



Social Report 2015

Inhoud

Bel&Bo
Tijd voor kleur.

1.	Bel&Bo - “Tijd voor kleur”	03
2.	Bel&Bo - “Tijd voor waarden”: Bel&Bo zet haar JOKER in	04
3.	Bel&Bo - “Tijd voor verantwoordelijkheid”: een duurzaam aankoopbeleid	06
4.	Bel&Bo - “Tijd voor een duurzaam partnership”: Fair Wear Foundation	08
4.1	Doelen en verwezelijkingen 2015	
	a) Doelen	
	b) Procedure	
	c) Een sluitend systeem voor opvolging en verbeteringsprocessen	12
4.2	Organisatie van een duurzame aankoop	
	a) Aankoopstrategie	
	b) Prijsstrategie	
	c) Organisatie van de aankoopafdeling	
	d) Productie cyclus	
	e) Relatie met de leveranciers	
4.3	Stand van zaken	16
	a) Stand van zaken in productie-eenheden in onze belangrijkste productielanden	
	b) Klachtenprocedure	
	c) Opleiding en training	
5.	Bel&Bo - “Tijd om naar buiten te komen”	20
5.1	Transparantie & communicatie	
5.2	Stakeholder Engagement	
6.	Bel&Bo - “Tijd voor respectvol, eerlijk en duurzaam ondernemen”	22
6.1	People	
6.2	Planet	
6.3	Profit	

I. Bel&Bo - "Tijd voor kleur"

Bel&Bo werd vijf jaar geleden met groot succes op de markt gezet. Bel&Bo is een Belgische retailer met kleurrijke mode voor heel het gezin.

18 collecties per jaar vormen telkens een aangepast kleurbeeld. Bel&Bo biedt een complete collectie kledij en accessoires aan voor de volledige familie.

Zo vindt iedereen het model en de kleur die hem of haar binnen het huidige modelandschap en de actuele trends het best past.

Mode in alle zelfvertrouwen. Bel&Bo kleding moet eerlijk geproduceerd zijn en wordt aan de juiste prijs-kwaliteit verkocht, deze belofte maken wij hard tegenover onze klanten.

Het familiebedrijf zet volop in op groei met nu reeds 93 winkelpunten en een Webshop.

Onze winkels zijn vlot bereikbaar en sympathiek, dicht bij de klant.

Wij mikken voornamelijk op de vrouwelijke klant in de leeftijdsgroep 25 – 55 jaar en met een gezin.

De Bel&Bo winkelketen maakt deel uit van NV Fabrimode, gesitueerd te Deerlijk en telt momenteel meer dan 500 medewerkers (incl. verkoopsters, magazijn en hoofdkantoor).



Bel&Bo

mooi meegenomen



2. Bel&Bo - "Tijd voor waarden": Bel&Bo zet haar JOKER in

- J** Juist in prijs. Kledij aan correcte prijzen en met een betrouwbare kwaliteit.
- O** Overleg en samenwerking. Teamspirit en een aangename, gezellige sfeer zijn uiterst belangrijk, zowel op de werkvloer als in onze winkels.
- K** Kleurrijk en creatief. Onze collecties zijn verfrissend actueel. Via modieuze kleurencombinaties en perfecte pasvormen wil Bel&Bo de klant blijven inspireren.
- E** Eerst de klant. De klant komt altijd op de eerste plaats, daarom is een persoonlijke klantenservice bij Bel&Bo uiterst belangrijk.
- R** Respectvol, eerlijk en duurzaam ondernemen. Dit uit zich in allerlei projecten voor mens, maatschappij en milieu waarvoor Bel&Bo zich engageert.

Deze JOKER-waarden werden 5 jaar geleden geformuleerd, gewikt en gewogen door alle personeel. Dankzij het JOKER-opleidingstraject worden ze ook elke dag geïmplementeerd. Dag in dag uit zetten onze medewerkers de waarden om in daden en als klant merk je dat. Bij Bel&Bo trek je dus altijd de JOKER-kaart.





3. Bel&Bo - "Tijd voor verantwoordelijkheid": een duurzaam aankoopbeleid

1990-1999

- ✧ confectionijverheid verlaat massaal Europa om te laten produceren in Verre Oosten.
- ✧ landen waar geproduceerd wordt = ongekend terrein
- ✧ voor ons is het evident dat kledij in goede omstandigheden gemaakt zou moeten worden, dit blijkt echter niet altijd het geval

1999

- ✧ wij worden lid van The Shift (toen nog gekend als Kauri) en maken kennis met de 1e generatie gedragscodes en met FWF
- ✧ wij kopen aan bij Europese leveranciers (= productiecentra niet door ons gekend)

2000

- ✧ wij starten met een eerste eigen gedragscode, gebaseerd op de FWF Code en we leggen deze code op aan al onze leveranciers

2004

- ✧ wij starten met controles op het engagement van onze leveranciers

2007

- ✧ wij starten via Bureau Veritas met onafhankelijke audits in de productie-ateliers van onze grootste leveranciers. Dit verloopt niet zonder slag of stoot: leveranciers switchen gemakkelijk van atelier, lange doorlooptijd, gewenning,...

2010

- ✧ onze nieuwe naam wordt gelanceerd: Bel&Bo. Bel&Bo staat voor:
 - Kwaliteit van het product
 - Correcte pasvorm
 - Modieus
 - In goeie omstandigheden vervaardigd
 - Tegen een correcte prijs

2011

- ✧ Schone Kleren Campagne (SKC):
 - Bel&Bo vraagt zelf om geauditeerd te worden door SKC
 - Resultaat van deze audit: Bel&Bo scoort bij de betere van de klas

2013

- ✧ Bel&Bo laat een studie uitvoeren door Ernst & Young: hoe duurzaam aankopen?
- ✧ Besluit van deze studie:
 - Minder leveranciers
 - Voldoende productietijd geven aan de productieateliers
 - Strategische relaties opbouwen met leveranciers
 - Lastminute orders verminderen of vermijden en slechts bij een beperkt aantal leveranciers
 - Benoem issues zoals het teveel laten werken van werknemers, geen vrije dagen geven,...

1990



THE
SHIFT

1999

lid van The Shift

2000

eigen
gedragscode,
gebaseerd
op de
FWF code



Bel&Bo Social Report 2015

- Zorg voor regelmatige en gedegen interne & externe audits op het gebied van zowel sociale als milieuaspecten
- Wees vooral scherp als je in een nieuw productieatelier wil produceren! Creëer een Balanced Score Card waar naast Prijs, Kwaliteit en On-time delivery ook CSR aspecten gelijk worden meegewogen

Maart 2013

- ✧ Bel&Bo importeert meer en meer rechtstreeks (van 10% naar meer dan 50% in 2 jaar tijd)
- ✧ Bel&Bo past haar aankoopstrategie en organisatie aan:
 - Extra agent ingeschakeld
 - Aanwerving 5 nieuwe medewerkers (Styling/Fitting/QC/BKH)
 - LC's voortaan opgesplitst volgens productieatelier
 - Externe kwaliteitscontroles in het Verre Oosten
 - Kwaliteitscontroles vóór verscheping en bij aankomst in magazijn
 - Extra magazijnruimte om leveringen op te slaan
 - Extra financiële middelen voor voorafbetaling goederen
 - Productieateliers worden nog meer vooraf bezocht

Oktober 2013:

- ✧ Eerste overleg met FWF i.v.m. toetreding Bel&Bo
- ✧ Akkoord beperking tot "own production"

2014

- ✧ Schone Kleren Campagne (SKC): nieuwe enquête met focus op leefbaar loon:
 - Bel&Bo behaalt gemiddeld goeie punten, maar is zelf toch enigszins ontgoocheld met de ontvangen beoordeling
 - Niveau leefbaar loon is moeilijk afdwingbaar bij productieateliers
 - De verhoging van het wettelijk minimumloon in Bangladesh werd goed verteerd en is voor iedereen van toepassing – geen ongelijkheid tussen de diverse ketens!
 - Duidelijke aansporing om lid te worden van een Multi Stakeholder Initiatief (MSI)
 - Weinig aanbod MSI in Europa

November 2014:

- ✧ Bel&Bo wil de gekozen weg verder bewandelen en heeft nood aan een MSI
- ✧ Officiële toetreding FWF

2004

starten met
controles



Bel&Bo Social Report 2015

2007

onafhankelijke
audits

Bel&Bo

2010
lancering
Bel&Bo



2011

Schone Kleren
Campagne



2013

studie
Ernst & Young

aanpassing
aankoopstrategie
en organisatie

2015



2014

nieuwe enquête
Schone Kleren
Campagne



4. Bel&Bo - "Tijd voor een duurzaam partnership": Fair Wear Foundation

Wat is FWF?

Fair Wear Foundation is een Multi Stakeholder Initiatief, waarbij niet-gouvernementele organisaties (NGO's), vakbonden en bedrijven zijn aangesloten. Het bestuur wordt gevormd door vertegenwoordigers van deze partijen en wordt bijgestaan door een commissie van experts. FWF heeft een gedragscode ontwikkeld die gebaseerd is op de normen van de International Labour Organisation (ILO).

Bedrijven die bij FWF aangesloten zijn, verbinden zich tot het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Elk lid van FWF moet al zijn partners in de confectieindustrie betrekken bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

FWF controleert de managementsystemen van de aangesloten bedrijven en de arbeidsomstandigheden in de productieateliers.



Bel&Bo's Arbeidsgedragcode (CoLP)

1. Werken is een vrije keuze

Dwangarbeid is verboden.

2. Geen discriminatie bij de aanwerving

De werkgever moet alle werknemers gelijk behandelen, ongeacht hun ras, huidskleur, geslacht, religie, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, nationaliteit, sociale achtergrond of handicap.

3. Geen kinderarbeid

Kinderarbeid is verboden. Werknemers mogen pas in dienst treden als ze de minimale schoolverlatingsleeftijd hebben bereikt en mogen in geen geval jonger zijn dan 15 jaar.

Tieners (15 tot 18 jaar) mogen geen werk uitvoeren dat hun gezondheid en veiligheid schaadt. Zo mogen ze niet langdurig overwerken of 's nachts werken.

4. Vrijheid van vereniging en recht op collectief onderhandelen

Werknemers hebben het recht om in groep met hun werkgever te onderhandelen (collectief onderhandelen). De werkgever mag werknemers niet straffen als ze hun mening of verlangens uiten. Alle werknemers mogen zich bij een vakbond naar keuze aansluiten (vrijheid van vereniging). Als de vrijheid van vereniging en het collectief onderhandelen door de wet beperkt is, mag de werkgever geen andere vormen van collectief onderhandelen en werkgeversorganisaties verhinderen. Werknemersafgevaardigden mogen niet gediscrimineerd worden en moeten toegang hebben tot alle noodzakelijke werkplekken om hun functie te vervullen.

5. Een leefbaar loon

De lonen moeten minstens het wettelijke minimumloon van het land bedragen, als dit er is. Lonen voor een standaard werkweek moeten voldoende zijn om in de basisbehoeften te voorzien.



Inhoudingen op de lonen die niet in de nationale wetgeving voorzien zijn, zijn verboden. Werknemers moeten geïnformeerd worden over hoe hun loon samengesteld is, het loontarief, de betalingsperiodes en inhoudingen op het loon. Werknemers moeten een loonfiche met deze informatie ontvangen.

6. Geen buitensporige werktijden

Werkuren moeten wettelijk geregeld zijn. In geen geval mogen werknemers op regelmatige basis meer dan 48 uur per week werken. Ze moeten minstens één dag vrij hebben per periode van 7 dagen. Overwerken gebeurt op vrijwillige basis en de gewerkte tijd, overuren inbegrepen, mag niet meer dan 60 uur per week bedragen. Overwerken mag niet op regelmatige basis en voor de overuren moet altijd een toeslag betaald worden, overeenkomstig de wet.

7. Veilige en gezonde werkomstandigheden

De werkomgeving moet veilig en hygiënisch zijn. De werkgever moet indien nodig een beschermende uitrusting voorzien en werknemers opleiden om die te gebruiken. De werkgever moet ook stappen ondernemen om ongevallen te voorkomen en gezondheidsrisico's te beperken. Fysiek misbruik, dreigen met fysiek misbruik, ongebruikelijke straffen, seksuele en andere intimidatie en bedreigingen door de werkgever zijn strikt verboden.

8. Wettelijk bindende relatie met de werkgever

Elke werknemer moet een schriftelijk contract krijgen en alle wettelijke bijdragen van de sociale zekerheid moeten betaald zijn.



Do you have
QUESTIONS about your
salary, working hours or
any of these other issues?



If you want more information, or feel you have not been treated correctly:

- 1 Talk to your supervisor, if possible
- 2 Talk to your representative if there is a worker committee
- 3 Get advice from your union or from a charity

If these don't work, you can e-mail **Fair Wear foundation**:

4.1 Doelen en verwezelijkingen 2015

a) Doelen

FWF heeft ons geholpen bij het uitstippelen van een definitief werkplan en monitoring- en opleidingsprocedures.

Onze belangrijkste doelstellingen van het voorbije werkjaar waren:

- ✧ informatie verzamelen van alle agenten, tussenpersonen en andere productie-eenheden (PE's)
- ✧ de arbeidsgedragcode en het Worker Information Sheet (WIS) naar alle PE's verzenden om ze uit te hangen op de werkvloer
- ✧ de PE's monitoren via audits
- ✧ de naleving van de arbeidsgedragcode verbeteren – we willen garanderen dat de productie van onze goederen in de juiste omstandigheden gebeurt
- ✧ de verbeteringen van de Corrective Action Plans (CAP's) opvolgen
- ✧ de begeleiding van ons sourcingdepartement verbeteren
- ✧ samenwerkingen met andere aankoopbedrijven mogelijk maken
- ✧ het vertrouwen van klanten verbeteren en bij onze klanten communiceren over het FWF-lidmaatschap

b) Procedure

Om dat te bereiken, hebben we een procedure in het leven geroepen. Die werkt als volgt:

- ✧ Voor we een bestelling plaatsen, sturen we een vragenlijst naar de PE, die ze volledig ingevuld en ondertekend naar ons moet terugsturen. Door de vragenlijst te ondertekenen, verklaart ze dat ze onze arbeidsgedragcode begrijpt en aanvaardt. In de vragenlijst vragen we om zelf te beoordelen in hoeverre de PE aan onze arbeidsgedragcode voldoet.

✧ Nadat we die hebben ontvangen, vragen we hen:

- een betrouwbaar, recent en volledig auditrapport
- een bewijs dat de arbeidsgedragcode en het WIS op de werkvloer uithangen.

✧ Met de hulp van ons aankoopdepartement verzamelt en verwerkt ons CSR-departement al deze informatie en beslist het daarna welke kleurencode de PE krijgt:

• Code Rood:

- Informatie nog niet ontvangen of onvoldoende en/of onbetrouwbaar
- Deze PE krijgt geen nieuwe bestellingen
- Al geplaatste bestellingen worden als 'niet finaal' beschouwd. Dat betekent dat:
 - we de nodige barcodes niet aan de PE leveren en onze KC de stalen niet goedkeurt of becommentarieert
 - onze boekhouding kredietnota's niet goedkeurt en de bestelling niet betaalt

• Code Oranje:

- Informatie ontvangen en verwerkt door ons CSR-departement
- Deze PE krijgt nieuwe bestellingen

• Code Groen:

- Informatie ontvangen en verwerkt door ons CSR-departement en als correct beschouwd
- Correcte en vlotte samenwerking met de PE, bereid om verbeteringen door te voeren ...
- Deze PE kan nieuwe bestellingen ontvangen. Het CSR-departement vraagt aan het aankoopdepartement om bij bestellingen aan deze PE de voorkeur te geven

c) Een sluitend systeem voor opvolging- en verbeteringsprocessen

Nadat het de auditrapporten grondig heeft gelezen, maakt ons CSR-departement een CAP, dat het naar de PE verzendt, en vraagt het de PE om binnen de voorgestelde deadlines de noodzakelijke maatregelen te nemen. Ze moeten ons ook op de hoogte houden van de gemaakte verbeteringen en vooruitgang. Zo monitoren we onze PE's. De kleurcode kan dus op elk moment wijzigen, afhankelijk van de informatie die we (later) ontvangen en van de samenwerking met de PE. Deze procedure moet garanderen dat we een volledig beeld krijgen van de locatie van onze PE's en van de huidige situatie van hun werkomstandigheden. Maar ... aangezien de helft van onze bestellingen zes maanden voor het begin van het boekjaar geplaatst zijn, hadden we niet meer middelen om druk uit te oefenen op onze tussenpersonen en productie-eenheden (PE's) waardoor ze dus moesten samenwerken. Toch slaagden we erin om binnen enkele maanden al een ondertekende vragenlijst te ontvangen van bijna 47% van onze PE's. De arbeidsgedragscode en WIS hangen uit in minstens 41,25% van onze PE's.

We blijven hard werken om dit percentage zoveel mogelijk te laten stijgen en we zijn er zeker van dat het zal lukken. Helaas kunnen we dat van ongeveer 6,25% van onze PE's niet langer eisen, omdat we niet meer met die PE's werkten toen we de procedure opstartten.

Ondertussen heeft FWF ons laten weten dat we 23 PE's hebben waar andere leden van FWF ook een productie hebben lopen. We kijken uit naar een samenwerking met de andere aankoopbedrijven.

We proberen het vertrouwen van de klant te verhogen door het FWF-logo op onze website, in brochures enz. te vermelden, door deel te nemen aan verschillende debatten met verschillende stakeholders en door onze werknemers op te leiden.

Alle gegevens worden verzameld in een Excelbestand en in ons intern programma.

Op die manier kunnen de verbeteringen bijgehouden worden en volgen we de evolutie die de PU's maken. In de excel-files kunnen ook links naar rapporten, foto's, enz. toegevoegd worden. Deze files kunnen door elke werknemer op het hoofdkantoor geconsulteerd en bijgewerkt worden zodra er nieuwe informatie binnenloopt. De SCR is verantwoordelijk voor het up-to-date houden van de files. Via de kleurencodes en onze Excelbestanden kunnen we snel de verzamelde info bijwerken en evalueren.





4.2 Organisatie van een duurzame aankoop

a) Aankoopstrategie

Zoals eerder uitgelegd, moet elke nieuwe PE onze vragenlijst invullen en ondertekenen, zodat we ze kunnen monitoren en moeten ze ons een bewijs van de uitgehangen arbeidsgedragscode en WIS opsturen.

We plaatsen rechtstreeks bestellingen.

Als een rechtstreekse bestelling geplaatst is bij een nieuwe PE in Bangladesh of India (China, Pakistan, andere), zullen personen van ons aankoopdepartement eerst een bezoekje brengen aan de PE om te garanderen dat die aan onze normen voldoet.

Ze doen ook een visuele inspectie van de werkomstandigheden en de gezondheid en veiligheid op de werkvloer. En, belangrijker nog, ze controleren of de relatie tussen de werknemers en de manager correct en respectvol is.

Als de PE slaagt voor deze inspectie, vragen we hen om een staal. Als het staal goed is en ons CSR-departement code oranje of code groen aan de PE toekent, plaatsen we een testbestelling.

Als die ok is, zetten we onze activiteiten bij deze PE voort.

Rechtstreekse bestellingen (direct orders):

- Bel&Bo kent het PE van de bedrijfsleiding
- Bel&Bo vraagt sociaal auditrapport op vooraleer te bestellen
- Bel&Bo heeft PE bezocht en goed bevonden
- Bel&Bo probeert lange termijn relatie op te bouwen
- Bel&Bo beperkt bewust het aantal PE's om meer capaciteit op te bouwen, meer zeggenschap

Onrechtstreekse bestellingen (indirect orders):

- Leverancier van Bel&Bo bepaalt zelf in welke PE het order gemaakt wordt en laat dit pas na bestelling weten aan Bel&Bo
- Leverancier geeft deze informatie niet graag prijs
- Leverancier moet van elke PE die voor Bel&Bo produceert een sociaal auditrapport afgeven
- Leverancier van Bel&Bo wisselt (te) gemakkelijk van PE als hij een betere deal kan maken met een andere PE
- Bel&Bo kan op die manier geen lange termijn relatie opbouwen met de PE
- Het aantal PE's is een veelvoud van het aantal PE's bij Direct Orders. Opvolging is moeilijk, arbeidsintensief en vaak nutteloos omdat de leverancier van Bel&Bo (te) gemakkelijk verandert van PE.
- Onmogelijk voor Bel&Bo om al deze PE's te bezoeken



Vaststellingen:

- Voor bijna alle PE's van 2015 hebben we een sociaal rapport ontvangen en doorgenomen. Voor de meeste PE's werd een CAP opgemaakt die actief opgevolgd wordt
- De opvolging van de "Direct Orders" veel efficiënter is dan deze van de "Indirect Orders"
- De opvolging van de massale PE's van de "Indirect Orders" is onhoudbaar en daarom heeft Bel&Bo beslist om nog meer orders direct te plaatsen
- De kleurencode die we gebruiken werkt goed, maar zullen we in 2016 verfijnen via een ranking systeem om zo een lijst met "Preferred PE's" te kunnen maken.

b) Prijsstrategie

Momenteel vinden we het belangrijk dat de aankoopprijs logisch (redelijk en vergelijkbaar met prijzen van andere PE's) en realistisch (aankoopprijs + winstmarge = haalbare verkoopprijs voor ons cliënteel) is. In een later stadium willen we een beter beeld krijgen van de samenstelling van de aankoopprijs, zodat er na aftrek van de marge van de PE zeker genoeg overblijft om werknemers correct te betalen voor de tijd die ze nodig hebben om het product te maken enz.

Via de agenten en leveranciers worden voor elk order prijzen van verschillende PE's verzameld en na intern overleg wordt bepaald wie de bestelling krijgt, rekening houdend met:

- het land van herkomst (niet alle eieren in één mand)
- prijs/kwaliteitsverhouding en marge
- betrouwbaarheid, duurzaamheid, arbeidsomstandigheden enz. van de PE



c) Organisatie van de aankoopafdeling

Ons sourcingdepartement bestaat uit onze CEO, aankopers, aankoopassistenten, stylisten, een Quality Control-departement en ons CSR-team.

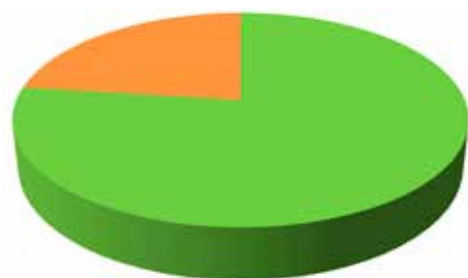


d) Productiecyclus

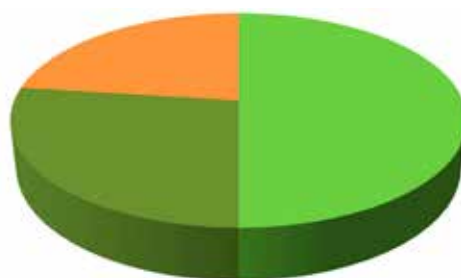
We hebben twee collecties per jaar: een winter- en zomercollectie.

We plaatsen onze bestellingen ruim op voorhand zodat de PE voldoende tijd heeft om de goederen te vervaardigen, zodat er minder kans op overuren is.

De meeste van de bestellingen plaatsen we 6 maanden op voorhand. Als de PE zich in Europa bevindt, is de leveringstijd korter, maar nog altijd redelijk (bv. 4 maanden). Voor een zeer klein deel van onze collectie geldt een leveringstijd van ongeveer 2 maanden. Dan gaat het enkel om trendy seizoensgebonden artikelen.



77% Lange Termijn
23% Korte Termijn



77% Lange Termijn
23% Korte Termijn

50% Direct order 6 maand vooraf
27% Indirect order 4 maand vooraf
23% Indirect order 2 maand vooraf

e) Relatie met de leveranciers

Aangezien we pas recent gestart zijn met rechtstreeks importeren, is de gemiddelde duur van de activiteiten met onze PE's kort. Maar onze agenten onderhouden wel een langetermijnrelatie met hen. Dat betekent dat we al vaak met de PE hebben gewerkt, maar dan onrechtstreeks (via tussenpersonen).

Zoals vermeld, zijn onze doelstellingen:

- het aantal rechtstreekse bestellingen verhogen
- het aantal tussenpersonen beperken (waardoor het aantal PE's automatisch zal ingeperkt worden)
- een langetermijnrelatie opbouwen met de PE's die bereid zijn om samen te werken en verbeteringen doorvoeren

4.3 Stand van zaken

a) Stand van zaken in productie-eenheden in onze belangrijkste productielanden

Dit jaar hebben we vooral gefocust op het verkrijgen van alle informatie betreffende onze PE's (de vragenlijst laten invullen en ondertekenen, de CoLP en de WIS laten ophangen, audits opvragen en doornemen, vragen dat het atelier zichzelf evalueert op het al dan niet voldoen aan de CoLP, enz.) en op het in kaart brengen van onze productielanden.

Bangladesh:

Gezien ongeveer een vierde van onze productie in Bangladesh gebeurt, is dit voor ons een belangrijk productieland. Minimum 2 maal per jaar reist Bel&Bo naar Bangladesh.

Naast prospectie bezoeken we tijdens deze reis ook bestaande PE's om er de arbeidsomstandigheden na te zien. Wanneer we merken dat een PE niet voldoet aan de verwachtingen van onze CoLP, wordt dit meteen ter plekke met het atelier besproken en onderzoeken we hoe we dit samen kunnen aanpakken.

Belangrijkste vastgestelde pijnpunten:

- Minimum- en leefloon. Deze liggen vaak zeer ver uit elkaar. Het minimumloon is de eerste prioriteit, maar er moet zeker ook richting leefloon gewerkt worden.
- De veiligheid van de gebouwen.

China:

Ongeveer 27% van onze productie vindt plaats in China. In 2015 hebben we er enkele van onze PE's bezocht.

Belangrijkste vastgestelde pijnpunten:

- het effectief betalen van een minimumloon aan alle werknemers,
- de arbeidsomstandigheden in de ateliers

- overuren: in China worden heel veel overuren gedaan, maar ook daar geldt een wettelijk maximum.

India:

In India vindt ongeveer 11% van onze productie plaats. In 2015 lieten we er 2 FWF-audits uitvoeren en hebben we er enkele van onze PE's bezocht.

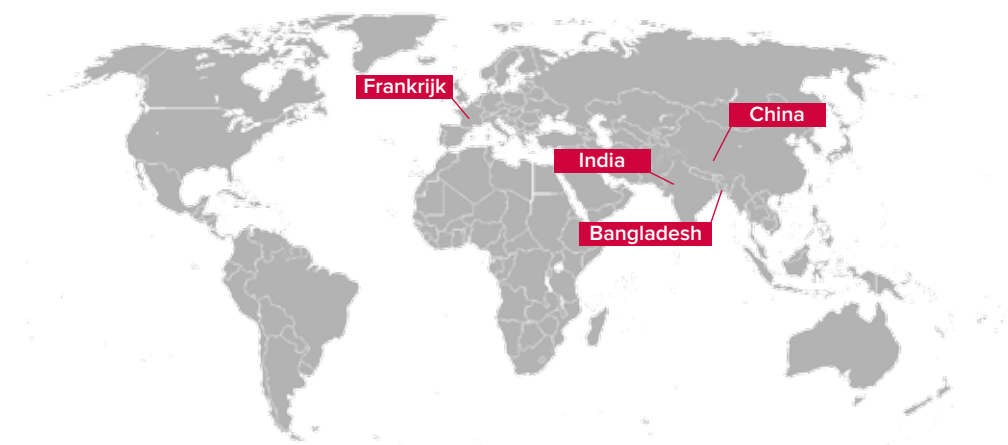
Belangrijkste vastgestelde pijnpunten:

- gedwongen werken
- betalen van een leefloon. Ook hier is er vaak een zeer groot verschil tussen het wettelijk minimumloon en het leefloon.

We plannen in 2016 een training in India die onze PE's zal begeleiden om voormelde pijnpunten weg te werken.

Frankrijk:

Van de Europese landen is Frankrijk voor ons het belangrijkste ongeveer 7% van onze totale omzet. Frankrijk behoort momenteel tot de categorie "low-risk".





b) Klachtenprocedure

In 2015 heeft FWF vanuit onze PE's nog geen klachten binnen gekregen.

c) Opleiding en training

Alle Bel&Bo medewerkers werden ingelicht over het FWF lidmaatschap aan de hand van presentaties, meetings, interne memo's, enz.

De gerantes en voltijds verkoopsters krijgen jaarlijks een uitgebreide presentatie en brengen deze boodschap duidelijk over naar het ganse verkoopteam en de klanten. Vragen en input van personeelsleden, klanten en derden, worden op het hoofdkantoor behandeld via telefoon, meetings, fax, werkgroepen, ...

Ook bij de opleiding van nieuwe medewerkers komt FWF aan bod.

De Bel&Bo agenten worden via meetings en mails persoonlijk en uitvoerig ingelicht over ons engagement tot lidmaatschap bij FWF en de concrete gevolgen hiervoor voor hen.

De agenten moeten zich engageren om mee te werken en moeten volledig mee achter het verhaal staan.

Fabrieken en arbeiders worden rechtstreeks geïnformeerd. Dit gebeurt via mail en via het ophangen van de CoLP en de WIS. Ook gedurende de fabrieksbezoeken en de trainingen (WEP) komen het FWF-verhaal en de hieraan samenhangende eisen uitvoerig aan bod.



The background of the image is a repeating pattern of stylized Earth globes. Each globe is a different color, including shades of green, blue, orange, red, and pink. The continents are depicted in a simplified, high-contrast manner. The globes are arranged in a way that they overlap, creating a sense of depth and global unity.

Corporate Social Responsibility



Het WCDO helpt om aan duurzaam ondernemen een concrete vorm te geven en te werken aan continue verbetering van de prestaties op vlak van milieu en op sociaal en economisch vlak. Via het ondertekenen van het Charter engageren bedrijven en organisaties zich om een actieplan te realiseren rond volgende 10 thema's:

- corporate governance
- maatschappelijk engagement
- communicatie en dialoog
- mensvriendelijk ondernemen
- risicobeheersing
- duurzaam investeren
- aankopen en product- en dienstontwikkeling
- ketenbeheer
- klimaatverandering, energie en kwaliteit van de directe leefomgeving
- duurzame logistiek en mobiliteit

Tijdens een jaarlijkse evaluatie beoordeelt een team van onafhankelijke deskundigen de resultaten en denkt het evaluatieteam constructief mee over aandachtspunten en verbeteropties.



Wij zijn lid van The Shift: <https://theshift.be/nl>. Dit is het Belgisch ontmoetingspunt voor duurzaamheid. Zij brengen zo'n 350 bedrijven, NGO's en andere organisaties samen om partnerships te stimuleren en te helpen bij de co-creatie van duurzame businessmodellen. Ze werken rond 3 pijlers: Connect – Commit – Change.

6. Bel&Bo - "Tijd voor respectvol, eerlijk en duurzaam ondernemen"

"Duurzaam ondernemen is een proces waarbij ondernemingen vrijwillig streven naar verbetering op bedrijfs- en maatschappelijk vlak door op systematische wijze economische, milieu- en sociale overwegingen op een geïntegreerde en coherentie manier in de gehele bedrijfsvoering op te nemen."

Tot zover de theorie...

Bij Bel&Bo zetten we de theorie om in praktijk door in elke schakel van het bedrijf bij te dragen tot het duurzaam ondernemen. Bij elke beslissing die genomen wordt, zoeken we de gouden middenweg om zowel onze klanten, onze leveranciers als onze werknemers tevreden te stellen. Hierbij houden wij telkens rekening met onze verantwoordelijkheid tegenover maatschappij en milieu.

6.1 People:



Bel&Bo organiseert jaarlijks een inzamelactie van plastic dopjes i.s.m. Het Belgisch Centrum voor Geleidehonden. Een recyclage actie, meteen goed voor planet en people. Met de opbrengst van de dopjes worden puppy's aangekocht en opgeleid tot geleidehond. Met jaarlijks meer dan 18.000 kg verzamelde dopjes (= goed voor 4 pups) is dit telkens een

overdonderend succes. Dit is een long-term commitment en wij engageren ons om de stichting verder te helpen door onze communicatietools ook in te zetten voor het BCG.



Zuiddag is vooral gekend van de jaarlijkse campagne 'Work for Change' waarbij meer dan 12.000 Vlaamse en Brusselse scholieren tussen 15 en 20 jaar één dag in de kleren van beroepskrachten kruipen. Hun verdiende loon van 40/50 euro staan ze af aan een jongerenproject in het Zuiden.

Bel&Bo engageert zich sinds 2012 om in elk winkelpunt een vacature te plaatsen. Bovendien werd Bel&Bo extra beloond met een lekkere taart en ontvingen we een mooi certificaat van top 5 grootste werkgevers, samen met Schoenen Torfs, Stad Antwerpen, Bpost NL, Colruyt Group.

6.2 Planet:



Op de nieuw aangelegde parking achter het bedrijfsterrein werd in 2013 een bloemenberm van 1300m² geplaatst met als kers op de taart een groot bijenhotel van Natuurpunt. Dit na een eerdere oproep van natuurpunt aan bedrijven. Rond het bijenhotel staan inheemse nectarplanten. Wilde bijen hebben immers voldoende nectar in de buurt nodig om te kunnen nestelen en overleven.

Wilde bijen steken niet en zijn belangrijk voor bestuiving van bloemen en gewassen. Ze zijn nodig om meer dan 80% van alle landbouwgewassen te bestuiven. De wilde bijenpopulatie gaat achteruit door ziektes, door het verdwijnen van natuur en nectarplanten en door het gebruik van pesticiden. Het onderhoud van het bijenhotel wordt semestrieel ondersteund door eigen personeelsleden en ondertussen hebben we reeds vele logés.



Wij streven naar een minimale CO₂-footprint, een mooi voorbeeld hiervan zijn de inspanningen in ons centraal magazijn. Door plaatsing van een vals plafond en wanden reduceerden we de te verwarmen ruimtes. Onze gebouwen zijn in functie van de activiteit ingedeeld in verscheidene temperatuurzones. In de nieuwbouw worden deze zones gescheiden door wanden en zijn de openingen voorzien van snellooppoorten of een sas om zo warmteverlies te voorkomen.

In de verwerkingszone van de goederen werden op de verlichting bewegingsmelders geplaatst opdat licht niet meer onnodig zou branden. Bovendien laat de nieuwe werkwijze voor de goederenbehandeling toe om de arbeid op een kleinere oppervlakte te concentreren, waardoor de verlichting in de minder gebruikte zones gereduceerd kon worden. Herbruikbare draagtas + geen tas = extra punten (win-win) Greener Packaging Award



6.3 Profit:



Op 20/05/2015 werden we tijdens de BeCommerce Awards-uitreiking bekroond met de prijs van Beste Milieuvriendelijke Webshop van België (Green Award).



In augustus 2014 zijn we overgeschakeld van Bpost naar DPD, een switch met financiële voordelen, voordelen in klantenservice en bovendien belooft DPD een CO₂-neutrale pakketverzending.

Met het Total Zero programma worden alle pakketten CO₂-neutraal verstuurd. Dit is gebaseerd op 3 pijlers: meten, insetting en offsetting. Alle uitstoot wordt gemeten, vervolgens wordt gekeken naar mogelijkheden om maatregelen te implementeren die de uitstoot beperken bv. doeltreffend plannen van ritten of pilootprojecten met voertuigen op gas. En ten slotte wordt de resterende uitstoot gecompenseerd door milieuprojecten die de CO₂ neutraliseren. Dankzij onze overgang naar DPD kan de klant voortaan ook exclusief terecht bij Bel&Bo om zelf gratis zijn bestelde pakketje op te halen. Dit kadert in al onze inspanningen voor een volledig geïntegreerde Webshop en Shop in the Shop.



