

akkoord  
d'accord

Milcobel

# Coöperatief Ondernemen in harmonie met de samenleving

Milcobel duurzaamheidsverslag 2023





# Inhoud

## 01

Intro

05

## 02

Over Milcobel, waarde creëren door  
duurzaamheid te integreren in onze strategie

09

## 03

Een blik op onze realisaties

35

## 04

Over dit verslag

75

01

# Intro

# Intro

Beste lezer,

Duurzaamheid is het fundament van onze bedrijfsvoering, doorheen onze gehele keten. De toenemende vraag van klanten en veranderende regelgeving vereisen heldere communicatie en het maken van bewuste keuzes. In deze onzekere tijden presenteren wij een positief en constructief verhaal met een sterke toekomstvisie, waarbij de focus ligt op samenwerking binnen de keten, van melkveehouder tot klant.

## Onze relatie met leden-melkveehouders

De boerenprotesten het afgelopen jaar hebben de preciaire situatie duidelijk gemaakt waarin onze melkveehouders zich bevinden. Een verregaande regelgeving in Europa en Vlaanderen zorgt voor een onzekere toekomst.

Milcobel staat achter haar melkveehouders want de gevolgen van het beleid worden niet enkel gevoeld in de landbouwsector, maar in de ganse agrovoedingsketen. Onze sector zorgt elke dag opnieuw voor lokale producten die voldoen aan de hoogste kwaliteits-, veiligheids- en duurzaamheidsverwachtingen. Bovendien behoort de Belgische melkveehouderij tot de meest duurzame ter wereld. Willen we een duurzame toekomst van onze Belgische zuivelsector, dan is de nodige ondersteuning en rechtszekerheid en ruimte voor investeringen nodig. Zonder boeren is er immers geen toekomst. De geopolitieke ontwikkelingen tonen het belang van zelfvoorzienend zijn qua voeding en niet afhankelijk te zijn van buitenlandse producten met een hogere CO<sub>2</sub>-voetafdruk.

We vragen meer respect voor onze boeren, meer perspectief, minder regelgeving, en meer rechtszekerheid.

Onze leden zetten al jaren in op duurzaamheid. De koolstofvoetafdruk van Belgische melk behoort volgens onderzoek van ILVO tot de laagste van Europa met gemiddeld nog 1,03 kg CO<sub>2</sub>-equivalenten per liter rauwe melk die de boerderij verlaat.

We stimuleren de duurzaamheidsinitiatieven van onze leden-melkveehouders via het Milcobel duurzaamheids-programma dat focust op CO<sub>2</sub>-reductie, duurzaam waterbeheer en groene energie. Voor hun inspanningen belonen we onze leden met een extra duurzaamheidspremie. Zo nemen we onze verantwoordelijkheid om samen met onze leden melkveehouders verder te verduurzamen, op maat van de individuele bedrijfsvoering en met het oog op de toekomstige generaties.

Dialogo blijft centraal staan: via onze brede ledenwerking en sterke coöperatieve structuren staan we in contact met onze leden, en betrekken we hen in het bestuur van onze organisatie.

## Onze relatie met stakeholders, leveranciers en klanten

Dialogo is ook een kernwoord in de relatie met onze klanten. Met hen bekijken we mogelijkheden om samen in te zetten op een verdere verduurzaming van bedrijf en coöperatie. Respectvolle relaties en klantenservice is cruciaal.

Naar onze leveranciers toe hebben we de eerste stappen gezet naar een duidelijk duurzaamheidsbeleid waarin ook zij betrokken worden, en blijven we verder werken aan een sociaal en ecologisch verantwoord aankoopbeleid. Ook samenwerking met partners blijft een pijler in onze strategie.

## Onze medewerkers

We blijven inzetten op de verduurzaming van onze interne organisatie op het gebied van mens, milieu en goed bestuur. Onze duurzaamheidsstrategie wordt verder geïntegreerd in de organisatie vanuit een governance- en communicatieperspectief. Drie lokale duurzaamheidsmedewerkers werken samen met de duurzaamheidsmanager om in elke site concrete acties te nemen om zo onze duurzaamheidsdoelstellingen te behalen.

Voor de productiesites werd een Energie Beleids Overeenkomst (EBO) uitgewerkt en een reductieplan voor de koolstofvoetafdruk van scope 1 en 2. Ook scope 3 werd voor het eerst in kaart gebracht, waarbij we nu ook een zicht hebben op de voetafdruk van onze volledige keten.

We blijven investeren in het welzijn en de veiligheid van onze medewerkers en de kwaliteit en voedselveiligheid van onze producten.

## Wat brengt 2024

In 2024 gaan we verder op het ingeslagen pad met focus op het uitwerken van actieplannen rond duurzaamheid en het creëren van meer draagvlak intern en extern. We bereiden ons volop voor op de Europese CSRD rapportering. Het rapport dat u nu leest is al een evolutie in die richting, met rapportering per thema over de ganse keten.

Een belangrijk punt dit jaar wordt ook het ontwikkelen van een klimaatactieplan ter voorbereiding op het Science Based Target initiative waartoe we ons in 2024 hebben gecommitteerd. We worden hierbij gemotiveerd door de positieve feedback, waarbij we stap voor stap iedereen meenemen, luisterend naar de noden en verwachtingen van onze belanghebbenden.

Zo blijven we samen stapsgewijs verder verduurzamen.

Met vriendelijke groet,

**Peter Grugeon**  
CEO Milcobel



**Betty Eeckhaut**  
Voorzitter Milcobel









# Over Milcobel

# Over Milcobel

## Coöperatief ondernemen in harmonie met de samenleving

Milcobel is een referentie op de internationale zuivelmarkt. We staan voor kwaliteit, veiligheid en klantgerichtheid. In onze productiesites in België en Frankrijk stellen we zo'n 1800 medewerkers te werk die met veel passie en expertise zuivel van topkwaliteit produceren voor onze klanten in meer dan 100 landen. Milcobel staat voor dialoog, transparantie, betrouwbaarheid en duurzaamheid. Wij willen dat alle schakels van de zuivelketen betrokken zijn, van melkophaling op de boerderij, over productie tot commercialisatie bij de klant. We geloven in sterke partnerschappen en duurzame klantenrelaties.

Milcobel is een coöperatie die de melk van om en bij de 1600 melkveebedrijven ophaalt, verwerkt en commercialiseert. Wij bieden onze leden-melkveehouders gegarandeerde melkafname. Elke dag zetten onze leden zich in om kwalitatief hoogstaande melk te leveren, die door onze medewerkers wordt omgezet in zuivelproducten met een zo hoog mogelijke melkvalorisatie. Zo streven we naar een faire melkprijs voor de aangesloten leden-melkveehouders.

Milcobel legde de focus in 2023 op verder investeren in het verduurzamen en toekomstbestendig maken van de coöperatie. Dit realiseerde het onder meer door een investering in een ultrafiltratie-installatie in de site te Langemark in het kader van het partnership met Arla Foods Ingredients. Daarnaast zet de organisatie ook in op de verdere operationele verbeteringen in de productielocaties met het oog op de veiligheid van onze mensen en de kwaliteit en duurzaamheid van onze producten.

2023 was voor de sector een jaar van vele uitersten. Een zeer turbulente globale zuivelmarkt, zowel aan vraag- als aan aanbodzijde, vraagt om een grote mate van flexibiliteit. Aan de vraagzijde brengt een steeds globalere zuivelmarkt meer geopolitieke en economische onzekerheden. Aan aanbodzijde leidt de sterk toegenomen regelgeving rond landbouw en veehouderij in Europa en België tot een krimpende melkplas, waardoor rekening moet gehouden worden met een dalende melkaanvoer. Daarnaast zijn de kosten voor energie, grondstoffen en diensten sterk gestegen, en nam ook de loonkost sterk toe gezien de verplichte indexering van 11%. Kosten die niet meteen doorgerekend konden worden. Na een recordjaar in 2022 daalden de internationale zuivelnotering sterk, wat zich weerspiegeld zag in een lagere melkprijs.

De situatie van het afgelopen jaar benadrukt nogmaals de noodzaak van de keuzes die Milcobel enkele jaren geleden maakte om meer in te zetten op toegevoegde waarde.

Tenslotte brengt ook het stikstofdebat onzekerheid bij onze leden-melkveehouders en sectorgenoten. Milcobel riep hierbij op om constructief en in samenspraak met de sector toe te werken naar een realistisch en eerlijk stikstofakkoord.



Kercijfers:

- Ongeveer 1600 Melkveehouders
- Ongeveer 1800 medewerkers (inclusief YSCO, Camal en Kaasbrik)
- 1,3 miljard liter melk verwerkt
- € 1,315 miljard omzet

De beslissingen die we als coöperatie maken, zullen steeds gebeuren vanuit onze coöperatieve gedachte, met zin voor ondernemerschap, in harmonie met de volledige keten en rekening houdend met de samenleving waarin we vandaag handelen.

## Coöperatief ondernemen in harmonie met de samenleving



### Coöperatief

Het coöperatief model is het fundament van Milcobel. Daarenboven geloven wij in constructieve samenwerking (coöperatie) tussen alle stakeholders.



### Harmonie

Harmonie betekent oog hebben voor de volledige keten, respect hebben voor de standpunten van de verschillende stakeholders en het streven naar een gemeenschappelijk doel.



### Ondernemen

De boer is in essentie een ondernemer, die belang hecht aan initiatief en degelijke bedrijfsvoering. Ook voor Milcobel is concurrentieel vermogen essentieel. Ondernemerschap is ook een essentiële kwaliteit van onze medewerkers.



### Samenleven

Niet enkel milieu en omgeving spelen een belangrijke rol, maar ook de mens en de samenleving waarbinnen Milcobel opereert. Onze visie vestigt de aandacht op de belangrijkste thema's en trends, opgedeeld in verschillende pijlers.

## We leveren topproducten in een sector met grote uitdagingen

### Onze organisatie

Milcobel is actief in de zuivelindustrie doorheen een breed stuk van de keten. De melk van onze melkveehouders verwerken we in onze eigen lokale productielocaties volgens strenge kwaliteitsnormen. In onze locaties in België en Frankrijk bereiden we kaas, poeder, boter, room, wei en ijs volgens de meest recente wetenschappelijke en technologische inzichten op het gebied van nutritionele, sensorische en functionele eigenschappen.



Milcobel Consumer Products



Milcobel Premium Ingredients



YSCO

## Onze producten

De productieactiviteiten van Milcobel zijn onderverdeeld in drie verschillende Business Units.

### Milcobel Consumentenproducten

Consumer Products maakt heerlijke, kwaliteitsvolle kaas voor de consumentenmarkt, en dit zowel onder eigen merk als onder huismerk voor verschillende supermarktketens. Onze klanten variëren van grote retailers in binnen- en buitenland, tot de kaasspecialzaak om de hoek of op de markt. Ons kenmerk: topkwaliteit en smaak. In 2021 en 2022 lanceerden we ons assortiment Eigen Bodem Kaas, toegankelijke lokale alternatieven voor internationale toppers. Met Dupont Cheese en Camal bieden we bovendien exclusieve en unieke kazen van over de hele wereld aan, gericht op onze professionele klanten.

### Milcobel Premium Ingrediënten

Premium Ingredients is de uitverkoren partner voor kwalitatieve en betrouwbare zuivelingsrediënten voor klanten in meer dan 100 landen. Onze specialiteiten zijn ingrediëntenkaas (mozzarella en cheddar), melkpoeder, room, boter en wei. Vanuit een klantgerichte aanpak maken we toepassingen op maat met de hoogste nutritionele, sensorische en functionele kwaliteit. In 2023 zetten we onze focus op de uitbreiding van de Aziatische markt verder door voor mozzarella. Tenslotte zorgt dochteronderneming Kaasbrik voor een extra valorisatie van onze stromen doordat we nu ook zelf geraspte kaas als product naar de consument kunnen brengen.

In 2023 werd in Langemark een installatie gebouwd om wei – een nevenstroom uit de mozzarellaproductie – op te waarderen tot weiproteïne-retentat, als deel van een partnership met Arla Foods Ingredients. Arla gebruikt de wei verder als grondstof in farmaceutische toepassingen en baby- of sportvoeding. Voor Milcobel betekent dit een verdere versterking van onze strategie en een belangrijke stap vooruit in de valorisatie van onze weistroom.

### YSCO

Ysco is een zelfstandige dochteronderneming van Milcobel, die een grote variatie aan ijs produceert onder huismerk van de grootste Europese supermarktketens. Op dat vlak zijn we één van de marktleiders in Europa. Kwaliteit en service blijven steeds de belangrijkste drijfveren voor een ultieme klantenervaring. Door in te zetten op innovatie, duurzaamheid en automatisering zorgen we voor een sterke positie op de Europese ijsmarkt.

## Milcobel opent het Mozzarella Experience Center

Milcobel huldigde in 2023 het Mozzarella Experience Center te Langemark in. We zijn trots op dit initiatief waar we ruim 25 jaar eigen ervaring met het wereldwijd populaire product naar onze klanten en andere bezoekers kunnen brengen. In Langemark rolt jaarlijks 65.000 ton mozzarella van de productielijnen. In het ervarings- en expertisecentrum zet Milcobel de kennis in ten voordele van professionele klanten uit de hele wereld.

Mozzarella is een technisch erg complex product. Klanten stellen specifieke criteria voorop bij het bereiden van de kaas, qua kleur, blistering (hoe de kaas uitbakt), oil off (smeuïgheid), en de manier waarop de kaas smelt en stretcht. Die expertise opbouwen is een werk van vele jaren, en het is dankzij de ervaring van de voorbije 25 jaar dat Milcobel zich wist op te werken tot één van de referentiebedrijven in Europa en wereldwijd.

“Met de opening van het Mozzarella Experience Center zetten we de volgende stap in ons mozzarellaverhaal. Hier bouwen we verder aan een duurzame toekomst voor onze coöperatie en ons bedrijf door in te zetten op innovatie, knowhow, co-creatie en samenwerking met klanten en chefs wereldwijd.” Francis Relaes, managing director Milcobel Premium Ingredients



Francis Relaes en Europarlementslid Tom Vandenkendelaere bij de opening van het Mozzarella Experience Center.



Onder andere de stretch van de mozzarella wordt getest

## Onze markten

We leveren onze producten in meer dan 100 landen verspreid over 5 continenten. Ysco focust zich op bijna alle Europese landen. Voor MPI zijn Europa en Azië belangrijke afzetmarkten. MCP focust zich vooral op de Belgische markt, maar ook de buurlanden de Zuid-Europese landen.

We treden regelmatig in dialoog met onze klanten. Via deze gesprekken leren we de uitdagingen van onze klanten in hun markten kennen. We bespreken lokale of regionale trends in producttype en smaak en kijken hoe onze producten hier een antwoord op kunnen bieden. Tijdens onze regelmatige beursdeelnames aan bijvoorbeeld Tavola, Anuga, PLMA, FHA Singapore, de Amerikaanse Fancy Food Shows, Gulfood en Intrafood presenteren we onze producten en nieuwste innovaties.

Deze beursdeelnames in Europa, het Middel-Oosten, Azië en Noord-Amerika, vormen dan ook het uitgelezen moment om bij te praten met onze klanten of nieuwe klanten te introduceren.



MY HEAD SAYS  
GO TO THE GYM,  
MY HEART SAYS  
EAT MORE  
ICE CREAM

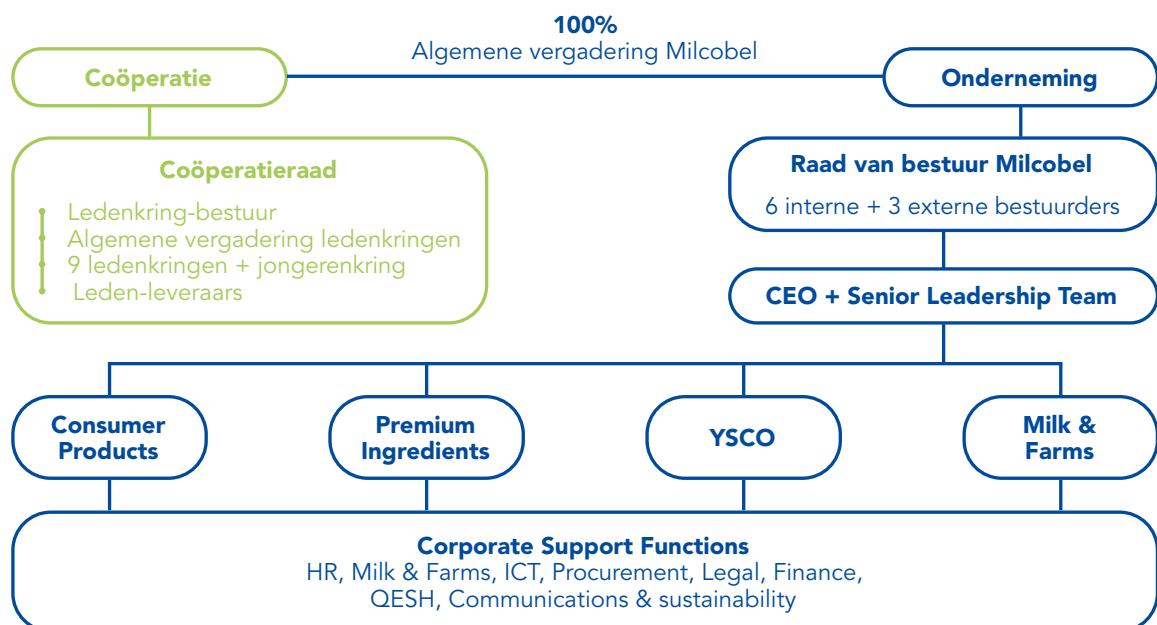


## Trots op onze organisatie en onze partners

Als coöperatie zijn we een bijzondere ondernemingsvorm, die niet enkel door winst gedreven is. We willen boeren verbinden met elkaar en met de samenleving. Als coöperatie betekent het dat de open dialoog en inspraak van de leden prioriteit is. Dit is ook ingebed in onze overlegstructuur.

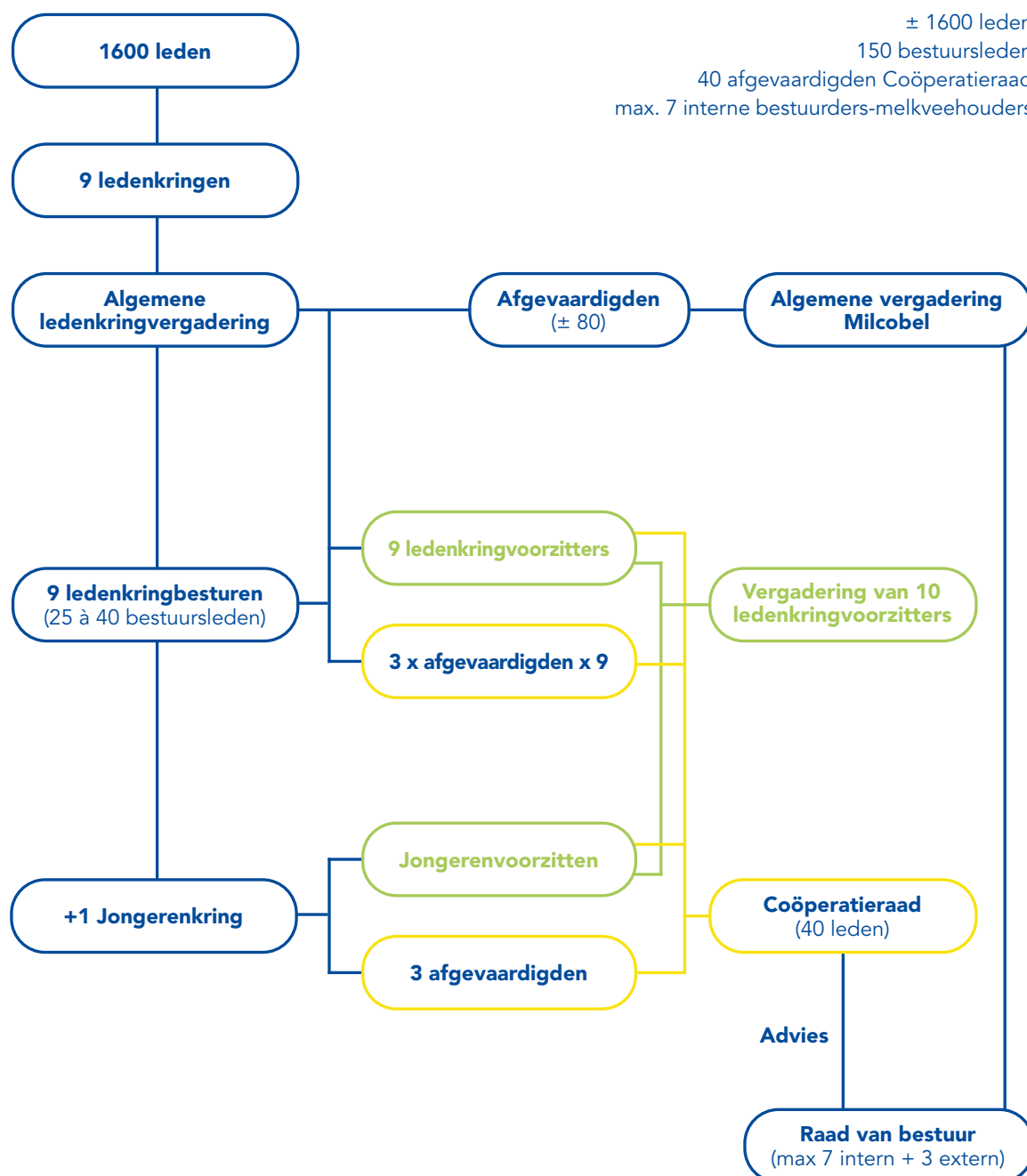
### Onze structuur

Milcobel is een coöperatieve, waarin bedrijfsstructuur en coöperatieve structuur met elkaar verweven zijn. De onderneming is opgebouwd rond drie business units en de Milk & Farms afdeling, die ondersteund worden door de Corporate Support Functies, zoals HR, IT, finance, aankoop, legal en communicatie.





Via onze coöperatieve structuren verzekeren we een grote mate van betrokkenheid bij onze leden-melkveehouders. Onze melkveehouders zijn verenigd in 9 ledenkringen, die elk een geografische regio vertegenwoordigen, en daarnaast een Jongerenkring. Zij hebben alle een algemene vergadering van de leden in hun respectievelijke ledenkring, en een ledenkringbestuur met een voorzitter. Per kring worden de voorzitter en 3 leden afgevaardigd in de Coöperatieraad, die advies verleent aan de Raad van Bestuur, en in de jaarlijkse Algemene Vergadering. Op die manier kan elk Milcobel-lid inspraak hebben. Onze jonge boeren verenigen zich in de Jongerenkring.





## Wijziging in de statuten ten voordele van de leden-coöperanten

Milcobel paste de statuten licht aan om de coöperatie te versterken, met oog voor nieuwe en bestaande leden. Het ging hierbij over de volgende wijzigingen:

- De coöperatieve teruggave (nabetaling) wordt aangewend voor het nakomen van de kapitaalverplichting van de leden-coöperanten.
- De afschaffing van het plafond van 10 EUR/100 liter als maximale kapitaalinbreng.
- Verlenging van de duurtijd van het mandaat in de Algemene Vergadering (afgevaardigden).
- Introductie van een leverancierscontract voor melkveehouders naast het klassieke lidmaatschap.
- In het streven naar verdere professionalisering wordt het mandaat voor de Algemene Vergadering verlengd van één tot vier jaar. Op die manier bouwen we aan een hechte, geïnformeerde groep van leden-coöperanten die de koers bepalen. Er wordt ook ingezet op vorming en opleiding voor deze groep. Jaarlijks vindt een (her)verkiezing plaats om de eventuele open mandaten in te vullen.

Daarnaast werden nog een aantal andere wijzigingen doorgevoerd, gericht op het ondersteunen van jonge melkveehouders.

- Leden tot 40 jaar kunnen eenmalig een verzoek indienen om hun coöperatieve teruggave niet op de vennotenrekening te plaatsen, maar uitbetaald te krijgen. Het is onze ambitie om jonge melkveehouders een duwtje in de rug geven.
- Milcobel voorziet een incentive bij overname & verderzetting van het Milcobel-lidmaatschap in de vorm van een overnamepremie van 1 EUR/100 liter die wordt aangewend voor de kapitaalsopbouw.



De Raad van Bestuur telt acht leden met vijf mannelijke en drie vrouwelijke bestuurders, goed voor een ratio vrouwelijke leden van 37,5%. In de Raad van Bestuur zetelen 6 interne leden en twee externe onafhankelijke bestuurders. Onze voorzitter is Betty Eeckhaut en de twee ondervoorzitters zijn Vanessa Van Eynde en Luc Van Laer. Via de Governance structuur is voorzien dat de Raad van Bestuur zich mee buigt over duurzaamheidskwesties en over de impact van veranderende regelgeving, zoals de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en klimaatambities. De Raad van bestuur wordt geadviseerd door de Coöperatieraad en op vlak van duurzaamheid tevens door de coöperatieve duurzaamheidswerkgroep die bestaat uit 7 leden-melkveehouders.



**Betty Eeckhaut**  
Voorzitter



**Vanessa Van Eynde**  
Ondervoorzitter



**Luc Van Laer**  
Ondervoorzitter



**Mark Matthys -  
De Zutter**  
Bestuurder



**Heidi Willem**  
Bestuurder



**Tom Leenaerts**  
Bestuurder



**Carl Peeters**  
Extern bestuurder



**Dirk Poelman**  
Extern bestuurder

Ook het directiecomité - het 'Exco' - boog zich in 2023 over een reeks duurzaamheidsthema's. Zo namen enkele leden deel aan de werksessies in het kader van de dubbele materialiteitsanalyse en staat duurzaamheid met regelmaat op de agenda. In het 'Exco' zetelde in 2023 één dame wat een ratio gaf van 1 op 7 (14%). (Ter info, het bedrijf nam begin 2024 afscheid van CEO Nils van Dam.)



**Pierre Stevens**  
Chief Financial Officer



**Francis Relaes**  
Managing Director  
Premium Ingredients



**Tom Schiettecat**  
Director Milk & Farms



**Edith Hamelryckx**  
Director Human Resources



**Bert Van Nieuwenborgh**  
Managing Director YSCO



**Eric Derie**  
Managing Director  
Consumer Products a.i.

Betrokkenheid creëren doen we tevens met het senior management in het bedrijf. Het senior managementteam bestaat uit 57 leden, waaronder vijftien vrouwen (26%). Het senior management wordt geregeld geïnformeerd over beleidsthema's en was ook betrokken in het uitwerken van de prioritaire duurzaamheidsthema's, waaronder de dubbele materialiteitsanalyse, maar eveneens beslissingen met betrekking tot het verduurzamen van onze sites.



Marc Herremans gaf een motivationele speech aan het senior management, die niemand onberoerd liet. We wilden dan ook graag zijn project "To Walk Again" steunen in kader van onze social responsibility en doneerden 2.500 euro.



Marc Herremans spreekt op Senior Management Conference Milcobel

## MELK: Onze grondstof, de basis van onze waarden

Onze kernactiviteit staat meteen voor de waarden die we willen uitstralen. Melk valoriseren is wat we doen. MELK is wat we zijn en hoe we ons gedragen.

### **M - Moedig zijn**

Streven naar verbetering is wat we willen doen. Ambitie tonen, grenzen verleggen, tegenslagen overwinnen en er lessen uit trekken, en onze eigen uitgezette koers aanhouden. Een ambitie verwezenlijken vraagt inzet en vastberadenheid. Moedig zijn is leiden.

### **E - Eerlijkheid**

We zijn eerlijk tegenover onszelf en de anderen. We staan voor duidelijkheid en open communicatie: alles kan en mag gezegd worden, ook als het minder prettig klinkt. We huldigen het principe dat je doet wat je zegt, en je zegt wat je doet. Dat maakt alles transparant, helder en klaar. Het vraagt uiteraard moed, maar ook ethiek, integriteit en billijkheid.

### **L - Loyaliteit**

We zijn loyaal aan het beleid, aan de normen, waarden, procedures en afspraken van onze organisatie. Het collectieve belang primeert op het eigenbelang. Loyaliteit valt te rijmen met samenhangigheid, collegialiteit en teamwork. Een coöperatie is de expliciete uiting van loyaliteit. Samen transparant en eerlijk uitdagingen aanpakken om dromen en ambities te verwezenlijken en resultaat te boeken.

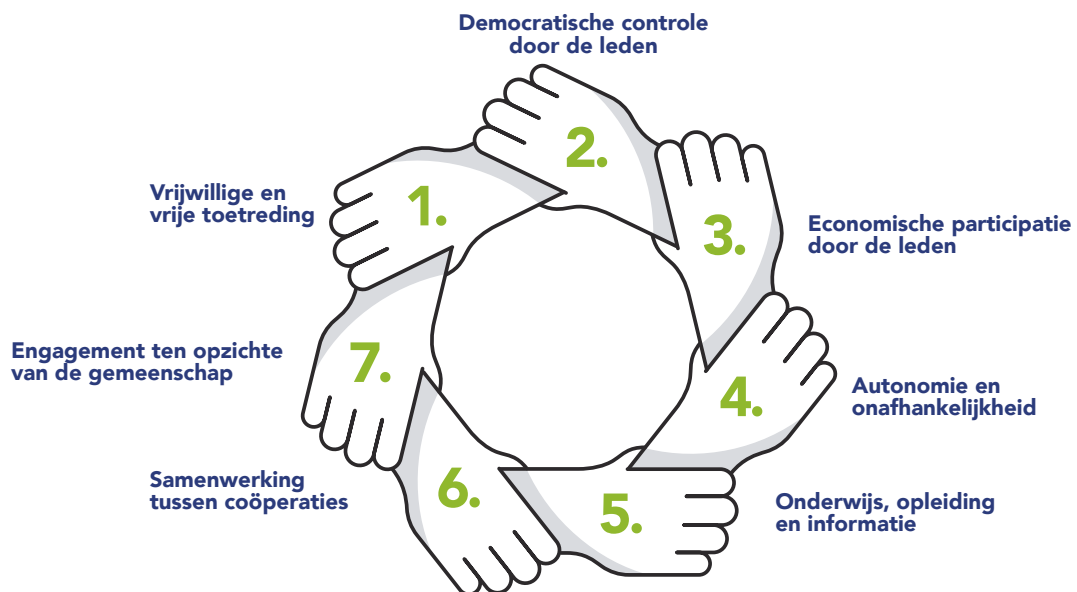
### **K - Kwaliteit**

Kwaliteit gaat ruimer dan enkel producten. Kwaliteit slaat ook op onze dienstverlening, onze communicatie, onze openheid intern en extern. Kwaliteit uit zich in ons professionalisme, in onze competentie, ons presteren en in onze klantgerichtheid.

## In dialoog met onze stakeholders

Het is de sterkte van de coöperatie dat we denken op lange termijn, ook rond duurzaamheid. Maatschappelijke wijzigingen zijn een realiteit, daar moeten we pragmatisch op inspelen en kansen rond creëren. Naast onze interne stakeholders, spelen ook onze externe stakeholders hierin een belangrijke rol.

**Een zevenvoudige relatie met onze leden:** Als coöperatie richten we de onderneming in volgens de principes van de 'International Cooperative Alliance' (ICA): vrijwillig en open lidmaatschap, democratische controle door de leden, economische participatie vanwege de leden, autonomie en onafhankelijkheid, onderwijs, vorming en informatieverstrekking, samenwerking tussen coöperaties en aandacht voor de gemeenschap.



Met onze blik op de toekomst biedt Milcobel melkveehouders sterke troeven om binnen een coöperatief model te ondernemen. We belonen kwaliteit en duurzaamheid en bieden een marktconforme melkprijs aan onze melkveehouders.

- Een solide standaard melkprijs
- Inzetten op kwaliteit via onze kwaliteitspremie
- Duurzaamheidsinspanningen die lonen dankzij de individuele duurzaamheidspremie
- Weidemelk als belangrijk kenmerk van onze consumentenproducten
- Een belangrijke hoeveelheidspremie die groei ondersteunt

## In gesprek met Frank Vergote, ledenvoorzitter in hart en nieren

Frank Vergote en zijn vrouw wonen en werken op hun 300-jaar oude melkveebedrijf in Harelbeke. Een bedrijf dat traditie en authenticiteit uitstraalt. Het bedrijf heeft 25 koeien en teelt ook aardappelen, tarwe, suikerbieten en grove groenten. Van de maïsteelt wordt een deel verkocht, en de extra vaarzen worden verder verkocht.

Frank heeft het coöperatief ondernemen in z'n bloed. Maar liefst de helft van z'n leven was hij bestuurslid van ledenkring Kortrijk, waarvan 25 jaar als voorzitter.

In 1991 fuseerden in het westen van het land een heel aantal kleinere coöperaties tot Belgomilk. Frank - voordien thuisverwerker - sloot zich aan en leverde sindsdien aan Belgomilk, later Milcobel. In de zoektocht naar een nieuwe voorzitter voor ledenkring Kortrijk in 1998, kwam het toenmalige bestuur al snel bij Frank terecht. Deze voorzittersrol nam Frank ruim 25 jaar op zich en nu bereidt Frank zich voor om de voorzittersfakkel door te geven aan een opvolger.

Doorheen de jaren zag Frank heel wat evolutie in de coöperatie, met fusies, het groeperen van de kaasactiviteiten in Moorslede, het opstarten van de cheddar en mozzarellalijnen in Langemark, en de groei van YSCO, tot uiteindelijk het Milcobel dat we vandaag kennen.

Frank koos heel bewust voor een actieve rol in de Milcobel coöperatie vanuit een geloof in de oplossingsgerichte rol die je als lid kan spelen alsook de voordelen die ermee gepaard gaan.

"Coöperatief redeneren moet je leren. Het was voor ons een hele verandering. We waren als thuisverwerkers altijd zeer zelfstandig, maar moesten plots samenwerken, overleggen, rekening houden met een heleboel andere factoren en opinies. Wat ik apprecieer aan de coöperatieve werking is de grote betrokkenheid, en dat we mee kunnen beslissen. Bijvoorbeeld over boerenthema's als de duurzaamheidsmonitor hebben we discussies gehad en mee kunnen sturen. Maar ook de cijfers worden uitgelegd. En we krijgen updates van de business. Nu Milcobel zo'n groot bedrijf is, is het voor ons belangrijk dat alles goed wordt uitgelegd. Ook de opleiding die gegeven wordt aan bestuursleden is heel interessant, zoals de opleidingen die ik volgde van de Boerenbond, SBB en CERA."



**Klanten:** samen met onze klanten willen we kijken hoe we hun duurzaamheidsdoelstellingen kunnen ondersteunen. Of het nu gaat om duurzame verpakkingen, het vermijden van voedselverspilling, of duurzame projecten die onze boeren ten goede komen. Er zijn ook steeds meer vragen naar onze duurzaamheidsinspanningen, over de ganse waardeketen. We gaan in dialoog met onze klanten om na te gaan hoe we onze klimaatimpact kunnen verlagen doorheen onze volledige waardeketen en onderzoeken hoe we kunnen bijdragen aan een lagere klimaatimpact bij onze klanten en hun eindconsumenten door te innoveren in product en verpakking.



Bekijk de video van  
voorzitter Betty Eeckhaut.



**Onderzoeksinstellingen:** Milcobel staat open voor en neemt deel aan onderzoek en kennisdeling met o.a. ILVO, VLAIO en Flanders' Food om onderzoek rond een duurzame melkveehouderij te stimuleren en in de praktijk om te zetten bij onze leden-melkveehouders.

**Leveranciers:** We hebben als Milcobel de ambitie om verder te kijken dan het puur transactionele aspect door écht in dialoog en partnerschap te gaan met onze leveranciers en om zo samen onze gezamenlijke visies te realiseren. We zijn gestart met een uitgebreide product risico screening en evalueren onze leveranciers. In 2024 zetten we onze inspanningen verder om duurzaamheidsthema's verder te integreren in onze risicoscreening en leveranciersevaluatie.

**Productpartners:** Lekkere lokale producten en de connectie tussen boeren, producten en consumenten vinden we belangrijk bij Milcobel. Onze partnerschappen met de abdijen van Westmalle en Averbode en de samenwerking met Héritage 1466 (Herve) kaderen hierin. We investeerden in innovatie op onze site te Langemark in het kader van ons partnerschap met Arla Foods Ingredients voor weivalorisatie.

**Beleidsmakers:** Milcobel gaat in gesprek met beleidsmakers over het toekomstperspectief van (jonge) landbouwers. De landbouw staat vandaag sterk onder druk en steeds meer boeren stoppen ermee. Het is nochtans een noodzaak voor onze eigen voedselvoorziening om de stiel aantrekkelijk te houden voor jonge melkveehouders. Stap voor stap kunnen we samenwerken, zuurstof geven aan de landbouwers en ons ook in de toekomst verzekeren van duurzaam, gezond en lokaal voedsel. In deze context namen we het voorbije jaar op voor onze leden-melkveehouders. Met een duidelijk statement waarin we duidelijkheid vroegen, gericht op een duurzame en haalbare toekomst voor onze sector, ondersteund door een sterk Europees en lokaal beleid.

**Sectorfederaties:** Milcobel onderhoudt een constructieve dialoog met sectorfederaties zoals Boerenbond en ABS (Algemeen Boerensyndicaat). Milcobel is daarenboven actief in belangrijke organisaties zoals BCZ (Belgische Confederatie Zuivel). Binnen BCZ en MilkBE zijn we onder meer lid van specifieke werkgroepen met betrekking tot melkaanvoer en melkverwerking. Bij Fevia (Federatie voor de Belgische voedingsindustrie) zijn we actief lid van het strategische adviesorgaan dat zich buigt over



duurzaamheidsthema's binnen de voedingsindustrie en diverse werkgroepen. We bespreken er thema's zoals het potentieel van CO<sub>2</sub>-opslag en de berekening van de koolstofvoetafdruk met focus op scope 3. Tenslotte zijn we ook actief binnen VLAM (Vlaams centrum voor Agro- en Visserij Marketing).

Ook via de sectorfederaties nemen we het op voor de toekomst van onze sector, met sterke gezamenlijke standpunten.





## Onze duurzaamheidsvisie

### Een coöperatie waarin elke schakel van de keten van belang is

Duurzaamheid is een ketenverhaal. Van koe tot klant werken we aan een duurzame toekomst voor de lokale melkveehouderij en zuivelverwerking. We kijken hoe we onze producten zo duurzaam mogelijk kunnen ontwikkelen en distribueren en gaan in dialoog met onze klanten om ook hun klimaatimpact zo laag mogelijk te houden.



Wanneer we naar duurzaamheid kijken, was 2023 een jaar van versnelling. We zagen een versnelling in de vragen over duurzaamheid, een verstrenging van eisen vanuit de markt, klanten en beleid. Ook intern ontstond er een versnelling en verdieping in de manier waarop naar duurzaamheidsthema's wordt gekeken en wordt duurzaamheid steeds meer een vaste reflex in onze businessbeslissingen. In 2023 kreeg ons beleid een formeel kader, werden er prioriteiten bevestigd en zetten we de eerste stappen in de uitvoering van ons actieplan.

### De CSRD als gids

We kijken naar de samenleving in zijn totaliteit waarin Milcobel opereert. Milcobel zoekt naar een evenwicht tussen mens en milieu in zijn duurzaamheidsaanpak. Beide elementen moeten tot hun volle ontplooiing komen en dus participeert Milcobel als organisatie aan belangrijke thema's en uitdagingen. Omdat Milcobel een plaats heeft in die samenleving en wil bouwen aan de vooruitgang ervan.

We vertalen onze visie ook in een formeel beleid. Als startpunt voerden we in 2020 een materialiteitsanalyse uit. We bepaalden een lijst met relevante duurzaamheidsonderwerpen en -uitdagingen, en beoordeelden samen met de Coöperatieve Werkgroep Duurzaamheid, de Raad van Bestuur en het senior management welke thema's voor Milcobel en haar stakeholders het meest relevant zijn, en waar we de meeste impact kunnen hebben. Daarin werd ook de visie van externe stakeholders meegenomen.

We bekeken ook de risico's verbonden aan onze activiteiten doorheen de Milcobel waardeketen. Welke zijn de belangrijkste milieurisico's waar we rekening mee moeten houden bij onze melkveehouders en in

onze sites? Zijn er sociale risico's verbonden aan de grondstoffen die we extern aankopen? Welke risico's lopen onze eigen medewerkers in onze productiesites? Doen we de nodige zaken om een goed bestuur te garanderen? Het zijn maar enkele voorbeelden van de thema's die beoordeeld werden. Uiteraard kijken we ook naar de positieve impact die we kunnen maken, de rol die we als coöperatie kunnen spelen en de opportuniteiten die hieruit kunnen voortvloeien.

Deze aanpak leidde ons naar een lijst duurzaamheidsprioriteiten waarop we in de periode 2020-2023 werkten. Aangezien Milcobel onderhevig zal zijn aan de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) vanaf 2026 over boekjaar 2025 maakte Milcobel een roadmap op om zich hierop voor te bereiden. Zo voerden we in 2023 een gap analyse uit en maakten een actieplan op. We hebben ook een eerste iteratie van een dubbele materialiteitsoefening gemaakt waarbij in 2023 de aanzet voor de impactmaterialiteit werd afgerond met een aansluitende afwerking vanuit het perspectief financiële materialiteit begin 2024.

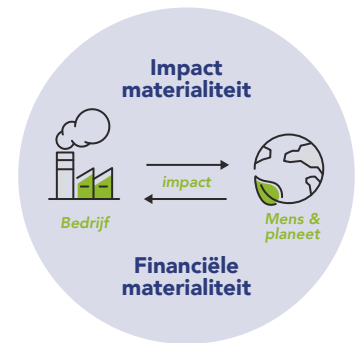
In 2024 werken we verder aan deze lijst en voeren we een externe en interne stakeholder bevraging uit. Dit zal ons helpen om de reeds geïdentificeerde thema's scherp te stellen, verdere prioriteiten te bepalen en waar nodig onze doelstellingen bij te stellen. Zo willen we in 2025 tot een eerste duurzaamheidsverslag komen waar we reeds gebruik maken van enkele ESRS-standaarden. Daarom ambiëerden we in 2023 een eerste koolstofvoetafdrukmeting voor scope 1, 2 en 3 zodat we in 2024 aan een klimaatplan kunnen werken. Daarnaast willen we in 2024 kijken hoe we de processen die we in 2023-2024 voor het eerst doorliepen vast kunnen inbedden in onze governance structuur en organisatie. Zo gaan we kijken hoe we het risicobeheer met betrekking tot duurzaamheidsthema's kunnen integreren in ons reguliere risicobeheer en gaan we rollen en verantwoordelijkheden verder formaliseren.

## Onze CSRD roadmap



## Naar een dubbele materialiteit:

In ons traject om onze prioritaire duurzaamheidsthema's te belichten vanuit de waardeketen, vanuit een impact en financieel perspectief, volgden we de stappen zoals geadviseerd door EFRAG. EFRAG is de organisatie die in opdracht van de Europese Commissie instond voor de ontwikkeling van de Europese Standaarden voor Duurzaamheidsrapportering (ESRS). Naast deze standaarden zelf publiceerde EFRAG enkele handvaten om een dubbele materialiteitsoefening uit te voeren.



### Stap 1. De context begrijpen

We onderzochten welk proces Milcobel diende te doorlopen en gingen na hoe we dit konden aanpakken. We identificeerden onze waardeketen, ons business model in het licht van duurzaamheidsthema's en brachten onze belanghebbenden in kaart. In 2024 gaan we ook verder in dialoog met onze belanghebbenden om de resultaten van hun inzichten en noden af te toetsen met onze huidige prioriteitenlijst.

### Stap 2. Identificatie van de actuele en potentiële impacten, risico's en opportuniteiten

Op basis van onze bestaande risicolijst, input van vragen en noden van onze klanten, risicoscreening doorheen onze aanvoerketen, de analyse van trends en evoluties in de markt maakten we een update van onze risico's, opportuniteiten en impact (IRO) lijst. Deze lijst maakten we op in een tool die we de komende jaren eveneens kunnen gebruiken om nieuwe trends en evoluties te beoordelen.

### Stap 3. Beoordeling en vastlegging van de materiële impacten, risico's en opportuniteiten

Omdat het voor ons essentieel is dat iedereen binnen het management team de aan duurzaamheid verbonden IRO's kan beoordelen en eveneens oordeelkundig beslissingen kan nemen, organiseerden we in 2023 een werksessie waar we het team meenamen in de duiding van onze waardeketen. We bespraken de impacten, risico's en opportuniteiten die verbonden zijn aan deze en duidden het principe van impact materialiteit. Dit is het beoordelen van deze IRO's vanuit het 'inside-out' perspectief waarbij we de impact van Milcobel op milieu en mensen beoordeelden. Een gelijkaardige oefening werd eind 2023 ook geïnitieerd om de financiële materialiteit te bepalen, vanuit het 'outside-in' perspectief, met name de manier waarop bepaalde IRO's de prestaties van Milcobel beïnvloeden op korte, middellange en lange termijn.

Tijdens deze oefeningen werd geduid volgens welke parameters deze beoordeling kon plaatsvinden en de resultaten van deze beoordeling werden tenslotte geconsolideerd in een overzicht met thema's beoordeeld vanuit impact – en financieel perspectief, de dubbele materialiteit. We legden ook drempels en horizons vast. In 2024 betrekken we ook formeel onze interne en externe belanghebbenden in het traject en gaan we onze finale lijst materiële onderwerpen valideren.

### Stap 4. Rapportering volgens ESRS

Onze gevalideerde lijst duurzaamheidsthema's gaan we vervolgens verbinden met de formele onderwerpen en sub-onderwerpen uit de CSRD. Deze kunnen we dan verbinden met de te gebruiken ESRS'en om een eerste duurzaamheidsverslag op te maken. We ambiëren om in 2025 een verslag op te maken waar we reeds een eerste set standaarden in ons verslag integreren.

## Ons huidige beleid sluit aan bij de eerste inzichten uit onze dubbele materialiteitsanalyse

De eerste conclusies uit stap 1, 2 en 3 van onze dubbele materialiteitsanalyse sluiten goed aan bij ons huidige duurzaamheidsbeleid en reeds gestelde prioriteiten. Het traject helpt ons om onze prioriteiten scherp te stellen en te bevestigen in relatie met onze leden-melkveehouders en de bredere groep belanghebbenden in ons ecosysteem.

In de huidige fase van ons traject komen we tot een set van 18 onderwerpen waar we prioriteit aan geven en die doorheen dit verslag eveneens worden belicht.



X-as: impact van Milcobel op mens en milieu / impactmaterialiteit  
 Y-as: financiële impact op Milcobel / financiële materialiteit

## Onze duurzaamheidsprioriteiten situeren zich over de volledige Milcobel waardeketen

Doorheen onze oefening om duurzaamheidsprioriteiten te bepalen besteedden we veel aandacht aan het doorgedreven analyseren van onze waardeketen. Welke risico's zien we vandaag en in de toekomst. Hoe kunnen we hiermee omgaan, welke impact brengen deze teweeg of kunnen we ook opportuniteiten identificeren? Zo beschouwen we de coöperatieve bedrijfsvorm als een goede bedrijfsvorm om de duurzaamheidsuitdagingen van vandaag en morgen aan te gaan. Ook onze continue dialoog met leveranciers en klanten vormen het bewijs van hoe wederzijds vertrouwen en dialoog voor vernieuwing en impact kunnen zorgen.

- Ledenwerking en dialoog
- Fair en duurzaam inkomen garanderen
- Aandacht voor biodiversiteit verhogen



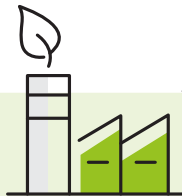
### Melkveebedrijven

- Dierenwelzijn
- Verantwoord grondstoffenverbruik



- Kansen voor energie-efficiëntie en hernieuwbare energie benutten bij onze leden en op onze sites

- Onze uitstoot van broeikasgassen verminderen
- Valoriseren van onze neven- en reststromen

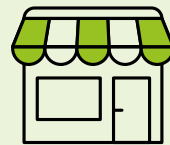


### Andere leveranciers

- Uitstoot van broeikasgassen door melkveehouders en andere leveranciers verminderen
- Mensenrechten in onze toevokerketens

### Zuivelproductie

- Aandacht voor welzijn en gezondheid van medewerkers Groei en talentontwikkeling van medewerkers.
- Waterefficiëntie verbeteren bij onze melkveehouders en in onze productie



### Klanten

- Goede klantenrelaties
- Goed bestuur



### Consumenten

- Slimme verpakkingen met oog op reductie, recyclage en hergebruik
- Kwaliteit en voedselveiligheid staan centraal

## Hoe we duurzaamheid in onze besluitvorming integreren

Milcobel stelde reeds in 2020 een duurzaamheidsmanager aan vanuit de overtuiging dat de aankomende trends in de maatschappij en regelgeving de organisatie moeten stimuleren om lange termijn impact te genereren voor mensen, dieren en het milieu.

Duurzaamheidsthema's komen terug binnen de besluitvormingsprocessen van Milcobel. Het thema wordt opgenomen binnen de governance structuren van zowel de coöperatieraad alsook de Raad van Bestuur van Milcobel. Belangrijke beslissingen met betrekking tot bijvoorbeeld de duurzaamheidspremie, sociale of milieu-gerelateerde risico's en investeringen worden op dit niveau genomen. We waken erover dat de leden van onze bestuurs- en leidinggevende organen de nodige informatie krijgen opdat ze oordeelkundig over deze thema's beslissingen kunnen nemen. Binnen de coöperatieve werking is er eveneens een coöperatieve stuurgroep duurzaamheid. De leden van deze stuurgroep tekenen mee de voorbereidende lijnen voor het duurzaamheidsprogramma, de doelstellingen en acties in relatie met de leden-melkveehouders uit en werken als adviesorgaan voor de RvB.

In 2023 werd de governance structuur tussen de verschillende Milcobel organen verder vorm gegeven, mede naar aanleiding van de aankomende CSRD. Naast de komst van een duurzaamheidsmanager in 2020 werden in 2023 drie nieuwe lokale duurzaamheidsfuncties uitgeschreven en ingevuld. Deze nieuwe duurzaamheidsmedewerkers zullen de lokale uitrol van onze duurzaamheidsambities mede faciliteren en ondersteuning bieden in de monitoring en rapportering van onze prestaties. We werven in 2023 eveneens een energiemanager aan die op groepsniveau een helikopterzicht houdt op vlak van energie en waakt over het implementeren van ons energie-actieplan, als onderdeel van onze bredere klimaatstrategie.

Er werden ook twee duurzaamheidsstuurgroepen opgericht. Een eerste werkgroep focust zich op verduurzaming bij de leden-melkveehouders. Een tweede werkgroep werkt cross-site en cross departementaal in het bedrijf. Deze stuurgroep buigt zich over de verdere uitrol van de duurzaamheidsstrategie binnen de sites en zorgt mee voor de implementatie van deze strategie vanuit verschillende disciplines. Hierbij aansluitend zijn dan ook een aantal ondersteunende werkgroepen (tribes) die door onderling overleg, het delen van best practices en het doorspreken van doelstellingen, acties en hiermee verbonden investeringen voor een versnelling in onze duurzaamheidstransitie moeten zorgen. We juichen het engagement van onze lokale ambassadeurs toe. Tenslotte willen we er ook voor zorgen dat gaandeweg alle medewerkers mee in het bad worden getrokken en infomeren we alle medewerkers over ons duurzaamheidsbeleid. Concreet plannen we in 2024 om duurzaamheidsthema's op te nemen als een onderwerp in ons onboarding traject voor nieuwe medewerkers en plannen we periodieke informatiesessies in voor onze medewerkers.



## Al onze realisaties zijn ...

... het resultaat van samenwerking en co-creatie. Dat is de enige manier om op een gedragen wijze en met consensus steeds nieuwe en verdere stappen te zetten. Concreet pakken we dat op verschillende manieren aan. Zo hebben we al jaren een coöperatieve duurzaamheidswerkgroep met leden melkveehouders die de Raad van Bestuur adviseert wanneer het over duurzaamheidskwesties bij boeren gaat. Voor de implementatie van de CSRD-richtlijn overlegden we met verschillende afdelingen en collega's om de 'gaps' te identificeren. Vervolgens werd een team samengesteld dat samenwerkt aan de praktische implementatie ervan.

### **Ruben Puype**

Corporate Sustainability Manager

## Onze engagements

Ook de 17 duurzaamheidsdoelstellingen van de United Nations (SDG's) vormen voor Milcobel een duurzaamheidskompas. Ze omvatten alle aspecten van duurzame ontwikkeling. De verschillende business units van Milcobel ondernamen de afgelopen jaren in het kader van het "Voka Charter Duurzaam Ondernemen" (VCDO) al talrijke acties die bijdragen aan alle 17 SDG's. Hierover rapporteren we jaarlijks aan de Kamer van Koophandel. Ook onze prioritaire doelstellingen linken we aan de SDG's. Vanuit een 'outside-in' benadering kan Milcobel het meeste bij dragen aan de SDG's 2, 13, 6, 7, 9 en 12. Milcobel onderschrijft eveneens de 10 principes van het Global Compact van de Verenigde Naties.



Milcobel werd door Unitar van de Verenigde Naties erkend als SDG-Champion. We werden hiervoor onderscheiden omdat we minstens volgende zaken konden aantonen:

- Een jaarlijkse realisatie van minstens 10 acties in minstens 4 van de 5 P's (People, Planet, Prosperity, Partnership en Peace)
- De duurzaamheidsacties zijn gelinkt aan de core business en we verzekeren dus een voldoende mate van materiële impact.
- Duurzaamheid is strategisch verankerd in de organisatie via 12 duurzaamheidscriteria (o.a. opleidingen, kennismanagement, je visie ontwikkelen, stakeholderanalyse, interne & externe communicatie over duurzaamheidsambities, ...)



## Lidmaatschappen en certificaties

We willen onze duurzaamheidsinspanningen ook meten en communiceren naar onze stakeholders toe. Naast het publiceren van een duurzaamheidsverslag, zoeken we ook externe validatie via audits en certificaten. Milcobel is lid van Sedex en United Nations Global Compact. Milcobel ondergaat op verzoek van klanten ook audits zoals Ecovadis, SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) en IFS (International Featured Standard) food. Dochteronderneming Ysco is ook gecertificeerd voor BRC, bio, RSPO, RFA en Fairtrade.



## Audits



Proud to be a  
**Sedex**  
Member



## Certificaten



### Milcobel stopt met CO<sub>2</sub>-neutraal label voor Brugge Kaas

Het Europees Parlement besliste op 17/01/2024 om de CO<sub>2</sub>-neutrale claims op verpakkingen te verbieden. Aangezien er al geruime tijd onzekerheid heerste rond dit onderwerp, hebben we in Milcobel beslist om het CO<sub>2</sub>-neutrale label op onze Brugge Kaas stop te zetten.

Milcobel is met z'n Brugge Kaas een koploper op de Belgische kaasmarkt en sloeg al enige tijd terug de weg van een CO<sub>2</sub>-neutrale kaas in. CO<sub>2</sub>-neutraal is bij ons geen lege claim. In het kader dat er tot nu toe bestond, hebben we dit op een volledige onderbouwde manier gedaan. Ons startpunt is een jaarlijkse berekening van onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk, 'cradle to gate' (wat wil zeggen: vanop de boerderij tot wanneer het product onze kaasfabriek verlaat). Op basis daarvan hebben we een concreet actieplan uitgewerkt om onze voetafdruk te reduceren. Wat we niet kunnen reduceren, compenseren we deels via duurzame projecten in België ofwel buiten de Belgische landsgrenzen. Bovendien krijgen we het CO<sub>2</sub>-neutrale label enkel na een grondige verificatie via CO2logic. En consumenten worden in alle transparantie geïnformeerd via de verpakking en de Brugge Kaas website. Voor lokale CO<sub>2</sub>-compensatie werken we samen met Claire en met lokale boeren die inzetten op duurzaamheid. Dat is dus een win-win.

Echter, door de onzekerheid die er al enige tijd heerst over de wetgeving die er komt in verband met CO<sub>2</sub>-neutrale claims, hebben we de beslissing genomen om het CO<sub>2</sub>-neutraal label stop te zetten. De verpakking met het logo zal nog opgebruikt worden en verdwijnt daarna gefaseerd uit het winkelbeeld.

Uiteraard blijven we inzetten op verdere verduurzaming met initiatieven in onze fabrieken. Anderzijds willen we als Belgische coöperatie ook onderzoeken hoe we onze duurzaamheidsinitiatieven lokaal kunnen verankeren in projecten met onze melkveehouders. We blijven ook verder inzetten op het verduurzamen van onze verpakkingen. We blijven dus wel inzetten op duurzaamheid, maar zullen de consument er niet meer over kunnen informeren via de verpakking.



03



**Een blik  
op onze  
realisaties**

# Onze realisaties

We streven naar het realiseren van een zuivelcoöperatie die duurzaam werkt in harmonie met de samenleving. Als organisatie in volle transitie hebben we reeds een aantal doelstellingen bepaald en blikken we terug op een hele reeks realisaties in 2023. We zorgden voor een verdere inbedding van duurzaamheid in de algemene bedrijfsstrategie. Dit deden we door het oprichten van een stuurgroep met leden van de verschillende business units alsook het aanstellen van lokale verantwoordelijken. Zo kunnen we meer impact maken binnen de eigen operationele sites. We zetten ook stappen in het verder integreren van duurzaam denken in onze waardeketen, in relatie met onze melkveehouders, leveranciers, onze klanten en andere belanghebbenden.

## Milieu

### Stap voor stap werken aan klimaattransitie doorheen onze waardeketen



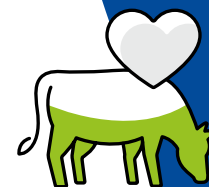
Als grote producent van hoogwaardige melkproducten die sterk geconnecteerd is met alle actoren in onze waardeketen, dragen we een belangrijke verantwoordelijkheid in hoe we omgaan met onze planeet. Daarom zetten we zowel het reduceren van onze eigen directe uitstoot van broeikasgassen prioritair op de agenda, samen met inspanningen om ook de uitstoot van broeikasgassen door melkveehouders en andere leveranciers te verminderen alsook bij te dragen aan de reductie van broeikasgasemissies van onze klanten.

De uitdagingen waarvoor Milcobel en haar melkveehouders staan, zijn niet de minste. We geloven er sterk in dat de melkveehouderij een deel van de oplossing vormt. We willen onze leden inspireren en samen zoeken naar haalbare initiatieven om onze klimaat- en milieu-impact te verlagen. Ecologie en economie gaan daarbij hand in hand. Dit doen we ook in niet-evidente tijden, met een landbouwsector die onder druk staat. Het is net op zo'n scharniermomenten dat we met onze coöperatieve aanpak het verschil kunnen maken.

Milcobel onderschrijft het Klimaatakkoord van Parijs en de Europese Green Deal. Om deze internationale en Europese klimaatdoelstellingen te halen, is het terugdringen van broeikasgasemissies van groot belang. Het is Milcobels voorlopige ambitie om onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk met 35% te verlagen tegen 2030 tegenover 2020 voor scope 1 en 2.

In 2023 maakten we de voorbereiding voor een eerste uitgebreide berekening van onze scope 3 uitstoot. Dit biedt ons de mogelijkheid om meer inzichten te verwerven en acties te bepalen om ook de scope 3 uitstoot te verminderen als onderdeel van het bredere klimaatactieplan van Milcobel. Voor de monitoring en validatie van dit plan zal Milcobel zich aansluiten bij het Science Based Target initiative (SBTi) in 2024.

Onze QESH-director en milieucoördinator staan mee in voor het continu verbeteren van onze milieuprestaties. Hiertoe werkte het team in 2023 de basis van een milieuzorgsysteem uit. Dit vloeit mede voort uit de milieuzorgwetgeving die van toepassing is op onze sites. Voor de opmaak en implementatie van dit milieuzorgsysteem baseren we ons op de ISO 14001 standaard.



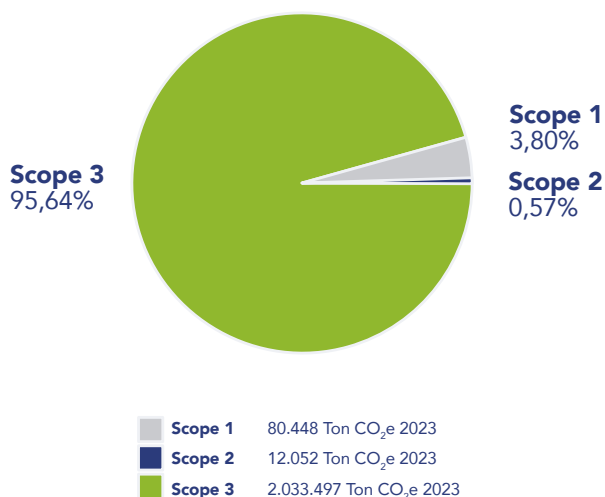
## Metten is weten

Om de koolstofvoetafdruk voor zowel scope 1, 2 als 3 te berekenen, werkten meer dan 30 Milcobel collega's samen. Het traject startte met een scoping studie, gevolgd door de opmaak van een plan van aanpak om zowel voor het referentiejaar 2020 alsook voor het jaar 2023 data te verzamelen. Deze hoge betrokkenheid vanuit onze verschillende departementen is cruciaal om vaste processen voor onze klimaatacties te implementeren en versnellingen te maken in ons databeheer. Meten is immers weten en net zoals het meten van onze koolstofvoetafdruk voor scope 1 en 2 ons in het verleden al veel waardevolle inzichten gaf is ook de uitgebreide berekening van scope 3 een uitgelezen kans om nieuwe verbeteropportunities te identificeren. De koolstofvoetafdruk werd berekend overeenkomstig het GHG protocol.

## Van dataverzameling naar resultaat en target setting

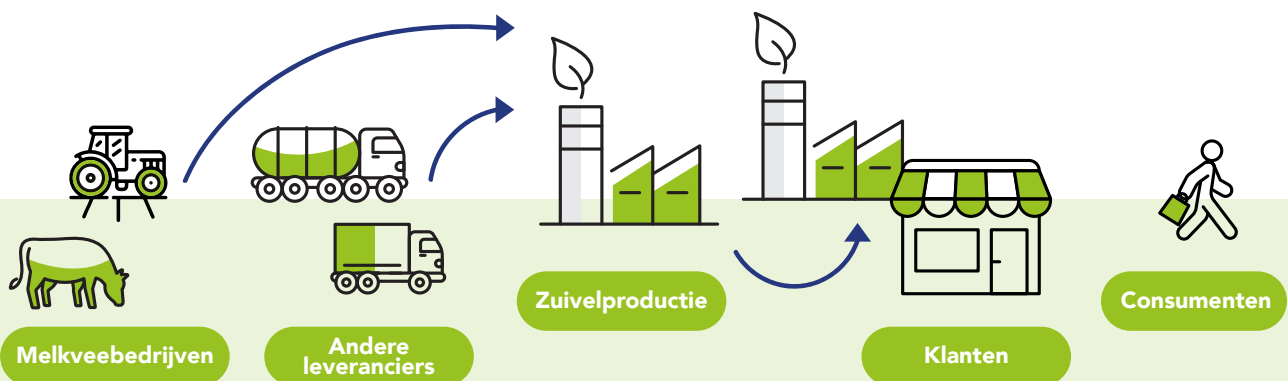
De eerste resultaten van deze volledige koolstofvoetafdruk geven inzicht in de zwaartepunten van onze activiteiten en bieden een inzicht in de prioriteiten voor ons klimaatplan en bijhorende reductie doelstellingen.

Wanneer we onze klimaatimpact analyseren over de volledige waardeketen, dan zien we de grootste klimaatimpact van onze activiteiten in scope 3, goed voor meer dan 95% van onze uitstoot.



De belangrijkste groepen die deze scope 3 beïnvloeden bevinden zich in het upstream gedeelte waarbij onze ingekochte melk bijna 70% van onze totale koolstofvoetafdruk inneemt. In 2024 maken we werk van de opmaak van een uitgebreid klimaatactieplan en het stellen van doelstellingen op middellange termijn. Voor sommige thema's gebruiken we de eerste resultaten van scope 3 om verfijningen in onze berekening door te voeren, meer onderzoek te doen naar de impact van onze belangrijkste grondstoffen en het analyseren van mogelijke pistes om de impact van deze te verlagen. We onderzoeken hierbij eveneens hoe we hiervoor in dialoog kunnen gaan met onze leveranciers en klanten.

Scope	Detail categorie	Ton CO <sub>2</sub> e 2020	Ton CO <sub>2</sub> e 2023	2023%	Evolutie vs 2020 tCO <sub>2</sub> e	Evolutie vs 2020 %
Scope 1	Fugitive Emissions	1.104	938	0,04%	-167	-15%
Scope 1	Mobile Combustion	6.627	4.154	0,20%	-2.473	-37%
Scope 1	Stationary Combustion	97.487	75.656	3,56%	-21.832	-22%
Scope 2	Electricity	19.939	12.052	0,57%	-7.887	-40%
Scope 3 - Upstream	Goods & Services - Melk	2.043.441	1.477.950	69,51%	-565.491	-28%
Scope 3 - Upstream	Goods & Services - Andere	461.937	427.097	20,09%	-34.840	-8%
Scope 3 - Upstream	Goods & Services - Verpakking	44.895	42.684	2,01%	-2.211	-5%
Scope 3 - Upstream	Transport Upstream: Inbound	18.944	14.715	0,69%	-4.229	-22%
Scope 3 - Upstream	Transport Upstream: Outbound	30.708	28.358	1,33%	-2.350	-8%
Scope 3 - Upstream	Energy Supply	362	424	0,02%	62	17%
Scope 3 - Resources	Business Travel	15	33	0,00%	18	125%
Scope 3 - Resources	Capital Goods	5.654	6.026	0,28%	371	7%
Scope 3 - Resources	Commuting	1.484	1.254	0,06%	-230	-16%
Scope 3 - Resources	Waste	4.221	4.157	0,20%	-64	-2%
Scope 3 - Downstream	Customer transport	9.637	8.750	0,41%	-886	-9%
Scope 3 - Downstream	End-of-life of Product	3.595	3.198	0,15%	-397	-11%
Scope 3 - Downstream	Transport Downstream	13.941	8.596	0,40%	-5.345	-38%
Scope 3 - Downstream	Use of Product	7.583	6.139	0,29%	-1.444	-19%
Scope 3 - Downstream	Use of warehouses en Retail	4.956	4.116	0,19%	-840	-17%



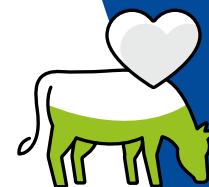
**Scope 3:** **93,65%**

- Melk 69,51%
- Aangekochte goederen en diensten waaronder ingekochte kazen en ingrediënten 20,09%
- Verpakkingen 2,01%
- Inbound en outbound transporten (in eigen beheer) 2,03%

**Scope 1 en 2:** **4,36%**

**Scope 3:** **0,56%**  
(zakenreizen, woon-werkverkeer, afval, kapitaalgoederen etc.)

**Scope 3:** **1,45%**



We stellen een overwegend aanzienlijk dalende trend vast van onze totale emissies. Een aantal redenen liggen hier aan de grondslag: Er werd in 2023 minder melk verwerkt ten opzichte van topjaar 2020 en in scope 1 en 2 tekenden zich een aantal efficiëntiewinsten op. Het aantal zakenreizen lag in 2020 heel laag omwille van de Corona-epidemie. Deze emissies zijn echter te verwaarlozen ten opzichte van het totaal.

## Hoe het project Klimrek leidt tot een blijvende methode die landbouwers handvaten geeft klimaatmaatregelen effectief te implementeren op het bedrijf.

Het gros van de emissies is gerelateerd aan de activiteiten op de melkveebedrijven. Het blijkt nochtans dat CO<sub>2</sub>-uitstoot per liter melk bij de laagste ligt van Europa en zelfs wereldwijd. Hoe kan de melkveehouder praktisch aan de slag gaan om de eigen klimaatimpact te verlagen? Op deze vraag krijgt de melkveehouder een antwoord via de klimaatscan. Deze klimaatscan is de tool die voortkomt uit het project 'Klimrek', een samenwerking tussen ILVO, Boerenbond, Vito en tal van andere partners, waaronder Milcobel. De scan brengt de bedrijfsactiviteiten die de klimaatimpact kunnen beïnvloeden (zoals voeding, energiegebruik, bemesting, waterverbruik, etc.) uitgebreid in kaart en berekent de carbon footprint van het bedrijf en diens hele toeleveringsketen. Op basis van de scan wordt vervolgens samen met een klimaatconsulent een klimaatgericht verduurzamingstraject op maat opgesteld. Dit plan houdt rekening met de haalbaarheid van maatregelen voor de specifieke landbouwer en de impact van deze maatregelen op ecologisch én economisch vlak. In een pilootfase namen eerder al 130 bedrijven deel waaronder een dertigtal Milcobel-leden melkveehouders. Nu kan de scan breed worden ingezet en is het de ambitie van Milcobel om meer melkveehouders te stimuleren met dergelijk klimaattraject te starten. Een extra stimulans voor onze leden is dat we de investering in een energiescan meenemen in onze duurzaamheidsmonitor. Zo worden deelnemers beloond voor hun inspanningen via de duurzaamheidspremie.



Geert Vandenbussche en Sofie Vanpeperstraete hebben een Klimrek klimaatscan laten uitvoeren op hun melkveebedrijf "De Biezenhoeve"

## Energie

Binnen scope 1 en 2 van onze carbon footprint nemen energie-gerelateerde activiteiten het grootste aandeel in. Hierbij vormen de warmte- en koelingsprocessen binnen onze productie de grote verbruiker en de voorbije jaren investeerde Milcobel in het verduurzamen van deze processen. In vergelijking met 2020 reduceerde Milcobel de uitstoot ten gevolge van gasgebruik met 18%, deze voor elektriciteit met 10%, deze voor fossiele brandstofverbranding van onze installaties met 20% en deze logistiek en vervoer met 42%. Dit laatste valt te verklaren door een combinatie van gewijzigde melkvolumes, een groter aandeel outsourcing van vervoer en de elektrificatie en verduurzaming van ons wagenpark.

Twee van onze drie melk verwerkende productiesites gebruiken een warmtekrachtkoppeling (WKK) om op een heel efficiënte manier primaire energie (aardgas) om te zetten in elektriciteit en warmte. Op een van onze productiesites maken we gebruik van een warmtenet om met restwarmte proceswater op te warmen. Op de site halen zijn al zonnepanelen aanwezig en zullen we in 2024-2025 alle in Vlaanderen gelegen sites zonnepanelen voorzien. In 2023 concretiseerden we ook opnieuw ons engagement binnen de Vlaamse Energie Beleids Overeenkomst (EBO) voor de sites Kallo, Langemark en Moorslede. Ook voor de site in Brugge werkten we een gedetailleerd plan uit. We identificeerden een aantal nieuwe maatregelen die we de komende jaren ook zullen uitvoeren en voorzien hiervoor de nodige investeringsplannen. Om de reductiedoelen richting 2030 te bereiken identificeerden we verschillende mogelijke pistes die we verder zullen bestuderen. Het gaat hierbij onder meer over:

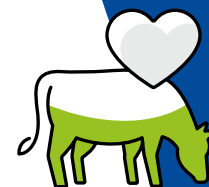
- Het opwaarderen van restwarmte met warmtepompen
- Uitbreiding en verduurzaming van het warmtenet in Langemark
- Een eigen biogasinstallatie
- Installatie van zonnepanelen
- Uitfasering van aardgas gestookte WKK's
- Overschakeling naar elektrisch wagenpark en verduurzamingsinspanningen voor onze vrachtwagens voor melkophaling

We legden specifieke acties vast voor de periode 2024-2026. Hierbij maakten we een onderscheid tussen acties die we onmiddellijk kunnen inplannen en uitvoeren en deze die nog meer studie vragen op vlak van investering, randvoorwaarden en absoluut reductie potentieel op vlak van energie en CO<sub>2</sub>e uitstoot.

**Energieconsumptie binnen de organisatie** (Scope: locaties Brugge, Kallo, Langemark, Moorslede, Argentan, Barchon, Halen)

Totale energieconsumptie van niet-hernieuwbare bronnen	Unit	2020	2021	2022	2023	Evolutie t.o.v. 2020
Ingekochte grijze elektriciteit	MWh	80.116	75.032	72.269	72.032	-10%
Gas	MWh	507.357	432.574	411.211	415.396	-18%
Stookolie	1.000l	162	159	132	130	-20%
Elektriciteit verkocht	MWh	6.505	6.736	4.345	4.703	-28%
Upstream en downstream transport en distributie	1.000l	2.641	2.257	2.791	1.520	-42%





## Efficiëntere en duurzamere productie dankzij elektrificatie

Als deel van onze ambitie om onze nevenstromen hoogwaardiger te valoriseren, besliste Milcobel om te investeren in innovatie voor het indikkingsproces van onze wei-nevenstroom. De oude, klassieke manier om deze nevenstroom in te dikken, was door het indampen van de vloeistof met warmte. Dit is een heel energievretend proces. We vervingen dit proces door het gebruik van een ultrafiltratie en omgekeerde osmose-installatie. Met ultrafiltratie wordt in zo'n proces water onttrokken waardoor op een meer energie-efficiënte wijze de fracties worden gescheiden en we weipermeaatconcentraat kunnen maken.



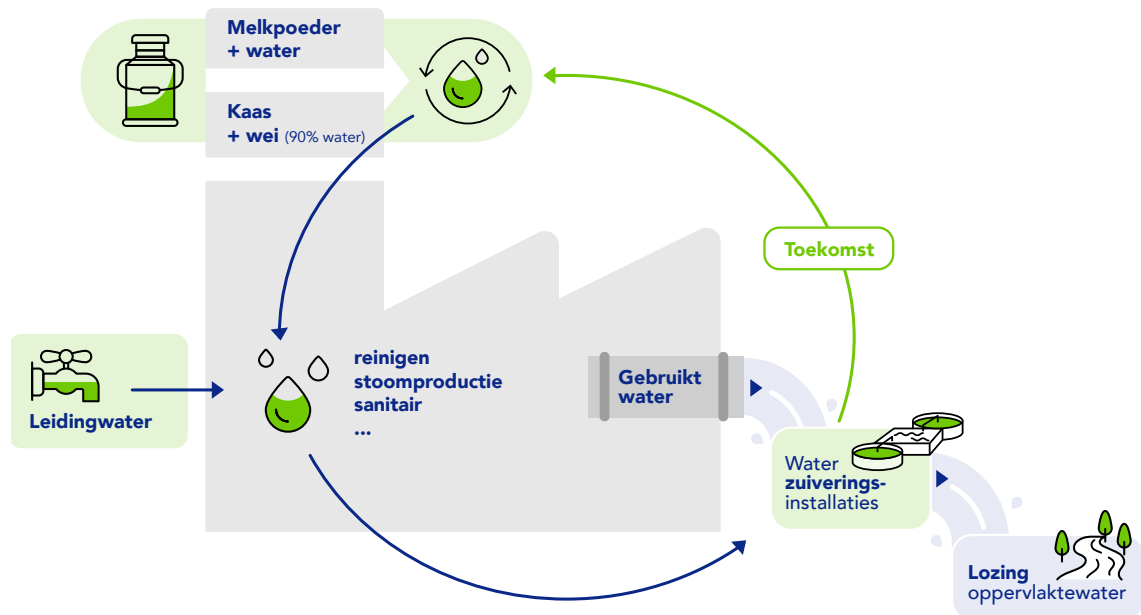
De nieuwe UF/RO installatie in Langemark werd in 2023 in gebruik genomen

## Waterefficiëntie bij onze melkveehouders en in onze productie

Water is een heel belangrijk thema, zowel in onze toeleveringsketen als in onze productiefaciliteiten. Daarom zetten we hier prioritair op in. Vlaanderen, waar een groot deel van onze waterimpact ligt, is een waterschaarste regio, ondanks voldoende regenval. Dit komt door de snelle afvoer van regenwater en de hoge bevolkingsdichtheid in combinatie met een intense industrie. Daarom willen we heel zorgzaam omgaan met watervoorraden.

Een **melkveebedrijf** verbruikt heel wat water: 75% van het waterverbruik gaat naar drinkwater voor de koeien, 20% naar reiniging van de koeltanks en melkmachines. Daarbij komt mogelijk ook nog het waterverbruik voor de teelten voor onder meer zelfvoorziening in voedergewassen. Zowel economisch als ecologisch is water een kostbaar goed, dus zowel boer als milieu winnen bij het verkleinen van de watervoetafdruk van melk. Via de duurzaamheidspremie worden onze leden gestimuleerd tot duurzaam watergebruik door het aanspreken van alternatieve waterbronnen en waterhergebruik. In 2023, nam 73% van onze leden initiatieven rond water- en bodembeheer wat ruim 30% hoger ligt dan het sectorgemiddelde.

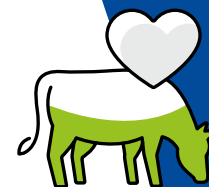
Gezien onze grote waterbehoefte op de **Milcobel sites**, is verantwoord watergebruik een absolute prioriteit in onze zuivelverwerkingslocaties. Bovendien liggen vijf van de zeven sites in waterschaars gebied volgens de 'Water Risk Atlas' van het World Resources Institute (WRI). Het zwaartepunt van onze waterbehoefte ligt in de reinigingsactiviteiten van o.a. RMO's (Rijdende Melkontvangst), tanks, leidingen, procesinstallaties, enz. Al onze sites beschikken over eigen waterzuiveringsinstallaties of lozen beperkt in een aan waterzuivering verbonden openbare riolering. We gebruiken geen grondwater, en ongeveer 40% van de totale waterbehoefte in onze fabrieken bestaat uit water dat vanuit de inkomende melk gerecupereerd wordt. Ook voor de toekomst willen we nog minder afhankelijk worden van leidingwater en het steeds verder opzuiveren van ons afvalwater, zodat we zowel onze water inname alsook relatieve waterlozing kunnen reduceren.



Visualisatie van de in- en uitgaande waterstromen, van toepassing voor de sites Langemark, Kallo en Moorslede.

We hebben als doel om tegen 2030 75% van ons waterverbruik op de sites te genereren uit recuperatie (uit melk) en hergebruik. In 2023 was dat gemiddeld 44%. Dit is een vergelijkbaar resultaat ten opzichte van het jaar 2022.





		Eenheid	2020	2021	2022	2023	Evolutie t.o.v. referentiejaar 2020
<b>Water inname en consumptie</b>	Leidingwater	m <sup>3</sup>	1.623.044	1.564.556	1.647.260	1.543.337	-5%
	Gerecycleerd en hergebruikt water	m <sup>3</sup>	1.526.021	1.299.575	1.209.831	1.178.427	-13%
	Regenwatergebruik	m <sup>3</sup>	872	798	0	0	
	Oppervlaktewater	m <sup>3</sup>			0	0	
	Grondwater	m <sup>3</sup>			0	0	
	Totale waterconsumptie	m <sup>3</sup>	3.149.937	2.864.929	2.857.091	2.721.764	-14%
<b>Lozing van water</b>	Afvalwater na afvalwaterbehandeling (geloosd in oppervlaktewater)	m <sup>3</sup>	2.628.402	2.314.593	2.214.774	2.286.697	-13%
	Geloosd afvalwater in riolering	m <sup>3</sup>	56.019	132.032	144.673	154.640	x2,76
	Totaal geloosd afvalwater	m <sup>3</sup>	2.684.421	2.446.625	2.359.447	2.441.337	-9%
<b>Aandeel alternatieve waterbron</b>	% alternatieve waterbron (melk)	%	48%	45%	42%	43%	-11%

## Milcobel wil tegen 2030 grotendeels zelfstandig zijn in de watervoorziening op de eigen sites

Op de site in Langemark heeft Milcobel een tweede Reversed Osmosis installatie geplaatst om nog meer water te kunnen hergebruiken en dus minder leidingwater af te nemen. Water is cruciaal in ons productieproces. Werken met zuivel vraagt frequente reiniging van melkophaalwagens en productie-installaties. Vandaag gebruikt Milcobel geen grondwater en recupereren we al bijna de helft van het proceswater uit melk, vooral tijdens het droogproces bij het maken van melkpoeder en tijdens het kaasmaken.

In die context werkt Milcobel, binnen de Vlaamse Blue Deal tegen waterschaarste, nu ook samen met waterzuiveraar Aquafin en Pantarein Water, een bedrijf dat de industrie helpt om over te schakelen naar circulair watergebruik. De nieuwe waterbehandelingsinstallatie zal gezuiverd water van Aquafin op de Milcobel-site verder opwaarderen tot drinkwaterkwaliteit, om vervolgens in te zetten als proceswater, en dat via een ver gaand filterproces. Dit leidt tot een grotere onafhankelijkheid van Milcobel van leidingwater.



## Aandacht voor biodiversiteit

Onze natuurlijke wereld bestaat uit een grote biodiversiteit. Het omvat alle soorten planten, dieren en micro-organismen. Al deze soorten werken samen in een ecosysteem en zorgen zo voor evenwicht in de natuur. Milcobel vindt het belangrijk om mee de biodiversiteit te beschermen. Via een pragmatisch beleid stimuleren wij onze leden-leveranciers en leveranciers om meer aandacht te besteden aan biodiversiteit en een gezonde bodem.

### Met volgende acties kan een melkveehouder bijdragen aan biodiversiteitsbehoud en herstel:

- **De aandacht voor biodiversiteit opbouwen.** Melkveehouders kunnen vrijblijvend beheersovereenkomsten afsluiten voor
  - akkervogel- of weidevogelbeheer;
  - lokale veerassen;
  - perceelsrandenbeheer;
  - beheer van kleine landschapselementen.

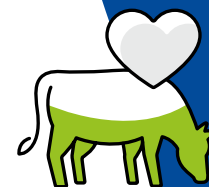
Leden die een van deze maatregelen toepassen, ontvangen hiervoor een extra duurzaamheidspremie.

- **Bodemzorg en carbon farming stimuleren.** Voor melkveehouders is de bodem belangrijk voor voederproductie. Goed en innovatief bodembeheer zorgt ervoor dat gronden weerbaarder worden tegen klimaatextremen, nodig om de voederproductie te blijven garanderen. Via koolstofopbouw in de bodem kunnen we bovendien CO2 capteren. Daarvoor kunnen klassieke teelten en bodembewerkingen aangevuld worden met duurzamere methodes zoals teelt van vlinderbloemigen, niet-kerende bodembewerking en andere technieken.
- **Bewust omgaan met chemicaliën en meststoffen.** Veehouderij maakt deel uit van een natuurlijke nutriëntencyclus. Daarom is het reduceren van gebruik van chemicaliën en kunstmest belangrijk. Onze melkveehouders beschikken doorgaans over een fytolicensie, wat betekent dat de melkveehouder is opgeleid om oordeelkundig en veilig gebruik te maken van bestrijdingsmiddelen. Landbouwers die inzetten op een bodemanalyse en een bemestingsplan om gericht te bemesten krijgen extra punten in de duurzaamheidspremie.

Onze melkveehouders maken niet preventief gebruik van antibiotica en ontvangen een premie voor de opmaak van een plan van aanpak voor verantwoord antibioticagebruik. De meerderheid van onze leden past selectieve of milieuvriendelijke bestrijding toe van insecten, mijten en parasieten zoals met vliegenplaten, insectenvallen en vliegenlampen.

Deze principes zijn ook opgenomen in onze duurzaamheidsmonitor. 53 % van onze leden namen in 2023 biodiversiteitstimulerende maatregelen door het afsluiten van beheersovereenkomsten.

**Ook de leveranciers van andere grondstoffen worden betrokken in onze biodiversiteitsaanpak.** Door het gebruik van ingrediënten zoals palmolie of cacao voor onze zuivelproducten of papier voor verpakkingen, zijn we als sector indirect onderhevig aan risico's van ontbossing en bijhorend biodiversiteitsverlies. Milcobel engageert zich om te verzekeren dat onze activiteiten geen ontbossing of verlies van biodiversiteit in de hand werken. Deze risico's worden dan ook opgenomen binnen ons beleid voor verantwoord ketenbeheer en maken deel uit van onze risicobeoordeling en leverancierevaluatie. We stimuleren onze leveranciers om deze indirecte impact te vermijden en hun inspanningen via certificaten aan te tonen. Milcobel houdt eveneens vinger aan de pols op vlak van regelgeving binnen dit thema zoals EUDR (EU Deforestation Regulation) en EUDDD (EU Due Diligence Directive) en bereidt zich met de relevante teams hierop voor door intern de nodige processen te implementeren en rapportagenoden te onderzoeken en voor te bereiden.



## Certificaten als hulpmiddel in het proces voor leveranciersscreening en evaluatie

Als onderdeel van ons duurzaam aankoopbeleid vragen we onze leveranciers om onze Supplier Code of Conduct te ondertekenen of - als alternatief - of ze een eigen Code of Conduct hanteren. We vragen hen ook of ze hun eventuele duurzaamheidsprestaties kunnen staven met erkende certificaten of ratings. Naast het opvragen van deze certificaten kijken we ook na of leveranciers zelf lid zijn van Sedex of een Ecovadis rating kregen.

Voor grondstoffen met een verhoogd risico hanteren we specifieke certificaten. Die keuzes stemmen we ook af met onze klanten. Hieronder een overzicht van certificaten die geheel of gedeeltelijk worden toegepast op ingekochte producten.

Grondstof	Certificaten
Cacao en noten	Rainforest Alliance, Fairtrade
Palmolie	RSPO
Hout, karton en papier	FSC/PEFC

### Onze eigen productiesites liggen niet in biodiversiteit gevoelige gebieden, maar soms wel in de buurt.

Op onze eigen productiesites ligt het grootste biodiversiteitsrisico in de gevolgen van normoverschrijdingen in ons lozingswater na zuivering. Daarom monitoren we continu onze installaties om mogelijke risico's te detecteren en preventief actie te kunnen nemen.

Daarnaast willen we in het kader van biodiversiteitsherstel tegen 2025 pesticidegebruik vermijden op de productielocaties, behalve in kader van selectieve ongediertebestrijding. Tegen eind 2026 stellen we voor de sites een beheerplan op om de ontwikkeling van biodiversiteit op de bedrijventerreinen meer kansen te bieden.

## Dagelijkse opvolging van de waterzuivering minimaliseert de kans op onregelmatigheden

Milcobel heeft 4 eigen waterzuiveringsinstallaties in beheer. De installaties worden dagelijks nauw opgevolgd door realtime metingen en geautomatiseerde staalnames van influent en effluent. Milcobel heeft de nodige erkenning om die stalen zelf te analyseren in de eigen labo's. Wanneer nodig worden de procesparameters bijgestuurd. Er is een incident managementplan aanwezig, zodat daadkrachtig kan geanticipeerd worden op eventuele spills. We gaan transparant en proactief in overleg met de overheden wanneer er relevante problemen zijn. Er wordt regelmatig geïnvesteerd in de installaties om de nodige performantie hoog te houden.





## Slimme materiaalkeuzes, circulariteit bevorderen en afval reduceren

Grondstoffen en materialen zijn kostbaar en gebruiken we daarom zo efficiënt mogelijk. Via het minimaliseren van voedselverliezen, de maximale valorisatie van reststromen en innovatieve productverpakkingen streven we naar de circulariteit van grondstoffen en materialen.

### Verantwoord grondstoffengebruik

Om de melkstream die we verwerken om te zetten in onze kwaliteitsvolle producten dienen we heel wat extra grondstoffen in te kopen en te verwerken. Dit vraagt een verantwoord aankoop- en stockbeheer. Het principe van duurzaam aankopen is dan ook geïntegreerd in ons aankoopbeleid. We onderzoeken hierbij de mogelijkheden om minder materiaal in te zetten en om productverpakking met meer recycleaat in te kopen waar mogelijk. Voor voedingsproducten stellen we ons als ambitie om verder onderzoek te doen naar alternatieve grondstoffen die bijdragen aan een lagere CO<sub>2</sub> uitstoot.

Op onze eigen site focussen we op een efficiënt en verantwoord voorraadbeheer. Dit vraagt een nauwe samenwerking tussen onze verschillende diensten zoals aankoop, logistiek en magazijnwerking, finance en ICT. Ons site overschrijdend 'operational excellence' team slaagt er dankzij de 'kaizen'-trajecten die ze initiëren in om op iteratieve wijze nieuwe verbeteringen te implementeren zoals het betere beheer van voorraden.

De implementatie van SAP als ERP-systeem in Milcobel Consumer Products zal ook in deze business unit de opvolging van het voorraadbeheer optimaliseren, om op die manier het verlies van producten maximaal te vermijden. (Binnen Milcobel Premium Ingredients werd dit reeds enkele jaren geleden geïmplementeerd.)

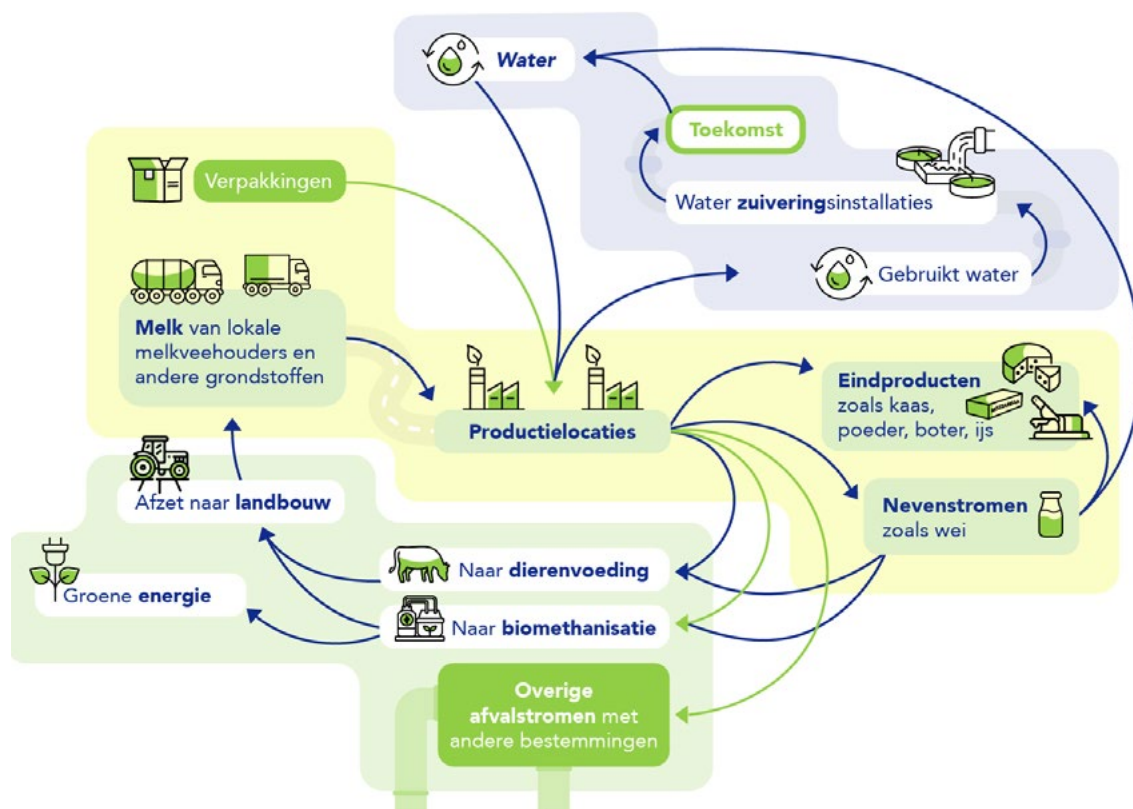
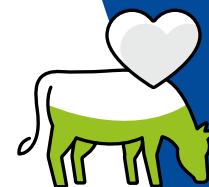
Voor het reinigen van de installaties zijn heel wat water en reinigingsmiddelen nodig. Ook hierbij wordt maximaal ingezet op hergebruik van water en reinigingsmiddelen. Dit gebeurt tijdens de 'Cleaning in Place' (CIP), waarbij het water van de laatste spoelbeurt wordt bewaard voor de eerste spoelbeurt in de volgende reinigingsbeurt. Als reinigingsmiddelen worden hoofdzakelijk salpeterzuur en natriumhydroxide gebruikt. Deze producten laten geen schadelijke residuen na in het waterzuiveringsproces.

### Valoriseren van neven- en reststromen

Het is een prioriteit voor Milcobel om onze restvoedingsstromen en niet-voeding gerelateerde stromen in kaart te hebben, te monitoren en te verbeteren. Binnen de voedsel-gerelateerde reststroom (food) hanteren we een strategie waarbij we voedingsresten (zoals snijresten) minimaliseren.

Voor niet-voeding gerelateerde afvalstromen (non-food) gaan we uit van het principe vermijden (of verminderen), sorteren, recycleren en als allerlaatste optie verbranden. Het restafval van de site in Argentan, Frankrijk, wordt op vandaag gestort, omdat er te weinig verbrandingscapaciteit bestaat in de regio. Het betreft slechts een heel beperkte hoeveelheid van de totale afvalstroom.

Onze grootste niet-voeding gerelateerde afvalstroom is het slib van onze waterzuiveringssystemen. Onze doelstelling is om tegen 2030 het voedselverlies terug te dringen met de helft tegenover 2020, en om de nevenstromen van alle sites zo maximaal mogelijk te valoriseren. Dit via het verder terugdringen van de hoeveelheid niet-conforme producten, de verdere reductie van scrap, het reduceren van melkplasverliezen en het verdere onderzoek naar nieuwe innovatieve valorisatiemogelijkheden.



## Milcobel start met de levering van weiproteïneconcentraat

In 2023 startte Milcobel met de voorbereiding van de verwerking van weistromen uit de mozzarella productie in Langemark. Hiervoor werkt Milcobel samen met het Deense zuivelbedrijf Arla Foods Ingredients. De wei, die als reststroom vrijkomt bij de productie van mozzarella, werd voorheen gedeeltelijk afgezet naar de foodindustrie waar die doorgaans verwerkt werd in sportsupplementen en ijs. De rest werd ingezet als diervoeding.

Vanaf 2024 zet Arla Foods Ingredients de wei uit Vlaanderen in bij de productie van gespecialiseerde en hoogwaardige ingrediënten voor de premium proteïnemarkten. Deze omvatten melkvetglobulemembraan (MFGM) voor zuigelingenvoeding en weiproteïnehydrolysaten voor medische voeding. Binnen het partnerschap zijn Milcobel en Arla een meerjarig leveringscontract aangegaan waarbij Milcobel weiproteïneconcentraat zal leveren aan de Denen.

Het partnerschap vergde ook de nodige investeringen van Milcobel om zo aan de strenge kwaliteitseisen voor de grondstof te voldoen. We investeerden in 2023 in een installatie voor ultrafiltratie en omgekeerde osmose voor de wei en voerden nog andere technische aanpassingen door om deze hoogwaardige nevenstroom te valoriseren. Deze fabrieksaanpassingen hebben bijkomend als gevolg dat de kwaliteit van mozzarella nog verder omhoog gaat waardoor ook hier nog meer afzetmogelijkheden ontstaan.



## Slimme verpakkingen met oog op reductie, recyclage en hergebruik

Verpakking speelt een cruciale rol. Verpakkingen verzekeren de productkwaliteit, voedselveiligheid en verminderen voedselverlies doorheen onze waardeketen maar nemen ook een relatief aandeel van onze koolstofvoetafdruk in (2%). Ook consumenten hechten steeds meer belang aan de duurzaamheid van productverpakkingen. Zowel in onze aanvoerketen als in onze afgewerkte producten beïnvloeden verschillende verpakkingsmaterialen onze CO<sub>2</sub> uitstoot. Dialoog, slimme keuzes en innovatie zijn onze sleutels om hier verbeteringen te realiseren.

Melk wordt op de melkveebedrijven opgehaald in tankwagens (RMO's) zonder enige verpakking. Ook voor de overige inkomende productstromen reduceren we verpakkingen of we vragen onze leveranciers zelf ook in te zetten op duurzamer verpakkingsmateriaal zodat het opnieuw kan ingezet worden. We zorgen ook dat verpakkingsmateriaal goed gesorteerd wordt om zo hoogwaardig mogelijk hergebruikt of gerecycleerd te worden.

Voor onze consumentenkaas proberen we zoveel mogelijk verpakkingen te vermijden of het gebruik ervan te verminderen. Dit doen we door gebruik te maken van karren en kratten in een poolsysteem. Ook producten zoals melkpoeder kunnen in bulkvrachtwagens richting de klant. Daarnaast streven we verder naar uitsluitend recycleerbare consumentenverpakkingen. De verpakkingen voor melkpoeder en ijscrème kregen eerder al een make-over waarbij de hoeveelheden plastic en karton significant werden teruggedrongen.

Milcobel voldoet aan de terugnameverplichting en draagt financieel bij aan systemen zoals Fostplus en Valipac om afvalsortering en recyclage te bevorderen.

Binnen ons verpakkingsbeleid zetten we in op vier domeinen die we op maat van de specifieke business unit binnen Milcobel uitwerken. Zo worden ook voor elke business unit op maat bepaalde doelstellingen uitgewerkt die zich richten op positieve impact.



### Reduceer

Naar minder of geen verpakking



### Hergebruik

Waar mogelijk



### Recycleer

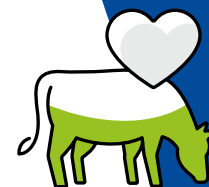
Alles in omloop houden



### + Grondstof

Milieuvriendelijkere grondstoffen





We stellen ons tot doel om waar mogelijk verpakkingen verder de reduceren. We willen op korte termijn naar 100% recycleerbare verpakking voor onze consumentenkazen evolueren, tegen 2027 100% recycleerbare verpakking gebruiken voor de Europese business to business markt, en wereldwijd tegen 2030. We zullen het aandeel recycelaat verhogen waar economisch mogelijk, rekening houdend met voedselveiligheid en bewaarbaarheid. We botsen echter op de beschikbaarheid van de geschikte materialen voor sommige toepassingen.

Omschrijving	Unit	2020	2023	Evolutie vs 2020 %
Totaal geproduceerd afval	Ton	68.523	67.019	-2%
Gevaarlijk afval gescheiden voor verwerking	Ton	241	96	-60%
Gevaarlijk afval gescheiden en voorbereid voor hergebruik	Ton	36	8	-79%
Gevaarlijk afval gescheiden en gerecycleerd	Ton	205	28	-86%
Gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere verwerkingstoepassingen	Ton	0	59	
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor verwerking	Ton	66.588	65.279	-2%
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en voorbereid voor hergebruik	Ton	49.498	47.012	-5%
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en gerecycleerd	Ton	509	2.998	x4,89
Niet gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere nuttige toepassingen	Ton	16.200	14.959	-8%
Gevaarlijk afval toegeleid naar verwijdering	Ton	1.694	1.644	-3%
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor verbranding	Ton	0	0	
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor storting	Ton	/	/	
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere vormen van afvalverwijdering	Ton	/	/	
Gevaarlijk afval toegeleid naar verwijdering	Ton	0	0	
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor verbranding	Ton	1.694	1.643	-3%
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor storting	Ton	948	944	0%
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere vormen van afvalverwijdering	Ton	0	0	
Totale hoeveelheid niet gerecycleerd afval	Ton	18.842	17.606	-7%
% niet-gerecycleerd afval		0	0	-4%
Totale hoeveelheid gevaarlijk afval	Ton	1.935	1.739	-10%

Weergave van de afvalstromen in 2020 en 2023 voor alle Milcobel sites

## Sociaal

Om onze kwaliteitsvolle producten van boer tot bord te brengen dragen heel veel mensen bij doorheen onze waardeketen. Als coöperatie hechten we het hoogste belang aan de rol van deze mensen, hun bijdrage en de manier waarop we deze waarderen. We brengen risico's in kaart voor onze toeleverketen en zetten in op de dialoog en samenwerking met onze melkveehouders – coöperanten.

Als grote onderneming met hoofdactiviteit in België spreekt het voor zich dat ook de rol van onze medewerkers op de sites cruciaal is. Milcobel vormt met haar ruim 1800 medewerkers een divers team, rijk aan talent, cultuur en verscheiden in expertise en ervaring. Dit dragen we op handen.

Onze lekkere producten worden wereldwijd bij een enorme groep consumenten gebracht. Daarom focussen we op een uitmuntend kwaliteitsvol product dat voldoet aan de eisen van onze klanten en consumenten. Een hefboom om de relatie met onze klanten en eindconsumenten te versterken is de inzet voor een sterke en toegankelijke klantendialoog en communicatie. Zo kunnen we noden identificeren die ook tot innovatie kunnen leiden.

### **Milcobel verbindt zich ertoe om te werken op een manier die (minstens) voldoet aan de fundamentele verantwoordelijkheden op het gebied van mensenrechten, arbeid en corruptiebestrijding**

Milcobel leeft alle toepasselijke wetten en regelgeving na van de landen en markten waarin we actief zijn. Dit houdt in dat Milcobel zaken doet volgens de volgende waarden:

- Diversiteit & inclusie: Milcobel respecteert inclusie en gelijke arbeidskansen wat resulteert in een divers personeelsbestand.
- Rechtvaardige behandeling: Milcobel tolereert geen enkele vorm van intimidatie, pesterijen, discriminatie of kwetsend gedrag.
- Vrij van gedwongen arbeid: Milcobel maakt geen gebruik van of neemt niet deel aan enige vorm van dwang, druk, vrijheidsberoving of dwangarbeid van welke aard dan ook. Al het werk is vrijwillig en werknemers zijn vrij om het dienstverband te verlaten en beëindigen zonder angst voor enige vorm van misbruik. Milcobel verbiedt slavernij of mensenhandel in de ganse keten.
- Vrij van kinderarbeid: Milcobel verbiedt kinderarbeid in de ganse keten. Medewerkers moeten de minimum wettelijke leeftijd hebben van 18 jaar.
- Eerlijke compensatie: Milcobel leeft alle toepasselijke regels na voor minimumloon, overuren en maximaal aantal werkuren als vastgelegd in de wet- en regelgeving van de landen waar Milcobel werkzaam is.
- Verenigingsvrijheid: Milcobel respecteert de mogelijkheid van onze medewerkers om vertegenwoordigd te worden door vakbonden, en werkt in goed vertrouwen samen met de instanties die collectief door de medewerkers worden verkozen om hen te vertegenwoordigen, via de ondernemingsraden.

Milcobel is sinds 2008 een actieve supporter van het Global Compact van de Verenigde Naties en onderschrijft de Tien Principes van het Global Compact op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en anticorruptie, alsook de ETI basecode en demonstreert zo haar verbintenis om de principes toe te passen en die verder te integreren doorheen de waardeketen.



## Met aandacht voor onze werknemers

Onze teams vormen de motor achter onze productie en operationele omgevingen. Ze loodsen Milcobel doorheen de uitdagende transitie naar de duurzame zuivelcoöperatie van de toekomst.

We streven hierbij naar een sterke veiligheids- en welzijnscultuur, met gemotiveerde en geëngageerde medewerkers. De diversiteit van de maatschappij uit zich in onze organisatie, en die omarmen we. We willen kansen creëren voor onze eigen medewerkers en dankzij onze sterke waarden en een interessante jobinhoud complementair nieuw talent aantrekken. Zo werken we aan de garantie voor een fijne, toekomstgerichte job voor elk.



*We hebben 2024 uitgeroepen tot het jaar van de connectie. We willen elkaar opzoeken. Niet per se onze kennis kunde en inspiratie buitenhuis halen, maar intern zoeken en vinden.*

**Edith Hamelryckx** - HR Director Milcobel



## Werkbaar werk verzekeren

Bij Milcobel maken we onder meer kaas (voor consumenten of als ingrediënt), we kopen er aan, versnijden of raspen, verpakken ze en verkopen weer door. We maken ook boter, room, wei, melkpoeder en ijs. Daarvoor hebben we in totaal zo'n 1800 medewerkers in dienst in de meest uiteenlopende functies. Melk is een zeer fragiele grondstof. Ze moet met de regelmaat van de klok op het melkveebedrijf opgehaald worden door onze chauffeurs, wordt daar meteen ter plaatse gecontroleerd op kwaliteit, en vervolgens getransporteerd in speciaal daarvoor uitgeruste vrachtwagens. Bij aankomst op het bedrijf volgt in ons labo een tweede controle. Daarna is er nog de verwerking, zijn er controles op het afgewerkte product, gaan we verpakken, is er onderhoud... Dat maakt dat we veel disciplines tellen en ook heel veel diverse rollen voor onze medewerkers.

Elk profiel van medewerker heeft specifieke noden en competenties, die niet altijd makkelijk te vinden zijn in de huidige arbeidsmarkt. Daarom zorgen we ervoor dat wie bij ons werkt goed ondersteund wordt om het beste van zichzelf te kunnen geven. Dit start met een breed en multidisciplinair HR-beleid waar de fundamenteën voor een ideale employee journey worden gelegd en aansluiten bij de bedrijfsstrategie. Als inclusieve werkgever focussen we op het aantrekken en behouden van een diverse groep medewerkers.



Daarom werkten we een correct loonpakket uit waarbij we aan de noden van onze medewerkers tegemoet kunnen komen. Dit pakket werd samengesteld met 4 kernelementen voor ogen: een marktconform aanbod bieden, in verhouding tot de coöperatie, gekoppeld met heldere objectieven en bovenal gericht op het intrinsiek motiveren van onze medewerkers.

Milcobel wil haar medewerkers een marktconform loon aanbieden. Daarom hebben we in 2023 de functieclassificatie van alle functies voor arbeiders op een objectieve manier in kaart gebracht, ze gewogen op basis van het takenpakket, en daaraan een correcte verloning gekoppeld vanuit het gelijkheidsprincipe. Daarbij zijn de sites Langemark, Kallo en Moorslede gelijkgeschakeld. Dit project werd uitgevoerd in samenwerking met gecertificeerd partner Optimor en is gebaseerd op de officiële ORBA-methode, die de norm is in de voedingssector. Deze structuur is gelinkt aan de nieuwe functieclassificatie, en de afspraken worden omgezet in een CAO, die in werking zal treden op 1 januari 2024. Ook voor bedienden is een gelijkaardige oefening lopende. Onze CAO's garanderen gelijk loon voor gelijk werk, ongeacht leeftijd, geslacht, gender of religie. We geven gelijke kansen aan zowel jongeren, als ouderen.

Naast het normale inkomen, bieden we onze medewerkers tal van extralegale voordelen voor sociale ondersteuning zoals een levensverzekering, groepsverzekering, ambulante kostenplan, fietslease, hospitalisatieverzekering, inkomensgarantieverzekering, privé ongevallenzekerings, tussenkomst voor kinderopvang via Alimento, enz.

Binnen een grote organisatie als Milcobel is sociaal overleg en werknemersvertegenwoordiging van groot belang. Werknemers hebben het volste recht om zich aan te sluiten bij vakbonden, maandelijkse ondernemingsraden, enz. In 2023 vonden 56 vergaderingen plaats in kader van het sociaal overleg in Kallo, Moorslede, Brugge, Langemark en Argentan. In Barchon werken minder dan honderd werknemers en wordt er geen formele ondernemingsraad ingericht. Dit neemt niet weg dat sociale dialoog hier ook van belang is.

Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden zoals aanpassing van werktijden, vakantieregimes, loonbarema's enz. gebeurt steeds constructief en met dialoog in twee richtingen via sociaal overleg. Om de vier jaar kunnen werknemers hun vertegenwoordigers kiezen die gaan zetelen in de lokale ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

De overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden schriftelijk vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Die gelden voor iedereen. Op groepsniveau is het sociaal overleg gericht op grote thema's zoals de arbeidsdeal, koopkracht, gelijk loonbeleid, werkomstandigheden, etc. Hierbij ligt de focus op samenwerken, samen met het oog op een gemeenschappelijk doel. Vanuit het idee connectie en dialoog zullen we daarom ook maximaal inzetten op niet-formele dialoog met de medewerkers, dagelijkse gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden en een grote focus op kennisdeling.

## **Aandacht voor welzijn en gezondheid van medewerkers**

### **Connecteren om welzijn te stimuleren**

Milcobel streeft ernaar om alle medewerkers een gezonde, fijne en hoog performante werkcultuur te bieden. Bovenal moet deze aanpak ertoe leiden dat onze medewerkers mee kunnen groeien binnen onze bedrijfsstrategie. Het welzijn van onze medewerkers is een van de kernelementen in ons personeelsbeleid waar we in 2023 belangrijke mijlpalen bereikten.



Ons welzijnsbeleid stellen we visueel voor als een huis: ons huis van welzijn. De 4 verdiepingen van dit huis stellen de 4 elementen voor die er samen voor zorgen dat onze werknemers veerkrachtig zijn en met plezier aan het werk kunnen:

- **WAARDEN:** dit is de basis van onze samenwerking. Dit zijn de waarden die ieder belangrijk vindt, zoals respect en waardering. Maar ook de waarden van Milcobel vinden we hier terug.
- **GEZONDHEID:** hieronder verstaan we zowel de lichamelijke als geestelijke gezondheid, ieders veerkracht.
- **TALENTEN:** de dingen waar ieder goed in is en graag doet, maar ook de kennis en vaardigheden die iedereen nodig geeft om een job goed te kunnen doen.
- **JOB:** de jobinhoud en jobvereisten, de wijze waarop het werk wordt georganiseerd, de manier van leidinggeven, enz.



We willen onze medewerkers blijven stimuleren en hen laten groeien binnen een gezonde cultuur voor lichaam en geest. Milcobel zorgt dat het in lijn is met regelgeving met betrekking tot het bevragen van werknemerstevredenheid en welzijn. De nadruk ligt echter op continu luisteren. Onze welzijnsmanager werkte een laagdrempelig beleid uit rond welzijn op het werk en in 2023 werden belangrijke stappen gezet binnen dit thema. Een belangrijke verwezenlijking is de lancering van een 'Employee Assistance Program' (EAP).

## Milcobel lanceert het Employee Assistance Program

De veiligheid en gezondheid van onze medewerkers zijn belangrijke prioriteiten. Niet enkel lichamelijke bedreigingen of kwalen, maar ook psychische problemen kunnen de veiligheid en gezondheid schaden. Milcobel wil alle medewerkers helpen om ook dit soort problemen op een positieve manier aan te pakken en zoveel mogelijk te voorkomen. Vandaar bieden we vanaf 2023 onze medewerkers en hun inwonende familieleden (partner, kinderen, ouders) een hulpprogramma aan, het Employee Assistance Program. In samenwerking met Pulso bieden we medewerkers psychologische ondersteuning, juridisch en financieel advies, sociale ondersteuning en gezondheidsondersteuning. Managers kunnen specifiek beroep doen op managementondersteuning. Milcobel biedt deze dienst zo laagdrempelig mogelijk aan, een simpel telefoontje of een email kunnen een ondersteuningsproces initiëren. Eerste cijfers geven aan dat de meeste hulpvragen gaan naar coaching en therapie, gevolgd door juridische of financiële adviesvragen en een derde groep oproepen voor gezondheidsondersteuning.



## Een positief aanwezigheidsbeleid

Als deel van ons welzijnsbeleid is het belangrijk dat onze medewerkers op een gezonde manier (zowel fysiek als mentaal) aan de slag gaan en blijven. Daarom streeft Milcobel naar een positief aanwezigheidsbeleid waarin wordt ingezet op het minder vaak of lang afwezig zijn door ziekte van onze medewerkers en waarin de gezondheid bespreekbaar is tussen medewerker en leidinggevende. Opnieuw gaat het hier over connectie maken.

Deze dialoog is enerzijds essentieel om medewerkers die om gezondheidsredenen dreigen uit te vallen tijdig te kunnen ondersteunen en zo afwezigheid wegens ziekte te beperken. Anderzijds tracht Milcobel de terugkeer na ziekte te stimuleren en te begeleiden. Een positief aanwezigheidsbeleid betekent een win-win situatie voor alle partijen. Het vraagt een gedeelde verantwoordelijkheid van management, leidinggevend en medewerkers. Het management engageert zich om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, om leidinggevend te begeleiden en op te leiden in gespreksvoering voor, tijdens en na de ziekte. Het aanwezigheidsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld, mede in overleg met het CPBW en de Ondernemingsraad.

De implementatie van dit beleid gaat ook gepaard met praktische tools, zoals onepagers met een heldere weergave van de meldingsprocedure bij ziekte, of postkaarten die collega's vrij kunnen gebruiken om hun zieke collega een hart onder de riem te steken. We hebben ook onze leidinggevend hierin opgeleid en hebben hiervoor een 'e-learning' voorzien die positief wordt onthaald door onze leidinggevend.





## Maximaal inzetten op veiligheid



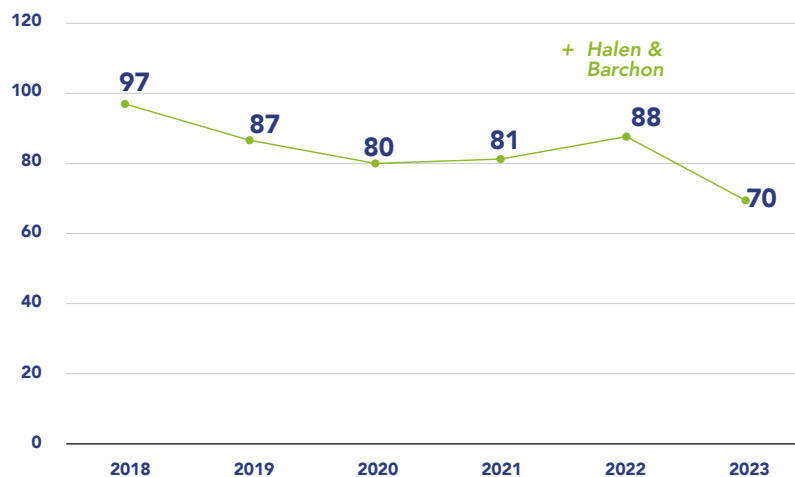
We streven ernaar om zuivelproducten van topkwaliteit te leveren zonder risico's te nemen voor veiligheid, gezondheid of welzijn van werknemers, (onder)aannemers, bezoekers en klanten.

Veiligheid is dan ook een kernzorg voor Milcobel. Daarom ontwikkelen we een cultuur waar veiligheid en kwaliteit centraal staan. Hiertoe hanteren we in alle locaties in België een eigen veiligheidsbeleid waar ook telkens een lokale veiligheidsverantwoordelijke is aangesteld. Binnen Milcobel werden op 5 van de 7 productiesites (Moorslede, Brugge, Kallo, Langemark en Argentan) Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) opgericht die maandelijks mee advies geven over ons veiligheids- en welzijnsbeleid voor de betrokken medewerkers op die locaties.

We beheren onze gezondheids- en veiligheidsrisico's in overeenstemming met alle wettelijke en andere vereisten en verbeteren voortdurend onze gezondheids- en veiligheidsprestaties. Het is onze ambitie om tegen 2025 het aantal ongevallen en de ernstgraad ervan minstens gelijk of lager te hebben dan het sectorgemiddelde. Ons motto hierbij is 'Go for Zero'.

In 2023 scoorden we beter dan ooit qua veiligheid, en bleven we onder de gestelde targets wat betreft het aantal arbeidsongevallen (met of zonder letsel). In alle sites worden verregaande projecten uitgevoerd om alle medewerkers te sensibiliseren en op te leiden rond veiligheid op de werkvloer. De sites Moorslede (409), Barchon (186) en Brugge (181) braken records voor wat betreft aantal dagen zonder ongeval, en ook de afdeling Milk & Farms (met vele chauffeurs dagelijks op de baan) is meer dan een jaar ongevalvrij.

## Aantal ongevallen



		2022	2023
<b>Ratio van werkgerelateerde letsels met grote gevolgen (aantal/aantal gewerkte uren)*1000000</b>	Moorslede	0	0
	Brugge	2,5	0
	Camal	0,0	0
	Kallo	6,7	3,2
	Langemark	0,0	2,6
	Kaasbrik	0,0	14,5
	Langemark	3,8	2,4
	Argentan	0	0
<b>Ratio van registreerbare werkgerelateerde letsels (aantal/aantal gewerkte uren)*1000000</b>	Moorslede	0	0
	Brugge	22,2	11,7
	Camal	33,2	15,3
	Kallo	33,6	19,0
	Langemark	42,8	41,5
	Kaasbrik	21,6	43,5
	Langemark	38,3	35,4
	Argentan	18,8	23,0



## Veiligheid is deel van ...

... operational excellence en wordt ingebed in het dagdagelijkse van al onze beslissingen.

**Stef Van Engeland**

Safety Lead Coördinator





Aangezien het merendeel van de huidige ongevallen die bij Milcobel voorvallen gedragsgerelateerd zijn, focusten we in 2023 blijvend op gedragsveiligheid en het bewustzijn hierover, de veiligheidscultuur op de vloer dus. Dit realiseren we door het introduceren en opvolgen van de 9 gouden veiligheidsregels.

Een dynamische aanpak voor risicobeheer maakt hier ook deel van uit, wat inhoudt dat iedereen onveilige situaties kan vaststellen, rapporteren en verbeteren, aanvullend op de risicoanalyses die op elke site gebeuren. Het is hierbij heel belangrijk om te werken aan een cultuur waarbij veiligheid gedragen wordt door de hele organisatie, waar veiligheid bijvoorbeeld niet enkel iets is van de preventie adviseur, maar vooral ook van de leidinggevenden zelf. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) worden steeds kosteloos door Milcobel ter beschikking gesteld. Op basis van risicoinschattingen wordt ook medisch toezicht georganiseerd door de arbeidsgeneesheer.

## Go for zero – In Moorslede blijven medewerkers records breken

In 2023 bereikte de site in Moorslede een record waarbij het een volledig jaar ongevallenvrij bleef. We belichten graag hoe het team dit realiseert. Vooreerst focuste het leiderschap op het visualiseren en bespreekbaar maken van veiligheid. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de veiligheidsdriehoek. Het is een eenvoudige manier om incidenten en risico's en het anticiperen op mogelijke risico's te visualiseren op basis van data en veiligheidsthema's bespreekbaar te houden. Wat aandacht krijgt groeit en daarom stimuleren we onze medewerkers maximaal om risicovolle situaties te melden.

### Dodelijke Arbeidsongevallen

IM categorie A

0

### Arbeidsongevallen met Werkverlet

IM categorie A/B

0

### Arbeidsongevallen zonder Werkverlet

IM categorie C

5

### EHBO + Lichte Ongevallen

IM categorie D

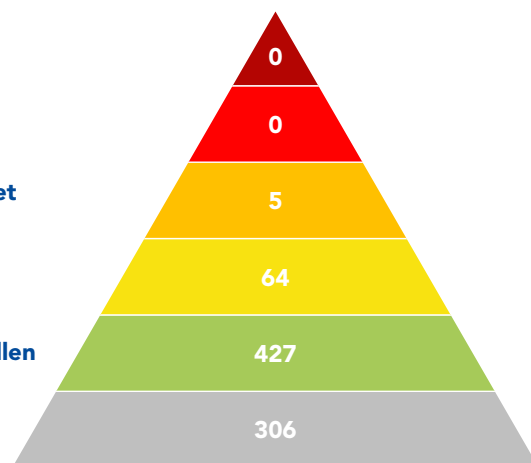
64

### Gevaarlijke Situaties + Bijna-Ongevallen

427

### Veiligheidsrondgangen

306



Maar het melden en meten van risico's en incidenten is uiteraard niet voldoende. We koppelen hier ook stevast oorzaakanalyse en acties aan vast. We zorgen hierbij ook voor een terugkoppeling over de meldingen naar de medewerkers toe. Daarnaast gaan we ook sensibiliseren, opleidingen voorzien, onder meer via toolbox sessies. Deze laatste zijn verplicht en worden lokaal ingericht per site. Tenslotte gaan we uiteraard ook onze successen vieren wanneer we belangrijke mijlpalen bereiken. Zo vierden we in 2023 een record van een jaar zonder arbeidsongevallen met werkverlet met onze medewerkers met een croque monsieur actie.

## Groei en gelijke talentontwikkeling van onze medewerkers

### Loopbaanbeheer, en continu leren

Doorheen de loopbaan van een medewerker, de 'employee journey', van bij het aanwervingsproces tot bij het afscheid, willen we alle kansen creëren om het potentieel van een medewerker maximaal te realiseren, en deze maximaal te begeleiden en ondersteunen.

Er wordt veel belang gehecht aan de opleiding van werknemers gedurende de volledige loopbaan, ook bij omscholingen en voor wie de loopbaan een andere wending wil geven. We voorzien in opleiding voor hard en soft skills, in classroom trainingen of online via het Milcobel leerplatform. We stellen ons tot doel om naast de informele feedback, elk jaar een formeel gesprek te hebben over:

- Het behalen van de doelstellingen
- Ontwikkelingsbehoeften
- Loopbaanwensen
- Globaal functioneren
- Nieuwe doelstellingen

Zo komen we tot een persoonlijk ontwikkelings- en carrièreplan voor alle werknemers. Milcobel wenst de komende jaren sterker in te zetten op het talent van haar medewerkers. Het is ons doel om medewerkers te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun vaardigheden, het verbeteren van hun prestaties en het opbouwen van een succesvolle carrière. Gemotiveerde werknemers zijn essentieel in een arbeidsmarkt waar krapte heerst. In 2023 verlieten 175 personen vrijwillig de onderneming en werden 334 medewerkers aangeworven waaronder 38% vrouwen.

Om ons talentbeleid vlot uit te rollen, beschikt elke site over een lokale trainingscoördinator die zich buigt over de hard skills van de medewerkers binnen productie, maintenance en de logistieke afdeling. De opleidingen rond soft skills worden centraal georganiseerd door Milcobel omdat L&D (Learning & Development) voor ons ook een cultuurdrager is in de organisatie. We willen dat alle L&D-interventies bijdragen tot de cultuur die we voor Milcobel voor ogen hebben, zodat we succesvol kunnen blijven. Door dit centraal aan te sturen, kunnen we nadenken welke de strategische competenties zijn die we nodig hebben.

Een greep uit de initiatieven die we nemen:

- Via ons 'High Potential' programma van twee jaar bieden we medewerkers een brede managementopleiding. In samenwerking met de Vlerick Managementschool en met medewerking van onze EXCO leden wordt een programma op maat ontwikkeld voor 'high potentials' in de organisatie die kunnen evolueren tot ons senior leadership team.
- Ook voor onze 'Young Potentials' voorzien we een programma op maat. Door continue te leren, altijd en overal.
- Om onze ambitie te versterken, zien we ook een groot potentieel in het beschikbaar stellen van een breed scala aan opleidingen voor iedereen. Milcobel gebruikt het Milcobel Leerplatform dat onze medewerkers moet toelaten op een eenvoudige, eigentijdse manier opleiding(en) te volgen. Opleidingen kunnen zowel e-learnings zijn als fysieke opleidingen.



- Milcobel Academy: Samenwerking zit vanuit ons coöperatief verhaal sowieso in ons DNA. We willen inzetten op de kennis die er intern in de organisatie aanwezig is, en die verspreiden. We nodigen in onze Academy een aantal inspirerende leiders uit de eigen organisatie uit met een kennis die voor anderen een verrijking kan zijn. Iedereen kan zich inschrijven om deze sessies te volgen. Door op onze eigen kennis terug te vallen, leren we bij, leren we de ander te begrijpen, en connecteren en netwerken we met elkaar. Ook wat betreft communicatie, continue verbetering en talent zijn er 'tribes' waarin we mensen centraal samenbrengen om elkaar te inspireren en een topic hoog op de agenda te houden.
- Het 'HR power hour': Om de zes weken informeren en trainen we ongeveer 100 leidinggevenden gedurende een uurtje over een aantal HR-topics. We geven ze daarbij de gelegenheid om twee keer met elkaar in interactie te gaan om te overleggen over een vraag die we hen voorleggen. Zo kunnen ze over het onderwerp met elkaar van gedachten wisselen. Het is een vlotte, snelle, hedendaagse manier om onderwerpen aan te snijden én te connecteren.



*Leadership & Development is voor ons een cultuurdrager in de organisatie. Alle L&D-interventies moeten bijdragen tot de cultuur die we voor ogen hebben, zodat we succesvol kunnen blijven.*

**Elien Martens** - Talent manager



## Gelijke behandeling voor allen

Bij Milcobel dragen we ook gelijkheid en gelijke kansen hoog in het vaandel. Met meer dan 32% vrouwen over de hele organisatie is het van belang dat we oog hebben voor onbewuste 'gender-bias' praktijken en waken we erover dat we een beleid voeren dat gelijke kansen stimuleert.

De diversiteit van ons werknemersbestand blijkt eveneens uit de ca 40 nationaliteiten van onze medewerkers en verschillende leeftijden en anciënniteitsniveaus. Deze diversiteit brengt ook uitdagingen met zich mee en hierbij spelen taal en communicatie een belangrijke rol. Vanuit onze gedrevenheid om inclusief te handelen voorzien we onder andere lessen Nederlands voor anderstaligen, maar zetten we ook in op toegankelijke digitale tools zoals schermen in de productieruimtes. We stimuleren onze productiemangers om met pictogrammen te werken en hanteren een code of conduct die onze verwachtingen over een breed scala van afspraken samenvat.

Zo hebben we een algemeen kader waarnaar we kunnen refereren in geval van problemen en scheppen we duidelijkheid over de processen die we volgen in geval van inbreuken. Op elke site worden ook specifieke maatregelen getroffen om op maat en op basis van de noden van onze teams warme initiatieven op te zetten. In 2023 opende Ysco in Langemark nieuwe uiterst praktisch ingerichte sociale afdeling. Hierin werd ook een stille ruimte voorzien, toegankelijk voor iedereen. Het concept van stille ruimtes wordt nu ook op de andere bedrijfslocaties bekeken en voorzien. Dit doen we in overleg met de vakbonden, die zelf een diverse vertegenwoordiging hebben.

### Karakteristieken van onze medewerkers: gender en contracttype

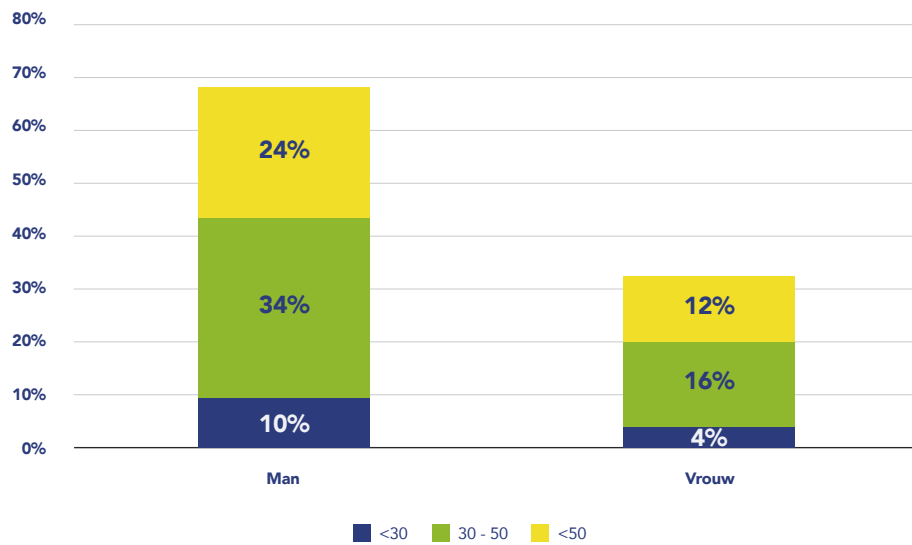
	Info		2023
	<b>Aantal medewerkers</b>		M
		V	531
		Totaal	1643
<b>Aantal medewerkers per contracttype</b>	Permanent	M	1071
		V	506
	Tijdelijk	M	41
		V	25
<b>Aantal medewerkers per contract type</b>	Voltijds	M	1092
		V	427
	Deeltijds	M	20
		V	104

Data 2023 in headcount: Cheeseline, Kaasimport Jan Dupont, Milcobel, Milcobel Dairy, Ysco Langemark. Exclusief Ysco Argentan, Kaasbrik en Camal

### Karakteristieken van onze medewerkers: gender en leeftijd (HC)

	2023	
	M	V
<b>&lt;30</b>	10 %	4 %
<b>30-50</b>	34 %	16 %
<b>&gt;50</b>	24 %	12 %





<b>Aantal sites met een ondernemingsraad</b>	5 van 7 = 71% (96% van de medewerkers)
<b>Aantal sites met een Comité voor preventie en bescherming op het werk</b>	5 van 7 = 71% (96% van de medewerkers)
<b>Medewerking met personeelsvertegenwoordiging</b>	96%
<b>Medewerkers met dekking van CAO's</b>	100%
<b>Aantal sites met een dynamisch risicobeheer systeem (risico analyses, ongevalsonderzoek, jaaractieplan...)</b>	100%





## Werknemers in de waardeketen

Het respect voor arbeids- en mensenrechten en de menselijke waardigheid doorheen onze volledige waardeketen is een prioriteit. Als coöperatie is onze toeleverketen tweeledig. We hebben een directe relatie met onze coöperant melkveehouders die de melk leveren, maar we werken ook samen met een grote groep lokale en internationale leveranciers. Deze leveranciers staan in voor de vele grondstoffen, materialen en ingrediënten waarmee we onze producten kunnen maken. We zetten ook hier in op lange termijn relaties met onze leveranciers.

## Melkveehouders, leden van onze coöperatie die meebouwen aan de toekomst op lange termijn

Een coöperatie is een bijzondere ondernemingsvorm, In de coöperatie is de melkveehouder mede-eigenaar van het bedrijf dat melk valoriseert en daarmee een marktconforme melkprijs creëert. Elk lid heeft de mogelijkheid tot inspraak en deelname aan het beleid. De winst die het bedrijf maakt, vloeit terug naar de leden-leveranciers in de vorm van de melkprijs, coöperatieve teruggave (nabetaling) en dividend. Daarnaast creëert de coöperatie ook meerwaarde door kennis en informatie te delen. Hier wordt ieder lid sterker van.

In onze coöperatie streven we ernaar om een faire melkprijs te kunnen uitbetalen aan onze leden. Gezien de macro-economische, geopolitieke en Europese context met betrekking tot landbouwbeleid behoorlijke uitdagingen met zich meebrengen, en de kosten voor grondstoffen, diensten en personeel sterk gestegen zijn, is dit geen evidentie. We zetten daarom in op dialoog en interactie met onze leden, meer dan ooit. We werken ook aan de coöperatie van morgen waar duurzaamheid reeds jaren integraal deel vormt van ons coöperatief beleid onder meer door onze duurzaamheidspremie. We zijn dan ook trots op de stappen die we op dit vlak realiseerden door dialoog met de toekomst van onze melkveehouders voor ogen.



## Milcobel, dat is ...

... in de eerste plaats de passie en het vakmanschap van onze melkveehouders die de krachten bundelen in een zuivelcoöperatie met een rijke traditie en de blik op de toekomst

**Tom Schiettecat**

Director Milk & Farms



## Een marktconforme melkprijs die inzet op kwaliteit en duurzaamheid

Het bestuur en de directie van Milcobel zetten in op een correcte standaardmelkprijs voor de melkveehouders, aangevuld met diverse premies voor kwaliteit, duurzaamheid, weidemelk en hoeveelheid melk. 2023 werd gekenmerkt door grote uitdagingen voor de zuivelsector en de gehele landbouwsector. De melkplasprijs staat onder druk, en steeds meer Nederlandse verwerkers komen in België melk zoeken. Dat betekent dat Milcobel rekening moet houden met een dalende melkaanvoer in de toekomst. De gedaalde internationale zuivelnoteringen, prijsdruk langs de kant van de klanten tegenover de sterk gestegen kosten, zetten in 2023 ook de melkprijs onder druk. Ook Milcobel was onderhevig aan de gevolgen van deze trends en kondigde in mei 2024 de intentie tot reorganisatie aan om het bedrijf efficiënter, wendbaarder en meer winstgevend te maken voor de toekomst.

## Duurzaamheidspremie

Milcobel beschouwt de rol van melkveehouders als een deel van de oplossing in het klimaatdebat. In relatie met de melkveehouders werden binnen de coöperatieve structuur (waaronder de coöperatieve werkgroep duurzaamheid, de coöperatieraad, ledenkringen en de jongerenkring) met de leden-melkveehouders aanpassingen voorbereid aan de duurzaamheidsmonitor. In 2024 worden kleine wijzigingen doorgevoerd in de puntenverdeling van de duurzaamheidspremie door meer punten toe te kennen aan 3 belangrijke thema's: vermindering van CO<sub>2</sub>e uitstoot, energieverbruik en duurzaam watergebruik. Daarnaast zal meteen 10% van de premie toegewezen worden wanneer men in 2024 een CO<sub>2</sub>-footprintberekening laat uitvoeren. Op die manier willen we meer primaire emissiegegevens bekomen en zullen de leden-melkveehouders zelf ook meer tools en kennis in handen krijgen om hun bedrijven toekomstgericht in te richten. Deze biedt handvaten om impactvolle verbeteringen op het melkveebedrijf door te voeren.

## Dialogoog en communicatie

De voorbije jaren timmerde Milcobel hard aan een betere dialoog en communicatie binnen de coöperatieve werking, en deze inspanningen wierpen in 2023 belangrijke vruchten af. Zo werden er voorbereidingen getroffen voor een statutenwijziging van de coöperatie. Ook kijken we terug op vele extra ontmoetingsmomenten buiten de gestructureerde coöperatiewerking. Het is bijvoorbeeld altijd een plezier om onze leden-melkveehouders te ontmoeten op de landbouwbeurzen in ons land.

Tenslotte willen we ook innovatieve oplossingen van onze leden-melkveehouders meer onder de aandacht brengen. Het zijn goede voorbeelden die andere leden-melkveehouders kunnen inspireren en motiveren om in de soms onzekere context van vandaag stap voor stap te bouwen aan hun bedrijf van de toekomst.



Agriflanders 2023 in Flanders Expo

## In gesprek met Pieter Obin, landbouwer in hart en nieren

Te midden van uitgestrekte groene velden in Oudekapelle baten Pieter Obin en Cindy Rommelaere, ouders van drie jonge kinderen, hun gemengd landbouwbedrijf met varkens en melkvee uit.

Pieter en zijn vrouw namen vanaf 2010 geleidelijk het bedrijf van zijn ouders over. In 2019 leidde dit tot een investering in een nieuwe melkveestapel met 2 melkrobots. Vandaag bestaat de melkveestapel uit 145 koeien met bijhorend jongvee. Het landbouwbedrijf van Pieters familie werd opgestart na WOI. Landbouw zit dus in het DNA van dit koppel. Als ondernemers houden Pieter en Cindy van het ondernemerschap maar volgens hen schotelt de politiek vandaag een hete soep voor, die hopelijk behapbaar wordt voor alle landbouwers. Ze vrezen dat dit voor de landbouwers, voor alle betrokkenen en uiteindelijk de consument een zeer zure nasmaak kan hebben.

Pieter is sinds 2022 lid van de Coöperatieraad vanuit het idee dat je pas echt het reilen en zeilen van een coöperatie leert kennen als je er zelf in engageert. Via dit engagement in de coöperatieraad heeft de melkveehouder een rechtstreekse link met de raad van bestuur en de managers van Milcobel waar je rechtstreeks vragen kan stellen en je mening ventileren.

Pieter: "In 2021 werd ik bestuurslid in ledenkring Westhoek en in 2022 kwam ik in de Coöperatieraad. Ik dacht: ik wil weten hoe de vork aan de steel zit! Je weet het pas als je je engageert. In het ledenkringbestuur krijg je actuele informatie, en de coöperatieraad is zelfs nog interessanter. Je hebt daar een rechtstreekse link met de raad van bestuur en de managers van Milcobel. Je kan er ook rechtstreeks vragen stellen en je mening ventileren."

"Milcobel is ook meer dan enkel een melkafnemer. Dat coöperatieve is nog te weinig bekend bij jonge melkveehouders. Milcobel is ontstaan vanuit melkveehouders die samen hun melk wilden verwerken. Vandaag zijn we nog altijd een groep boeren die hun melk zo goed mogelijk willen verwaarden in producten die goed opbrengen. Dat is en blijft het doel van Milcobel."







## Leveranciers in de waardeketen

In de context van onze wereldwijde en vaak complexe toeleveringsketens zetten we ons waar we kunnen ook in voor de bescherming van universele mensenrechten. Want waar we intern voor staan, moeten we ook extern uitdragen.

Circa 80 procent van ons aankoopbudget gaat naar lokale leveranciers (melkveehouders niet meegerekend) in Benelux, Nederland, Luxemburg en Frankrijk.

Onze belangrijkste aankoopcategorieën zijn - naast uiteraard onze basisgrondstof melk – transport, verpakkingen en grondstoffen zoals plantaardige vetten, suiker, cacao, noten en fruit.

Onze leveranciers zijn belangrijke partners om sociale en ecologische impact in de keten mee te bevorderen en te monitoren. In 2022 hebben we een supplier Code of Conduct opgesteld die alle leveranciers systematisch ontvangen met de vraag deze te onderschrijven. Deze gedragscode beschrijft de verwachtingen waaraan onze leveranciers moeten voldoen met betrekking tot:

- integriteit en bedrijfsvoering,
- ethisch gedrag,
- het respecteren van wetten en voorschriften,
- respect voor de mensenrechten,
- het beheren van milieu impact,
- gezondheid en veiligheid,
- kwaliteit en deugdelijk bestuur

Onze doelstelling is om tegen eind 2024 80 procent van onze leveranciers de Code of Conduct te laten ondertekenen, en eind 2025 streven we naar 100 procent.

Maar een impactvol ketenzorgbeleid gaat verder dan de ondertekening van een gedragscode. In 2023 hebben we een meer gedegen ketenzorg of 'due diligence' beleid op groepsniveau uitgewerkt. Daarin hebben we bepaald dat we ketenzorg systematisch, continu en pragmatisch in ons aankoopbeleid willen integreren, en dit via:

- **de identificatie en evaluatie van duurzaamheidsrisico's** doorheen onze toevoerketens: waar YSCO dit al jaren deed, stellen we nu ook voor de aankopen op Milcobel groepsniveau en voor Milk & Farms een ketenrisicoanalyse op, die we ook jaarlijks zullen herevalueren. De risicoanalyse stellen we op aan de hand van een beoordeling op basis van vier criteria: hoe significant is de businessrelatie met een leverancier, hoe hoog zijn de risico's gelinkt aan het type product, hoe hoog zijn de risico's gelinkt aan de productielocatie en welke duurzaamheidsinspanningen levert een leverancier.
- Maatregelen om sociale en ecologische **risico's te voorkomen, te beperken, te monitoren en te herstellen**. We legden een procedure voor nieuwe leveranciers vast, trekken resoluut de kaart van lange termijn partnerschappen met leveranciers, gaan ook in dialoog met hen over duurzaamheidsthema's. Leveranciers met een hoge globale risicoscore worden regelmatig bezocht, voor hoog risicoproductgroepen werken we bijna steeds met vereiste duurzaamheidslabels en -certificaten (Fairtrade, RSPO, FSC...), we voorzien in een klachtenmechanisme, enz.



## Kwaliteit en voedselveiligheid staan centraal

Milcobel kijkt terug op een lange traditie van zuivelverwerking. Op de globale markt spelen er trends die ook bij ons een impact hebben: hoe kijken consumenten naar zuivel en duurzame voeding; een verhoogde regulering rond emissies; verhoogde aandacht voor dierenwelzijn en watergebruik.

Milcobel kan in de soms onzekere economische en politieke omstandigheden een belangrijke rol spelen als betrouwbare partner die handelt vanuit de coöperatieve gedachte. Binnen dit spanningsveld zien we een enorme opportuniteit in onze samenwerking met onze B2B klanten en andere stakeholders.

Consumenten staan meer dan ooit stil bij wat ze eten en waar het vandaan komt. Daarnaast stellen ze ook duidelijke verwachtingen ten opzichte van de verantwoorde keuzes die we als producent van zuivelproducten maken. Kwaliteit en voedselveiligheid zijn de topprioriteit bij Milcobel. Hoog kwalitatieve eindproducten, diensten en processen zijn bij ons ingebouwd in doelstellingen en in onze mentaliteit.

En dit begint bij onze belangrijkste grondstof: Onze Melk! Hoe realiseren we dit?

- **Totale ketenbewaking:** Bij Milcobel streven we naar een totale ketenbewaking, van gras tot afgewerkt product. Om bij alle melkveehouders de melk binnen de wettelijke termijn en op een optimale manier op te halen, zetten we dagelijks 18 melkophaalwagens in. Deze vrachtwagens zijn uitgerust met een bemonsteringsapparaat en een geïnformatiseerd datasysteem voor liters en leveranciersregistratie. Zo is volledige traceerbaarheid te allen tijde gegarandeerd. Onze melkophalers hebben allemaal een opleiding gevolgd onder de bevoegdheid van het FAVV (Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen) en beschikken over een vergunning als melkophaler.
- **Op het melkveebedrijf:** Elke melklevering is onderworpen aan de wettelijke kwaliteitsreglementering. De officiële kwaliteitsbepalingen worden uitgevoerd door geaccrediteerde laboratoria en alle met Milcobel verbonden melkveehouders zijn IKM-gecertificeerd (Integrale Kwaliteitszorg Melk). Zo wordt verzekerd dat alle melk vers is en gegarandeerd vrij is van eventuele residuen zoals antibiotica en resten van gewasbebeschermingsmiddelen.
- **In melkverwerking en productie:** Melk verwerken we in onze eigen state-of-the-art fabrieken. Alle Milcobel fabrieken werkten in 2023 volgens het Milcobel QAS (quality assurance systeem) en het Milcobel ACS (auto-controlesysteem), gevalideerd door het FAVV (Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen). Onze sites beschikken over een GFSI-certificatie (IFS/ BRC) en onze producten beantwoorden aan de strengste normen. HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points, is een risico-inventarisatie voor voedingsmiddelen) en ligt aan de basis van dit systeem. Dit wordt aangevuld met traceerbaarheid van grondstoffen en eindproducten en het nemen van de nodige maatregelen om risico's op 'foodfraud' tegen te gaan.





De kernlijnen van ons voedselveiligheidsbeleid op de Milcobel sites:

Ons kwaliteit – en voedselveiligheidsbeleid is geënt op 4 pijlers:

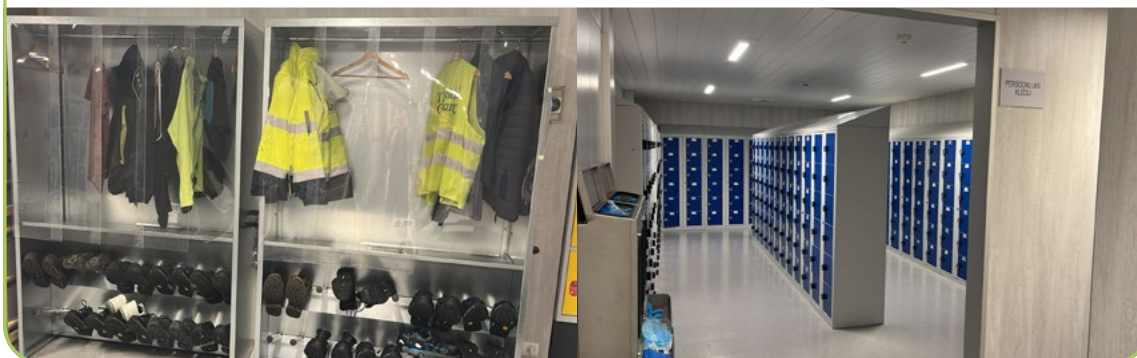
- **Veiligheid en voedselveiligheid is altijd prioriteit:** We zorgen voor de nodige kennis en opleiding bij onze medewerkers, we richten onze sites zo in dat toegangen correct beheerd worden en we controleren en meten onze eigen organisatie om verbeteringen te kunnen blijven doorvoeren.
- **We zijn in lijn met de regelgeving en gaan een stap verder:** Het regelgevend landschap op vlak van milieu, kwaliteit en voedselveiligheid is continu in beweging. We houden vinger aan de pols en zorgen dat we de nodige zaken opvolgen en implementeren;
- **Connecteren om te excelleren:** Vanuit onze 'tribes', onze site-overschrijdende initiatieven identificeren we risico's, formuleren en implementeren we verbeteringen en delen we goede praktijken en kennis.
- **Continu samen verbeteringen nastreven:** veiligheid en kwaliteit zijn de verantwoordelijkheid van iedereen. We zorgen voor opleiding en integreren het continue verbeteringsproces op alle sites en in alle afdelingen om zo verbeteringsstappen te blijven zetten.

Kwaliteit en voedselveiligheid intern beheren is een prioriteit maar ook de mogelijkheid voor klanten en consumenten om klachten of incidenten te melden is essentieel. Al onze business units beschikken over toegankelijke meldingssystemen om klachten of vragen te melden. Dit kan via telefoon, mail etc. Achterliggend zijn sterk uitgebouwde incident management processen in voege om een snelle reactie, onderzoek en opvolging te garanderen. Onze medewerkers worden opgeleid in deze procedures en de procedures worden jaarlijks extern getest met het oog om ook hier te blijven leren en onze eigen werking te verbeteren. In 2023 vonden geen terugroepingen van Milcobel producten plaats.

## Ysco hernieuwt sociale afdeling

Ysco bouwde in 2023 een nieuwe sociale afdeling. Hier bij ging het niet louter om nieuwe kledinglockers, banken en douches. Het ontwerp vertrok vanuit een maximaal gebruiksgemak voor de medewerkers. Zo krijgt iedereen meerdere lockers om zowel werkkledij en persoonlijke kledij gescheiden te kunnen opbergen. Natte werkkledij door reinigingswerken kan gedroogd worden in speciaal daarvoor voorziene kastdrogers en ook laarzen worden met lage druk perslucht volledig droog geblazen. Voor gsm's zijn aparte lockers met laadmogelijkheid voorzien. Er zijn ook stille ruimtes voorzien om tot rust en bezinning te komen.

Nieuwe persoonlijke beschermingsmiddelen kunnen voortaan ook met de persoonlijke batch uit een automaat gehaald worden. Dit is flexibel voor de medewerker en maakt de bedeling efficiënter.



## Bij Ysco zorgt samenwerking tussen het commerciële team en interne experts voor gezondere ijsjes

Ysco verdeelt onder private label tot 90.000 ton ijsjes over de hoofdzakelijk Europese markt. Deze business unit ziet de voorbije jaren twee belangrijke groeiende trends: de vraag naar gezondere producten en de vraag naar innovatie in verpakkingen. Deze trends worden gedreven door veranderend consumentengedrag en nieuwe regelgeving. Tegelijk verwacht de klant en eindconsument de lekkerste ijsjes aan de hoogste kwaliteitsstandaard, ondanks supply chain uitdagingen en wisselende grondstofprijzen. Dit vraagt van ons team flexibiliteit, expertise en klantgerichtheid.

Ysco loopt voorop in het inspelen op deze trends dankzij de samenwerking tussen onze accountmanagers, interne diensten en de R&D-afdeling. We investeren in onderzoek en ontwikkeling om perfecte producten te maken die aan de klantvraag voldoen en kunnen rekenen op de expertise van onze verpakgings- en ingrediënten specialisten. Dankzij onze service en sterke interne organisatie kunnen we onze klanten adviseren en voor een vlotte productontwikkeling en levering zorgen. Hierdoor hebben we de afgelopen jaren flinke stappen gezet in het verduurzamen van verpakkingen en het ontwikkelen van ijsjes met minder suikers en vetten.

Daarnaast werken we hard aan klantrelaties. We ondersteunen niet alleen de productontwikkeling, maar ook de levering en het oplossen van vragen of problemen. We bedienen onze grootste markten in Europa direct in het Nederlands, Frans, Duits en Engels, en ons team wordt regelmatig geprezen om hun snelheid en correctheid.



## We werken in een sector...

... die continue in verandering is. Klanten en eindconsumenten vragen gezondere producten in verpakkingen die minder impact op het milieu met zich meebrengen. Ons team slaagt er steeds in de klant hierin te begeleiden om steeds opnieuw lekkere kwaliteitsvolle ijsjes bij de eindklant te brengen.

**Gerdy Boeraeve**

Commercieel directeur YSCO





## Goed bestuur

Milcobel streeft ernaar haar activiteiten uit te voeren in overeenstemming met alle toepasselijke wetten, regels en voorschriften en hanteert hiervoor de hoogste ethische normen. Dit engagement en de verwachtingen die hiermee gepaard gaan gelden zowel intern, ten aanzien van de medewerkers en leden-melkveehouders, als extern, in de samenwerking met klanten, leveranciers en andere derde partijen.

### Onze gouden regels voor goed bestuur en zakelijk gedrag

Als grote speler in de zuivelindustrie zijn we ons bewust van de complexe processen en hiermee verbonden risico's op vlak van goed bestuur en zakelijk gedrag. Elke dag worden heel veel beslissingen genomen en het is onze verantwoordelijkheid om erover te waken dat deze beslissingen integer en volgens onze interne regels worden genomen.

We stellen onze processen zo in om conform regelgeving en in lijn met internationale standaarden rond goed bestuur en zakelijk gedrag te kunnen werken. In dit kader sloten we ons ook aan bij het United Nations Global Compact.

Van al onze medewerkers wordt eveneens verwacht steeds te goeder trouw en binnen onze waarden te handelen. Dit beleid wordt in meerdere van onze beleidsdocumenten geduid en onze medewerkers worden hier eveneens in opgeleid. Zo zijn heel wat zaken opgenomen in ons arbeidsreglement maar hanteren we ook een code of conduct en een uitgebreide mededingingshandleiding, een praktische gids voor onze medewerkers om de do's en don'ts van zakelijk gedrag te duiden en het respect voor deze principes te bekomen.

#### Onze beleidsverklaringen in het kader van goed zakelijk beheer

**Milcobel Code of Business Conduct**



**Milcobel Code of Conduct for Suppliers**



**Milcobel klokkenluiders-beleid**



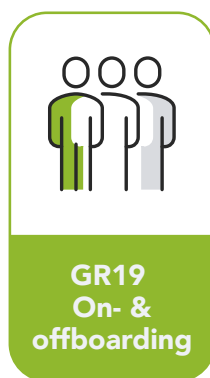
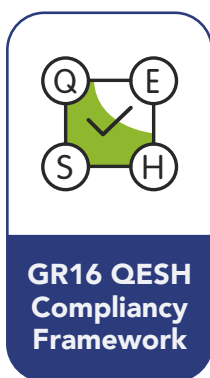
**Milcobel privacy policy**



**Privacyverklaring voor zakenpartners**



Binnen Milcobel hanteren we een ruime set 'Golden Rules' die de lijnen uitzetten voor goed bestuur. Deze regels werken ondersteunend voor het beleid dat we uitstippelen op vlak van goed bestuur. Deze gaan van de goedkeuringsprincipes voor facturen volgens het 'Delegation of Authority' en het '4 eyes' principe, afspraken voor uitgave beslissingen, controle op systeemtoegangen, betalingsafspraken tot opvolging met leveranciers en klanten, etc. In totaal zijn er vandaag een 20-tal gouden regels gedefinieerd. In 2023 introduceerden we 5 nieuwe regels. Het interne audit team van Milcobel volgt de resultaten van de organisatie op deze gouden regels op en rapporteert hierover op kwartaalbasis binnen het directie en auditcomité. Onze interne audit waakt er over dat misbruik, fraude en andere wantoestanden op vlak van zakelijk gedrag niet kunnen voorkomen en borgen dat het bedrijfsbeleid gevolgd wordt. Zij waken eveneens over een getrouwe rapportering van de financiële cijfers.





## Onze Code of Conduct als accelerator voor goede handelspraktijken

In 2023 maakte Milcobel werk van een update en uitbreiding van de Milcobel 's code voor zakelijk gedrag. Deze nieuwe update die 12 principes bevat werd ondertekend door alle senior managers. Om de kennis hierover gelijk te stellen wordt eveneens een opleiding via e-learning modules voorzien. In dit beleid duiden we ook hoe zowel internen als externen bekommernissen met betrekking tot mogelijke inbreuken op deze vertrouwelijk kunnen melden.

Het is voor Milcobel essentieel dat ons Senior Management deze regels respecteert. Er zijn immers vele externe contactmomenten in relatie met leveranciers, leden-melkveehouders, klanten en andere belanghebbenden waar we steeds moeten waken over een correcte en gelijke omgang. Deze richtlijnen helpen onze medewerkers handvaten om op een correcte manier te handelen.

	<b>1. Wetgeving en naleving</b>		<b>7. Milieu en klimaat</b>
	<b>2. Veiligheid en kwaliteit</b>		<b>8. Regeringen en internationale organisaties</b>
	<b>3. Eerlijke en ethische relaties</b>		<b>9. Corruptie en fraude</b>
	<b>4. Bestuur en boekhouding</b>		<b>1. Belangenconflicten</b>
	<b>5. Eerlijke concurrentie</b>		<b>2. Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming</b>
	<b>6. Relatie met de gemeenschap</b>		<b>3. Witwassen</b>

Nota: Er waren in 2023 geen meldingen, vaststellingen, noch veroordelingen van inbreuken tegen de principes binnen de scope van het klokkenluidersbeleid. De meldingen komen binnen via een externe partij die geheel onafhankelijk de meldingen discreet ontvangt en zo nodig verder behandelt.

## We onderschrijven de 10 principes van het Global Compact van de Verenigde Naties

Milcobel is sinds 2008 een actieve onderschrijver van het Global Compact van de Verenigde Naties en onderschrijft de Tien Principes van het Global Compact op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en anticorruptie, alsook de ETI basecode en demonstreert zo haar verbintenis om de principes toe te passen en die verder te integreren doorheen de waardeketen

Deze principes van het Global Compact van de Verenigde Naties zijn afgeleid van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over de fundamentele principes en rechten op het werk, de Verklaring van Rio over milieu en ontwikkeling en het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie. In onderstaand overzicht duiden we waar onze realisaties kunnen worden teruggevonden in dit verslag.

Mensenrechten	In dit verslag
Beginsel 1: Bedrijven moeten de bescherming van internationaal afgekondigde mensenrechten ondersteunen en respecteren; en	Sociaal
Principe 2: zorgen ervoor dat ze niet medeplichtig zijn aan mensenrechtenschendingen.	Sociaal
Arbeid	
Beginsel 3: Bedrijven moeten de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen handhaven;	Sociaal
Beginsel 4: de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid;	Sociaal
Principe 5: de effectieve afschaffing van kinderarbeid; en	Sociaal
Beginsel 6: uitbanning van discriminatie op het gebied van arbeid en beroep.	Sociaal
Milieu	
Beginsel 7: Bedrijven moeten een voorzorgsbenadering van milieu-uitdagingen ondersteunen;	Milieu
Beginsel 8: initiatieven nemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen; en	Milieu
Beginsel 9: stimuleer de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën.	Milieu
Anti-corruptie	
Beginsel 10: Bedrijven moeten zich inzetten tegen corruptie in al zijn vormen, inclusief afpersing en omkoping.	Governance





## Klokkenluidersbescherming

Milcobel wenst een bedrijfscultuur in stand te houden en te stimuleren die gekenmerkt wordt door waarden en principes, inclusief eerlijkheid en transparantie. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om melding te maken van feiten die schade zouden kunnen toebrengen aan Milcobel.

Wij wensen dit te organiseren op een wijze waarbij iedere persoon ervan verzekerd is dat deze meldingen kunnen worden gedaan zonder gevaar voor vergelding en met de garantie op een eerlijk en vertrouwelijk onderzoek. Om dit ten volle te faciliteren, werd een klokkenluiderskanaal gecreëerd, ter aanvulling van de bestaande interne meldingsstructuren of de specifieke wettelijk geregelde structuren, om inbreuken die onder het specifieke toepassingsgebied van de Klokkenluiderswet vallen op te sporen en te beperken. Onze medewerkers werden via mail en ons interne informatiesysteem geïnformeerd over de introductie van dit beleid. In 2023 werden geen meldingen geregistreerd.

## Goede handelspraktijken

Naast integreren van milieu en sociale principes in ons aankoopbeleid, hechten we eveneens belang aan het bewaken van goede handelspraktijken naar onze leveranciers toe. Dit betekent dat we veel aandacht schenken aan een sterk contractbeheer en leveranciersbeheer.

We zorgen ervoor dat we goede betalingsafspraken maken en ons hier zelf ook aan houden met het oog op het voorkomen van betalingsachterstanden. We meten dit ook. Goede afspraken zorgen er immers voor dat we een sterke vertrouwensrelatie kunnen opbouwen met onze leverancier in een context van wederzijds respect.



## We maken steeds vooraf...

... goede afspraken met onze leveranciers omtrent de betalingscondities. Ons ERP-pakket zorgt er mee voor dat de openstaande facturen op het juiste tijdstip worden betaald.

**Jonas Schelfhout**

Group internal auditor



### Dierengezondheid en dierenwelzijn

Onze melkveehouders hechten veel belang aan het welzijn en de gezondheid van hun koeien en nemen hiervoor tal van maatregelen. De zorg voor de dieren is prioritair en gereguleerd. Al onze leden moeten eveneens een IKM-certificaat halen (Integrale Kwaliteitszorg Melk) waarbij dierengezondheid en dierenwelzijn mede worden beoordeeld.

Ook via de duurzaamheidsmonitor worden de inspanningen van de melkveehouders gemeten, wat in 2023 leidde tot een gemiddelde prestatiescore van 70% voor het thema dierengezondheid en 75% voor het thema dierenwelzijn. Op beide thema's scoren de Milcobel leden ongeveer 15% hoger dan het sectorgemiddelde.

Bij de evaluatie van het thema dierengezondheid worden melkveehouders in de duurzaamheidsmonitor bevraagd over thema's zoals contracten met een vaste dierenarts, verantwoord antibioticagebruik, etc. Voor de evaluatie van dierenwelzijn wordt onder meer nagegaan of vee een vrije loopstal krijgt, of er voorzieningen voor vachtverzorging zijn, langleeftbaarheid.

### 57% van onze melkveehouders-leden levert weidemelk



Weidemelk blijft belangrijk voor de markt. Consumenten zijn milieubewust en erg bekommerd om dierenwelzijn. Milcobel laat melkveehouders de vrije keuze om hieraan deel te nemen maar is met 57% leden melkveehouders die dit keurmerk halen een voorloper. Weidemelk is een keurmerk voor melk afkomstig van boerderijen waar de koeien van het voorjaar tot in het najaar ten minste 120 dagen per jaar, minimaal 6 uur per dag in de wei lopen. De melk wordt apart opgehaald en verwerkt bij Milcobel. Om het keurmerk te halen, dienen melkveehouders aan strenge voorwaarden te voldoen en worden ze geauditeerd door een onafhankelijke keuringsinstelling.

## Over dit verslag

Dit verslag omvat alle activiteiten van Milcobel cv voor de entiteiten Milcobel cv, Milcobel Dairy, Ysco, Kaasimport Jan Dupont, Cheeseline, Kaasbrik, Camal. Deze omvatten een omschrijving van de activiteiten en resultaten voor het jaar 2023. Milcobel houdt rekening met de risico's impacten en opportuniteiten die zich voordoen over de hele Milcobel waardeketen. Waar mogelijk worden hier ook reeds data aan gekoppeld.

Dit verslag dient ook als voortgangsverslag over de uitvoering van de tien principes van het Global Compact van de Verenigde Naties. Duiding van deze principes en referentie naar de relevante voortgangsrapportage is terug te vinden in het hoofdstuk Goed Bestuur. In dit verslag duiden we eveneens hoe we bijdragen aan de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. Deze worden aangeduid met het relevante icoon in de relevante verslag rubrieken.

Voor de berekening van de carbon footprint scope 3 stelde Milcobel een plan van aanpak op waarbinnen de berekening van materialen en grondstoffen zo nauwkeurig mogelijk werden bepaald. Om in de toekomst nog grondiger berekening voor flag en non-flag items te berekenen wordt een actieplan opgesteld.

Dit is het derde duurzaamheidsverslag van Milcobel cv. Het omvat een overzicht van ons duurzaamheidsbeleid en een greep uit onze realisaties voor het boekjaar 2023. In de toekomst zal dit rapport verder worden uitgewerkt en aangevuld met meer data rond ambities, concrete KPI's en behaalde doelstellingen. Dit doen we in voorbereiding van de rapporteringsverplichting die de CSRD met zich meebrengt voor Milcobel. Milcobel werkte een stappenplan uit om gradueel naar een volledige rapportering toe te werken.

Voor **vragen over dit verslag** kan u contact opnemen met

**Corporate affairs en communicatie:**

Kathleen.de.smedt@milcobel.com

**Duurzaamheid:**

Ruben.Puype@milcobel.com

**Storyline en tekst:** in samenwerking met Studio D

**Design:** Typographics

**Datum publicatie:** Juni 2024

Milcobel cv  
Fabriekstraat 141  
9120 Kallo

**[www.milcobel.com](http://www.milcobel.com)**

