

akkoord
d'accord

Milcobel

**Milcobel kiest voor
duurzame impact -
van koe tot klant**





Inhoud

01

Voorwoord

05

02

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

09

03

Een blik op onze realisaties

39

04

Over dit verslag

92



Voorwoord



Voorwoord

Beste belanghebbenden,

Duurzaamheid staat centraal in alles wat we doen. In 2024 hebben we verdere stappen gezet om onze impact op mens, milieu en maatschappij uitvoeriger in kaart te brengen en te versterken. De wereld verandert in hoog tempo, en als organisatie voelen we de verantwoordelijkheid om niet alleen te voldoen aan regelgeving, maar vooral om proactief bij te dragen aan een duurzamere toekomst.

Dit jaar stond in het teken van de voorbereiding op de CSRD-rapportering. Bij de publicatie van dit verslag is het nog onzeker wanneer en in welke mate Milcobel in de toekomst dient te rapporteren. We kiezen er echter voor om - net zoals voorgaande jaren - transparant en steeds uitgebreider verslag uit te brengen over onze duurzaamheidsinspanningen. We hebben daarom onze interne processen geoptimaliseerd, de benodigde data in kaart gebracht en de rollen en verantwoordelijkheden rond duurzaamheid verder verduidelijkt. Door deze inspanningen bouwen we een solide basis om niet alleen te rapporteren over onze impact, maar ook om duurzaamheid nog sterker te verankeren in onze strategie en besluitvorming.

Daarnaast publiceerden we in 2023 voor het eerst een carbon footprint voor zowel scope 1, 2 en 3. Deze biedt ons vandaag de mogelijkheid om trends in kaart te brengen, doelstellingen te definiëren en verdere reductie-acties doorheen onze keten te implementeren. Dit is een belangrijke mijlpaal in onze duurzaamheidsstrategie. In 2025 zullen we verderwerken aan een concreet actieplan waarin we onze route naar netto-nul uitstoot uitstippelen en onze aanpak delen met onze stakeholders.

Duurzaamheid gaat echter verder dan rapportering en doelstellingen alleen. In 2024 hebben we concrete vooruitgang geboekt op verschillende fronten, zoals bijvoorbeeld de verfijning van onze CO₂e-voetafdruk, de installatie van zonnepanelen, vergroening van personeels- en goederentransport, hervorming van de duurzaamheidspremie, de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers en een update van onze gedragscode. Deze inspanningen zijn het resultaat van de betrokkenheid van al onze medewerkers en partners, die zich dagelijks inzetten om onze ambities waar te maken.

Duurzaamheid vraagt om een geïntegreerde aanpak waarbij we rekening houden met economische, ecologische en sociale aspecten. We blijven dan ook inzetten op een verregaande dialoog met onze medewerkers en onze leden melkveehouders om zo verder te bouwen aan een duurzame en veerkrachtige onderneming. We werken verder aan een toekomst waarin zuivelproductie hand in hand gaat met duurzaamheid.

Dit rapport geeft een overzicht van onze inspanningen en vooruitgang. We nodigen u uit om onze duurzaamheidsstrategie en initiatieven te ontdekken en samen met ons te werken aan een duurzame toekomst.

Met vriendelijke groet,

Peter Grugeon
CEO Milcobel



Betty Eeckhaut
Voorzitter Milcobel







Over Milcobel

Over Milcobel

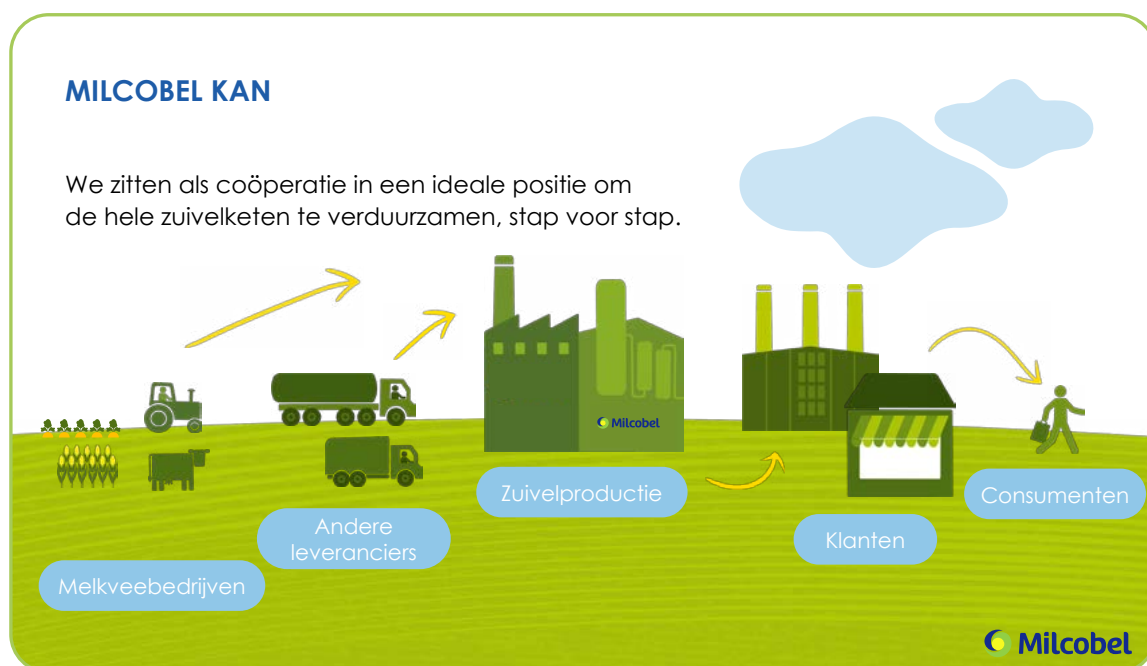
Coöperatief ondernemen in harmonie met de samenleving

Milcobel is een referentie op de internationale zuivelmarkt, bekend om kwaliteit, veiligheid en klantgerichtheid. In onze productiesites in België en Frankrijk stelden we in 2024 zo'n 1869 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 1500 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.

Deze brede keten zorgt ervoor dat we bij het identificeren van onze duurzaamheidsprioriteiten met een ruime blik naar onze waardeketen en betrokken stakeholders kijken.





2024 was een cruciaal jaar voor Milcobel, waarin de Belgische zuivelcoöperatie zich verder transformeerde en strategische stappen zette naar een toekomstgerichte organisatie. Het bedrijf realiseerde een omzet van 1,3 miljard euro, vergelijkbaar met het resultaat van 2023 en realiseerde eveneens een winst voor belasting van 4,1 miljoen euro, voornamelijk gedreven door een verbetering bij Milcobel Premium Ingredients, dat mee kon surfen op de hausse in de internationale zuivelnoteringen, en een sterk resultaat van YSCO.

In 2024 zette Milcobel strategische stappen om de coöperatie duurzaam te verbeteren in een uitdagende markt. Hierbij werkte Milcobel op vier pijlers:

Efficiënte organisatie



Milcobel zette verder in op een efficiënte organisatie, kostenbewustzijn, doelgerichte investeringen met meerwaarde voor onze leden, en een focus op zuivelproducten met toegevoegde waarde. Zo werden er belangrijke investeringen gerealiseerd op vlak van energie, maar werden ook de poederactiviteiten gedeeltelijk teruggeschroefd.

Reorganisatie



Milcobel voerde in 2024 een herstructurering door, wat leidde tot een slankere en meer wendbare bedrijfsvoering. Concreet verdwenen 130 posities in de organisatie. De aanpassingen in de organisatiestructuur die hiermee gepaard gingen, is een vlakkere organisatie waar meer synergiën kunnen worden gerealiseerd. Hierbij kregen ook 75 medewerkers een nieuwe rol en wordt ook in de toekomst meer ingezet op interne mobiliteit.

Verkoop YSCO



De verkoop van YSCO die begin 2025 effectief werd, zal in de toekomst zorgen voor een verdere financiële versterking van de organisatie, en laat Milcobel toe om de volledige aandacht te richten op zuivelverwerking.

Fusie RFC



Daarnaast heeft Milcobel op 18 december de intentie tot fusie met Friesland Campina aangekondigd, een weloverwogen stap om een sterke fusiecoöperatie te creëren die kansen beter kan benutten en uitdagingen effectiever kan aanpakken in de mondiale zuivelmarkt. Onder voorbehoud van goedkeuring vanuit de mededingingsautoriteiten richt Milcobel zich op een afronding van deze fusie einde 2025.



In 2024 ondervonden vele leden-melkveehouders ook de impact van slechte weersomstandigheden in het voorjaar en het blauwtongvirus dat zich in de regio verspreidde in het najaar. Dit beïnvloedde de melktoevoer voor de productie van onze producten en toont nogmaals aan binnen welke uitdagende context onze leden-melkveehouders dagelijks met passie en overtuiging blijven werken. De situatie van het afgelopen jaar benadrukt de noodzaak van de keuzes die Milcobel enkele jaren geleden maakte om meer in te zetten op toegevoegde waarde: inzetten op (kosten)efficiëntie, innovatie en waardecreatie binnen de internationale zuivelmarkt.

Wat 2024 dan ook kenmerkt is de grote inzet op communicatie en dialoog, doorheen de hele keten. Naar aanleiding van de grote structurele veranderingen en intentieverklaringen en de reorganisatie was het van belang al onze stakeholders te betrekken, duiding te geven en te luisteren. Leden-melkveehouders werden bevroegd, voor de medewerkers werden 'townhall'-sessies georganiseerd en onze commerciële diensten zetten in op transparantie en informatie naar onze klanten toe.

Kerncijfers:

- Ongeveer 1500 melkveehouders
- Ongeveer 1869 medewerkers
- 1,2 miljard liter melk verwerkt
- Bedrijfsopbrengst: 1,312 miljard euro
- Recurrente bedrijfswinst: 21,3 miljoen euro (een sterke stijging t.o.v. 3,6 miljoen euro in 2023)
- Winst voor belasting: 4,1 miljoen euro (t.o.v. een verlies van -10,5 miljoen euro in 2023)
- Solvabiliteit: 26,7% (t.o.v. 25,9% in 2023)
- Export naar > 100 landen
- 121 leden-melkveehouders voerden in 2024 een klimaatscan uit

Binnen deze uitdagende context boet de organisatie niet in op vlak van duurzaamheid. We blijven de geëffende paden volgen en ook de bewustwording bij onze leden-melkveehouders en onze medewerkers over de noodzaak ervan wordt steeds groter, met enkele voortrekkers die het voortouw hierin nemen.



Ook met onze klanten gaan we hierover in dialoog. Hoewel er zich een evolutie naar deregulering lijkt te ontwikkelen, voelen we aan dat onze klanten ook hun duurzaamheidsambities hoog op de agenda plaatsen. Bij het uitvoeren van onze duurzaamheidsacties, doen we dit steeds vanuit de principes van de coöperatie die we vandaag zijn.

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. De coöperatie is de basis.

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, melkpoeder, boter, room, wei en ijs volgens de meest recente wetenschappelijke en technologische inzichten op het gebied van nutritionele, sensorische en functionele eigenschappen. De ijsactiviteiten in Langemark en Argentan behoorden tot eind 2024 nog tot de Milcobel groep, maar de verkoop aan Davidson Kempner werd begin 2025 afgerond.

Onze sites in 2024:



Alle Brugge collega's samen op 1 locatie

Eind september 2025 verhuisde het commerciële team van Milcobel Consumer Products naar dezelfde gebouwen als waar de Brugse productielocatie zich bevindt. Daarvoor onderging de bureelruimte een hoognodige renovatie.

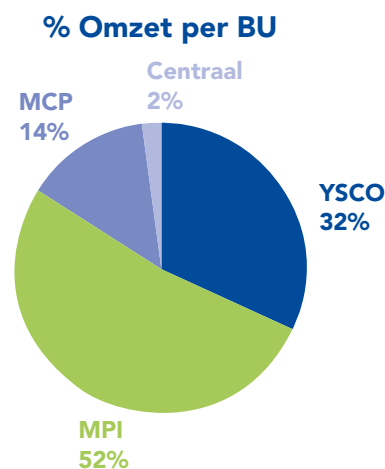
Deze verhuizing symboliseert meer dan alleen een fysieke transitie; het is de fusie van onze kerncompetenties onder één dak. Door krachten te bundelen, kunnen we verder inzetten op teamwork en verbinding en samen efficiëntiewinsten behalen. Deze strategische zet stelt het team in staat om ook de service naar de vele klanten toe te optimaliseren. De verhuis ging alvast gepaard met een feestelijke inhuldiging!



Het nieuwe kantoor in Brugge werd feestelijk ingehuldigd in bijzijn van CEO Peter Grugeon, plant manager Chris Mercier en vele collega's.

Onze producten

De productieactiviteiten van Milcobel waren in 2024 onderverdeeld in drie verschillende Business Units. Vanaf begin 2025 valt YSCO niet langer onder de Milcobel groep en gaat Milcobel verder met twee Business Units.





MCP



MPI

Milcobel Consumer Products & Service (MCP)

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. Onze kaasmeesters zorgen hier voor een uitstekende selectie kazen.

In 2024 zetten we in op de verdere digitalisering en integratie van onze processen om onze kazen vlot in te kopen en naar onze klanten te verdelen, en een transparante interne rapportering te realiseren. Daarnaast behielden we onze focus op het verduurzamen van onze verpakkingen en op het verminderen en valoriseren van afvalstromen.

Onze kaasmeesters... de sommeliers van de kaas

Wat een sommelier is voor wijn, is een Kaasmeester voor kaas... Deze topexperten kunnen aan klanten de perfecte combinatie van kazen aanbevelen. Ze weten alles van kaas: hoe ze gemaakt worden, de details van de smaak, hoe ze te versnijden en bewaren, en nog veel meer... Kaasmeester word je niet zomaar, het is het resultaat van een 2-jaar durende opleiding en in 2024 haalden twee van onze experts hun diploma.

"We mogen niet vergeten dat kaas maken een ambacht is. Dat hebben we bij Milcobel goed in de vingers, en daar mogen we trots op zijn! Ons respect voor het vak is enorm!"





YSCO

Milcobel Premium Ingredients (MPI)

Premium Ingredients is de uitverkoren partner voor kwalitatieve en betrouwbare zuivelingredienten 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 2024 zetten we onze focus op de uitbreiding van de Aziatische markt verder door voor mozzarella. De wei-samenwerking met Arla Foods Ingredients en dochteronderneming Kaasbrik zorgde aanvullend voor een extra valorisatie van onze stromen.

YSCO

Ysco, een zelfstandige dochteronderneming van Milcobel, produceert een grote variatie aan ijs onder huismerk van de grootste Europese supermarktketens. Op dat vlak is Ysco een van de marktleiders in Europa.

In 2024 nam Milcobel de strategische beslissing om zich voortaan te focussen op haar zuivelactiviteiten en Ysco te verkopen aan het Amerikaanse Davidson Kempner Capital Management LP. Onder de nieuwe eigenaar kan YSCO verder groeien. De opbrengsten uit de verkoop van YSCO worden geïnvesteerd in het verbeteren van de productieprocessen, het optimaliseren van de infrastructuur en het vervroegd aflossen van langetermijnschulden.

Hierdoor wordt directe waarde gecreëerd voor de leden-melkveehouders van Milcobel. Als gevolg van de verkoop die op 8 januari 2025 effectief werd, zal het aandeel ijsproductie in Langemark en de site in Argentan niet verder worden opgenomen in toekomstige rapportages.

Onze markten

We leveren onze producten in meer dan 100 landen verspreid over 5 continenten. Voor MPI zijn Europa en Azië belangrijke afzetmarkten. MCP focust zich vooral op de Belgische markt, maar ook de buurlanden en enkele Zuid-Europese landen. Ysco focust zich op bijna alle 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 SIAI Parijs, Gulfood in Dubai, Tavola in Kortrijk, de Fancy Food Show in Las Vegas en andere food-gerelateerde events presenteren we onze producten en nieuwste innovaties.

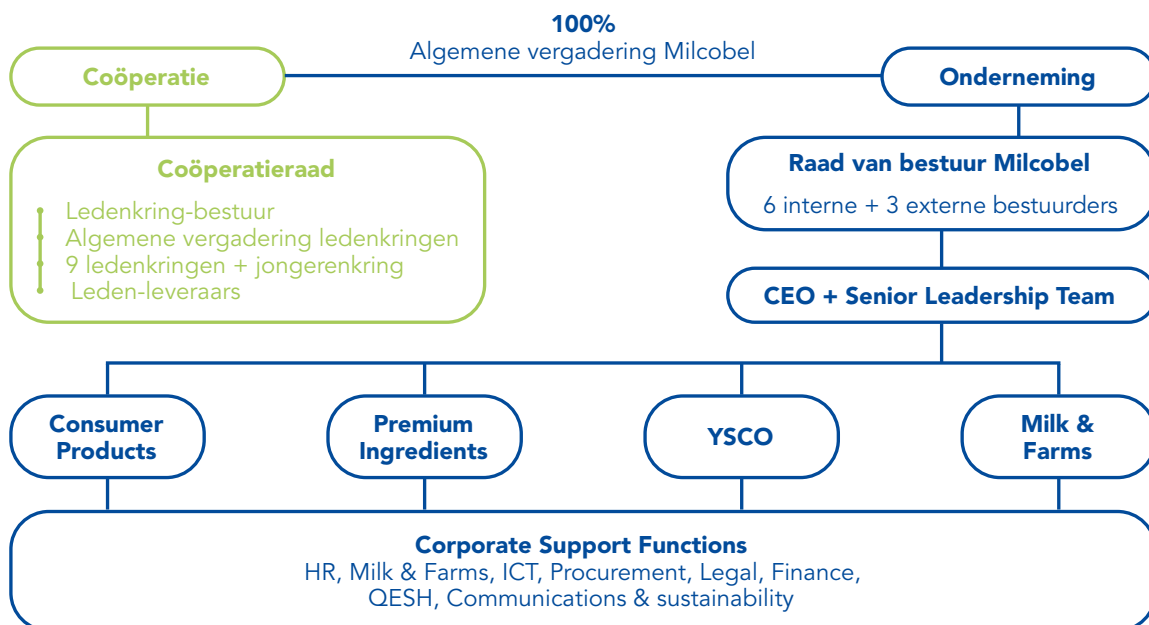
Deze beursdeelnames vormen dan ook het uitgelezen moment om bij te praten met onze klanten of nieuwe klanten te introduceren.

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 met en inspraak van onze leden prioriteit is. Dit is ook ingebed in onze overlegstructuur.

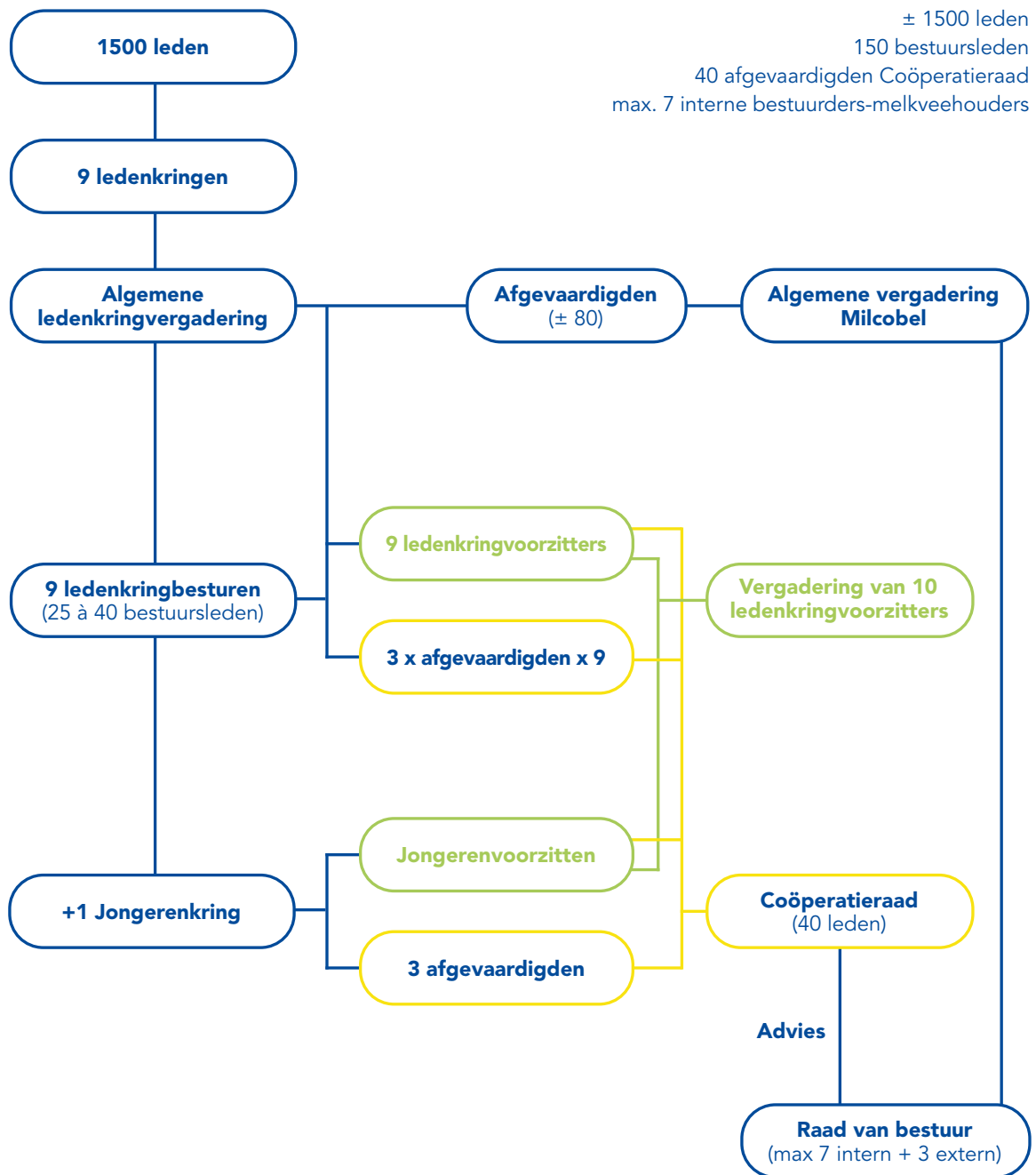
Onze structuur

Milcobel is een coöperatie, waarin de bedrijfsstructuur en coöperatieve structuur met elkaar verweven zijn. De onderneming is opgebouwd rond 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 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 bestuursleden 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.

In 2024 kwam de coöperatieraad zesmaal bijeen. Er vonden 18 bestuursvergaderingen plaats van de ledenkringen. De ledenkringen organiseerden eveneens elk hun Algemene Ledenvergadering. Tijdens deze werd bijvoorbeeld toelichting gegeven over de bijsturing van de duurzaamheidsmonitor. Ook de jongerenwerking was in 2024 opnieuw actief met netwerkactiviteiten gericht op vorming en opleiding waarbij dit jaar de focus lag op kwaliteit en kwaliteitsparameters.



De taken als ledenkringbestuurslid

Bestuursleden worden per ledenkring verkozen voor een periode van vier jaar tijdens de jaarlijkse Algemene Ledenvergadering. Het ledenkringbestuur vergadert minimaal driemaal per jaar waarbij de leden:

- Info ontvangen over de bedrijfsactiviteiten, zuivelmarkten en -prijzen,
- Advies geven over belangrijke topics zoals de levervoorwaarden, melkprijssystematiek, en coöperatieve werking,
- Mee debatteren over actuele evoluties, zoals klimaatimpact, regulering, etc.,
- Aanspreekpunt vormen voor collega-melkveehouders in de regio.

Ledenkringbestuursleden kunnen zich bovendien kandidaat stellen als lid van de Coöperatieraad of de Algemene Vergadering van Milcobel.]

Eind 2024 telde de Raad van Bestuur acht leden met zes mannelijke en twee vrouwelijke bestuurders, goed voor een ratio vrouwelijke leden van 25%. In de Raad van Bestuur zetelen 6 interne leden en twee externe onafhankelijke bestuurders. De voorzitter is Betty Eeckhaut en de ondervoorzitters zijn Vanessa Van Eynde (ondervoorzitter coöperatiezaken) en Bram Maes (ondervoorzitter bedrijfszaken).

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 vanuit de afdeling Milk & Farms.



Betty Eeckhaut
Voorzitter



Vanessa Van Eynde
Ondervoorzitter



**Mark Matthys -
De Zutter**
Bestuurder



Tom Leenaerts
Bestuurder



Bram Maes
Ondervoorzitter



Pieter Dezeure
Bestuurder



Carl Peeters
Extern bestuurder



Dirk Poelman
Extern bestuurder

Jonge bestuurders Bram Maes en Pieter Dezeure brengen nieuwe energie in de coöperatie

Milcobel, dat is in de eerste plaats de passie en het vakmanschap van onze leden-coöperanten. Als coöperatie willen we er ook zijn voor de toekomstige generaties. In dat opzicht hebben we ook ons bestuur in 2024 verjongd. Nieuwe, jonge bestuurders kunnen namelijk ook de visie van de jonge, moderne boer beter vertegenwoordigen.

In juni 2024 werden leden-melkveehouders Bram Maes en Pieter Dezeure verkozen tot de Raad van Bestuur. Met een gedeelde visie op de toekomst van de coöperatie, de uitdagingen van de melkveehouder vandaag en focus op korte en lange termijn positieve impact gaan ze dit engagement aan. Hun komst zorgt voor een nieuwe dynamiek en krijgt het vertrouwen van de leden-coöperanten.

Pieter Dezeure: "We willen vanuit onze rol terug meer trots in ons vak leggen. We willen het community-gevoel weer naar boven brengen door opleidingen, door samen iets te organiseren en een duidelijke richting te kiezen voor de toekomst die goed is voor onze leden. Zorgen dat er ondersteuning is voor onze leden, dat ze hulp en advies krijgen. Elk lid moet het gevoel hebben dat ze niet louter leverancier zijn, maar ook met vragen en problemen bij de coöperatie terechtkunnen."

Bram Maes: "Bij het werken aan een positieve bijdrage aan de strategie van Milcobel gaat het altijd om het vinden van een balans tussen de lange en korte termijn. Een beslissing die op korte termijn iets oplevert, moet ook op lange termijn goed zijn. Bij basisbeslissingen, zoals de melkprijs elke maand, is het belangrijk dat we competitief blijven, maar ook dat we over 5 of 10 jaar nog steeds gezond zijn. Dat is zorgen voor onze boeren, maar ook – op langere termijn – voor de volgende generatie, én voor het bedrijf."



In 2024 nam het directiecomité van Milcobel 'het Exco' actief deel aan diverse duurzaamheidsthema's. Deze onderwerpen staan regelmatig op de agenda, met vorig jaar een bijzondere focus op de verdere uitwerking van de governance-structuur, de voorbereiding op de CSRD-rapportage en het vastleggen van duidelijke eigenaars voor data en acties binnen het duurzaamheidsbeleid.

Het 'Exco' telde in 2024 één vrouw op vijf leden, goed voor een vertegenwoordigingsgraad van 20%. Begin dat jaar nam Milcobel afscheid van CEO Nils van Dam. In de eerste helft van 2024 nam Peter Grugeon de rol van CEO op zich. Hij combineert deze functie tijdelijk met die van Managing Director Milcobel Consumer Products ad interim.



Peter Grugeon
CEO
Managing Director Milcobel
Consumer Products a.i.



Olivier Schietse
Chief Financial Officer



Francis Relaes
Managing Director Milcobel
Premium Ingredients



Tom Schiettecat
Director Milk & Farms



Edith Hamelryckx
Chief HR Officer

Ook het Senior Management speelt een cruciale rol in het realiseren van onze duurzaamheidsambities. Dit team bestaat uit 49 leden, waaronder twintig vrouwen (41%). Zij worden regelmatig geïnformeerd over het duurzaamheidsbeleid en -acties, en werkten actief mee aan het bepalen van de prioritaire thema's, het opzetten van acties en het verzamelen van relevante data. In 2024 ontvingen zij ook frequent updates over de voortgang van de duurzaamheidsdoelstellingen.

Hoe we duurzaamheid in onze besluitvorming integreren

Duurzaamheid maakt integraal deel uit van de besluitvorming bij Milcobel. Het onderwerp is structureel ingebed in de governance van zowel de Coöperatieraad als de Raad van Bestuur. Cruciale beslissingen over thema's zoals de duurzaamheidspremie, sociale en ecologische risico's of investeringen worden op dit niveau genomen.

We zorgen ervoor dat onze bestuurs- en leidinggevende organen beschikken over de juiste informatie om doordachte beslissingen te kunnen nemen. Binnen de coöperatieve werking speelt de Sustainability Stuurgroep hierin een sleutelrol. De directeur Milk & Farms vertegenwoordigt in deze groep ook de stem van de melkveehouders. Deze stuurgroep werkt de lijnen uit voor het duurzaamheidsprogramma en de acties in samenwerking met de leden-melkveehouders.

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. In 2023 werd deze rol aangevuld met een energiemanager.

In 2024 werd de governance structuur tussen de verschillende Milcobel organen verder vormgegeven, mede in het licht van de CSRD-verplichtingen en de reorganisatie binnen Milcobel. Hierbij kwam het thema duurzaamheid onder de organisatie brede verantwoordelijkheid van het QESH-management. Dit betekent dat de Sustainability Manager de voortgang van de onderliggende thema's rapporteert aan de QESH-directeur.

Ook op directieniveau kreeg duurzaamheid meer gewicht via de oprichting van een Sustainability Stuurgroep. Deze bestaat uit directieleden zoals de QESH-Director, de Chief Financial Officer, Chief Procurement Officer, Director Milk & Farms, de Sustainability Manager, Talent Manager en Corporate Affaires & Communication Manager. Deze stuurgroep buigt zich over de verdere uitrol van de duurzaamheidsstrategie binnen de sites en in relatie met de leden-melkveehouders en zorgt mee voor de implementatie van deze strategie.

Ter ondersteuning zijn er diverse tribes actief – overleggroepen waarin best practices worden gedeeld, doelstellingen worden besproken en acties en hiermee verbonden investeringen worden afgestemd. Dit moet voor een versnelling in onze duurzaamheidstransitie zorgen. Zo is er een duurzaamheidstribe, die zich richt op operationele milieuthema's zoals energie, waterbeheer, etc., evenals een tribe rond kwaliteit, één rond veiligheid en ook de coöperatieraad werkt de meer gedetailleerde acties uit voor de leden-melkveehouders.

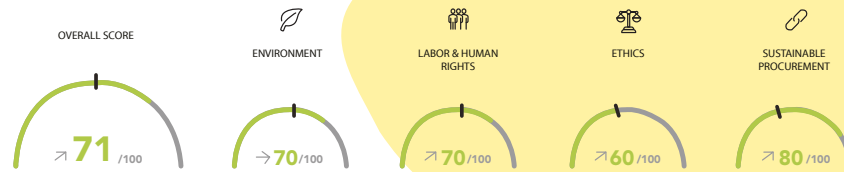
Tenslotte willen we er ook voor zorgen dat alle medewerkers mee in het bad worden getrokken en informeren we hen regelmatig over ons duurzaamheidsvoortgang.

Organisatie	Deelnemers & timing	Focus & verantwoordelijkheid
Raad van Bestuur	Raad van Bestuur (ad hoc)	Validatie ESG-strategie wordt geïnformeerd over duurzaamheid
Exco	Exco-leden (3-maandelijks)	Stuurt finaal het duurzaamheidsbeleid aan en koppelt feedback van de Raad van Bestuur terug aan de organisatie
Sustainability Stuurgroep	CFO, CPO, Qesh Director, Director Milk & Farms, HR Talent Manager, Corporate Affairs & Communication Manager, Group Sustainability Manager (maandelijks)	Buigt zich over de verdere uitrol van de duurzaamheidsstrategie binnen de sites en in relatie met de leden-melkveehouders en zorgt mee voor de implementatie van deze strategie
Tribes	Sustainability Manager + thema-experten per tribe specialisatie (komen bijeen volgens de kalender van de tribe)	Vorbereiding en uitrol van de thematische doelen en acties
Sustainability tribe Safety tribe Quality tribe Coöperatie-raad		
HSE-managers - lokale duurzaamheidsmedewerkers	Komen bijeen volgens eigen kalender	Kennisdeling en het inspireren van medewerkers op de werkvloer

Duurzaamheid is eveneens geïntegreerd in ons remuneratiebeleid. Binnen de Milcobel organisatie krijgen alle kaderleden van het Senior Leadership Team duurzaamheidsrelevante doelstellingen, zoals de EcoVadis score, veiligheid, voedselveiligheid of specifieke milieuthema's. Veiligheid is een gemeenschappelijk doel voor alle medewerkers, als onderdeel van CAO 90.

ONZE STRATEGIE WERKT!

Onafhankelijk ratingbureau **EcoVadis** beoordeelt ons elk jaar op 4 thema's. Zo steeg onze totaalscore van 59 in 2022 naar 71 in 2023. Vooral onze sterke vooruitgang voor ethiek en due diligence springen in het oog.



Deze score is goed voor een zilveren medaille binnen onze sector.

Dat betekent dat we voor duurzaamheid bij de top 15% behoren van alle beoordeelde bedrijven door EcoVadis.



Duurzaamheid door de bril van onze duurzaamheidsmanager Geert Janssens



“ Als duurzaamheidsmanager binnen Milcobel werk ik aan de verdere uitbouw van onze strategie – zowel op de productielocaties als bij onze leden. Mijn doel is om onze organisatie te inspireren en te motiveren om nieuwe duurzame initiatieven te omarmen. Denk hierbij aan innovatie en voortdurende verbetering van onze productieprocessen, met specifieke aandacht voor energie-efficiëntie, verpakkingen, waterhergebruik, voedselverspilling en het verlagen van onze CO₂e-uitstoot. Ik verbind de verschillende schakels in onze keten, want duurzaamheid is iets van iedereen. Het begint bij informeren, aanwezig zijn op de werkvloer en praktische tips aanreiken. Dat is voor mij de basis. Zo bouwen we samen aan een cultuur waarin duurzaamheid leeft en groeit.

Duurzaamheid is intussen een vertrouwd begrip binnen Milcobel en bij onze leden melkveehouders. Ook hen mogen we niet uit het oog verliezen.

Ik wil hen helpen in de verdere uitbouw van hun duurzaamheidsprogramma. Hen verder bijstaan en stimuleren zodat ook zij beloond worden voor de steeds verder doorgedreven inspanningen die zij doen.

We **willen** zuivel maken die duurzaam is in elke betekenis van het woord – doorheen de hele keten. Smaak en kwaliteit blijven topprioriteit, maar we produceren met een lagere ecologische voetafdruk én hebben oog voor het sociale. We **kunnen** ook een verschil maken vanuit onze unieke positie als coöperatie.

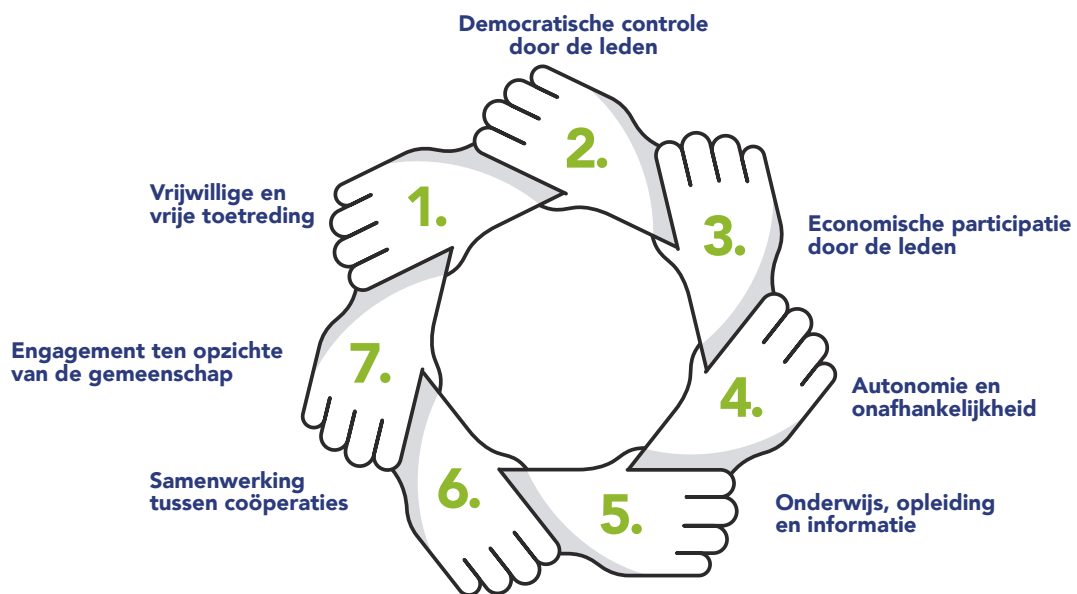
Daarnaast is een duurzaam beleid een kwestie van **moeten** om innovatief en relevant te blijven.

Geert Janssens - Milcobel Group Sustainability Manager

In dialoog met onze stakeholders

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

Een zevenvoudige relatie met onze leden: Milcobel werkt 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

Met de omwentelingen die Milcobel in 2024 initieerde, bleek het belang van de communicatie en dialoog essentieel. Het bestaande governance model bepaalt de noodzakelijke stappen die moeten gevolgd worden bij belangrijke beslissingen. Dit leidde in 2024 tot extra overlegmomenten en een brede communicatie naar onze leden-melkveehouders.

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 en resultaten, 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.

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 ledenmelkveehouders. Ook sommige leden-melkveehouders stappen in onderzoeksprojecten.

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 zo 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. Onze aankopers volgden een tweedaagse opleiding rond duurzaam aankopen wat resulteerde in een nieuw aankoopbeleid.

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. In 2024 resulteerden onze innovatie-investeringen op onze site te Langemark tot de levering van wei-gebaseerde producten aan onze partner Arla Foods Ingredients.

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.

Sectorfederaties: Milcobel onderhoudt nauwe banden met Boerenbond, ABS, BCZ, MilkBE, Fevia en VLAM. Via deze netwerken werken we aan gedeelde standpunten en nemen we het op voor de toekomst van onze sector. 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. Tenslotte zijn we ook actief binnen VLAM (Vlaams centrum voor Agro en Visserij Marketing).



MILKBE lanceert duurzaamheidscharter

Op 5 maart 2024 overhandigde MilkBE – de brancheorganisatie die zowel producenten als verwerkers vertegenwoordigt - het Duurzaamheidscharter van de sector aan Minister Jo Brouns. Met dit charter engageren landbouworganisaties en de zuivelindustrie zich om samen verdere verduurzaming van de melkveehouderij te stimuleren.

Uit de boerenprotesten blijkt dat landbouwers zich vaak miskend voelen ondanks de vele inspanningen die ze reeds leveren. Evenwel zijn ze bereid om verdere stappen richting verduurzaming te zetten mits de nodige erkenning, ondersteuning en toekomstgaranties. Vanuit deze visie lanceerde MilkBE haar nieuwe Duurzaamheidscharter, en wil het via concrete engagementen van zowel landbouworganisaties als zuivelindustrie een verdere verduurzaming van de melkveehouderij stimuleren en zo een deel van de klimaatoplossing zijn.

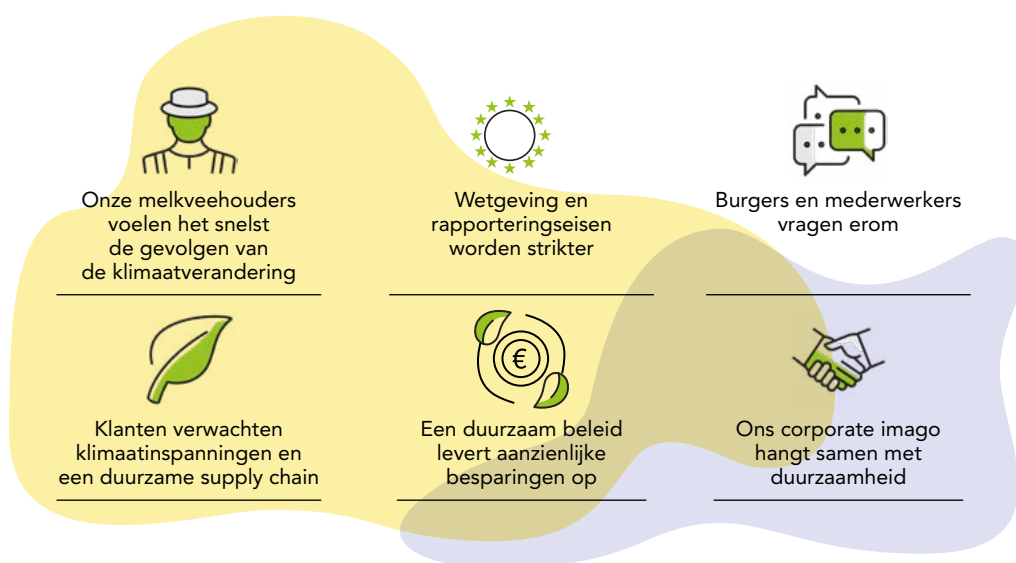
Landbouworganisaties Boerenbond en ABS engageren zich niet alleen om onderzoek naar nieuwe innovatieve technieken ter reductie van methaan en andere broeikasgassen te stimuleren en op te volgen, ze zetten ook in op het inzichtelijk maken van economische voordelen van bedrijfsmanagementmaatregelen en op de communicatie en sensibilisatie bij hun melkveehouders. De zuivelverwerkers, onder de vorm van BCZ en haar leden, gaan gezamenlijk het engagement aan om hun melkveehouders te ondersteunen bij hun verdere verduurzaming.



Milcobel kiest voor duurzame impact – van koe tot klant

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. Duurzaamheid is dan ook een voorwaarde voor succes geworden.



In 2024 zette de vraag naar duurzaamheidsinformatie zich verder. In de dialoog met onze leden-melkveehouders voelen we de wil om actie op het melkveebedrijf te nemen en ook onze klanten vragen naar onze eigen doelen en acties. In 2024 deelden we met meerdere klanten onze EcoVadis score, maakten we de voorbereiding voor een SBTi commitment en voor Ysco werd een eerste CDP-registratie afgewerkt. Ook intern ontstond er een versnelling en verdieping in de manier waarop naar duurzaamheidsthema's wordt gekeken en werd duurzaamheid steeds meer een vaste reflex in onze businessbeslissingen. 2024 stond in het licht van het structureren van data en het verbeteren van onze interne processen en communicatie.

De CSRD biedt stappenplan om prioriteiten te bepalen

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. Milcobel heeft een plaats in die samenleving en wil bouwen aan de vooruitgang ervan. Daarom participeert Milcobel als organisatie aan belangrijke thema's en uitdagingen.

We vertalen onze visie ook in een formeel beleid. Hoewel we reeds sinds 2020 een formeel duurzaamheidsbeleid uitwerkten onderwierpen we deze aan een grondige review. Aan de hand van de principes van de dubbele materialiteit, zoals in de CSRD vastgelegd, kwamen we zo tot een lijst prioritaire onderwerpen, materialiteiten.

We bekeken hierbij de risico's en negatieve impacten 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 en welke zaken moeten we in rekening nemen in dialoog met onze klanten? 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. Tijdens deze oefening verzamelden we ook de input van interne en externe stakeholders. De uitkomsten van werksessies met leden van de coöperatieve werkgroep duurzaamheid werd als input meegenomen bij de IRO-analyse. Aansluitend bevroegen we ook onze eigen medewerkers via een online vragenlijst. Tenslotte organiseerden we ook externe stakeholdergesprekken met een aantal leveranciers, klanten en andere stakeholders zoals BCZ en Boerenbond. Aangezien Milcobel in de huidige context (voor Omnibus) onderhevig zou zijn aan de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) maakten we een roadmap op om ons hierop voor te bereiden.



Een DMA volgens het EFRAG-stappenplan

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

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 businessmodel in het licht van duurzaamheidsthema's en brachten onze belanghebbenden in kaart.

Stap 2. Identificatie van de actuele en potentiële impacten, risico's en opportuniteiten (IRO's).

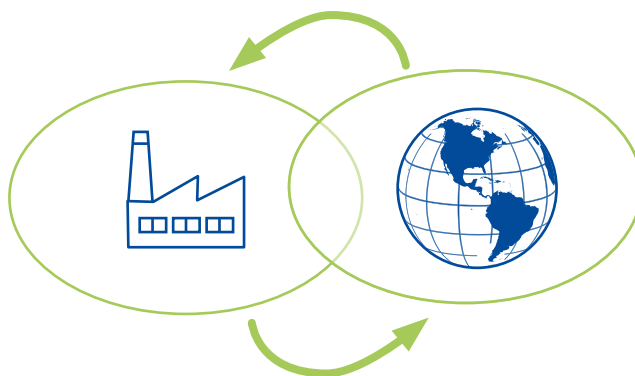
Op basis van onze bestaande risicolijst, input van vragen en noden van onze klanten, risicoscreening doorheen onze aanvoerketen, de analyse van trends en evoluties in de markt maakten we een update van onze impacten (positief of negatief), risico- en opportuniteitenlijst.

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

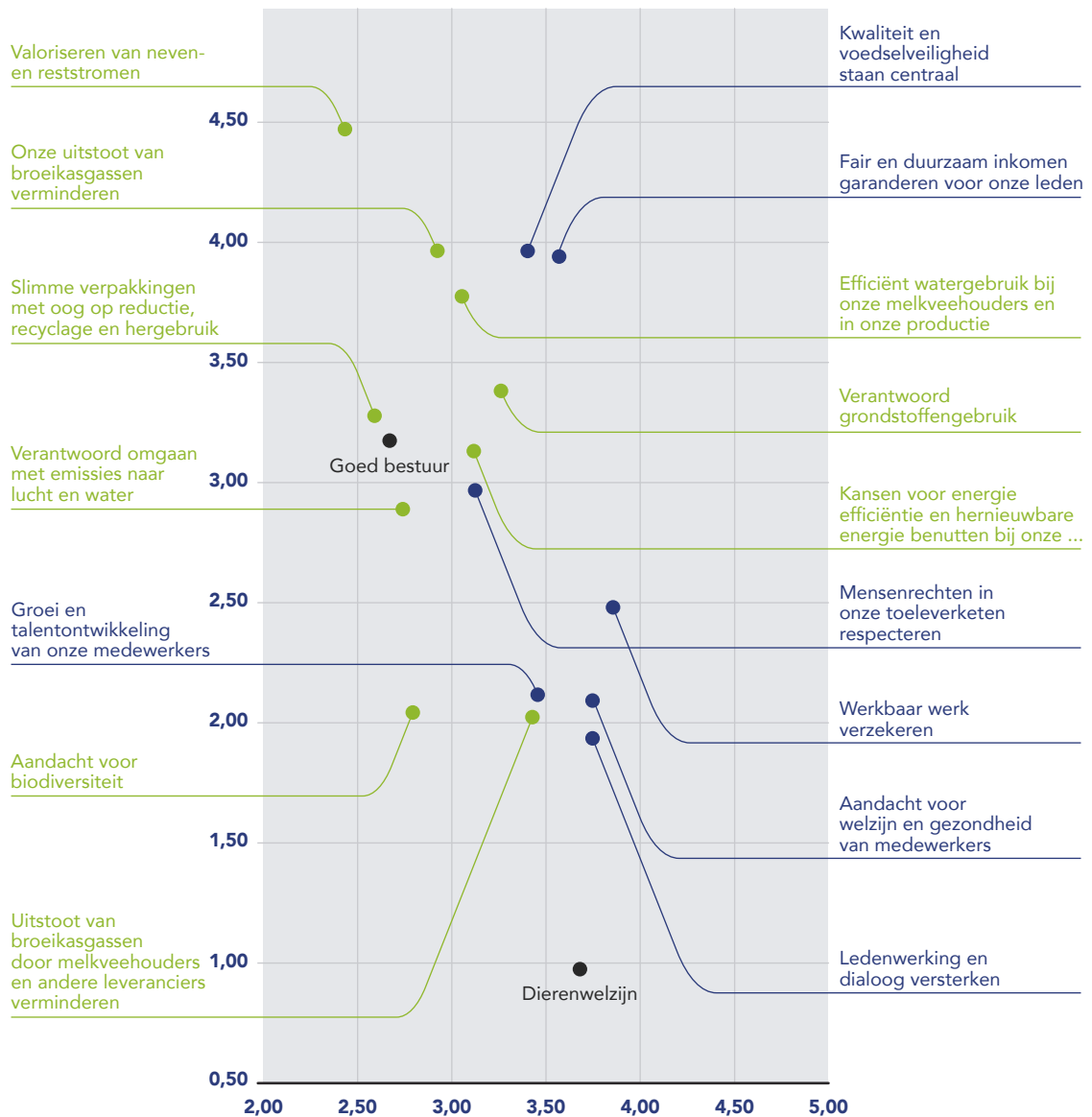
We onderwierpen de IRO-lijst die we samenstelden aan een grondige analyse. We beoordeelden de thema's vanuit het impact perspectief en vanuit het financiële perspectief. We hielden hierbij rekening met onze interne en externe stakeholders en beoordeelden de thema's op basis van een vaste set parameters zoals door EFRAG geadviseerd (bijvoorbeeld, schaal, scope, etc.). De onderwerpen die vanuit impact en/of financieel perspectief onze vastgelegde drempel overschrijden, beschouwen we als een materieel thema.

Stap 4. Rapportering volgens ESRS

Onze gevalideerde lijst duurzaamheidsthema's verbonden we vervolgens met de formele onderwerpen en sub-onderwerpen uit de CSRD. Deze konden we dan verbinden met de te gebruiken ESRS'en om steeds verder naar een compliant verslag te groeien.



Deze oefening leidde tot een set van 18 materiële onderwerpen:



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

Onze DMA als gids voor onze prioriteiten

De resultaten van onze dubbele materialiteitsanalyse vormen het fundament voor een reeks duurzaamheidsthema's die onze strategie en roadmap richting geven. In 2025 willen we écht op kruissnelheid komen. We focussen daarbij op vijf duidelijk afgebakende, materiële thema's. Tegelijk zetten we in op verdere automatisering en het stroomlijnen van dataverzameling en -analyse en leggen we de grondslag voor een ketenbreed klimaatactieplan.



Onze doelen verfijnen en actie nemen

De conclusies van de dubbele materialiteitsanalyse sluiten nauw aan bij ons bestaande duurzaamheidsbeleid en de eerder bepaalde prioriteiten. Dit traject helpt ons om onze focus verder aan te scherpen en te bevestigen – zowel in relatie tot onze leden-melkveehouders als ten aanzien van andere stakeholders binnen ons ecosysteem. In deze fase van het traject hebben we 18 relevante duurzaamheidsonderwerpen geïdentificeerd, die in dit verslag verder worden toegelicht.

Onze duurzaamheidsprioriteiten situeren zich over de volledige Milcobel waardeketen

Bij het bepalen van onze prioriteiten hebben we de volledige Milcobel-waardeketen grondig geanalyseerd. Welke risico's zien we vandaag en in de toekomst. Hoe kunnen we hiermee omgaan? Welke impact brengen die met zich mee – en kunnen we ook opportuniteiten identificeren?

Onze coöperatieve structuur zien we daarbij als een sterke troef om duurzaamheidsuitdagingen op een doeltreffende en collectieve manier aan te pakken. Ook onze continue dialoog met leveranciers en klanten vormen het bewijs van hoe wederzijds vertrouwen en dialoog de motor kunnen zijn voor vernieuwing en impact.

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

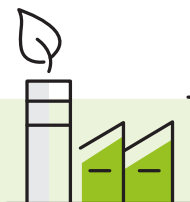


Melkveebedrijven

- 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

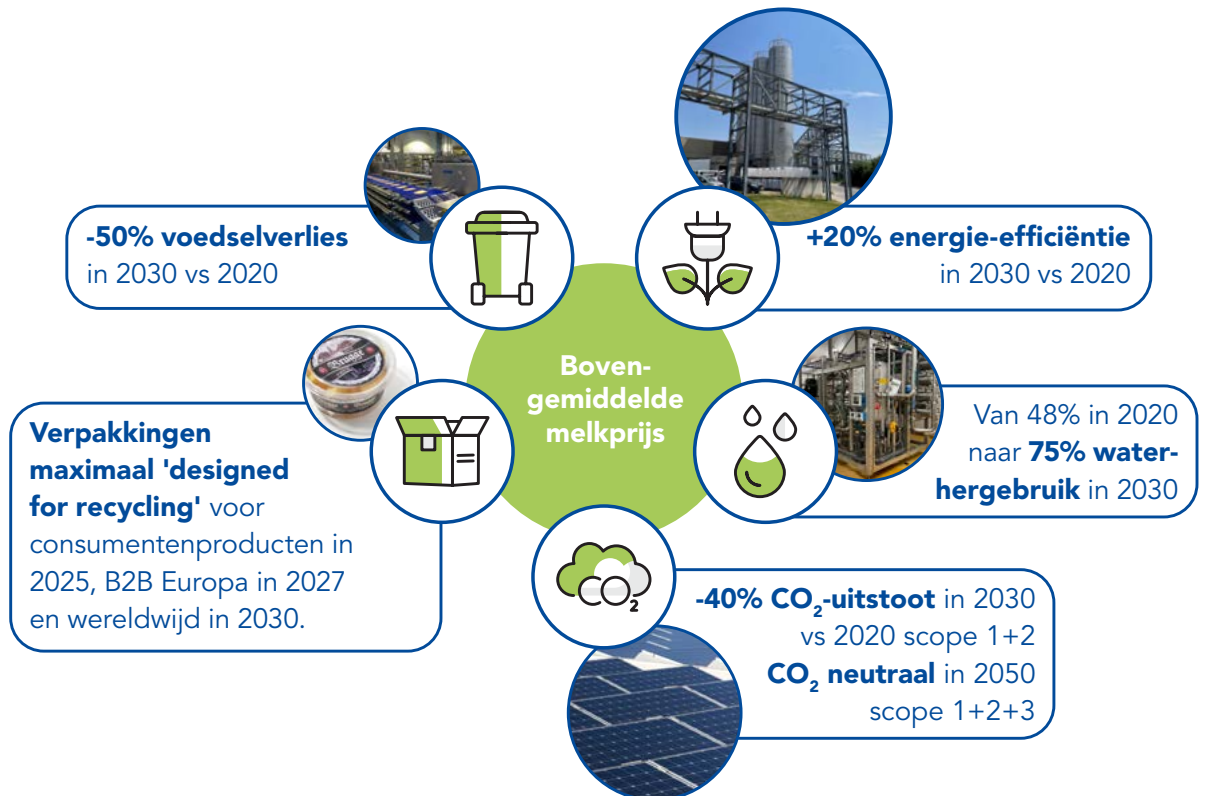
Consumenten

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



Vanuit de prioriteiten doelen en acties vastleggen

In 2024 startten we reeds met het verfijnen van de doelstellingen en acties voor de verschillende materiële onderwerpen. De belangrijkste materiële onderwerpen waarvan we geloven dat we vanuit Milcobel voldoende slagkracht hebben om ook impact te maken, werden gestructureerd in vijf focuspunten waarvoor we ook doelstellingen vastlegden:



De strategische beslissingen die Milcobel nam in de loop van 2024 en de intenties die het vastlegde voor 2025 zullen een impact hebben op de DMA van Milcobel. De wijzingen, zoals de verkoop van Ysco zorgen ervoor dat bepaalde IRO's wegvallen, of net een hoger of lager gewicht zullen krijgen. Eind 2025 ambieert Milcobel dan ook om de huidige DMA en de impact van de wijzigingen in 2024-2025 alsook evoluties in de markt opnieuw onder de loep te nemen.

Onze engagements

Ook de 17 duurzaamheidsdoelstellingen van de United Nations (UN 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 rapporteerden 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 bijdragen 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 in 2023 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 certificaten

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 gecertificeerd voor bio, RSPO, RFA en Fairtrade

en nam in 2024 ook voor het eerst deel aan een CDP-registratie. CDP, ofwel het Carbon Disclosure Project is een wereldwijde non-profitorganisatie die milieureportage en transparantie faciliteert voor bedrijven, steden en overheden. De rapportage helpt bedrijven om hun vooruitgang op het gebied van duurzaamheid te volgen en bedrijven aan te moedigen actie te ondernemen op het gebied van milieukwesties.

Audits



Proud to be a
Sedex
Member



Certificaten



Nieuwe EcoVadis score toont vooruitgang qua duurzaamheid

EcoVadis is een toonaangevend platform dat door onze klanten en bankenpartners wordt gebruikt om onze prestaties op het gebied van duurzaamheid te evalueren binnen het bedrijf en in de toevoerketen. Het platform onderzoekt vier duurzaamheidsthema's, nl. milieubeheer, arbeidspraktijken, duurzame aankoop en ethiek. Het biedt een totaalbeeld op duurzaamheid en stelt bedrijven in staat om transparantie en verbetering op dit vlak te bevorderen.

Milcobel boekte het voorbije jaar een mooie vooruitgang van 59/100 naar 71/100 punten voor 2023. Daarmee halen we een zilveren medaille, en behoren we tot de top 15% binnen onze sector en ook voor het jaar 2024 streven we naar een minimaal even sterke score.

Wat verklaart deze grote sprong vooruit? We konden onze activiteiten beter onderbouwen met de nodige documentatie. We werkten het afgelopen jaar ook nieuwe en duidelijkere beleidslijnen uit rond de ethische gedragscode, mededinging en anticorruptie, het aankoopbeleid, enz. Op vlak van ethiek kunnen we ons nog verbeteren door training te geven aan onze medewerkers. Milieu haalde historisch steeds de beste score en blijft nu status quo. We hopen hier in de nabije toekomst ook vooruitgang te boeken dankzij onze investeringen en de opmaak van een klimaatactieplan. Op vlak van sociaal welzijn, scoren we beter dankzij o.a. het Employee Assistance Program dat we lanceerden. De sterkste stijger is Aankoop, van 30 naar 80/100, dankzij het duurzaam aankoopbeleid dat een aantal krijtlijnen, doelstellingen maar ook concrete invulling van acties weergeeft.

03



**Een blik
op onze
realisaties**

Milieu

Als grote producent van hoogwaardige zuivelproducten die sterk geconnecteerd is met alle actoren in onze waardeketen, draagt Milcobel een belangrijke verantwoordelijkheid voor de impact op onze planeet. Van de 18 materiële topics die we identificeerden, hebben er 9 rechtstreekse impact op milieu en klimaat.

Zowel in onze eigen activiteiten als doorheen de waardeketen hebben we in 2024 verschillende stappen gezet om onze milieuprestaties te verbeteren, telkens in overleg met melkveehouders, leveranciers, onze klanten en andere belanghebbenden.

Voor het tweede jaar op rij berekenden we onze volledige koolstofvoetafdruk, inclusief scope 3-emissies. Op basis daarvan stelden we vijf ambitieuze milieudoelstellingen op die bijdragen aan een positieve impact op het klimaat.

De QESH-directeur en milieucoördinator staan mee in voor de voortdurende verbetering van deze prestaties. Hiertoe werd een milieuzorgsysteem uitgewerkt gebaseerd op de ISO 14001-norm, conform de geldende milieuwetgeving die van toepassing is op onze sites.

Klimaatverandering en energie: stap voor stap werken aan klimaattransitie doorheen onze waardeketen



Gezonde gemeenschappen, een veerkrachtige economie en bloeiende bedrijven zijn allemaal afhankelijk van een gezonde leefomgeving.

Daarom heeft het verminderen van onze directe uitstoot van broeikasgassen de hoogste prioriteit, samen met inspanningen om ook de uitstoot van broeikasgassen door melkveehouders en andere leveranciers te beperken, en bij te dragen aan de vermindering van broeikasgasemissies van onze klanten.

Bovendien vormt het ontbreken van klimaatmaatregelen een aanzienlijk risico, niet alleen voor de bevoorrading van grondstoffen en de volatiliteit van marktprijzen, maar ook voor de reputatie van Milcobel als bedrijf. Tenslotte zijn er tal van kansen waarbij klimaatwinst gepaard gaat met financiële winst, zoals het nemen van maatregelen die energie-efficiëntie bevorderen en investeringen in hernieuwbare energiebronnen. Ook zien we de transitie naar een circulaire economie met een lagere klimaatimpact als een interessante ontwikkelingskans.

Onze coöperatieve aanpak beschouwen we als een belangrijke troef om het verschil te kunnen maken. Klimaatmaatregelen in de melkveehouderij vormen immers een deel van de oplossing. We willen onze leden inspireren en samen zoeken naar haalbare initiatieven om onze klimaat- en milieuprestaties te verbeteren.

Klimaatdoelstellingen

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.



In 2024 verhoogde Milcobel zijn ambitie om de CO₂voetafdruk met 40% te verlagen tegen 2030 ten opzichte van 2020 voor scope 1 en 2, een toename van 5% ten opzichte van onze doelstelling in 2023.

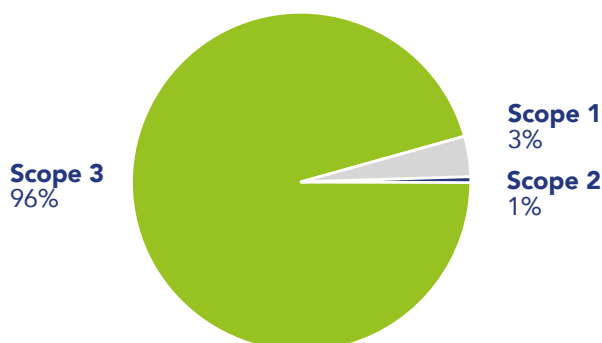
Tegen 2050 streven we naar volledige klimaatneutraliteit.

Na de eerste berekening van scope 3-emissies in 2023, hebben we deze oefening in 2024 herhaald. Op basis van een diepgaande analyse van de resultaten identificeren we nieuwe reductiekansen binnen scope 3. Veranderingen in onze organisatie, zoals de verkoop van Ysco en mogelijke aanpassingen in 2025, worden hierin mee opgenomen bij de herziening van onze reductiedoelen.

Metten is weten

Voor de berekening van onze volledige koolstofvoetafdruk – scope 1, 2 en 3 – werkten we met een brede multidisciplinaire groep collega's. Na een scopingstudie ontwikkelden we een plan van aanpak om de nodige data voor 2024 te verzamelen. Deze brede betrokkenheid vanuit onze verschillende departementen is cruciaal om vaste processen voor onze klimaatacties te implementeren en versnelling te maken in ons databeheer. Metten is immers weten en daarom blijft deze jaarlijkse analyse een uitgelezen kans om nieuwe verbeterkansen te detecteren en gericht actie te ondernemen. De koolstofvoetafdruk werd berekend overeenkomstig het GHG-protocol.

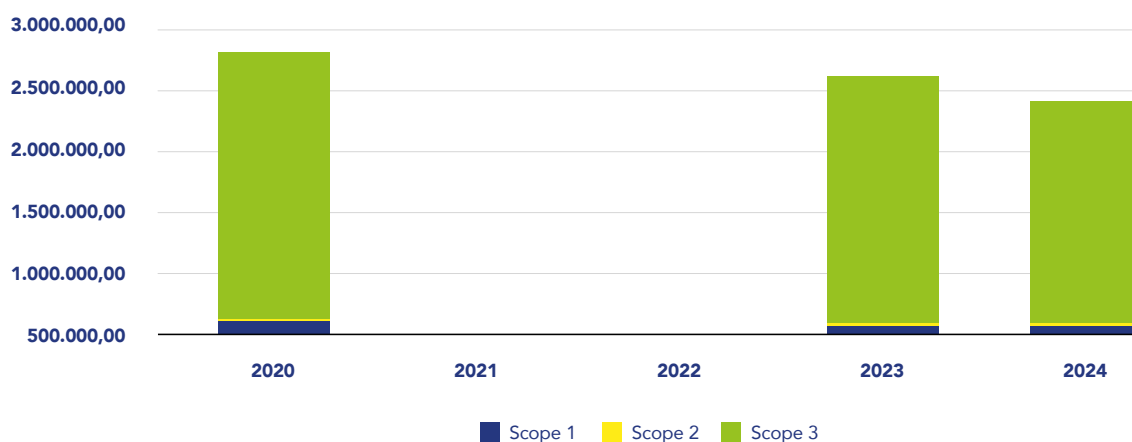
De resultaten van onze koolstofvoetafdruk geven duidelijk aan waar onze grootste klimaatimpact ligt: meer dan 95% van onze totale uitstoot bevindt zich in scope 3 – de indirecte emissies binnen onze waardeketen. Deze inzichten helpen ons om onze inspanningen te richten op de thema's en schakels waar we de grootste impact kunnen realiseren.

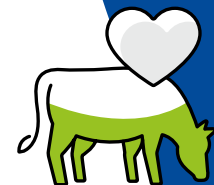


Tabel: Dataset Carbon footprint Milcobel (tCO₂eq)

Scope	2024 (N)	2023 (N-1)	Basisjaar (2020)	% N/N-1
Scope 1 broeikasgasemissies (tCO₂eq)	67.848,81	80.746,86	105.218,39	84%
Vluchtige emissies	1.069,36	937,51	1.104,17	114%
Mobiele verbranding	3.314,85	4.153,78	6.626,91	80%
Stationaire verbranding	63.464,60	75.655,56	97.487,30	84%
Scope 2 broeikasgasemissies (tCO₂eq)	2.043.441	1.477.950	69,51%	-565.491
Locatie gebonden elektriciteit	12.254,27	11.557,27	19.894,83	106%
Scope 3: Totale bruto indirecte broeikasgasemissies (tCO₂eq)	1.856.861,54	2.024.479,9	2.657.258,6	92%
Aangekochte goederen en diensten	1.776.613,51	1.947.230,8	2.552.892,7	91%
Kapitaalgoederen	9.261,07	6.025,80	5.654,31	154%
Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten (niet opgenomen in Scope 1 of Scope 2)	368,90	370,70	342,82	100%
Stroomopwaarts transport en distributie	30.775,57	32.607,04	48.875,70	94%
Afval dat tijdens productie wordt gegenereerd	4.427,08	4.157,22	4.220,89	106%
Zakenreizen	32,51	32,97	14,69	99%
Woon-werkverkeer van werknemers	1.380,67	1.254,27	1.484,41	110%
Downstream transport en distributie	23.771,20	21.737,49	29.235,83	109%
Gebruik van verkochte producten	9.165,72	9.818,12	12.327,63	93%
Verwerking aan het einde van de levensduur van verkochte producten	1.065,32	1.245,43	2.209,60	86%
Totale broeikasgasemissies (locatie gebonden) (tCO₂eq)	1.936.959,36	2.116.784,06	2.782.371,83	92%

Aan de hand van de carbon footprint berekening in 2024 stellen we een overwegend dalende trend vast van onze totale emissies, waarbij we in 2024 reeds 30% reductie bereikten tegenover basisjaar 2020. De belangrijkste reden zit in een daling van het productievolume tegenover 2023, maar ook in de daling van het verbruik van fossiele brandstoffen, zowel op de site als bij transport. Tenslotte zien we ook een verschuiving naar aankoop van grondstoffen met een lagere emissiefactor in bepaalde vestigingen.

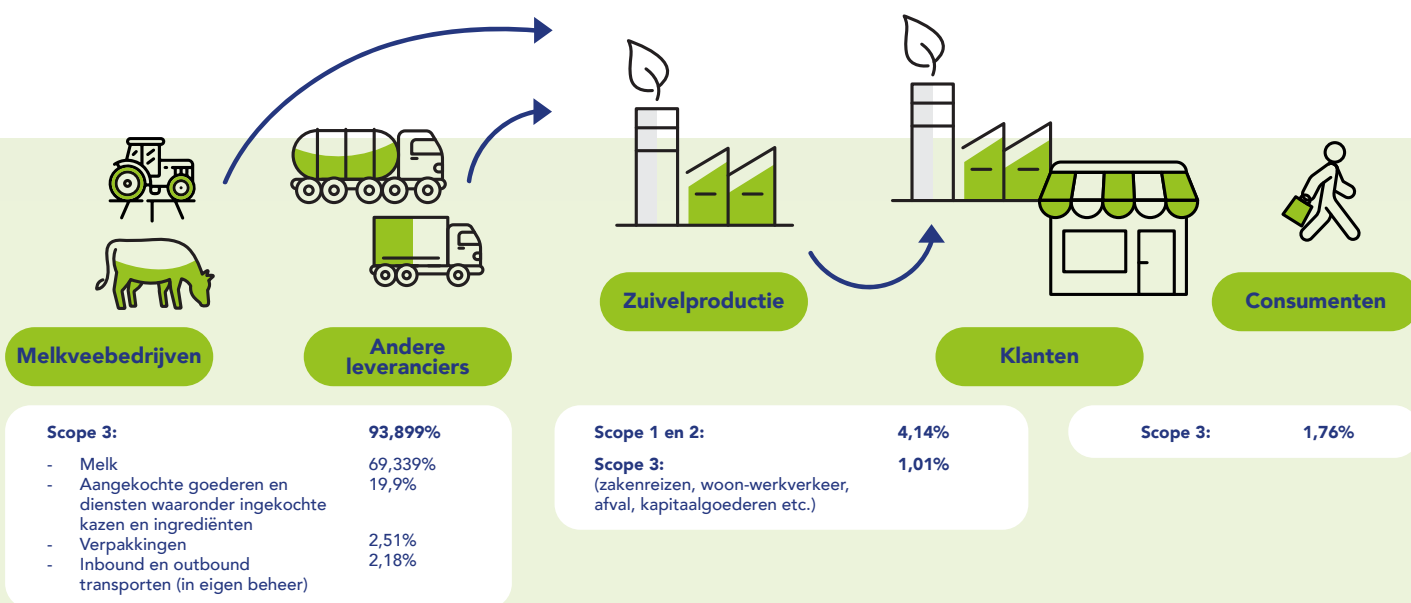




Binnen scope 3 ligt de grootste klimaatimpact in het upstream-gedeelte van onze waardeketen. Ingekochte melk vertegenwoordigt daarbij bijna 70% van onze totale koolstofvoetafdruk. De resultaten van onze scope 3-analyse zijn gebruikt om verfijningen in onze berekeningsmethode door te voeren, meer onderzoek te doen naar de milieu-impact van onze belangrijkste grondstoffen en het analyseren van mogelijke pistes om de impact hiervan te verlagen. We onderzoeken hierbij eveneens hoe we hiervoor in dialoog kunnen gaan met onze leveranciers en klanten.

Voor scope 1 en 2 streeft Milcobel naar een CO₂e reductie van 40% tegen 2030 t.o.v. 2020. In 2024 bereikte Milcobel reeds 36% reductie, waarmee we goed op schema liggen om onze reductiedoelstelling van 2030 te behalen. In de loop van 2025 zullen we een uitgebreid klimaatactieplan uitwerken. Aan de hand van de volgende acties plant Milcobel zijn klimaatimpact te verlagen:

- Jaarlijkse berekening van de Carbon footprint voor scope 1 en 2
- Uitwerken van een meerjaren klimaatactieplan
- Opzetten van een traject richting Science Based targets initiative
- Verantwoord omspringen met grondstoffen
- Maximaal benutten van kansen voor energie-efficiëntie & hernieuwbare energie
- Valoriseren van neven- & reststromen
- Slim verpakken met oog voor reductie, recyclage en hergebruik
- Beschikbaar stellen van een klimaatscan voor onze leden-melkveehouders, zodat zij hun eigen footprint kunnen berekenen en reductiemogelijkheden in kaart kunnen brengen
- Actieve sensibilisering van onze leden over mogelijke impact, risico's en opportuniteiten. Hen stimuleren tot het nemen van bovenwettelijke maatregelen via een premie.



De klimaatscan geeft handvaten aan leden-melkveehouders voor een effectieve implementatie van klimaatmaatregelen op het bedrijf

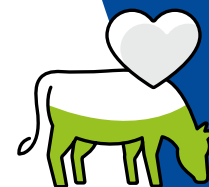
Ook onder de melkveehouders is er een groeiend besef dat klimaatverandering een uitdaging is waar ook zij hun steentje aan willen bijdragen. Dat bleek uit de profielschets uitgevoerd in het najaar van 2024. Deze profielschets is een 2-jaarlijkse uitgebreide vragenlijst opgesteld voor de leden melkveehouders om te peilen naar hun prioriteiten voor het komende jaar. Naast bedrijfsvoering en arbeidskrachten, bevragen we hierin ook de toepassing van CO₂e-reductiemaatregelen en energiebeheer.

Hoewel in Vlaanderen de uitstoot per liter melk bij de laagste ligt van Europa en zelfs wereldwijd, blijft het gros van de emissies gerelateerd aan de activiteiten op de melkveebedrijven verbonden aan melk. 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, ontwikkeld voor Vlaamse melkveebedrijven in samenwerking met ILVO, Boerenbond, Vito en tal van andere partners. De klimaatscan, uitgevoerd door een erkend consultant, 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 de consultant een klimaatgericht verduurzamingstraject op maat opgesteld. Dit plan houdt rekening met de haalbaarheid van maatregelen voor de specifieke landbouwer én de impact van deze maatregelen op ecologisch én economisch vlak.

In 2024 werden voor Milcobel 121 klimaatscans uitgevoerd, wat een 100-tal meer is dan in 2023. Deze stijgende trend belooft zich verder te zetten in 2025. Sinds 2024 stimuleren we melkveehouders om deel te nemen door de energiescan mee op te nemen in de duurzaamheidsmonitor en bijhorende duurzaamheidspremie. In 2024 werd de duurzaamheidsmonitor immers hervormd met een grotere klemtoon op klimaat en groene stroom. Aan de behaalde score, momenteel nog gebaseerd op inspanningsindicatoren, wordt een duurzaamheidspremie gekoppeld. Milcobel plant om de duurzaamheidsmonitor verder te hervormen om de omslag te maken naar een datadriven sustainability approach, waarbij de premie vasthangt aan behaalde resultaten in plaats van inspanningen.

Klimaatscan in de praktijk

Melkveehouders zijn op zoek naar manieren om de melkproductie nog klimaatvriendelijker te maken en zuivelproducten duurzamer in de winkelrekken te krijgen. Technologische ontwikkelingen spelen een cruciale rol in het verduurzamen van melkveebedrijven. Stijn Vandelanotte, melkveehouder in Merkem (Houthulst), heeft geïnvesteerd in zonnepanelen op de daken van stallen en een batterij, waardoor hij voor 70% van zijn energieverbruik zelfvoorzienend is. Aangezien op een melkveebedrijf de meeste elektriciteit 's ochtends vroeg en 's avonds laat geconsumeerd wordt, maken de batterij en softwaretoepassingen het mogelijk onbalansen op te vangen. Hij heeft ook een vergunningsaanvraag lopen voor de installatie van een pocketvergister om mest om te zetten in energie. Stijns inspanningen hebben geleid tot een goed resultaat bij de klimaatscan.



“

Duurzaamheid is vandaag gespreksonderwerp nummer 1 onder collega's.

Stijn Vandelanotte - melkveehouder te Merkem (Houthulst)



Geert Vandenbussche, melkveehouder in Watou (Poperinge), heeft samen met zijn echtgenote Sofie een bedrijf met 75 koeien. Sterk verbonden met de natuur probeert het bedrijf economie, dierenwelzijn en duurzaamheid met elkaar in balans te brengen. De resultaten van de klimaatscan gaven het bedrijf inzichten die het mogelijk maakten om meer te gaan focussen en betere keuzes te maken.

“Reeds 2 jaar kunnen we via voederadditieven de spijsvertering bij onze herkauwers optimaliseren, waardoor we maar liefst 18% reductie-uitstoot van methaangas realiseerden. Opvolging binnen ons bedrijf nadert en dit blijft ons prikkelen om verder te investeren in circulaire landbouw. Om de stikstofemissies verder te doen dalen, investeren we als eerste Belgische melkveebedrijf in de Lely Sphere, een circulair stalsysteem dat de vaste mest en de urine van elkaar scheidt en zo stikstofemissies omzet in waardevolle meststoffen.”



Stijn Vandelanotte



Geert Vandenbussche en Sofie



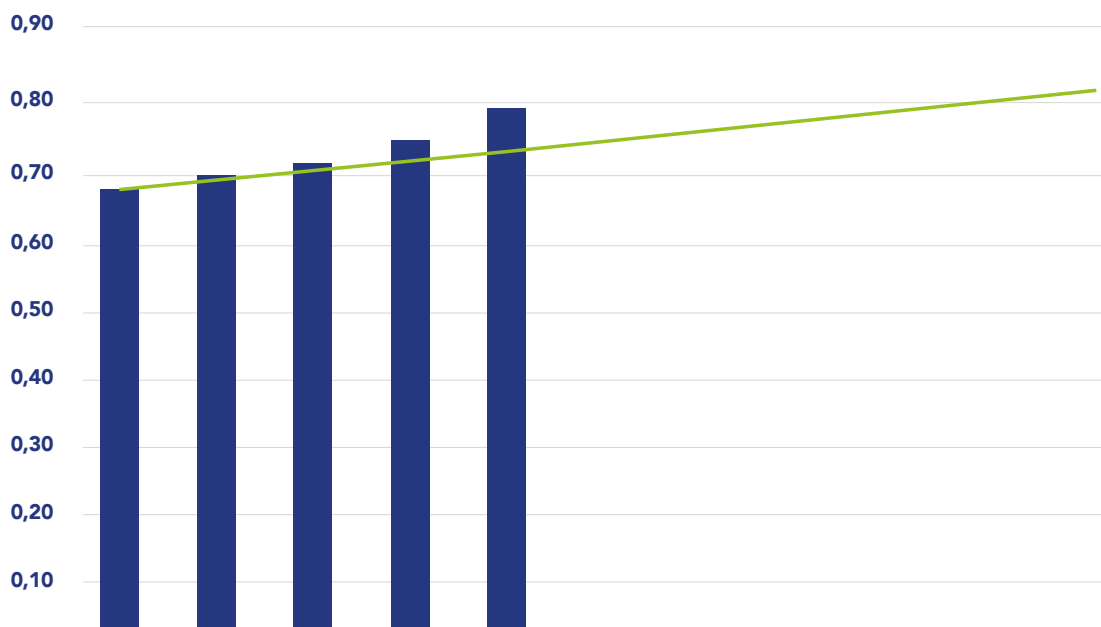
Energie



Binnen scope 1 en 2 van onze carbon footprint nemen energie gerelateerde activiteiten het grootste aandeel in. De kansen voor energie-efficiëntie en hernieuwbare energie benutten op onze sites vormt dan ook een materieel thema in de DMA-analyse. De warmte- en koelingsprocessen binnen onze productie vormen de grote verbruiker.

In 2024 bepaalde Milcobel de doelstelling om 20% meer energie-efficiëntie te bekomen in 2030 vs. 2020 (cfr. Grafiek), dit betekent een stijging van 0,68 tot 0,82 ton producten per MWh. In 2024 tekende Milcobel het gewenste tussentijds resultaat op van 0,79 ton/MWh, wat voornamelijk te danken is aan een verschuiving naar meer energie-efficiënte productgroepen en een productiedaling (van poeder) in Kallo.

Energie efficiëntie (ton/MWh)

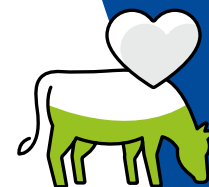


Energie in cijfers

Ten opzichte van 2020 verminderde Milcobel zijn gasverbruik met 16,5%. Deze daling is vooral te danken aan de sluiting van een van de twee warmtekrachtkoppelingen (WKK's) in Kallo en een efficiëntere aansturing van de WKK in Langemark. Hierdoor wordt er ook minder extra elektriciteit opgewekt en verkocht.

Omdat de elektriciteitsproductie uit WKK's daalde, moest Milcobel in 2024 meer stroom aankopen van het net. Het goede nieuws: 34% van deze aangekochte elektriciteit kwam uit hernieuwbare bronnen. In vorige jaren werd alle aangekochte stroom als 'grijs' beschouwd, bij gebrek aan gedetailleerde data.

De stijging in het verbruik van stookolie komt door een waterzuiveringsinstallatie die sinds 2024 draait op dieselgeneratoren.



Totale energieconsumptie van niet-hernieuwbare bronnen	Unit	2020	2021	2022	2023	2024	Evolutie t.o.v. 2024
Ingekochte grijze elektriciteit	MWh	80.116	75.032	72.269	72.032	52.970	-34%
Ingekochte groene elektriciteit						27.502	
Gas	MWh	507.357	432.574	411.211	415.396	346.720	16,5%
Stookolie	1.000l	162	159	132	130	182	+
Elektriciteit verkocht	MWh	6.505	6.736	4.345	4.703	932	86%



Milcobel als speler in de energietransitie

In 2024 bevestigde Milcobel opnieuw zijn engagement binnen de Vlaamse Energiebeleids-overeenkomst (EBO) voor de sites in Kallo, Langemark en Moorslede. De kleinere vestigingen vallen buiten deze overeenkomst, maar werken wel elk aan een eigen energieplan.

De site in Halen beschikt al over zonnepanelen, en tegen mid 2025 zullen alle Vlaamse Milcobel vestigingen uitgerust zijn met zonnepanelen. Hiervoor werkt Milcobel samen met burgercoöperaties Ecopower en Beauvent. Deze coöperaties laten burgers mee investeren via aandelen, waardoor zij bijdragen aan dit duurzame initiatief en ook delen in de opbrengst.

Op de daken van vier vestigingen - Brugge, Langemark, Moorslede en Kallo – worden momenteel 11.000 zonnepanelen geïnstalleerd, met een totaal vermogen van 7,2 MWp en een jaarlijkse opbrengst van 6 GWh. Alle opgewekte zonne-energie zal rechtstreeks ingezet worden in de productieprocessen van Milcobel, waarmee het bedrijf zijn ecologische voetafdruk aanzienlijk verkleint. Gedurende de 25-jarige levensduur van de installatie zal dit project zo'n 35.000 ton CO₂e besparen.



Ook op vlak van mobiliteit heeft Milcobel de laatste jaren aanzienlijk geïnvesteerd in de elektrificatie en verduurzaming van het wagenpark. Elke wagen einde lease wordt vervangen door een elektrische wagen, wat in 2024 leidde tot een elektrificatie van 90% van het wagenpark.

In de loop van 2024 werden een reeks initiatieven uitgerold om de transportroutes te optimaliseren. Dit leidde tot 16% minder brandstofverbruik. Er werd gebruik gemaakt van efficiëntere ferry- en railroutes om meer gewicht per vracht te laden. Daarnaast werden externe vervoerders financieel ondersteund om te investeren in lichter transportmateriaal, waardoor meer volume kon worden vervoerd per rit. Tenslotte wordt er ook steeds meer ingezet op biodiesel door onderaannemers en wordt er ook onderzocht om het aandeel biodiesel te verhogen in eigen transporten.



Inzetten op energie-efficiëntie

Milcobel werkt verder aan het valoriseren van reststromen van energie. Op de productiesite van Langemark wordt er gebruik gemaakt van een warmtekrachtkoppeling (WKK) om op een efficiënte manier primaire energie (aardgas) om te zetten in elektriciteit en warmte. De restwarmte wordt via een warmtenet gebruikt om proceswater te verwarmen. Milcobel heeft ook studies gepland om dit warmtenet verder uit te breiden en de dalende stoomvraag verder af te bouwen en in te lossen met dit warmtenet.

Er wordt ook steeds verder geïnvesteerd in energie-efficiënte technologie. Voor de verwerking van weistromen uit de mozzarellaproductie in Langemark, werd er geïnvesteerd in een nieuwe installatie voor de weiproduktie. De investering betreft een ultrafiltratie en reverse osmose installatie. Hierdoor wordt de wei ingedikt door filtratie met elektrisch verbruik in plaats van ingedampt met gas verbruik. Deze investering zorgt voor een geschatte besparing van 40.000MWh aan gasverbruik door middel van 3.000MWh aan elektrisch verbruik.

Er werden ook kleinere investeringen doorgevoerd ter bevordering van energie-efficiëntie, zoals bijvoorbeeld een nieuwe sturing van de vacuüminstallatie in Brugge, verbeterde beluchting van de waterzuivering in Kallo of de relighting projecten waarbij alle verlichting wordt vervangen door ledverlichting. Tenslotte worden ook productieparameters zoals druk, temperatuur en droge stofgehalte continu gemonitord om zo energie-efficiënt mogelijk te produceren.

Water



Duurzaam omgaan met water in een waterschaarste regio

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. Efficiënt omspringen met watervoorraden is daarom een belangrijk thema, en vormt ook een opportuniteit voor besparingsmaatregelen, zowel in onze toeleveringsketen als in onze productiefaciliteiten.

Waterefficiëntie op de eigen sites

Verantwoord watergebruik op de Milcobel sites is een van de 5 focuspunten van het huidige duurzaamheidsactieplan. De 5 sites in Vlaanderen liggen in waterschaars gebied volgens de 'Water Risk Atlas' van het World Resources Institute (WRI) en deze gebruiken samen ca 1,5 miljoen liter water. Milcobel maakt geen gebruik van grondwater, maar heeft grote behoefte aan leidingwater tijdens productieprocessen. Het zwaartepunt van onze waterbehoefte ligt in de reinigingsactiviteiten van o.a. RMO's (Rijdende Melkontvangst), tanks, leidingen en procesinstallaties.

We hebben als doel om tegen 2030 75% van ons waterverbruik op de sites te genereren uit recuperatie (uit melk) en hergebruik. Daarnaast streeft Milcobel ernaar om 21% verbetering in waterefficiëntie te bereiken in 5 jaar (2025- 2030).

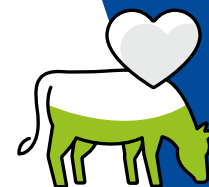
Milcobel recupereert tot 40% van het proceswater uit melk, vooral tijdens het droogproces bij het maken van melkpoeder en tijdens het kaasmaken. Al onze grote productiesites beschikken over eigen waterzuiveringsinstallaties en kleinere sites lozen beperkt in een aan waterzuivering verbonden openbare riolering. Tijdens het reinigingsproces - de 'Cleaning in Place' (CIP), wordt het water van de laatste spoelbeurt 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.

Circulair watergebruik via Blue Deal

Sinds november 2024 zetten we ook een belangrijke stap richting circulair watergebruik, via een samenwerking met waterzuiveraar Aquafin en Pantarein Water in het kader van de Vlaamse Blue Deal tegen waterschaarste. De nieuwe waterbehandelingsinstallatie van Milcobel zuivert watereffluent van Aquafin verder op tot proceswater via een diepgaand filterproces. Dit maakt Milcobel minder afhankelijk van leidingwater en versterkt onze veerkracht in periodes van droogte.

Voor een maximaal hergebruik en veilige lozing van afvalwater beschikt Milcobel over vier eigen waterzuiveringsinstallaties, waarvan er twee zijn uitgerust met RO (Reversed Osmosis) om nog meer water te kunnen terugwinnen en dus minder leidingwater af te nemen. De installaties worden dagelijks nauw opgevolgd door realtime metingen en automatische 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 geïncideerd kan worden op eventuele spills.





We gaan transparant en proactief in overleg met de bevoegde overheden wanneer er problemen optreden. Er wordt regelmatig geïnvesteerd in de installaties om de nodige performantie hoog te houden. Zo werd in 2024 de waterzuivering van Kallo voorzien van een volledig nieuwe beluchting en besturing. In de toekomst willen we nog minder afhankelijk worden van leidingwater. Dit willen we bereiken door het steeds verder opzuiveren van ons afvalwater. Hierdoor kunnen we onze water inname en de waterlozing reduceren.

Monitoring en bijsturing

Waterverbruik en lozingsvolumes worden nauwkeurig gemonitord. In 2024 steeg het verbruik van leidingwater, voornamelijk door nieuwe productieprocessen op de site in Langemark, die extra reiniging vereisten. Ook het aandeel hergebruikt water en alternatieve waterbronnen (zoals water uit melk) daalde, mede door een lager productievolume van melkpoeder – een proces waarbij normaal veel water uit melk wordt teruggewonnen.

Om hierop te anticiperen werd eind 2024 een taskforce water opgericht, die gericht acties uitwerkt om leidingwaterverbruik te verlagen en hergebruik opnieuw te verhogen.

		Unit	2020	2021	2022	2023	2024	Evolutie t.o.v. referentiejaar 2020
Water inname en consumptie	Leidingwater	m ³	1.623.044	1.564.556	1.647.260	1.543.337		+8%
	Gerecycleerd en hergebruikt water	m ³	1.526.021	1.299.575	1.209.831	1.178.427		-25%
	Regenwatergebruik	m ³	872	798	0	0	0	0
	Oppervlaktewater	m ³			0	0	0	0
	Grondwater	m ³			0	0	0	0
	Totale waterconsumptie	m ³	3.149.937	2.864.929	2.857.091	2.721.764		-8%
	Afvalwater na afvalwaterbehandeling (geloosd in oppervlaktewater)	m ³	2.628.402	2.314.593	2.214.774	2.286.697	2.529.421	-4%
Lozing van water	Geloosd afvalwater in riolering	m ³	56.019	132.032	144.673	154.640	8.049	-86%
	Totaal geloosd afvalwater	m ³	2.684.421	2.446.625	2.359.447	2.441.337	2.537.470	-5%
Aandeel alternatieve waterbron	% alternatieve waterbron (melk)	%	48%	45%	42%	43%	39%	-11%

Watefficiëntie op het melkveebedrijf

Een melkveebedrijf verbruikt heel wat water. Ongeveer 75% van het waterverbruik gaat naar drinkwater voor de koeien, terwijl nog eens 20% nodig is voor het reinigen van de koeltanks en melkinstallaties. Daarnaast komt mogelijk ook nog het waterverbruik voor de teelten voor onder meer zelfvoorziening in voedergewassen. Water is zowel economisch als ecologisch een kostbaar goed, dus zowel boer als milieu winnen bij het verkleinen van de watervoetafdruk van melk.

In 2024 werd de duurzaamheidsmonitor voor onze leden grondig herzien, met extra aandacht voor duurzaam water- en bodembeheer. We bevragen nu bijvoorbeeld het gebruik van alternatieve waterbronnen, de mate van waterhergebruik (zoals het spoelwater van melkinstallaties), de aanwezigheid van waterzuivering, en doordachte bemesting.

Leden worden gestimuleerd om hun waterbeheer te verbeteren via een duurzaamheidspremie, die gekoppeld is aan hun algemene duurzaamheidsscore. De inspanningen werpen duidelijk hun vruchten af:

- 48% van de boeren nam in 2024 maatregelen om bodem- en waterkwaliteit te verbeteren
- 87% maakte gebruik van alternatieve waterbronnen

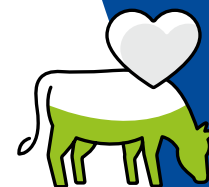
"Jong geweld" Martijn Kesters gelooft in innovatie

"We moeten consumenten opvoeden over duurzaamheid en ze trotser maken op onze Belgische producten."

Martijn Kerstens en zijn ouders ontvingen op 5 maart 2024 een delegatie van MilkBE, minister Jo Brouns, en diverse journalisten op hun melkveebedrijf het Schassenhof in Bree. Het bedrijf combineert melkvee en akkerbouw, met 150 melkkoeien en jongvee, en streeft naar hogere productie door technologie en innovatie. Ze hebben bewust gekozen om niet in aantallen te groeien, maar zetten in op efficiëntie dankzij technologie zoals melkrobots.

Duurzaamheid is een belangrijk aandachtspunt. Ze leveren inspanningen voor het milieu, zoals bemesting volgens het PAS, precieze gewasbeschermingstechnologieën, zelfvoorzienendheid in veevoederproductie en zonnepanelen. Op vlak van duurzaam waterbeheer maakt het Schassenhof gebruik van waterrecuperatie, efficiënte irrigatie, monitoring van waterkwaliteit, en een reverse osmosis installatie voor waterzuivering. Het bedrijf werkt samen met het ILVO en de Universiteit van Wageningen om stikstofmetingen te doen en effectief te kunnen bepalen hoeveel uitstoot er uit de stal komt, en zo hun impact op vervuiling van omliggende waterlopen te meten. Ze blijven zich inzetten voor duurzaamheid en innovatie, ondanks de vele uitdagingen in de melkveehouderijsector.





Positieve biodiversiteitsimpact bij melkveebedrijven en stimuleren van actief natuur- en landschapsbeheer



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.

In samenspraak met onze leden-melkveehouders

De duurzaamheidsbevraging aan onze leden-melkveehouders bevat verschillende vragen over biodiversiteit. 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;
 - perceelrandenbeheer;
 - 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 fytolicense, wat betekent dat de melkveehouder is opgeleid om oordeelkundig en veilig gebruik te maken van bestrijdingsmiddelen. 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 vliegenvallen.

Deze principes zijn ook opgenomen in onze duurzaamheidsmonitor. In 2024 namen 58% van onze leden biodiversiteitstimulerende maatregelen door het afsluiten van beheersovereenkomsten, wat 5% meer bedraagt dan in 2023.



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 leveranciersevaluatie. 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.

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.



Materialen en afval

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 grondstoffenverbruik

Om de melkstroom 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 recycleert 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 CO₂e-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.)

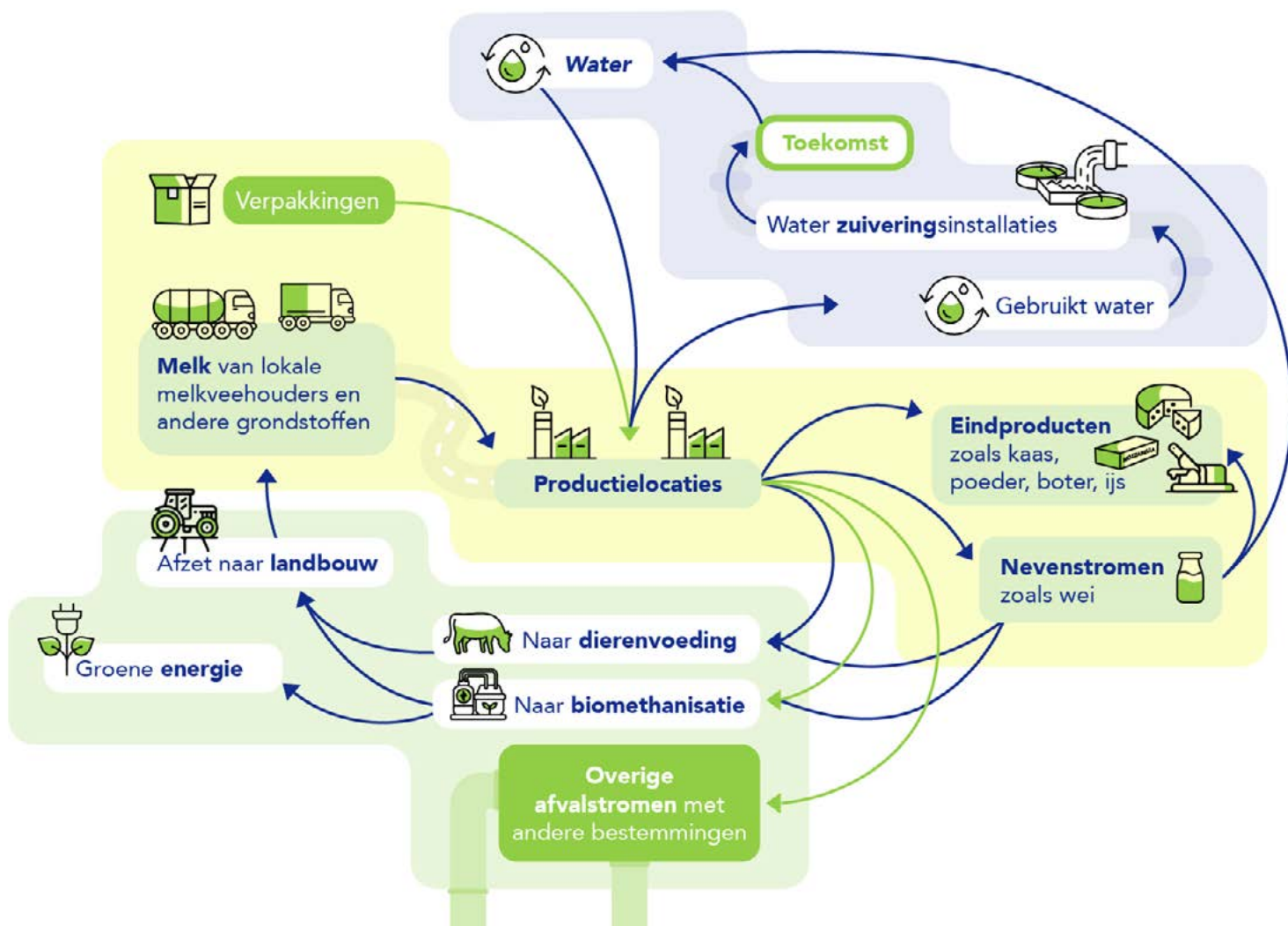
Valoriseren van neven- en reststromen

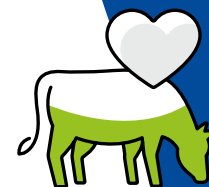
Het is een prioriteit voor Milcobel om onze restvoedingsstromen en niet-voeding gerelateerde stromen in kaart te hebben, te monitoren en te verbeteren.

Binnen de voedselgerelateerde reststroom (food) hanteren we een strategie waarbij we voedingsresten minimaliseren. In 2024 lanceerde Milcobel een monitoringdashboard waarin geregistreerde voedselverliezen maandelijks worden geïdentificeerd en gemonitord. Op die manier kunnen productieprocessen bijgestuurd worden om voedselverliezen te minimaliseren. Ter bevordering van kennisuitwisseling werkt Milcobel ook samen met de sectorfederatie BCZ in een project van Vlaanderen Circulair rond voedselverliezen in de zuivelsector.

Voor niet-voeding gerelateerde afvalstromen (non-food) gaan we uit van het principe vermijden (of verminderen), sorteren, recyclen en als allerlaatste optie verbranden. Onze grootste niet-voeding gerelateerde afvalstroom is het slib van onze waterzuiveringsystemen. 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 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 melkplasma-verliezen en het verdere onderzoek naar nieuwe innovatieve valorisatiemogelijkheden. Zo worden bijvoorbeeld kaasresten geraspt of omgevormd tot smeltkaas. Omdat de consument vandaag steeds creatiever omgaat met kaas, inspireren we hen ook om kaasoverschotjes te gebruiken bij het koken.





Milcobel ging in december 2022 een partnerschap aan met het Deense zuivelbedrijf Arla Foods Ingredients voor de verwerking van weistromen uit de mozzarellaproductie in Langemark. Daarvoor werd er in 2023 geïnvesteerd in een nieuwe installatie voor de weiproductie, wat ook tot andere optimalisaties in de fabriek heeft geleid.

In januari 2024 vertrokken de eerste zendingen van WPC80 naar Arla Foods Ingredients. WPC80 staat voor Wei Proteïne Concentraat 80, waarbij de 80 verwijst naar het percentage proteïne (eiwit dus) op de droge stof. Naast WPC80 ontstaat ook een nevenproduct 'WPE' (weipermeaat) dat we eveneens commercieel op de markt brengen. Weipermeaat vindt z'n toepassingen in zowel de dierlijke voedingsketen als in menselijke voeding.



Slimme verpakkingen

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 (2,5%). Ook consumenten hechten steeds meer belang aan de duurzaamheid van productverpakkingen. Zowel in onze aanvoerketen als in onze afgewerkte producten beïnvloeden verschillende verpakkingsmaterialen onze CO₂e- 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 en naar een optimaal design ter bevordering van recyclage tegen eind 2025.

Zo zetten we bijvoorbeeld in op de duurzame innovatie van foliematerialen. We reduceren geleidelijk de diktes van onze verpakkingen en werken maximaal met ready-to-recycle materialen. 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 units binnen Milcobel uitwerken om een positieve impact te realiseren.



Reduceer

Naar minder of geen verpakking



Hergebruik

Waar mogelijk



Recycleer

Alles in omloop houden



+ Grondstof

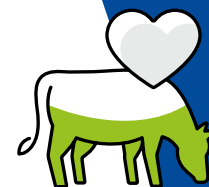
Milieuvriendelijkere grondstoffen

We stellen ons tot doel om waar mogelijk verpakkingen verder te reduceren. Voor onze consumentenkazen willen we op korte termijn naar een maximaal recycleerbare verpakking evolueren. Voor onze ingrediënten-business richten we ons op maximaal recycleerbare verpakkingen tegen 2027 voor de Europese business to business markt, en tegen 2030 wereldwijd.

We zullen het aandeel recyclaat verhogen waar economisch mogelijk, rekening houdend met voedselveiligheid en bewaarbaarheid. We botsen echter op de beschikbaarheid van de geschikte materialen voor sommige toepassingen. Nu zien we wel een positieve evolutie naar monomaterialen die toch de nodige barrière-eigenschappen behouden tegen zuurstof en vocht en die nadien opnieuw als grondstof kunnen gebruikt worden.

Het behouden van de juiste eigenschappen van verpakkingen draagt bij tot het maximaliseren van de houdbaarheid van onze producten, daar het vermijden van voedselverspilling uiteraard onze eerste prioriteit blijft. Daarnaast speelt ook bedrukking een belangrijke rol: bedrukte folie vervuult bijvoorbeeld de PET-recyclagestroom, waardoor er voor een andere grondstof wordt gekozen om te bedrukken zodat de PET-afvalstroom wordt gezuiverd.





Omschrijving	Unit	2020	2023	2024
Totaal geproduceerd afval	ton	66501,61	67018,76	53701,35
Gevaarlijk afval gescheiden voor verwerking	ton	239,18	82,61	81,19
Gevaarlijk afval gescheiden en voorbereid voor hergebruik	ton	23,28	59,49	42,16
Gevaarlijk afval gescheiden en gerecycleerd	ton	214,90	20,99	27,97
Gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere verwerkingstoepassingen	ton	1,00	2,13	11,07
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor verwerking	ton	64467,86	65191,26	53620,16
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en voorbereid voor hergebruik	ton	15,60	16,00	3,50
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en gerecycleerd	ton	2246,36	2604,49	1485,72
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere nuttige toepassingen	ton	62205,91	62570,77	51386,33
Voeder	ton	14102,08	12797,25	5902,07
Vergisting	ton	47423,67	46709,58	45484,26
Compostering	ton	509,15	2998,00	0,00
Andere	ton	171,01	65,95	0,00
Gevaarlijk afval toegeleid naar verwijdering	ton	1,74	13,34	0,00
Gevaarlijk afval gescheiden voor verbranding	ton	1,74	13,34	0,00
Gevaarlijk afval gescheiden voor storting	ton	0,00	0,00	0,00
Gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere vormen van afvalverwijdering	ton	0,00	0,00	0,00
Niet-gevaarlijk afval toegeleid naar verwijdering	ton	1792,82	1731,55	0,00
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor verbranding	ton	1047,08	1031,70	0,00
Niet-gevaarlijk afval gescheiden voor storting	ton	745,74	699,85	0,00
Niet-gevaarlijk afval gescheiden en bestemd voor andere vormen van afvalverwijdering	ton	0,00	0,00	0,00
Totale hoeveelheid niet gerecycleerd afval	ton	1794,56	1744,89	0,00
% niet-gerecycleerd afval	ton	0,00	0,00	0,00
Totale hoeveelheid gevaarlijk afval	ton	240,92	95,95	81,19

Weergave van de afvalstromen in 2020, 2023 en 2024 voor alle Milcobel sites aangepast volgens definitie stromen CSRD.

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 deze mensen. 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 de 1869 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.





Het Global Compact van de Verenigde Naties

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.

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 we zaken doen 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.

Met aandacht voor onze werknemers

Onze teams en mensen 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 welzijns cultuur, met gemotiveerde en geëngageerde medewerkers. De diversiteit van de maatschappij uit zich in onze organisatie, en die omarmen we.

Wanneer we terugblikken op het voorbije jaar, zien we een jaar van veerkracht en verbinding. In een jaar dat gekenmerkt wordt door een wisselende CEO, een grote reorganisatie en nieuwe organisatiestructuur, stuk voor stuk belangrijke strategische veranderingen en intenties, toonden onze medewerkers hun veerkracht en bereidheid tot dialoog en samenwerking. Hier zijn we trots op.

Om de nodige transformatie te faciliteren werkte onze HR-afdeling intensief op een set strategische pijlers:



Het inzetten van de juiste mensen op de juiste plaats.



Het versterken van het leadership team.



Het creëren van kansen voor talent, gaande van talentidentificatie, ontwikkeling, coaching, levenslang leren tot het verder ontwikkelen van een aantrekkelijk reward programma.



Het verbindend communiceren vanuit onze HR- kernwaarden transparantie, respect, werknemersengagement en welzijn.



Het focussen op business processen, digitalisatie en een datagedreven organisatie.

Werkbaar werk verzekeren

Bij Milcobel maken we onder meer kaas (voor consumenten of als ingrediënt), we kopen ook kaas aan, versnijden of raspen ze, verpakken ze en verkopen weer door. We maken ook boter, room, wei, melkpoeder en ijs. (Van onze ijsactiviteiten namen we begin 2025 afscheid.) Daarvoor hebben we in totaal zo'n 1869 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 medewerkersprofiel 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 fundamenten voor een ideale employee journey worden gelegd en aansluiten bij de bedrijfsstrategie.

Milcobel wil haar medewerkers een marktconform loon aanbieden. De overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden schriftelijk vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). Die gelden voor iedereen en garanderen gelijk loon voor gelijk werk, ongeacht leeftijd, geslacht, gender of religie. We geven gelijke kansen aan zowel jongeren, als ouderen. In 2023 maakten we reeds een functieclassificatie van alle functies voor arbeiders. We brachten deze op een objectieve manier in kaart, wogen deze op basis van het takenpakket, en koppelden hieraan de verloning vanuit het gelijkheidsprincipe. Deze structuur is gelinkt aan de nieuwe functieclassificatie, en de afspraken werden omgezet in een CAO, die in werking trad op 1 januari 2024. Ook voor bedienden voerden we in 2024 een herclassificatie door en pasten de lonen aan waar nodig.

Nast 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. Niet alles is voor iedereen van toepassing.



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.

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 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.

Gezien de vele strategische uitdagingen in 2024 was de sociale dialoog cruciaal. De herstructurering, de verkoop van YSCO en verdere verdieping van de fora voor sociale dialoog waren hierbij focuspunten. In totaal waren er 136 overlegmomenten voor sociale dialoog, verspreid over meerdere formele en informele fora in al onze sites. De interne communicatie en constructieve houding van de sociale partners moet hier dan ook sterk benadrukt worden aangezien deze een hefboom waren om met wederzijds respect moeilijke en gevoelige gesprekken in alle sereniteit te voeren.

Sociale dialoog in cijfers in 2024

Ondernemingsraden en CPBW's per site (excl. Barchon)	64
Onderhandelingen over de herstructurering (wet Renault)	8 vergaderingen
Syndicale overlegmeetings	16
Overleg over CAO 90 en opheffing van het sociaal fonds	2 x een ganse dag
Overleg Centraal Informatieforum (CIF)	2
Andere overlegmomenten	Meerdere voorbereidende gesprekken gehad

Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden zoals aanpassing van werktijden, vakantieregimes, loonbarema's en dergelijke 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).

In 2024 vonden opnieuw sociale verkiezingen plaats. Deze verliepen vlot en leidden onder meer tot verschuivingen in de samenstellingen van de raden per site. Eveneens in 2024 werd een Centraal Informatieforum (CIF) opgericht en vonden hierbinnen ook de eerste overlegmomenten plaats. Dit gebeurde mede op vraag van onze sociale partners. In dit forum geeft het management een update over de werking van Milcobel met volgende thema's:

- De financiële en economische toestand van het bedrijf
- De evolutie van de zuivelmarkt en de positie van Milcobel
- Milcobel als onderneming
- Investerings en innovatie
- Ruimte voor vragen

In 2024 werd hiervoor een nieuw protocol opgesteld en training gegeven voor de werking van de ondernemingsraden. Tenslotte hieven we in 2024 ook het sociaal fonds op, een restant van een verouderd beleid dat ooit ontstond in de schoot van de ondernemingsraad.

Aandacht voor welzijn en gezondheid van de medewerkers

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.

Connecteren om welzijn te stimuleren

We willen alle medewerkers een gezonde, fijne en hoog performante werkcultuur 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.

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 heeft 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 in 2023 een laagdrempelig beleid uit rond welzijn op het werk en introduceerde in dit kader het 'Employee Assistance Program' (EAP).

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. Het EAP biedt medewerkers én hun inwonende familieleden een aanbod rond psychologische ondersteuning, juridisch en financieel advies, sociale ondersteuning en gezondheidsondersteuning.



Milcobel biedt deze dienst zo laagdrempelig mogelijk aan, een simpel telefoontje of een email naar de externe EAP-partner kunnen een ondersteuningsproces initiëren. In 2024 maakten medewerkers veelvuldig gebruik van dit programma. De meeste hulpvragen betreffen coaching en therapie, en meer specifiek rond thema's als de werk-privé balans en hoe privéomstandigheden te kanaliseren op het werk.

Eén van onze speerpunten in 2023 was een positief aanwezigheidsbeleid, waar we ook in 2024 op verder bouwden. 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 minder langdurig afwezig zijn door ziekte van onze medewerkers. Gezondheid wordt bespreekbaar gemaakt tussen medewerker en leidinggevende. Dit 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 leidinggevenden hierin opgeleid en hebben hiervoor een 'e-learning' voorzien.

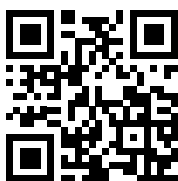
Aanvullend op het aanwezigheidsbeleid heeft de HR-afdeling in 2024 gewerkt aan een verdieping van het remediëringsbeleid. Dit houdt in dat we onze medewerkers volop kansen willen bieden, ook als het soms wat minder gaat. Wanneer iemand niet volgens verwachting presteert, gaan we hierover in gesprek met de medewerker. Samen zoeken we naar constructieve manieren om tot verbetering te komen en bieden we een tweede kans. Dit beleid is ontwikkeld en zal in 2025 samen met de ploegleiders worden geïmplementeerd.

Van kantoor naar Koeienstal

Wat begon als een actie rond Wereldmelkdag, groeide uit tot een heuse campagne. Met het programma 'Van Kantoor naar Koeienstal' geven we onze medewerkers de kans om de wereld van onze melkveehouders te ontdekken. Zo zetten we in op wederzijds begrip en verbinding. Een eerste reeks vrijwilligers mocht al een dagje gaan meewerken op een melkveebedrijf. In 2025 willen we dit principe ook doortrekken in het bedrijf zelf volgens het principe 'DILLO' (day in the life of). Op deze manier leren medewerkers nieuwe mogelijkheden voor groei en ontwikkeling kennen binnen de bedrijfsmuren en kunnen we interne mobiliteit stimuleren. We geloven sterk dat dergelijke initiatieven niet enkel bijdragen aan welzijn, maar dat deze ook leiden tot intern wederzijds respect.

"Ik kende wel al iets van het landbouwleven, zorg voor de dieren en belang van kwaliteitsvolle melk. Door eens een dag mee te draaien op het melkveebedrijf leerde ik dat er veel tijd kruipt in het dagelijkse werk. Maar daarnaast komt er nog zoveel meer bij kijken. Het management van het bedrijf en alles wat daarbij hoort. Deze dag heeft grote waarde, je leert de sector beter kennen, je hebt er ook nog meer begrip voor, ik vind dit belangrijk voor mezelf maar ook voor mijn collega's."

Matthias Dierickx,
Group Category Manager Capex



**Benieuwd naar de getuigenissen "Van Kantoor naar Koeienstal"?
Je vindt ze op onze website!**



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 waarvoor 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. Ons motto hierbij is 'Go for Zer0'. Het was onze ambitie om tegen 2025 het aantal ongevallen en de ernstgraad ervan minstens gelijk of lager te hebben dan het sectorgemiddelde en zijn dan ook trots dat we kunnen stellen dat we hier in 2024 in slaagden. Het aantal ongevallen met werkverlet daalde van 70 ongevallen in 2023 tot 49 ongevallen in 2024, met één ernstig ongeval, zijnde een botbreuk.

In alle sites worden verregaande projecten uitgevoerd om alle medewerkers te sensibiliseren en op te leiden rond veiligheid op de werkvloer. Hierbij dienen we in het bijzonder te vermelden dat onze dienst Milk & Farms, dit is de dienst die dagelijks zorgt voor de melkophaling, sinds 4 november 2022 ongevalvrij is. Wetende dat men steeds met de vrachtwagens in het drukke verkeer zit en bij de boer dag en nacht, zomer en winter door, de melk gaat ophalen, is dat een prachtige prestatie.

Aangezien het merendeel van de huidige ongevallen gedragsgerelateerd zijn, focusten we in 2024 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 preventieadviseur, maar vooral ook van de leidinggevenden zelf. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) worden steeds kosteloos door Milcobel ter beschikking gesteld en op basis van risico-inschattingen wordt ook medisch toezicht georganiseerd door de arbeidsgeneesheer.

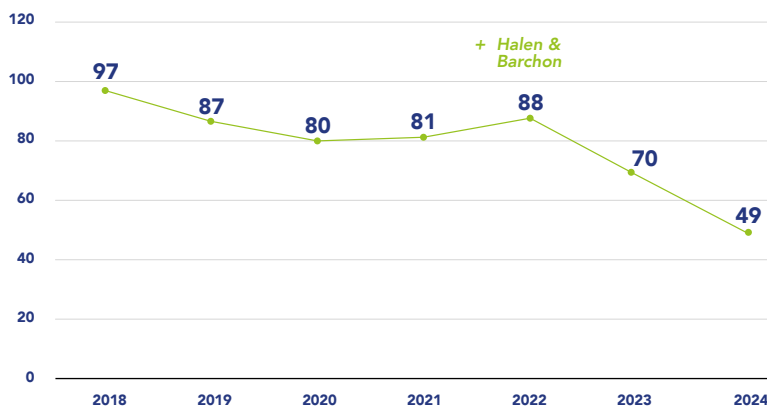


9 GOUDEN VEILIGHEIDSREGELS



We verbeteren onze veiligheids-cijfers aanzienlijk door een gemeenschappelijke visie en de uitrol van het Milcobel veiligheidsbeleid. Onze proactieve aanpak omvat verschillende elementen. We hanteren KPI's voor veiligheidsobservaties, stellen een toolboxopleiding voor iedereen beschikbaar, pakken bekende risico's aan, voeren een taak-risicoanalyse uit bij elk ongeval met werkverlet, en hanteren een uniforme meldingstool.

Aantal ongevallen





	2022	2023	2024	
Ratio van werkgerelateerde letsels met grote gevolgen (aantal/aantal gewerkte uren)*1000000	Moorslede	0	0	0
	Brugge	2,5	0	0
	Camal	0,0	0	0
	Kallo	6,7	3,2	0
	Langemark (Zuivel)	0,0	2,6	0
	Kaasbrik	0,0	14,5	0
	Langemark (Ysco)	3,8	2,4	1,2
	Argentan	0	0	0
Ratio van registreerbare werkgerelateerde letsels (aantal/aantal gewerkte uren)*1000000	Moorslede	0	0	3,9
	Brugge	22,2	11,7	17,1
	Camal	33,2	15,3	15,3
	Kallo	33,6	19,0	27,7
	Langemark	42,8	41,5	11,5
	Kaasbrik	21,6	43,5	0
	Langemark	38,3	35,4	20,6
	Argentan	18,8	23,0	23,3

Go for Zer0 bij YSCO

Veiligheid, kwaliteit, voedselveiligheid en duurzaamheid zijn hot topics. De collega's in YSCO leerden er alles over via een gigantisch veiligheidsspel. Een leuke manier om te leren over een ernstig onderwerp. Ook andere Milcobel sites gingen reeds aan de slag met dit ganzenbordspel.



“

Het invullen van vacatures en ervoor zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek terechtkomen.

Groei en gelijke talentontwikkeling van onze medewerkers

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.

Dit begint reeds bij het aanwerven. Bij Milcobel zetten we ons actief in om de juiste profielen aan te werven en ervoor te zorgen dat iedereen op de juiste plek terechtkomt. Ons uitgebreide referral programma speelt hierbij een cruciale rol. Medewerkers die nieuwe talenten aandragen, ontvangen een premie, en wanneer de aangedragen persoon een bepaalde periode in dienst is, krijgt de aandrager een bonus.

We introduceerden in 2024 ook assessment centers om nieuwe medewerkers te screenen. Deze assessments brengen nuance en bevestiging, en ondersteunen ons in het vinden van de juiste persoon voor elke rol. Voor directieleden voeren we zowel online als face-to-face assessments uit, terwijl andere medewerkers online assessments ondergaan. Voor arbeiders passen we kleine technische proeven toe die specifiek zijn voor de rol, zodat we ook hier de juiste persoon op de juiste plek kunnen plaatsen.

Het aanwerven van nieuwe medewerkers is een van de twee pijlers in ons aanwervingsbeleid. De tweede pijler, waar we in 2024 sterk hebben op ingezet, is interne mobiliteit en de brede inzetbaarheid van onze medewerkers. Terwijl we omwille van de reorganisatie van heel wat mensen afscheid namen, kijken we ook terug op enkele belangrijke aanwervingen. Via ons intern mobiliteitsprogramma konden we het voorbije jaar 72 interne functiebewegingen noteren, dit dis ruim het dubbele in vergelijking met 2023. Eind 2024 waren er 1869 medewerkers bij Milcobel. Hiervan zijn er 957 medewerkers werkzaam bij Ysco. Deze zullen in de reporting van 2025 uit de scope vallen.





Loopbaanbeheer en continu leren

Bij Milcobel hechten we veel belang aan de opleiding van onze medewerkers gedurende hun volledige loopbaan. Dit geldt zowel voor omscholingen als voor medewerkers die een andere wending aan hun carrière willen geven. Een belangrijke leidraad die we hiervoor hanteren zijn de formele en informele feedbackmomenten die we met onze medewerkers organiseren. Zo krijgen we een gemeenschappelijke blik op de prestaties van de medewerkers, hun ambities en groeipaden.

Ons doel is om naast informele feedback elk jaar een formeel gesprek te hebben over verschillende aspecten van de prestaties en ontwikkeling van onze medewerkers. Deze gesprekken richten zich op het behalen van doelstellingen, ontwikkelingsbehoeften, loopbaanwensen, globaal functioneren en nieuwe doelstellingen. We willen dat medewerkers actief aan de slag gaan om hun ontwikkeling vorm te geven.

Om objectiviteit te waarborgen, bekijken we medewerkers vanuit verschillende perspectieven, zoals de rechtstreekse leidinggevende, dienstleidinggevenden en relevante stakeholders. Dit zorgt voor effectieve feedback en helpt bij het identificeren van talenten die interne mobiliteit mogelijk maken.

Ons performance managementsysteem voor kaderleden omvat evaluaties in januari, het stellen van doelstellingen in maart, een mid-year review en een eindejaarsreview. De doelstellingen, die een mix zijn van persoonlijke, business en collectieve doelstellingen, zijn gekoppeld aan een bonus. We streven ernaar om al onze medewerkers tegen januari van het volgende jaar te hebben gezien en samen de resultaten/evaluatie te maken over de performantie van het afgelopen jaar. Voor het jaar 2024 haalden we 76%.

In 2024 hebben we ons remuneratiebeleid herzien. Het bestaat uit verschillende onderdelen, waaronder ook duurzaamheidsindicatoren. Voor kaderleden hebben we een short term incentive (STI) en een long term incentive (LTI). De STI is afhankelijk van de categorie waartoe je behoort en hierbij spelen voedselveiligheid en veiligheid op het werk een belangrijke rol. De LTI is gekoppeld aan de EcoVadis score voor de hogere directie. Alle arbeiders en baremieke bedienden krijgen een CAO 90, een niet-recurrente bonus die onder gunstige voorwaarden kan worden uitgekeerd, mits afstemming met de vakbonden. Hierbij ligt de focus onder meer op veiligheid, voedselveiligheid, kwaliteit en welzijn van de medewerkers.



Retentie is het nieuwe aanwerven.

We willen ons eigen intern talent alle kansen en mogelijkheden geven om te groeien en bloeien binnen Milcobel.

Edith Hamelryckx
HR Director Milcobel

In februari 2025 hebben we benchmarking uitgevoerd en een recognition award geïntroduceerd, waarmee we medewerkers kunnen belonen voor uitzonderlijke prestaties.

Milcobel wil de komende jaren sterker inzetten op het talent van haar medewerkers. Ons doel is 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. Het is de bedoeling dat mensen ook echt aan de slag kunnen gaan om hun ontwikkeling vorm te geven.

Bij Milcobel geloven we sterk in de kracht van leren en talentontwikkeling. Onze aanpak is gebaseerd op de 70-20-10 regel: 70% leren door te doen, 20% door interactie met elkaar en 10% door training. We willen volop kansen geven aan intern talent en zetten inclusief talentmanagement voorop, hiermee geven we elke medewerker de juiste ontwikkelingsactie op het juiste moment. In 2024 lag het gemiddelde aantal opleidingsuren per medewerker op 42,7 uren.

Onze aanpak is dan ook ingebed in onze cultuur en richt zich op talentontwikkeling in plaats van specifieke leerprogramma's. Binnen het scala talent en leergerichte activiteiten kunnen medewerkers makkelijk inpluggen naargelang hun noden en groeipaden:

- Om intern talent volop kansen te geven, hebben we de Milcobel Academy opgericht. Hierin spelen interne trainers een grote rol, omdat we de interne kennis en talenten willen benadrukken. Tot 90% van de trainers binnen de Academy zijn intern. Trainingen worden gemeenschappelijk over verschillende sites heen gegeven om sociaal leren te stimuleren. Onze trainers delen hun expertise en ervaring met collega's, wat zorgt voor een cultuur van continue verbetering en versterkte teamverbanden. Zo benutten we de rijke kennis binnen Milcobel en maken we deze toegankelijk voor iedereen. Wat de Milcobel Academy bijzonder maakt, is de praktijkgerichte aanpak. Onze trainers kennen de ins en outs van ons bedrijf en bieden opleidingen die direct toepasbaar zijn in de dagelijkse werkzaamheden.
- We bieden eveneens verschillende leiderschapsprogramma's aan, afgestemd op de doelgroep. Het **Leadership Potential Programma** en de **Leadership Academy** voor eerste lijn leidinggevenden in de productieomgeving zijn voorbeelden hiervan. Deze programma's bevorderen onderlinge verbinding en leren van elkaar, waarbij deelnemers hun leerreis presenteren en feedback ontvangen. In 2024 organiseerden we ook een eerste leadership café als eindpunt van het leadership traject. Hierbij komen de deelnemers van het traject samen met het management waar ze learnings samenbrengen.
- Om onze ambitie te versterken, bieden we een breed scala aan opleidingen aan via het Milcobel Leerplatform. Dit platform maakt het mogelijk om op een eenvoudige en eigentijdse manier opleidingen te volgen, zowel e-learning als fysieke trainingen. We nodigen inspirerende leiders uit onze eigen organisatie uit om kennis te delen en organiseren tribes rond communicatie, continue verbetering, talent, veiligheid, duurzaamheid en kwaliteit.
- Daarnaast organiseren we het 'HR-power hour', waarbij we elke zes weken ongeveer 100 leidinggevenden informeren en trainen over HR-topics. Dit biedt een snelle en hedendaagse manier om onderwerpen aan te snijden en te connecteren.
- We versterken intern ambassadeurschap en werken aan onze employer branding door successen te delen en trots te zijn op onze prestaties. Denk hierbij aan de 13 medewerkers die in 2024 een dag gingen meewerken bij onze leden-melkveehouders.



“

Door de initiatieven rond leren en groei creëren we een leercultuur waarin elke dag een leermoment is en medewerkers zich voortdurend kunnen ontwikkelen. Hier willen we ook mensen rond sensibiliseren. Leren is leuk! En leren doen we vooral ook van elkaar, dit stimuleren we door medewerkers via verschillende fora samen te brengen.



Elien Martens - Talent manager

Aandacht voor duurzaamheid in onze opleidingen

Vanuit onze medewerkers voelen we de vraag naar heldere richting, doelen en acties op vlak van duurzaamheid. Vanuit deze nood namen we in 2024 meerdere initiatieven om de praktische uitrol van onze strategie breder te delen in de organisatie, zowel via opleiding als in onze dagdagelijkse werking en communicatie.



Het onboardingtraject voor nieuwe medewerkers kreeg in 2024 een frisse update. Tijdens de 'Milcostardag' – een dag waarop nieuwkomers kennismaken met de werking van Milcobel – krijgen ze voortaan ook een uitgebreide introductie over duurzaamheid." Hierbij geeft onze duurzaamheidsmanager een intro over een brede set duurzaamheidsthema's, onze doelen en hoe ze hier vanuit hun nieuwe rol aan kunnen bijdragen. De training wordt ook beschikbaar gesteld binnen ons leerplatform. Ook voor onze Health, Safety en Milieumanagers startten we een tribe op die duurzaamheid breed uit zal dragen in de organisatie. Ze treden hierbij op als duurzaamheidsambassadeurs.

Gelijke behandeling voor allen

Bij Milcobel dragen we gelijkheid en gelijke kansen hoog in het vaandel. Met slechts 22% vrouwen over de hele organisatie is het van belang dat we oog hebben voor onbewuste 'genderbias' praktijken en waken we erover dat we een beleid voeren dat gelijke kansen stimuleert. Zo gaven we in 2024 opleiding aan hiring managers om vooroordelen te verminderen bij het rekruteren.

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 Langemark openden we bijvoorbeeld een praktisch ingerichte sociale afdeling waarbij we ook een stille ruimte hebben voorzien, toegankelijk voor iedereen en bij de herinrichting van onze kantoren in Brugge voorzagen we genderneutrale toiletten.

Karakteristieken van onze medewerkers: gender en contracttype

	Info		2023	2024
Aantal medewerkers		M	1112*	1284
		V	531*	585
		Totaal	1643*	1869
Aantal medewerkers per contract type	Permanent	M	1071*	1265
		V	506*	585
	Tijdelijk	M	41*	19
		V	25*	0

* Data in headcount: Cheeseline, Kaasimport Jan Dupont, Milcobel, Milcobel Dairy, Ysco Langemark. Exclusief Ysco Argentan, Kaasbrik en Camal voor 2023, volledig voor 2024

Karakteristieken van onze medewerkers: gender en contracttype

Leeftijd	2023	2024
<30	14%	10%
30-50	50%	50%
>50	36%	40%

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



Zorg voor medewerkers in de waardeketen



Onze leden-melkveehouders

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-leveraars 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 marktconforme 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.

Een marktconforme melkprijs die inzet op kwaliteit en duurzaamheid

Het bestuur en de directie van Milcobel zetten in op een marktconforme standaardmelkprijs voor de melkveehouders, aangevuld met diverse premies voor kwaliteit, duurzaamheid, weidemelk en hoeveelheid melk.

Milcobel begon 2024 met een standaard melkprijs van 44,23 euro (exclusief premies), en vanaf juni steeg de melkprijs gestaag tot 51,50 euro per 100 liter in december 2024. Deze prijsstijging werd gedreven door enerzijds een sterke vraag naar zuivelproducten en anderzijds een druk op de melkaanvoer, mede door de significante impact van dierenziekten (blauwtong, IBR) in de tweede jaarhalf.

De hogere melkprijzen zorgden voor een verbeterde rentabiliteit van melkveebedrijven, wat hen in staat stelde om beter te presteren en te investeren in hun bedrijfsvoering.

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 ledenmelkveehouders aanpassingen voorbereid aan de duurzaamheidsmonitor.

In 2024 werden dan ook wijzigingen doorgevoerd in de puntenverdeling van de duurzaamheidspremie door meer punten toe te kennen aan 3 belangrijke thema's: vermindering van CO₂e-uitstoot, energieverbruik en duurzaam watergebruik. Het

voorbijge jaar werd 10% van de premie toegewezen als men een CO₂e-footprintberekening liet uitvoeren, gevolgd door de opmaak van een klimaatactieplan.

Op die manier worden meer primaire emissiegegevens bekomen en krijgen de leden-melkveehouders zelf ook meer tools en kennis in handen om hun bedrijven toekomstgericht in te richten. Deze klimaatscan biedt handvaten om impactvolle verbeteringen op het melkveebedrijf door te voeren.

Dialogoog en communicatie

In 2024 heeft Milcobel een belangrijke focus gelegd op dialoog en communicatie met haar leden vanwege strategische koerswijzigingen die bepalend waren voor de toekomst van de coöperatie. Zo werden de ledenkringvoorzitters en de coöperatieraad uitgebreid bevestigd over een mogelijk partnerschap, en welke elementen daarbij cruciaal zouden zijn. Zij bepaalden mede het belang om vast te houden aan het coöperatieve DNA van Milcobel en het behoud van inspraak en dialoog. De intentie tot fusie met FrieslandCampina wordt dan ook breed gedragen door de leden van Milcobel.

We communiceren transparant met onze leden via verschillende communicatiekanalen zoals de ledenpublicaties, ledenflashes, het ledenportaal en webinars. Verder creëren we steeds extra ontmoetingsmomenten buiten de gestructureerde coöperatiewerking. Het is bijvoorbeeld altijd een plezier om onze leden-melkveehouders te ontmoeten op de lokale landbouwbeurzen. In 2024 nam Milcobel deel aan de Agridagen in Ravels, de Agro-Expo Vlaanderen in Roeselare en de Landbouw-, Bosbouw- en Agri-Food Beurs van Libramont.





Om de wereld van onze melkveehouders te ontdekken en wederzijds respect te stimuleren, gaven we in 2024 dertien van onze medewerkers de kans om een dag mee te werken op een melkveebedrijf in het project 'Van Kantoor naar Koeienstal'.

Respect voor mensenrechten in onze toeleverketen

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 we moeten ook extern uitdragen waar we intern voor staan.

Circa 80 procent van ons aankoopbudget gaat naar lokale leveranciers (melkveehouders niet mee-gerekend) in de Benelux, Nederland, Luxemburg en Frankrijk. Onze belangrijkste aankoopcategorieën zijn, naast uiteraard onze basisgrondstof melk – transport, verpakkingen en ingrediënten zoals plantaardige vetten (palmolie en kokosolie), suiker en zout.

Onze leveranciers zijn belangrijke partners om sociale en ecologische impact in de keten mee te bevorderen en te monitoren. Alle leveranciers ontvangen systematisch een supplier Code of Conduct 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.

In 2024 ondertekenden reeds 80% van onze leveranciers met een jaarlijks spend boven 10K€ deze Code of Conduct, en onze doelstelling is om tegen eind 2025 te laten evolueren naar 100 procent voor dit type leveranciers.

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 productie-locatie en welke duurzaamheidsinspanningen levert een leverancier.

Maatregelen om sociale en ecologische risico's te voorkomen, te beperken, te monitoren en te herstellen. Voor nieuwe leveranciers trekken we resoluut de kaart van langetermijn partnerschappen en gaan we 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.



We leveren producten op maat voor onze klanten, lekker, veilig en innovatief



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.

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, innovatie en voedselveiligheid zijn dan ook de topprioriteit bij Milcobel. Hoogkwalitatieve eindproducten, diensten en processen zijn bij ons ingebouwd in doelstellingen en in onze mentaliteit.

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. We werken op maat om producten te kunnen leveren waarin we tegemoetkomen aan hun nutritionele vragen en productsamenstellingen, het leveren van oplossingen van verpakkingen conform veranderende regelgeving, enzoverder. Ook op vlak van communicatie en serviceverlening staat de klant centraal.

In onze productie staat kwaliteit voorop in functie van onze klanten en eindconsumenten

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 gewasbeschermingsmiddelen.

In melkverwerking en productie: Melk verwerken we in onze eigen state-of-the-art fabrieken. Alle Milcobel fabrieken werkten in 2024 volgens het Milcobel QAS (quality assurance systeem) en het Milcobel ACS (autocontrolesysteem), 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.

Een overzicht van de standaarden, audits en certificaten die we binnen Milcobel hanteren en verkrijgen



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 de 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 verbeterproces op alle sites en in alle afdelingen om zo verbeterstappen te blijven zetten.

Go for Zer0 met de 9 gouden regels voor kwaliteit en voedselveiligheid

Waar voorheen de processen met betrekking tot kwaliteit en voedselveiligheid per site werden georganiseerd, werden deze in 2024 herzien en omgevormd naar een gemeenschappelijke en uniforme aanpak met bijhorende monitoring, reporting en opvolgingsprocedures.

De verantwoordelijke tribe voor kwaliteit en voedselveiligheid richt zich op thema's zoals voedselveiligheid, melkaanvoer, productieruimtes en ongediertebestrijding.

De tribe komt maandelijks samen en bespreekt er de sleutel KPI's per site die gestructureerd zijn volgens de voedselveiligheidsdriehoek, gaande van het aantal niet-conformiteiten en interne afwijkingen tot in het meest ernstige geval een opgelegde productiestop. In 2024 vond er 1 product recall plaats voor de site in Moorslede. Hierbij werden alle noodzakelijke procedures en communicatieprotocollen gevolgd.

CONCEPT VOEDSELVEILIGHEIDSDRIEHOEK

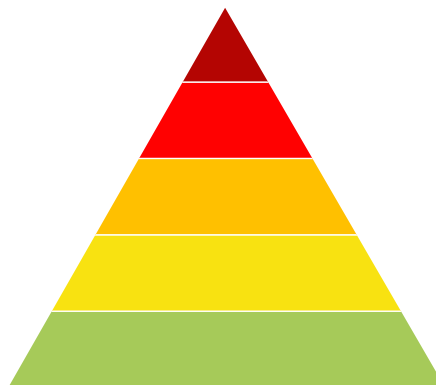
Opgelegde productiestop

Recall - Withdrawal - An incident

Klantenklachten

Audit verbeterpunten

Niet-conformiteiten en Interne afwijkingen



In 2024 werkte het team verder op de set van 9 gouden regels voor kwaliteit en voedselveiligheid. In 2025 geven we aan onze (voedsel)veiligheidscommunicatie een nieuw elan, met een sterk visuele brede communicatiecampagne. Aan de hand van 2-maandelijkse campagnes met video's, affiches en een wedstrijd om de risico's bij iedereen onder de aandacht te brengen, worden collega's opgeleid, gesensibiliseerd en gemotiveerd. Alle sites gaan hiermee aan de slag, zodat we een breed gedragen beleid implementeren.

Om de samenwerking tussen de kwaliteitsteams te verbeteren, startte de tribe kwaliteit en voedselveiligheid in 2024 ook met cross-over audits. Twee keer per jaar ging een collega van de ene site in een andere site een audit uitvoeren. In 2025 verhogen we het aantal cross-over audits per site naar 3 per jaar en werken we verder aan de harmonisering van ons kwaliteitssysteem.



9 GOUDEN KWALITEITSREGELS

 Volg de instructies	 Respecteer de hygiëne-regels	 Geef ongedierte geen kans
 Beheer CCP's	 Samen bacterievrij	 Hou rekening met traceerbaarheid
 Let op vreemde voorwerpen	 Meld incidenten	 Pas de kleuren-codes toe

Meer info? Contacteer je leidinggevende.
Milcobel



Werk zelf altijd veilig

HERKEN MINIMUM 7 RISICO'S EN DENK VOOR JE DOET!

Herken jij minimum 7 risico's in de Milcobel-zoekplaat? Duid de onveilig situaties aan, vul je naam onderaan in en geef de zoekplaat voor 15/02/2025 af aan jouw leidinggevende.



Naam:

Scan de QR-code of ga op ons intranet naar "Gouden regels", bekijk de video en ontdek het belang van "Denken voor doen".



Een klantenrelatie, gebouwd op langetermijn vertrouwen en service

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 managementprocessen in voege om een snelle reactie, onderzoek en opvolging te garanderen. Onze medewerkers worden opgeleid in deze procedures, die jaarlijks ook extern getest worden met het oog om ook hier te blijven leren en onze eigen werking te verbeteren.

In 2024 zette het MPI Customer Service team een belangrijke innovatieve stap met de introductie van een AI ondersteunde tool voor klantencorrespondentie. Vanuit een gedeelde mailbox worden e-mails die bij het team terechtkomen voortaan gescand op parameters zoals de klant en het onderwerp. Het systeem stuurt de e-mails dan door naar de juiste contactpersoon binnen het team, of naar een vervanger bij vakantie of afwezigheid. Heeft één persoon teveel cases in behandeling, dan kunnen zaken toegewezen worden aan collega's. Hierdoor worden conversaties direct naar de juiste inbox geleid, wat onnodige tussenstappen voorkomt en wordt de eerste reactietijd drastisch verbeterd. Onze klanten verkrijgen zo een betere dienstverlening en onze medewerkers kunnen diepgaander focussen op de klantenrelatie.

Waar de klantendienst uitermate focust op een vlotte en kwalitatieve klantenbeleving zetten ook onze commerciële diensten zich elke dag in om producten op maat aan onze klanten te leveren. Dit betekent dat we luisteren naar de noden van onze klanten, op vlak van productsamenstelling, verpakkingen maar ook levertijden, kwaliteitseisen, etc. Door de interne samenwerking van onze commerciële teams met specialisten op vlak van productsamenstelling, verpakking en supply chain kunnen we antwoord bieden op de variëteit van klantenvragen en -verwachtingen. Klanten waarderen ook onze nabijheid, zelfs als speler op een internationale markt. We zorgen ervoor dat onze klanten ons ook lokaal kunnen ontmoeten, binnen hun regio door deelname aan beurzen.

SIAL (Parijs)

SIAL Parijs is het must-attend tweejaarlijks evenement voor de voedingsindustrie. Met 7.500 exposanten uit 125 landen en meer dan 400.000 tentoongestelde voedingsproducten, is SIAL Parijs 's werelds grootste internationale ontmoetingsplaats voor kopers en leveranciers. Milcobel was van de partij met collega's van MPI en MCP, die er vele klanten, potentieel nieuwe klanten en andere zakenpartners ontmoetten.

GULFOOD (Dubai)

Gulfood is de ultieme beurs voor retailers, groothandelaren, trendsetters en anderen om in contact te komen met spelers uit de sector en de nieuwste trends en innovaties te verkennen die de toekomst van de Food & Beverage industrie vormgeven. De 29e editie van Gulfood, die in 2024 plaatsvond in Dubai, mocht een recordaantal van meer dan 5500 exposanten uit meer dan 190 landen verwelkomen. De medewerkers van Premium Ingredients stelden er met gepaste trots onze zuive-ingredienten voor.



TAVOLA (Kortrijk)

In maart vond Tavola 2024 plaats in Kortrijk Xpo. Hier ontdekken voedingsprofessionals de nieuwste trends, laten ze zich inspireren en leggen ze waardevolle connecties. Het team van Dupont Cheese presenteerde er trots onze producten aan klanten uit de retail, groothandel en kaasspecialzaken. Men kon er ook proeven van de eigen merken, zoals Brugge Kaas, Eigen Bodem Kaas, Brigand en Watou, die fel gesmaakt werden. Een kok maakte heerlijke warme hapjes met onze kazen. En als kers op de taart verrasten de collega's met een originele food pairing: een martini espresso met Brugge Prestige, de brokkelkaas van Brugge met zijn krokante kaaskristallen.



30 jaar INCOLAC in Kaapverdië – een feestelijke mijlpaal

INCOLAC is doorheen de jaren uitgegroeid tot een begrip in elk huishouden in Kaapverdië. Elk gezin heeft er wel INCOLAC-melk in huis. Het merk is zo bekend dat het vandaag synoniem staat voor melk, net zoals Bic voor een pen. In 2024 vierde Arquipélago Internacional, een klant in Kaapverdië waarmee Milcobel al 30 jaar samenwerkt, dan ook de dertigste verjaardag van het merk.

Dit betekende een jaar van feest met aangepaste marketingcampagnes en evenementen die aansluiten bij de lokale cultuur. Van het ondersteunen van een lokaal jeugdvoetbalteam tot goede doelen zoals Donana, een organisatie die mishandelde vrouwen helpt. Daarnaast organiseren ze leuke evenementen rond carnaval en fotowedstrijden om de lokale bevolking bij het merk te betrekken. Je ziet INCOLAC overal: op billboards langs de weg, in reclamespotjes op radio en TV.





Governance

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.

Het belang van een gezonde bedrijfscultuur

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. Daarom werkten we een belangrijke set gedragsregels uit. Bij de opmaak van dergelijke beleidsdocumenten of procedures grijpen we altijd terug naar onze kernwaarden, de MELK-waarden:

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 samenhang, 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.

Deze waarden worden door ons management in de dagelijkse praktijk ook uitgedragen. In 2024 bleek dit des te meer belangrijk te zijn met de komst van een nieuwe CEO, de communicatie rond de verkoop van Ysco, de reorganisatie, enzoverder. De leden van het Exco, en bij uitbreiding ook het Senior Leadership team zorgen dat belangrijke informatie doorheen de volledige organisatie doorstroomt. Daarnaast zorgt Communicatie voor een transparante regelmatige communicatie met alle medewerkers. Hiervoor zet het een mix van communicatiekanalen in met zowel print, digitale als face-to-face communicatie (o.a. Intranet, nieuwsbrief, webinars, mails, schermcommunicatie, posters, een personeelsmagazine, etc.) Daarnaast organiseert elke Milcobel site ook minstens twee keer per jaar een 'townhall'-meeting met alle medewerkers. Naast belangrijke bedrijfsupdates en lokaal nieuws, komen hier ook thema's met betrekking tot strategie en duurzaamheid aan bod. Hierbij wordt onder meer gerapporteerd over algemene KPI's op vlak van HR, veiligheid, kwaliteit en milieu.

In kader van de vele veranderingen die Milcobel in 2024 doormaakt was de communicatie met medewerkers een cruciale factor voor betrokkenheid, motivatie en het creëren van trots en ambassadeurschap. Ook in 2025 blijft dit uiterst relevant en belangrijk met de geplande fusie met FrieslandCampina voor ogen.

Heldere regels voor goed bestuur en zakelijk gedrag

Onze processen zijn opgesteld om conform de regelgeving en in lijn met internationale standaarden rond goed bestuur en zakelijk gedrag te kunnen werken. Het United Nations Global Compact, dat ook eerder in dit rapport vermeld werd, is daarbij reeds jaar en dag één van onze leidraden.

Van al onze medewerkers wordt 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.

- [Milcobel Code of business conduct 2024](#)
- Anti-corruptiebeleid (intern)
- Policy relatie en eindejaarsgeschenken (intern)
- Mededingingshandleiding (intern)
- [Klokkenluidersbeleid](#)
- GDPR-policy (intern)
- ICT-policy (intern)
- Terugbetaling van onkosten (intern)
- Omgaan met sociale media (intern)
- Informatieveiligheidsbeleid (update in kader NIS) (intern)
- Aankoopbeleid (intern)
- [Milcobel Code of Conduct voor Suppliers](#)
- [Privacyverklaring voor zakenpartners](#)



Code of Conduct zet gedragsregels uit

In 2024 actualiseerden we onze Code of Conduct en implementeerden deze als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Deze Code of Conduct bevat gedragsregels, gespreid over 12 principes. Deze richtlijnen geven onze medewerkers handvaten om op een correcte manier te handelen.

 1. Wetgeving en naleving	 7. Milieu en klimaat
 2. Veiligheid en kwaliteit	 8. Regeringen en internationale organisaties
 3. Eerlijke en ethische relaties	 9. Corruptie en fraude
 4. Bestuur en boekhouding	 10. Belangenconflicten
 5. Eerlijke concurrentie	 11. Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming
 6. Relatie met de gemeenschap	 12. Witwassen

Om deze gedragscode breed in te bedden in de organisatie werd in 2024 een e-learning module uitgewerkt die beschikbaar werd gesteld aan de medewerkers vanaf april 2025. Zo kunnen we al onze medewerkers sensibiliseren en meer gedetailleerd inzoomen op de twaalf onderwerpen die hier deel van uitmaken. Alle nieuwkomers zullen eveneens via een interactieve training opleiding krijgen, die wordt bezegeld met een deelnamecertificaat.

De principes van onze zakelijke gedragscode komen ook in onze dagelijkse werking op verschillende manieren aan bod, zoals in onze Tribe veiligheid, audittrajecten, onze Tribe kwaliteit, de interne financiële processen, etc. Naast onze Code of Conduct beschikken we eveneens over een meer uitgebreide set interne en externe gedragsregels.



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



Hoe we in de praktijk omgaan met fraude en corruptie-gevoelige thema's

Milcobel is een grote organisatie, met vele stakeholders en actief op de internationale markt. Daarom staat het risicobeheer van mogelijke fraude of corruptie hoog op de agenda. Met ondersteuning van een derde, onafhankelijke partij, voerde Milcobel een risicoanalyse uit. Zo zijn we zeker dat we bij de risicobeoordeling van mogelijke fraude, omkoping of witwaspraktijken geen blinde vlekken hebben.

Fraude en corruptie

Uit deze analyse bleek dat we een laag risicoprofiel hebben. Vanuit de analyse kwamen eveneens enkele aandachtspunten naar voor. We willen nu verder inzetten op de bewustwording van deze onderwerpen en de bijhorende policies. Aanvullend willen we ook onze klanten en hun waardeketen nog systematischer opvolgen. Zo hebben we directe relaties met onze onmiddellijke klanten, maar niet met de indirecte klanten of gebruikers van onze producten aan wie deze mogelijk verder verkopen. Deze zijn soms actief in regio's waar grotere corruptierisico's kunnen liggen. De omgang hiermee is vastgelegd in ons anti-corruptiebeleid en onze Code of Conduct.

In 2025 zal de focus dan ook liggen op een bredere bewustwording, communicatie en het ontwikkelen van een klanten 'compliance – framework'. Deze zullen worden ondersteund door extra trainingen. In 2024 zijn er geen incidenten van fraude of corruptie om te rapporteren.

Mededinging

Binnen ons risicobeheer is het thema mededinging reeds jaar en dag een prioritair thema. Gezien de positie van Milcobel waarbij we met vele stakeholders interageren, gaande van onze leveranciers, onze leden-melkveehouders, klanten maar ook concullega's is het van belang om heldere regels op het vlak van delen en in het bijzonder het niet-delen van concurrentiegevoelige informatie vast te stellen, implementeren en controleren. Hier hebben we duidelijke richtlijnen voor naar onze medewerkers toe.

Ons beleid is heel praktisch gericht, met do's en don'ts op maat van de relevante stakeholders. Deze hebben we hier ook op getraind in fysieke workshops waar we aan de hand van casussen bewustwording onder medewerkers bereiken. Medewerkers kunnen tijdens hun dagelijkse werk terecht bij de interne juridische dienst voor advies. In 2024 werden hiervoor twee fysieke training momenten georganiseerd waar ruim 50 medewerkers aan deelnamen.

Klokkenluiders

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.

Milcobel implementeerde enkele jaren geleden een procedure en beleid voor klokkenluiders. Via een digitaal platform kunnen meldingen worden gemaakt, die volgens een vaste set procedures worden opgevolgd. De nodige bescherming wordt voorzien indien relevant. In 2024 kwamen geen meldingen binnen waarvoor het voorziene proces in werking moest treden.

Privacy en GDPR

Ook op vlak van GDPR heeft Milcobel een beleid en achterliggende processen in voege. In 2024 vonden geen incidenten plaats op vlak van GDPR-inbreuken of incidenten die bij de overheid dienden gemeld te worden.



We zetten ons actief in op ethisch handelen door niet alleen beleid te ontwikkelen, maar ook door draagvlak te creëren en bewustwording te bevorderen. Hoewel we 100 trainingen kunnen geven, krijgen we het beste gevoel wanneer mensen met vragen naar ons toe komen. Dit toont aan dat ze begrijpen wat nodig is, en bewust omgaan met ethisch handelen en onze kernwaarden.

Christophe Guilmin
Legal Counsel Milcobel





Politieke invloed en lobbyactiviteiten

Elke vorm van lobby is strikt vastgelegd binnen Milcobel. Milcobel laat zich vertegenwoordigen door de sectorfederaties (BCZ en Fevia) en neemt zo sectorbrede standpunten in. Dit doen we transparant en volgens onze principes van ethisch handelen.

De verantwoordelijke Corporate Affairs bij Milcobel staat in voor alle activiteiten om de rechten en belangen van de Milcobel Groep te behartigen en om overheidsinstanties en openbare besluitvormers, in België en in het buitenland, te informeren die waarschijnlijk beslissingen zullen nemen die een impact kunnen hebben op de activiteiten van de Milcobel Groep.

In dit kader bestaat het beleid van Milcobel eruit om op geen enkele wijze betrokken te zijn bij het financieren van politieke activiteiten, om elk risico op het plegen van corruptiemisdrijven te vermijden. Dit betreft zowel financiële betrokkenheid als het aanbieden of leveren van diensten, bijv. ten voordele van een politieke partij of verkiesbare kandidaat.

Relaties met leveranciers en betalingspraktijken in het kader van een gezond financieel beheer

Naast het 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 leveranciers in een context van wederzijds respect.

Binnen Milcobel hanteren we een ruime set 'Golden Rules' die de lijnen uitzetten voor goed bestuur, waaronder ook onze afspraken rond leveranciersrelaties en ook klantenrelaties. 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.

Het interne audit team van Milcobel volgt de resultaten van de organisatie rond 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.

Zoals eerder reeds beschreven doorheen dit verslag integreert het aankoopteam van Milcobel heel wat principes van duurzaam aankopen in het dagelijkse aankoopbeleid. Om het team hier verder in op te leiden, volgde het Milcobel aankoopteam eind 2024 een tweedaagse opleiding duurzaam aankopen. Hierin lag de focus op het integreren van milieu en sociale due diligence in het aankoopproces alsook op principes van circulair aankopen.

Over dit verslag

Basisprincipes voor het opstellen van dit verslag

Dit verslag omvat alle activiteiten van Milcobel cv voor de entiteiten Milcobel cv, Milcobel Dairy, YSCO, Kaasimport Jan Dupont, Cheeseline, Kaasbrik, Camal en is in overeenstemming met de geconsolideerde jaarrekening van Milcobel cv. Deze omvatten een omschrijving van de activiteiten en resultaten voor het jaar 2024. Milcobel houdt rekening met de risico's, impacten en opportuniteiten die zich voordoen over de hele Milcobel waardeketen en waar mogelijk worden hier ook reeds data aan gekoppeld.

Zo werkt Milcobel hard aan het verbeteren van dataverzameling van duurzaamheidsdata van onze leden-melkveehouders en zal het hier in 2025 ook verder op inzetten. Bij het beoordelen van impacten, risico's en opportuniteiten legde Milcobel tijdshorizonten vast op korte (2025), middellange (2030) en lange termijn (tussen 2030 en 2050).

Dit is het vierde duurzaamheidsverslag van Milcobel cv. Het omvat een overzicht van ons duurzaamheidsbeleid en een greep uit onze realisaties voor het boekjaar 2024. 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 en we werkten een stappenplan uit om gradueel naar een volledige rapportering te evolueren.

Waar mogelijk hanteert Milcobel reeds bepaalde principes die in de CSRD-wetgeving zijn vervat. Zo is de opbouw van het verslag opgemaakt volgens de structuur die uit de materiële thema's van de dubbele materialiteit (DMA) als prioriteit werden geïdentificeerd. Om de complexiteit van het verslag te beperken werd ervoor gekozen nog niet alle rapportage – eisen per ESRS volledig op te nemen. Waar mogelijk werden metrische datapunten reeds verwerkt. Narratieve delen die herhaling bevatten of confidentiële informatie met betrekking tot strategische beslissingen werden uitgesloten van dit verslag.

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 verslagrubrieken.

Extra info en contact

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

Corporate affairs en communicatie:

Kathleen.de.smedt@milcobel.com

Duurzaamheid:

Geert.janssens@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

GRI content index

Gebruiksverklaring		Milcobel rapporteert in overeenstemming met de GRI-normen voor de periode 01/01/2024-31/12/2024.			
GRI 1 gebruik		GRI 1: Foundation 2024			
Relevante GRI Sector Standard(s)		Niet van toepassing			
GRI norm	Bekendmaking	Referentie	Weglating		
			Weggelaten norm	Reden	Duiding
Algemene bekendmakingen					
GRI 2: Algemene bekendmaking 2021	2-1 Organisatorische details+B9:E38	p.10, p.17			
	2-2 Entiteiten opgenomen in de duurzaamheidsrapportering	p.92			
	2-3 Verslagperiode, frequentie en contactpunt	p.92			
	2-4 Aangepaste verstrekking van inlichtingen	p.33-36			
	2-5 Externe borging	Dit verslag heeft geen externe borging			
	2-6 Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	p.14-17, p.18-19, p.34			
	2-7 Werknemers	p. 6,12, p.73-74			
	2-8 Medewerkers die geen werknemer zijn	niet van toepassing	Medewerkers die geen werknemer zijn	Informatie niet beschikbaar/ onvolledig	
	2-9 Bestuursstructuur en samenstelling	p.20-28			
	2-10 Benoeming en selectie van het hoogste bestuursorgaan	p.20			
	2-11 Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	p.20-22			

2-12 Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het impactbeheer	p.20			
2-13 Delegatie van verantwoordelijkheid voor impactbeheer	p.21			
2-14 Rol van het hoogste bestuursorgaan bij duurzaamheidsverslaggeving	p.22			
2-15 Belangenconflicten	p.87-88 en via https://milcobel.com/files/media_files_lang_00030_doc.pdf			
2-16 Mededeling van kritische punten van zorg	Niet opgenomen	Mededeling van kritische punten van zorg	Informatie niet beschikbaar/ onvolledig	
2-17 Collectieve kennis van het hoogste bestuursorgaan	p.23-24			
2-18 Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuursorgaan	Niet opgenomen	Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuursorgaan	Vertrouwelijkheidsbeperkingen	
2-19 Bezoldigingsbeleid	p.62			
2-20 Proces voor de bepaling van de bezoldiging	p.62			
2-21 Totale jaarlijkse vergoedingsverhouding	Niet opgenomen	Jaarlijkse totale vergoedingsratio	Vertrouwelijkheidsbeperkingen	
2-22 Verklaring inzake de strategie voor duurzame ontwikkeling	p. 29-35			
2-23 Beleidsverbintenissen	p.36, p.88			
2-24 Verankering van beleidsverbintenissen	p.36, p.88			

	2-25 Processen om negatieve impact te herstellen	p.89-91			
	2-26 Mechanismen om advies in te winnen en bezorgheid te uiten	p.26-27, p.29-30, p.89-91			
	2-27 Naleving van wet- en regelgeving	p.85-91			
	2-28 Lidmaatschap verenigingen	p.36, p.91			
	2-29 Benadering van stakeholderengagement	p.26-27, 29-30			
	2-30 Collectieve arbeidsovereenkomsten	p.62			
Materiële onderwerpen					
GRI 3: Material thema's 2021	3-1 Procedure voor het bepalen van materiële thema's	p.29-32			
	3-2 Lijst van materiële thema's	p.32			
MILIEU					
Klimaatverandering en energie: stap voor stap werken aan klimaattransitie doorheen onze waardeketen					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.40-41, p.46			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Directe GHG emissies (Scope 1)	p.41-43			
	305-2 Indirecte GHG emissies uit energie (Scope 2)	p.41-43			
	305-3 Andere indirecte GHG emissies (Scope 3)	p.41-43			
	305-4 Intensiteit van GHG emissie	Niet opgenomen	Intensiteit van GHG emissie	Informatie niet beschikbaar/ onvolledig	
	305-5 Reduction of GHG emissions	p.42-45			

GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbruik binnen de organisatie	p.46-49			
	302-2 Energieverbruik buiten de organisatie	p.48			
	302-3 Energie-intensiteit	p.46-47			
	302-4 Vermindering van het energieverbruik	p.47			
	302-5 Vermindering van de energiebehoefte van producten en diensten	p.46			
Water					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.40, p.49			
GRI 303: Water en afvoervloe- stoffen 2018	303-1 Interacties met water als gedeelde hulpbron	p.50-52			
	303-2 Beheer van de effecten van waterlozingen	p.50-52			
	303-3 Afname van water	p.50-52			
	303-4 Lozing van water	p.50-52			
	303-5 Waterconsumptie	p.50-52			
Positieve biodiversiteitsimpact bij melkveebedrijven en stimuleren van actief natuur- en landschapsbeheer					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.40, p.53			

GRI 101: Biodiversiteit 2024	101-1 Beleidsmaatregelen om biodiversiteit te stoppen en om te keren	p.53			
	101-2 Beheer van de impact op biodiversiteit	p.53			
	101-3 Toegang en eerlijke verdeling van voordelen	Niet opgenomen	Toegang en eerlijke verdeling van voordelen	Informatie niet beschikbaar/ onvolledig	
	101-4 Identificatie van de biodiversiteitimpact	p.54			
Materialen en afval					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.35, p.40, p.55			
GRI 306: Afval 2020	306-1 Afvalproductie en aanzienlijke afvalgerelateerde effecten	p.55-56, p.58-59			
	306-2 Beheer van significante afvalgerelateerde effecten	p.55-59			
	306-3 Gegeneerd afval	p.59			
	306-4 Gescheiden afval voor hergebruik, recyclage of recuperatie	p.59			
	306-5 Gestort of verbrand afval	p.59			
SOCIAAL					
Met aandacht voor onze werknemers					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.60-61			
GRI 401: Werkgelegenheid 2016	401-1 Nieuwe werknemers en personeelsverloop	p.70			
	401-2 Uitkeringen aan voltijdse werknemers die niet worden verstrekt aan tijdelijke of deeltijdse werknemers	p.62			

GRI 403: Veiligheid en gezondheid op het werk 2018	403-1 Systeem voor het beheer van de veiligheid en de gezondheid op het werk	p.67-69			
	403-2 Gevarenidentificatie, risicobeoordeling en incidentonderzoek	p.67-69			
	403-3 Arbeidsgeneeskundige diensten	p.67			
	403-4 Werknemersparticipatie, consultatie en communicatie inzake veiligheid en gezondheid op het werk	p.62-64			
	403-5 Werknemersopleiding in veiligheid en gezondheid op het werk	p.67			
	403-6 Bevordering van de gezondheid van de werknemers	p.64-66			
	403-7 Voorkomen en beperken van arbeidsgezondheids- en veiligheidsrisico's die direct verband houden met zakelijke relaties	p.67			
	403-8 Werknemers gedekt door een systeem voor het beheer van de veiligheid en gezondheid op het werk	p.69			
	403-9 Arbeidsongevallen	p.68			
GRI 404: Opleiding en educatie 2016	404-1 Gemiddelde trainingsuren per jaar per werknemer	p.72			
	404-2 Programma's voor het opwaarderen van werknemersvaardigheden en hulpprogramma's voor overgangsbijstand	p.70-73			

GRI 405: Diversiteit en gelijke kansen 2016	405-1 Diversiteit in bestuurs- organen en het personeels- bestand	p. 20-21, p.73-74			
GRI 406: Non-discriminatie 2016	406-1 Gevallen van discriminatie en genomen corrigerende maatregelen	p.73-74			
Zorg voor medewerkers in de waardeketen					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.75-77			
Milcobel 1 geen GRI disclosure	Zorg voor onze leden- melkveehouders	p.75-76			
GRI 408: Kinderarbeid 2016	408-1 Activiteiten en leveranciers met significant risico op incidenten van kinderarbeid	p.77, p.88			
We leveren producten op maat voor onze klanten, lekker, veilig en innovatief					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.78)			
GRI 416: Gezondheid en Veiligheid van Klanten 2016	416-1 Beoordeling van de gezondheid- en veiligheidsimpact van de producten en diensten	p.76-81			
Milcobel 2 geen GRI disclosure	Een klantenrelatie, gebouwd op langetermijn vertrouwen en service	p.82-84			
GOVERNANCE					
Goed Bestuur					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.85-86			
Milcobel 2 geen GRI disclosure	Regels voor goed bestuur en zakelijk gedrag	p.86-88			
Hoe we in de praktijk omgaan met fraude en corruptie-gevoelige thema's					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.89			

GRI 205: Anti-corruptie 2016	205-1 Op corruptierisico's gecontroleerde activiteiten	p.89-91			
	205-2 Communicatie en training over anticorruptiebeleid en -procedures	p.90			
Relaties met leveranciers en betalingspraktijken in het kader van een gezond financieel beheer					
GRI 3: Materiële thema's 2021	3-3 Beheer van materiële thema's	p.91			
GRI 204: Inkooppraktijken 2016	204-1 Aandeel van de uitgaven aan lokale leveranciers	p.76, p.91			





