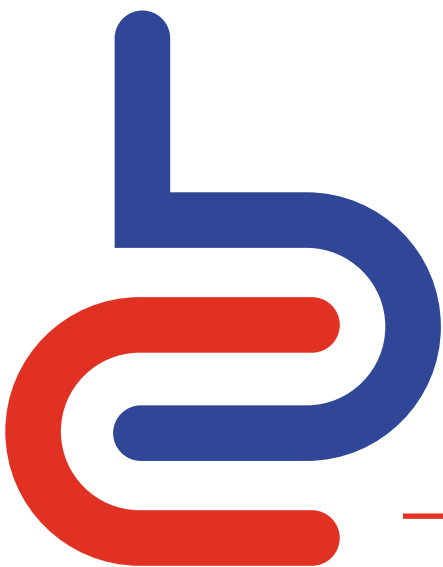


# Rapport de durabilité 2022







”

*Nous nous engageons à produire de manière transparente et socialement responsable, en mettant l'accent sur des solutions circulaires.*

02



# Avant-propos

Belconfect conçoit et confectionne des vêtements de travail et de sécurité fonctionnels et de qualité et distribue, sous le nom de Shoeteq, des marques de chaussures de sécurité « exclusives ». Notre objectif est de générer, lors de chaque élan économique, une dynamique sociale et environnementale positive.

2022 a été une année incertaine à de nombreux égards : volatilité des prix des matières premières, forte augmentation des frais généraux et des coûts de l'énergie, différences importantes des taux de change, impact de la guerre en Ukraine, etc. Autant de facteurs difficilement chiffrables qui ont exercé une forte pression sur nos marges. Heureusement, notre chiffre d'affaires a augmenté suffisamment en pourcentage l'an dernier pour compenser ces facteurs négatifs.

Nous sommes dès lors particulièrement ravis d'avoir réussi à déployer nos objectifs de durabilité comme nous l'avions prévu. Nous avons misé sur différentes pistes :

- ➔ En tant que membre de la Fair Wear Foundation, nous avons obtenu en 2022 le **statut de 'Leader'**, en reconnaissance de nos efforts pour améliorer en permanence les bonnes conditions de travail et les salaires décents dans nos chaînes d'approvisionnement.
- ➔ Par le biais d'**initiatives circulaires**, nous souhaitons assumer notre responsabilité en matière de réduction des déchets vestimentaires et contribuer à boucler le cycle du textile.
- ➔ L'année dernière, nous avons obtenu les normes **ISO 9001** (gestion de la qualité) et **ISO 14001** (gestion de l'environnement).
- ➔ Nous prenons des mesures pour continuer à réduire notre **empreinte écologique**, que nous avons calculée en 2021, comme la poursuite de l'électrification de notre flotte de véhicules et l'installation de 6 bornes de recharge supplémentaires.

”

*L'an dernier, nous avons prouvé plus que jamais qu'entreprendre de façon durable fait partie intégrante de nos décisions d'achat.*

*Malgré l'impact continu de la volatilité des prix des matières premières et les coûts élevés de l'énergie sur nos activités, nous avons mis en œuvre nos objectifs de développement durable comme prévu. Nous avons mené à bien plusieurs projets importants, comme notre contribution à l'obtention d'un salaire équitable et décent pour les travailleurs du textile chez l'un de nos plus importants fournisseurs d'Afrique du Nord.*

**Filip Lietaer - directeur général**



---

## 04 AVANT-PROPOS

---

## 08 À PROPOS DE CE RAPPORT

---

## 10 BELCONFECT, DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL DE QUALITÉ À VALEUR AJOUTÉE

À propos de Belconfect

Gestion de la qualité

Belconfect choisit la durabilité

---

## 15 NOS COLLABORATEURS, NOTRE FORCE

Une croissance durable avec des  
collaborateurs engagés

Notre engagement Fair Wear



---

## 27 NOTRE PLANÈTE, NOTRE PRÉOCCUPATION

Notre ambition : des vêtements de travail circulaires

Réduire notre empreinte carbone

---

## 34 MISER SUR LA BONNE GESTION

Notre direction d'entreprise

Éthique

Protection des informations

---

## 37 DES PARTENARIATS DURABLES

Nos parties prenantes

Solidarité

Contribuer à une société durable

---

## 41 INDEX DU CONTENU GRI

it's not about ideas,  
**it's about making ideas happen.**



**Belconfect SA**

Avenue du Bois Jacquet 9  
7711 Dottignies



+(32) 56 64 43 67



info@belconfect.be  
www.belconfect.be

# À propos de ce rapport

08





## DEUXIÈME RAPPORT DE DURABILITÉ

Ce rapport de durabilité donne une image fidèle des performances sociales, environnementales et éthiques de Belconfect, qui sont pertinentes pour les parties prenantes de Belconfect et pour l'entreprise Belconfect elle-même.

### Période de rapport

1 janvier 2022 – 31 décembre 2022

Ce rapport de durabilité peut être consulté en ligne sur Rapports et Engagements RSE | [belconfect.be](https://belconfect.be).

### Norme de rapport

Belconfect établit ses rapports conformément aux directives GRI. Ce rapport a été établi conformément aux normes de la GRI (option de base). L'index du contenu GRI se trouve en pages 42 à 45. Il a été établi selon la GRI 2021 pour les informations générales (le rapport précédent utilisait encore la GRI 2016).

Nous nous engageons à publier au moins tous les deux ans un rapport de durabilité.

Le présent rapport de durabilité n'a pas fait l'objet d'une vérification externe. Il a toutefois été vérifié en interne par la direction.

### Coordonnées

Pour toute question concernant ce rapport, prenez contact avec : Filip Lietaer, directeur général.  
[info@belconfect.be](mailto:info@belconfect.be)

### Production

Scénario et texte : Belconfect et Studio D  
Approche de gestion et collecte des données :  
Belconfect

*Copyright Belconfect - 2022*

# Belconfect, des vêtements de travail de qualité à valeur ajoutée

10



## À PROPOS DE BELCONFECT

Belconfect SA a été fondée en 2006 par les directeurs Filip Lietaer et Christ Segers. Elle est devenue entre-temps une entreprise florissante qui emploie 38 travailleurs.

Sur le plan organisationnel, une décision stratégique a été prise en 2022 : celle de diviser les activités en deux unités commerciales. L'objectif était d'apporter au marché plus de clarté et de transparence.

- ➔ La création et la production de vêtements de travail et de sécurité continueront d'être commercialisées sous la marque **Belconfect**. Ce qui permet à Belconfect de se profiler davantage dans des projets de vêtements de travail et de sécurité sur mesure pour les applications industrielles. Pour continuer à développer ce marché de projets, Belconfect a investi dans des forces de vente supplémentaires, ce qui lui a permis de se profiler directement plus largement sur le plan géographique.
- ➔ La distribution des marques exclusives de chaussures de sécurité (Puma Safety et Albatros) se fait désormais sous la marque **Shoeteq**. Cette approche, selon laquelle Shoeteq distribue les chaussures de sécurité par l'intermédiaire d'un réseau sélectif de revendeurs, a été très bien accueillie par les clients et s'est traduite par une augmentation du nombre de clients retail et de centrales d'achat.

Parmi nos vêtements de travail et de sécurité, 75 % sont des modèles spécifiques aux clients. Dans les locaux de notre siège principal à Dottignies, nous assurons la création et la confection intégrales de petites quantités, de prototypes et de tailles non standard. La confection de nos vêtements se fait essentiellement dans des ateliers installés en Europe, en Afrique du Nord et en Asie.



Nous pouvons personnaliser les vêtements en fonction des souhaits du client. Nous pouvons également assurer la gestion logistique pour que le client dispose toujours du stock minimum convenu. Avec nos vêtements sur mesure, nous cibons principalement les entreprises industrielles, les entreprises publiques et les blanchisseries industrielles. Nous distribuons les vêtements standard et les chaussures de sécurité presque exclusivement par le biais de divers canaux de vente au détail, tels que les magasins spécialisés dans les EPI (équipements de protection individuelle), les enseignes de bricolage, les magasins de matériaux de construction et d'autres points de vente en gros spécialisés.

Notre principal marché est la Belgique, avec 60 % en Flandre, 12 % en Wallonie et 12 % à Bruxelles. Les pays vers lesquels nous exportons sont principalement les Pays-Bas (12 %), suivis par la Pologne, la France, le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse (pour un total de 4 %).

	01/07/2018 - 30/06/2019	01/07/2019 - 30/06/2020	01/07/2020 - 31/12/2021	01/01/2022 - 31/12/2022
Chiffre d'affaire	11.034.708 €	13.554.448€	16.299.078 €	14.278.718 €
Total du bilan	6.407.106 €	6.087.636 €	5.915.960 €	8.024.421 €
amortissements	167.959 €	157.203 €	264.408 €	204.221 €

## GESTION DE LA QUALITÉ

Nous ne sommes satisfaits que lorsque notre client l'est aussi. Les clients trouvent chez nous une qualité fiable, des délais de livraison rapides et des conseils d'experts pour une utilisation sûre et correcte. Outre la technicité et le prix, la circularité et le commerce équitable sont également des éléments importants.

La qualité est le principe de base d'une conception circulaire. Plus les vêtements durent longtemps, mieux c'est. Ils doivent conserver leur aspect neuf même après plusieurs lavages. Pour évaluer la qualité après lavage, nous effectuons des tests de lavage dans notre machine à laver industrielle. En tant que membre de Care4Safe, une initiative de la FBT (Fédération Belge de l'entretien du Textile) et de Febelsafe, nous pouvons également, à la demande du client, effectuer des tests de lavage à l'aveugle.

Nos responsables de production visitent régulièrement les ateliers de production à l'étranger et réalisent des contrôles qualité approfondis. Tous les sous-traitants de nos vêtements de travail et de sécurité sont tenus de pratiquer des contrôles qualité conformément à nos spécifications et de rédiger des rapports. À l'arrivée des marchandises dans notre entrepôt, nous réalisons toujours un contrôle aléatoire des finitions et des quantités. Les chaussures de sécurité que nous achetons sont homologuées CE et le fabricant se porte garant du contrôle qualité. L'étiquette de chaque chaussure comporte une date de production, ce qui permet, en cas d'urgence, d'effectuer un traçage assez rapidement.

### ISO 9001

La qualité de nos produits et services est contrôlée de manière appropriée grâce à un nouveau système ERP. Par le biais de la certification ISO 9001, nous misons activement sur un système de gestion de la qualité :

- ➔ Tous nos processus ont été cartographiés et leurs points névralgiques sont analysés (par exemple, une communication fluide entre les responsables des ventes et de la conception par le biais de check-listes). Le programme Tailorfit permet de poursuivre la numérisation et la structuration.
- ➔ Nous avons commencé à travailler de manière verticale, en donnant aux employés des responsabilités plus claires dans les projets.
- ➔ Nous disposons d'une logistique sans faille.
- ➔ Concernant les processus d'achat, les tâches administratives et la formation, nous avons également reçu une évaluation très positive dans le cadre de la norme ISO 9001.



Nos vêtements et chaussures de sécurité sont homologués CE et portent le label CE. Ils sont conformes aux normes européennes prévues par le règlement 2016/425 relatif aux EPI. Ce règlement définit les exigences et les procédures qui doivent être appliquées pour permettre la mise sur le marché d'un EPI en Europe. Il fixe notamment les accords sur les procédures de certification, le marquage CE, la déclaration de conformité et le mode d'emploi. La déclaration de conformité de chaque article labellisé CE peut être téléchargée sur notre site web.

## BELCONFECT CHOISIT LA DURABILITÉ

### Notre mission, notre vision et nos valeurs

Nous visons une relation à long terme avec nos clients pour qui nous voulons être le premier choix pour les vêtements de travail et les chaussures de sécurité spécifiques. Nous mettons l'accent sur le partenariat, la qualité et la durabilité. Nous nous efforçons de nous améliorer en permanence en investissant dans la connaissance, la conception, la production et la logistique.

Belconfect opère selon un certain nombre de valeurs fondamentales choisies avec ses employés et basées sur des entretiens avec nos parties prenantes (voir plus loin) : orientation client, expertise, esprit d'équipe, respect, esprit d'équipe, respect et rentabilité.



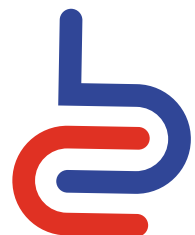
### Thèmes de durabilité prioritaires

S'engager en faveur d'une activité durable est important pour nous et pour nos parties prenantes. Nous avons relié les thèmes les plus pertinents et prioritaires pour Belconfect - déterminés en fonction de leur importance pour nos parties prenantes et de leur impact sur nos activités - à la fois à nos valeurs fondamentales, et aux ODD (les objectifs de développement durable des Nations unies). La direction, le conseil d'administration et notre conseil consultatif veillent à un suivi correct de ces priorités. Le responsable du développement durable surveille leur mise en œuvre opérationnelle.

”

*Il est important pour nous d'investir dans les personnes. Notre stratégie consiste également à donner aux gens l'opportunité de prendre leurs responsabilités et à cultiver l'ownership. Cela permet à nos collaborateurs de progresser.*

**Christ Segers - directeur général**



**Nos collaborateurs,  
notre force**

**15**



## UNE CROISSANCE DURABLE AVEC DES COLLABORATEURS ENGAGÉS



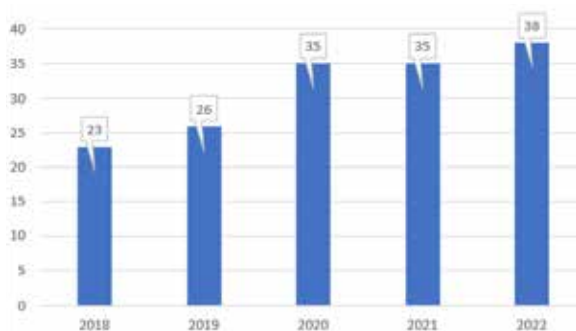
**Avec le talent on gagne des matches, avec le travail d'équipe et l'intelligence on gagne des championnats. Nous pouvons compter sur des collègues enthousiastes et dynamiques qui soutiennent chaque projet comme un seul homme. Chez Belconfect, chacun est un maillon indispensable de l'organisation et c'est ensemble, en tant qu'équipe, que nous tentons d'atteindre notre objectif : livrer des projets parfaits et dans les délais prévus.**



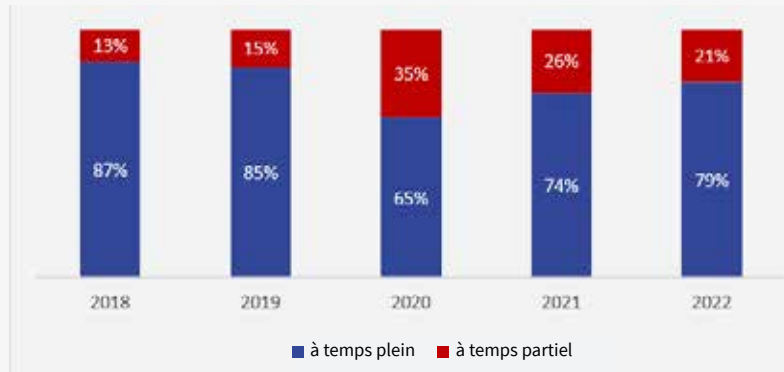
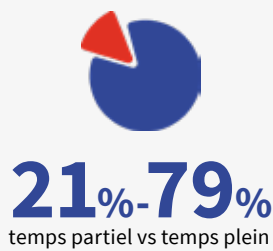
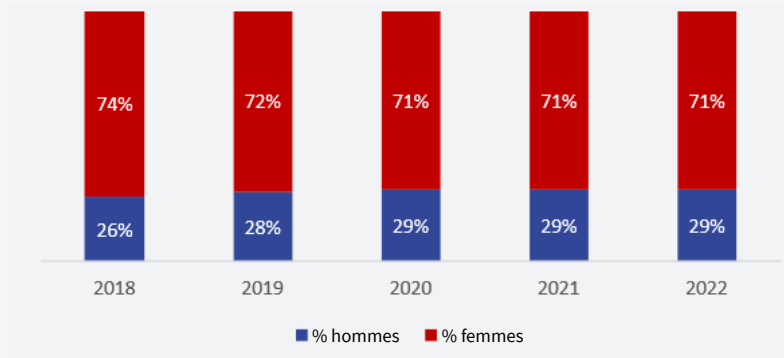
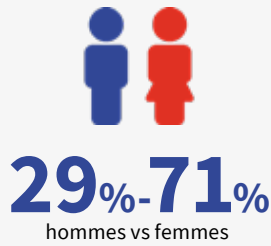
Tous les employés de Belconfect ont un contrat fixe à durée indéterminée. Nous sélectionnons les candidats en fonction de leurs compétences et de leur adéquation avec nos valeurs. C'est pour nous plus important que l'âge, le sexe ou la nationalité. En 2022, notre équipe comptait 38 collaborateurs, 28 employés, 5 ouvriers et 5 indépendants. Aucun employé n'a quitté l'entreprise en 2022, et parmi les nouveaux arrivants, nous avons compté 3 « revenants ». Nos employés sont couverts par la CCT CP 215 (employés de l'habillement et de la confection) et les ouvriers par la CP 109 ; hormis les horaires, il n'y a pas de différences fondamentales entre les ouvriers et les employés.



**38**  
collaborateurs







## Parier sur le talent

Un environnement de travail inspirant stimule la créativité et la satisfaction de nos collaborateurs. Chez Belconfect, chacun a la possibilité d'évoluer avec l'entreprise, de développer ses talents et de prendre des responsabilités.

Nous encourageons nos employés à suivre des formations dans leur discipline. Tous ceux qui commencent à travailler chez nous reçoivent le message suivant : « Si vous ressentez un besoin de formation, dites-le-nous et nous ferons le nécessaire ». Et ce message est répété chaque année. En 2022, nos employés ont suivi un total de 285 heures de formation (une moyenne de 7,4 heures par travailleur). De la gestion de projets au management. Des ventes aux solutions circulaires. De l'ISO à une remise à niveau sur la politique de prévention par notre conseiller en prévention.

## Communication ouverte et bien-être

Nous voulons être un employeur accessible, à qui nos employés peuvent soumettre leurs idées personnelles et leurs attentes. Nous organisons des réunions internes hebdomadaires et mensuelles qui abordent des sujets spécifiques. Lors de notre session d'information annuelle, nous indiquons à tous les employés le planning de la prochaine année d'activité et les résultats de l'année écoulée.

Chaque nouvel employé reçoit une brochure de bienvenue contenant les accords et informations qui le guideront dans notre organisation, par exemple des explications sur nos valeurs, les heures de travail, les consignes de sécurité, notre engagement Fair Wear, etc.

Lors des évaluations annuelles des performances, nous faisons, avec chaque employé, le bilan de l'année écoulée et discutons de l'année à venir. Comment se passe la collaboration ? Qu'est-ce qui a bien fonctionné et qu'est-ce qui peut être amélioré ? En instaurant un dialogue ouvert et constructif, nous cherchons à connaître les attentes et les envies de progression de nos employés.

En 2021-2022, nous avons également travaillé avec un consultant externe en RH, désigné personne de confiance. Au titre de psychologue d'entreprise, il a donné son feedback à la direction, ce qui s'est avéré très positif et a donné lieu à un certain nombre d'actions collectives.

Une politique de télétravail a également été mise en place suite à la pandémie Covid : les employés peuvent travailler à domicile un jour par semaine et les horaires de travail sont plus flexibles. La pause de midi obligatoire d'une heure a été ramenée à une demi-heure, et nous avons introduit la semaine de 40 heures, ce qui permet aux employés de gagner 15 jours de RTT par an.

## Un environnement de travail sûr et sain

Travailler en toute sécurité est une priorité absolue pour nous. En 2021, nous avons procédé à une rénovation et de nouveaux espaces de bureaux ont été mis en service, avec plus de lumière du jour, une meilleure ventilation et plus d'ergonomie.

Le sujet de la sécurité est pour nous un point important de l'ordre du jour lors de notre meeting logistique mensuel. L'inspection des machines et des installations, la réalisation des analyses de risques nécessaires, la présence de pictogrammes et d'extincteurs, la mise à jour annuelle de la trousse de premiers secours... tout cela fait partie du programme. Notre conseiller en prévention supervise le port des EPI et des vêtements de travail requis. Tous nos employés bénéficient d'une assurance hospitalisation ; chaque année, une inspection de nos postes de travail est effectuée par le service externe de prévention et de protection au travail. Aucun accident du travail n'est survenu en 2022. Le nombre de jours d'absence pour cause de maladie a été de 8,8 jours par travailleur (contre 5 jours/travailleur en 2021). Cela s'explique par une maladie de longue durée dont souffre l'un des employés.



## NOTRE ENGAGEMENT FAIR WEAR



Même si 2022 a été une année délicate en raison du contexte économique difficile, nous avons réussi à élever encore d'un cran notre engagement Fair Wear. Nous avons rédigé une politique de conduite responsable des entreprises qui formalise notre politique en matière de devoir de diligence sociale, et nous avons établi des évaluations de risque au niveau des fournisseurs. Nous avons pu poursuivre notre projet sur les salaires décents et l'avons étendu à un autre fournisseur majeur. Nous voulons jouer un rôle de pionnier dans le secteur des vêtements de travail.

”

*Belconfect se donne pour mission de fournir à ses clients des vêtements de travail de qualité afin de contribuer à un environnement de travail confortable et sûr. C'est ce que nous voulons également offrir aux travailleurs du textile de notre chaîne d'approvisionnement : un lieu de travail sûr où les conditions de travail internationales sont respectées.*

**Josefien Coffez - Responsable des achats et de la RSE**

### Politique d'achat durable

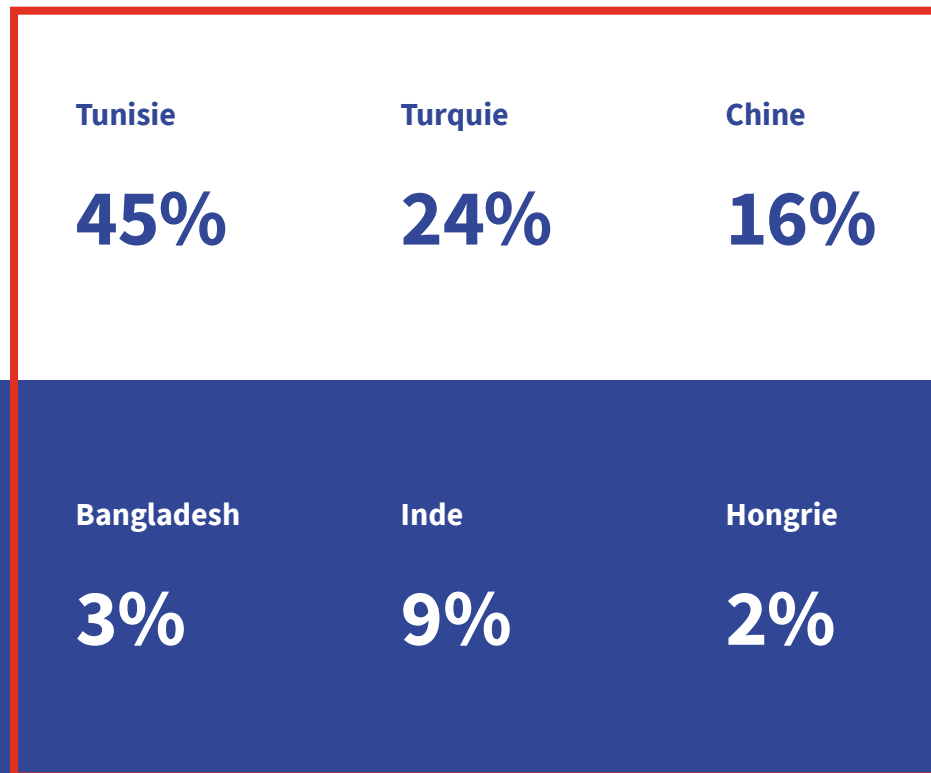
Pour la production de nos vêtements de travail, nous avons travaillé en 2022 avec des fournisseurs en Tunisie, Turquie, Chine, Hongrie, Bangladesh et Inde. Près de la moitié de notre production de vêtements de travail est fabriquée en Tunisie. Nous y collaborons avec notre plateforme logistique (Lotesko sarl). Pour la production dans les pays asiatiques, nous travaillons avec un nombre limité d'agents. Nous entretenons, tant avec nos fournisseurs directs qu'avec nos agents, des relations d'affaires à long terme, sous le signe de l'ouverture et de la coopération. Nos fournisseurs et nos agents sont également au courant de notre engagement Fair Wear.

Les critères que nous imposons pour collaborer avec un fournisseur sont : la qualité et le savoir-faire, un bon rapport qualité-prix ainsi qu'un engagement Fair Wear de la part du fournisseur. En tant que membre de Fair Wear Foundation (FWF), Belconfect s'engage pleinement à contribuer à des conditions de travail équitables dans l'industrie textile. Chaque fournisseur signe le Code de Conduite de la FWF, un code de conduite qui fait référence à des conventions internationales telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes régissant les Entreprises dans le domaine des Droits de l'enfant, les Principes directeurs des Nations unies pour les entreprises et les droits de l'homme, les directives de l'OCDE, le Pacte mondial des Nations unies et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).



Création interne et confection mondiale

**Externalisation  
des productions  
par pays.**



En 2022, nous avons conclu un partenariat avec deux nouveaux fournisseurs. Nous demandons toujours aux nouveaux fournisseurs de signer le Code de Conduite de la FWF, de compléter le questionnaire de la FWF et de fournir les rapports d'audit disponibles. Il s'agit généralement de rapports BSCI ou Sedex. Nous organisons également nos propres audits sociaux chez nos principaux fournisseurs, soit par l'intermédiaire de la FWF, soit via le cabinet d'audit indépendant Wethica. Suivent ensuite des plans d'actions correctives indiquant les domaines à améliorer. Dans le cas d'audits négatifs récurrents ou de refus d'un audit social nos décisions d'achat, sont très certainement influencées. C'est pour cette raison que nous avons décidé de ne plus passer de nouvelles commandes à notre fournisseur albanais. Après des demandes répétées, celui-ci a expressément refusé d'autoriser un audit dans son usine, alors que l'autorisation des audits fait partie de l'engagement Fair Wear de Belconfect et du fournisseur.

Nous avons également élaboré des critères d'évaluation de nos fournisseurs. Ils sont basés sur les variations de prix, la livraison, le rapport qualité-prix, la communication et le respect du Code de Conduite de la FWF. Les fournisseurs ayant obtenu un score de durabilité positif seront encouragés (avec éventuellement des commandes supplémentaires). Grâce à un nouveau système ERP, nous avons intégré l'an dernier davantage d'informations sur les conditions de travail liées à nos fournisseurs, pour que les acheteurs soient encore plus encouragés de façon structurelle à passer leurs commandes auprès de fournisseurs qui respectent des conditions de travail équitables.

**FAIR WEAR** The 8 elements of Fair Wear's code of labour practices...

1		EMPLOYMENT IS FREELY CHOSEN.	5		PAYMENT OF A LIVING WAGE.
2		FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING.	6		REASONABLE HOURS OF WORK.
3		NO DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT.	7		SAFE AND HEALTHY WORKING CONDITIONS.
4		NO EXPLOITATION OF CHILD LABOUR.	8		A LEGALLY BINDING EMPLOYMENT RELATIONSHIP.

## L'IMPACT DU COVID 19

En 2022, le Covid 19 a continué à impacter la situation. Les nouvelles vagues survenues en Chine ont influencé les rythmes de production et de livraison ; les livraisons ont été ralenties en raison des confinements stricts. En Tunisie, la période post-covid a été particulièrement chargée, car les entreprises européennes ont commencé à s'approvisionner plus près de chez elles.

Nous sommes restés flexibles et avons suivi la situation dans les différents pays de production en discutant avec les fournisseurs. Les voyages vers la Chine étaient encore impossibles en 2022, mais nous avons pu à nouveau nous rendre en Inde, en Turquie et en Tunisie. Nous avons continué à soutenir nos fournisseurs : grâce à des préfinancements, en n'annulant pas nos commandes, en proposant des dates de livraison flexibles.

En 2021, nous avons livré à nos fournisseurs des masques buccaux, des gels hydro-alcooliques et des tests Covid. Nous avons sponsorisé des respirateurs dans des hôpitaux locaux en Tunisie. Nous avons soutenu des initiatives mondiales, telles que l'appel à l'action de l'OIT.

”

*Nous restons en dialogue permanent avec nos fournisseurs. En Tunisie, nous visitons nos ateliers tous les mois. La responsabilité sociétale des entreprises est régulièrement à l'ordre du jour :*

*le suivi des plans d'actions correctives, les projets relatifs aux salaires décents, les questions spécifiques à un pays (par exemple, le risque de travail forcé des minorités ouïghoures en Chine), etc. Dans la mesure du possible, nous collaborons également avec d'autres membres de Fair Wear avec qui nous partageons des fournisseurs.*

**Mieke De Kerpel - Directrice de production**

## DES SALAIRES DÉCENTS POUR LES TRAVAILLEURS DU TEXTILE EN TUNISIE

Nous avons décidé que ni le covid ni la crise économique ne devaient être une excuse pour remettre à plus tard nos bonnes résolutions concernant la lutte pour des salaires décents. Nous y travaillons activement depuis deux ans.

Nous avons commencé par une analyse pour CENA - l'un de nos principaux sites de production tunisiens - afin de mieux comprendre les différences entre le salaire actuel et ce que les syndicats locaux considèrent comme un salaire de subsistance. Dans le cadre d'un dialogue avec la direction, nous avons approfondi la répartition des coûts. Nous avons étudié la différence entre un pantalon produit au salaire actuel des travailleurs et ce qu'il coûterait sur la base d'un salaire de subsistance.

L'étape suivante a consisté à rechercher d'où pourrait provenir cet argent. D'un gain d'efficacité dans le processus de production ? Cette option impliquerait également licencier des personnes, ce qui n'était pas le but recherché. Nous avons effectué un nouveau calcul basé sur la différence entre le salaire actuel et le salaire de subsistance par travailleur et par an, et sur la part annuelle de Belconfect dans cet atelier, et nous avons trouvé combien il en coûterait à Belconfect de payer notre juste part pour un salaire de subsistance.

Ce fut chose faite le 21 octobre 2021 : M. Amor Mlika, directeur général de CENA, et M. Filip Lietaer, directeur général de Belconfect, ont signé un accord sur un transfert annuel d'argent de Belconfect à CENA : Ils garantissent que cet argent sera partagé équitablement entre les employés, sous la forme d'une prime annuelle.

En 2022, nous avons poursuivi sur cette lancée : une prime supplémentaire a été versée non seulement à CENA, mais également à Soniatex - un autre fournisseur stratégique de Belconfect en Tunisie - afin de promouvoir des salaires décents.



The Living Wage program will be further developed in 2021-2022, in which Belconfect NV and Crown East North Africa will jointly investigate and calculate how it can be turned into a structural implementation.

Filip Lietaer  
CEO Belconfect NV

Amor Mlika  
CEO Crown East North Africa

## Contrôle des conditions de travail chez nos fournisseurs

Belconfect utilise un programme de contrôle cohérent, qui comprend l'information des agents, des fabricants et de leurs employés sur le Code de Conduite de la FWF, des questionnaires, une procédure de dépôt de plainte, des visites d'usine, des audits et un suivi par le biais de plans d'actions correctives.

En remplissant et en signant le questionnaire de la FWF, les fournisseurs approuvent les normes du Code de Conduite de la FWF. Ils doivent également afficher le Code de Conduite sur le lieu de travail dans la langue locale, à un endroit visible et discret pour que les employés puissent le lire en privé. Lors des audits et des visites des collaborateurs de Belconfect, on vérifie que le Code de Conduite est affiché de manière visible.

### Code de Conduite affiché dans le corridor d'Abidtex, Tunisie, Oct 2021



Le Code de Conduite de la FWF affiché dans les usines mentionne également une ligne d'appel directe de la FWF, un numéro de téléphone que les travailleurs du textile peuvent composer pour déposer plainte dans le cas où ils devraient signaler une infraction aux huit normes du travail. Belconfect a déjà organisé plusieurs formations pour les travailleurs du textile afin de les informer du contenu du Code de Conduite de la FWF et de la procédure de dépôt de plainte. En 2022, Belconfect n'a reçu aucune plainte.

Ces dernières années, nous avons organisé des audits sociaux chez tous nos principaux fournisseurs, ce qui a permis à plus de 80 % de la production de Belconfect de faire l'objet d'un audit social au cours des trois dernières années. Quatre audits ont été réalisés en 2021, et un en 2022. En 2021, nous avons reçu un résultat d'audit négatif pour un seul fournisseur en Tunisie, dû, entre autres à des contrats de travail manquants, d'un manque de transparence concernant les fiches de paie et d'une série de problèmes de sécurité. Ce fournisseur a fait l'objet d'une surveillance étroite en 2022 et a réussi à s'améliorer sur de nombreux points.



”

*Plus de 80 % de notre production a été soumise à un audit social au cours des trois dernières années. Après un audit, nous assurons le suivi des points à améliorer avec le fournisseur au moyen d'un plan d'action corrective.*

**Filip Lietaer - directeur général**

Citons l'un des résultats positifs de tous les audits réalisés en 2021 et 2022 : les heures supplémentaires excessives - un point névralgique courant dans l'industrie textile - ne semblent pas constituer un réel problème sur nos sites de production. Comme nous travaillons sur la base de projets, nos délais sont moins stricts pour les ateliers de production. En outre, nous communiquons toujours très clairement avec le fournisseur sur le temps de production nécessaire, sans délai absolu. Avec un avantage : nos sites de production ne doivent pas travailler sous pression.

## BANGLADESH ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY

Depuis 2017, une petite partie de la production de Belconfect se fait au Bangladesh (moins de 2%), Belconfect est donc devenu membre du Bangladesh Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments afin de garantir des conditions de travail sûres et saines. Cela signifie que les usines qui produisent pour nous sont inspectées sur le plan de la sécurité incendie, de l'électricité et de la sécurité des bâtiments. Tout manquement doit être corrigé avant son échéance. En 2021, Belconfect a signé le nouvel accord, l'International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry. En 2021, nous avons fabriqué nos produits dans deux usines à Dhaka, qui respectent les exigences du Bangladesh Accord ; en 2022, une usine supplémentaire s'est ajoutée aux deux précédentes.

## STATUT DE « LEADER » DE LA FWF

Chaque année, la FWF procède à une vérification approfondie du Brand Performance Check. Il s'agit d'une évaluation indépendante de notre approche pour améliorer les conditions de travail dans notre chaîne d'approvisionnement. Notre score de référence pour l'exercice 2020-2021 était de 82, un score qui nous permet d'atteindre le statut de Leader de la FWF.



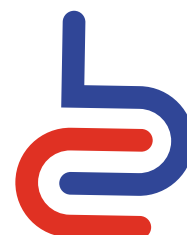
BRAND PERFORMANCE CHECK	MONITORING %	SCORE DE RÉFÉRENCE
Exercice 2016-2017	15%	21
Exercice 2017-2018	79%	62
Exercice 2018-2019	83%	71
Exercice 2019-2020	86%	73
Exercice 2020-2021	81%	82

Pour plus d'informations sur les implications de notre engagement Fair Wear, consultez notre rapport social 2020-2021, Produire de façon socialement responsable | Belconfect.be.

”

*Le secteur du textile et de l'habillement a un impact environnemental majeur dans le monde, Belconfect reconnaît donc aussi la responsabilité qu'elle détient pour tenter de réduire cet impact de manière significative.*

**Christ Segers - directeur général**



# Notre planète, notre préoccupation

27



## NOTRE PLANÈTE, NOTRE PRÉOCCUPATION



L'Europe souhaite atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 afin de limiter à 1,5 °C l'augmentation de la température mondiale. Cela implique que les entreprises doivent se préparer dès aujourd'hui à rester compétitives dans l'économie climatiquement neutre de demain. Le secteur du textile et de l'habillement a un impact environnemental majeur dans le monde, Belconfect reconnaît donc aussi la responsabilité qu'elle détient pour tenter de réduire cet impact de manière significative.

Belconfect s'engage dès lors activement, entre autres, à poursuivre le développement de vêtements de travail circulaires et à réduire son empreinte carbone. En 2022, Belconfect a obtenu la certification ISO 14001, qui garantit un système de gestion environnementale de qualité.

Toujours en 2022, un audit environnemental a été réalisé sur notre site par l'agence BovaEnviro+, dans le but de vérifier notre conformité à la législation environnementale en vigueur.

### GESTION DE L'ENVIRONNEMENT PAR LA NORME ISO 14001

En 2022, Belconfect a lancé un système de management environnemental conforme à la norme ISO 14001. Dans ce cadre, nous nous engageons à :

- ➔ évaluer notre impact sur l'environnement et améliorer systématiquement nos performances environnementales ;
- ➔ donner la priorité à des actions d'amélioration significatives pour nos activités ;
- ➔ respecter la législation environnementale et les autres exigences en matière d'environnement ;
- ➔ utiliser en complément les possibilités budgétaires pour mettre en œuvre ces actions d'amélioration et protéger l'environnement ;
- ➔ prévenir ou limiter un maximum la pollution de l'air et de l'eau ;
- ➔ utiliser l'eau, l'énergie et les matières premières de manière rationnelle et réduire nos déchets ;
- ➔ réagir rapidement et de manière appropriée en cas d'anomalies ;
- ➔ entretenir une communication ouverte avec toutes les parties prenantes à ces activités, en premier lieu avec notre propre personnel, mais aussi avec toutes les parties prenantes telles que les clients, les autorités, les fournisseurs et les autres parties intéressées.



## LE VÊTEMENT DE TRAVAIL CIRCULAIRE COMME AMBITION



L'entreprise circulaire est bien plus qu'un mot à la mode, c'est devenu une nécessité. Nous considérons qu'il est important de miser sur la qualité pour que les vêtements durent le plus longtemps possible. Mais les vêtements de travail et de sécurité usagés contiennent également des matières premières précieuses, telles que des fibres et des fils, qui peuvent être réutilisées dans de nouvelles applications. Belconfect s'engage à prendre des initiatives pour prolonger la durée de vie de ses vêtements et les recycler autant que possible :

### 1. Circletex

Depuis sa création, Belconfect est impliquée dans Circletex, une initiative sectorielle autour de la circularité, coordonnée par Creamoda et la FBT (Fédération Belge de l'entretien du Textile). L'asbl a été officiellement créée en février 2021. Il s'agit d'un engagement de grande envergure visant à ramener « dans le cercle » les vêtements et textiles d'entreprise usagés.

L'objectif est que chaque producteur, importateur ou distributeur déclare chaque année le nombre de kilos de tissus mis sur le marché. Une contribution annuelle de (0,075 €) doit être versée par kilo de textile commercialisé. Ce montant est ensuite facturé au client, à l'image d'une contribution « Recupel ».

Avec cette initiative, le secteur entend se préparer à la législation à venir, comme la législation sur la responsabilité élargie des producteurs (UPV) et la stratégie européenne pour les textiles. L'Europe vise une industrie textile circulaire d'ici 2050 et commencera à imposer des quantités minimales de contenu recyclé.

### 2. bAwear

En tant que partenaire du projet pilote bAwear, nous avons inventorié l'ensemble de la chaîne de valeur de nos vêtements de travail et de sécurité. bAwear vise la transparence et de la traçabilité dans cette chaîne de valeur textile.

Grâce à un code QR (label RemoKey), les consommateurs obtiendront des informations pertinentes sur l'origine des fibres, le pourcentage de contenu recyclé et l'empreinte écologique du processus de production (énergie, eau et émissions de CO<sub>2</sub>).

Le projet pilote a été développé par bAwear et Ecochain et dirigé par Creamoda, la FBT et Fedustria avec le soutien de l'IFDD (Institut Fédéral pour le Développement Durable).

### 3. GDAC (Green Deal Achats Circulaires)

En tant que membre du Green Deal Achats Circulaires en Wallonie, nous nous sommes engagés dans la réalisation de deux projets d'achats circulaires. C'est également une communauté intéressante pour échanger des idées.



#### 4. Recyclage dans de nouvelles applications

Les clients demandent eux aussi de plus en plus souvent que les vêtements usagés soient récupérés et transformés en produits alternatifs, tels que du feutre ou un matériau d'isolation, en collaboration avec un partenaire de recyclage.

#### 5. Réduction des déchets de coupe

Grâce à notre logiciel spécialisé « Diamino Expert by Lectra », veille à ce que le patron du vêtement soit placé sur le tissu à la façon d'un puzzle, de manière à utiliser le tissu de matière optimale et de réduire les déchets de coupe.

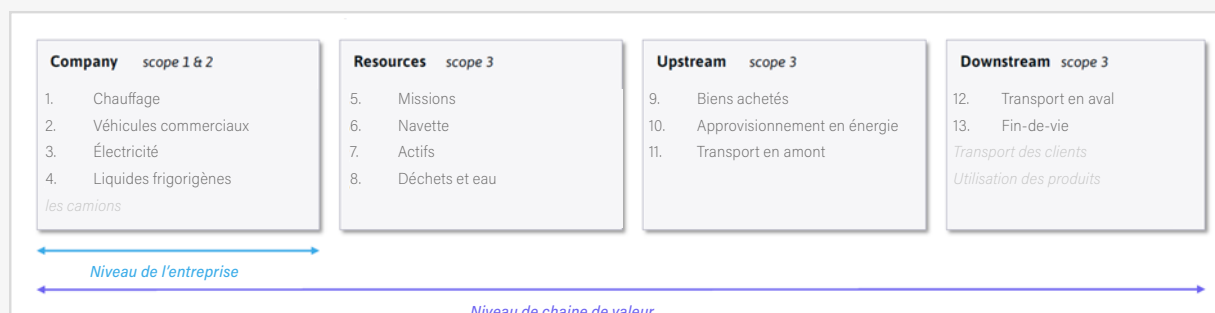
#### 6. Service de réparation

Les clients peuvent faire appel à notre service de réparation. En réparant les vêtements de travail et de sécurité endommagés, on prolonge leur durée de vie.

### RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE

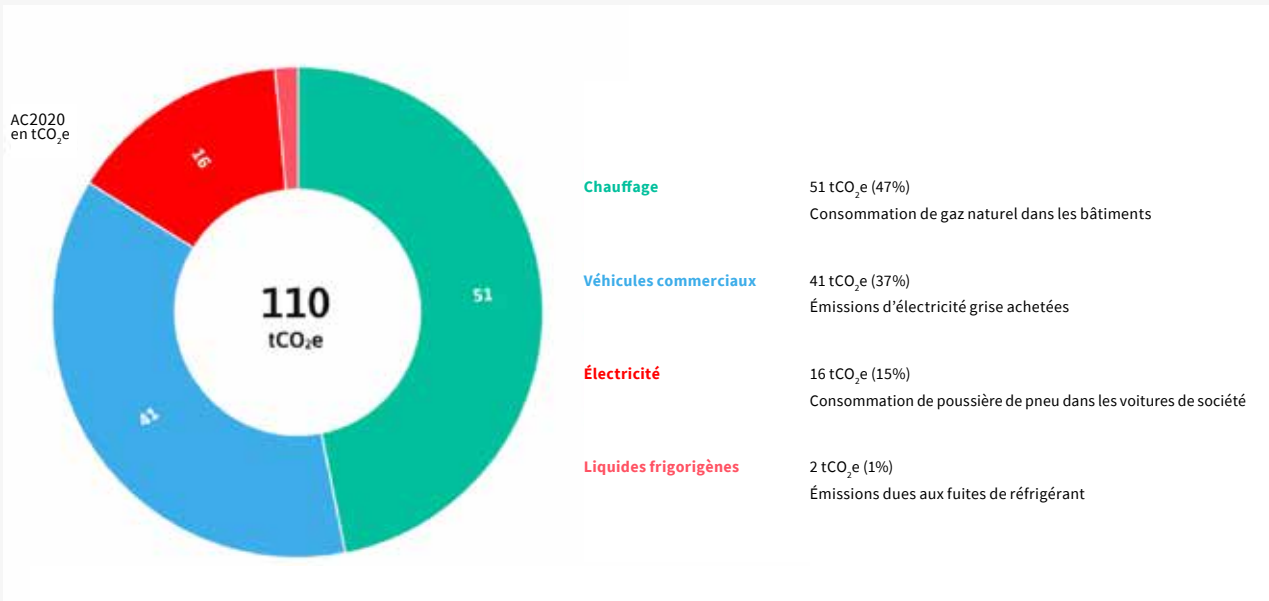


En septembre 2021, nous avons, pour la première fois, fait calculer notre empreinte carbone (pour l'exercice 2020), en collaboration avec Carbon-Alt-Delete. Il est prévu de réaliser ce calcul tous les trois ans.



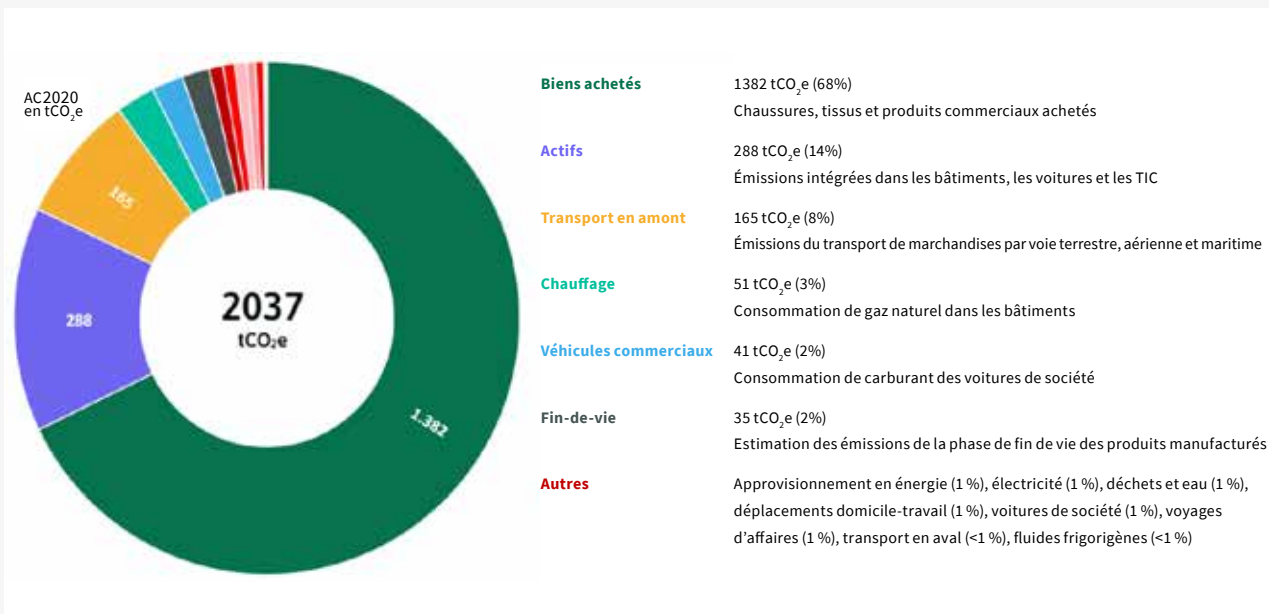
### Au niveau de l'entreprise

L'empreinte carbone de Belconfect est de 110 tCO<sub>2</sub>e au niveau de l'entreprise (scope 1 & 2). Elle équivaut à l'empreinte carbone d'environ 11 ménages. De manière générale, les émissions au niveau de l'entreprise Belconfect sont très faibles, en raison d'investissements antérieurs dans ses bâtiments et sa propre production d'énergie. Pour le reste de l'empreinte, le chauffage des bâtiments au gaz naturel constitue la principale source des émissions de CO<sub>2</sub> au niveau de l'entreprise. L'utilisation du gaz naturel représente 51 tCO<sub>2</sub>e, soit 47 % des émissions à ce niveau. L'achat d'énergie grise pour l'électricité représente 16 tCO<sub>2</sub>e (15 %) et la consommation de carburant des voitures de société équivaut à 41 tCO<sub>2</sub>e (37 %). Les fuites de fluides de refroidissement sont estimées à 2 tCO<sub>2</sub>e, soit un bon 2 %.



## Au niveau de la chaîne de valeur

Au niveau de la chaîne de valeur (scope 1, 2 et 3), l'empreinte CO<sub>2</sub> est de 2037 tCO<sub>2</sub>e, dont 110 tCO<sub>2</sub>e se chevauchent avec le niveau de l'entreprise. Cela équivaut à l'empreinte carbone d'environ 200 ménages. Les émissions au niveau de la chaîne de valeur sont 25 fois plus importantes que celles qui sont générées au niveau de l'entreprise.



L'activité dominante de la chaîne de valeur est **l'achat de marchandises**, responsable de +/- 1 382 tCO<sub>2</sub>e, soit 68 % des émissions à ce niveau.

Dans le cadre de l'achat de marchandises, l'achat de textiles en rouleaux est le facteur le plus important, responsable de plus de 50 % des émissions de cette activité. Le groupe ayant la deuxième plus grande empreinte est celui des achats de biens commerciaux, avec un total de 372 tCO<sub>2</sub>e, ce qui représente environ 27 % des émissions de cette activité. Vient ensuite l'achat de chaussures (273 tCO<sub>2</sub>e, soit 20 %), puis les émissions intégrées dans d'autres produits tels que les masques buccaux.

Les émissions liées aux émissions intégrées dans les actifs ou les biens d'équipement constituent la deuxième catégorie la plus importante au niveau de l'entreprise, avec 288 tCO<sub>2</sub>e, soit 14 %, suivie par **le transport en amont** (165 tCO<sub>2</sub>e ou 8 %) et **le chauffage** (51 tCO<sub>2</sub>e ou 3 %).

La consommation de carburant dans les **véhicules d'entreprise** représente 41 tCO<sub>2</sub>e, soit 2 % du total. La fin de vie des produits manufacturés représente 35 tCO<sub>2</sub>e, soit 2 %.

Les catégories plus faibles couvrent **la fourniture d'énergie** pour l'électricité et les combustibles (18 tCO<sub>2</sub>e ou 1%), l'achat d'électricité (16 tCO<sub>2</sub>e ou 1%), **les déchets et l'eau** (16 tCO<sub>2</sub>e ou 1%) **les déplacements domicile-travail** des employés (11 tCO<sub>2</sub>e ou 1%) **les voyages d'affaires** (10 tCO<sub>2</sub>e ou 1%), **les voitures de société** (10 tCO<sub>2</sub>e ou 1%), **le transport en aval** (2 tCO<sub>2</sub>e ou <1%) et **les liquides de refroidissement** (2 tCO<sub>2</sub>e ou <1%).



## Autres efforts

Si l'on compare l'empreinte carbone avec celle d'entreprises similaires dans le secteur des vêtements de travail, on constate que l'empreinte carbone de Belconfect est beaucoup plus faible. Les efforts déployés portent leurs fruits et nous tenons à poursuivre sur cette voie.

	2021	2022
Consommation d'électricité	52659 kWh	46654 kWh
Consommation de gaz	500000 kWh	366770 kWh
Production d'énergie renouvelable		25225 kWh
Consommation d'eau		289 m <sup>3</sup>



”

Le défi majeur pour réduire notre empreinte écologique réside dans l’approvisionnement en tissus et en chaussures. Nous dialoguons avec nos fournisseurs pour réduire l’impact sur le climat des produits existants, et nous continuons à miser sur la récupération et le recyclage des vêtements.

**Catherine Bourghelle - responsable des achats de chaussures**

## Au niveau de l’entreprise

- ➔ En 2019, nous avons installé 288 panneaux solaires sur notre bâtiment d’entreprise, couvrant une superficie totale de 479 m<sup>2</sup>, réduisant ainsi considérablement notre consommation d’électricité, ce qui représente une réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de 26 000 kg par an. Nous produisons donc nous-mêmes les deux tiers de notre consommation d’électricité.
- ➔ En 2020, nous avons investi dans un projet de relampage, pour remplacer la plupart des lampes par des ampoules LED à haut rendement énergétique. Les économies annuelles d’électricité sont estimées à 23 MWh par an.
- ➔ Nous nous engageons à poursuivre l’électrification de notre flotte de véhicules. Une infrastructure de recharge est disponible sur notre parking.

## Au niveau de la chaîne de valeur

- ➔ L’impact majeur concerne les achats de tissus et de chaussures. Tous les tissus que nous achetons nous-mêmes sont certifiés Ökotex 100. Cela signifie qu’ils ne contiennent aucune substance susceptible de nuire à la santé. Par ailleurs, nous préférons les tissus portant le label GOTS (Global Organic Textile Standard) qui sont composés d’au moins 90 % de fibres biologiques. Les conditions de travail sont également contrôlées conformément aux normes de l’OIT. Certains fabricants de tissus vont plus loin et se conforment aux normes Blue Sign et Ökotex SteP qui imposent des critères environnementaux et sociaux dans le cadre du processus de production. Tous nos fabricants de tissus sont certifiés ISO14001 et ISO9001 et nous confirment par écrit que les tissus fournis sont conformes au règlement REACH. Mais nous devons dialoguer encore avec les fournisseurs pour réduire l’impact environnemental des produits existants.
- ➔ Nous nous engageons également à réduire au maximum le fret aérien, car les expéditions par ce moyen de transport émettent 100 fois plus de CO<sub>2</sub> que la même expédition par voie maritime.
- ➔ Nous nous engageons également à récupérer et à recycler les vêtements (cfr. Circletex).
- ➔ Nous soutenons les déplacements durables de nos employés entre leur domicile et le lieu travail, par le biais d’un plan vélo.
- ➔ Nous compenserons l’empreinte carbone de nos voyages en avion vers les pays producteurs.
- ➔ Pour le transport des marchandises vers nos clients, nous faisons appel à la société de transport GLS, qui prend des mesures pour réduire son empreinte écologique dans le cadre de son programme ThinkGreen. Le transport international est assuré par la société de transport Dachser, dont les camions répondent à la norme d’émission Euro 6. Pour le transport de marchandises, nous étudions également les moyens de réduire encore davantage notre empreinte carbone.

# Miser sur la bonne gestion

34



## NOTRE DIRECTION D'ENTREPRISE

Une croissance saine de Belconfect où la responsabilité sociétale des entreprises occupe une place centrale. Voilà l'objectif de notre direction/nos actionnaires. Pour réaliser cette croissance, nous encourageons une atmosphère de travail ouverte, un sens des responsabilités et une communication sincère et honnête entre nos employés.

Arlibo bv et Lottex bv sont les deux principaux actionnaires. Arlibo est représenté par Filip Lie-taer et Catherine Bourghelle. Lottex est représenté par Christ Segers. Les gérants sont tous directement impliqués dans les opérations quotidiennes de l'entreprise, dans une fonction dirigeante.

La direction/les actionnaires sont assistés au niveau stratégique par un Conseil consultatif. Celui-ci conseille la direction une fois par trimestre sur la stratégie, la politique et le fonctionnement opérationnel de Belconfect. Le conseil est composé de trois membres du conseil d'administration et de trois conseillers externes indépendants (ayant des connaissances financières, une expérience dans la vente et dans la stratégie d'accompagnement des entreprises familiales). Les conseillers externes jouent un rôle d'interlocuteur critique, mais n'ont aucun pouvoir de décision ou de contrôle. La confiance, la communication ouverte et la volonté de partager les connaissances sont essentielles au bon fonctionnement du conseil.

Sur le plan financier, nous procédons à un double contrôle pour toutes les dépenses supérieures à 5 000 euros. Pour la prévention et la santé au travail, nous faisons appel à IDEWE en tant que service externe de prévention.

## ÉTHIQUE

En 2021, Belconfect a élaboré une Charte Éthique. Nous tenions à formaliser les principes éthiques que nous respectons depuis toujours. La Charte éthique de Belconfect s'applique en premier lieu à chaque employé, quel que soit le service auquel il ou elle appartient ou son niveau de responsabilité. Il est là tel un fil rouge pour la manière dont chacun d'entre nous se comporte et agit au quotidien. Mais notre Charte éthique sert également de guide de référence pour nos clients et nos partenaires, tant en Belgique que dans le reste du monde.

”

Notre Charte éthique sert également de guide de référence tant pour les employés que pour les clients et les partenaires, aussi bien en Belgique que dans le reste du monde.

**Christ Segers - directeur général**

Les principes énumérés dans la Charte sont le respect de chacun, la santé et la sécurité, le respect de la vie privée, la loyauté et l'intégrité, les relations avec les fournisseurs, le respect des réglementations, la responsabilité sociétale, ... Chaque employé de Belconfect signe la Charte éthique, et les clients et partenaires en sont informés.

## PROTECTION DES INFORMATIONS

Belconfect prend très au sérieux la confidentialité et la sécurité des individus et de leurs informations personnelles.

En collaboration avec **clipeum**, un cabinet de conseil indépendant, des principes de traitement des données personnelles ont été élaborés l'année dernière et un plan de conformité au RGPD a été mis en œuvre. Par la déclaration de conformité au RGPD, clipeum confirme que Belconfect a pris les mesures nécessaires dans le cadre du règlement RGPD. Belconfect s'engage à réexaminer ces mesures en permanence et à prendre les mesures appropriées le cas échéant. À cet effet, un programme de maintenance récurrente du RGPD a été élaboré.

Via notre partenaire externe **Direct**, nous recevons également chaque trimestre un rapport complet sur notre système de sécurité de l'information. L'entreprise exerce une surveillance continue et envoie par exemple des e-mails d'hameçonnage pour tester les réactions du personnel. Nous travaillons également dans un environnement cloud sécurisé afin de travailler de la manière la plus sûre possible.



# Des partenariats durables

37





## INVESTIR DANS DES PARTENARIATS CLIENTS DURABLES

Les partenaires avec lesquels nous travaillons souvent depuis des années sont tous des spécialistes dans leur domaine. Le contact direct avec nos parties prenantes et la confiance mutuelle permettent de développer une vision commune en matière de responsabilité sociale des entreprises et de conscience de l'environnement.

### NOS PARTIES PRENANTES

#### NOS COLLABORATEURS

La culture d'entreprise de Belconfect est horizontale, avec des lignes de communication internes courtes.

#### FABRICANTS DE TISSUS ET CHAUSSURES

Nous achetons des chaussures de sécurité et des tissus pour la confection en Belgique et en Tunisie auprès de fabricants européens. Les tissus destinés à la confection en Asie sont achetés par le sous-traitant, après notre accord sur les propriétés techniques et le prix.

#### ATELIERS DE CONFECTION

Nos vêtements sur mesure sont fabriqués dans des ateliers de petite et moyenne taille en Europe, en Tunisie et en Asie. Nous effectuons régulièrement des visites sur place. Pour vérifier aussi bien la qualité que les conditions de travail.

#### DIRECTION/ ACTIONNAIRES/ CONSEIL D'ADMINISTRATION

Arlibo BV (Filip Lietaer & Catherine Bourghelle)  
Lottex BV (Christ Segers)

**CONSEIL  
CONSULTATIF**

Il conseille la direction une fois par trimestre sur la stratégie, la politique et le fonctionnement opérationnel. Composition : 3 membres du conseil d'administration et 3 conseillers externes indépendants.

**NOS  
CLIENTS**

Nous nous adressons à quatre segments de marché B2B :

- Clients industriels
- Institutions gouvernementales
- Blanchisseries industrielles (vêtements de travail avec contrat d'entretien)
- Commerce de détail

**CONSULTANTS**

Nous faisons appel à des consultants pour un accompagnement dans des domaines de connaissances spécifiques tels que le développement durable, la RSE, le marketing et le reporting financier. Cela procure une valeur ajoutée significative en termes d'expertise et, grâce à leur implication rapide, flexible et efficace, les consultants contribuent certainement à la croissance de notre entreprise.

**FÉDÉRATIONS &  
ASSOCIATIONS**

Febelsafe      FBT  
Etion            Voka  
Creamoda      Fair Wear  
Belgian Cycling



## SOLIDARITÉ



Belconfect estime également qu'il est important de mettre l'accent sur l'engagement et la solidarité, au sein des communautés locales et à l'échelle mondiale. On en trouve des exemples dans les coopérations structurelles, qui se sont mises en place au fil des années, ou dans les événements récents de l'actualité.

Le **Fonds Emilie Leus** s'engage à prévenir la conduite sous influence et à sensibiliser la population à une plus grande sécurité routière. Par le biais d'activités de prévention, l'association vise à sensibiliser les jeunes conducteurs aux effets de l'alcool et des drogues sur la conduite et à leurs possibles conséquences. Le fonds soutient les jeunes victimes de la route souffrant d'un handicap permanent. (fondsemilieus.be)

Par le biais du **soutien aux services-clubs** Kiwanis Waregem et Lions Renaix, Belconfect aide de nombreuses organisations caritatives à venir en aide aux personnes défavorisées et dans le besoin. Un concept unique du Lions Student Aid, qui fournit des conseils et un soutien financier à des jeunes en recherche d'opportunités et désireux d'entreprendre des études supérieures.

Belconfect est membre de **Fairtrade @ Work**, une initiative de Fairtrade Belgium visant à encourager les entreprises à acheter des produits issus du commerce équitable. Le commerce équitable est l'un des piliers de notre politique d'achat durable. C'est pourquoi nous choisissons volontairement d'acheter du café, du thé, des biscuits et du chocolat provenant du commerce équitable.

Le producteur de miel Imkerij **Beeing** exploite deux ruches dans notre jardin. Nous entendons ainsi augmenter la population d'abeilles dans notre région.

Suite à la pandémie de coronavirus, nous avons fait don d'un **respirateur** à un hôpital local en Tunisie, dans la région où est basée notre plateforme Lotesko sarl.





# Indice GRI

41



Déclaration GRI		Page / explication
<b>L'organisation et la pratique du reporting</b>		
2-1	Données organisationnelles	5, 11-13
2-2	Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	11
2-3	Période de rapport, fréquence et point de contact	9
2-4	Reformulations des informations	Pas d'application
2-5	Garantie externe	Pas d'application
<b>Activités de l'organisation et collaborateurs</b>		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	11, 19-20
2-7	Collaborateurs	14-18
2-8	Travailleurs non-salariés	16
<b>Gouvernance</b>		
2-9	Structure administrative et composition	35
2-10	Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé	Non spécifié
2-11	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	35
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le contrôle de la gestion des titres	Non spécifié
2-13	Délégation de la responsabilité pour la gestion des impacts	Non spécifié
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la rédaction du rapport de durabilité	9
2-15	Conflits d'intérêts	Non spécifié (voir le Code de Conduite et d'Éthique)
2-16	Communication des questions critiques	Non spécifié
2-17	Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	Non spécifié
2-18	Évaluation des performances de l'organe de gouvernance le plus élevé	Non spécifié

<b>2-19</b>	Politique salariale	Non spécifié
<b>2-20</b>	Procédure de détermination des salaires	Non spécifié
<b>2-21</b>	Ratio de rémunération totale annuelle	Non spécifié
<b>Stratégie, politique et pratiques générales</b>		
<b>2-22</b>	Déclaration sur la stratégie de développement durable	13, 19
<b>2-23</b>	Engagements politiques	13, 19
<b>2-24</b>	Ancrage des engagements politiques	13, 19
<b>2-25</b>	Procédures visant à remédier aux impacts négatifs	19-25, 32-33
<b>2-26</b>	Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations	17- 18, 39
<b>2-27</b>	Respect des lois et règlements	28
<b>2-28</b>	Affiliations	39
<b>Engagement des parties prenantes</b>		
<b>2-29</b>	Approche de l'implication des parties prenantes	13, 38-39
<b>2-30</b>	Conventions collectives de travail	16
<b>Sujets matériels 2021</b>		
<b>3-1</b>	Processus de détermination des sujets matériels	13
<b>3-2</b>	Liste des sujets matériels	13
<b>3-3</b>	Gestion des sujets matériels	13

<b>Thème matériel</b>	<b>Déclaration GRI</b>		<b>Page</b>
<b>Sécurité et santé chez nos clients</b>	103	Approche de gestion	12
	416-1	Évaluation des incidences sur la santé et la sécurité des catégories de produits et de services	12-13
<b>Satisfaction de la clientèle</b>	103	Approche de gestion	13
	aucun		13
<b>Gestion de la qualité</b>	103	Approche de gestion	12
	aucun		12
<b>Conformité et transparence</b>	103	Approche de gestion	12, 18, 28
	aucun		12, 18, 21

<b>Développement de produits et innovation</b>	103	Approche de gestion	13, 29
	aucun		12-13, 29-30
<b>Bien-être de nos travailleurs</b>	103	Approche de gestion	14-16
	403-9	Accidents du travail	18
	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	18
	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	18, 21
	403-3	Services de santé au travail	18
	403-4	Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	18
	403-5	Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	18
	403-6	Promotion de la santé des travailleurs	18
	403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations commerciales	18
<b>Formation et développement des talents</b>	103	Approche de gestion	17
	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par année et par employé	17
	404-3	Pourcentage d'employés faisant l'objet d'un examen régulier de leurs performances et de leur évolution de carrière	17
<b>Bonne gouvernance et éthique</b>	103	Approche de gestion	35-36
	aucun		35-36
<b>Respect des droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement</b>	103	Approche de gestion	19
	408-1	Opérations et fournisseurs exposés à un risque important d'incidents liés au travail des enfants	19-21
	409-1	Opérations et fournisseurs exposés à un risque important d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	19-21
	412-1	Opérations ayant fait l'objet d'une évaluation des droits de l'homme ou d'une étude d'impact	19-25

	412-3	Accords et contrats d'investissement importants comportant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant fait l'objet d'un examen approfondi en matière de droits humains	19-25
	414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base de critères sociaux	19
	414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	19-25
<b>Réduire l'empreinte écologique</b>	103	Approche de gestion	26, 28
	302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	32
	305-1	Émissions directes de GES (scope 1)	30-31
	305-2	Émissions directes de GES (scope 2)	31-32
	305-3	Autres émissions indirectes GES (scope 3)	31-32
<b>Circularité</b>	103	Approche de gestion	29
	301-1	Matériaux utilisés par poids ou volume	données pas encore disponibles
	301-2	Matériaux recyclés utilisés	données pas encore disponibles
<b>Santé financière de l'entreprise</b>	103	Approche de gestion	35
	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	12





it's not about  
ideas, **it's about**  
**making ideas**  
**happen**

**belconfect**  
SAFETY WORK- AND FOOTWEAR



+(32) 56 64 43 67



info@belconfect.be



**Belconfect NV | SA**

Jacquetboslaan | Av. du Bois Jacquet 9  
7711 Dottignies | Dottenijs

---

[www.belconfect.be](http://www.belconfect.be)