velde startte met die vijf leveranciers een transparante dialoog op over de algemene kwaliteit van hun leveringen. Die prestatiedialogen leiden tot actieplannen met het oog op het verbeteren van de kwaliteitsscore van de leverancier. Van de Velde neemt om



de drie maanden contact op met de leveranciers om de vooruitgang te checken en de langetermijnrelatie te versterken.

Van de Velde streeft ernaar de lean methodologie te introduceren in al zijn processen. Het is onze bedoeling die methodologie door te geven aan onze leveranciers in het kader van het verstevigen van de samenwerking, op basis van wederzijds vertrouwen en kennis van elkaars processen.

## Risicoanalyse

Het grote belang van de betrouwbaarheid van de waardeketen werd door de recente gebeurtenissen op wereldvlak benadrukt. Van de Velde investeerde intens in het uitbouwen van zijn relaties met leveranciers tot waardevolle langetermijnsamenwerkingen.

De bedrijfscontinuïteit kreeg in 2022 opnieuw veel aandacht, naast de weg naar volledig economisch herstel na de pandemie. Er waren geen fundamentele wijzigingen in de structuur of de locatie van leveranciers.

We hadden de laatste jaren te maken met onderbrekingen in de toeleveringsketen wegens grondstoffentekorten en capaciteitsbeperkingen in productie en transport. Opnieuw investeerden we in open communicatie en een langetermijnvisie. Op die manier zijn we erin geslaagd het volledige vertrouwen te winnen van onze leveranciers en partners. Zo slaagden we erin de vertragingen te beperken en onze dienstverlening te garanderen.

Onze analyses brachten aan het licht dat we voor bepaalde grondstoffen slechts over één leveranciersbron beschikken. De komende maanden

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

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

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

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

## 5.2. Onderaannemers

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

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

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

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

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





## Risicoanalyse

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

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

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

## 5.3. Retail Partners

Van de Velde beschouwt zijn klantenbestand van zelfstandige kleinhandelspartners als zijn voorkeurskanaal.

De relatie met onze kleinhandelspartners is cruciaal om de productkennis goed over te brengen op de consument. Onze kleinhandelspartners spelen een essentiële rol in het geven van het juiste advies over maat en pasvorm en over de verzorging van onze lingerieproducten.

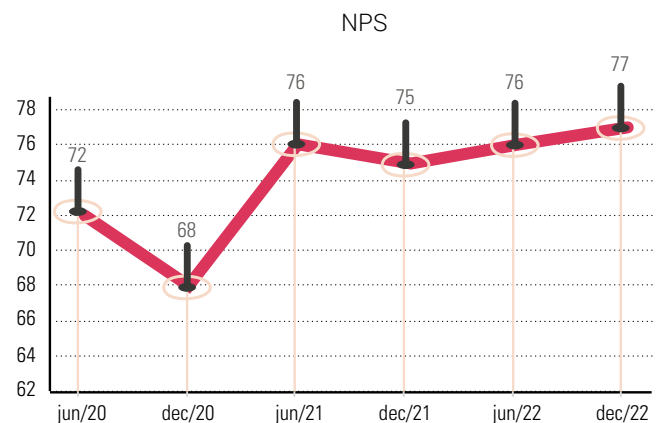
Zij ondersteunen onze ontwerpteam ook met constructieve feedback over de pasvorm, stijl en prestaties van onze collecties. We organiseren regelmatig opleidingen (Van de Velde Academy) om hen te helpen het beste advies te geven aan de consument.

Het resultaat van deze win-winsamenwerking is een NPS-score van 76.

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

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

In normale omstandigheden legt Van de Velde verschillende keren per jaar bezoeken af bij de onderaannemers in Tunesië en China en controleert geregeld de naleving van het Charter. In de jaren van de pandemie was het echter vaak onmogelijk naar die vestigingen af te reizen. Met virtuele vergaderingen volgden managers – minstens één keer per week – de lokale situatie op. Er werden in 2022 geen inbreuken vastgesteld.



De laatste jaren stond dit kanaal door de opeenvolgende lockdowns onder zware druk. Er werden verschillende initiatieven genomen om de retail partners te ondersteunen, bijvoorbeeld via marketingcampagnes of door hen te helpen bij hun digitale transitie. Daarnaast werden collectieplanningen aangepast met het oog op aanlevering van redelijke volumes op het meest geschikte moment.



## 5.4. Netwerk

Niet alleen neemt Van de Velde zijn verantwoordelijkheid in de gemeenschappen waar onze medewerkers en klanten leven, het is ook zeer actief in bv. sectorverenigingen. We zijn lid van tal van organisaties. Dat is voor

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



## 6 EU Taxonomy

In 2022 bestudeerden we de milieudoelstellingen en de technische screeningcriteria van de EU-taxonomy. We brachten investeringen en activiteiten in kaart die substantieel bijdragen tot het beperken van en de aanpassing aan de klimaatverandering en voerden voor de andere doelstellingen controles uit aan de hand van het DNSH-principe ('do no significant harm', geen ernstige afbreuk doen).

Activiteiten die voor de Taxonomy in aanmerking kwamen (eligible en aligned), werden opgenomen in de berekening. Het gaat daarbij enkel

om activiteiten die bijdragen tot het beperken van de klimaatverandering, aangezien geen activiteiten werden geïdentificeerd die gelinkt zijn aan aanpassing voor de klimaatverandering. De activiteiten hadden voornamelijk betrekking op: het optrekken van gebouwen, stroom-, gas- en stoomvoorziening, transport en opslag. We kunnen voor 2022 de volgende percentages rapporteren:

3% investeringen (kapitaaluitgaven, capex)  
0% operationele uitgaven (opex)  
0% omzet

## 7 Over dit rapport

Dit jaarlijkse duurzaamheidsverslag voor 2022 is gebaseerd op de GRI-standaard (kernversie). We hebben getracht alle verslaggevingsprincipes na te leven (volledigheid, opname van stakeholders, materialiteitsprincipe en ESG-thema's). Dit verslag werd op conformiteit gecontroleerd door de ESG-teams van E&Y.[GRI 102-50/52/53/54]

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

# 8 Index GRI standard

GRI standard	Disclosure	Page Number
<b>General Disclosures</b>		
GRI 102: General disclosures	102-1: Name of the organization	Page 89
	102-2: Activities, brands, products and services	Page 89
	102-3: Location of Headquarters	Page 89
	102-4: Location of operations	Page 89
	102-5: Ownership and legal form	Page 89
	102-6: Markets served	Page 89
	102-7: Scale of the organization	Page 89
	102-8: Information on employees and other works	Page 106, 113
	102-9: Main elements of the supply chain	Page 120 - 121
	102-10: Significant changes to the organization and its supply chain	Page 120 - 121
	102-11: Application of the Precautionary Principle approach	Throughout the entire report
	102-12: List of externally-developed economic, environmental and social initiatives	Throughout the entire report
	102-13: list of main memberships and associations	Page 123
	102-14: Statement from CEO about sustainability and strategy	Page 88
	102-15: Key impacts, risks and opportunities	Throughout the entire report
	102-16: Description of the organization's values, principles, standards and norms of behavior	Page 107
	102-18: Governance structure	Page 92
	102-40: List of identified stakeholders	Page 90
	102-42: Basic for identifying and selecting stakeholders	Page 90
	102-43: Approach of stakeholder engagement	Page 90
	102-44: Key topics and concerns raised through stakeholder engagement	Page 90
	102-47: List of material topics identified	Page 90
	102-50: Reporting period for the information provided	Page 123
	102-52: Reporting cycle	Page 123
	102-53: Contact point for questions regarding the report	Page 123
	102-54: Claim of reporting in accordance with the GRI standards	Page 123
	102-55: GRI content index	Page 124
	102-56: External Assurance	Page 114, 118

<b>Material topics: Economic impacts</b>		
GRI 204: Procurement Practices	204: Procurement practices	Page 120
GRI 205: Anti-corruption	205-2: Communication and training about anti-corruption, policies and procedures	Page 111
GRI 206: Anti-competitive behavior	206-1: Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, monopoly practices	Page 111
<b>Material topics: Social impacts</b>		
GRI 401: Employment	401-1: Total number and rate of new employee hire and turnover	Page 114
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-2: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, absenteeism	Page 107 - 110
GRI 404: Training and education	404-1: Average hours of training per year per employee	Page 110 - 111
GRI 405: Diversity	405-1: Diversity of governance bodies and employees	Page 114 - 115
GRI 406: Non-discrimination	406-1: Incidents of discrimination and corrective actions taken	Page 114 - 115
GRI 407: Freedom of association	407-1: Operations and suppliers in which the right to freedom of associations and collective bargaining may be at risk	Page 117
GRI 408: Child Labor	408-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Page 116
GRI 409: Forced or compulsory labor	409-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Page 116
GRI 414: Supplier social assessment	414-1: New suppliers that were screened using social criteria	Page 119
GRI 416: Customer health assessment	416-1: Assessment of the customer health and safety impacts of product and service categories	Page 101 - 102
	416-2: Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Page 102
GRI 418: Customer Privacy	418-1: Complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Page 111
<b>Material Topics: Environmental impacts</b>		
GRI 301: Materials		Page 102 - 103
GRI 302: Energy	302-1: Energy consumption within the organization	Page 96 - 97
GRI 305: Emissions		Page 94 - 95
GRI 306: Waste	306-2: Waste by type and disposal method	Page 98 - 100