



ChocDecor

BELGIAN DECORATED CHOCOLATE



ESG-RAPPORT 2025
MEI 2026



OVER DIT RAPPORT

NAAM VAN DE ORGANISATIE

ChocDecor BV

LOCATIE VAN HET HOOFDKANTOOR

Het geregistreerde hoofdkantoor van de vennootschap bevindt zich te Spieveldstraat 29, 9160 Lokeren, België.

RAPPORTAGEPERIODE

Publicatiedatum: 14/05/2026

Rapportageperiode: 1 januari 2025 – 31 december 2025

Het jaarrapport is online toegankelijk op www.chocdecor.be.

ChocDecor rapporteert voor het eerst haar ESG-prestaties. De rapportageresultaten hebben betrekking op het volledige kalenderjaar, van januari tot en met december.

RAPPORTAGEKADER

De Voluntary Sustainability Reporting Standard (VSME Standard) vormt de basis van dit ESG-rapport. ChocDecor rapporteert volgens de datapunten uit zowel de Basic als de Comprehensive module.

Dit rapport is opgesteld in overeenstemming met de VSME Standard en gebaseerd op daadwerkelijke verbruiks- en activiteitsgegevens.

RAPPORTAGESCOPE

ChocDecor BV is een Belgische vennootschap met beperkte aansprakelijkheid onder Belgisch recht (NACE Code: 10.820 – Vervaardiging van cacao, chocolade en suikerwerk). Het KBO-nummer in het Centraal Register van Ondernemingen is 0429.977.343.

ChocDecor exploiteert één productiesite in Lokeren, België (51.0858°N, 3.9993°E), waar productie, magazijn en hoofdkantoor gevestigd zijn. De vennootschap produceert gedecoreerde chocolade hoffiguren en lollipops binnen drie Business Units: (1) Lucky Pops, (2) Belfine en (3) Private label. Dit ESG-rapport heeft betrekking op ChocDecor BV op individuele basis.

FINANCIËLE GEGEVENS 2025

Bepaalde financiële gegevens (omzet, balanswaarde) en volumes van aangekochte goederen worden niet publiekelijk gerapporteerd omdat deze vertrouwelijke bedrijfsinformatie vormen die de concurrentiepositie zouden kunnen schaden.

EXTERNE VERIFICATIE

Externe verificatie is uitgevoerd op verschillende onderdelen van ChocDecor's duurzaamheidsprestaties:

- SMETA-audit: Intertek heeft in februari 2026 een 2-pillar SMETA-audit (Sedex Members Ethical Trade Audit) uitgevoerd op arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid, en zakelijke ethiek.
- Climate Activator-certificering: Ecocert heeft in november 2025 de broeikasgasemissies van Scope 1, Scope 2 en specifieke aspecten van Scope 3 (zakenreizen en woon-werkverkeer) en het bijhorende emissiereductieplan geauditeerd conform de Climate Activator-certificeringsnorm van Anthesis B.V.
- Fairtrade-certificering: Flocert heeft in december 2025 de naleving van Fairtrade-standaarden voor productie- en handelsprocessen geverifieerd (geldig tot 3 december 2031).
- Rainforest Alliance-certificering: TÜV NORD Integra heeft in april 2026 de naleving van Rainforest Alliance-standaarden voor cacaosourcing geverifieerd (certificaatuitgifte is lopend, het huidige is geldig tot 30 juni 2026).

De duurzaamheidsgegevens in dit rapport zijn niet onderworpen aan externe verificatie door een onafhankelijke derde partij, met uitzondering van de hierboven vermelde specifieke certificeringen en audits.

CONTACTGEGEVENS

Voor vragen over dit rapport:

Flore Wouters, Cacaordinator Social Impact

flore.wouters@chocdecor.be

AANVULLENDE DISCLOSURES

MARKTEN EN ZAKELIJKE ACTIVITEITEN

ChocDecor is actief in de B2B-sector (huismerken voor detailhandelaren en distributeurs) en de B2C-sector (distributie van eigen merken naar de detailhandel).

B2B-markten:

- **Bakkers en chocoladefijngoedzaken:** Verkoop aan bakkers en gespecialiseerde chocoladewinkels wereldwijd
- **Retail (België):** Verkoop aan retail in België
- **Groothandel en retail (internationaal):** Verkoop via groothandel- en retailkanalen wereldwijd voor private label

Verkoopkanalen:

ChocDecor verkoopt via 129 distributiekkanalen, waaronder grossiers, distributeurs, HQ-retailers en chocoladeketens. Indirecte kanalen omvatten bakkers, supermarkten, snoepwinkels, petrol-, speelgoed- en interieurzaken.

Directe klanten (B2B): Grossiers, distributeurs, HQ-retailers en chocoladeketens

Indirecte klanten: Bakkers, supermarkten, snoepwinkels, petrol-, speelgoed- en interieurzaken

Eindconsumenten (B2C): Kinderen van 3-12 jaar en hun ouders (primair in België)

Toeleveringsketen:

ChocDecor werkt samen met circa 59 leveranciers in België, Zwitserland, Duitsland, Nederland en Polen. Deze omvatten leveranciers van verpakkingsmateriaal, ingrediënten, productiemateriaal, transporteurs, machinebouwers, interimkantoren, afvalverwerkers, externe opslagplaatsen en schoonmaakdiensten.

DUURZAAMHEIDSBESTUUR

Het managementteam (6 personen: 3M/3V) draagt eindverantwoordelijkheid voor ESG-prestaties. De zaakvoerder neemt strategische duurzaamheidsbeslissingen; de duurzaamheidsverantwoordelijke houdt operationeel toezicht en rapporteert aan de zaakvoerder. Beleids eigenaarschap: Klimaat (Duurzaamheidsverantwoordelijke), H&S (Preventieadviseur), HR (HR Manager).

ChocDecor heeft interne beleidsregels ingevoerd op het gebied van milieu (klimaat, mobiliteit), maatschappij (arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid op het werk, preventie van psychosociale risico's, mensenrechten) en bestuur (gedragscode, cyberbeveiliging, eisen aan leveranciers). Met uitzondering van ons openbaar beschikbare klimaatbeleid (versie 3, november 2025) zijn deze beleidsregels interne managementdocumenten. Belanghebbenden die due diligence uitvoeren, kunnen om samenvattingen van het beleid of specifieke toezeggingen vragen die relevant zijn voor hun beoordeling.

ANTICORRUPTIE EN OMKOPING

ChocDecor opereert onder de Belgische anticorruptiewetgeving en hanteert een interne Gedragscode met een nultolerantiebeleid voor corruptie en omkoping. Ook in 2025 werd ChocDecor niet veroordeeld, noch beboet voor corruptie of omkoping.

NIET-MATERIËLE MILIEUASPECTEN

ChocDecor valt niet onder E-PRTR rapportageverplichtingen en de milieuvergunning bevat geen systematische emissie monitoring.

ChocDecor exploiteert één productiesite (Lokeren) in industriezone E17/3, niet gelegen in of nabij biodiversiteit-gevoelige gebieden volgens Natura 2000- en Ramsar-databases (geverifieerd via GeoPunt Vlaanderen, 06/05/2026). ChocDecor rapporteert geen gedetailleerd landgebruik voor de site gezien de beperkte materialiteit: één industriële site (<1ha) in volledig verharde zone. ChocDecor's biodiversiteit-impact zit primair in de cacao-toeleveringsketen (zie hoofdstukken 'Duurzame Grondstof' en 'Due Diligence').



EXECUTIVE SUMMARY

In 2025 creëerden we meer dan tweeëntwintigduizend geluksmomenten. In ons eerste ESG-rapport zetten we uiteen hoe we dat op een maatschappelijk verantwoorde manier doen. Verwacht transparantie over waar we staan, eerlijkheid over wat beter kan, en trots over wat we bereiken.

DUURZAME GRONDSTOF

Cacaoboeren in Tigorikro, Ivoorkust, verdienen in oktober 2025 73% boven de Living Income Reference Price, een stijging van 96 procentpunten sinds oktober 2023. Het Route de Cacao programma breidde uit naar 179 boeren met 212 plantages in kaart gebracht.

DUURZAME PRODUCTIE

Onze Scope 1 en 2-emissies daalden met 94% versus baseline 2020, waarmee de SBTi-target voor 2030 ruim behaald wordt. Het recyclagepercentage daalde naar 21%; een afvalaudit en Kaizen-event zijn gepland in Q1 van 2026.

DUURZAME VERPAKKING

Product Carbon Footprint-berekening leerde ons dat de Belfine display-upgrade van 24 naar 30 stuks per display 4 gram CO₂ per lolly bespaart; de uitrol start in 2026.

LET'S MAKE PEOPLE HAPPY

Onze Great Place To Work-score steeg naar 86% (+9 procentpunten sinds 2023) en kortdurende afwezigheid daalde tot 2,1% dankzij ons structureel welzijnsecosysteem.

DUE DILIGENCE

In december 2025 lanceerden we een CLMRS-project met Scanfi-Scoops: 100 kwetsbare kinderen ontvangen schoolkits en 3 maanden opvolging, twee lokale vigilantie-comités worden opgericht. We voerden een producten landenrisicoanalyse uit voor goederen binnen drie materiële aankoop-categorieën, waarbij 99,9% van het inkoopvolume onder de loep genomen wordt.



VOORWOORD

Dagelijks werken we bij ChocDecor aan onze missie “**Let’s make people happy**”. Dit klinkt misschien eenvoudig, maar is dat allerm minst. Want geluk begint niet bij het uitpakken van onze chocolade lolly. Het begint bij de **boer** die de cacao oogst, bij de **collega** die met bedrevenheid onze producten maakt, bij de **distributeur** die efficiënt met ons samenwerkt, en pas dan bij de **consument** die een geluksmoment beleeft.



Als onderneming dragen we de verantwoordelijkheid om die volledige keten in kaart te brengen. We geloven dat “doing good for society” hand in hand gaat met “doing excellent for business”. Als we ons werk excellent doen, kunnen we blijven bijdragen aan de maatschappij. En als we bijdragen aan de maatschappij, blijven we onze missie waarmaken.

De Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties zijn een leidraad die ons helpt te identificeren waar wij het verschil kunnen maken. Die focus heeft ons in oktober 2025 gebracht tot een erkenning waar we trots op zijn: **SDG Champion**.

Dat we inzetten op innovatie, efficiëntie en ontwikkeling, werd bevestigd door de erkenning als **Factory of the Future** (2026-2028) – momenteel als enige KMO in de voedingssector - in februari 2026. Het is een bevestiging dat onze inzet op innovatie, efficiëntie en ontwikkeling gezien wordt. Maar erkenning is geen eindpunt. We blijven investeren in de duurzame groei van onze organisatie en de versterking van de marktpositie van Belfine en Lucky Pops als hoogkwalitatief, duurzaam chocoladeproduct.

Dit verslag is een eerlijk relaas van waar we staan: wat lukt, wat (nog) niet lukt, en waar we naartoe willen. Als ‘champion’ in duurzaam ondernemen durven we vooroplopen, ook als de weg niet altijd helder is. Het betekent keuzes maken die economisch wegen op de korte termijn, maar verdienen op de lange termijn.

Duurzaam ondernemen is geen project met een einddatum. Het is een continu streven naar beter: een betere werkplek, een beter product, een meer rendabele onderneming, een grotere impact, een waardeketen die goed doet voor mens en natuur.

Met trots delen we waar we nu staan.

Luk Patyn

Oprichter & Zaakvoerder
ChocDecor

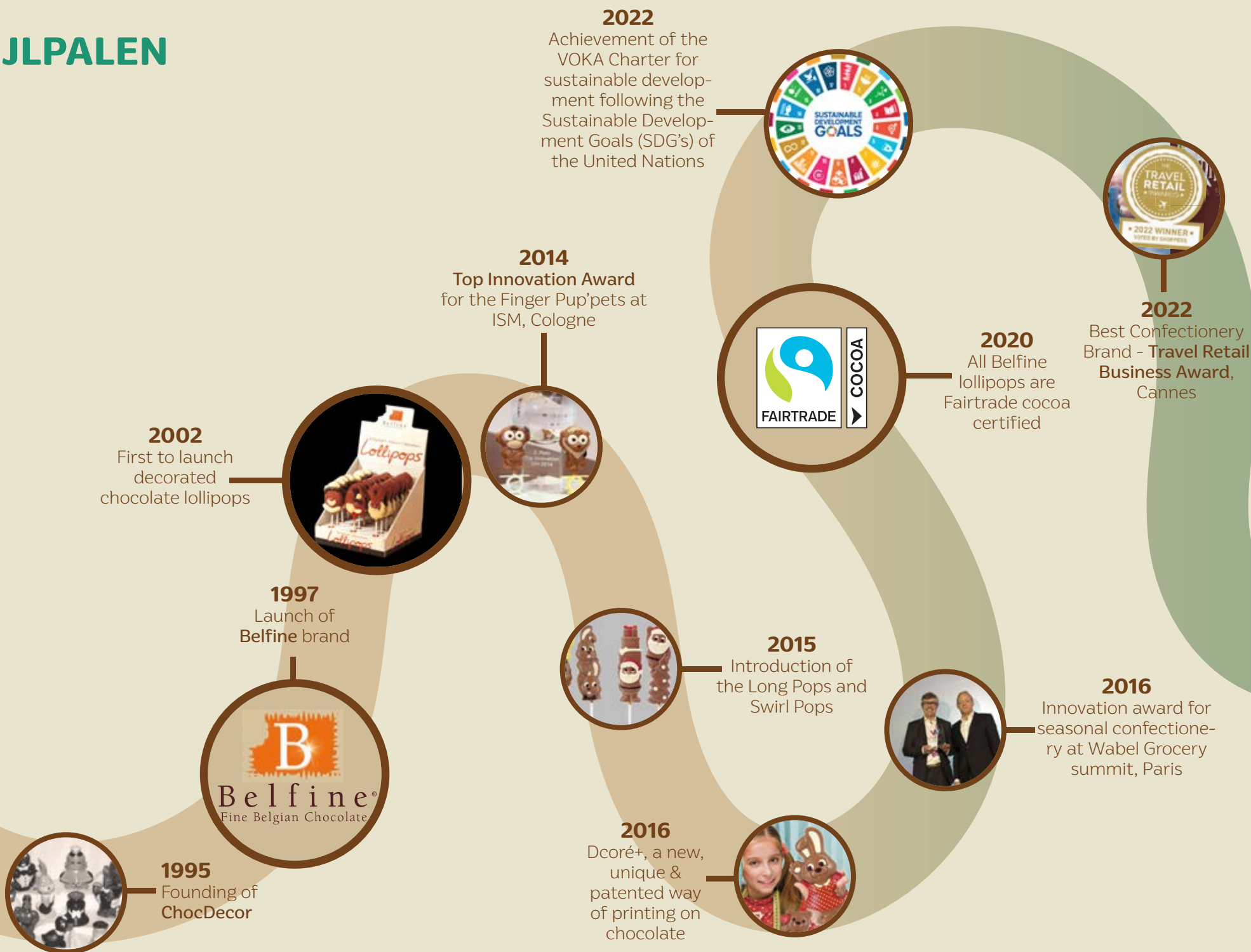


INHOUDSTAFEL

OVER DIT RAPPORT	2
Aanvullende disclosures	3
EXECUTIVE SUMMARY	4
VOORWOORD	5
INHOUDSTAFEL	6
MIJLPALEN	8
ZIJ VERTELLEN ONS VERHAAL	10
DUURZAME GRONDSTOF	12
Het begint in Tigorikro	12
Kennis die groeit	13
Klimaat bepaalt mee de oogst.....	13
Wat boeren verdienen	14
Investeren in het dorp	15
Zelfstandig verder	16
Gecertificeerde chocolade	17
Facts & Figures	18
Bijdrage aan sdg's	19
DUURZAME PRODUCTIE	22
Groene stroom	22
Koelgassen onder controle	23
Zuinig met water	24
Afval sorteren (kan beter)	25
Naar het werk, duurzaam	26
Onze klimaatimpact	28
Digitaal beveiligd	30
Facts & Figures	32
Bijdrage aan sdg's	34
DUURZAME VERPAKKING	36

In vier stappen naar circulair	36
Van Plastic naar Karton	36
Waar de impact écht zit	37
Clip weg, zakje dicht	38
Meer lolly's, minder karton	38
Wat ons nog wacht	38
Bijdrage aan sdg's	40
LET'S MAKE PEOPLE HAPPY!	42
een team in beweging.....	42
65% vrouwen, 14 nationaliteiten	42
Veilig werken	43
Goed voelen, goed doen	44
Welzijn werkt	44
Vakmanschap doorgeven	46
1.913 uur leren (en eigenlijk meer)	47
Meedenken, meedoen	48
Verloning	49
Facts & Figures	50
Bijdrage aan sdg's	52
DUE DILIGENCE	54
Waar liggen de risico's?	54
Bossen, gezondheid, gemeenschappen	54
Cacao: het scherpste risico	56
Kinderarbeid aanpakken	56
Melden kan	56
Bijdrage aan sdg's	58
VSME-REFERENTIETABEL	59





2026
Winner Factory
of the Future

factory of
the future
winner 2026-2028

2023
As a result of our efforts
in these domains our
company, Chocdecor, was
certified by the United
Nations (Via Cifal Flanders)
as an SDG Pioneer.



2024
Chocdecor launches its
own consumer brand:
Lucky Pops!



2025
Certified as SDG
Champion by the Uni-
ted Nations (through
Cifal Flanders)



2025
ChocDecor
celebrates
its 30th birthday



ZIJ VERTELLEN ONS VERHAAL





1.

DUURZAME GRONDSTOF



DUURZAME GRONDSTOF

HET BEGINT IN TIGORIKRO

Route de Cacao vertegenwoordigt de directe investering van ChocDecor in duurzame cacaosourcing. Via het mass balance-principe kopen we chocolade aan waarbij een deel van het equivalent volume afkomstig is van cacaoboeren in het dorp Tigorikro, Ivoorkust. Om hun opbrengst en kwaliteit te verbeteren, krijgen ze het hele jaar door opleiding. De cacao-boeren leveren hun verse cacaobonen aan in het naoogstcentrum in het dorp, waar die aan strenge kwaliteitscontroles worden onderworpen. Boeren die aan de kwaliteitsnormen voldoen, krijgen een kwaliteitspremie bovenop de marktprijs. Het gecontroleerd fermenteren en drogen van de bonen in het naoogstcentrum zorgt voor de beste consistente chocoladesmaak.

Onze kwaliteitspremies en investeringen in gemeenschapsprojecten komen rechtstreeks bij deze boeren terecht. In 2025 konden we zo bijdragen aan de capaciteitsopbouw, economische weerbaarheid en verbeterde levensomstandigheden van 179 cacaoboeren en hun gezinnen, aan het begin van onze waardeketen. Dit programma vormt tevens een kernonderdeel van onze **due diligence** voor leefbaar inkomen (zie hoofdstuk 5: Due Diligence).

EVOLUTIE

boeren in kaart gebracht



plantages in kaart gebracht



totale oppervlakte plantages (in ha)



Vrouwelijke boeren



KENNIS DIE GROEIT

Via een jaarlijks opleidingsprogramma worden de cacaoboeren getraind in essentiële domeinen zoals Best Farming Practices, Climate Smart Cocoa, en sociale en ecologische richtlijnen, aangevuld met economisch inzicht via de Farmer Business School. Om de theoretische kennis te verankeren, krijgt een selecte groep boeren intensieve 1-op-1 coaching op de eigen plantage. Tijdens deze praktijkgerichte sessies worden concrete verbeterpunten in landbouwtechnieken direct toegepast, waarbij deze boeren worden opgeleid tot ambassadeur. Dankzij dit 'train-the-trainer' principe dragen zij de aangeleerde expertise vervolgens over aan hun gemeenschap, wat de schaalbaarheid en lokale verankering van de professionalisering waarborgt.

Reeds in het eerste semester van het oogstjaar 2025-26 (oktober tot december, hierna: Q1) namen 132 van de 179 boeren deel aan het opleidingsprogramma en werden 24 boeren 1-op-1 gecoacht.

KLIMAAT BEPAALT (MEE) DE OOGST

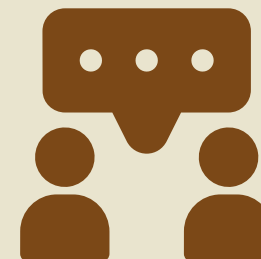
Door klimaatverandering verschuift de snoei-periode; we leren nu wat het beste moment is om te beginnen.

Dat opleiding over klimaatbestendige cacaoteelt noodzakelijk is, werd in oogstjaar 2023-24 duidelijk na extreme weerpatronen in West-Afrika. Periodes van overmatige regenval gevolgd door langdurige droogte veroorzaakten toen een aanzienlijke productiviteitsdaling in cacao-teeltgebieden. Dit illustreert de kwetsbaarheid van cacao-aanbod voor klimaatverandering, met directe impact op wereldmarktprijzen en dus op onze grondstofkosten.

De volumes aangeleverde bonen bij het naoogstcentrum schommelen sinds de start van het Route de Cacao-programma in oogstjaar 2022-23, maar een positieve trend is zichtbaar: in Q1 van oogstjaar 2025-26 werd reeds 78% van het jaardoel van 100 ton aangeleverd.



73%
OPGELEID



24
BOEREN
1-OP-1
GECOACHT



WAT BOEREN VERDIENEN

Sinds de start van het Route de Cacao-programma in oktober 2022 zagen boeren in Tigorikro hun inkomen per kilogram droge cacaobonen stijgen van 1.040 FCFA naar 3.050 FCFA in oktober 2025 - een toename van 166%. Deze evolutie werd gerealiseerd door een combinatie van stijgende Farm Gate Prices (van 900 naar 2.800 FCFA/kg) en aangepaste premies voor kwaliteit en Fairtrade-certificering.

2025 markeerde een belangrijke mijlpaal: boeren in Tigorikro verdienen sinds oktober 2025 73% boven de Living Income Reference Price (LIRP), vergeleken met 20% onder de LIRP slechts 24 maanden geleden. Hoewel stijgende wereldwijde cacaoprijzen aan deze verbetering hebben bijgedragen, vertegenwoordigen de premies bijna 10% van hun totale inkomen. Elke boer in ons programma (100%) leverde ongefermenteerde bonen aan het naooogstcentrum en ontving €0,46 per kg gedroogde bonen bovenop de marktprijs (Farm Gate Price).



In maart 2026, buiten de scope van dit rapport, werd de Farm Gate Price in Ivoorkust verlaagd naar 1.200 FCFA/kg, een pijnlijk lage prijs die ver onder de LIRP ligt. Vanaf oktober 2026 zal Fairtrade dan ook haar Fairtrade Minimum Price Differential uitbetalen, ter waarborging van een minimuminkomen voor de cacaoboeren. Onze bijkomende inspanningen voor het leefbaar inkomen van de boeren blijvend onveranderd.

BONEN IN Q1 2025-2026

78,5 TON

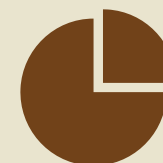


€0,46/kg

BOVENOP MARKTPRIJS

10%

AANDEEL ROUTE DE CACAO
IN TOTALE INKOMEN



+73%

BOVEN LIRP

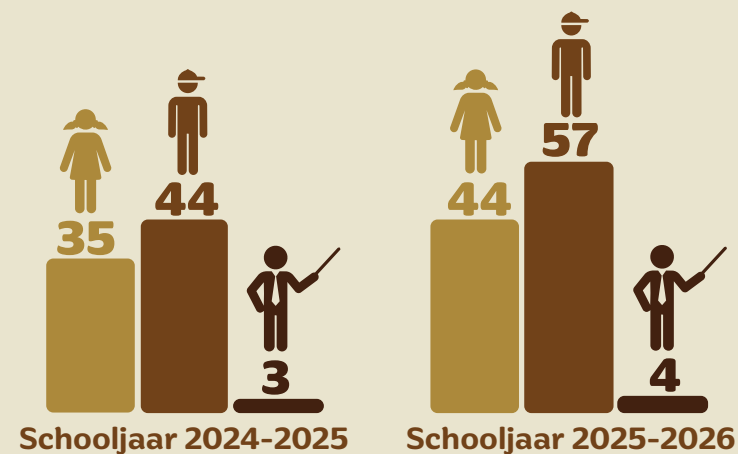


INVESTEREN IN HET DORP

Sinds 2022 is €136.000 geïnvesteerd in Tigorikro via een combinatie van directe financiering door ChocDecor en het Chocolate Bonus-mechanisme. Belangrijke verwezenlijkingen zijn: een watersysteem op zonne-energie voor de gemeenschap (realisatiejaar 2023, status: operationeel), een gemeenschappelijke werkplaats met molens voor gewassen ter ondersteuning van de economische onafhankelijkheid van vrouwen (realisatiejaar 2023, status: operationeel), fietsverdeling voor boeren (realisatiejaar 2024, status: 253 fietsen uitgedeeld), en ondersteuning bij het aanbod aan kwalitatief onderwijs in het dorp, dmv drie lerarenwoningen die ruraal onderwijs mogelijk maken (realisatiejaar 2024, status: 1 woning bewoond), jaarlijkse distributie van schoolpakketten (realisatieperiode: 2022-2025, status: 580+ pakketten sinds 2022), laptops voor leerkrachten (realisatiejaar 2024, status: 3 verstrekt en opleiding ongoing), inrichting van klaslokalen (realisatiejaar: 2025, status: 3 lokalen afgewerkt, door The Lucky Foundation).

De lagere school van Tigorikro groeit:
 Schooljaar 2024-2025: 79 leerlingen (waarvan 44% meisjes) – 3 leerkrachten.
 Schooljaar 2025-2026: 101 leerlingen (waarvan 43% meisjes – 4 leerkrachten).

Totale cumulatieve investering sinds 2022: €136.000 (directe financiering ChocDecor + Chocolate Bonus-mechanisme)



Dankzij de komst van de school in Tigorikro, kunnen we onze kinderen naar school sturen, ongeacht rijkdom of afkomst.



ZELFSTANDIG VERDER

Een betekenisvolle indicator van programmamaturiteit: de vrouwenvereniging Femmes Battantes is geëvolueerd van het ontvangen van steun naar het zelf initiëren van investeringen. In 2025 kochten zij zelfstandig een maniokmolen en financierden zij reparaties aan de watertank - een demonstratie van de transitie van hulpafhankelijkheid naar economisch zelfbeschikkingsrecht dat ons duurzame ontwikkelingsprogramma beoogt te bereiken.

Belangrijke indicator van programmamaturiteit: De vrouwenvereniging is geëvolueerd van het ontvangen van steun naar het zelf initiëren van investeringen, wat duurzame empowerment aantoonst.

Elke keer als ik over ons bedrijf vertel, vervult het me met trots dat we een wezenlijk verschil maken voor onze boeren en hun gemeenschap. Dat sociale engagement geeft mijn werk elke dag opnieuw een diepere betekenis.



FEMMES BATTANTES

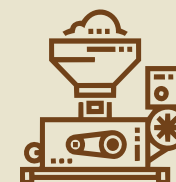
29 LEDEN { 15 BESTUUR
14 LEDEN



VROUWELIJKE BOEREN IN ROUTE DE CACAO PROGRAMMA

25 VAN 179

OPERATIONELE MOLENS:
3 RIJSTMOLEN
MAISMOLEN
MANIOKMOLEN



ZELF GEFINANCIERDE INVESTERINGEN (2025): AANKOOP MANIOK-MOLEN, REPARATIES WATERTANK



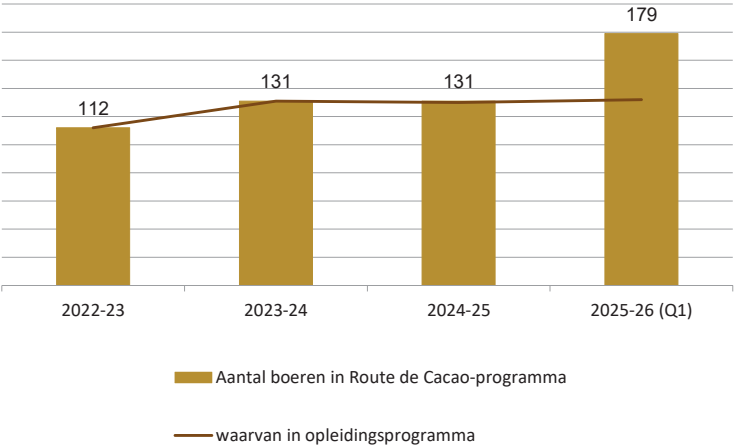
GECERTIFICEERDE CHOCOLADE

In 2024 implementeerden we portiecontrolemaatregelen op nieuwe Belfine-lolly's, waarbij het standaardgewicht werd verlaagd van 35g naar 25g - een 29% reductie in suiker en chocolade per product, als antwoord op gezondheidstrends bij consumenten. Hoewel dit ons totale chocolade-volume met 11% verminderde, steeg onze duurzame sourcing-intensiteit van 60% in 2024 naar 63% in 2025. Route de Cacao-chocolade (Fairtrade + Cacao-Trace gecertificeerd) vertegenwoordigt 34% van ons totale volume, met daarnaast 12% Fairtrade Cocoa en 18% Rainforest Alliance gecertificeerd.

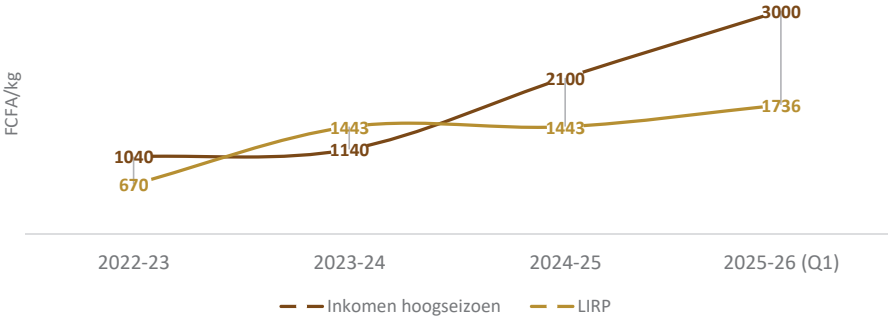


FACTS & FIGURES

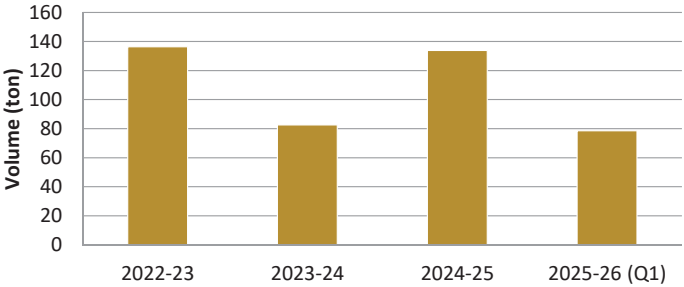
Betrokken cacaoboeren



INKOMEN VS LIRP



Verwerking in naoogstcentrum





ONZE BIJDRAGE AAN DE DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN

ChocDecor ondersteunt de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. Onze duurzaamheidsstrategie sluit aan bij de SDG's en hun specifieke onderliggende targets. Via ons Route de Cacao-programma en duurzame sourcing-strategie dragen we bij aan vijf prioritaire ontwikkelingsdoelen in de cacao keten.

ONZE CONCRETE ACTIES PER SDG

SDG 1 - GEEN ARMOEDE



Eerlijk inkomen voor cacaoboeren (1.2): We verhogen sinds 2023 het inkomen van de cacaoboeren in Tigorikro, Ivoorkust, door o.a. het betalen van structurele kwaliteitspremies bovenop de marktprijs.

Gelijke toegang tot economische middelen (1.4): We investeren sinds 2024 in de economische zelfstandigheid van vrouwen in Tigorikro, Ivoorkust, via de coöperatie Femmes Battantes.

SDG 2 - GEEN HONGER



Inkomen en productiviteit kleinschalige voedselproducenten (2.3): We verhogen sinds 2023 het inkomen van cacaoboeren in Tigorikro, Ivoorkust, door kwaliteitspremies en training. We ondersteunen vrouwelijke voedselproducenten met gemeenschappelijke molens voor rijst en maïs.

Duurzame en klimaatbestendige voedselproductie (2.4): We ondersteunen sinds 2023 cacaoboeren in Tigorikro, Ivoorkust, bij de implementatie van duurzame landbouwpraktijken en verhogen zo de productiviteit van hun cacao plantages.

SDG 4 - KWALITEITSVOL ONDERWIJS



Toegang tot onderwijs vergroten (4.1): We ondersteunen de lagere school van Tigorikro, Ivoorkust, sinds 2024 met concrete investeringen: drie lerarenwoningen die ruraal onderwijs mogelijk maken, inrichting van drie klaslokalen, jaarlijkse distributie van schoolpakketten (580+ sinds 2022) en laptops voor leerkrachten.

Vaardigheden voor duurzame ontwikkeling (4.7): We bieden sinds 2023 cacaoboeren in Tigorikro, Ivoorkust, gedurende het hele jaar training in wettelijke verantwoordelijkheden, kwaliteit en traceerbaarheid, en economische verantwoordelijkheid.

SDG 6 - SCHOON WATER EN SANITATIE



Universele toegang tot drinkwater (6.1): We realiseerden in 2023 een watersysteem op zonne-energie dat de 700+ inwoners van Tigorikro, Ivoorkust, voorziet van schoon drinkwater.

SDG 13 - KLIMAATACTIE



Klimaatbestendige landbouw (13.1): We versterken sinds 2023 de klimaatbestendigheid van cacaoplantages in de omgeving van Tigorikro, Ivoorkust, door jonge schaduwbomen te verdelen onder de boeren.

Duurzame sourcing integreren (13.2): Onze Belfine en Lucky Pops lolly's zijn dubbel gecertificeerd (Fairtrade Cacao + Cacao Trace), en dankzij onze Fairtrade en Rainforest Alliance certificatie kunnen we ook producten met deze duurzaamheids-certificaties aanbieden aan Private Label klanten.





2.

DUURZAME PRODUCTIE



DUURZAME PRODUCTIE

In 2025 draaiden onze machines **7.904 uur**, waarin we **22.358.008 geluksmomenten** creëerden - van onze kenmerkende chocolade lolly tot caraque. Die geluksmomenten zijn meer dan een productieteller: ze vormen onze intensiteitsmeter voor duurzaamheid. Het resultaat was wisselend: ons elektriciteitsverbruik daalde met 4,8%, maar ons waterverbruik steeg met 20% en ons recyclagepercentage zakte naar 21%. We behielden wel ons 100% groene elektriciteitscontract (vijftiende kwartaal op rij) en onze zonnepanelen leverde 9,3% van onze totale energiebehoefte. In dit hoofdstuk geven we transparant weer wat we realiseerden, waar we tekortkwamen, en welke concrete acties we in 2026 ondernemen om deze trends om te keren.

GROENE STROOM

Hoeveel energie is er nodig om jouw geluksmoment te maken?

41,75 Wh

Ons totale elektriciteitsverbruik in 2025 bedroeg **993.466 kWh**, een daling van 4,8% ten opzichte van 2024. Dit verbruik bestaat uit **900.817 kWh** groene netaankoop en **92.649 kWh** directe zonne-energie (eigen installatie). Onze zonnepanelen genereerden bruto **94.737 kWh**, waarvan we 97,8% zelf consumeerden en slechts 2.088 kWh terug leverden aan het net – een optimaal gebruik van onze eigen productie. Onze energiemix is volledig fossielvrij: **100% hernieuwbare elektriciteit** (993,5 MWh) en **0% fossiele brandstoffen** – geen gas, geen diesel, geen stookolie.

Deze daling in elektriciteitsverbruik kan verklaard worden door de concrete verbeteringen die we realiseerden in 2025: we installeerden een **AI-gestuurde kwaliteitscamera** die foutdetectie bij de inkleuring van chocoladelolly's automatiseert, vervingen de **koelinstallatie van de bureaus** door een efficiënter systeem en voerden een **lichtstudie uit in de stalenafdeling** – de laatste zone zonder LED-verlichting. Deze investeringen tonen onze focus op operationele optimalisatie met directe ROI.



993.466 KWH

Totaal elektriciteitsverbruik
2025



-4,8%

Absolute verbruiksdaling
vs.2024



100%

Groene elektriciteit



0KG CO₂EQ

Market-based emissies Scope 2

De AI-kwaliteitscamera detecteert afwijkingen nu in real-time, waardoor we sneller kunnen reageren en bijgevolg minder rework hebben en dus minder energie verspillen aan producten die afgekeurd worden.



KOELGASSEN ONDER CONTROLE

In 2025 registreerden we één koelmiddelenlek: **560 gram R404A** ontsnapte uit een tempereermachine. Dit koelmiddel heeft een Global Warming Potential (GWP) van 3.943, wat betekent dat dit lek equivalent is aan **2,2 ton CO₂**-uitstoot. We rapporteren dit incident transparant omdat koelmiddelen, ondanks hun kleine volumes, een disproportioneel grote klimaatimpact hebben.

Onze koelinstallaties ondergaan preventief onderhoud volgens een vast schema, maar zelfs met goede monitoring zijn lekken niet volledig te vermijden in oudere systemen. We erkennen dat dit aspect van onze milieuvoetafdruk blijvende aandacht verdient, met name gezien de F-gas-senregelgeving die de beschikbaarheid van hoogimpact-koelmiddelen geleidelijk beperkt. Daarom investeerden we in 2025 in nieuwe koelinstallaties in de burelen: kleinere decentrale units die de bureaus afzonderlijk kunnen voorzien van de nodige verwarming/koeling en met het koelmiddel R32 een aanzienlijk lagere GWP (nl. 675) hebben.



560G
R404A-LEK 2025



2,2T CO₂EQ
KLIMAATIMPACT LEK



ZUINIG MET WATER

Hoeveel water is er nodig om jouw geluksmoment te maken?

19,05 ml

Ons gemeentelijk waterverbruik in 2025 bedroeg **426 m³**. Dit resulteert in een waterintensiteit van gemiddeld 53,89 liter per draaiuur, een toename van 20% ten opzichte van 2024 (44,97 l/u).

Het netto waterverbruik (afname verminderd met lozing) wordt niet apart berekend. Het water wordt voornamelijk gebruikt voor reiniging van machines en vloeren; er zijn geen verdampingsprocessen of product-geïntegreerde verbruiksprocessen aanwezig.

Deze toename in gemeentelijk water is te wijden aan een tijdelijk tekort aan hemelwater in het voorjaar van 2025. We vangen hemelwater ter plaatse op, maar kunnen dit volume niet inschatten zonder debietmeter.

Deze toename in het gemeentelijk waterverbruik weegt niet op tegen de structurele reductie uit 2023, toen we alle toiletten aansloten op ons hemelwaternetwerk en waterbesparende stoomreinigingsapparatuur aanschafte. Deze maatregelen blijven hun effect tonen in een structureel laaggemeentelijk waterverbruik.

In juli 2025 lieten we een externe 'eerstelijns waterscan' uitvoeren door Emelia. De scan identificeerde beperkte optimalisatiemogelijkheden, waaronder het plaatsen van debietmeters voor nauwkeuriger monitoring. Na analyse besloten we deze aanbevelingen niet op te volgen: onze absolute waterverbruiken zijn zo minimaal dat de investering in extra meetapparatuur niet opweegt tegen de te verwachten besparingen.

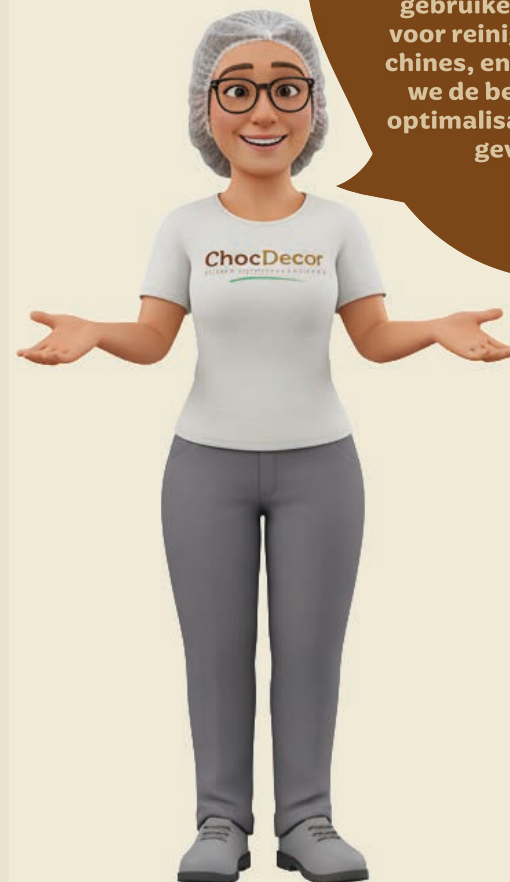
Onze site in Lokeren valt onder WRI Aqueduct's classificatie als gebied met extreem hoge waterstress. Door maximaal gebruik te maken van hemelwater en ons absolute verbruik minimaal te houden, dragen we bij aan het verminderen van de druk op het lokale watersysteem.



426M³

**GEMEENTELIJK
WATERVERBRUIK**

Water is geen knelpunt in onze productie. We gebruiken het vooral voor reiniging van machines, en daar hebben we de belangrijkste optimalisaties al doorgevoerd.



AFVAL SORTEREN (KAN BETER)

In 2025 produceerden we **80,14 ton afval** (niet-gevaarlijk), wat neerkomt op 10,1 kg afval per draaiuur, een intensiteitsdaling van 3,4% t.o.v. 2024 (10,5 kg/u).

Ons recyclagepercentage bedroeg **21%** (16,85 ton), een daling t.o.v. 2024 (30,9% recyclebaar afval) en een resultaat dat onder onze verwachtingen ligt en dringend om verbetering vraagt. Het grootste probleem zit in onze papier- en kartonvolumes: waar we in 2024 nog 25,58 ton inzamelden voor recyclage, daalde dit in 2025 naar **16,84 ton**. Ook onze PMD-fractie (plastic, metaal, drankkartons) blijft met slechts **10 kg** verwaarloosbaar laag, wat erop wijst dat recycleerbare materialen in de restafvalfractie terecht komen. Die restafvalfractie omvatte in 2025 58,73 ton en maakte zo 70% van de totale afvalproductie uit. Daarnaast produceerden we **495 kg klein gevaarlijk afval** (batterijen, TL-buizen, oplosmiddelen en verontreinigde verpakkingen) dat apart wordt ingezameld en verwerkt door een erkende afvalverwerker.

We erkennen dat de restafvalfractie te groot is, gezien onze maximaal recyclebare productverpakking; het probleem ligt eerder bij ontbrekende infrastructuur en onduidelijke sorteerinstructies in de productieomgeving. Daarom plannen we begin 2026 een **grondige afvalaudit** om te achterhalen wat er werkelijk in onze restafvalfractie zit, gevolgd door een **Kaizen-event** waarbij operatoren en logistiekmedewerkers samen concrete oplossingen ontwerpen. Onze doelstelling is ambitieus: recyclagepercentage van 2025 minstens te verdubbelen tegen eind 2027. We erkennen dat 21% onvoldoende is voor een organisatie die duurzaamheid hoog in het vaandel draagt, en we nemen onze verantwoordelijkheid om dit recht te trekken.



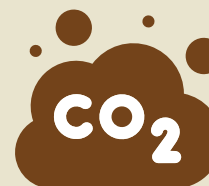
Een recyclagepercentage van 21% is niet waar we willen staan. We gaan met het Kaizen-event de expertise van onze operatoren en logistieke medewerkers gebruiken – zij weten het beste waar het misgaat en hoe het beter kan.



80,64T
TOTAAL AFVAL 2025



21%
RECYCLAGEPERCENTAGE



20,93T CO₂EQ
KLIMAATIMPACT AFVAL

NAAR HET WERK, DUURZAAM

In 2025 registreerden we voor het eerst het volledige mobiliteitsgedrag van onze medewerkers via een uitgebreide jaarlijkse bevraging, waar we vroeger enkel het hoofdvervoermiddel en fietsdagen bijhielden. Deze verbeterde methode toont een genuanceerder beeld: onze medewerkers legden in 2025 in totaal **132.515 km** af met fossiele brandstoffen (benzine en diesel), **14.538 km** met hybride voertuigen, en **43.772 km** met elektrische privéwagens. Daarnaast zagen we een opmerkelijke groei in actieve en duurzame mobiliteit: **56.077 km** per fiets, **9.996 km** via carpool, en **4.083 km** met de elektrische step. Wanneer we enkel de fossiele kilometers vergelijken met 2024 (toen: 198.747 km via hoofdvervoermiddel), zien we een **daling van 33%** – een significante verschuiving die onze inspanningen rond duurzame mobiliteit weerspiegelt.

Deze positieve trend is geen toeval maar het resultaat van een meerjarig mobiliteitsbeleid dat in oktober 2024 formeel werd goedgekeurd door het managementteam. Na een emissieanalyse in 2023 die aantoonde dat **37% van onze totale uitstoot*** afkomstig is van woon-werkverkeer, zetten we in op concrete maatregelen: werknemers met minstens 4 jaar anciënniteit ontvangen een **bedrijfsfiets ter waarde van €3.000**, we betalen de **maximale wettelijke fietsvergoeding** uit, en we installeerden een **laadpunt voor fietsbatterijen** (het wagenlaadpunt is enkel voor bedrijfswagens). Sensibiliseringscampagnes zoals de loting **“Fietser van het Kwartaal”** (wie minstens 20 dagen per kwartaal fietst maakt kans), onze deelname aan **Car Free Day** en **Bike to Work Day** houden mobiliteit regelmatig op de radar.

*uitstoot binnen scope 1-2-3 (beperkt tot woon-werkverkeer en zakenreizen)



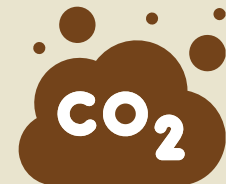
DALING FOSSIELE KM
WOON-WERK VERKEER
-33%



56.077 KM
GEFIETST DOOR
WERKNEMERS



€3000
BUDGET BEDRIJFSFIETS
NA 4 JAAR DIENST



30,99T CO₂EQ
KLIMAATIMPACT
WOON-WERKVERKEER



ONZE KLIMAATIMPACT

Hoeveel CO₂-eq (Scope 1+2) komt er vrij bij het maken van jouw geluksmoment?

0,58 gram CO₂eq

In 2025 stoten we in totaal **7.684 ton CO₂-equivalent** uit – onze Corporate Carbon Footprint-, verdeeld over

- **13 ton** in Scope 1 (directe emissies van onze bedrijfswagens en GWP van een koelmiddelenlek),
- **0 ton** in Scope 2 (dankzij ons 100% groene elektriciteitscontract - market-based),
- en **7.671 ton** in Scope 3 (indirecte emissies verspreid over onze volledige waardeketen).

Onze klimaatimpact wordt grotendeels bepaald door wat vóór en ná onze productie gebeurt. **Aangekochte goederen en diensten** vormen met 7.377 ton CO₂-eq (96% van onze Scope 3-emissies) veruit onze grootste emissiebron, gevolgd door de **afhandeling van verpakkingen aan het einde van hun levenscyclus** (95 tCO₂-eq) en **downstream transport** (79 tCO₂-eq). Onze eigen operaties – koelmiddelenlekken (2,2 kgCO₂-eq), bedrijfswagens (10,94 tCO₂-eq), woon-werkverkeer (30,99 tCO₂-eq) en zakenreizen (16,39 t CO₂-eq) – dragen samen slechts 60,5 ton CO₂-eq bij (excl. FERA emissies), wat illustreert waar onze échte klimaatuitdaging ligt: in de emissies die we niet direct controleren maar wel kunnen beïnvloeden door onze keuzes in inkoop, verpakking en transport.

We committeren ons sinds 2023 aan **wetenschappelijk onderbouwde klimaatdoelstellingen** via het Science Based Targets initiative (SBTi). Concreet betekent dit dat we ons inzetten om de broeikasgasemissies van **scope 1 en scope 2 tegen 2030 met 42%** te verminderen ten opzichte van het referentiejaar 2020, en om de **scope 3-emissies te meten** en te **verminderen**.

De ecologische voetafdruk van ChocDecor omvat de 'cradle-to-grave' emissies en is voor kalenderjaar 2025 bepaald volgens het Greenhouse Gas Protocol op basis van daadwerkelijke verbruiks- en activiteitsgegevens (activity-based methodologie), in overeenstemming met ISO 14064-1.

De GHG-intensiteit wordt niet a.d.h.v. de omzet gerapporteerd, aangezien de omzetcijfers vertrouwelijke bedrijfsinformatie vormen. In plaats daarvan rapporteren we onze klimaatintensiteit per productie-eenheid ('geluksmoment'), wat een directere operationele prestatie-indicator biedt.

- Voor Scope 1 en 2 behaalden we al substantiële reductie en overschreden we de -42% target ruim: tussen 2020 (baseline: 212 tCO₂-eq) en 2025 (actueel: 13 tCO₂-eq) realiseerden we een daling van 94% door het uitfasen van gasverbruik, de overstap naar 100% groene elektriciteit en de elektrificatie van het wagenpark.
- Voor de Scope 3-emissiebronnen waar we direct invloed op hebben, nl. cat. 6 en 7 (hierna: Scope 3 (beperkt)), behaalden we een reductie van 16% in 2025 (47 tCO₂-eq) tov 2020 (56 tCO₂-eq), dankzij de implementatie van een duurzaam

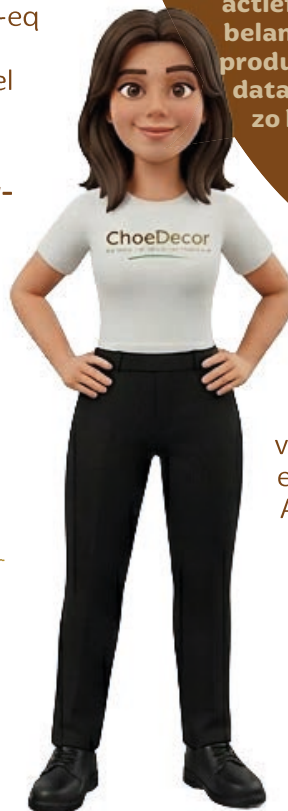
mobilitéitsbeleid m.b.t. zakenreizen en woon-werkverkeer (zie hoofdstuk 4: Let's Make People Happy!).

- Voor het overgrote deel van Scope 3 (cat. 1, 3, 4, 8, 9, 12) is de uitdaging complexer omdat we afhankelijk zijn van externe partners. In 2025 werkten we samen met Climate Camp om onze eerste volledige Scope 3-berekening uit te voeren – een oefening die ons in staat stelde te meten wat we eerder niet zagen. Waar we in 2020 enkel 123 ton CO₂-eq in Scope 3 (beperkt) rapporteerden, toont de verfijnde methodiek van 2025 aan dat onze werkelijke Scope 3-impact 7.671 ton CO₂-eq bedraagt. Dit is geen verslechtering maar een verbetering van onze datakwaliteit.

Het is confronterend om te zien dat het grootste deel van onze emissies buiten onze directe controle ligt, maar het maakt ook duidelijk waar we écht impact kunnen maken: door strategische keuzes in wat we inkopen en hoe we samenwerken met onze leveranciers. In 2026 gaan we daarom actief in gesprek met onze belangrijkste partners om productspecifieke emissie-data op te vragen – alleen zo kunnen we praten in CO₂-taal.

We hebben een emissiereductieplan dat we

implementeren en periodiek monitoren, evalueren en bijwerken richting een maximale reductie van onze Corporate Carbon Footprint. Totdat we dit bereiken, worden de resterende emissies van Scope 1, 2 en 3 (beperkt) gecompenseerd door investeringen in verschillende Gold Standard-projecten: projecten voor hernieuwbare energie, bebossing en herbebossing, en efficiënte kookfornuizen in Afrika.



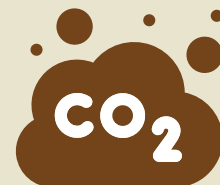


Na een audit door een onafhankelijke derde partij zijn we gecertificeerd volgens de Climate Activator-certificeringsnorm van Anthesis B.V. voor broeikasgasemissies van scope 1, scope 2 en specifieke aspecten van scope 3, namelijk zakenreizen en woon-werkverkeer van medewerkers. We gebruiken daarom met trots het Climate Activator-handelsmerk.

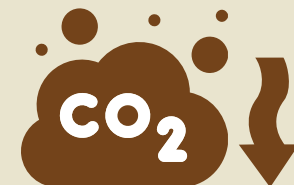
We erkennen echter de kloof tussen onze huidige SBTi-scope en onze werkelijke voetafdruk. Onze gevalideerde SBTi-target dekt vandaag enkel Scope 1 en 2, die amper 0,17% van de totale emissies in 2025 uitmaken. De Scope 3-voetafdruk, die in 2025 meer dan 99% van onze totale klimaatimpact uitmaakt, valt momenteel buiten de reikwijdte van onze SBTi-doelstelling. Dit was een bewuste keuze uit 2023, toen

‘activity-

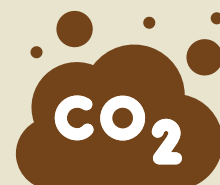
based’ data en betrouwbare leveranciersdata nog ontbraken, maar het is een beperking die we nu expliciet benoemen en systematisch willen wegwerken. In 2026 zal dan ook de (middel)lange reductiestrategie, met focus op Scope 3, opgemaakt worden.



7.684T CO₂EQ
TOTALE EMISSIES 2025
(MARKET-BASED)



-94%
SCOPE 1+2
REDUCTIE VS. 2020



**0,00T
CO₂EQ**
SCOPE 2:
MARKET-BASED



**197,73T
CO₂EQ**
SCOPE 2:
LOCATION-BASED

DIGITAAL BEVEILIGD

Als middelgrote onderneming in de voedingssector wordt Chocdecor gecategoriseerd als 'Belangrijk' in het kader van de NIS2 cybersecurityrichtlijn. Om hieraan te voldoen werken we volgens het cyber fundamentals framework important, beginnend bij de vooropgestelde key measures.

GOVERN

Kwaliteit en veiligheid zijn verankerd in onze visie en waarden. Het management erkent het belang en de impact van cybersecurity en investeert in opleiding en in hardware en software om de organisatie weerbaar te maken.

IDENTIFY

De IT-dienst houdt een gedetailleerde inventaris bij van alle IT-activa, met per item een unieke identificatie en informatie zoals specificaties, aankoopprijs, levenscyclus en toegewezen gebruiker. Computers en servers worden centraal beheerd via Microsoft Intune en bijhorende beheerportalen, waarbij toestellen bij ingebruikname geregistreerd worden en automatisch het gedefinieerde beleid volgen (wachtwoorden, updates en machtigingen). Daarnaast is ook de volledige server- en netwerkinfrastructuur in kaart gebracht en gedocumenteerd. We kiezen bij voorkeur voor betrouwbare en weerbare partners in de toeleveringsketen, en wisselen regelmatig informatie uit met instanties en andere bedrijven over recente cybersecurityontwikkelingen en kwetsbaarheden.

PROTECT

We passen het principle of least privilege toe voor alle gebruikers. Alle accounts volgen een strikt wachtwoordbeleid en waar mogelijk wordt de veiligheid én het gebruiksgemak verhoogd via Windows Hello for Business, MFA en het gebruik van een passwordmanager. De OT-omgeving en serverinfrastructuur zijn ook fysiek en logisch afgeschermd, met badge-toegang, vergrendelde serverkasten en een NAC-systeem dat enkel gekende toestellen toelaat op het netwerk. Het netwerk is opgesplitst in VLAN's en verkeer ertussen wordt gecontroleerd via firewallregels.

Medewerkers worden doorlopend getraind met opleidingen en phishing-simulaties. In 2025 realiseerden we **442 e-learning sessies** voor **32 medewerkers** en verstuurdde we **2.773 phishing-simulatiemails**. Dit leidt tot een gemiddelde Behavioural Risk Score van **58/100**, waarbij vanaf 50 als goed wordt beschouwd. Op mijlpaalmomenten wordt er ook een penetratietest uitgevoerd door een ethische hacker. In 2025 maakte dit ons attent op **1 critical, 11 high, 9 medium en 1 low vulnerability**.

DETECT

Per site filtert een firewall het inkomende, uitgaande en interne verkeer. Bezoeken van derden worden streng opgevolgd met camerabewaking en registratie (ook bij toegang tot de productie), waarbij de kwaliteitsdienst en het IT-team de relevante logs monitoren. Daarnaast zijn computers en servers uitgerust met antivirus en EDR.

RESPOND

Ons Incident Response Plan is uitgebreid met een cybersecurityluik. Incidenten worden gestandaardiseerd gedocumenteerd, aangevuld met een handelingsrapport met tijdstempels. Deze informatie wordt gebruikt voor een eventuele melding aan het Centrum voor Cybersecurity België (CCB). **Sinds intreden hebben we 1 (vrijwillige) melding gemaakt aan het CCB.**

RECOVER

We beschikken over een Disaster Recovery Plan om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen. Na het afsluiten van een incident wordt een "lessons learned"-hoofdstuk toegevoegd aan het incidentrapport.



UITDAGINGEN?

Het continu evoluerende IT-landschap blijft een grote uitdaging: technologie en bedreigingen worden alsmāar complexer en vragen om permanente alertheid. Tegelijk blijft de mens de meest uitdagende schakel, waarbij o.a. change readiness en werkdruk een grote rol spelen. Onze basis, Cyber Fundamentals, evolueert gelukkig mee, daar wij een duidelijke leidraad hebben om te volgen als bedrijf. Dit alles vraagt blijvende investeringen in tooling, opleiding en tijd -en dus een zorgvuldige afweging van budget en beschikbare resources. Met een team van vier specialisten zijn we voorbereid om deze uitdagingen gericht aan te pakken.

Cybersecurity is geen eenmalig project maar een doorlopend proces. Door onze medewerkers regelmatig te trainen en onze systemen continu te monitoren, blijven we waakzaam tegen evoluerende bedreigingen.



442

E-LEARNING SESSIONS 2025



2773

PHISHING-SIMULATIEMAILS VERSTUURD



58/100

BEHAVIOURAL RISK SCORE (≥50 = GOED)

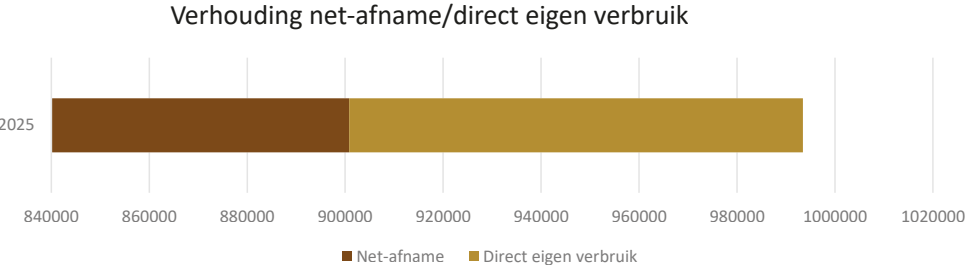


1

VRIJWILLIGE MELDING AAN CCB
SINDS INTREDEN NIS2

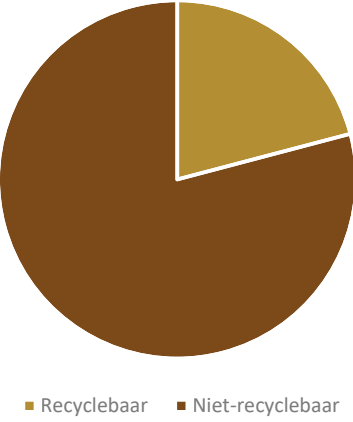
FACTS & FIGURES

ENERGIE

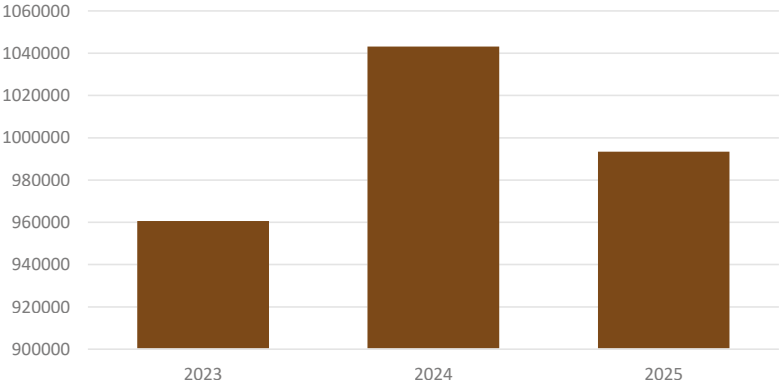


AFVAL

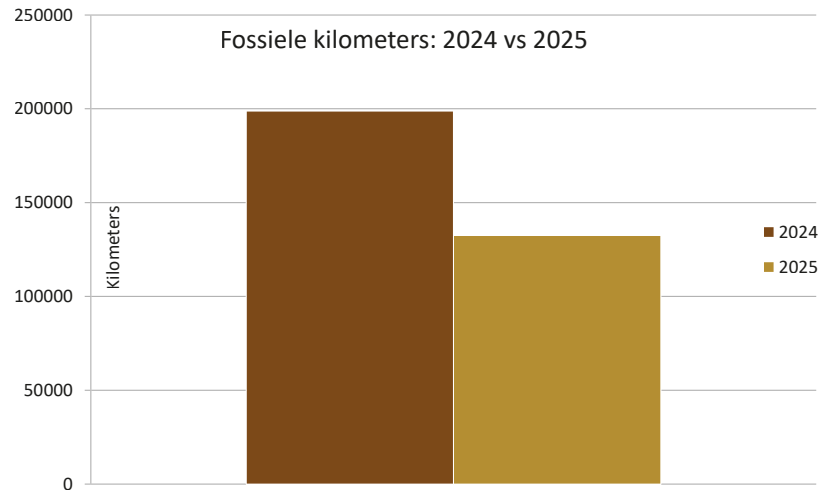
Verhouding afvalstromen



Evolutie totaal elektriciteitsverbruik (kWh)

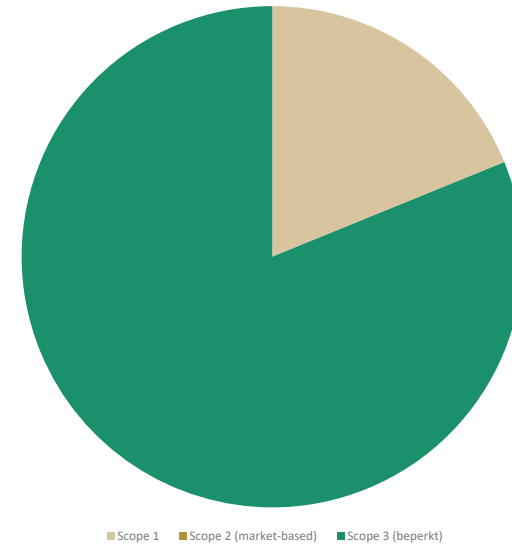


WOONWERKVERKEER

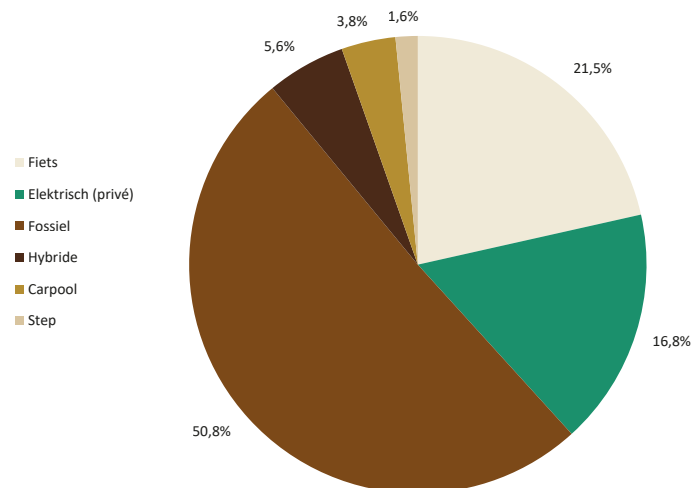


EMISSIES

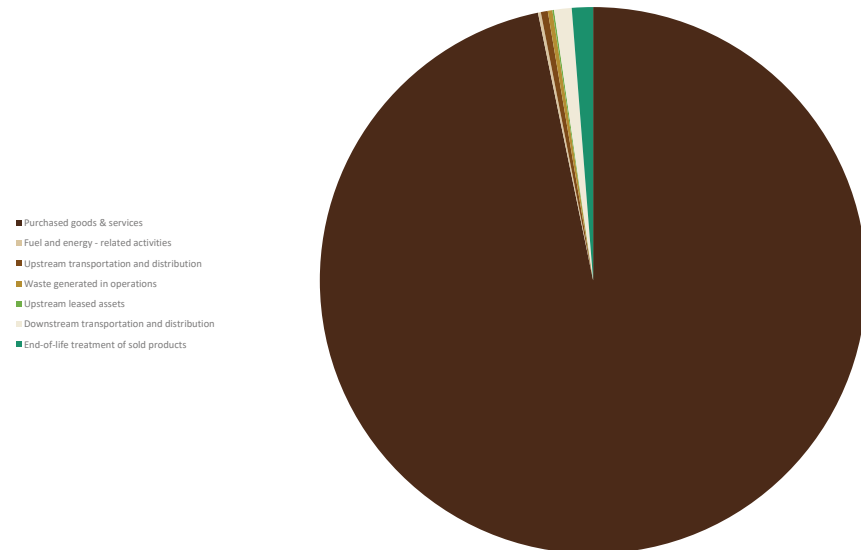
Operationele voetafdruk 2025



Mobiliteitsvormen woon-werkverkeer 2025



Waardeketenemissies 2025





DUURZAME PRODUCTIE

ONZE BIJDRAGE AAN DE DUURZAME ONTWIKKE- LINGSDOELEN

ChocDecor ondersteunt de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. Onze duurzaamheidsstrategie sluit aan bij de SDG's en hun specifieke onderliggende targets. Via operationele efficiëntie en klimaatgerichte investeringen dragen we bij aan drie prioritaire ontwikkelingsdoelen in onze productie.

ONZE CONCRETE ACTIES PER SDG

SDG 7 - BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE

7 BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE



Hernieuwbare energie uitbreiden (7.2): We gebruiken sinds 2023 100% groene elektriciteit van het net, aangevuld met zonne-energie van onze eigen installatie in Lokeren, België.

Energie-efficiëntie verhogen (7.3): We investeren sinds 2024 in operationele optimalisaties met directe energiebesparing: LED-verlichting, efficiëntere koelinstallaties, compressoren met opslagcapaciteit en AI-gestuurde kwaliteitscamera's.

SDG 12 - VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE

12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE



Duurzaam beheer van natuurlijke hulpbronnen (12.2): We gebruiken sinds 2023 hemelwater voor het overgrote deel van ons waterverbruik en investeerden in waterbesparende stoomreinigingsapparatuur.

SDG 13 - KLIMAATACTIE

13 KLIMAATACTIE



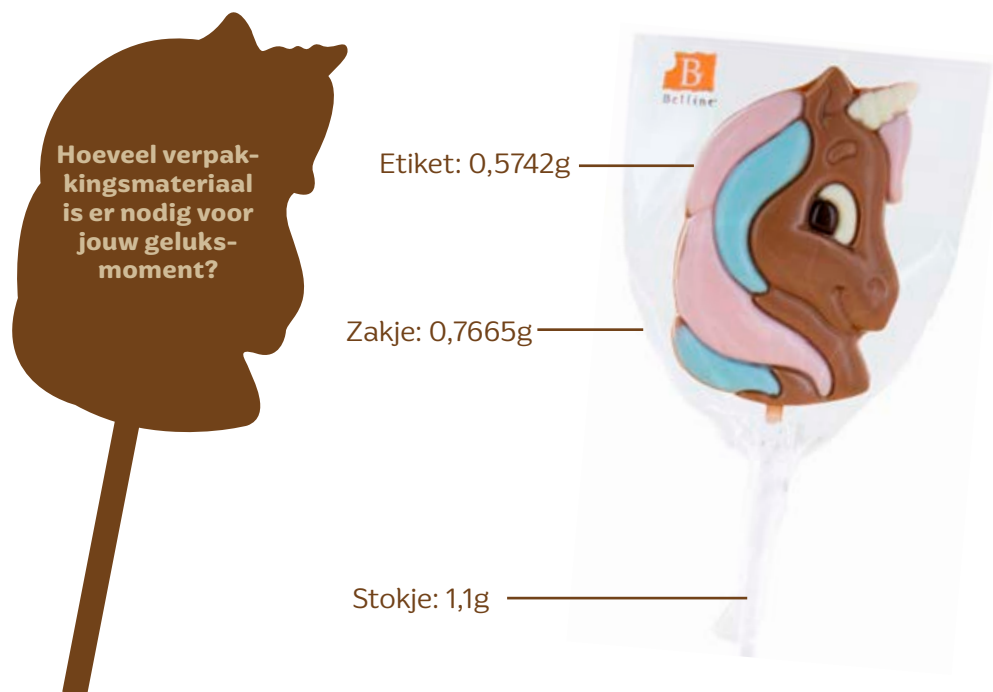
Klimaatmaatregelen integreren (13.2): We committeren ons sinds 2023 aan wetenschappelijk onderbouwde klimaatdoelstellingen via het Science Based Targets initiative (SBTi) en zijn gecertificeerd volgens de Climate Activator-norm. We reduceren sinds 2023 onze klimaatimpact door het uitfasen van gasverbruik, de overstap naar 100% groene elektriciteit, de elektrificatie van het wagenpark en de implementatie van een duurzaam mobiliteitsbeleid.



3.

DUURZAME VERPAKKING

DUURZAME VERPAKKING



In 2025 verpakten we **22.358.008 geluksmomenten** in materialen die we sinds 2019 systematisch verduurzamen: maximaal gebruik van gerecycleerd en FSC-gecertificeerd karton, recyclebaarheid van lollyzakje én etiket dankzij keuze voor monomateriaal, gepatenteerd papieren lollyzakje en uitfasering van de clip – elke stap verminderde onze milieuoetafdruk. In 2025 voegden we een nieuwe verpakkingssinnovatie toe: de **upgrade van Belfine lolly displays van 24 naar 30 stuks**, zonder extra verpakingsmateriaal, wat resulteerde in een **besparing van 4 gram CO₂ per lolly**. Tegelijk erkennen we de uitdagingen: onze levenscyclusanalyse (LCA) toont aan dat secundaire verpakking 75-90% van de totale verpakkingssimpact vertegenwoordigt – een inzicht dat onze strategie fundamenteel verschoof. In dit hoofdstuk delen we transparant wat we realiseerden, waar we voor uitdagingen staan, en welke acties we ondernemen om van verpakking een volwaardig onderdeel van onze circulaire economie-ambities te maken.

De absolute volumes aan ingekochte verpakingsmaterialen worden niet gepubliceerd omdat deze bedrijfsgevoelige informatie omvatten.

IN VIER STAPPEN NAAR CIRCULAIR

Onze verpakingsstrategie volgt vier ontwerpprincipes die samen de route naar een circulaire economie vormen.

- Substitutie – het vervangen van fossiele materialen door hernieuwbare alternatieven – was onze startlijn in 2019.
- Lightweighting – minder materiaal gebruiken voor dezelfde functie – volgde vanaf 2020 met compactere tray-ontwerpen.
- Component-eliminatie – onderdelen volledig weglaten door functies te integreren – realiseerden we in 2024 met de uitfasering van de metalen clip.
- Design for recyclability – verpakkingen ontwerpen die effectief gerecycleerd kunnen worden – zit verankerd in onze keuze voor monomateriaal zakjes en uitfasering van de clip.

Voor primaire verpakking (in direct contact met chocolade) blijft virgin materiaal voorlopig onze keuze vanwege voedselveiligheidsrisico's. Voor secundaire verpakking zonder voedselcontact gebruiken we gerecycleerd, FSC-gecertificeerd karton dat 100% recyclebaar is. Voor tertiaire verpakking draaien we volledig circulair via poolpallet-systemen.

VAN PLASTIC NAAR KARTON

Onze verpakkingstransitie begon in 2019 met een duidelijke ambitie: substitueer plastic door hernieuwbare materialen waar technisch haalbaar en kwaliteitsbewakend verantwoord. Tussen 2019 en 2023 vervingen we systematisch kunststof elementen door recyclebare alternatieven: mousse cushions die chocoladeproducten beschermen tijdens transport, tape die dozen sluiten en kunststof trays. Deze substitutie-oefening leerde ons dat materiaalvervanging niet volstaat – we moesten ook de verpakkingshoeveelheid reduceren.

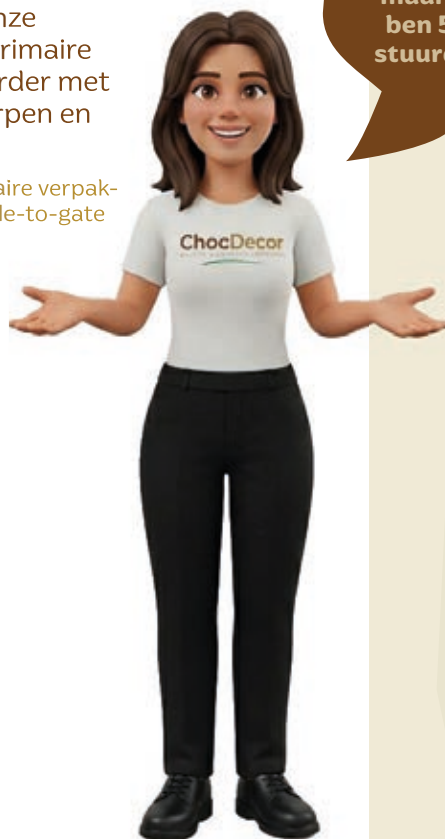
Tussen 2020 en 2024 ontwierpen we compactere trays en Belfine displays die 30% minder karton gebruiken. Deze gewichtsreductie illustreert het circulaire ontwerpprincipes van lightweighting: door structurele optimalisatie bereiken we dezelfde beschermfunctie met minder grondstof, wat zowel materiaalwinning als transportemissies per verpakte eenheid vermindert. Voor primaire lollyverpakking onderzochten we zakjesdikte-reductie, maar dit bleek operationeel te complex voor onze huidige machines – een realistische afweging tussen ambitie en haalbaarheid.

WAAR DE IMPACT ÉCHT ZIT

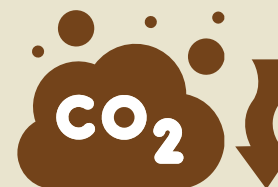
In 2023-2024 lieten we levenscyclusanalyses (LCA) uitvoeren door BrightWolves consultancy om van aannames naar data te gaan. Voor **primaire lollyverpakking** vergeleken we twee scenario's: **Belfine** (polypropyleen zakje) **versus Lucky Pops** (papieren zakje). Het resultaat: Lucky Pops genereert **39% minder CO₂-emissies** en gebruikt 48% minder fossiele brandstoffen – het verschil tussen plantaardig papier en oliegebaseerd polypropyleen. De trade-off: papieren verpakking scoort slechter op waterverbruik (+78%), ecotoxiciteit (+86%) en landgebruik (+1.569%) – impacts die inherent zijn aan bosbouw en papiervezels. Deze analyse bevestigde onze keuze voor papieren Lucky Pops-verpakking, maar nuanceerde ook het beeld: geen enkel materiaal is perfect.

De LCA van de **secundaire verpakking** (trays, cushions, displays, omdozen) leverde het inzicht dat die voor de meeste milieuaspecten **meer dan 75% van de totale verpakkingsimpact** vertegenwoordigt, oplopend tot 99% voor landgebruik. Dit betekent dat optimalisaties aan displays en omdozen een veel grotere klimaatwinst opleveren dan materiaalsubstitutie in primaire verpakking. Deze inzichten verschoven onze prioriteiten. Waar we voorheen vooral focusten op primaire verpakking (zakjes, etiketten), gaan we nu gericht verder met secondary packaging reduction: compactere ontwerpen en eliminatie van overbodige verpakkingsonderdelen.

Life Cycle Assessments uitgevoerd door BrightWolves voor primaire verpakking (sept. 2023) en secundaire verpakking (april 2024), met cradle-to-gate systeemgrens en aangevuld met primaire leveranciersdata.

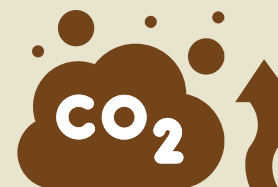


De LCA was eye-opening: we dachten dat lollyzakjes het grootste probleem waren, maar displays en dozen hebben 5-10x meer impact. Dat stuurde onze innovatie-focus volledig bij.



-39%

**CO₂-REDUCTIE PAPIEREN VS.
PP PRIMAIRE
VERPAKKING**



+75%

**AANDEEL SECUNDAIRE
VERPAKKING IN TOTALE IMPACT**

CLIP WEG, ZAKJE DICHT

In 2024 vonden we na uitgebreid testen een **thermo seal-methode als alternatief voor de clip-sluiting** van het lollyzakje. Deze omschakeling – momenteel in uitrolfase – elimineert de niet-recyclebare clips (kunststof + metaaldraad) en illustreert het hoogste niveau van circulair ontwerp: **component-eliminatie**. Door de sluitfunctie te integreren in het zakje zelf reduceren we niet alleen materiaalgebruik, maar voorkomen we ook het mengen van niet-compatibele materiaalstromen die recyclage in de praktijk blokkeren.

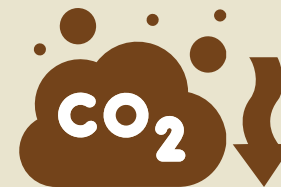
MEER LOLLY'S, MINDER KARTON

De belangrijkste verpakkingsinnovatie van 2025 was de **upgrade van Belfine lolly displays van 24 naar 30 stuks**. In 2026 zullen de eerste 30 stuks-displays geproduceerd worden, de upgrade zal gefaseerd uitbreiden naar het hele Belfine assortiment. Deze aanpassing lijkt klein, maar de impact is substantieel: door efficiënter te verpakken **reduceren** we de **CO₂-uitstoot van verpakking met 4 gram per lolly**. Deze berekening maakten we via een **Product Carbon Footprint (PCF)** analyse op zowel display- als palletniveau, waarbij we de volledige verpakkingsketen (productie, transport, end-of-life) meenamen. Deze innovatie toont hoe ontwerpoptimalisatie – zonder materiaalverandering – milieuwinst oplevert.

In 2024 startten we via ClimateCamp een **leverancier engagement programma** om Product Carbon Footprints (PCF's) op te vragen bij tier-1 verpakkingsleveranciers – data die we in toekomstige rapportages kunnen gebruiken voor nauwkeurigere berekeningen op basis van specifieke PCF-data.

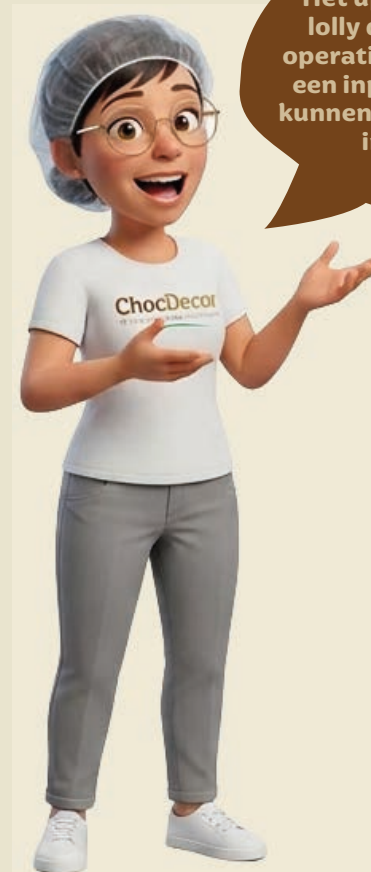
WAT ONS NOG WACHT

Ondanks de geboekte vooruitgang blijven er uitdagingen rond circulaire verpakkingen die we transparant erkennen. De Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) zal tegen 2030 strengere eisen stellen aan materiaalreductie, gerecycleerde inhoud en recycleerbaarheid. Onze focus op materiaalreductie en recycleerbaarheid anticipeert op deze regulatory transition risk en stuurt ons product richting PPWR-compliance.



4g CO₂

BESPARING OP DE
VERPAKKING VAN
1 LOLLY



Het upgraden van de Belfine lolly displays levert ons ook operationele voordelen op: met een inpakmedewerker minder kunnen we 6.000 lollipops meer inpakken per shift.





DUURZAME VERPAKKING

ONZE BIJDRAGE AAN DE DUURZAME ONTWIKKE- LINGSDOELEN

ChocDecor ondersteunt de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. Onze duurzaamheidsstrategie sluit aan bij de SDG's en hun specifieke onderliggende targets. Via circulair verpakkingsontwerp, materiaalsubstitutie en levenscyclusdenken dragen we bij aan verantwoorde consumptie en productie.

ONZE CONCRETE ACTIES PER SDG

SDG 12 - VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE

12 VERANTWOORDE
CONSUMPTIE
EN PRODUCTIE



Duurzaam beheer van natuurlijke hulpbronnen (12.2): We gebruiken sinds 2019 100% FSC-gecertificeerd karton voor onze trays en displays, en vervangen sindsdien ook systematisch kunststof verpakkingselementen door hernieuwbare kartonnen alternatieven.

Afvalpreventie door materiaalreductie (12.5): We ontwierpen tussen 2020 en 2024 compactere trays en displays die 30% minder karton gebruiken. We faseren sinds 2024 de kunststof-metaal clip uit door integratie van de sluitfunctie in het lollyzakje zelf. Voor de transportverpakking gebruiken we een poolpallet-systeem.

Duurzame praktijken en rapportage (12.6): We voerden in 2023-2024 een volledige levenscyclusanalyse (LCA) uit van primaire en secundaire verpakking.





4.

LET'S MAKE PEOPLE HAPPY!



LET'S MAKE PEOPLE HAPPY!

EEN TEAM IN BEWEGING

“**Gelukkige mensen maken de beste chocolade.**” Dit principe vormt de kern van onze HR-strategie waarbij we inzetten op welzijn, ontwikkeling en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden voor onze medewerkers. Zij vormen de basis voor kwalitatieve productie, innovatieve productontwikkeling en duurzame bedrijfs groei.

In 2025 groeide ons team met 12,7% van 63 naar 71 medewerkers, gedreven door verkoopambities en operationele uitbreiding. Die groei meten we niet alleen in headcount, maar in wat onze mensen dagelijks ervaren. Onze Great Place to Work-score steeg naar 86% (+9% sinds 2023), kortdurende afwezigheid daalde spectaculair met 72%, en 94% van de medewerkers onderschreef onze waarden ook in de praktijk. Tegelijk blijven we eerlijk over waar we beter kunnen: trainingsuren per medewerker daalden naar 26,9 uur (deels door registratiegebreken), en het aantal arbeidsongevallen steeg van 2 naar 5 - een signaal dat blijvende alertheid vereist. In dit hoofdstuk geven we transparant weer wat we realiseerden, waar we tekortkwamen, en welke concrete acties we in 2026 ondernemen.

Een loonkloof van praktisch 0% toont aan dat we inzetten op een genderneutraal verloningsbeleid, waarbij medewerkers worden verloned op basis van hun kennis, competenties en vaardigheden, en niet op basis van geslacht.

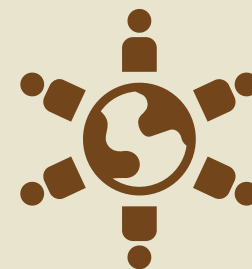
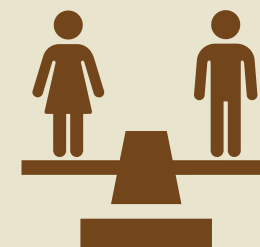
65% VROUWEN, 14 NATIONALITEITEN

Ons team bestaat uit een **vrouwelijke meerderheid** (65% vrouw, 35% man in 2025), met vrouwen vertegenwoordigd op alle organisatieniveaus inclusief management. In maart 2023 voerden we een formeel genderneutraal HR-beleid in dat werving, beloning, ontwikkeling, en werk-privébalans regelt.

Onze genderneutrale functieclassificatie en de naleving van CAO 25 worden bevestigd door de **loonkloofcijfers van 2025: bij arbeiders bedraagt deze slechts -0,0001 en bij bedienden 0,0002**. Deze cijfers tonen aan dat er binnen onze organisatie sprake is van praktisch volledige loongelijkheid.

Wij werken met **14 verschillende nationaliteiten** samen. Deze diversiteit zien wij als een **duidelijke meerwaarde**. We erkennen dat culturele achtergrond een invloed kan hebben op communicatie en samenwerking. Door hier bewust mee om te gaan en **in te zetten op respect en wederzijds begrip**, slagen we erin om op een harmonieuze manier samen te werken en een **inclusieve werkomgeving** te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

65% 35% 100%



14 VERSCHILLENDE NATIONALITEITEN

VEILIG WERKEN

In 2025 registreerden we 5 arbeidsongevallen op de werkplek (exclusief woon-werkverkeer, inclusief uitzendkrachten en contractors), wat gemiddeld is ten opzichte van 2024 (7 ongevallen) en 2023 (2 ongevallen). De grootste categorie blijft machinegerelateerd (40% van alle ongevallen 2023-2025). Er vielen geen dodelijke slachtoffers als gevolg van arbeidsongevallen of beroepsgerelateerde aandoeningen.

4 arbeidsongevallen leidden tot werkverlet (3 eigen medewerkers, 1 uitzendkracht) op 119.990 gepresteerde arbeidsuren. Dit resulteert in een frequentiegraad van 33,34 - een verbetering van 39% ten opzichte van 2024, maar nog steeds boven het sectorgemiddelde van 16,28 (NACE 10.820, Fedris 2024). Positief is dat onze ernstgraad van 0,35 onder het sectorgemiddelde ligt (0,46), wat wijst op minder ernstige letsels met slechts 42 verloren kalenderdagen totaal.

Alle ongevallen waren geïsoleerde incidenten zonder identificeerbare trend, waardoor geen structurele systeemaanpassingen noodzakelijk zijn. Na elk incident werden directe corrigerende maatregelen genomen door onze preventieadviseur in samenwerking met de betrokken afdelingen. Onze doelstelling blijft “go for zero”.

Daarnaast vonden 3 woon-werkongevallen plaats. Door in te zetten op sensibilisatie over het dragen van een fluovest en fietshelm, en het voorzien in een degelijke bedrijfsfiets na 4j dienst, trachten we onze medewerkers veilig te houden op de baan.

Naast arbeidsongevallen geeft ook absentisme waardevolle informatie over welzijn. Kortdurende afwezigheid daalde spectaculair van 7,5% (2024) naar 2,1% (2025) (-72%) en langdurige afwezigheid steeg van 3,0% naar 5,2% (+73%) - waarvan 94% een privégerelateerde oorzaak kent en er bovendien geen correlatie met arbeidsongevallen is. Samen genomen tonen deze cijfers een paradoxaal maar logisch beeld: terwijl we succesvol zijn in het verminderen van kortdurend verzuim via preventie en welzijnsbeleid, blijft langdurige afwezigheid een complex en minder stuurbaar fenomeen dat een individuele en mensgerichte opvolging vereist.

Onze SMETA-audit (februari 2026) valideerde ons H&S-beheersysteem als “Robuust” met een interne Preventieadviseur, formeel beleid voor preventie van psychosociale risico's en een vertrouwelijk klachtenmechanisme.

Hoewel ons ultieme streven ‘go for zero’ blijft, is het positief dat we geen structurele trend zien in onze arbeidsongevallen.



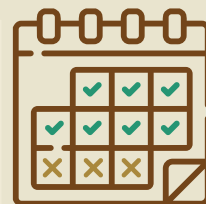
5

WERKONGEVALLEN

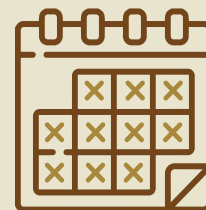


3

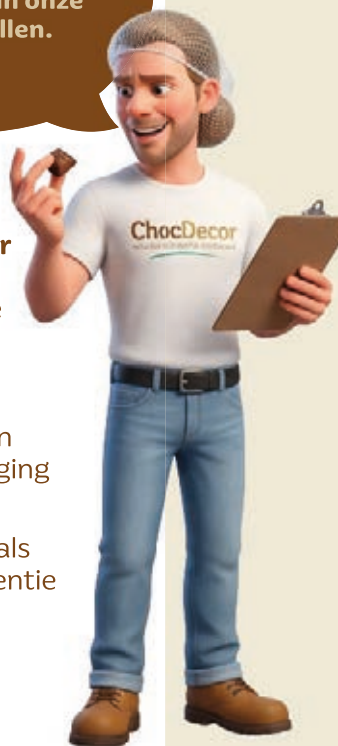
WOON - WERK
ONGEVALLEN



-72%
KORTDURENDE
AFWEZIGHEID
(7,5% → 2,1%)



+73%
LANGDURIGE
AFWEZIGHEID
(3,0% → 5,2%)



GOED VOELEN, GOED DOEN

Welzijn vormt de basis voor betrokkenheid, en betrokkenheid zoekt uitdrukking in betekenisvol werk – zowel binnen als buiten onze organisatie. Ook in 2025 bleven we **investeren in een welzijnsecosysteem dat kortdurende afwezigheid in 2025 met -72% reduceerde**, en daarbovenop ook in **maatschappelijke projecten waarin medewerkers hun expertise delen met kwetsbare jongeren**. Deze dubbele focus – intern welzijn én externe betekenis – versterkt elkaar: medewerkers die zich goed voelen, willen bijdragen aan iets groters dan zichzelf.

WELZIJN WERKT

Onze welzijnsstrategie bestaat uit een ecosysteem van programma's dat al van vóór 2020 preventief werkt:

Fysiek welzijn: Sport@Work (wekelijkse sportsessies), **dagelijks vers fruit en maandelijks verse soep** op de werkvloer, en **bedrijfsfietsprogramma** (€3.000 fiets na 4 jaar dienst – tussen 2022-2025 ontvingen 32 medewerkers een bedrijfsfiets).

Mentaal welzijn: Sinds 2023 bieden we **maandelijks psychologen-sessies** aan. In 2025 vonden **30 werkgerelateerde sessies plaats** (thema's: stressmanagement, leiderschapsuitdagingen, assertieve communicatie) en **37 privégerelateerde sessies** (inhoud niet teruggekoppeld naar ChocDecor, volledige vertrouwelijkheid). **Het emotiedashboard** (real-time welzijns-monitoring productie/inpak) identificeert vroege signalen van o.a. privé-/werkgerelateerde stress, en wordt vooral consequent gebruikt door de inpakafdeling.

Professioneel welzijn: **21 medewerkers** voltooiden **Nederlandse taallessen** tussen 2020 en 2025 (doelgroep: niet-moedertaalsprekers), wat zowel veiligheidsnaleving (begrijpen van instructies) als sociale integratie verbetert. **We organiseerden daarnaast een eenmalige groepslessenreeks Engelse taalles**, voor verbeterde communicatie op de werkvloer.



De impact van deze programma's is meetbaar: onze **Great Place To Work-score steeg van 77% (2023) naar 86% (2025)**, een groei van 9 procentpunten. Specifieke betrokkenheidsindicatoren tonen nog scherpere stijgingen:

- “Ik voel me gewaardeerd als persoon” (72% → 84%, +12%),
- “Mijn manager geeft om mijn welzijn” (68% → 81%, +13%), en
- “Ik heb kansen om te groeien” (75% → 83%, +8%).

Naast GPTW **meten we waardenalignment via jaarlijkse bevraging. 98% van medewerkers is het eens met ChocDecor's waarden in 2025** (lichte daling van 100% in 2024, maar consistent met 97% in 2023), maar belangrijker: **toepasbaarheid steeg significant naar 95% (van 87% in 2024)**. Deze verschuiving toont dat waarden niet enkel theoretisch omarmd worden maar ook praktisch werkbaar zijn in dagelijkse beslissingen – een cruciale indicator voor authentieke cultuur.

Alignment verbetert **op drie niveaus: Team** (85%, stabiel sinds 2024), **ChocDecor als organisatie** (79%, +2% vs. 2024, gestage groei sinds 2023), en **Management** (84%, lichte daling -1% maar nog steeds hoog). Alle niveaus scoren >75%, wat wijst op sterke culturele samenhang zonder significante kloof tussen management en werkvloer.

Ons mobiliteitsbeleid ondersteunt medewerkers actief in de transitie naar duurzaam woon-werkverkeer via **concrete HR-voordelen**: werknemers met minstens 4 jaar anciënniteit ontvangen **een bedrijfsfiets ter waarde van €3.000**, we betalen de **maximale wettelijke fietsvergoeding** uit, en we voorzien praktische infrastructuur zoals een laadpunt voor fietsbatterijen.

Deze incentives combineren we met **engagement-initiatieven** zoals de kwartaalloting “Fietser van het Kwartaal” (wie minimaal 20 dagen fietst maakt kans op een prijs) en participatie aan Car Free Day en Bike to Work Day. Het resultaat: in 2025 fietsten onze medewerkers **56.077 km** – een concrete bijdrage aan zowel hun persoonlijke gezondheid als onze klimaatdoelstellingen. Door duurzame mobiliteit te verankeren in ons HR-beleid maken we het voor werknemers **financieel aantrekkelijk én praktisch haalbaar** om groene keuzes te maken.



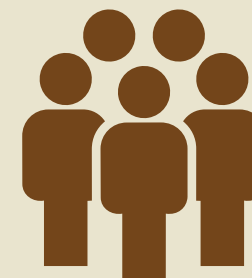
SCORE
86%



GROEI
+9%
SINDS 2023 (77%)



PSYCHOLOGENSESSIES
WERK **30** PRIVÉ **37**



67/71
AANWEZIGHEID
TEAMDAG



DALING FOSSIELE KM
WOON-WERK VERKEER
-33%



56.077 KM
GEFIETST DOOR
WERKNEMERS



32
BEDRIJFSFIETSEN
(2022-2025)

VAKMANSCHAP DOORGEVEN

In 2025 lanceerden we twee initiatieven waarbij medewerkers hun expertise delen met kwetsbare jongeren, wat zowel **externe impact creëert als interne trots en skills-ontwikkeling genereert**.

Talentenateliers voor Tajo vzw: 4 medewerkers traden in 2025 voor het eerst (op zaterdag) op als workshop-begeleiders voor kwetsbare jongeren (12-13 jaar) in samenwerking met Tajo vzw (non-profit). **Ze organiseerden 2 workshops voor 18 jongeren:** een over werknemersgeluk en een waarbij jongeren zelf chocoladelolly's maakten. Door jongeren geduldig te begeleiden in workshops en hun vakkennis enthousiast te vertalen naar de praktijk, versterkten onze medewerkers hun eigen coaching-skills en professionele trots.



Talentatelier
voor jongeren
Gent & Kortrijk
& Antwerpen

Youth Start: We faciliteerden en jureerden bedrijfsplanpresentaties voor het Youth Start-project, waarbij jongeren een fictief bedrijfsplan opmaken. **3 medewerkers traden op als jury**, beoordeelden businessplannen, en gaven constructieve feedback aan jonge ondernemers. Voor onze medewerkers betekende dit **ontwikkeling van beoordelingsvaardigheden, en exposure aan ondernemerschap** – skills die ze toepassen in hun eigen rol (projectevaluatie, feedbackgeven aan collega's).

You Start

Jullie bedrijf straalt warmte uit en het was bijzonder verrijkend om de TAJO-jongeren te laten kennismaken met jullie werking en betrokken medewerkers. Wat we in het bijzonder waardeerden:

Het enthousiasme en de motivatie van de aanwezige medewerkers spatte ervan af! Hun positieve omgang met de jongeren zorgden voor een fijne, ontspannen sfeer.

Het atelier in de fabriek gaf de jongeren een unieke, authentieke blik achter de schermen.



1.913 UUR LEREN (EN EIGENLIJK MEER)

We bieden trainingen aan in vijf categorieën:

- Veiligheid & Welzijn: Eerste hulp (EHBO), brandveiligheid, preventie van psychosociale risico's, geavanceerde training voor vertrouwenspersoon en preventieadviseurs,
- Kwaliteit & Voedselveiligheid: BRCGS-certificeringstraining, in/uit materiaalcontrole, allergeenbeheer
- Technisch & Functie-specifiek: Reach- en heftruck-bediening, BA5 elektrische veiligheid, machinebediening, machineonderhoud, phishingbewustwordingstraining
- Lean & Efficiency: 5S-methodologie, LEAN-training (Yellow Belt + Green Belt)
- Soft Skills: Communicatie, leiderschapsontwikkeling, conflictoplossing

Ons totale trainingsvolume in 2025 bedroeg 1.913,2 uur, wat neerkomt op gemiddeld 26,9 uur per medewerker. Dit is een daling ten opzichte van 2024 (29,21 uur/medewerker) en 2023 (31,28 uur/medewerker). Deze absolute daling van 7,9% lijkt negatief, maar we moeten erkennen dat de gerapporteerde cijfers incompleet zijn: digitale leermodules (webinars, phishingbewustwordingstraining, Moodle-cursussen, Azamuta-werkinstructies en training on the job) zijn niet volledig geregistreerd in het HR-systeem. De daadwerkelijke trainingsinvestering is dus hoger dan gerapporteerd.

Onze continue verbetercultuur via Kaizen-evenementen toont wel meetbare resultaten: in 2025 organiseerden we **8 evenementen** (target: ≥ 4 per jaar) met **62 deelnemers** die gemiddeld **12 verbetervoorstellen** per event genereerden. Deze workshops resulteren in concrete operationele verbeteringen die operatoren zelf ontwerpen.

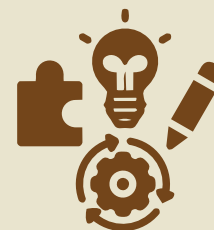
Deze Kaizen-cultuur wordt ondersteund door formele Lean-certificeringen: in 2025 doorliepen **10 medewerkers de Yellow Belt-training** (8 sessies $\times$ 4 uur = 32 uur per deelnemer) waarin ze theoretische trainingen kregen, en **10 medewerkers de Green Belt-training** (5 sessies $\times$ 8 uur = 40 uur per deelnemer) om de meeste trainingstijd te spenderen aan het uitvoeren

Door ons stappenpatroon uit te tekenen konden we onze werkplek herinrichten, en lopen we nu beduidend minder stappen per dag. Kleine aanpassing, groot verschil.



van Lean-projecten. Deze gelaagde aanpak zorgt voor **duurzame inbedding van continue verbetering** in onze organisatie, waarbij Kaizen-events niet eenmalige workshops blijven maar onderdeel worden van dagelijkse werkprocessen. **Met 20 gecertificeerde Lean-professionals (28% van ons team)** bouwen we systematische verbetercapaciteit op die operationele excellentie structureel verankert.

26,9U / MEDEWERKER
GEMIDDELDE (ONVOLLEDIG GEREGEREERD)



KAIZENEVENTS

8

± 12

**VERBETER-
VOORSTELLEN / EVENT**

10+10

**YELLOW BELT + GREEN BELT
GECERTIFICEERDEN
(20 = 28% TEAM)**

MEEDENKEN, MEEDOEN

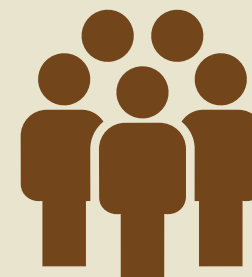
We zijn een **waardengedreven organisatie** waarbij medewerkers actief participeren in strategische en operationele besluitvorming. Deze participatie neemt twee vormen aan: **jaarlijkse strategische afstemming** via een teamdag en **tweewekelijkse operationele transparantie** via cross-functionele meetings.

Jaarlijks organiseren we een **strategische teamdag** voor transparantie en participatie. Op 9 mei 2025 (waarde: “Goed Gevoel”) namen 67 van 71 medewerkers (94%) deel aan workshops over:

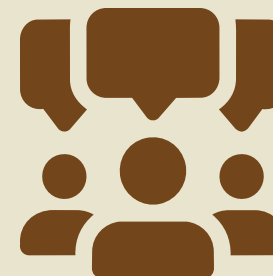
- **Klantgerichtheid** (Sales)
- **Duurzaamheidsuitdagingen** (afvalbeheer, klachtenmechanismen, betrokkenheid)
- **Strategische investeringen** (CAPEX/OPEX-koppeling met dagelijks werk)
- **Financiële prestaties** (EBITDA, CAO 90-voortgang)

Deze dag creëert **wederzijdse transparantie**: management deelt strategische richting én business performance, medewerkers geven input op operationele uitdagingen. De 94% aanwezigheid toont dat participatie breed gedragen wordt.

Naast deze jaarlijkse afstemming organiseren we **tweewekelijkse cross-functionele meetings** waarin Operations, Sales en HR-updates delen en acyclische projecten voorgesteld worden. Deze structuur zorgt voor **continue transparantie** tussen afdelingen en geeft medewerkers context bij beslissingen.



67/71
AANWEZIGHEID
TEAMDAG



26X
TWEEWEKELIJKSE
CROSS-FUNCTIONELE
MEETINGS

VERLONING

In 2025 droegen 71 vaste medewerkers bij aan het verhaal van ChocDecor, waarvan 29 met een bediendenstatuut en 42 met een arbeidersstatuut. 100% van onze medewerkers heeft een **vast contract**. Tijdelijke uitzendkrachten worden tijdens de piekperiodes ingezet via erkende bureaus, geverifieerd via een jaarlijkse **SMETA-audit**. Uitzendkrachten worden gelijk behandeld volgens de Belgische wet en worden opgenomen in de gezondheids- en veiligheidsstatistieken wanneer ze op locatie zijn, maar niet in het medewerkersaantal.

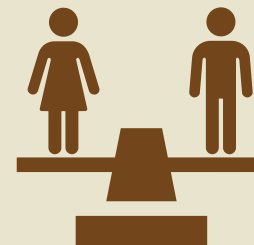
Alle vaste medewerkers genieten een hospitalisatieverzekering. **100% van onze medewerkers** valt onder **Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25** (CAO 25), die gelijke beloning voor gelijk werk verplicht ongeacht geslacht. Dit is geen aspiratie maar contractuele verplichting verankerd in ons Arbeidsreglement, van toepassing op zowel arbeiders als bedienden. Daarbovenop voorzien we elk jaar een **collectieve incentive** (CAO 90), waarbij iedereen recht heeft op hetzelfde brutobedrag.

Alle vaste medewerkers ontvangen **dezelfde benefits**: gezondheidszorg (Belgische sociale zekerheid + werkgeversbijdragen), ouderschapsverlof (wettelijk + bedrijfsbeleid), pensioen (werkgeversbijdragen per sectorale overeenkomst), maaltijdcheques, werkkledij (productie/technisch/magazijn), en bedrijfsfiets na 4 jaar dienst.

Onze **werktijden** voldoen aan Belgische arbeidswetgeving: bedienden werken 8 uur/dag, 40 uur/week (inclusief ADV-dagen), arbeiders 7,6 uur/dag, 38 uur/week. Flexibele werkregelingen omvatten loopbaanonderbreking (tijdskrediet, thematisch verlof), telewerken (kantoorfuncties), en glijdende werkuren (kantoorfuncties).

100%

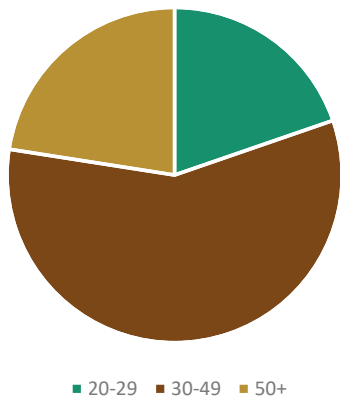
CAO 25 DEKKING



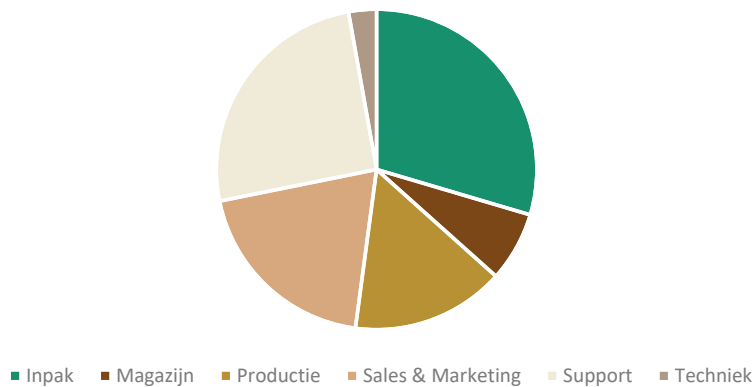
FACTS & FIGURES

ALGEMEEN

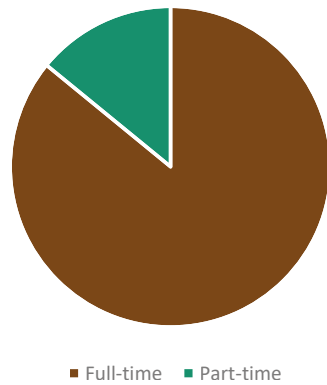
Leeftijdsverdeling vaste medewerkers



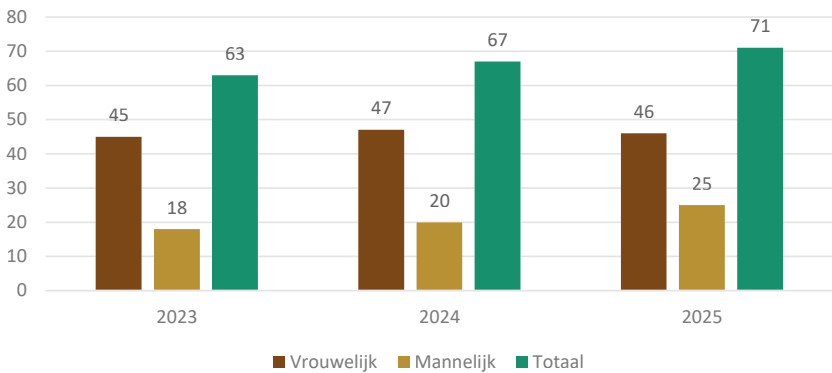
Verdeling vaste medewerkers per afdeling



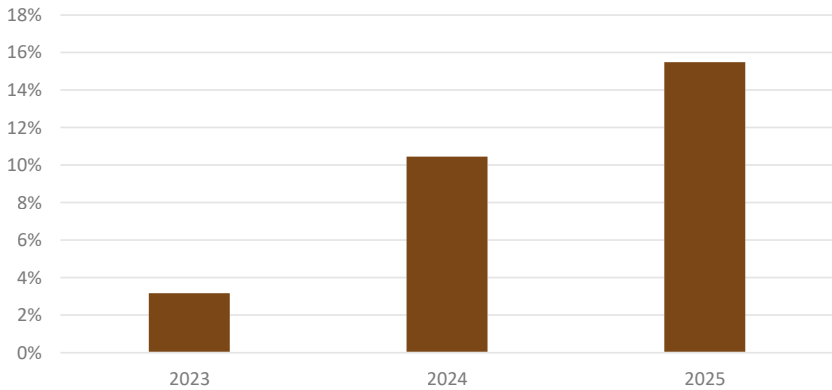
Verhouding arbeidsregimes



Evolutie medewerkers en genderverdeling

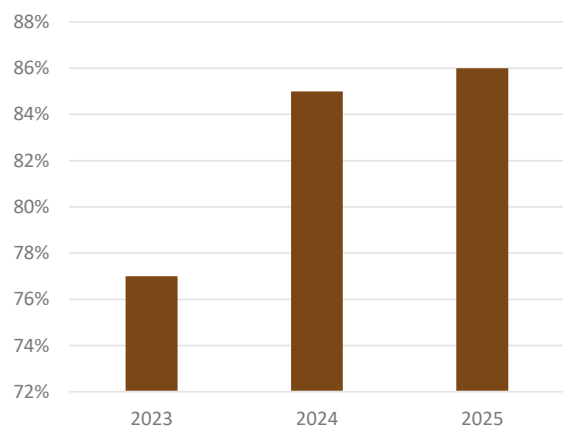


Verloop medewerkers



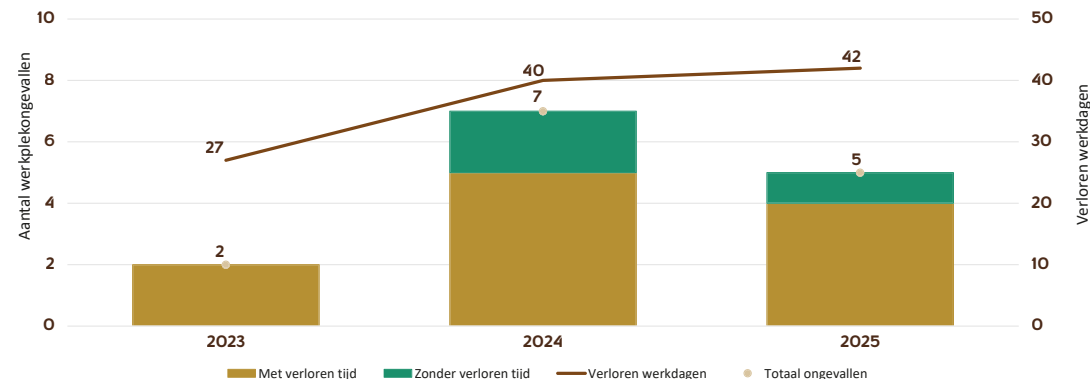
BETROKKENHEID

Great Place to Work Score



ONGEVALLEN

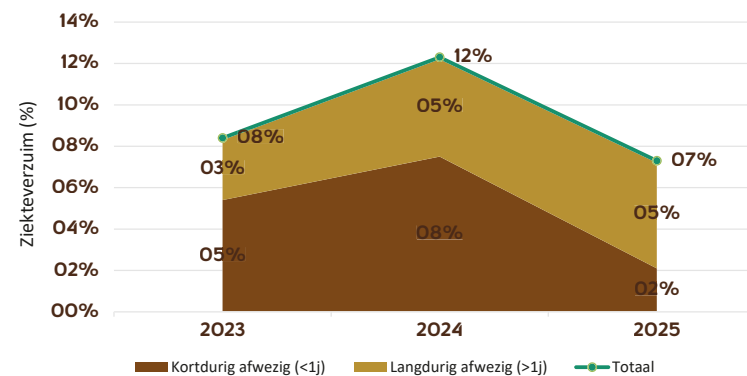
Arbeidsongevallen op de werkplek



TRAINING

Datum	Afdeling	Topic	Deelnemers
21/01/2025	QA	Etikettenflow	7
14/02/2025	inpak	5S	9
14/02/2025	Productie	Ploegenverdeling nieuw seizoen	9
25/03/2025	Productie	5S	10
26/03/2025	Logistiek	5S	5
19/11/2025	Productie	Azumuta	8
25/11/2025	Inpak	Status verbeterprojecten + ploegen efficiëntie	7
27/11/2025	Inpak	Status verbeterprojecten + ploegen efficiëntie	7

Ziekteverzuim





**LET'S
MAKE
PEOPLE
HAPPY**

ONZE BIJDRAGE AAN DE DUURZAME ONTWIKKE- LINGSDOELEN

ChocDecor ondersteunt de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. Onze duurzaamheidsstrategie sluit aan bij de SDG's en hun specifieke onderliggende targets. Via welzijnsprogramma's, trainingen, veiligheidsbeleid en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden dragen we bij aan de gezondheid, ontwikkeling en waardigheid van medewerkers.

ONZE CONCRETE ACTIES PER SDG SDG 3 - GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN

3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN



Mentaal en fysiek welzijn bevorderen (3.4): We bieden sinds 2020 een welzijnsecosysteem aan voor onze medewerkers, met wekelijkse Sport@Work-sessies, dagelijks vers fruit, maandelijkse psychologiesessies, en een emotiedashboard voor real-time welzijnsmonitoring. We implementeerden in 2024 een formeel duurzaam mobiliteitsbeleid met bedrijfsfietsen, maximale fietsvergoeding en laadinfrastructuur voor fietsbatterijen.

Universele gezondheidszorg waarborgen (3.8): We bieden een hospitalisatieverzekering aan voor alle vaste medewerkers, bovenop de Belgische sociale zekerheid en werkgeversbijdragen.

SDG 4 - KWALITEITSVOL ONDERWIJS

4 KWALITEITS- ONDERWIJS



Gelijke toegang tot beroepsonderwijs (4.3): We bieden sinds 2020 Nederlandse taallessen aan voor niet-moedertaalsprekers, tijdens de werkuren en ter plekke, om gelijke toegang tot technische en beroepsgerichte trainingen te garanderen en veiligheidsnaleving te verbeteren.

Relevante vaardigheden voor werk en ondernemerschap (4.4): We bieden trainingen aan in vijf categorieën (veiligheid & welzijn, kwaliteit & voedselveiligheid, technisch & functie-specifiek, Lean & efficiency, soft skills) voor onze medewerkers.

Toegang tot onderwijs voor kwetsbare groepen (4.5): We organiseerden in 2025 en 2026 workshops voor kwetsbare jongeren in samenwerking met Tajo vzw.

SDG 8 - EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI

8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI



Arbeidsrechten en veilige werkomgeving (8.8): We hanteren een "go for zero"-ongevallen doelstelling met een robuust H&S-beheersysteem (SMETA-gevalideerd), interne preventieadviseur, formeel beleid voor psychosociale risico's en een vertrouwelijk klachtenmechanisme voor onze medewerkers. We garanderen gelijke beloning voor gelijk werk via 100% CAO 25 dekking, bieden 100% vaste contracten aan, en verzekeren gelijke benefits voor alle vaste medewerkers.



5.

DUE DILIGENCE



DUE DILIGENCE

WAAR LIGGEN DE RISICO'S?

Onze missie 'Let's make people happy' geldt voor de gehele waardeketen.

In onze eigen organisatie hanteren we onze due diligence voor onze medewerkers via:

- Beleidsmaatregelen, zoals de gedragscode, het arbeidsreglement en een genderneutraal HR-beleid;
- Beoordelingsmechanismen, zoals de jaarlijkse waardenmeting, Great Place to Work-bevraging en SMETA-audit, en het programma voor preventie van psychosociale risico's;
- Klachtenmechanismen, zoals vertrouwelijke en anonieme meldingskanalen.

Daarnaast richten we ons op de upstream keten (leveranciers en oorsprongslanden) waar onze impact het grootst is. De downstream waardeketen (distributeurs, fijngoedzaken, retailers, consumenten) presenteert geen materiële mensenrechtenrisico's gezien ons laag-risico productprofiel.

BOSSEN, GEZONDHEID, GEMEENSCHAPPEN

Om de materiële risico's binnen onze upstream waardeketen te identificeren, ontwikkelden we een eigen methodologie. Hierbij werden 36 leveranciers binnen 3 materiële aankoopcategorieën -zijnde ingrediënten, verpakkingsmateriaal en productiemateriaal- beoordeeld via een risicomethodologie met drie dimensies:

- (1) Productrisico op basis van 8 mensenrechtentema's en 6 milieuthema's (o.b.v. sectorbenchmarks),
- (2) Landrisico volgens World Bank Governance Indicators,
- (3) Leveranciersbeleid op basis van 22 ESG-criteria.

De huidige risicoscores zijn gebaseerd op dimensie 1 en 2, met als schaal: 5.0 = maximaal risico / 0.0 = verwaarloosbaar risico. Dimensie 3 wordt in 2026 geïntegreerd via documentatieopvraag bij 88% van onze leveranciers, die nagenoeg ons volledige inkoopvolume (99,9%) binnen de 3 materiële categorieën vertegenwoordigen. Met de integratie van deze derde dimensie zullen we in 2026 een volledig beeld krijgen van het werkelijke risicoprofiel per leverancier.

Via onze risicoanalyse voor mensen- en milieurechtschendingen identificeerden we drie hoofdrisico's in onze toeleveringsketen. We lichten hieronder elk risico toe, beginnend met het hoogste gemiddelde, en beschrijven de specifieke maatregelen per productcategorie.

BIODIVERSITEIT & ONTBOSSING (gemiddelde score: 4.0/5)

Dit is ons hoogste portfolio-risico. Drie productgroepen scoren maximaal (5.0/5): cacao, papier en hout - alle drie onder EUDR-wetgeving. Voor **cacao** hanteren we een dubbele certificatie-aanpak. Onze eigen producten (Lucky Pops en Belfine lolly's) zijn gemaakt van Fairtrade gecertificeerde cacao. Bij private label producten bieden we klanten de keuze tussen Rainforest Alliance en Fairtrade certificatie, waarbij beide systemen anti-ontbossing vereisten hanteren. Daarnaast werken we aan volledige EUDR-compliance (deadline december 2026). Voor **papier en hout** vereisen we FSC of PEFC certificatie van zowel leverancier als product.

GEZONDHEID & VEILIGHEID (gemiddelde score: 3.6/5)

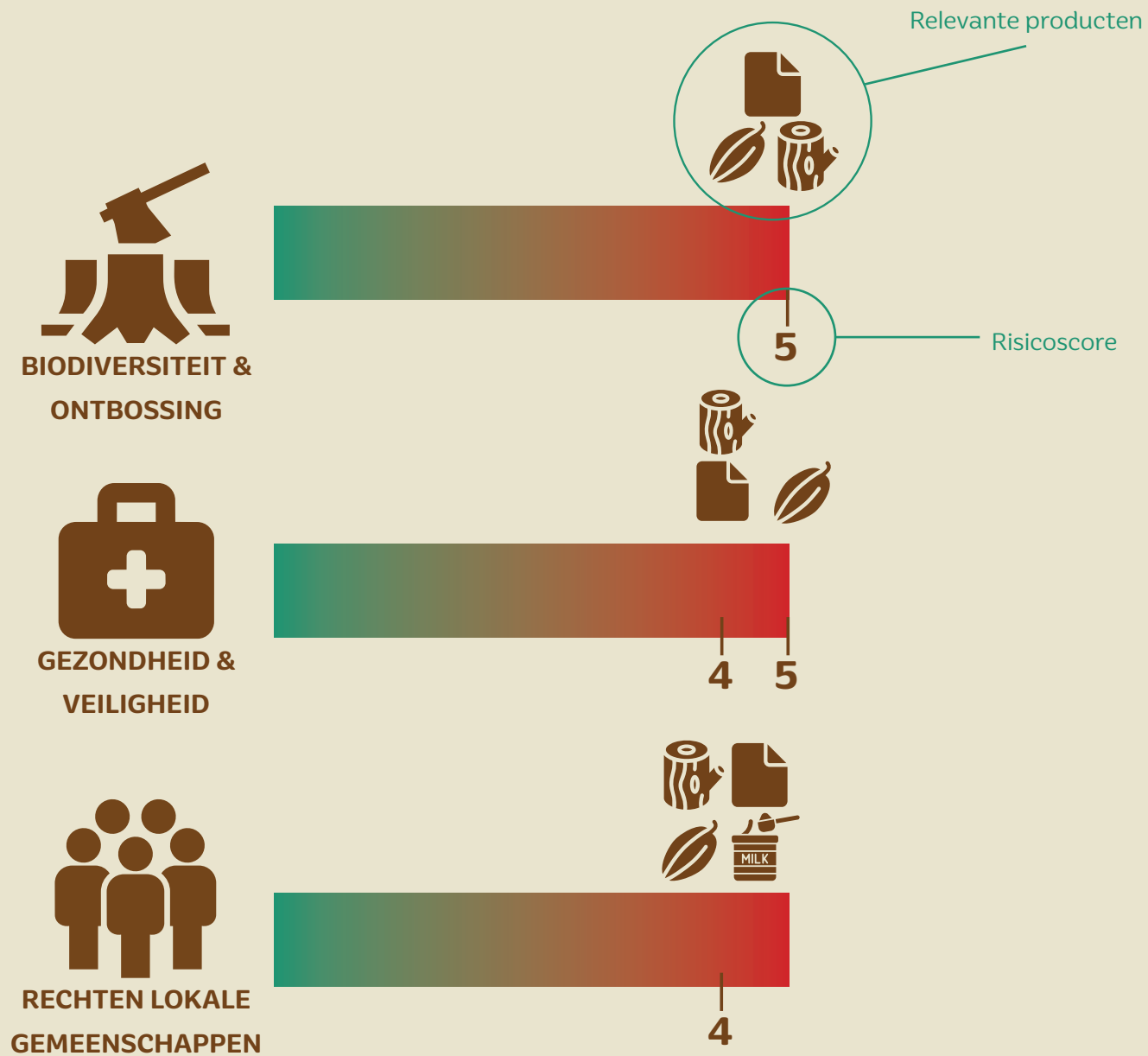
Cacao scoort opnieuw maximaal (5.0/5) vanwege risico's op plantages. Papier, kunststof en hout scoren 4.0/5 door gezondheids- en veiligheidsrisico's bij sourcing. We adresseren dit vanaf 2026 via systematische leveranciersrisicoanalyse waarbij we prioriteit geven aan ISO 45001 certificatie (Occupational Health & Safety Management) en SMETA/BSCI sociale audits.

RECHTEN LOKALE GEMEENSCHAPPEN (gemiddelde score: 3.2/5)

Vier productgroepen scoren verhoogd (4.0/5): cacao, melkpoeder, papier en hout. Gemeenschapsrechten omvatten landrechten, toegang tot water en natuurlijke hulpbronnen, en vrije, voorafgaande en geïnformeerde instemming (FPIC).

Voor **cacao** zijn Fairtrade en Rainforest Alliance certificatie-vereisten onze basis, aangevuld met ons CLMRS-project (Child Labour Monitoring & Remediation System) in samenwerking met Scanfi-Scoops. Dit project installeert lokale vigilentie-comités die rechtstreeks gemeenschapsfeedback verzamelen en rapporteren.

Voor **papier en hout** bouwen we op FSC/PEFC-vereisten rond gemeenschapsconsultatie en landrechten.



CACAO: HET SCHERPSTE RISICO

Omdat cacao onze hoofdgrondstof is, verdienen twee aanvullende risico's specifieke aandacht: kinderarbeid en leefbaar inkomen scoren beide maximaal (5.0/5) voor cacao, ook al is hun gemiddelde over alle grondstoffen lager (2.5/5). Dit rechtvaardigt onze focus op het CLMRS-project met Scanfi-Scoops (monitoring en aanpak kinderarbeid) en het Route de Cacao programma (monitoring en ondersteuning leefbaar inkomen voor boeren), zoals beschreven in het hoofdstuk 'Duurzame Grondstof'.

KINDERARBEID AANPAKKEN

In december 2025 lanceerden we een 12-maands project voor de monitoring en aanpak van kinderarbeid met de coöperatie Scanfi-Scoops (662 leden, Ivoorkust). Het project werd gelanceerd tijdens ons bezoek aan Zouhounou, Ivoorkust, in december 2025, waarna er ook andere campagnes gevolgd in de andere communes Affalikro, Amélékia en Tigorikro.

Het project combineert participatieve risico-identificatie via digitale tools, directe ondersteuning voor 100 kwetsbare kinderen (schoolkits + 3-maanden opvolging), en capaciteitsopbouw van twee lokale waakzaamheidscomités (in totaal 15 leden, gender-balanced).

Onze doelen voor het CLMRS-project:

- 80% coöperatieve leden gesensibiliseerd over kinder-rechten
- 80% geïdentificeerde kinderen regelmatig op school
- 20% verlaging van prioritaire risico's
- 4 kwartaalrapporten per comité

Le projet CLMRS est bien plus qu'une simple collaboration : il montre que des partenariats solides peuvent transformer des communautés, ouvrir des perspectives durables et bâtir un avenir plus juste et porteur d'espoir.



Dit initiatief is mede mogelijk gemaakt door het 'HREDD Support Fund', dat een gezamenlijk initiatief is van Fairtrade Duitsland en Forum Fairer Handel, en gefinancierd wordt door het Duitse Ministerie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (BMZ) en ondersteund wordt door het Duitse Agentschap voor Internationale Samenwerking (GIZ).

MELDEN KAN

We bieden twee toegankelijke kanalen voor het melden van misstanden. Enerzijds kunnen medewerkers vertrouwelijk melden via het formele meldpunt (anonieme klachtenbus), of bij hun leidinggevende, de HR-manager of de vertrouwenspersoon. Anderzijds kunnen externe stakeholders, zoals leveranciers en klanten, via het contactformulier op onze website melding maken. Dit formulier is toegankelijk in het Nederlands en Engels.

In 2025 ontvingen we geen klachten rond mensen- en arbeidsrechten, gemeenschapsrechten en ethisch zakelijk gedrag via deze kanalen.

We interpretern dit cijfer transparant en erkennen drie beperkingen in ons huidige systeem. Ten eerste delen certificatie-organisaties zoals Fairtrade en Rainforest Alliance hun audit-resultaten niet met eindklanten – dit is een sector-breed transparantie-hiaat. Ten tweede vormt het ontbreken van een Franse taaloptie in ons contactformulier een toegankelijkheidsbarrière voor Franstalige stakeholders in Ivoorkust. Ten derde rapporteren onze directe leveranciers hun ontvangen klachten niet systematisch aan ons.

Om deze beperkingen te ondervangen, kunnen boeren klachten melden via de klachtenmechanismen vooropgesteld door Fairtrade en Rainforest Alliance, al dan niet via de betrokken coöperatievies. Daarnaast creëert ons CLMRS-project een directe feedback loop door middel van Franstalige lokale agents en vigilantiecomités die bevindingen rechtstreeks aan onze partnercoöperatieve Scanfi-Scoops rapporteren.

SCORE 2025

	INDICATOR	RESULTAAT 2025	STAND VAN ZAKEN
 SOURCING	Gecertificeerde cacao sourcing	100% Fairtrade Cacao voor Lucky Pops en Belfine lolly's	Doel gehaald 
	Gecertificeerde cacao sourcing	63 % van totaalvolume chocolade is duurzaam gecertificeerd	+3% vs 2024, groei afhankelijk van private label-klantenkeuze 
 ECOVADIS	EcoVadis Totaalscore	67/100 (Brons)	+22 punten vs 2024 
	Arbeids- & Mensenrechten	68/100	Uitgangssituatie vastgesteld 
	Duurzame Inkoop	52/100	Focusgebied 2026 
 PROJECTEN	Leveranciers beoordeeld op risico's	36 leveranciers op product- en landrisico, leveranciersbeleid in uitrol 2026	100% kerncategorieën 
	Leefbaar inkomen monitoring	2x per jaar	Operationeel 
	Scanfi-project kinderarbeid	Gestart december 2025	Resultaten oktober 2026 



ONZE BIJDRAGE AAN DE DUURZAME ONTWIKKE- LINGSDOELEN

ChocDecor ondersteunt de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. Onze duurzaamheidsstrategie sluit aan bij de SDG's en hun specifieke onderliggende targets. Via due diligence in onze toeleveringsketen, klachtenmechanismen en transparante governance dragen we bij aan eerlijk werk en sterke instellingen.

ONZE CONCRETE ACTIES PER SDG

SDG 8 - EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI



Kinderarbeid elimineren (8.7): We lanceerden in december 2025 een 12-maands CLMRS-project (Child Labour Monitoring & Remediation System) met de coöperatie Scanfi-Scoops in Ivoorkust voor de monitoring en aanpak van kinderarbeid, met ondersteuning voor 100 kwetsbare kinderen en capaciteitsopbouw van lokale waakzaamheidscomités. We hanteren Fairtrade en Rainforest Alliance certificatie-vereisten die anti-kinderarbeid mechanismen bevatten.

SDG 16 - VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN



Toegang tot justitie en klachtenmechanismen (16.3): We bieden vertrouwelijke meldingskanalen aan voor onze medewerkers en een contactformulier op onze website voor externe stakeholders. We creëerden in december 2025 een directe feedback loop voor cacaogemeenschappen via Franstalige lokale agents en vigilantie-comités in het CLMRS-project met Scanfi-Scoops, in Ivoorkust.

Transparante en verantwoordelijke governance (16.6): We voeren sinds 2024 een systematische risicoanalyse uit van leveranciers via een driedelige methodologie (productrisico, landrisico, leveranciersbeleid). We rapporteren sinds 2024 transparant via EcoVadis (score 67/100 in 2025).

VSME -REFERENTIETABEL

De Voluntary Sustainability Reporting Standard for SME's (VSME Standard) vormt de basis van dit ESG-rapport. ChocDecor rapporteert volgens de datapunten uit zowel de Basic als de Comprehensive module.

VSME Categorie	VSME Datapunt	Locatie in ESG-rapport 2025
B1: Rapportagebasis (§24/a)	Modulekeuze	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/b, §19)	Verklaring over weggelaten informatie	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/c)	Individuele of geconsolideerde basis	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/d)	Lijst van dochterondernemingen (indien geconsolideerd)	N/A
B1: Rapportagebasis (§24/e/i)	Rechtsvorm	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/e/ii)	NACE-code	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/e/iii)	Balanstotaal	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/e/iv)	Omzet	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/e/v)	Aantal medewerkers	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B1: Rapportagebasis (§24/e/vi)	Land en locatie van activa	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§24/e/vii)	Geolocatie van vestigingen	Over dit rapport
B1: Rapportagebasis (§25)	Duurzaamheidscertificeringen	Over dit rapport
B2: Beleid & Acties (§26/a)	Praktijken voor duurzame transitie	Hfst 1-2-3-4-5
B2: Beleid & Acties (§26/b)	Beleid inzake duurzaamheid	Aanvullende disclosures
B2: Beleid & Acties (§26/c)	Toekomstgerichte initiatieven	Hfst 1-2-3-4-5
B2: Beleid & Acties (§26/d)	Doelstellingen voor opvolging	Hfst 2: Duurzame Productie
B3: Energie & GHG (§29)	Totaal energieverbruik (uitsplitsing)	Hfst 2: Duurzame Productie
B3: Energie & GHG (§30/a)	Scope 1 broeikasgasemissies	Hfst 2: Duurzame Productie
B3: Energie & GHG (§30/b)	Scope 2 broeikasgasemissies (locatiegebonden)	Hfst 2: Duurzame Productie
B3: Energie & GHG (§31)	Broeikasgasintensiteit per EUR omzet	Hfst 2: Duurzame Productie
B4: Vervuiling (§32)	Uitgestoten verontreinigende stoffen	Aanvullende disclosures
B5: Biodiversiteit (§33)	Vestigingen in of nabij biodiversiteitsgevoelige gebieden	Aanvullende disclosures
B5: Biodiversiteit (§34)	Landgebruik (optioneel)	Aanvullende disclosures
B6: Water (§35)	Totale wateronttrekking	Hfst 2: Duurzame Productie
B6: Water (§36)	Waterverbruik (onttrekking – lozing)	Hfst 2: Duurzame Productie
B7: Afval & Circulariteit (§37)	Principes van circulaire economie	Hfst 3: Duurzame Verpakking

VSME Categorie	VSME Datapunt	Locatie in ESG-rapport 2025
B7: Afval & Circulariteit (§38/a)	Totaal afval (gevaarlijk/niet-gevaarlijk)	Hfst 2: Duurzame Productie
B7: Afval & Circulariteit (§38/b)	Afval hergebruikt of gerecycleerd	Hfst 2: Duurzame Productie
B7: Afval & Circulariteit (§38/c)	Stroom van gebruikte materialen	Over dit rapport + Hfst 1-2
B8: Personeelskenmerken (§39/a)	Medewerkers naar contracttype	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B8: Personeelskenmerken (§39/b)	Medewerkers naar geslacht	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B8: Personeelskenmerken (§39/c)	Medewerkers naar land	N/A
B8: Personeelskenmerken (§40)	Personeelsverloop	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B9: Gezondheid & Veiligheid (§41/a)	Arbeidsongevallen	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B9: Gezondheid & Veiligheid (§41/b)	Dodelijke slachtoffers	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B10: Beloning & Opleiding (§42/a)	Loon ≥ minimumloon	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B10: Beloning & Opleiding (§42/b)	Loonkloof tussen mannen en vrouwen	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B10: Beloning & Opleiding (§42/c)	Dekking collectieve arbeidsovereenkomsten	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B10: Beloning & Opleiding (§42/d)	Opleidingsuren per medewerker	Hfst 4: Let's Make People Happy!
B11: Corruptie & Omkoping (§43)	Veroordelingen en boetes voor corruptie/omkoping	Aanvullende disclosures
C1: Strategie & Business Model (§47/a)	Beschrijving producten en diensten	Over dit rapport
C1: Strategie & Business Model (§47/b)	Beschrijving markten	Aanvullende disclosures
C1: Strategie & Business Model (§47/c)	Beschrijving zakelijke relaties	Aanvullende disclosures
C1: Strategie & Business Model (§47/d)	Duurzaamheidselementen in strategie	Hfst 1: Duurzame Grondstof
C2: Uitgebreid Beleid (§48-49)	Gedetailleerde beschrijving beleid + verantwoordelijkheid	Aanvullende disclosures
C3: GHG-reductiedoelen (§54-56)	Broeikasgasreductiedoelen en transitieplan	Hfst 2: Duurzame Productie
C4: Klimaatrisico's (§57-58)	Fysieke en transitiegerelateerde klimaatrisico's	Hfst 1-2-3
C5: Extra Personeelsinfo (§59-60)	Aanvullende personeelskenmerken	Hfst 4: Let's Make People Happy!
C6: Mensenrechtenbeleid (§61)	Mensenrechtenbeleid en -processen	Hfst 4-5
C7: Mensenrechtenschendingen (§62)	Ernstige mensenrechtenschendingen	Hfst 5: Due Diligence
C8: Sectorrevenue (§63-64)	Omzet uit uitgesloten sectoren	N/A
C9: Gender Bestuur (§65)	Genderdiversiteit in bestuursorgaan	Aanvullende disclosures
Scope 3: GHG-emissies (§50-53)	Scope 3 broeikasgasemissies	Hfst 2: Duurzame Productie

