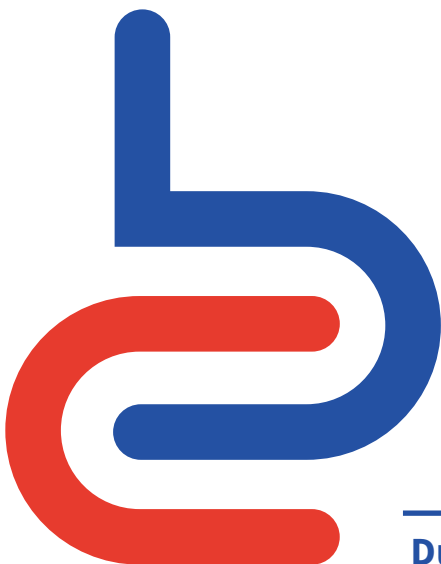


Towards  
**sustainability**  
in every stitch.







”

*Op vlak van duurzaamheid zijn we blijven pionieren.  
We zijn bezig met een circulair pilootproject en breiden ons traject rond leefbare lonen uit naar China.*

04



# Duurzame groei in elke stap

Economisch was 2024 een 'degelijk' jaar voor Belconfect. De contracten die we in 2023 konden afsluiten, hebben hun vruchten afgeworpen. Al voelden we de economische malaise in de retailsector – en ook de tapijtsector in onze regio kreeg zware klappen – we konden dat compenseren met sterke prestaties in andere sectoren. Zo hebben we politiezones kunnen overtuigen met onze comfortabele broeken en vlotte leveringen. En bij enkele grote bedrijven in de voedingssector zagen we hoe ook werkkleding een rol speelt in de 'war for talent': comfort maakt het verschil.

Intern hebben we het afgelopen jaar mooie stappen gezet. Onze designafdeling kreeg een frisse impuls met enkele jonge krachten, en ook in Tunesië hebben we versterking gekregen in het patroonbeheer. We zijn er gestart met een stalenatelier, wat ons toelaat om lokaal sneller te schakelen – een stap richting een kortere keten.

Op vlak van duurzaamheid zijn we blijven pionieren. We zijn bijzonder trots op het pilootproject met Vanheede en Resortecs rond circulariteit – via het gebruik van smeltgarens kunnen stoffen beter herbruikt of gerecycleerd worden. De eerste testen zijn positief, en afvalbeheerder Vanheede toont zich bereid om mee te investeren in dit ambassadeursproject. Ook het traject rond living wages laten we niet los, en werd ook in China opgestart – leefbare lonen voor alle textielarbeiders in onze supply chains is een engagement dat we stap voor stap willen waarmaken.

2024 was voor ons ook een jaar van reflectie én verkenning. We hebben onszelf de vraag gesteld: hoe maken we Belconfect klaar voor de toekomst? Samen met ons team hebben we verschillende pistes onderzocht, opties opengelegd en besproken. Het was een oefening in luisteren, in durven dromen, en in samen richting geven aan de volgende fase van ons bedrijf.

Bij dit schrijven zijn we halfweg 2025. Enkele weken geleden kondigden we de overname aan van Belconfect door The Workwear Group. Een belangrijke mijlpaal. Deze overname opent nieuwe perspectieven, maar verandert niets aan onze kern: we blijven inzetten op kwaliteit, innovatie en duurzaamheid – samen met onze mensen, voor onze klanten.

We danken iedereen die het afgelopen jaar mee het verschil heeft gemaakt: onze medewerkers, klanten, partners en leveranciers. Dit verslag toont waar we staan op vlak van duurzaam ondernemen, maar vooral waar we naartoe willen.

Filip Lietaer & Christ Segers  
Zaakvoerders Belconfect



## 8 EEN GEDEELDE VISIE ALS FUNDAMENT VOOR GROEI

Over ons

Onze duurzaamheidsstrategie

## 15 ONZE PLANEET, ONZE ZORG

Ons circulair engagement

Onze CO<sup>2</sup> voetvadruk verkleinen

## 25 ONZE MENSEN, ONZE KRACHT

Duurzaam groeien met geëngageerde medewerkers

Ons Fair Wear engagement

## 36 INZETTEN OP GOED BESTUUR & INTEGRITEIT

Kwaliteitsmanagement

Duurzame partnerschappen

Heldere communicatie

## 45 SOLIDARITEITSACTIES

## 50 GRI INDEX

## 55 OVER DIT RAPPORT



36



45



50

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



Belconfect NV  
Jacquetboslaan 9  
7711 Dottenijs



+(32) 56 64 43 67



info@belconfect.be  
www.belconfect.be

# Een gedeelde visie als fundament voor groei.

8



## OVER ONS

In juni 2025 werd Belconfect, specialist in maatwerk werk- en veiligheidskleding, overgenomen door The Workwear Group (TWG), moederbedrijf van o.a. DASSY®, Proteq en Radius Leasewear. Dankzij deze overname versterken beide partijen hun positie op de Europese markt en bundelen ze hun expertise op vlak van confectie van duurzame werk- en veiligheidskledij én de verdeling van premium merken persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's).

➔ Belconfect blijft opereren onder eigen naam en behoudt zijn team in Dottenijs. We ontwerpen en vervaardigen functionele en hoogwaardige werk- en veiligheidskleding die aan de behoeften van onze professionele klanten voldoet en hun positieve bedrijfsimago weerspiegelt.

➔ Onder het merk ShoeTeq distribueren we een exclusief assortiment veiligheidsschoenen en accessoires aan professionele dealers en retailers, waarbij we maximale service en ondersteuning bieden.

We bouwen op meer dan 80 jaar traditie in kwaliteitsvolle werk- en veiligheidskleding. We zijn een professioneel team van 38 medewerkers dat uitblinkt in productkennis, innovatief is, altijd streeft naar toegevoegde waarde voor de klant en handelt volgens de hoogste ethische normen.



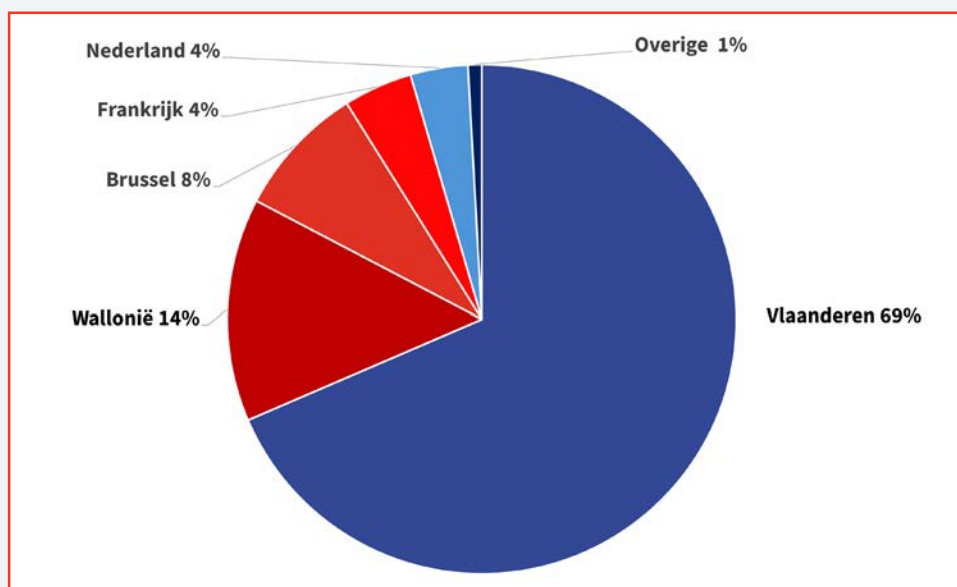
95% van de omzet in werk- en veiligheidskleding bestaat uit klantspecifieke modellen, aangevuld met 5% standaardartikelen. In ons hoofdkantoor in Dottenijs verzorgen we de volledige creatie en de confectie van kleine aantallen, prototypes en niet-standaardmaten.

De confectie van onze kleding gebeurt hoofdzakelijk in ateliers in Europa, Noord-Afrika en Azië.



Naar wens van de klant personaliseren we de kleding. We kunnen ook het logistieke beheer verzorgen zodat de klant altijd over de afgesproken minimumvoorraad kan beschikken. Met onze custom-made kleding richten we ons hoofdzakelijk op industriële bedrijven, overheidsbedrijven en industriële wasserijen. De standaardkleding en veiligheidsschoenen verdelen we bijna uitsluitend via diverse retailkanalen zoals speciaalzaken voor PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen), doe-het-zelf zaken, bouwmarkten en andere gespecialiseerde groothandelzaken.

Onze belangrijkste afzetmarkt is België, met 69% van de omzet gerealiseerd in Vlaanderen, 14% in Wallonië en 8% in Brussel. Exportlanden zijn voornamelijk Frankrijk en Nederland (elk 4%). Overige exportlanden zijn nog in ontwikkeling met 1%.



afzetmarkten 2024

|                | 01.01.2022 -<br>31.12.2022 | 01.01.2023 -<br>31.12.2023 | 01.01.2024 -<br>31.12.2024 |
|----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Omzet          | €14.278.708                | €18.805.699                | €18.083.303                |
| Balanstotaal   | €8.024.421                 | €9.247.280                 | €8.921.687                 |
| Afschrijvingen | €204.221                   | €174.354                   | €132.172                   |

## ONZE DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE

### Vanuit onze missie, visie en waarden

Wij gaan voor **langetermijnrelaties** met onze klanten, voor wie we de eerste keuze zijn op vlak van klantspecifieke werkkleding en veiligheidsschoenen. Onze focus ligt op partnership, kwaliteit en duurzaamheid. We streven naar continue verbetering door te investeren in kennis, ontwerp, productie en logistiek.

Belconfect werkt volgens een aantal **kernwaarden** die samen met onze medewerkers en op basis van gesprekken met onze stakeholders gekozen zijn:



**Klantgerichtheid**



**Deskundigheid**



**Teamspirit**



**Respect**



**Rendement**

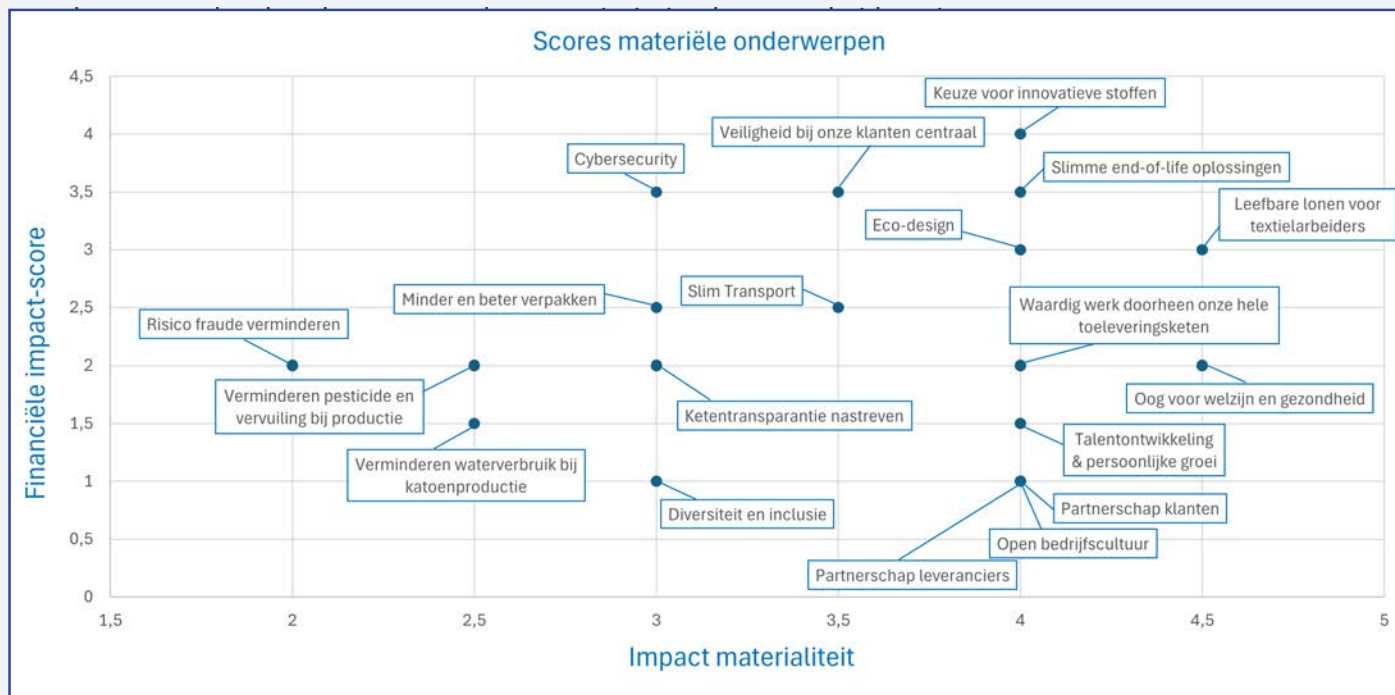
”

*Het was nuttig deze oefening met helicopterview te doen. We hebben gekeken waar we de meeste impact kunnen maken en hebben nu een toekomstgerichte strategie die overzichtelijk en behapbaar is.*

**Filip Lietaer - zaakvoerder**

## Onze duurzaamheidsprioriteiten & doelstellingen

Vanuit die waarden is inzetten op duurzaam ondernemen belangrijk voor ons en voor onze stakeholders. De voorbije jaren reflecteerden we grondig over onze duurzaamheidsstrategie. We lieten ons extern begeleiden in de uitvoering van een **dubbele materialiteitsanalyse**, een oefening om onze duurzaamheidsprioriteiten helder in beeld te brengen. Voor de impactmaterialiteit keken we naar de effecten die Belconfect heeft op milieu, samenleving en mensenrechten, zowel in positieve als negatieve zin. Voor de financiële materialiteit keken we hoe duurzaamheidsfactoren financiële risico's of kansen met zich mee kunnen brengen voor Belconfect. Topics die we op een schaal van 0 tot 5 gelijk aan of hoger



Op basis hiervan stelden we doelstellingen en een actieplan 2024-2030 op. Onze duurzaamheidsstrategie bestaat uit drie pijlers en 7 doelstellingen:



## Duurzaamheid governance

Een gemotiveerd en multidisciplinair duurzaamheidsteam volgt de operationele uitvoering van deze strategie op. Tweemaandelijks wordt in een meeting de opvolging van het actieplan besproken.

In het voorbije jaar hebben we naast ons actieplan ook een duurzaamheidsdashboard met KPI's opgezet. Op die manier kunnen we op een overzichtelijke manier en op regelmatige basis de evoluties van onze inspanningen opvolgen. Voor elke KPI zijn verantwoordelijkheden toegewezen aan specifieke personen of functies binnen het bedrijf, zodat we de datakwaliteit kunnen garanderen en consistent kunnen rapporteren.

”

*Via ons duurzaamheidsdashboard met KPI's volgen we op een overzichtelijke manier de evoluties van onze inspanningen op.*

De CEO zelf is verantwoordelijk voor de KPI-opvolging rond governance en compliance, en waakt - samen met het management, de Raad van Bestuur en de Raad van Advies - over een goede opvolging en tussentijdse resultaten van deze strategie.

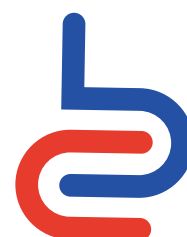
Met onze duurzaamheidsstrategie als leidraad willen we verder bijdragen aan een aantal SDG's (de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties).



”

*De textiel- en kledingsector heeft wereldwijd een belangrijke milieuimpact, dus ook Belconfect erkent haar verantwoordelijkheid om ertoe bij te dragen deze impact significant te verlagen.*

**Christ Segers - zaakvoerder**



Onze planeet,  
onze zorg

15



In opvolging van het klimaatakkoord van Parijs wil Europa in 2050 klimaatneutraal zijn om de wereldwijde temperatuurstijging te beperken tot 1,5°C. Dit houdt in dat bedrijven vandaag in actie moeten schieten om concurrerend te blijven in de klimaat neutrale economie van morgen. De textiel- en kledingsector heeft wereldwijd een belangrijke milieu-impact, dus ook Belconfect erkent haar verantwoordelijkheid om ertoe bij te dragen deze impact significant te verlagen.

”

*De textiel- en kledingsector heeft wereldwijd een belangrijke milieu-impact. Belconfect erkent haar verantwoordelijkheid om ertoe bij te dragen deze impact significant te verlagen.*

Belconfect neemt daarom het engagement op om verder te ontwikkelen richting circulaire werkkleding, via meer eco-design en slimmere end-of-life oplossingen. We willen ook onze CO2 voetafdruk verkleinen, in lijn met de doelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs.

## MILIEUMANAGEMENT VIA ISO 14001

Jaarlijks herbevestigen we ons engagement voor milieumanagement volgens de ISO 14001 standaard. Hiermee verbinden we ons om:

- ➔ onze milieuimpact te evalueren en de milieuprestaties systematisch te verbeteren;
- ➔ prioriteit te geven aan voor onze activiteiten significante verbeteracties;
- ➔ te voldoen aan de milieuwetgeving en andere milieueisen na te leven;
- ➔ budgettaire opportuniteiten bijkomend te gebruiken voor het uitvoeren van deze verbeteringsacties als ook ter bescherming van het milieu;
- ➔ lucht- en waterverontreiniging te voorkomen of tot een minimum te beperken;
- ➔ rationeel om te gaan met water, energie en grondstoffen en ons afval te reduceren;
- ➔ bij afwijkingen snel en adequaat te reageren;
- ➔ een open communicatie te voeren met alle betrokkenen bij deze activiteiten, in eerste instantie met eigen personeel en verder alle belanghebbenden zoals klanten, overheden, leveranciers en andere geïnteresseerden.



## ONS CIRCULAIR ENGAGEMENT

Circulair ondernemen is meer dan een modewoord, het is een noodzaak geworden. We vinden het belangrijk om in te zetten op kwaliteit, zodat de kleding zo lang mogelijk meegaat. Ook innovatieve, meer milieuvriendelijke stoffen en eco-design worden steeds belangrijker in de productiefase. In de end-of-life fase is het dan weer belangrijk om werkkleding, die waardevolle vezels en garens bevat, meer in een ‘closed loop’ systeem te krijgen, door herstel of recyclage.

## Circulair design & innovatieve stoffen

Onze ambitie is om te streven naar meer eco-design van onze werkkleding. **Hiervoor zetten we in op kennisopbouw en interne opleiding, testen en het uitdragen van deze oplossingen naar onze klanten.** We verzamelen zoveel mogelijk informatie over stoffen en nieuwe technologieën. Dit gebeurt via onze partners zoals Ten Cate, Utebel en Concordia, die ons informeren over de nieuwste trends en ontwikkelingen. Maar ook via beurzen en overleg met spelers zoals Circotex, die inzetten op het kleuren van garens en doeken zonder water en zonder toegevoegde chemicaliën. We geven de verzamelde kennis door aan onze leveranciers en samen met hen testen en experimenteren we op het vlak van nieuwe materialen en technologieën.



*Leveranciers weten dat ze bij ons terecht kunnen voor experimenten met nieuwe materialen.*

We maken al **gebruik van stoffen met circulaire vezels** – zoals Sorona, een materiaal gemaakt van maïs dat milieuvriendelijk en recyclebaar is, vooral geschikt voor geweven kleding en broeken. Ons testproject in samenwerking met NOOSA, een Belgische start-up die ook stoffen produceert op basis van maïs, laat een leverancier in Turkije stof maken die in België kan worden gerecycleerd.

Verder bieden we **biokatoen en gerecycled polyester** aan. Zo hebben we al een klant die altijd kiest voor biologische en gerecycleerde materialen. De klanten reageren ook positief op onze onderkleding van bamboe. Het voorbije jaar leverden we deze onderkleding aan verschillende politie-zones om het comfort tijdens het werken te vergroten. Onze stoffen zijn bovendien 100% Oekotex gecertificeerd (een wereldwijd erkend certificeringssysteem dat garandeert dat textielproducten vrij zijn van schadelijke stoffen en voldoen aan hoge veiligheids- en milieunormen).

We hebben recent een **duurzame collectie** uitgeprobeerd, waaruit we veel geleerd hebben, zowel op vlak van materiaalkeuze als ontwerpaanpak. We kozen hierbij voor gebruik van duurzamere grondstoffen, zoals gerecycleerde en natuurlijke vezels. Die materiaalkeuze combineerden we met principes van ecodesign, waarvan we ondertussen een aantal elementen doortrekken naar andere reeksen en toekomstige ontwerpen. Zo ontwerpen we bewuster en eenvoudiger: met een simpel basisontwerp, minder stiksels en beter doordachte verbindingen. Dat maakt niet alleen herstelling eenvoudiger, maar vormt ook een eerste stap richting betere recyclebaarheid aan het einde van de levensduur. Ook voor de klassieke velcro die gebruikt wordt om badges op bepaalde kledingstukken te bevestigen, gingen we op zoek naar een alternatief, zodat ook dat onderdeel van het kledingstuk beter recyclebaar wordt.

**Samen met Vanheede Waste Management en Resortecs** startte Belconfect in 2024 een pilootproject rond een innovatieve oplossing om kledingstukken makkelijker en efficiënter te demonteren aan het einde van hun levensduur. Dankzij losweekgarens kunnen de materialen apart gerecycleerd worden, wat een belangrijke stap betekent richting circulaire werk- en veiligheidskledij.

**De komende jaren willen we erop inzetten om onze innovatieve materialen en ontwerpen tot bij een bredere klantenbasis te krijgen.** Dit begint bij onze eigen organisatie: voor de 10 meest gebruikte stoffen willen we geschikte duurzame alternatieven identificeren. We zijn ook actief bezig met het opleiden van ons team hierrond: slimme designprincipes, innovatieve materialen leren kennen, duurzaamheidslabels en -certificaten begrijpen, ... zodat zij deze oplossingen kunnen uitdragen naar klanten toe.

We bieden in sommige gevallen ‘eco’-deals aan, waarbij we naast onze klassieke offerte een alternatieve, duurzamere offerte voorstellen. Hier willen we in 2025 sterker op inzetten en de klant meenemen in dit circulaire verhaal en aantonen dat we gaan voor innovatieve oplossingen, waarbij we niet inboeten aan kwaliteit. Door klanten deze nieuwe stoffen ook effectief te laten testen en dragen, helpen we hen deze keuzes te ervaren én er vertrouwen in op te bouwen.

”

*Door klanten nieuwe stoffen te laten testen en dragen, kunnen ze deze zelf ervaren. Het comfort van de kleding overtuigt dan door de eigenschappen, nog voordat duurzaamheid een rol speelt.*

### Pilootproject ‘design for disassembly’ voor eenvoudig demonteren van werkkledij bij recyclage

In samenwerking met klant Vanheede Waste Management en garenproducent Resortecs test Belconfect een nieuwe manier om werkkledij makkelijker te demonteren op het einde van de levensduur. Dankzij speciale garens die smelten onder gecontroleerde omstandigheden, kunnen de verschillende onderdelen van een kledingstuk van elkaar gescheiden worden zonder knipwerk of materiaalverlies. Zo blijven stoffen en accessoires intact en kunnen ze beter gerecycleerd worden. De eerste testresultaten zijn positief op vlak van draagcomfort, duurzaamheid en verwerkbaarheid. Als het project breder wordt uitgerold, kan dit een sterke stap betekenen richting meer circulaire en hoogwaardige recycling van de verschillende materialen (stoffen, accessoires) van werkkledij.

### End-of-life oplossingen

We zijn steeds bezig met projecten om onze producten duurzamer te maken en hun levensduur te verlengen. Zo vervangen we nu polyester door nylon in broeken die niet industrieel worden gewassen, en voorzien we onze kleding van het **Clever Care-logo**, dat gebruikers informeert over de beste wasmethoden.

Klanten kunnen ook beroep doen op onze **hersteldienst**, meestal kosteloos. Door het herstellen van beschadigde werk- en veiligheidskleding, kan de levensduur verlengd worden. We voeren quasi dagelijks herstellingen uit, bijvoorbeeld voor politiediensten. We willen deze dienst nog beter monitoren en inzetten op een toename van het aantal herstellingen. Voor correcties op grotere schaal, zoals het aanpassen van foutief geplaatste logo's, werken we soms samen met maatwerkbedrijven, zoals Aarova.

Wanneer kledingstukken of schoenen echt aan het einde van hun levensduur zijn, willen we ook hier passende oplossingen kunnen bieden, ook al is het niet altijd eenvoudig te weten wat klanten precies met deze items doen. We hebben de verschillende mogelijkheden in kaart gebracht. Hoewel we zelf geen einde-levenskleding terugnemen, helpen we onze klanten graag verder door hen te voorzien van contactgegevens en een lijst met mogelijke oplossingen.

Als Belconfect zoeken we dus verder naar oplossingen, ook om ons voor te bereiden op aankomende wetgeving, zoals de Uitgebreide Producenten Verantwoordelijkheid wetgeving (UPV) en de Europese Textielstrategie. Europa beoogt een circulaire textielindustrie tegen 2050 en zal minimumhoeveelheden recycled content gaan opleggen. Hoewel veel werkkleding niet onder de nieuwe UPV-wetgeving valt, onderzoeken we graag hoe we toch de best mogelijke service kunnen bieden op dit gebied.

## HET VERKLEINEN VAN ONZE KOOLSTOFVOETAFDruk



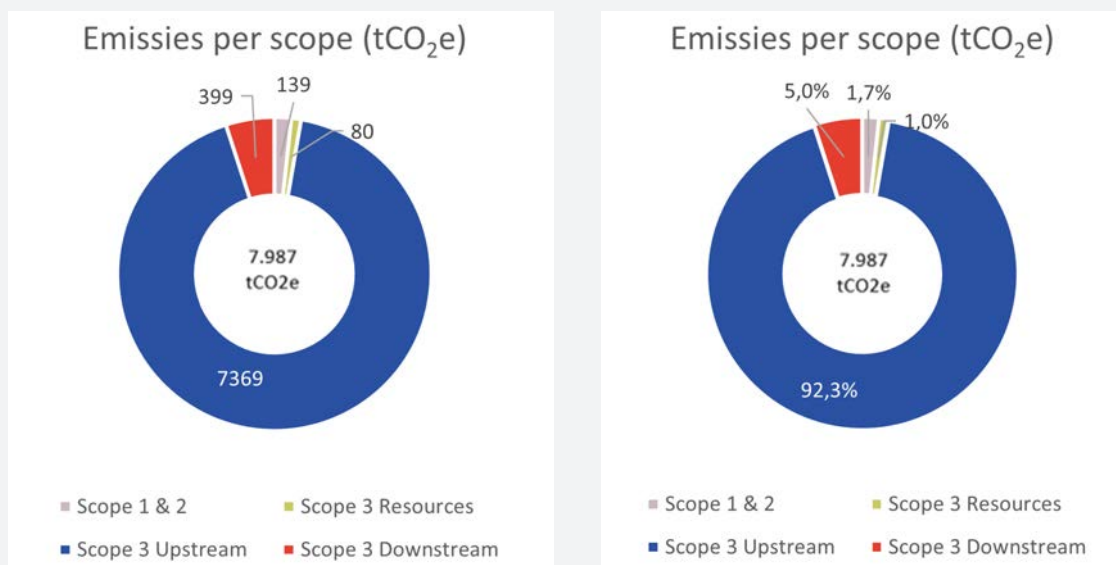
We lieten als Belconfect onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk berekenen over boekjaar 2023 in samenwerking met Studio D. Voor 2023 bedraagt onze totale CO<sub>2</sub>-voetafdruk 7.987 tCO<sub>2</sub>e. Onze CO<sub>2</sub>-intensiteit bedraagt 425 (tCO<sub>2</sub> gedeeld door miljoen eur omzet). Deze CO<sub>2</sub>-voetafdruk ligt in lijn met andere werkkledingbedrijven die ook een voetafdruk van de hele waardeketen berekenen.

De oefening bracht een nauwkeurig inzicht in onze CO<sub>2</sub> uitstoot. Zoals hoger gesteld, Belconfect wil haar verantwoordelijkheid nemen en reductiedoelen stellen volgens het klimaatakkoord van Parijs. Als we in lijn willen zijn met de doelstelling om de klimaatopwarming te beperken tot maximum 1,5 graad celsius, dan mag onze carbon footprint in 2030 nog maar 6.404 tCO<sub>2</sub>e bedragen, oftewel een reductie van 20 procent.

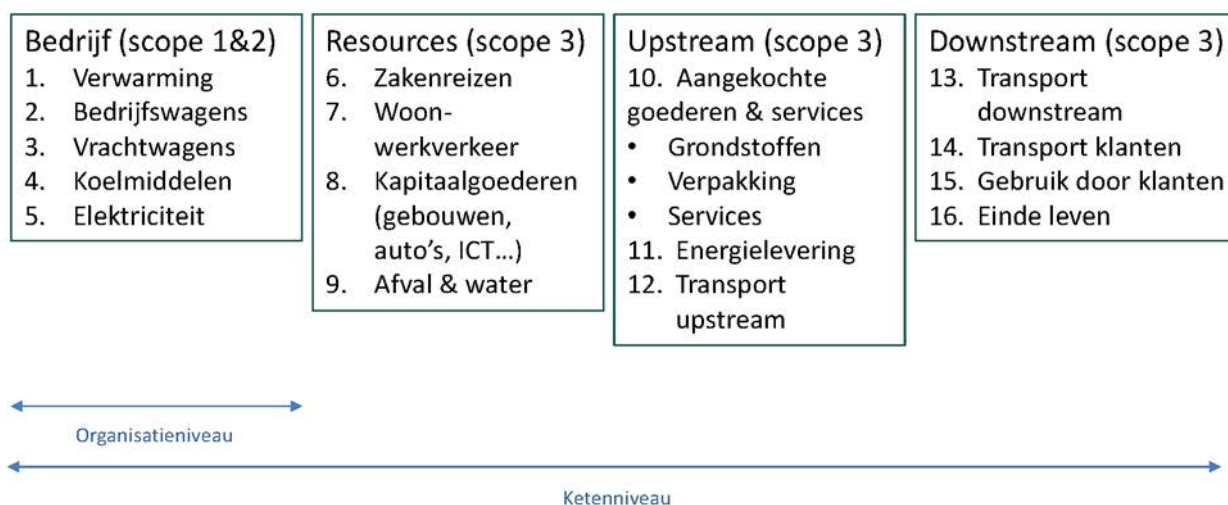
**”** Ons doel: tegen 2030 onze koolstofvoetafdruk verlagen met 20 procent.

We engageren ons ervoor om iedere 2 jaar een update te maken van onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk berekening. Dit betekent dat we in 2026 de carbon footprint over boekjaar 2025 zullen laten berekenen. Op die manier kunnen we op regelmatige basis de evolutie van onze uitstoot opvolgen en evalueren of de genomen acties volstaan om onze vooropgestelde doelstelling te behalen.

### Totale emissies Belconfect 2023



## Opgenomen categorieën



## Onze CO2-voetafdruk op organisatieniveau (scope 1 & 2)

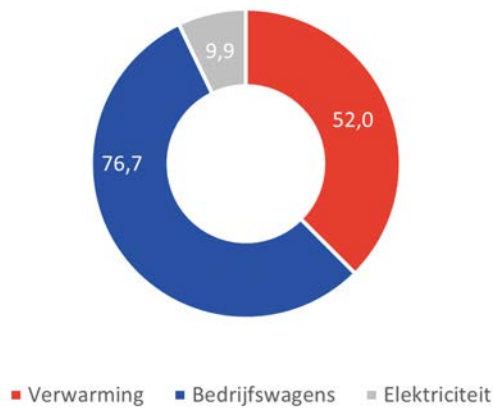
De CO2-voetafdruk van Belconfect bedraagt 138,7 tCO<sub>2</sub>e op organisatieniveau (scope 1 & 2). Dit komt overeen met de CO2-voetafdruk van ca. 13 huishoudens. Over het algemeen ligt de uitstoot op organisatieniveau voor Belconfect laag, door eerdere investeringen in de gebouwen en eigen energieproductie via 288 **zonnepanelen** op ons bedrijfsgebouw met een totale oppervlakte van 479m<sup>2</sup>, waardoor ons elektriciteitsverbruik sterk daalde, goed voor een vermindering van de CO2-uitstoot met 26000 kg per jaar. We genereren zo 2/3de van onze elektriciteitsconsumptie zelf.

De bedrijfswagens dragen het meeste bij aan de CO2-uitstoot van scope 1 & 2 met 76,7 ton CO<sub>2</sub>e (55% van scope 1 & 2-uitstoot). Maar we zetten volop in op de **verdere elektrificatie van onze vloot** die voor een daling kan zorgen. In 2024 kozen opnieuw 3 medewerkers voor een elektrische wagen, waardoor onder-tussen 40% van de bedrijfswagens volledig elektrisch is. We streven naar 100% elektrische bedrijfswagens tegen 2030. Vandaag hebben we 16 laadpalen ter beschikking op onze parking, ook bij medewerkers thuis werden wall boxes geïnstalleerd, en onze car policy werd geüpdatet in functie daarvan.

Het elektriciteitsverbruik is de voorbije jaren gestegen. De voornaamste reden hiervoor is het groter aantal elektrische voertuigen/ laadpalen, en een lagere elektriciteitsproductie via de zonnepanelen wegens minder zonuren. We willen hierbij inzetten op het **overschakelen naar groene stroom**. Het gebruik van aardgas is dan weer sterk gedaald. De verwarming kan verder verbeteren door de overschakeling naar warmtepompen, we zullen deze optie onderzoeken.

|                                  | 2022               | 2023               | 2024                 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| Elektriciteitsverbruik (Elindus) | 46.654 kWh         | 6.4257 kWh         | 79.299 kWh           |
| Gasverbruik (Elindus)            | 366.770 KWh        | 284.510 kWh        | 241.704 kWh          |
| Eigen productie zonnepanelen     | 90.102 kWh         | 77.690 kWh         | 71.122 kWh           |
| WATERverbruik                    | 289 m <sup>3</sup> | 308 m <sup>3</sup> | 371 m <sup>3</sup>   |
| Afval                            |                    | 286 m <sup>3</sup> | 283,8 m <sup>3</sup> |

Overzicht Scope 1 & 2 (ton CO<sub>2</sub>e)



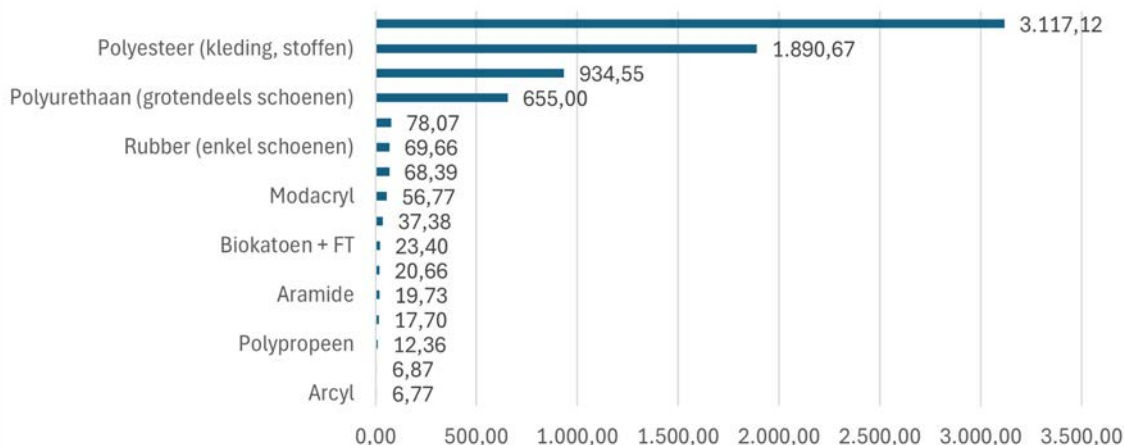
## Onze CO<sub>2</sub> voetafdruk op waardeketenniveau (scope 3)

Op waardeketenniveau (scope 3) hebben we de CO<sub>2</sub> impact van upstream en downstream activiteiten en van onze resources in kaart gebracht. Deze bedraagt 7848,3 tCO<sub>2</sub>e. De emissies op het waardeketenniveau zijn zo'n 57 keer groter dan die op organisatieniveau.

### Upstream

De dominante activiteit in de waardeketen is de aankoop van goederen. **Stoffen, confectie en schoenen** die bestaan uit materialen zoals katoen, polyester, leder, polyurethaan, polyamide, rubber en andere grondstoffen zijn verantwoordelijk voor zo'n 7024 tCO<sub>2</sub>e.

Aangekochte goederen tCO<sub>2</sub> per type stof



Als we de emissies van ieder materiaal afzetten tegen het gewicht per materiaal, zien we dat bepaalde materialen, zoals leer, een zeer hoge CO<sub>2</sub>-uitstoot hebben; en andere materialen, vb. rubber, een lagere uitstoot. Ook binnen de materialen voor kleding zijn er verschillen, maar die zijn beperkter.

Door meer in te zetten op circulair design en op testings met meer duurzame materialen (zie hoger) willen we onze voetafdruk de komende jaren significant verlagen.

Andere categorieën in onze upstream keten zijn transport (129,4 tCO<sub>2</sub>e), energielevering (33,8 tCO<sub>2</sub>e) en aangekochte verpakkingen (28,7 tCO<sub>2</sub>e).

We hebben extra ingezet op het groeperen van **transporten**. We willen voortaan meer aandacht hebben voor het minimaliseren van vliegtransport (de uitstoot per containerschip en vrachtwagen ligt vele malen lager) en voor mogelijke CO<sub>2</sub>-compensatie voor vliegtransport door de klant.

Tijdens de verschillende stappen van het productieproces streven we ernaar afval te vermijden of te minimaliseren. We werken op maat en produceren alleen wat we verkocht hebben, wat automatisch leidt tot **beperkte afvalproductie en geen overproductie**. We zijn gespecialiseerd in het bijproduceren van kleine aantallen, waardoor grote voorraden niet nodig zijn. Indien aanpassingen qua maat of model nodig zijn, voeren we deze individueel uit in ons herstellatelier in plaats van nieuwe producten te maken. We hebben digitale verbeteringen ingevoerd om snijafval te reduceren.

Sinds 2024 verpakken we producten alleen nog individueel als klanten hier specifiek om vragen. Dit nieuwe initiatief helpt ons om **onnodig verpakkingsmateriaal te vermijden**. We voorzien een verpakkingsanalyse om bijkomende acties op vlak van verpakkingen te kunnen bepalen.



*We produceren enkel wat er besteld is, zodat overproductie en afval al tijdens het productieproces beperkt worden.*

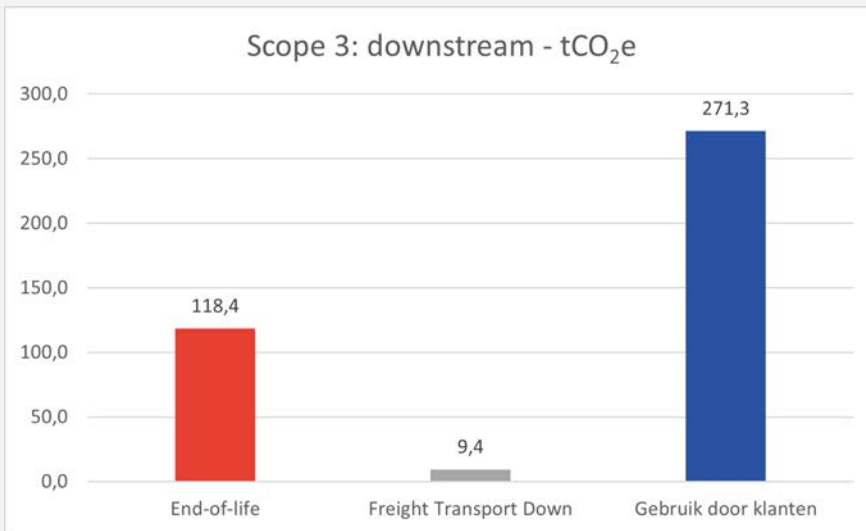
## Downstream

Nadat onze producten het magazijn van Belconfect verlaten, vindt er nog CO<sub>2</sub>-uitstoot plaats via het transport naar de klant, door het gebruik van kleding door klanten (hoge verbruik van wasserijen) en bij einde leven van de kleding of schoenen (die voorlopig nog amper gerecycleerd worden).

Het **transport naar klanten** gebeurt voornamelijk binnen de Benelux dus heeft een beperkte uitstoot. Op het **gebruik van de kleding** hebben we zelf minder vat, maar we kunnen de dialoog aangaan met de wasserijen om de mogelijkheden te bespreken. We gaan ook analyseren wat klanten momenteel doen met de kleding en schoenen die **einde leven** zijn, we plannen om een overzicht met oplossingen op te maken en ook de sectorontwikkelingen rond de Uitgebreide Producenten Verantwoordelijkheid goed op te volgen.

## Resources

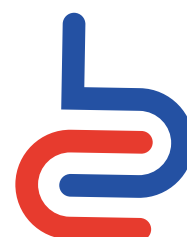
Onder resources tenslotte valt nog de uitstoot van onze **zakenreizen** (19,3 tCO<sub>2</sub>e), **woon-werkverkeer** (7,8 tCO<sub>2</sub>e), de **kapitaalgoederen** (gebouwen, ICT,...) (34,2 tCO<sub>2</sub>e) en **afval** (18,9 tCO<sub>2</sub>e). Hierbij bekijken we of we voor onze noodzakelijke zakenreizen (veelal vluchten) systematisch CO<sub>2</sub> compensatie kunnen voorzien. We realiseerden de afgelopen jaren al een sterke daling in ons restafval (van 14 ton in 2020 naar 6,5 ton in 2024), maar we willen blijven verbeteren.



”

*De grootste uitdaging in het verkleinen van onze ecologische voetafdruk ligt bij de inkoop van stoffen en schoenen. We gaan in dialoog met onze leveranciers over innovatieve oplossingen om de klimaatimpact van producten te verlagen.*

**Catherine Bourghelle - purchase manager footwear**



Onze mensen,  
onze kracht

25



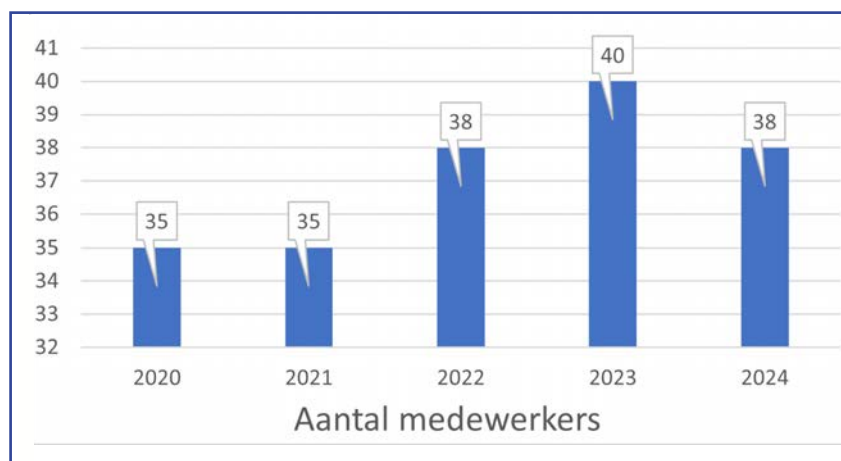
## DUURZAAM GROEIEN MET GEËNGAGEERDE MEDEWERKERS

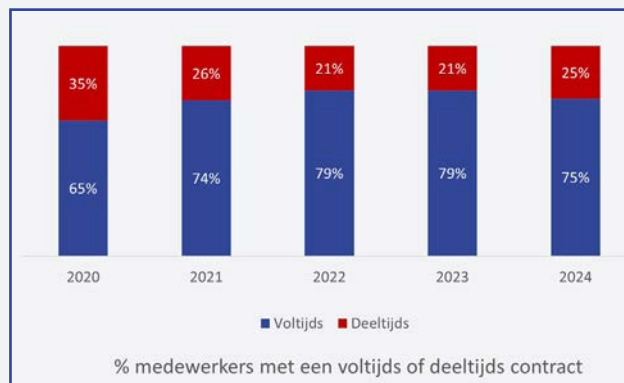
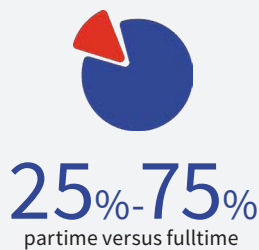
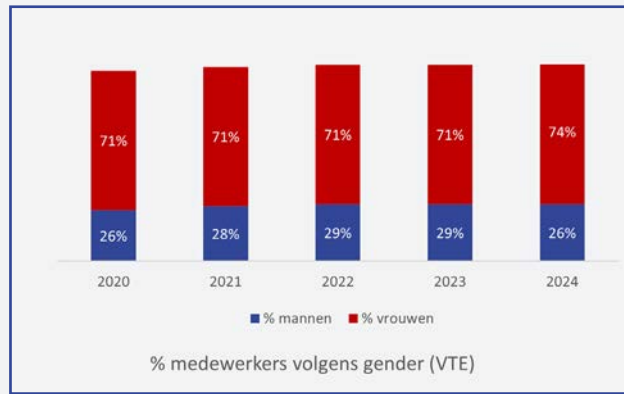
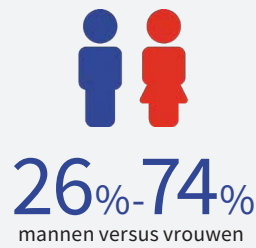


Op talent win je wedstrijden, met teamwerk en intelligentie win je kampioenschappen. Wij kunnen rekenen op onze enthousiaste en levenslustige collega's die samen als één blok achter ieder project staan. Bij Belconfect is iedere medewerker een belangrijke schakel in onze organisatie en als team streven we er samen naar om projecten binnen de voorziene tijd perfect af te leveren.



Alle werknemers van Belconfect hebben een vast contract van onbepaalde duur. Wij screenen kandidaten op basis van hun competenties en de juiste match met onze waarden. Dat is voor ons belangrijker dan leeftijd, geslacht of nationaliteit. In 2023 telde ons team van 38 medewerkers, 27 bedienden, 5 arbeiders en 6 zelfstandigen. In 2023 verlieten twee medewerkers het bedrijf, één collega ging op pensioen en we verwelkomden één nieuwkomer. Onze bedienden vallen onder CAO PC 215 (bedienden van het kleding en confectiebedrijf) en de arbeiders onder PC 109, maar behalve de uurroosters zijn er geen fundamentele verschillen tussen arbeiders en bedienden.





## Oog voor welzijn en gezondheid

We willen onze medewerkers een veilige en **gezonde werkplek** garanderen, waar het aangenaam werken is. In 2021 deden we een grote verbouwing en werden nieuwe kantoorruimtes in gebruik genomen, voorzien van meer daglicht, airco en met oog voor ergonomie en geluidsdemping. Het voorbije jaar vernieuwden we de bureau's op een aantal afdelingen om ook rechtstaand werken voor bedienden mogelijk te maken.

**Veiligheid** is bij Belconfect een vast agendapunt in onze maandelijkse logistieke vergadering. Keuring van machines en installaties, uitvoeren van de vereiste risicoanalyses, aanwezigheid van pictogrammen en brandblussers, het jaarlijks updaten van de verbandkist,... het hoort er allemaal bij. Onze preventieadviseur ziet toe op het dragen van de vereiste PBM's en werkkleding. We doen ook beroep op IDEWE als externe preventiedienst. Al onze werknemers hebben een hospitalisatieverzekering en jaarlijks vindt een controle van onze werkplaatsen plaats door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het aantal dagen afwezigheid door ziekte bedroeg 5,3 dagen per werknemer in 2024 (t.o.v. 8,5 dagen/werknemer in 2023). We zijn er fier op dat er zich het voorbije jaar ook geen enkel arbeidsongeval voor heeft gedaan.

We vinden het belangrijk dat medewerkers met elk probleem of vraag terecht kunnen. De contactnummers van onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk hangen zichtbaar omhoog op meerdere plaatsen. En sinds 2021 werken we samen met een externe HR-consulente die is aangesteld als **vertrouwenspersoon**. Zij is bedrijfspsychologe en is voor de werknemers steeds beschikbaar voor een gesprek. Ze bezorgt feedback aan het management, wat heel positief werkt. We informeren nieuwe medewerkers over deze kanalen tijdens hun onboarding.

Belconfect heeft geen formele gedragscode. Er werd wel een thuiswerkbeleid opgesteld: werknemers kunnen 1 dag per week thuiswerken, en er is meer **flexibiliteit in de werkuren** voorzien. Het vroegere verplichte uur middagpauze is teruggebracht naar een half uur, en we voerden een 40-uren week in, waardoor de werknemers jaarlijks 12 dagen ADV verlof winnen. Tijdens de middagpauze kan er gewandeld of gesport worden. In 2024 gaven we ook de mogelijkheid deel te nemen aan een Pilates-sessie.

Op basis van de jaarlijkse medewerkers enquête werd een ENPS-score gegenereerd. De Employee Net Promoter Score (ENPS) is een indicator van de loyaliteit van medewerkers aan de doelen en waarden van het bedrijf. De score kan variëren tussen de -100 en de +100. Een ENPS die boven de nul uitkomt wordt als goed gezien. Belconfect behaalde eind 2023 een mooie **ENPS-score van 37**. In de loop van 2025 voeren we een nieuwe bevraging uit bij de medewerkers.

## Talentontwikkeling & persoonlijke groei

Een inspirerende werkomgeving stimuleert de creativiteit en tevredenheid van onze medewerkers. Bij Belconfect krijgt iedereen de kans om mee te groeien, zijn talenten te ontwikkelen en verantwoordelijkheid op te nemen.

We moedigen onze medewerkers aan om opleidingen te volgen in hun vakgebied. Wie bij ons start krijgt de boodschap ‘Voel je een opleidingsnood, laat het weten dan werken we eraan’. We houden dit onder de aandacht door jaarlijks de IVOC (Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie te bezorgen aan ons medewerkers. **We beschouwen opleiding als een win-win**: zowel de medewerker als persoon als Belconfect als bedrijf kunnen hierdoor groeien. In 2024 volgden onze medewerkers samen 245 uren opleiding (gemiddeld 13,6 uur/werknemer). Van projectmanagement tot leiderschap. Van sales tot heftruck bijscholing. Van ISO tot preventieadviseur niveau 3. In 2025 willen we inzetten op een uitgebreide EHBO en reanimatiecursus.

”

*We vinden het belangrijk te investeren in mensen. Het is ook onze strategie om mensen verantwoordelijkheid en ownership te laten opnemen. Dit zet mensen in hun sterkte en het geeft hen capaciteit om te groeien.*

**Filip Lietaer - zaakvoerder**

## Diversiteit & inclusie

Bij Belconfect geloven we dat diversiteit en inclusie essentieel zijn voor een duurzame toekomst. We vinden het belangrijk in te zetten op een inclusieve werkomgeving waar elke stem zich gehoord en gewaardeerd voelt. Ons team kent een goede diversiteit op vlak van gender, leeftijd en nationaliteiten. De benedenverdieping van onze kantoren is toegankelijk voor rolstoelgebruikers en we staan open voor voortdurende verbetering op dit gebied.

Aandacht voor diversiteit brengt ook een rijkdom aan perspectieven en ideeën, wat ons helpt om beter in te spelen op de behoeften van onze klanten en de markt. Zo kunnen we vlot een antwoord bieden aan klanten die specifiek vragen om genderneutrale kleding, straight of curved broeken, ... Het is belangrijk werkkleding af te leveren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en optimaal kan presteren.

## ONS FAIR WEAR ENGAGEMENT



Jaar na jaar trachten we om ons fair wear engagement een niveau hoger te tillen. Want ook de textielarbeiders in onze toevokerketens verdienen een veilige werkplek waar internationale arbeidsrechten gerespecteerd worden. Onze Responsible Business Conduct Policy is hierin een leidraad en formuleert hoe we inzetten op social due diligence. Waardig werk doorheen onze hele toeleveringsketen en bijzondere inzet voor leefbare lonen voor textielarbeiders staan hierin centraal.

**”** *Belconfect wil haar klanten kwaliteitsvolle werkkleding bieden, om bij te dragen aan een comfortabele en veilige werkomgeving. Datzelfde willen we ook de textielarbeiders in onze toevokerketen bieden: een veilige werkplek waar internationale arbeidsrechten gerespecteerd worden.*

**Christ Segers - zaakvoerder**

Voor de productie van onze werkkleding werkten we in 2024 samen met leveranciers in Tunesië, Turkije, China, India, Bangladesh, Portugal, Marokko, België en Hongarije. 61.8 procent van onze productie van werkkleding wordt gemaakt in Tunesië. Daar werken we samen met ons logistiek platform (Lotibo sarl voorheen Lotesko sarl). Voor productie in Aziatische landen werken wij in directe relatie met een aantal leveranciers of via een beperkt aantal agenten. Ze zijn allen goed op de hoogte van ons fair wear engagement.



## In-house creatie en wereldwijde confectie

### Outsourcing producties per land.

Tunisië

**62%**

Turkije

**23%**

India

**2%**

China

**10%**

Europa

**3%**



## Monitoring van waardig werk doorheen onze hele toeleveringsketen

Criteria om met een leverancier samen te werken zijn kwaliteit en vakmanschap, een goede prijs-kwaliteitverhouding én een fair wear engagement van de leverancier. Iedere leverancier ondertekent onze Code of Conduct, een gedragscode die verwijst naar internationale verdragen zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de the Children's Rights and Business Principles, de UN Guiding Principles for Business and Human Rights, de OESO-richtlijnen, UN Global Compact en de International Labour Organisation (ILO) Conventies. Acht internationale arbeidsstandaarden staan centraal in onze gedragscode:

- ➔ Geen gedwongen arbeid
- ➔ Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling
- ➔ Geen discriminatie
- ➔ Geen kinderarbeid
- ➔ Een leefbaar loon
- ➔ Geen overmatig overwerk
- ➔ Veilige en gezonde werkomstandigheden
- ➔ Een arbeidscontract met rechten en plichten

100% van onze leveranciers heeft de gedragscode ondertekend. Wij vragen hen ook de gedragscode op te hangen op de werkvloer in de lokale taal, op een zichtbare, besloten plek voor werknemers, waar ze deze privé kunnen lezen. Tijdens audits en tijdens bezoeken van medewerkers van Belconfect wordt gecontroleerd of de gedragscode zichtbaar opgehangen is.

In Tunesië staat op deze 'worker information sheet' niet alleen de gedragscode met arbeidsrechten, er staat ook een klachtennummer op dat arbeiders kunnen bellen indien hun arbeidsrechten geschonden worden. Zo kunnen we mogelijke klachten opvolgen en behandelen indien nodig. Momenteel bekijken we hoe we ook bij onze leveranciers in China, Bangladesh en India een dergelijk klachtenmechanisme voor textielarbeiders kunnen installeren.

Om onze waarden en normen dagelijks tastbaar te maken, hangt de gedragscode duidelijk zichtbaar in al onze ateliers in Tunesië. Zo blijven respect, veiligheid en ethiek centraal staan in ons dagelijks werk.



De gedragscode zichtbaar aanwezig in onze ateliers in Tunesië: 1. Diamant Style – 2. Socovep – 3. Soniatex

Verder vragen we iedere leverancier ook een vragenlijst in te vullen en beschikbare auditrapporten ter beschikking te stellen. Meestal ontvangen we BSCI- of Sedex-rapporten, waarvan we de resultaten analyseren. Bij onze belangrijkste leveranciers organiseren we ook zelf regelmatig sociale audits. Tot 2023 waren we hiervoor lid van Fair Wear Foundation, in 2024 besloten we over te stappen naar Sedex, een verificatieplatform dat tevens ook de milieucomponenten in de productieketen meeneemt in haar audits en beoordeling. Hiermee wordt de concrete nood ingevuld om ook een beter inzicht te krijgen in de milieuinspanningen van onze leveranciers. We vragen hen ook om lid te worden van Sedex.



Samen met de auditresultaten ontvangen we ook de Corrective Action Plans met verbeterpunten. We houden ons eraan om deze op te volgen en te bespreken met onze leveranciers, indien mogelijk tijdens een bezoek ter plaatse, en anders via mail en digitale meetings. In 2024 hebben we tijdens ons bezoek in China de Corrective Action Plans uitvoerig besproken. Zo lieten we in een atelier in Yingkou instructies bij de EHBO doos plaatsen en besproken we de problematiek van overuren. In Bangladesh gingen we vooral in dialoog over CSR in functie van een eerste audit.

Indien nodig beïnvloeden aanhoudende negatieve audits of de weigering tot sociale audit zeker onze inkoopbeslissingen. Om deze reden besloten we in het verleden al te stoppen met sommige leveranciers, maar dat was in 2024 gelukkig niet nodig.

”

*Meer dan 90% van onze productie werd in de afgelopen drie jaar sociaal geaudit. Na een audit volgen we de verbeterpunten op met de leverancier via een corrective action plan.*

**Mieke De Kerpel - productiemanager**

Een positieve uitkomst van alle audits de afgelopen jaren was dat buitensporig overwerk – een veelvoorkomend knelpunt in de textielindustrie – in onze productielocaties geen echt probleem blijkt te zijn. Omdat we projectmatig werken, hebben we geen strikte deadlines voor de productieateliers. Ook communiceren we altijd heel duidelijk met de leverancier over de productietijd die nodig is, zonder absolute deadline. Het is een voordeel dat onze productielocaties niet onder druk hoeven te werken.

Enkel in China blijven de lange werkuren een moeilijk punt. Hoewel onze vaste leveranciers al sterk vooruitgegaan zijn op CSR vlak (vb. nettere fabrieken in functie van brandveiligheid, vernieuwing met airco, liften, afgescheiden kleedkamers, ontspanningsruimte,...) zitten de lange werktijden ook echt in de cultuur. De lonen voor textielarbeiders zijn de afgelopen jaren wel gestegen in China, de textielsector moet er immers concurreren met andere sectoren die betere lonen uitbetalen. Dat maakt dat textielproductie in China duurder is geworden dan in andere Aziatische landen, maar Belconfect hecht belang aan de kwaliteit en de partnerschappen van haar Chinese leveranciers.

## Bezoek aan onze partners in Tunesië



## Bezoek aan onze partners in India

## Leefbare lonen voor textielarbeiders

Dit is absoluut geen evident thema om rond te werken in de kledingindustrie, maar is wel een essentieel onderdeel van waardig werk in de sector, dus als Belconfect vinden we het onze plicht om hier rond te doen wat mogelijk is.

En we bewezen al dat het zeker mogelijk is. We slaagden er het afgelopen jaar opnieuw in om ons succesvol project rond leefbare lonen in Tunesië verder te zetten. We bieden aan twee van onze hoofdleveranciers – Crown East en Soniatex – een geldbedrag aan waarmee we ons aandeel in een leefbaar loon garanderen.

Na een analyse om meer inzicht te krijgen in de verschillen tussen het huidige loon en het loon dat de lokale vakbonden als leefbaar loon beschouwen, gingen we dieper in dialoog met het management over de kostenopbouw. We onderzochten het verschil tussen een broek geproduceerd tegen het actuele loon van de arbeiders, en wat het zou kosten met een leefbaar loon als basis. Een bijkomende berekening werd gebaseerd op het verschil tussen het actuele loon en het leefbaar loon per werknemer per jaar, en op basis van het jaarlijkse aandeel van Belconfect in dit atelier, kwamen we tot een bedrag dat Belconfect oplegt om ons billijk aandeel te betalen voor een leefbaar loon. We voorzien een jaarlijkse geldtransfer waarbij ons gegarandeerd wordt (via de loonbrieven die we kunnen inkijken) dat dit geld gelijk wordt verdeeld onder de werknemers, in de vorm van een jaarlijkse bonus.

Na deze succesvolle piloten in Tunesië, hebben we in 2024 een soortgelijk traject ook opgestart bij onze belangrijkste Chinese leveranciers. Hiermee willen we een voortrekkersrol opnemen in de sector van werkkleding.



  
Filip Lietar  
CEO Belconfect NV

  
Mr. Faouzi Besbes  
CEO Soniatex  
Routte de la Poudrière - SFAX  
Tél: +216 71 207 825

Belconfect SA/NV • Avenue du Bois Jacquet 9 / Jacquethoedean 9 • B-7211 Dottignies / Dottenijs  
Tel: +32/56.644.367 • Fax: +32/56.646.433 • E-mail: info@belconfect.be • Internet: www.belconfect.be



”

We zijn lid geworden van Sedex, zodat we naast de sociale condities voortaan ook inzicht krijgen in de milieuprestaties van onze leveranciers.

**Josefien Coffez - procurement & CSR manager**



# Inzetten op goed bestuur

36



## ONZE BEDRIJFSLEIDING

Een gezonde groei van Belconfect, waarbij maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal staat, blijft onze prioriteit. Dit realiseren we door een open werksfeer te stimuleren, verantwoordelijkheidszin te bevorderen en in te zetten op integere communicatie binnen ons team.

Sinds 1 juni 2025 maakt Belconfect deel uit van de **TWG groep** (The Workwear Group). In dit kader zijn **Arlibo bv** en **Lottex bv** niet langer de hoofdaandeelhouders. De vorige zaakvoerders blijven echter actief aan boord, wat zorgt voor continuïteit in het beleid en de dagelijkse werking van het bedrijf. De leiding van Belconfect is sinds deze overname als volgt georganiseerd: **Christ Segers** werd aangesteld als **CEO** en **Filip Lietaer** als **Senior Advisor**. Beiden maken deel uit van de tweewekelijkse directievergaderingen met de CEO en CFO van The Workwear Group, wat een duurzame verankering van Goed Bestuur garandeert.

De voormalige **Raad van Advies** werd vervangen door deze directe overlegstructuur met TWG. Deze nauwe samenwerking zorgt voor strategische afstemming, transparantie en een gedeelde verantwoordelijkheid in de verdere uitbouw van Belconfect.

Op financieel vlak behouden we onze dubbele controlecheck voor alle uitgaven boven de 2.500 euro. Voor preventie en gezondheid op het werk blijven we samenwerken met **IDewe**, onze externe preventiedienst.

## KWALITEITSMANAGEMENT

### VEILIGHEID BIJ ONZE KLANTEN CENTRAAL

Pas als onze klant zich tevreden, veilig en comfortabel kan voelen in zijn werkkleding, voelen wij ons ook zo. Bij ons vindt de klant betrouwbare kwaliteit, snelle levertijden en deskundig advies voor een veilig en correct gebruik.

Kwaliteit en veiligheid staan voorop. Hoe langer de kleding veilig kan meegaan, hoe beter. Ook na meerdere wasbeurten moet de kleding er nog piekfijn uitzien. Om de kwaliteit na het wassen te evalueren, voeren we wastesten uit in onze industriële wasmachine. Als lid van Care4Safe, een initiatief van FBT (Federatie van de Belgische Textielverzorging) en Febelsafe, kunnen we op vraag van de klant ook wastesten blind laten uitvoeren.

Onze productiemanagers bezoeken met regelmaat de buitenlandse productieateliers en voeren er doorgedreven kwaliteitscontroles uit. Alle subcontractors van onze werk- en veiligheidskleding dienen sowieso conform onze specificaties kwaliteitscontroles uit te voeren en deze te rapporteren. Bij aankomst van de goederen in ons magazijn gebeurt er steeds een steekproefgewijze controle op afwerking en aantallen. De veiligheidsschoenen die we aankopen zijn CE-gekeurd en de fabrikant staat garant voor de kwaliteitscontrole. Elke schoen is voorzien van een productiedatum in het label, waardoor ze – in geval van nood – te traceren zijn.



## ISO 9001

De kwaliteit van onze producten en onze dienstverlening wordt adequaat gemonitord via een performant ERP-systeem. Via ISO9001 certificering zetten we actief in op een kwaliteitsmanagementsysteem:

- ➔ Al onze processen zijn in kaart gebracht, en pijnpunten hierin worden aangepakt (zoals bijvoorbeeld een vlotte communicatie tussen sales- en ontwerpverantwoordelijken via checklists). Het programma Tailorfit zorgt voor verdere digitalisering en structuur.
- ➔ We zijn verticaal gaan werken, waardoor medewerkers duidelijkere verantwoordelijkheden op projecten kregen.
- ➔ We hebben een vlotte logistieke werking.
- ➔ Ook op vlak van aankoopprocessen, administratie en opleiding kregen we een heel positieve evaluatie in het kader van ISO 9001.



Onze veiligheidskleding en -schoenen zijn CE-gekeurd en CE-gelabeld. Ze voldoen aan de Europese normering zoals bepaald in de PBM-verordening 2016/425. Deze verordening omvat de eisen en procedures die toegepast moeten worden om een PBM op de Europese markt te mogen brengen. Ze legt onder meer de afspraken vast over de certificeringsprocedures, de CE-markering, de conformiteitsverklaring en de handleiding. Van elk CE-gekeurd artikel kan de conformiteitsverklaring via onze website gedownload worden.

## CYBERSECURITY

Belconfect neemt de privacy en veiligheid van personen en hun persoonlijke informatie zeer serieus. In samenwerking met clipeum, een onafhankelijk adviesbureau, werden al principes voor het verwerken van persoonsgegevens opgesteld, en werd een GDPR-nalevingsplan uitgevoerd. In 2023 werd ook een cyberverzekering afgesloten, die ons meteen de nodige ondersteuning ter plaatse borgt in geval van een cyberaanval. Per kwartaal krijgen we via onze externe IT-partner Direct ook een rapportering over onze firewall en het aantal geopende valse phishing mails. Door educatie daalde het aantal geopende mails van 21 in 2023 naar 12 in 2024.



## DUURZAME PARTNERSCHAPPEN



De partners met wie we vaak al jarenlang samenwerken, zijn elk specialist in hun vak. Rechtstreeks contact met onze stakeholders en wederzijds vertrouwen maken het mogelijk om een gezamenlijke visie te ontwikkelen op vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen en milieubewustzijn.

## ONZE STAKEHOLDERS

### ONZE MEDEWERKERS

Belconfect heeft een horizontale organisatiecultuur met korte, interne communicatielijnen.

### STOFFEN- & SCHOENEN- FABRIKANTEN

Veiligheidsschoenen en stoffen voor confectie in België en Tunesië kopen we aan bij Europese fabrikanten. Stoffen voor confectie in Azië worden gekocht door de subcontractor, na onze goedkeuring over technische eigenschappen en prijs.

### CONFECTIE- ATELIERS

Onze custommade kledij wordt geconfectioneerd in kleine tot middelgrote ateliers in Europa, Tunesië en Azië. We doen regelmatig plaatsbezoeken. Zowel kwaliteit als arbeidsomstandigheden staan daarbij op de agenda.

### DIRECTIE/ AANDEELHOUDERS/ RAAD VAN BESTUUR

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

### RAAD VAN ADVIES

Adviseert één keer per kwartaal de directie bij de strategie, het beleid en de operationele werking. Samenstelling: 2 leden van de Raad van Bestuur en 3 onafhankelijke externe adviseurs.

ONZE  
KLANTEN

We richten ons tot vier B2B marktsegmenten:

- Industriële klanten
- Overheid
- Industriële wasserijen (werkkleding met onderhoudscontract)
- Detailhandel

CONSULTANTS

We doen beroep op consultants voor begeleiding in specifieke kennisdomeinen zoals duurzaamheid, CSR, marketing en financiële rapportering.

FEDERATIES &  
VERENIGINGEN

Febelsafe  
Etion  
Creamoda  
Belgian Cycling

FBT  
Voka  
Sedex



## DUURZAME PARTNERSCHAPPEN MET ONZE LEVERANCIERS

Zowel met onze directe leveranciers als met agenten onderhouden we open en coöperatieve langdurige zakelijke relaties. We zijn eigenlijk continu in gesprek met hen. Naast frequente digitale en telefonische contacten, **bezoeken** we onze leveranciers ook fysiek. In 2024 bezochten we al onze leveranciers en productielocaties in China. In Tunesië bezoeken we onze ateliers maandelijks. Sociaal verantwoord ondernemen staat met regelmaat op de agenda: de opvolging van corrective action plans, projecten rond leefbare lonen, landspecifieke kwesties zoals vb. overtime in China,... Het maakt ook integraal deel uit van onze '**supplier manual**', een allesomvattende gids die we opstelden voor onze leveranciers, waarin **kwaliteit en duurzaamheid in de kijker** staan. Waar mogelijk werken we ook samen met andere bedrijven met wie we leveranciers delen.

Verder hebben we criteria ontwikkeld om onze leveranciers te beoordelen. Deze criteria zijn gebaseerd op prijs-schommelingen, levering, prijs-kwaliteitverhouding, communicatie en het voldoen aan onze gedragscode. Leveranciers met een positieve **duurzaamheidsscore** zullen gestimuleerd worden (met eventueel extra orders). Via een ERP-systeem integreerden we meer info over arbeidsomstandigheden gelinkt aan onze leveranciers, zodat aankopers nog meer structureel gestimuleerd worden om orders te plaatsen bij leveranciers die het goed doen op vlak van faire arbeidsomstandigheden.

Het afgelopen jaar hebben we volgens de 20/80 regel onze leveranciers beoordeeld op een schaal van 1 tot 5. De resultaten zijn zeer positief en zijn het gevolg van een langetermijn partnerships met onze hoofdleveranciers:

| Score berekend op aankoopwaarde uitgedrukt in % van totaal volume                  |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>4,5 – 5,0:</b> Uitstekende leverancier – strategisch partnerschap aanbevolen.   | 45% |
| <b>3,5 – 4,4:</b> Betrouwbare leverancier – regelmatig opvolgen en monitoren.      | 55% |
| <b>2,5 – 3,4:</b> Gemiddelde prestatie – verbeteringen nodig op bepaalde vlakken.  | 0%  |
| <b>&lt; 2,5:</b> Onvoldoende – overweeg alternatieven of stel een verbeterplan op. | 0%  |



## DUURZAME PARTNERSCHAPPEN MET ONZE KLANTEN

Duurzame partnerschappen met klanten zijn essentieel voor Belconfect. Zo hebben we de afgelopen tien jaar een solide klantenbasis opgebouwd. Door een goede samenwerking, kunnen we kleding ontwikkelen die perfect aansluit op de behoeften van onze klanten, en die steeds beter zal voldoen aan de nieuwste duurzaamheidsstandaarden, en dit aan een eerlijke prijs.

Onze focus op klantrelaties wordt weerspiegeld in onze **Net Promoter Score (NPS)** van 46, wat getuigt van hoge klanttevredenheid en vertrouwen in onze producten en diensten. Door gezamenlijk aan kwaliteitsvolle en duurzame oplossingen te werken, creëren we waarde voor onze klanten en dragen we bij aan een duurzamere toekomst.

We staan altijd **open voor feedback** van zowel klanten als leveranciers. Recent hebben we een gestructureerd opvolgsysteem voor klachten opgezet, waarmee we het type klachten, de doorlooptijd en de stand van zaken kunnen bijhouden. In 2024, het eerste volledige jaar van gebruik, hebben we in totaal 215 kwaliteitsklachten geregistreerd. We streven ernaar om dit aantal in de komende jaren verder te verminderen.

## HELDERE COMMUNICATIE



## OPEN BEDRIJFSCULTUUR

We willen een toegankelijke werkgever zijn waar onze werknemers terecht kunnen met hun eigen ideeën en verwachtingen. We voorzien wekelijkse en maandelijkse interne meetings waarin specifieke topics worden besproken. Op onze jaarlijkse infosessie informeren we alle bedienden over de planning van het volgende werkjaar en de resultaten van het voorbije jaar.

Elke nieuwe medewerker ontvangt een onthaalbrochure met afspraken en info die hem of haar wegwijs maken in onze organisatie, zoals een toelichting bij onze waarden, de werktijden, veiligheidsinstructies, ons engagement op vlak van goede werkomstandigheden in de keten, enz.

Via jaarlijkse functioneringsgesprekken blikken we met iedere werknemer even terug en vooruit. Hoe verloopt de samenwerking? Wat ging goed en waar kan het beter? In een open en opbouwende dialoog willen we te weten komen wat de verwachtingen en ontwikkelingswensen zijn van onze werknemers.

We hebben ook een feestcomité in huis en organiseren jaarlijks minstens twee teambuilding events. In 2024 werd iedereen samen met familie uitgenodigd voor een gezellig dagje in dierpark Pairi Daiza, vierden we verjaardagen en hadden we een pensioenviering. Rond kerst organiseren we traditiegetrouw onze kerstbrunch, waarbij iedere afdeling een zelfgemaakt culinair gerechtje presenteert.





## KETENTRANSPARANTIE NASTREVEN

Ook extern willen we helder en transparant communiceren. Gezien transparantie een sleutelwoord is in duurzaam ketenbeheer, zijn we ook open over de leveranciers waarmee we samenwerken, en met wie we constructieve, langetermijnrelaties onderhouden gebaseerd op wederzijds vertrouwen.

| FACTORY          | COUNTRY         | PRODUCT GROUP   | PRODUCTION PROCESS | AUDITOR   |
|------------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------|
| Ten Cate         | The Netherlands | Woven           | Finish fabrics     | NA        |
| Utexbel          | Belgium         | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Concordia        | Belgium         | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Hero             | Germany         | Knitted         | Fabrics            | NA        |
| Lenard           | Spain           | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Marina Textil    | Spain           | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Melchior         | Germany         | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Schumer          | Germany         | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Liebaert         | Belgium         | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Sofileta         | France          | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Tiajo            | Portugal        | Woven           | Fabrics            | NA        |
| Soniatex         | Tunisia         | Woven           | CMT                | Wethica   |
| UBNA             | Tunisia         | Woven           | CMT                | Fair Wear |
| Abidtex          | Tunisia         | Woven           | CMT                | Wethica   |
| Beotextile       | Turkey          | Knitted         | Full               | Fair Wear |
| Binzhou knitting | China           | Knitted         | Full               | BSCI      |
| Socovep          | Tunisia         | Woven           | CMT                | Wethica   |
| Quanzhou         | China           | Knitted         | Full               | BSCI      |
| Diamant          | Tunisia         | Woven           | CMT                | Wethica   |
| Gete Garments    | China           | Knitted & Woven | Full               | BSCI      |
| Bodywear         | Hungary         | Knitted         | Full               | NA        |
| Textilium        | Turkey          | Knitted         | Full               | NA        |
| Cpro             | Tunisia         | Woven           | CMT                | NA        |
| Amrit            | India           | Knitted & Woven | Full               | SGS       |
| Jiangxi Bohan    | China           | Knitted         | Full               | BSCI      |
| Tarasafe         | India           | Woven           | Full               | RINA      |
| Fresh Apparels   | Bangladesh      | Knitted         | Full               | Sedex     |
| THA              | Marokko         | Knitted         | Full               | Sedex     |
| Greenland        | China           | Knitted         | Full               | BSCI      |

*De leveranciers die in 2024 voor Belconfect produceerden. We onderhouden constructieve, langetermijnrelaties met hen.*

We onderhouden constructieve, langetermijnrelaties met onze leveranciers. Met velen werken we reeds meer dan 5 jaar samen.

| Top 100 leveranciers bij Belconfect (FY 2024) |          |          |
|-----------------------------------------------|----------|----------|
| # jaren samenwerking                          | > 5 jaar | < 5 jaar |
| in aantal leveranciers                        | 66%      | 33%      |
| in aankoopvolume €                            | 82%      | 18%      |

# Solidariteitsacties

45





Belconfect vindt het ook belangrijk om te focussen op betrokkenheid en solidariteit, in lokale gemeenschappen en wereldwijd. Voorbeelden daarvan zijn te vinden in structurele samenwerkingen, over de jaren heen, of zijn ingegeven door de actualiteit.

Het **Fonds Emilie Leus** zet zich in voor de preventie van rijden onder invloed en sensibilisering voor meer verkeersveiligheid. Via preventieactiviteiten wil men jonge bestuurders bewust maken van het effect van alcohol en drugs op het rijgedrag en de mogelijke gevolgen ervan. Het fonds steunt jonge verkeersslachtoffers met een blijvende beperking.

**Via de ondersteuning aan serviceclubs** Kiwanis Waregem en Lions Ronse, helpt Belconfect mee aan tal van goede doelen, zoals de ondersteuning van De Vrolijke Kring vzw (biedt financiële steun en tussenkomst in sociale dossiers van kansarmen), de Akabe Funk scoutswerking voor minder valide kinderen, en Lisa 365 waarbij kanszoekende jongeren die hogere studies wensen te beginnen, begeleiding en financiële steun krijgen. Belconfect steunt via deze weg één student.

Belconfect is aangesloten bij **Fairtrade @ Work**, een initiatief van Fairtrade Belgium om bedrijven aan te moedigen fairtrade producten aan te kopen. Eerlijke handel is één van de pijlers van ons duurzaam aankoopbeleid. Daarom kiezen we bewust voor fairtrade koffie, thee, koekjes en choco-lade.

Imkerij **Honeybeez** onderhoudt twee bijenkasten in onze achtertuin. Hiermee willen we de bijenpopulatie in onze regio laten aangroeien. De honing bieden we aan klanten en stakeholders aan als relatiegeschenk.

Deelname aan de **1000 kilometer voor Kom op Tegen Kanker** via Team Sofie 1000.

## Samen vlammen tegen eenzaamheid

In december 2024 organiseerde Belconfect een actie voor De Warmste Week, met als doel eenzaamheid in Vlaanderen tegen te gaan. Met een symbolische 2-pack Funny Socks en de slogan “Samen vlammen we tegen eenzaamheid”, wilden we aandacht vragen voor dit maatschappelijk probleem. De actie was een groot succes: dankzij de inzet van ons team en de steun van klanten en partners zamelden we 11.140 euro in.

Deze bijdrage werd integraal geschonken aan projecten die zich inzetten tegen eenzaamheid. Op deze manier willen we als bedrijf ook bijdragen aan meer verbondenheid en solidariteit in de samenleving.





FONDS EMILIE LEUS  
Please, don't drink and drive!



FAIRTRADE  
@WORK

Kom op   
tegen Kanker

## DUURZAAMHEIDS-INDICATOREN

### MILIEU

| Energie en brandstof                                      | 2023    | 2024    |
|-----------------------------------------------------------|---------|---------|
| Totaal elektriciteit aangekocht (kWh)                     | 64.257  | 79.300  |
| Totaal groene elektriciteit aangekocht (kWh)              | 0       | 0       |
| Totaal grijze elektriciteit aangekocht (kWh)              | 64.257  | 79.300  |
| Groene elektriciteit zelf geproduceerd en verbruikt (kWh) | 41.656  | 38.539  |
| Totaal aardgas aangekocht (kWh)                           | 284.507 | 241.704 |
| Brandstof bedrijfswagens (liter)                          | 32.745  | 35.652  |
| Geëlektrificeerde bedrijfswagens (%)                      | 28%     | 40%     |
| Hoeveelheid 'air transport' (TKM - tonkilometers)         |         | 837.832 |

| Water, vervuiling en biodiversiteit                                       | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Totaal waterverbruik (m <sup>3</sup> )                                    | 308  | 371  |
| Totaal water waterverbruik uit 'high water stress' zone (m <sup>3</sup> ) | 308  | 371  |
| Totaal water herbruikt (m <sup>3</sup> )                                  | 0    | 0    |

\*Belconfect heeft op dit moment geen sites in of dichtbij biodiversiteitsgevoelige gebieden en stoot geen vervuilende stoffen uit die terecht komen in water, lucht of grond. Indien dit wijzigt, worden deze elementen mee opgenomen in het KPI-overzicht.

| Afval                                                      | 2023  | 2024  |
|------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk afval (m <sup>3</sup> ) | 286   | 283,8 |
| Totale hoeveelheid gevaarlijk afval (m <sup>3</sup> )      | 0     | 0     |
| Hoeveelheid restafval (m <sup>3</sup> )                    | 53,9  | 52,8  |
| Hoeveelheid PMD (m <sup>3</sup> )                          | 26,4  | 25,3  |
| Hoeveelheid karton/papier (m <sup>3</sup> )                | 205,7 | 205,7 |

\*Belconfect hergebruikt op dit moment hun eigen afval niet zelf. Indien dit wijzigt, wordt dit elementen mee opgenomen in het KPI-overzicht.

| CO2-voetafdruk                                                 | 2023     | 2024                                                              |
|----------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------|
| Totale CO2-uitstoot (scope 1 + 2 + 3) - (tCO2e)                | 7.986,97 | 2-jaarlijkse<br>update<br>CO2-uitstoot.<br>Berekening in<br>2025. |
| CO2-uitstoot: scope 1 (tCO2e)                                  | 128,79   |                                                                   |
| CO2-uitstoot: scope 2 (tCO2e)                                  | 9,9      |                                                                   |
| CO2-uitstoot: doelstelling scope 1 + 2 + 3 in 2030 (tCO2e)     | 6.404    |                                                                   |
| CO2-uitstoot: totaal scope 3 (tCO2e)                           | 7.848,28 |                                                                   |
| CO2-intensiteit: emissies gedeeld door omzet (tCO2e/milj euro) | 424,71   |                                                                   |

| Circulariteit                                               | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------------------------------|------|------|
| Oekotex gecertificeerd katoen (%)                           | 100  | 100  |
| Hoeveelheid duurzame stoffen tov totale productievolume (%) |      | 1,27 |
| Aantal aanvaarde eco-deals bij klanten                      |      | 20   |
| Aantal kwaliteitsklachten                                   |      | 215  |

## SOCIAAL

| Samenstelling medewerkers                                      | 2023 | 2024 |
|----------------------------------------------------------------|------|------|
| Totaal aantal medewerkers (headcount): situatie op 31 december | 40   | 38   |
| Aantal medewerkers met contract onbepaalde duur (headcount)    | 40   | 38   |
| Aantal medewerkers met contract bepaalde duur (headcount)      | 0    | 0    |
| Aantal medewerkers met voltijds contract (%)                   | 79   | 75   |
| Aantal medewerkers met deeltijds contract (%)                  | 21   | 25   |
| Aantal mannen (%)                                              | 29   | 10   |
| Aantal vrouwen (%)                                             | 71   | 28   |
| Aantal medewerkers met contract buiten België (headcount)      | 0    | 0    |
| Ratio personen uit dienst (% aantal uit dienst/ aantal mdw's)  | 5    | 7,9  |

| Gezondheid, Veiligheid & Welzijn                                                                 | 2023  | 2024                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------|
| Aantal arbeidsongevallen                                                                         | 0     | 0                       |
| Aantal ernstige arbeidsongevallen                                                                | 0     | 0                       |
| Ratio ongevallen vs gewerkte uren                                                                | 0,007 | 0                       |
| Aantal dagen afwezig door arbeidsongevallen en ziekte                                            | 342   | 202                     |
| Lost time injury frequency en severity rate - voor vaste mdw's (momenteel geen tijdelijke mdw's) | /     | 0                       |
| Employee Net Promotor Score                                                                      | 37    | Niet uitgevoerd in 2024 |

| Opleiding & diversiteit                                                       | 2023 | 2024  |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| Gemiddeld aantal uren opleiding per werknemer/jaar                            | 14,3 | 13,62 |
| Diversiteitsratio in de Raad van Advies (vrouwelijke leden/ mannelijke leden) | 0,5  | 0,5   |

| Werkomstandigheden in de waardeketen                                                           | 2023 | 2024 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Kleding geproduceerd onder leefbare lonen projecten (% omzet)                                  | 34   | 28,3 |
| Ondertekening Code of Conduct door leveranciers (%)                                            | 100  | 100  |
| Kleding geproduceerd in fabrieken die een sociale audit doorliepen in laatste 3 jaar (% omzet) | 80   | 90   |

## GOVERNANCE

| Financiële & Governance indicatoren                                    | 2023       | 2024       |
|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Omzet (eur)                                                            | 18.805.699 | 18.083.303 |
| Balanstotaal (eur)                                                     | 9.247.280  | 8.921.687  |
| Aantal gevallen van IT-beveiligingsincidenten                          | 0          | 0          |
| Aantal gemelde gevallen klokkenluiderprocedure                         | 0          | 0          |
| Aantal gemelde gevallen klokkenluiderprocedure                         | 100%       | 100%       |
| Aantal bevestigde gevallen van corruptie                               | 0          | 0          |
| Aantal PV's voor niet naleven corruptie- en omkopingsregelgeving       | 0          | 0          |
| Totaal aan boetes voor niet naleven corruptie- en omkopingsregelgeving | 0          | 0          |

# GRI index

51



| GRI Disclosure                                        |                                                                                   | Pagina / toelichting                                            |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>De organisatie en rapporteringspraktijk</b>        |                                                                                   |                                                                 |
| <b>2-1</b>                                            | Organisatorische gegevens                                                         | 7-10, 57                                                        |
| <b>2-2</b>                                            | Entiteiten die zijn opgenomen in de duurzaamheidsverslaggeving van de organisatie | 9, 57                                                           |
| <b>2-3</b>                                            | Verslagperiode, frequentie en contactpunt                                         | 57                                                              |
| <b>2-4</b>                                            | Herformuleringen van informatie                                                   | Niet van toepassing                                             |
| <b>2-5</b>                                            | Externe borging                                                                   | Niet van toepassing                                             |
| <b>Activiteiten van de organisatie en medewerkers</b> |                                                                                   |                                                                 |
| <b>2-6</b>                                            | Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties                            | 9-10                                                            |
| <b>2-7</b>                                            | Medewerkers                                                                       | 25-27                                                           |
| <b>2-8</b>                                            | Werknemers die geen werknemer zijn                                                | 26                                                              |
| <b>Governance</b>                                     |                                                                                   |                                                                 |
| <b>2-9</b>                                            | Bestuursstructuur en samenstelling                                                | 9 en 37                                                         |
| <b>2-10</b>                                           | Benoeming en selectie van het hoogste bestuursorgaan                              | 37                                                              |
| <b>2-11</b>                                           | Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan                                         | 37                                                              |
| <b>2-12</b>                                           | Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het beheer van effecten    | 37                                                              |
| <b>2-13</b>                                           | Delegatie van verantwoordelijkheid voor het beheer van impacten                   | 13                                                              |
| <b>2-14</b>                                           | Rol van het hoogste bestuursorgaan bij duurzaamheidsverslaggeving                 | 57                                                              |
| <b>2-15</b>                                           | Belangenconflicten                                                                | Niet gespecificeerd (zie de Code of Conduct en Ethisch Charter) |
| <b>2-16</b>                                           | Communicatie van kritieke zaken                                                   |                                                                 |
| <b>2-17</b>                                           | Collectieve kennis van het hoogste bestuursorgaan                                 | Niet gespecificeerd                                             |
| <b>2-18</b>                                           | Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuursorgaan                        | Niet gespecificeerd                                             |

|                                                 |                                                                  |                     |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 2-19                                            | Beloningsbeleid                                                  | Niet gespecificeerd |
| 2-20                                            | Proces om de beloning te bepalen                                 | Niet gespecificeerd |
| 2-21                                            | Jaarlijkse totale compensatie ratio                              | Niet gespecificeerd |
| <b>Strategie, beleid en algemene praktijken</b> |                                                                  |                     |
| 2-22                                            | Verklaring over de strategie voor duurzame ontwikkeling          | 11-13               |
| 2-23                                            | Beleidsverbintenissen                                            | 13,16               |
| 2-24                                            | Beleidsverbintenissen verankeren                                 | 13                  |
| 2-25                                            | Processen om negatieve effecten te verhelpen                     | 16-18, 22-23, 31-34 |
| 2-26                                            | Mechanismen voor het inwinnen van advies en het uiten van zorgen | 27, 31              |
| 2-27                                            | Naleving van wet- en regelgeving                                 | Niet gespecificeerd |
| 2-28                                            | Lidmaatschappen                                                  | 39-40               |
| <b>Stakeholder engagementen</b>                 |                                                                  |                     |
| 2-29                                            | Benadering van stakeholderbetrokkenheid                          | 39-42               |
| 2-30                                            | Collectieve arbeidsovereenkomsten                                | 26                  |
| <b>Material Topics</b>                          |                                                                  |                     |
| 3-1                                             | Proces om materiële onderwerpen te bepalen                       | 11-12               |
| 3-2                                             | Lijst van materiële onderwerpen                                  | 12-13               |
| 3-3                                             | Beheer van materiële onderwerpen                                 | 13                  |

| Materieel thema                                                   | GRI Disclosure |                                                                               | Pagina |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Veiligheid en gezondheid bij onze klanten centraal</b>         | 103            | Managementbenadering                                                          | 37-38  |
|                                                                   | 416-1          | Assessment of the health and safety impacts of product and service categories | 38     |
| <b>Klantentevredenheid (duurzame partnerschappen met klanten)</b> | 103            | Managementbenadering                                                          | 41     |
|                                                                   | geen           |                                                                               | 41     |
| <b>Cybersecurity</b>                                              | 103            | Managementbenadering                                                          | 39     |
|                                                                   | geen           |                                                                               | 39     |

|                                                                                                     |       |                                                                                                               |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Heldere communicatie (open bedrijfscultuur en ketentransparantie)</b>                            | 103   | Managementbenadering                                                                                          | 42,44    |
|                                                                                                     | geen  |                                                                                                               | 42,44    |
| <b>Duurzame partnerschappen met leveranciers</b>                                                    | 103   | Managementbenadering                                                                                          | 40       |
|                                                                                                     | geen  |                                                                                                               | 40,41,44 |
| <b>Welzijn en gezondheid van onze werknemers</b>                                                    | 103   | Managementbenadering                                                                                          | 27       |
|                                                                                                     | 403-9 | Work-related injuries                                                                                         | 27,49    |
|                                                                                                     | 403-1 | Occupational health and safety management system                                                              | 27       |
|                                                                                                     | 403-2 | Hazard identification, risk assessment, and incident investigation                                            | 27       |
|                                                                                                     | 403-3 | Occupational health services                                                                                  | 27       |
|                                                                                                     | 403-4 | Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety                       | 27       |
|                                                                                                     | 403-5 | Worker training on occupational health and safety                                                             | 28       |
|                                                                                                     | 403-6 | Promotion of worker health                                                                                    | 27-28    |
|                                                                                                     | 403-7 | Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships | 27-28    |
| <b>Talentontwikkeling en persoonlijke groei</b>                                                     | 103   | Managementbenadering                                                                                          | 28       |
|                                                                                                     | 404-1 | Average hours of training per year per employee                                                               | 28,49    |
|                                                                                                     | 404-3 | Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews                          | 28       |
| <b>Diversiteit &amp; inclusie</b>                                                                   | 103   | Managementbenadering                                                                                          | 28       |
|                                                                                                     | geen  |                                                                                                               | 28       |
| <b>Waardig werk doorheen heel onze toeleveringsketen &amp; leefbare lonen voor textielarbeiders</b> | 103   | Managementbenadering                                                                                          | 29       |
|                                                                                                     | 408-1 | Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor                                     | 31-35    |

|                                                       |       |                                                                                                                            |                        |
|-------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|                                                       | 409-1 | Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor                                   | 31-35                  |
|                                                       | 412-1 | Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments                                            | 31-35                  |
|                                                       | 412-3 | Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening | 31-35                  |
|                                                       | 414-1 | New suppliers that were screened using social criteria                                                                     | 31-32                  |
|                                                       | 414-2 | Negative social impacts in the supply chain and actions taken                                                              | 31-35                  |
| <b>Het verkleinen van onze ecologische voetafdruk</b> | 103   | Managementbenadering                                                                                                       | 16                     |
|                                                       | 302-1 | Energy consumption within the organization                                                                                 | 19-21,48               |
|                                                       | 305-1 | Direct (scope 1) GHG emissions                                                                                             | 19-21                  |
|                                                       | 305-2 | Direct (scope 2) GHG emissions                                                                                             | 19-21                  |
|                                                       | 305-3 | Other indirect (scope 3) GHG emissions                                                                                     | 21-23                  |
| <b>Circulariteit</b>                                  | 103   | Managementbenadering                                                                                                       | 17                     |
|                                                       | 301-1 | Materials used by weight or volume                                                                                         | 22                     |
|                                                       | 301-2 | Recycled input materials used                                                                                              | data not yet available |



## OVER DIT RAPPORT

Dit duurzaamheidsverslag geeft een getrouw beeld van prestaties van Belconfect op vlak van milieu, sociaal en goed bestuur die relevant zijn voor de stakeholders van Belconfect en voor Belconfect zelf.

---

### Verslagperiode

1 januari 2024 – 31 december 2024

Dit verslag kan worden geraadpleegd op  
[www.belconfect.be](http://www.belconfect.be)

### Rapportagestandaard

Belconfect rapporteert volgens de GRI-richtlijnen. Dit verslag is opgesteld volgens de GRI-normen (kern-optie). De GRI-inhoudsindex is te vinden op pagina's 51-55. Deze is opgemaakt volgens de GRI 2021 voor de general disclosures.

Dit verslag is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de VSME. We rapporteren hierbij zowel over debasis als de uitgebreide module. Belconfect heeft geen dochterondernemingen. De individuele basis is hierdoor identiek aan de geconsolideerde basis.

Dit duurzaamheidsrapport is niet extern geborgd. Het is evenwel intern geverifieerd door het management.

### Bijkomende informatie

Juridische vorm: S.A. (société anonyme),  
gevestigd in België | NACE-code: 14230  
vervaardiging van werkkleding

### Contactgegevens

Josefien Coffez  
Procurement & sustainability manager  
[josefien.coffez@belconfect.be](mailto:josefien.coffez@belconfect.be)

### Productie

Storyline en tekst:  
Belconfect in samenwerking met Studio D  
Benadering en gegevensverzameling:  
Belconfect

*Copyright Belconfect - 2024*





# tailoring your safety.



+(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)