



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2024

DUTRA EN 2024



75 %
de femmes dans
le management



18,1
ETP



Environ
20
heures de formation
par personne par an



16 %
de fournisseurs
ont une politique
de durabilité



1^e bilan carbone
réalisé en 2023



Environ
94 %
des employés sont
d'accord avec la phrase
« je suis traité avec
respect et dignité »



19 %
de Tencel™ incorporé
dans les produits Dutra



14 %
de polyester recyclé
incorporé dans les
produits Dutra



495
pièces en fin de vie
récupérées auprès de
nos clients

MESSAGE DE LA CEO

En tant que CEO de **Dutra** et avec mes managers, je suis heureuse de vous présenter notre premier rapport RSE, fruit d'une collaboration enrichissante avec Smart 2Circle pour affiner notre vision à long terme.

Dutra continue à évoluer avec ses valeurs fondamentales qui font partie de ses assises.

Ce rapport témoigne de notre engagement à travailler en partenariat avec nos parties prenantes – clients, fournisseurs, sous-traitants et équipes – dans le plus grand respect possible de l'environnement et de la biodiversité. Ensemble, nous construisons des relations fondées sur la confiance et la coopération, renforçant notre impact positif au quotidien.

Notre ambition est de contribuer à un monde plus durable, en investissant énergie, temps et compétences pour maximiser notre impact bénéfique sur les personnes qui nous entourent et notre planète. Dans cette quête de sens, nous espérons inspirer chacun à participer activement à la préservation de notre environnement pour les générations futures.

Merci pour votre confiance dans cette démarche que nous façonnons jour après jour.

Mireille Rousseaux-Nélis

CEO de **Dutra** sa



TABLE DES MATIÈRES

	À propos de ce rapport	3		Vers un modèle circulaire	27
	Périmètre de reporting	3		Enjeux et indicateurs	28
	Informations relatives à des circonstances particulières	3		Extractions des ressources	30
	Modèle d'affaires et engagement sociétal	4		Circularité	31
	Modèle d'affaire	4		Parce que chaque personne compte	32
	Valeurs	6		Enjeux et indicateurs	33
	Engagement sociétal	7		Bien-être	36
	Nos enjeux	8		Formation	38
	Nos ODD prioritaires	9		Inclusion & Diversité	39
	Engagement avec les parties prenantes	12		Santé & Sécurité des porteurs	40
	Matrice de matérialité	14		Droits et conditions de travail dans la chaîne de valeur	41
	Pour une production durable	20		Cultiver des relations qui nous ressemblent	42
	Enjeux et indicateurs	20		Enjeux et indicateurs	43
	Changement climatique	22		Relations fournisseurs	44
	Eau	25		Culture d'entreprise	45
	Biodiversité & Pollution des sols	25		Annexes	46

À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce document décrit l'engagement de **Dutra** en matière de développement durable. Il présente également les progrès de **Dutra** concernant les 17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, avec un accent particulier sur six ODD prioritaires.

Il s'agit du premier rapport de durabilité de **Dutra**. Bien que **Dutra** ne soit pas assujettie à la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), la structure du présent rapport s'en inspire. Ce rapport présente certaines différences par rapport à un reporting CSRD pleinement conforme.

Ce rapport a été élaboré et validé par un cabinet de conseil externe indépendant. Il a été construit avec la participation d'un groupe de travail interne, composé de Mireille Rousseau, Maureen Van Damme, Stephan Maeck, Ines Baurain et Sébastien Spinnoy respectivement directrice générale, responsable développement produit, directeur commercial, directrice financière et responsable logistique. L'ensemble du personnel a également été consulté dans le cadre de cette démarche.

À l'avenir, **Dutra** continuera d'améliorer et d'enrichir ses informations afin de témoigner du sérieux de sa démarche.

Pour toute question ou information complémentaire, vous pouvez contacter **Dutra** via les coordonnées suivantes : info@Dutra.be.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre de la déclaration de développement durable couvre l'ensemble des activités de **Dutra**. Ce rapport de durabilité correspond au périmètre des états financiers.

Ce rapport porte sur l'année 2024, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Des informations des années passées ont été ajoutées lorsqu'elles permettent de mieux comprendre les résultats de 2024.

INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

Horizons temporels

Les horizons temporels suivent les définitions fournies par la norme CSRD. Le court terme correspond à un an. Le moyen terme couvre deux à cinq ans. Le long terme dépasse cinq ans.

Modifications ou erreurs dans les rapports précédents

Étant donné qu'il s'agit du premier rapport de durabilité de **Dutra**, aucune erreur ou correction n'est à signaler.



MODÈLE D'AFFAIRES ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL



MODÈLE D'AFFAIRE

Leader dans la confection de vêtements professionnels depuis près de 70 ans, **Dutra** imagine, crée et produit une gamme complète de vêtements « Workwear ». Fondée en 1955 par Agnès Dutranoit, l'entreprise a débuté par un atelier spécialisé dans les tabliers pour femmes et les uniformes scolaires. Depuis ses débuts, **Dutra** a su se renouveler et s'imposer comme un acteur incontournable de la confection de vêtements professionnels en Belgique.



Aujourd'hui, avec une équipe de 25 personnes, cette entreprise familiale propose des vêtements destinés aux secteurs de la santé, de l'Horeca, de l'entretien et de la maintenance. Tous nos modèles sont conçus et testés dans notre atelier de Wavre et le design est entièrement 100 % belge.

Chez **Dutra**, chaque vêtement raconte une histoire. Celle d'un savoir-faire transmis de génération en génération et d'une passion pour le travail bien fait. Nos modèles sont pensés pour offrir à la fois confort et fonctionnalité. À l'écoute des besoins de nos clients, nous comprenons les exigences de chaque métier et concevons des tenues adaptées aux besoins spécifiques de chaque fonction. Pour les organisations qui souhaitent aller plus loin, nous développons des concepts entièrement personnalisés qui reflètent leur style et leur image.

Ce qui nous distingue, c'est notre maîtrise totale de la chaîne de production. De la création à la livraison, chaque étape est soigneusement contrôlée pour garantir des vêtements durables et d'une qualité irréprochable. Notre engagement ne s'arrête pas à la production : nous accompagnons nos clients dans leurs choix, les conseillons sur les meilleures options de tissus, et facilitons la gestion des stocks. Choisir **Dutra**, c'est opter pour un service sur mesure, où chaque détail compte.



Notre gamme de vêtements « Workwear » s'adapte à tous les métiers, des services de soin aux services techniques. Nous proposons une large gamme de tailles inclusives, et des options sur mesure pour une tenue parfaitement adaptée à chaque morphologie.

Dutra, c'est aussi un souci constant d'évolution. Nous investissons dans l'innovation pour repousser les limites et offrir des vêtements qui allient performance et élégance. En Belgique comme dans notre atelier en Tunisie, nous poursuivons un objectif unique : satisfaire nos clients, jour après jour. Avec **Dutra**, vous n'obtenez pas seulement des vêtements professionnels, vous bénéficiez d'un partenariat de confiance.



« Parce que vos collaborateurs méritent le meilleur. »

Chez Dutra, nous offrons :

- Un partenariat durable et personnalisé
- Une écoute attentive, une expertise pointue et des solutions adaptées aux besoins des clients
- Des vêtements professionnels conformes et confortables, pensés pour le bien-être des équipes.



VALEURS

Notre entreprise se distingue par son engagement constant envers l'amélioration continue, guidée par des valeurs fondamentales qui inspirent chacune de nos actions. Ces valeurs ne sont pas des objectifs, mais le fil conducteur de notre évolution.

- **Créativité** : Nous mettons la créativité au service de notre engagement à offrir des vêtements qui allient confort, fonctionnalité et design. Nous cherchons constamment à repousser les limites de l'innovation en améliorant les matières premières, les coupes, l'ergonomie et l'esthétique. Cette quête d'amélioration continue nous permet de répondre aux attentes d'un monde en constante évolution, où l'inclusion et le bien-être de tous sont essentiels.
- **Durabilité** : La qualité et le respect de l'environnement sont au cœur de notre démarche. Nous sélectionnons soigneusement nos matières premières pour minimiser notre empreinte écologique, tout en garantissant des vêtements de haute qualité. La conception, la fabrication et le contrôle rigoureux de nos produits assurent leur confort, leur fonctionnalité et leur longévité. Pour nous, le plaisir réside autant dans l'offre de produits de qualité que dans celle de produits respectueux de la planète.
- **Respect** : Le respect guide chacune de nos actions. Nous croyons fermement que le respect envers nos collaborateurs, partenaires, et l'environnement est essentiel à la création de relations solides et durables. Nous nous engageons à offrir un environnement de travail où l'intégrité et la responsabilité sont primordiales, et où chaque détail compte pour offrir des produits qui respectent à la fois l'humain et la planète.
- **Authenticité** : Forts de notre expertise de longue date dans le secteur du vêtement professionnel, nous restons fidèles à nos racines et à notre savoir-faire. Nous cultivons des relations sincères et durables avec nos clients, basées sur la confiance et la transparence. Chaque projet est unique : de la personnalisation à la sélection des matières adaptées aux fonctionnalités des métiers, en passant par la création de concepts sur mesure à l'image de nos clients. Cette authenticité se traduit par des partenariats solides, où nos engagements et notre identité sont pleinement reconnus.



ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Chez **Dutra**, nous sommes convaincus qu'offrir des produits et un service de qualité passe aussi par une approche responsable. La durabilité, sur le plan humain comme environnemental, fait partie intégrante de notre quotidien. Aujourd'hui, nous souhaitons partager nos initiatives, nos actions et nos ambitions pour montrer comment nous contribuons à un futur plus durable. À travers ce premier rapport de durabilité, nous donnons au lecteur une vue d'ensemble de nos actions concrètes et des défis à relever pour les années à venir. Pour garantir la conformité de notre démarche et évaluer nos actions chaque année, nous avons été accompagnés par un cabinet de conseil externe indépendant, appliquant les cadres méthodologiques en vigueur.

Réduire notre impact environnemental est une pratique historique chez **Dutra**, ancrée dans notre politique depuis longtemps. C'est pourquoi nous travaillons exclusivement avec des tissus certifiés OEKO-TEX® Standard 100. Cette certification garantit que chaque composant est testé et exempt de substances nocives pour le porteur. Certains de nos fournisseurs vont plus loin en obtenant la certification OEKO-TEX® STeP. Cette norme évalue et certifie leurs sites de production sur des critères environnementaux, sociaux et de gestion durable. En complément de ces engagements volontaires, nos fournisseurs de tissus

et accessoires sont soumis au règlement européen REACH. Ce règlement protège la santé humaine et l'environnement contre les risques liés aux substances chimiques en imposant des restrictions strictes à leur utilisation. Nous voulons proposer des produits respectueux de l'environnement tout en garantissant des vêtements adaptés aux besoins de chaque secteur et de chaque fonction. C'est dans cette optique que nous sélectionnons avec soin des partenaires commerciaux qui respectent les valeurs de notre entreprise !



DUTRABILITY
BE PART OF THE WAVE

Nous sommes persuadés que notre responsabilité va bien au-delà de notre activité. Pour Dutra, la durabilité c'est le respect de l'environnement, des collaborateurs motivés, responsables et respectés. Nous renforçons cette démarche par des initiatives concrètes, l'innovation et le partenariat. Ensemble, nous contribuons à la construction d'un avenir plus durable.

Pour une production durable



- Changement climatique*
- Eau*
- Biodiversité & pollution des sols*

Parce que chaque personne compte



- Bien-être*
- Formation*
- Inclusion & diversité
- Santé & sécurité des porteurs*
- Droits & conditions de travail dans la chaîne de valeur*

NOS ENJEUX

Vers un modèle circulaire



- Extraction de ressources*
- Circularité

Cultiver des relations qui nous ressemblent



- Relations fournisseurs*
- Culture d'entreprise*

(* Enjeux matériels selon l'analyse de simple matérialité

NOS ODD PRIORITAIRES

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) – Sustainable Development Goals (SDG) en anglais – définissent les cinq grands piliers du développement durable : l'humain, la planète, la prospérité, la paix et la collaboration. Ils servent de « boussole universelle » pour guider vers un monde meilleur l'ensemble de l'humanité. Ils appellent tous les niveaux de pouvoir et types d'organisations dans le monde à s'engager en faveur du développement durable et à mobiliser des ressources pour y contribuer. Les ODD sont devenus une référence pour mettre en place des actions de développement durable en entreprise.

Les « 17 ODD » ont été adoptés en 2015 par tous les États membres des Nations Unies dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Chaque ODD est crucial et tous sont interconnectés.

Pour **Dutra**, les ODD permettent de formaliser nos engagements et de rattacher nos actions à des priorités reconnues au niveau international. Leur intégration dans ce rapport reflète la volonté de **Dutra** d'agir de manière concrète et responsable.

Tous les impacts identifiés lors de l'analyse de simple matérialité (cf. section analyse de simple matérialité) ont été reliés à un ou plusieurs ODD. **Dutra** a classé l'intensité de ses impacts, tant positifs que négatifs, en trois catégories – faible, important ou très important – afin d'identifier les objectifs les plus pertinents.



OBJECTIFS  DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Lorsqu'un objectif est lié à au moins trois impacts significatifs, il est considéré comme prioritaire. Cette approche permet d'ancrer la stratégie ESG de l'entreprise dans une lecture structurée de ses enjeux et de cibler ceux qui sont les plus déterminants.



Compte tenu de cette explication, les six ODD prioritaires pour **Dutra** sont les suivants :



BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Le bien-être de nos employés fait constamment partie de nos préoccupations. Chaque personne mérite d'être reconnue et valorisée pour son travail. Nous devons maintenir une charge de travail équilibrée et limiter le stress, pour préserver la santé mentale. Un équilibre sain entre vie professionnelle et personnelle est une nécessité pour éviter l'épuisement. Quand les employés se sentent soutenus et compris, ils sont plus motivés, plus engagés. C'est cette énergie positive que nous souhaitons véhiculer, même si cela peut parfois être un défi.



ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

Notre consommation d'énergie ne se limite pas à notre site de Wavre. La fabrication de vêtements nécessite beaucoup d'énergie. Nous encourageons notre sous-traitant en Tunisie à réduire son impact énergétique et à évoluer vers des sources plus propres. Certains de nos fournisseurs ont, de leur côté, déjà mis en place une politique de gestion de l'énergie. L'énergie est indispensable à la production, mais aussi à l'usage de nos produits. En effet, leur entretien nécessite de l'électricité pour le lavage, le séchage et le repassage.



TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Dans l'industrie textile, les risques liés au travail décent sont réels : conditions précaires, salaires bas, horaires excessifs, exposition aux produits chimiques et risques de travail forcé ou infantile. Nous sommes donc exposés à ces risques tout au long de notre chaîne de valeur. En interne ou chez notre sous-traitant en Tunisie, nous veillons à garantir des conditions de travail sûres, notamment pour les postes à gestes répétitifs. La formation des jeunes est aussi une priorité : nous accueillons des stagiaires depuis plusieurs années pour contribuer à une croissance économique durable et notre sous-traitant partage cette même approche.



INÉGALITÉS RÉDUITES

Nous habillons des professionnels, et chaque morphologie doit être valorisée pour garantir l'égalité des chances. Nous développons des modèles adaptés à diverses silhouettes afin de réduire les inégalités liées à l'accès à des vêtements professionnels de qualité. En Tunisie, nous contribuons à réduire les écarts en soutenant des conditions de travail justes et des salaires équitables, ce qui favorise l'autonomisation des femmes et une meilleure inclusion sociale. En interne, nous veillons également à créer un environnement inclusif et ouvert à toutes les cultures grâce à notre diversité linguistique.



CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Dutra s'engage sur la voie d'une production responsable, où chaque choix est réfléchi. Nous privilégions les fibres écologiques comme le Tencel™, qui est produit sans pesticides et dont le procédé de fabrication utilise beaucoup moins d'eau que le coton. Nous misons également sur les matières recyclées, issues par exemple de bouteilles en plastique PET ou de déchets industriels, pour limiter l'extraction de ressources non renouvelables et donner une seconde vie à des déchets. Toujours dans cette démarche circulaire, les chutes de tissus ainsi qu'une partie des vêtements en fin de vie sont transformés en ressources à valoriser plutôt qu'en déchets. Nous travaillons uniquement avec des fournisseurs européens, certifiés OEKO-TEX STeP, afin de garantir une gestion rigoureuse des produits chimiques et de la performance environnementale, notamment la gestion des eaux usées.



MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les activités de **Dutra** génèrent des émissions de gaz à effet de serre : production des fibres, procédés de fabrication, transport ou encore les opérations sur notre site de Wavre. Conscients de notre impact écologique, nous mettons tout en œuvre pour le réduire, avec des panneaux solaires, des véhicules électriques, un partenaire logistique dans le même zoning et le choix de fournisseurs européens, ainsi que le transport par camion et bateau depuis la Tunisie. La réalisation de notre premier bilan carbone complet nous incite à aller encore plus loin dans nos actions afin de réduire notre empreinte carbone tout au long de notre chaîne de valeur.

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES



Chez **Dutra**, l'écoute et la collaboration avec les différentes parties prenantes sont essentielles. L'objectif de la consultation des parties prenantes est ainsi de recueillir des avis et des perspectives de personnes autres que les membres du groupe de travail, concernant les enjeux de durabilité qui ont été identifiés. Cette consultation cherche à mieux comprendre la perception des enjeux par les acteurs clés, internes et externes, et à aligner les priorités de durabilité avec les attentes des parties prenantes.

Le groupe de travail a identifié toutes les parties prenantes de **Dutra**. Afin d'obtenir des analyses détaillées et adaptées à chaque groupe, deux types de parties prenantes ont été identifiés, chacun ayant reçu des questionnaires spécifiques :

1. Le personnel interne :

Un questionnaire a été adressé à l'ensemble des collaborateurs.

2. Les parties prenantes externes : Le questionnaire est divisé en quatre sous-groupes distincts : les clients, les fournisseurs, les prestataires de services et les sous-traitants. Cette distinction permet de mieux comprendre les besoins et attentes de chacun, et de garantir que les enjeux de durabilité sont traités de manière adaptée à chaque catégorie.

Pour tenir compte de l'environnement multilingue de **Dutra**, les questionnaires ont été proposés en français et en néerlandais, tant pour le personnel interne que pour les parties prenantes

externes. Chaque répondant a ainsi pu s'exprimer dans la langue qu'il maîtrise le mieux, ce qui a permis de recueillir des contributions plus précises et qualitatives.

Les questionnaires débutent par une description claire de chaque enjeu de durabilité. Chaque description est suivie d'une question invitant les répondants à dire si elle leur paraît complète et pertinente. Si ce n'est pas le cas, ils peuvent formuler librement leurs remarques et suggestions. Cela permet de vérifier que les enjeux sont bien compris et que tous les aspects essentiels sont couverts. Dans un second temps, les répondants doivent évaluer la pertinence de chaque enjeu pour **Dutra**. Cette étape permet de recueillir leur perception en fonction de la réalité de l'entreprise. Enfin, les participants sont invités à classer les différents enjeux selon leur importance. Ce classement permet de dégager une hiérarchie claire des priorités en matière de durabilité.

Type de partie prenante	Langue	Nombre de réponses
Interne	Français	13
	Néerlandais	2
Externe	Français	16
	Néerlandais	6
TOTAL		37

Au total, les questionnaires envoyés ont permis de récolter 37 réponses avec 20 commentaires qui ont été rédigés. Ces



commentaires témoignent de l'intérêt porté au sujet par les répondants.

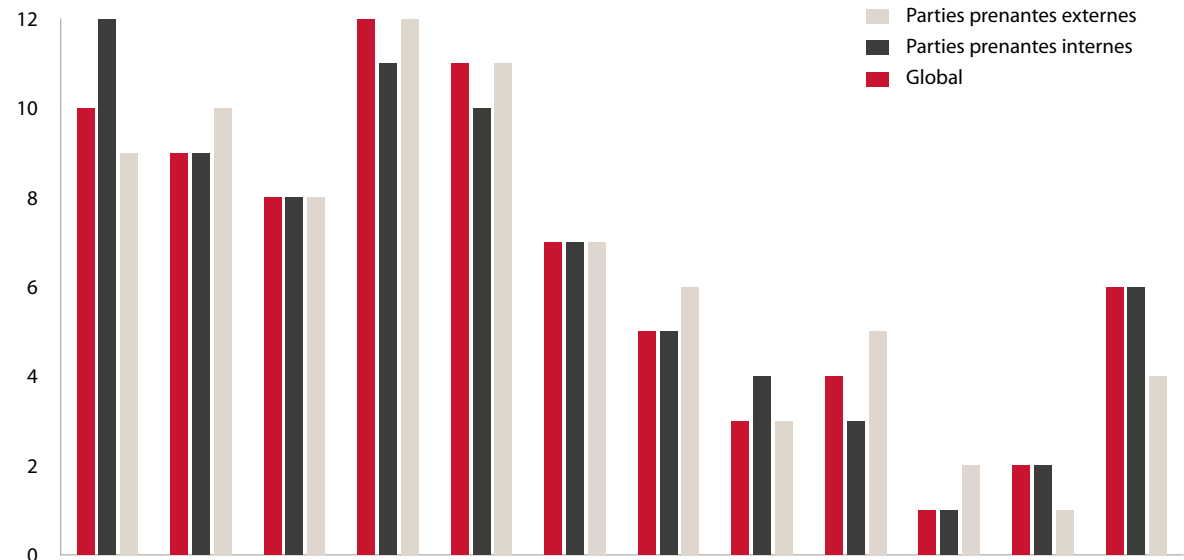
L'ensemble des résultats a été partagé avec le groupe de travail et est illustré dans le graphique ci-contre.

Cinq enjeux se distinguent comme prioritaires pour les parties prenantes : l'extraction des ressources, la circularité, la santé et la sécurité des porteurs, l'eau et le bien-être. Le changement climatique apparaît également comme un enjeu partagé, avec une perception alignée entre parties prenantes internes et externes.

Pour les autres enjeux, l'importance est plus nuancée et varie selon les enjeux. La biodiversité est davantage mise en avant par les parties prenantes externes, tandis que la formation et les droits et conditions de travail dans la chaîne de valeur sont jugés plus importants par l'interne. À l'inverse, la culture d'entreprise et l'inclusion et diversité semblent davantage portées par l'externe. Enfin, les relations avec les fournisseurs apparaissent comme plus significatives pour l'interne.

Le processus de consultation des parties prenantes présente des avantages. Premièrement, cette approche différenciée permet d'obtenir des informations plus précises et pertinentes pour chaque groupe de parties prenantes, et ainsi de construire une stratégie de durabilité qui soit réellement adaptée aux spécificités de **Dutra** et de son environnement. Ensuite, la consultation

IMPORTANCE DES ENJEUX POUR LES PARTIES PRENANTES



des parties prenantes a renforcé l'engagement des parties prenantes envers **Dutra**. Elles trouvent habituellement satisfaction dans la consultation, l'écoute de leurs points de vue et la prise en compte de leurs commentaires. Outre ces avantages, la consultation des parties prenantes a également permis de prioriser certains enjeux de développement durable par rapport à d'autres. Cette priorisation est représentée visuellement dans la matrice de simple matérialité sur l'axe des ordonnées.

En 2024, **Dutra** a réalisé sa première évaluation de simple matérialité. Cet exercice vise à identifier les enjeux dits « matériels », c'est-à-dire ceux qui justifient la publication d'informations dans

MATRICE DE MATÉRIALITÉ



un rapport de durabilité, en raison de leur importance pour l'entreprise ou ses parties prenantes. L'évaluation de simple matérialité prend en compte deux perspectives : la matérialité d'impact et le degré d'importance pour les parties prenantes. La matérialité d'impact évalue l'influence des activités de l'entreprise sur les enjeux ESG tandis que l'évaluation des parties prenantes indique à quel point l'enjeu est important pour ces dernières.

Phase I : Identification des impacts

Un impact est défini comme une conséquence réelle ou potentielle des actions d'une organisation sur les personnes et/ou l'environnement, qui peut être positive ou négative.

Les impacts de **Dutra** ont été identifiés lors d'un atelier d'une demi-journée organisé au siège de l'organisation, auquel a participé le groupe de travail. Les participants ont été invités à évaluer les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance.

L'organisme externe soutenant le processus a guidé le comité exécutif dans l'identification des impacts positifs et négatifs, conformément aux normes thématiques de la CSRD (soit les ESRS – European Sustainability Reporting Standards). Chaque

impact identifié a été examiné et discuté par les groupes autour de la question : « Est-ce une conséquence de nos activités ? » Si un impact était jugé pertinent pour les activités de **Dutra**, le groupe précisait :

- S'il s'agissait d'un impact réel ou potentiel ;
- Une brève description de l'impact.

Chaque impact étant lié à un sujet de développement durable, les impacts identifiés ont servi de base à la définition des enjeux de développement durable de **Dutra**. Une discussion plénière a ensuite permis de valider les enjeux ainsi que leur agrégation ou désagrégation.



Phase II : Identification des enjeux significatifs par la notation des impacts

À partir de la liste des enjeux identifiés, l'étape suivante consiste à déterminer ceux qui sont significatifs.

Pour ce faire, nous avons appliqué les critères définis par la CSRD à notre analyse. Ces critères incluent, pour les impacts : la portée, l'ampleur, la remédiabilité et la probabilité. Le tableau ci-dessous explique comment chaque impact est noté.

En l'absence d'échelle d'évaluation fixée par la CSRD, les standards des Nations Unies (UNGP) et du COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) sont adoptés respectivement pour les impacts et les risques/opportunités.

Après avoir évalué tous les impacts, les enjeux ont donc pu être placés sur l'axe des abscisses de la matrice de matérialité.

	Portée <i>Combien de personnes sont susceptibles d'être affectées?</i>	Échelle <i>Quelle sera la gravité/le bénéfice de la matérialisation de l'impact?</i>	Remédiabilité <i>La victime peut-elle être rétablie dans un poste équivalent à celui qu'elle occupait avant?</i>	Probabilité <i>Quelle est la probabilité que l'impact se matérialise?</i>
Impact positif et réel	X	X		
Impact positif et potentiel	X	X		X
Impact négatif et réel	X	X	X	
Impact négatif et potentiel	X	X	X	X

Phase III : la consultation des parties prenantes

La consultation des parties prenantes (cf. section : « Engagement avec les parties prenantes ») a permis de placer les enjeux de durabilité selon l'axe des ordonnées.

Résultats de l'analyse de simple matérialité

Les enjeux les plus matériels sont les suivants :

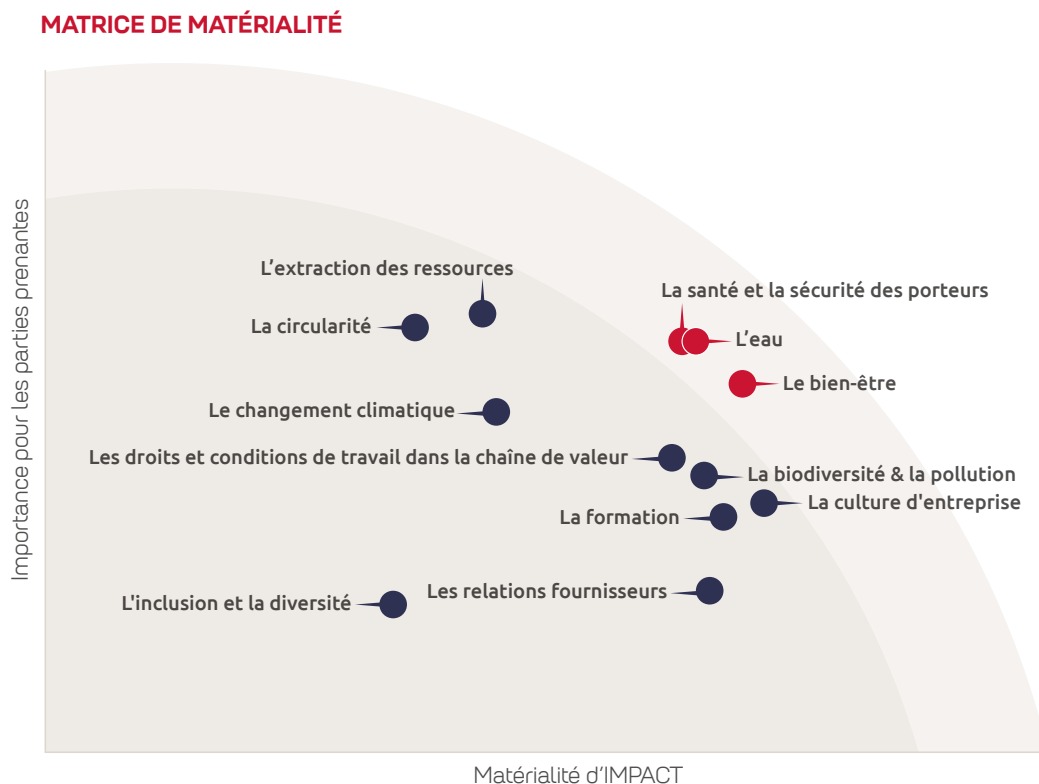
- La santé et la sécurité des porteurs;
- L'eau;
- Le bien-être;

Nous considérons également que les enjeux suivants sont matériels :

- L'extraction des ressources;
- Le changement climatique;
- Les droits et conditions de travail dans la chaîne de valeur;
- La biodiversité & la pollution;
- La formation;
- La culture d'entreprise;
- Les relations fournisseurs.

Selon les règles de reporting, ce sont donc ces dix enjeux qui doivent faire l'objet d'une divulgation. Toutefois, étant donné l'importance des autres enjeux, **Dutra** a fait le choix de divulguer des informations sur l'ensemble de ces douze enjeux. Par conséquent, les informations divulguées pour les enjeux non-matériels se fait à titre volontaire.

Pour mieux comprendre ce que représente chaque enjeu pour le groupe **Dutra**, voici une description de chacun d'entre eux.





Enjeux	Matériel ou Volontaire?	Description
Changement climatique	Matériel	Le changement climatique pose de sérieux défis à Dutra , affectant l'approvisionnement en matières premières comme le coton et le polyester et la gestion de l'eau pour la production de celle-ci. Avec 7 318 tonnes de CO ₂ émises en 2022, nous sommes pressés de réduire notre empreinte carbone. Cette situation est accentuée par des régulations plus strictes, des attentes accrues en matière de durabilité et des coûts croissants des matières premières et de l'énergie.
Eau	Matériel	L'eau est un enjeu de taille pour Dutra puisque 70 % des tissus que nous achetons contiennent du coton (il faut 10 000 litres d'eau pour produire un kilo de coton). Nos clients ont besoin d'eau pour le lavage, soit plus de 480 m ³ d'eau en 2022. On estime que la production textile est responsable d'environ 20 % de la pollution mondiale d'eau potable, à cause des teintures et autres produits de finition. Nos produits, confectionnés en Tunisie, arrivent majoritairement en Belgique par voie maritime, ce qui soulève aussi des préoccupations quant à la pollution des océans.
Biodiversité & pollution des sols	Matériel	La biodiversité et la pollution des sols sont des préoccupations majeures pour Dutra , notamment à cause de l'agriculture intensive du coton qui utilise environ 2,5 % de la superficie agricole mondiale, consomme près de 11 % des pesticides et 25 % des insecticides mondiaux, polluant sols et cours d'eau. Cette pratique fragilise les sols et affecte la biodiversité.
Extraction des ressources	Matériel	Nous achetons 88 tonnes de tissus en moyenne chaque année pour produire nos vêtements que nous emballons dans du plastique. L'extraction des ressources est donc un enjeu pour Dutra puisque 95 % des tissus achetés par Dutra contiennent du polyester vierge (tissus en polymère) et les emballages en plastique sont issus du pétrole.



Enjeux	Matériel ou Volontaire ?	Description
Circularité	Volontaire	L'économie circulaire est essentielle pour Dutra . Elle réduit notre dépendance aux matières premières non renouvelables comme le pétrole, utilisé pour les fibres synthétiques, et diminue notre empreinte carbone. Cette approche inclut la collecte de textiles usagés chez nos clients, la minimisation des chutes de tissus, ainsi que l'intégration de fibres issues de matières recyclées – comme le polyester produit à partir de bouteilles en plastique ou de déchets post-industriels – dans nos productions.
Bien-être	Matériel	Avec une équipe de 25 personnes à Wavre, le bien-être est essentiel puisqu'il contribue à la performance de l'entreprise et au bonheur de toutes et tous. Nous sous-entendons dans le bien-être le pouvoir d'achat, la cohésion d'équipe, la valorisation, le confort, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la sécurité et la santé.
Formation	Matériel	Le développement des compétences à tous niveaux est crucial dans la rétention de nos talents. Les entreprises qui offrent une formation et un développement solides à leurs employés ont un taux de rétention 34 % plus élevé que celles qui ne le font pas. Chez Dutra , 20 % de notre personnel exerce dans les métiers de la confection – couture, contrôle qualité, coupe, modélisme, stylisme... – des profils de plus en plus difficiles à recruter sur le marché.
Inclusion & diversité	Volontaire	Un environnement inclusif stimule l'innovation, la créativité, et la productivité. Avec des collaborateurs provenant d'origines différentes et un environnement de travail multilingue, l'inclusion et la diversité représentent un enjeu de taille pour Dutra . Nous voulons continuer à être exemplaires en matière de diversité au sein de l'entreprise et à travers les produits que nous proposons.



Enjeux	Matériel ou Volontaire?	Description
Santé & sécurité des porteurs	Matériel	Les porteurs sont les personnes qui portent chaque jour les vêtements et les accessoires que nous proposons. Puisque nos produits sont destinés à des secteurs très spécifiques, comme le secteur hospitalier, leur santé et leur sécurité sont essentielles. Nos articles garantissent le respect des obligations légales et éthiques. Nous veillons à ce qu'ils soient confortables et adaptés afin qu'ils contribuent au bien-être et à la productivité des travailleurs.
Droits & conditions de travail dans la chaîne de valeur	Matériel	Les droits et conditions de travail des travailleurs dans la chaîne de valeur sont un enjeu pour Dutra puisque nous avons une production délocalisée en Tunisie. L'industrie textile est souvent associée à des pratiques de travail précaires, telles que de longues heures de travail, des salaires bas et des conditions de travail dangereuses. En Tunisie, c'est entre 75 et 125 personnes qui travaillent sur des productions Dutra . Ces personnes représentent une main-d'œuvre de qualité pour qui nous voulons assurer les meilleures conditions de travail et où le respect de leurs droits est une priorité.
Relations fournisseurs	Matériel	Nous maintenons des relations fortes avec nos fournisseurs pour garantir la qualité et la conformité de nos vêtements professionnels, tout en veillant à une chaîne d'approvisionnement éthique et respectueuse de l'environnement. Notre partenariat avec notre sous-traitant en Tunisie revêt une importance stratégique car il assure la majeure partie de notre production.
Culture d'entreprise	Matériel	Notre culture d'entreprise représente un enjeu de durabilité important car elle assure l'alignement de Dutra avec ses valeurs : créativité, durabilité, respect et authenticité. Notre culture d'entreprise définit aussi notre éthique au travail qui est clé pour stimuler l'implication de nos employés et satisfaire nos clients.

POUR UNE PRODUCTION DURABLE



Produire durablement dans l'industrie textile est un défi majeur. Le secteur textile est l'un des plus polluants au monde, responsable de 10 % des émissions mondiales de CO₂. Les volumes d'eau consommés sont considérables (jusqu'à 2 700 litres pour un seul t-shirt en coton). On estime que la production textile est responsable d'environ 20 % de la pollution mondiale d'eau potable. En plus de cela, la culture intensive de fibres comme le coton contribue à la perte de biodiversité en raison de l'utilisation massive de pesticides. Le secteur textile était la troisième plus grande source de dégradation de l'eau et d'utilisation des terres en 2020.

Pour **Dutra**, ces défis sont amplifiés par le contexte de la mondialisation. La délocalisation rend complexe la garantie d'une chaîne d'approvisionnement durable. Nous devons, en parallèle, rester compétitifs face à des géants capables de produire à bas coût. Adopter des pratiques écologiques, telles que l'utilisation de matières premières durables, implique souvent des coûts supplémentaires. Ces investissements présentent un défi lorsqu'il s'agit de répondre aux attentes de clients en quête de prix compétitifs.

Chez **Dutra**, nous voyons ces défis comme une opportunité. En innovant et en adaptant nos pratiques, nous croyons que nous pouvons contribuer à un changement positif dans l'industrie du vêtement professionnel. Nos efforts pour concilier durabilité et

compétitivité nous motivent à continuer d'avancer dans cette voie et de s'entourer de personnes ayant la même vision !

ENJEUX ET INDICATEURS

Changement climatique : Le changement climatique pose de sérieux défis à **Dutra**, affectant l'approvisionnement en matières premières comme le coton et le polyester et la gestion de l'eau pour la production de celle-ci. Avec 7 318 tonnes de CO₂ émises en 2022, nous sommes pressés de réduire notre empreinte carbone. Cette situation est accentuée par des réglementations plus strictes, des attentes accrues en matière de durabilité et des coûts croissants des matières premières et de l'énergie.

Eau : L'eau est un enjeu de taille pour **Dutra** puisque 70 % des tissus que nous achetons contiennent du coton (il faut 10 000 litres d'eau pour produire un kilo de coton). Nos clients ont besoin d'eau pour le lavage, soit plus de 480 m³ d'eau en 2022. On estime que la production textile est responsable d'environ 20 % de la pollution mondiale d'eau potable, à cause des teintures et autres produits de finition. Nos produits, confectionnés en Tunisie, arrivent majoritairement en Belgique par voie maritime, ce qui soulève aussi des préoccupations quant à la pollution des océans.



Biodiversité & pollution des sols : La biodiversité et la pollution des sols sont des préoccupations majeures pour **Dutra**, notamment à cause de l'agriculture intensive du coton qui utilise environ 2,5 % de la superficie agricole mondiale, consomme près de 11 % des pesticides et 25 % des insecticides mondiaux, polluant sols et cours d'eau. Cette pratique fragilise les sols et affecte la biodiversité.



Stratégie et objectifs

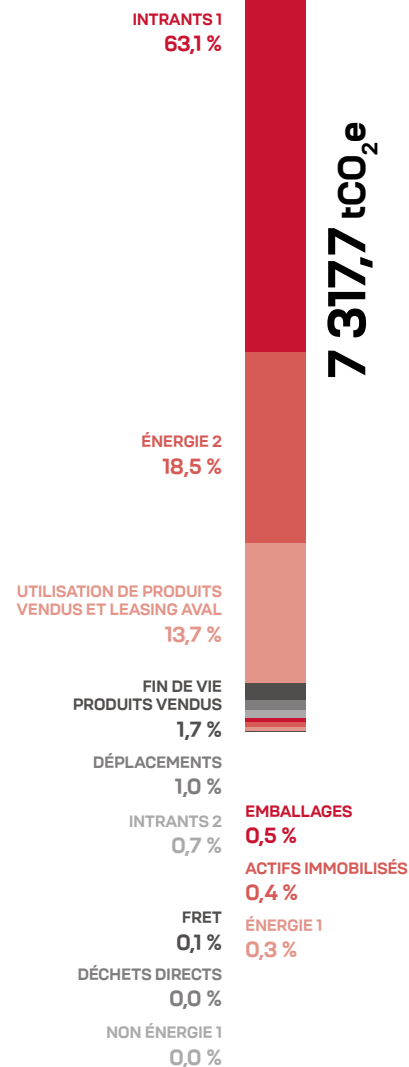
Nous nous engageons à réduire notre empreinte environnementale en limitant l'empreinte eau liée au choix de nos matières premières et de nos fournisseurs, ainsi qu'à l'entretien de nos vêtements par les clients. Nous visons également une diminution de nos émissions de CO₂ de 5 à 7 % par an et une réduction de l'impact de nos activités sur la biodiversité, tant localement que tout au long de la chaîne de valeur. Cet engagement reflète notre volonté de contribuer de manière concrète à la transition vers une production plus durable.

Performance 2024

KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
Émissions CO ₂ – Scope 1	tCO ₂	ND	43	ND	ND	
Émissions CO ₂ – Scope 2	tCO ₂	ND	3	ND	ND	
Émissions CO ₂ – Scope 3	tCO ₂	ND	7 263	ND	ND	
Émissions CO ₂ – TOTAL	tCO ₂	ND	7 309	ND	ND	
Consommation d'eau	m ³	125	143			
Nombre de litres d'eau utilisés par nos clients pour le lavage des produits	litre	ND	8 768 340	6 585 104	6 696 747	
Pourcentage de fournisseurs (matières premières, produits finis et sous-traitance) disposant d'une certification ou d'un engagement formel en matière de gestion environnementale	%	ND	7 %	7 %	7 %	



POUR UNE
PRODUCTION
DURABLE



CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2023, **Dutra** a réalisé son premier bilan carbone, portant sur l'année de référence 2022. Cet inventaire de gaz à effet de serre couvre l'ensemble de nos activités. L'exercice a été mené selon les standards du Greenhouse Gas Protocol (GHGP) et de la méthode Bilan Carbone®, afin d'assurer à la fois une comptabilité rigoureuse et une démarche d'amélioration continue.

Le GHG Protocol constitue une norme internationale reconnue pour le suivi des émissions de gaz à effet de serre. Les comparaisons entre bilans carbonés s'appuient généralement sur les résultats calculés selon le GHG Protocol. Ce référentiel est utilisé par la majorité des entreprises pour structurer leur reporting extra-financier en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Il garantit une approche cohérente et comparable d'une année à l'autre.

La méthode Bilan Carbone®, protégée et déposée, vise à structurer une stratégie climat globale au-delà du simple reporting.

Les trois principaux postes d'émission sont :

- **Les achats de production** (intrants 1) : émissions liées aux différents tissus utilisés (polyester vierge, coton, Lyocell, polyester recyclé) ainsi qu'aux achats de produits tiers (vêtements et chaussures).
- **L'énergie nécessaire à la production** (énergie 2) : émissions liées à la consommation énergétique de la fabrication des vêtements chez notre sous-traitant en Tunisie.
- **L'utilisation de produits vendus** : émissions liées à l'énergie et à l'eau consommées pour l'entretien (lavage) des vêtements sur l'ensemble de leur cycle de vie.

Le bilan carbone réalisé en 2022 nous a permis d'obtenir une vision précise et chiffrée de nos émissions et de notre impact. Cependant, notre engagement pour lutter contre le changement climatique et préserver l'environnement était déjà bien engagé avant cette étape. Nous sommes convaincus que c'est un sujet qui concerne tout le monde et que chacun doit y participer, entreprises y compris. C'est pourquoi, nous souhaitons continuer à mesurer notre empreinte carbone dans les années futures.



Notre plus grand défi sera de réduire l’empreinte carbone de nos matières premières en dialoguant avec nos fournisseurs et en incorporant davantage de matières recyclées dans nos productions. Ce point est notamment adressé dans **le pilier «Vers un modèle circulaire»**.

Concernant l’énergie consommée par notre sous-traitant, nous avons engagé des discussions sur l’installation potentielle de panneaux solaires sur leur site de production. Les conditions d’ensoleillement en Tunisie rendent ce type de projet particulièrement intéressant. Une première visite a déjà permis d’évaluer la faisabilité, mais le projet reste à ce stade exploratoire. Nous poursuivons le dialogue afin de les sensibiliser progressivement à l’importance de réduire leur impact environnemental. En parallèle, nous veillons à collaborer avec des fournisseurs qui disposent d’une politique structurée de gestion de l’énergie. C’est le cas de l’un de nos principaux fournisseurs de tissus, certifié ISO 50001 pour son système de management de l’énergie. Sur notre site de Wavre, nous disposons de 180 panneaux photovoltaïques. Cela illustre concrètement notre volonté d’investir dans des solutions énergétiques durables.

Concernant les déplacements de nos collaborateurs, nous avons entamé la transition de notre flotte de véhicules : environ 33 %





sont électriques et 66 % hybrides. Une double borne de recharge est également mise à disposition des employés sur notre site.

Pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées au fret, nous avons choisi un transporteur local situé à 2 km de notre site, dans le même zoning que **Dutra**. Pour la marchandise qui vient de Tunisie, nous la faisons venir par groupage et uniquement par transport maritime (45 %) et routier (55 %). À l'avenir, l'objectif est de continuer à utiliser exclusivement ces deux moyens de transport.

Pour utiliser les vêtements que nous mettons sur le marché, les clients doivent les entretenir. Les machines à laver consomment



de l'électricité pour chauffer l'eau et pour faire fonctionner le moteur. Chauffer l'eau pour le lavage est une des étapes les plus énergivores. Les cycles de lavage à haute température nécessitent plus d'énergie, augmentant ainsi l'empreinte carbone de chaque lavage. Nous estimons que plus de 5 millions de kWh sont nécessaires pour entretenir les vêtements que nous avons mis sur le marché en 2022. Pour limiter cet impact, nous pouvons sensibiliser nos clients aux pratiques de lavage et comprendre leurs besoins spécifiques, en tenant compte des normes d'hygiène de certains secteurs. Par exemple, le séchage du Tencel™ nécessite moins d'énergie que celui du coton, ce qui réduit les coûts et l'empreinte écologique pour nos clients.



EAU

Nous sommes conscients de l’empreinte hydrique liée à la production de vêtements. Pour réduire la consommation d’eau, nous mettons en avant l’alternative du Tencel™, dont la production nécessite beaucoup moins d’eau que celle de fibres naturelles comme le coton. À titre de comparaison, il faut moins de 1 000 litres d’eau pour produire 1 kg de Tencel™, contre plus de 5 200 litres pour 1 kg de coton. C’est pourquoi nous sensibilisons nos clients à cette alternative à travers différents canaux de communication (réseaux sociaux, site web, catalogues), ainsi que lors de rendez-vous commerciaux et de tests de produits. Nous proposons également une composition 50 % Tencel™ et 50 % Polyester, qui garantit une résistance au lavage industriel et une durée de vie adaptée, tout en apportant un confort supplémentaire au porteur. Cette solution tient compte des contraintes du marché et permet de concilier performance et durabilité.



Les produits de teinture peuvent contribuer à la pollution de l’eau. Consciente de cet impact, **Dutra** privilégie des tissus provenant de fournisseurs européens, soumis à une réglementation stricte sur l’utilisation des substances chimiques dans l’industrie textile, en particulier lors de l’étape de teinture. Certains tissus restent produits en Asie puis importés par ces fournisseurs, mais une grande partie des opérations de teinture est réalisée en Europe, ce qui permet un meilleur encadrement des pratiques. Cette approche illustre la volonté de **Dutra** de s’approvisionner de manière responsable.

À l’avenir, **Dutra** prévoit de collaborer avec des blanchisseurs équipés de systèmes en circuit fermé et d’une station d’épuration qui traite l’eau conformément à des normes strictes.

BIODIVERSITÉ & POLLUTION DES SOLS

Nous recherchons constamment des fibres alternatives pour nos vêtements, en prenant très au sérieux l’impact sur la biodiversité et la pollution des sols lors du choix de nouveaux matériaux.



Actuellement, le Tencel™, nous semble être une des meilleures alternatives.

Le Tencel™ est fabriqué à partir de cellulose de bois issue de forêts gérées de manière responsable et certifiées PEFC ou FSC, ce qui garantit la durabilité et la traçabilité de la ressource. Sa culture nécessite beaucoup moins de surface que le coton, avec un rendement estimé dix fois supérieur pour une même superficie. De plus, sa production repose sur l'utilisation de solvants en circuit fermé, contrairement au coton non biologique qui dépend fortement de produits chimiques (insecticides, pesticides, etc.) nocifs pour l'environnement.

À court terme, nous préparons la mise en place d'un formulaire destiné à nos fournisseurs afin de collecter chaque année des informations précises sur la biodiversité et la pollution des sols. Certains fournisseurs disposent déjà de certifications comme OEKO-TEX® STeP ou de codes de conduite intégrant des engagements environnementaux. La collecte de données nous permettra donc d'évaluer concrètement leur niveau d'avancement sur ces sujets. Parallèlement, au niveau local, nous participons à des réunions de travail dans la zone industrielle de Wavre-Nord, en collaboration avec Natagora, la Province du Brabant wallon et le réseau d'entreprises ALLIANCE CENTRE BW. Ce projet, qui verra le jour en 2026, vise à préserver les sites existants et à favoriser la création de couloirs écologiques pour la faune. La Ville de Wavre participe également au financement afin de verdir le zoning. Nous avons également l'objectif d'analyser, en 2025, la possibilité de planter des arbres fruitiers sur nos terrains adjacents.

VERS UN MODÈLE CIRCULAIRE

*La circularité chez Dutra,
ce n'est plus des mots
mais des faits concrets.*



En 2020, la production de vêtements et de chaussures pour chaque citoyen de l'UE a nécessité en moyenne 391 kg de matières premières. Cet impact environnemental est étroitement lié à la surconsommation de ressources naturelles. Pour réduire cette pression, il est essentiel de penser en termes de circularité. Cela permet non seulement d'éviter l'extraction de nouvelles matières, mais aussi de limiter la génération de déchets. Actuellement, les déchets textiles finissent souvent en décharge, et le taux de recyclage reste très faible. Moins de la moitié des vêtements usagés est collectée pour être réutilisée ou recyclée, et seulement 1 % est recyclé en vêtements neufs, car les technologies qui permettraient de recycler les vêtements en fibres vierges commencent seulement à émerger. Pour **Dutra**, la circularité est centrale. Nous nous efforçons d'intégrer des matériaux recyclés dans nos processus de production lorsque cela est possible. Il est également crucial de se préoccuper de la fin de vie de nos produits vendus. Nous sensibilisons nos clients à l'importance de la collecte et du recyclage des vêtements usagés, afin de réduire les déchets et d'allonger le cycle de vie des vêtements. La circularité chez **Dutra**, ce n'est plus des mots mais des faits concrets.





ENJEUX ET INDICATEURS

Extraction de ressources : Nous achetons 88 tonnes de tissus en moyenne chaque année pour produire nos vêtements que nous emballons dans du plastique. L'extraction des ressources est donc un enjeu pour **Dutra** puisque 95 % des tissus achetés par **Dutra** contiennent du polyester vierge (tissus en polymère) et les emballages en plastique sont issus du pétrole.

Circularité : L'économie circulaire est essentielle pour **Dutra**. Elle réduit notre dépendance aux matières premières non renouvelables comme le pétrole, utilisé pour les fibres synthétiques, et diminue notre empreinte carbone. Cette approche inclut la collecte de textiles usagés chez nos clients, la minimisation des chutes de tissus, ainsi que l'intégration de fibres issues de matières recyclées – comme le polyester produit à partir de bouteilles en plastique ou de déchets post-industriels – dans nos productions.



Stratégie et objectifs

À l'avenir, nous voulons renforcer notre engagement environnemental en nous fixant des objectifs clairs et mesurables. Dès 2025, nous analyserons la répartition des matières premières utilisées dans nos produits (polyester, polyester recyclé, coton, Tencel™ et autres) afin de mieux piloter nos choix d'approvisionnement et d'accroître la part de matières durables.

Nous lancerons également en 2025 un système de récupération des vêtements en fin de vie auprès de nos clients. Ce programme permettra de collecter les vêtements usagés pour leur donner une seconde vie à travers des solutions de revalorisation, notamment l'upcycling, avec un double impact environnemental et social.

Enfin, nous travaillons à optimiser la gestion de nos collectes de déchets. Notre objectif est de réduire le volume de nos déchets résiduels, en passant d'un conteneur de 1 200 litres vidé toutes les deux semaines à un conteneur de 600 litres, tout en maintenant la collecte hebdomadaire de nos cartons de 1 200 litres.

Performance 2024



VERS UN MODÈLE CIRCULAIRE

KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
Répartition des matières utilisées (en tonnage de matières premières) (produits Dutra)						
Polyester	%	ND	55,57	49,71	46	
Polyester recyclé	%	ND	4,45	9,41	14	
Coton	%	ND	23,58	23,91	21	
Tencel™	%	ND	16,26	16,69	19	
Autres	%	ND	0,14	0,28	0	
Répartition des matières utilisées (en tonnage de matières premières)						
Matières naturelles	%	ND	23,58	23,91	22,74	
Matières synthétiques	%	ND	60,16	59,40	60,50	
Matières cellulosiques	%	ND	16,26	16,69	16,76	
Répartition des matières utilisées (en moyenne par unité) de produits achetés						
Polyester	%	ND	ND	ND	ND	
Polyester recyclé	%	ND	ND	ND	ND	
Coton	%	ND	ND	ND	ND	
Tencel™	%	ND	ND	ND	ND	
Autres	%	ND	ND	ND	ND	
% de matières recyclées (en tonnage de matières premières) Produits Dutra	%		4,45	9,41	10,17	
% de matières recyclées (en moyenne par unité) Produits Tiers	%	ND	ND	ND	ND	
Répartition des matières utilisées (en tonnage d'emballages)						
% carton recyclé	%	ND	ND	100	100	
% plastique recyclé	%	ND	ND	98	ND	
Volume de produits finis (vêtements, chaussures, EPI, etc.) récupérés en fin de vie auprès de nos clients	kg	ND	ND	ND	495	
Volume de déchets textiles chez notre sous-traitant	Poubelle de 100 l	ND	ND	8 400	6 720	
Volume de déchets						
Résiduels	litre	ND	211 200	105 600	58 080	
Cartons	litre	ND	201 600	201 600	201 600	
PMC	Nbre sacs bleus 100 l	ND	ND	168	126	



EXTRACTIONS DES RESSOURCES

Nous cherchons à adopter un modèle circulaire pour réduire l'extraction de matières premières. Cette transition est devenue une nécessité, notamment avec les nouvelles réglementations européennes en matière de durabilité. L'industrie textile, grande consommatrice de ressources, est désormais encouragée à intégrer davantage de matériaux recyclés.

Chez **Dutra**, nous voulons être exemplaires. Les initiatives européennes comme l'ESPR (écoconception) exigent des entreprises qu'elles conçoivent des produits plus durables, réparables et recyclables, en limitant leur impact environnemental tout au long du cycle de vie.

C'est pourquoi nous privilégions les matériaux recyclés, en intégrant notamment du polyester issu de bouteilles en plastique. Actuellement, 5 % des tissus que nous achetons contiennent ce type de polyester recyclé. Ce choix a un double impact positif : il contribue à réduire la quantité de plastique dans l'environnement et limite l'extraction de pétrole nécessaire à la production de nouvelles matières premières. Lors de nos achats de tissus, nous vérifions la présence de certifications telles que le Global Recycled Standard (GRS), qui garantit que le contenu recyclé provient de sources « post-consumer » (déchets d'emballages alimentaires, bouteilles en plastique, barquettes, etc.) ou « post-industriel » (rebutis issus de procédés de production plastique).



Promouvoir la circularité dans le textile permet aussi de limiter certains impacts sociaux. Dans de nombreux pays producteurs, les conditions de travail restent précaires, avec des salaires bas et des risques pour la santé. En réduisant la demande de nouvelles ressources, nous contribuons indirectement à diminuer ces pressions sociales et environnementales.

Sur le plan carbone, nos achats représentent la majorité de nos émissions de gaz à effet de serre. Repenser nos achats, tant en quantité qu'en qualité, constitue donc un axe essentiel de notre stratégie. Cela concerne aussi bien les achats de production que de fonctionnement, comme les emballages ou les catalogues. Nos emballages sont composés de plastique et de carton. Pour le carton, la moitié provient de cartons récupérés auprès de nos fournisseurs et l'autre moitié de cartons neufs.

Nous avançons également dans notre transformation digitale avec l'ERP et la mise en place de catalogues numériques. Cette évolution nous permet d'éviter l'impression de 6 000 catalogues et de numériser les commandes, la comptabilité et la documentation technique, réduisant ainsi significativement notre consommation de papier.

Enfin, nous travaillons à la création d'une base de données complète pour nos achats tiers. Elle sera finalisée d'ici fin 2024 afin de garantir un enregistrement structuré et fiable des données à partir de 2025.



CIRCULARITÉ

Dans une démarche de circularité, la gestion des déchets occupe un aspect central. Plutôt que de finir en décharge ou d'être incinérés, les matériaux en fin de vie peuvent être réintroduits dans le cycle de production sous forme de nouvelles ressources. Cela signifie que les déchets, qu'ils proviennent de produits usagés ou de résidus de production, peuvent être recyclés, réparés ou transformés pour fabriquer de nouveaux produits. La circularité ne se limite pas à utiliser des matériaux recyclés : elle inclut aussi la réduction, la valorisation et la réutilisation des déchets à chaque étape, contribuant à une utilisation plus durable des ressources naturelles. Gérer efficacement ses déchets devient d'autant plus stratégique, car la responsabilité élargie du producteur (REP) rendra bientôt les fabricants comme **Dutra** responsables de leurs déchets textiles. Cela implique donc une prise en charge des coûts associés.

Pour éviter de jeter nos invendus et/ou invendables, nous envoyons deux à quatre palettes par an à une association en Afrique. Les fonds de rouleau et échantillons de tissus, qui représentent l'équivalent d'une palette par an, sont donnés à des écoles (Saint-Joseph Jambes, Saint-Joseph Welkenraedt, école Soleil Levant), à des ASBL locales en Belgique (R-use Fabrik) et à une maison des jeunes (MJ Sart-lez-spa). L'occasion pour une nouvelle génération de se former aux métiers de la confection.

Une partie des déchets issus de la production en Tunisie est également revalorisée. Les chutes de tissus sont utilisées pour fabriquer des tapis, tandis que les déchets en bois des palettes sont donnés à une boulangerie artisanale. Les déchets plastiques, quant à eux, sont remis gratuitement à une personne en situation de handicap, qui les apporte ensuite à une ressourcerie et reçoit une rémunération au kilo.

En 2024, nous avons lancé un partenariat avec la société GAIA Circulair, basée aux Pays-Bas, qui recycle les vêtements en fin de vie ou transforme les déchets textiles. Ce partenariat vient renforcer notre démarche circulaire et prépare la mise en place, en 2025, d'un programme de récupération et de revalorisation des vêtements usagés auprès de nos clients. Cette filière, tournée vers l'upcycling, permet de transformer les pans de tissu récupérés en nouveaux accessoires (sacs, trousse, etc.) tout en ayant une finalité sociale, puisqu'elle favorise la réinsertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi.

Enfin, à partir de janvier 2025, nous mesurerons également les déchets textiles générés par notre sous-traitant, afin d'avoir une vision complète de l'impact de nos activités et d'identifier de nouveaux leviers de réduction.



PARCE QUE CHAQUE PERSONNE COMPTE



Chez **Dutra**, le bien-être humain est au cœur de nos préoccupations, que ce soit pour nos collaborateurs à Wavre, nos sous-traitants en Tunisie, ceux qui portent nos vêtements ou les travailleurs de notre chaîne de valeur. Assurer le bien-être de tous représente un défi majeur.

Notre taille humaine favorise la proximité et renforce la cohésion de nos équipes. Cela demande une attention particulière pour que chacun se sente bien, s'épanouisse dans son travail et ait envie de construire son avenir avec nous. La diversité de nos collaborateurs – en âge, en langue et en statut – est une grande richesse qui nourrit nos échanges et notre culture d'entreprise, même si elle peut parfois rendre la collaboration plus exigeante. Nous voyons cela comme une opportunité d'apprentissage mutuel. De plus, dans un secteur textile où il devient de plus en plus difficile de trouver des profils qualifiés, notamment des couturières, nous veillons à fidéliser nos talents et à valoriser leurs compétences.

Nous accordons autant d'importance à ceux qui portent nos vêtements qu'à ceux avec qui nous collaborons. À la fois, nous respectons les normes spécifiques de chaque secteur d'activité, à la fois, nous veillons à assurer le meilleur confort et une esthétique soignée pour les porteurs! En parallèle, nous sommes conscients que la chaîne de valeur textile expose encore trop souvent les travailleurs à de faibles rémunérations et à des horaires excessifs. Chez **Dutra**, nous nous engageons à ne pas soutenir de telles pratiques, même si, dans un secteur mondialisé où les étapes de production sont dispersées, atteindre une transparence totale reste un défi permanent.



ENJEUX ET INDICATEURS

Bien-être : Avec une équipe de 25 personnes à Wavre, le bien-être est essentiel puisqu'il contribue à la performance de l'entreprise et au bonheur de toutes et tous. Nous sous-entendons dans le bien-être le pouvoir d'achat, la cohésion d'équipe, la valorisation, le confort, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la sécurité et la santé.

Formation : Le développement des compétences à tous niveaux est crucial dans la rétention de nos talents. Les entreprises qui offrent une formation et un développement solides à leurs employés ont un taux de rétention 34 % plus élevé que celles qui ne le font pas. Chez **Dutra**, 20 % de notre personnel exerce dans les métiers de la confection – couture, contrôle qualité, coupe, modélisme, stylisme... – des profils de plus en plus difficiles à recruter sur le marché.

Inclusion et diversité : Un environnement inclusif stimule l'innovation, la créativité, et la productivité. Avec des collaborateurs provenant d'origines différentes et un environnement de travail multilingue, l'inclusion et la diversité représentent un enjeu de taille pour **Dutra**. Nous voulons continuer à être exemplaires en matière de diversité au sein de l'entreprise et à travers les produits que nous proposons.

Santé & sécurité des porteurs : Les porteurs sont les personnes qui portent chaque jour les vêtements et les accessoires que nous proposons. Puisque nos produits sont destinés à des secteurs très spécifiques, comme le secteur hospitalier, leur santé et leur sécurité sont essentielles. Nos articles garantissent le respect des obligations légales et éthiques. Nous veillons à ce qu'ils soient confortables et adaptés afin qu'ils contribuent au bien-être et à la productivité des travailleurs.





PARCE QUE CHAQUE PERSONNE COMPTE

Droits et conditions de travail dans la chaîne de valeur :

Les droits et conditions de travail des travailleurs dans la chaîne de valeur sont un enjeu pour **Dutra** puisque nous avons une production délocalisée en Tunisie. L'industrie textile est souvent associée à des pratiques de travail précaires, telles que de longues heures de travail, des salaires bas et des conditions de travail dangereuses. En Tunisie, c'est entre 75 et 125 personnes qui travaillent sur des productions **Dutra**. Ces personnes représentent une main-d'œuvre de qualité pour qui nous voulons assurer les meilleures conditions de travail et où le respect de leurs droits est une priorité.



Stratégie et objectifs

Consciente de l'importance du pilier social pour la réussite de ses activités, notre entreprise s'engage à offrir un environnement de travail de qualité à ses collaborateurs ainsi qu'à ses sous-traitants, tout en tenant compte des différences de législation sociale entre la Tunisie et la Belgique. Nous considérons que le bien-être, la sécurité et l'épanouissement professionnel sont essentiels à la performance collective et à la durabilité de notre modèle.

Dans cette perspective, nous souhaitons continuer à proposer les meilleures conditions possibles à nos équipes. Nous restons attentifs aux besoins exprimés par nos employés et nos partenaires, en valorisant l'écoute active et le dialogue continu. Cette approche nous permet d'adapter nos actions sociales, d'accompagner les évolutions du métier et de renforcer nos engagements en matière de respect des droits humains, de développement des compétences et d'insertion professionnelle.



Performance 2024

KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
% d'employés d'accord avec la phrase « je suis traité avec respect et dignité »	%	ND	ND	ND	93,75	
NPS Personnel	Nombre	ND	ND	ND	81,25	
Taux d'absentéisme	%	ND	ND	5,47	ND	
% du personnel ayant eu 2 entretiens annuels moments d'évaluation annuels	%	ND	ND	ND	43,75	
Nombre d'heures moyen par personne de formation interne	Heures	ND	ND	ND	8h52	
Nombre d'heures moyen par personne de formations externes	Heures	ND	ND	ND	10h41	
Score moyen de la qualité globale des formations reçues (de 1 à 5)	Nombre	ND	ND	4	4,3	
Nombre d'ETP	Nombre	19,1	21,15	19,5	18,1	
Par type de contrat						
Temps plein	%	77	74	60	70	
Temps partiel	%	23	26	40	30	
Par groupe d'âge						
< 35 ans	%	27	27	28	28	
Entre 35 et 50 ans	%	41	41	44	48	
> 50 ans	%	32	32	20	24	
Par genre						
% Femmes	%	65	67	64	64	
% hommes	%	35	33	36	36	
% Femmes dans le management	%	100	100	75	75	
Pourcentage de personnes bilingues (FR/NL/EN)	%	18	14	14	37	
% de fournisseurs (tissus, vêtements finis et accessoires) certifiés Oeko Tex	%	ND	26	42	42	
Score d'évaluation du porteur pour les nouveaux produits (1 à 5)	Nombre	ND	ND	ND	ND	3,5 en 2025
Turnover chez notre sous-traitant en production	%	ND	ND	25	27	
Nombre de semaines à plus de 42 heures chez notre sous-traitant en production	Nombre	ND	ND	49	48	
Nombre de semaines à moins de 30 heures chez notre sous-traitant en production	Nombre	ND	ND	0	0	



PARCE QUE CHAQUE PERSONNE COMPTE



BIEN-ÊTRE

Chez **Dutra**, nous nous engageons à offrir un environnement de travail qui favorise le bien-être, la satisfaction et l'épanouissement de nos employés. Nous sommes convaincus qu'une bonne qualité de vie commence par un pouvoir d'achat adéquat, c'est pourquoi nous garantissons des salaires décents, complétés par des éco-chèques, des chèques repas et un plan bonus (CCT90) basé sur des objectifs communs. Cependant, le bien-être ne se limite pas à la rémunération. Pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, nous permettons à nos employés, lorsque leurs postes le permettent, de télétravailler un ou deux jours par semaine, en choisissant les jours en fonction de leurs besoins.

La reconnaissance occupe également une place importante. Nous avons donc mis en place un système d'évaluation axé sur l'humain, intitulé « Continue, Commence, Arrête » (CCA). Nous avons également revu les descriptions de postes dans un souci de transparence et de clarté. Nous souhaitons également instaurer au minimum deux entretiens individuels par an afin d'échanger sur le bien-être et l'épanouissement de chaque collaborateur.



La cohésion d'équipe est une valeur clé. Une équipe soudée partage plus efficacement les responsabilités, exploite les forces individuelles et génère une synergie positive. Pour renforcer ces liens, nous organisons chaque année un team building et célébrons les succès passés lors de l'événement de début d'année, qui fixe aussi les objectifs communs. Nous proposons aussi, environ tous les 18 mois, des séances de massages assis réalisées par des spécialistes, afin d'offrir aux équipes une parenthèse de détente et de relaxation.

Pour structurer la collaboration, nous avons mis en place des réunions régulières. Chaque lundi, une réunion courte est organisée avec le département opérationnel pour définir les priorités, une réunion de deux heures est tenue avec l'équipe Sales & Marketing, et une session de coordination réunit les équipes Développement et Commerciale. Chaque équipe tient également des réunions hebdomadaires spécifiques. Enfin, des sessions « Focus » sont organisées plusieurs fois par an, selon les besoins, afin d'aborder les stratégies globales et les évolutions en cours. Ces moments visent aussi à rassurer les équipes et à offrir un espace d'échange constructif.



La transparence et l'ouverture sont au cœur de notre fonctionnement. Nous avons restructuré notre organisation en deux départements principaux, le Commercial et l'Opérationnel, soutenus par des fonctions de support. Pour encourager l'expression des ressentis et des idées, nous avons introduit un formulaire intitulé « Courbe du changement », remis à jour régulièrement en fonction des évolutions de l'entreprise. Chacun peut y partager son humeur ou ses préoccupations et planifier une rencontre avec la personne de son choix.

Enfin, nous veillons à des conditions de travail ergonomiques et sûres. Les bureaux ont été réaménagés avec du mobilier ajustable, les équipements de production modernisés avec un robot de découpe de tissus et une table de placement de logos


ergonomique. Nous avons également standardisé les méthodes de confection et écarté autant que possible les opérations nécessitant des mouvements pouvant devenir douloureux pour les couturiers, comme tirer sur un élastique. Un expert en ergonomie est intervenu pour analyser les postures de manutention et formuler des recommandations appliquées à la logistique. Les marquages de sécurité dans l'atelier ont été mis à jour, des formations au secourisme et à l'évacuation en cas d'incendie ont été dispensées, et des équipements de protection individuelle fournis à l'ensemble du personnel.

COURBE DU CHANGEMENT

PRÉNOM: _____
IDENTIFIÉ POUR HUIEUX DU MOMENT: _____
DATE: _____

POURQUOI?

J'AMÉRAIS M'ENTRETEINER AVEC :



AUTRE(S):



PARCE QUE CHAQUE PERSONNE COMPTE



FORMATION

Chez **Dutra**, la formation de notre personnel est un pilier essentiel de notre stratégie. Notre objectif ne se limite pas à recruter des collaborateurs dotés de toutes les compétences dès le départ, mais avant tout des personnes dont le profil correspond à notre culture d'entreprise. Lors du recrutement, nous privilégions les qualités humaines et le potentiel d'apprentissage. Nous partons du principe que les compétences techniques peuvent être développées par la suite, notamment via la formation. Les nouveaux collaborateurs apprennent à travers des expériences terrain, le mentorat, l'entraide, et des programmes de formation. Nous proposons à chaque employé.e un minimum de trois jours de formation par an, qu'elle soit interne ou externe. Tous les membres de l'équipe ont accès à un portail leur permettant de demander des formations, qu'elles soient organisées par l'IREC (Formation & Conseil pour la Mode et la Confection) ou par n'importe quel organisme. Un suivi rigoureux est assuré grâce à un questionnaire d'évaluation à compléter dans les trois semaines suivant la formation. Nous attachons une grande importance au feedback, convaincus que chaque formation doit représenter une réelle plus-value et non une simple formalité.

La formation des jeunes générations est également au cœur de nos priorités. Chaque année, nous accueillons au moins un.e stagiaire pour une durée de 1 à 3 mois, en partenariat avec des écoles telles que l'Ephec et d'autres établissements spécialisés en confection. Nous ouvrons aussi nos portes à des stages d'observation pour des élèves de l'enseignement secondaire et, pendant l'été, nous engageons régulièrement une ou deux personnes en tant qu'étudiants jobistes. Notre approche vise à offrir aux stagiaires une véritable opportunité de carrière au sein de l'entreprise, dès lors qu'ils démontrent une progression technique, de la proactivité et une affinité avec la culture de **Dutra**. Nous souhaitons d'ailleurs élargir encore le nombre de stagiaires accueillis afin de favoriser leur insertion professionnelle. Notre sous-traitant en Tunisie partage également cette vision en accueillant des stagiaires. Cette convergence de valeurs explique en partie la solidité de notre partenariat de longue durée.

Enfin, nous participerons au programme Entr'Apprendre 2024-2025. Deux modules de formation de deux jours seront organisés pour les enseignants du secteur mode et confection, en immersion dans notre entreprise, les 3 et 4 février 2025 ainsi que les 7 et 8 avril 2025. Cette initiative vise à soutenir la formation continue des enseignants et à actualiser leurs connaissances sur les pratiques de la confection industrielle.



INCLUSION & DIVERSITÉ

Avoir des collaborateurs issus de différentes cultures et parlant plusieurs langues est à la fois une richesse et un défi. Nous nous assurons que chacun collabore dans un esprit de bienveillance et d'ouverture. En 2024, 37 % de notre équipe est bilingue (français, néerlandais ou anglais, dans une combinaison de deux de ces trois langues), et plusieurs collaborateurs viennent également d'autres horizons linguistiques. Cette diversité favorise une communication fluide et limite les risques de malentendus ou de sentiment d'exclusion. Notre politique de recrutement reflète également notre engagement en faveur de la diversité, y compris en matière de genre : l'équipe est composée à 70 % de femmes et à 30 % d'hommes.

Nous veillons à ce que le recrutement se fasse sans aucune forme de discrimination, en privilégiant avant tout les compétences et la capacité d'adaptation. Nous souhaitons valoriser pleinement les différences culturelles, en accordant une attention particulière à la richesse des origines et à l'histoire de chacun.

L'inclusion et la diversité s'étendent aussi à nos produits. Nous croyons fermement que chacun doit pouvoir trouver des vêtements dans lesquels il se sent à l'aise. Cela implique de

concevoir des vêtements adaptés à différentes morphologies. Dans le domaine des vêtements professionnels, le confort est essentiel pour permettre à chacun d'exercer son métier dans de bonnes conditions. Des textiles qui ne tiennent pas compte de la diversité physique peuvent non seulement créer de l'inconfort, mais aussi renforcer la stigmatisation des personnes qui ne correspondent pas aux normes de taille ou de forme dites « standard ».

Conscients de cet enjeu, nous avons engagé un styliste externe pour une mission de quatre mois, afin de réviser nos bases de patronage et de concevoir une nouvelle gamme de pantalons mixtes adaptés à différentes morphologies. Une étude approfondie des mesures corporelles en fonction des origines a été menée pour soutenir ce projet. Notre ambition est, à terme, d'adapter 100 % de nos produits aux différentes morphologies. Actuellement, ce travail en est au stade de recherche et développement.



PARCE QUE CHAQUE PERSONNE COMPTE



SANTÉ & SÉCURITÉ DES PORTEURS

Chez **Dutra**, nous considérons que les vêtements professionnels participent directement à la santé et à la sécurité de ceux qui les portent.

Nos propres créations sont conçues pour allier confort, durabilité et adaptation aux usages professionnels. Leur respirabilité et leur capacité à réguler la température corporelle améliorent les conditions de travail, notamment pour le personnel hospitalier amené à porter les tenues de longues heures. Un ajustement précis contribue à limiter la fatigue et les douleurs musculaires, renforçant ainsi le bien-être au quotidien. Certains produits répondent également à des exigences spécifiques, comme notre blouse opératoire conforme à la norme EN 13795, qui protège non seulement le personnel soignant mais aussi les patients en réduisant les risques de contamination. Pour assurer le confort et l'efficacité de nos produits, nous réalisons des tests en situation chez nos clients. Les porteurs travaillent avec le vêtement et nous renvoient une fiche d'évaluation notant trois critères :

Confort et bien-être, Usage, et Esthétique. Deux sections permettent également de commenter les points forts et les aspects à améliorer. Ces retours nous aident à perfectionner nos produits et à répondre précisément aux besoins des porteurs.

Pour les produits qui ne sont pas issus de notre production propre, nous appliquons une vigilance accrue. Certains fournisseurs externes peuvent ne pas respecter les normes de sécurité et de santé, ce qui peut engendrer des risques pour les porteurs. La traçabilité des matériaux et des procédés de fabrication est parfois limitée, ce qui rend la gestion des risques plus complexe. Afin de garantir la qualité et la sécurité des produits tiers que nous proposons, nous avons mis en place une procédure rigoureuse d'évaluation et de sélection de ceux-ci. Cette procédure commence par la présentation du produit par le fournisseur. Nous procédons ensuite à un screening complet, analysant la fiche technique du produit, la fiabilité du fournisseur et ses pratiques de travail. En fonction des résultats de cette analyse, nous validons ou rejetons le produit. Ce processus nous permet de proposer à nos clients uniquement des produits conformes à nos exigences de qualité et de sécurité. Nous veillons également à ce que ces derniers disposent des certifications nécessaires, afin de garantir la conformité et la sécurité des produits que nous proposons à nos clients.

En alliant une production interne rigoureuse et un choix scrupuleux des produits tiers, nous nous assurons de répondre aux attentes élevées de nos clients tout en garantissant le bien-être des porteurs.



DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Chez **Dutra**, nous veillons à gérer avec responsabilité l'ensemble de notre chaîne de valeur. Si certaines informations restent difficiles à obtenir en raison de liens indirects, notre partenariat de longue date avec notre sous-traitant en Tunisie nous permet de suivre de près les pratiques mises en place et de garantir de bonnes conditions de travail pour les personnes sur place.

Nous accordons une grande importance à la justice salariale. Des salaires compétitifs permettent aux employés de subvenir à leurs besoins fondamentaux tels que le logement, la nourriture, la santé et l'éducation. C'est pour cette raison que nous favorisons les contrats titularisés en Tunisie. Ces contrats garantissent qu'il n'y a pas de travail non déclaré et que les heures supplémentaires, lorsqu'elles sont effectuées, sont volontaires et correctement rémunérées. De plus, cette approche réduit le turnover. Cela offre une stabilité bénéfique à la fois pour les employés, pour la charge de travail en production et pour la qualité du produit fini.

Chaque semaine, environ 3 500 pièces sont produites en Tunisie pour **Dutra**, ce qui représente une charge de travail pour 75 à 125 personnes. Ces employés dépendent de nos commandes pour maintenir leur activité. Cependant, les variations de volume de production peuvent impacter leur organisation et leur rémunération. Pour limiter ces effets, nous informons systématiquement

le management en Tunisie quatre semaines à l'avance en cas de baisse de volume prévue. Depuis juillet 2024 et la mise en place de notre nouvel ERP, notre sous-traitant dispose en outre d'un accès direct à notre planning en temps réel. Il travaille désormais avec le même outil que nous, ce qui garantit une transparence totale sur la charge de travail à venir et lui permet d'anticiper plus efficacement son organisation. Nous visons à renforcer encore cette visibilité et espérons atteindre un horizon de six semaines de planification d'ici fin 2025. Cette anticipation leur permet de collaborer avec d'autres clients pour compenser les fluctuations et optimiser leur capacité de production. 100 % des couturières de notre sous-traitant sont des femmes. Grâce à des conditions de travail équitables et des salaires justes, ces femmes peuvent gagner leur propre argent et renforcer leur indépendance financière. Par notre engagement, nous contribuons positivement à l'émancipation des femmes en Tunisie et à leur autonomisation au sein de la société.

En ce qui concerne les autres acteurs de notre chaîne de valeur, nous n'hésitons pas à poser des questions précises afin de s'assurer que nous partageons les mêmes valeurs.



CULTIVER DES RELATIONS QUI NOUS RESSEMBLENT



Maintenir des relations solides et durables est un défi. Les coûts des matières premières de nos fournisseurs varient régulièrement, tout comme les réglementations européennes. Des crises, comme la pandémie ou les tensions économiques, peuvent perturber les échanges. Certains fournisseurs, confrontés à la nécessité de réduire leurs coûts, peuvent adopter des pratiques qui ne s'alignent pas toujours avec nos valeurs. L'alignement sur la culture d'entreprise est un enjeu central. **Dutra** promeut la transparence, la durabilité et le respect des droits des travailleurs. Toutefois, chaque personne ou organisation a ses propres priorités et réalités à différents moments. Maintenir un alignement constant nécessite un engagement continu en temps et en ressources. Cet engagement ne se limite pas à nos fournisseurs ou à nos équipes internes : il s'étend également à nos clients. En restant à l'écoute de leurs besoins et en leur offrant des vêtements professionnels de qualité, nous construisons avec eux une relation fondée sur la confiance et sur les valeurs qui nous animent.



ENJEUX ET INDICATEURS

Relations fournisseurs : *Nous maintenons des relations fortes avec nos fournisseurs pour garantir la qualité et la conformité de nos vêtements professionnels, tout en veillant à une chaîne d'approvisionnement éthique et respectueuse de l'environnement. Notre partenariat avec notre sous-traitant en Tunisie revêt une importance stratégique car il assure la majeure partie de notre production.*

Culture d'entreprise : *Notre culture d'entreprise représente un enjeu de durabilité important car elle assure l'alignement de Dutra avec ses valeurs : créativité, durabilité, respect et authenticité. Notre culture d'entreprise définit aussi notre éthique au travail qui est clé pour stimuler l'implication de nos employés et satisfaire nos clients.*



Stratégie et objectifs

À l'avenir, nous souhaitons encourager notre sous-traitant tunisien à progresser dans la mise en place d'actions de durabilité, en s'inspirant de certains de nos propres objectifs. Nous envisageons également de renforcer nos critères de sélection fournisseurs en valorisant ceux qui démontrent un impact positif en matière d'éthique et d'écologie. Nous travaillons par ailleurs

à améliorer la régularité de nos échéances de paiement afin de consolider la confiance et la stabilité de nos partenariats.

Nous poursuivrons l'édition et la présentation régulières de notre rapport RSE et de notre bilan carbone. À partir de mars 2025, nous lancerons une initiative RH intitulée « 8 points 8 minutes », pour favoriser une communication transversale entre toutes les équipes. Chaque semaine, ce moment de partage mettra en avant les projets, les actions importantes et les événements marquants, autour d'un goûter festif pour célébrer les réussites. Enfin, nous publierons une newsletter interne tous les trimestres afin d'informer l'ensemble du personnel sur les temps forts et les projets à venir.

Enfin, nous continuerons à placer nos clients au centre de notre démarche, en cultivant un partenariat durable et personnalisé, basé sur l'écoute, l'expertise et des solutions adaptées.



Performance 2024

KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
% de fournisseurs (matières premières, produits finis et sous-traitance) ayant une politique de durabilité	%	ND	ND	16	16	
% de plaintes fournisseurs par rapport au nombre de commandes	%	ND	ND	ND	ND	
% de réclamations client par rapport au nombre de commandes	%	2,39	2,54	3,63	4,98	



RELATIONS FOURNISSEURS

Chez **Dutra**, nous privilégions des partenariats durables avec nos fournisseurs, car ils permettent une meilleure planification des ressources et des capacités de production. Ces relations solides nous aident à mieux gérer les flux de travail, à anticiper les besoins futurs, et à réduire les risques liés à la recherche et à la qualification de nouveaux fournisseurs.

90 % de nos fournisseurs de tissus sont européens, ce qui assure un niveau élevé de qualité et de conformité. Cela simplifie la gestion des réclamations et garantit que les produits vendus respectent les normes et réglementations européennes. Pour nos produits de négoce, dits tiers, 100 % de nos fournisseurs sont également basés en Europe. Ces partenaires sont soumis à des exigences strictes en matière de qualité, de sécurité et d'environnement, et peuvent notamment justifier de certifications telles que l'ISO 50001 (management de l'énergie), ou démontrer leur alignement avec des référentiels reconnus comme ISO 26000 (responsabilité sociétale) ou le règlement REACH (substances chimiques). Ces garanties renforcent la fiabilité de notre chaîne d'approvisionnement et l'alignement avec nos valeurs et notre positionnement.

Les partenariats stables que nous avons développés permettent également une meilleure maîtrise de la qualité des matières premières et des produits finis, réduisant les variations et garantissant des standards élevés. Une collaboration étroite avec nos

fournisseurs favorise également l'innovation. Les échanges réguliers de connaissances et de compétences permettent de développer de nouveaux produits ou d'améliorer les produits existants. Dans cette logique, nous avons entamé un travail de tri et de rationalisation de nos références, afin de concentrer nos volumes sur des coloris et qualités cibles. Cette approche facilite la production chez nos fournisseurs et nous permet d'obtenir de meilleurs délais ainsi que des conditions tarifaires plus avantageuses. Enfin, ces relations assurent une continuité dans l'approvisionnement et limitent les risques de ruptures de stock et d'interruptions dans notre chaîne de production. Elles offrent une plus grande flexibilité, car les fournisseurs sont plus disposés à répondre aux demandes urgentes ou aux évolutions de nos besoins.

Nous accordons une grande importance à la communication avec nos partenaires. Ainsi, nous organisons au minimum deux rencontres par an avec nos fournisseurs principaux en matières premières. Pour les autres fournisseurs, qu'il s'agisse de matières premières secondaires, de produits tiers, d'accessoires ou de consommables, nous veillons à planifier au moins une rencontre annuelle. Ces échanges réguliers renforcent notre collaboration et assurent une cohérence dans la qualité et l'innovation de nos produits.



CULTURE D'ENTREPRISE

Notre culture d'entreprise reflète notre identité à taille humaine, marquée par une dynamique familiale et des valeurs fortes – créativité, durabilité, respect et authenticité – qui inspirent nos choix et orientent notre quotidien. Nous mettons un point d'honneur à cultiver la cohésion et la collaboration entre nos équipes, où chacun est encouragé à s'impliquer pleinement et à contribuer au succès collectif. Cette approche favorise la responsabilisation individuelle, tout en maintenant un esprit d'entraide et de solidarité.

Nous privilégions une structure organisationnelle plate qui encourage la collaboration dans la prise de décision. Aucune décision n'est prise individuellement, mais toujours en concertation. Chaque semaine, les managers se réunissent en comité exécutif pour discuter et décider collectivement. Cette approche allège la charge de responsabilité d'une seule personne et tire parti de l'intelligence collective. Elle mobilise les forces et talents de chacun, tout en intégrant diverses perspectives pour garantir des décisions réfléchies et équilibrées.

Notre équipe bénéficie d'une diversité précieuse, qu'elle soit intergénérationnelle ou multiculturelle. Cette richesse stimule l'innovation, enrichit nos échanges et nous permet de relever ensemble les défis avec créativité. Au-delà du travail quotidien, nous accordons une grande importance aux moments conviviaux : dîners de Noël, événements pour célébrer les réussites ou journées de teambuilding. Ces occasions renforcent les liens et nourrissent un véritable sentiment d'appartenance.



Travailler chez **Dutra**, c'est aussi placer la satisfaction de nos clients au centre de nos préoccupations. Notre quête permanente de qualité se traduit par des produits conformes et confortables, pensés pour le bien-être des équipes, et reconnus par la certification ISO 9001. Celle-ci témoigne de notre engagement à respecter des standards élevés à chaque étape de notre processus.

Nous proposons un partenariat durable et personnalisé, fondé sur une écoute attentive, une expertise pointue et des solutions adaptées aux besoins de chaque client. Cette exigence d'excellence s'ancre dans nos valeurs et renforce jour après jour la relation de confiance avec nos partenaires.

ANNEXES

KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
ENVIRONNEMENT						
Émissions CO ₂ – Scope 1	tCO ₂	ND	43	ND	ND	
Émissions CO ₂ – Scope 2	tCO ₂	ND	3	ND	ND	
Émissions CO ₂ – Scope 3	tCO ₂	ND	7 263	ND	ND	
Émissions CO ₂ – TOTAL	tCO ₂	ND	7 309	ND	ND	
Consommation d'eau	m ³	125	143			
Nombre de litres d'eau utilisés par nos clients pour le lavage des produits	litre	ND	8 768 340	6 585 104	6 696 747	
% de fournisseurs (matières premières, produits finis et sous-traitance) ayant déclaré avoir une politique de gestion efficace de la biodiversité (l'environnement pas de la biodiversité) et de la pollution des sols.	%	ND	7 %	7 %	7 %	
Répartition des matières utilisées (en tonnage de matières premières) (produits Dutra)						
Polyester	%	ND	55,57	49,71	46	
Polyester recyclé	%	ND	4,45	9,41	14	
Coton	%	ND	23,58	23,91	21	
Tencel™	%	ND	16,26	16,69	19	
Autres	%	ND	0,14	0,28	0	
Répartition des matières utilisées (en tonnage de matières premières)						
Matières naturelles	%	ND	23,58	23,91	22,74	
Matières synthétiques	%	ND	60,16	59,40	60,50	
Matières cellulosiques	%	ND	16,26	16,69	16,76	

KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
Répartition des matières utilisées (en moyenne par unité) de produits achetés						
Polyester	%	ND	ND	ND	ND	
Polyester recyclé	%	ND	ND	ND	ND	
Coton	%	ND	ND	ND	ND	
Tencel™	%	ND	ND	ND	ND	
Autres	%	ND	ND	ND	ND	
% de matières recyclées (en tonnage de matières premières) Produits Dutra	%		4,45	9,41	10,17	
% de matières recyclées (en moyenne par unité) Produits Tiers	%	ND	ND	ND	ND	
Répartition des matières utilisées (en tonnage d'emballages)						
% carton recyclé	%	ND	ND	100	100	
% plastique recyclé	%	ND	ND	98	ND	
Volume de produits finis (vêtements, chaussures, EPI,..) récupérés en fin de vie auprès de nos clients	kg	ND	ND	ND	495	
Volume de déchets textiles chez notre sous-traitant	Poubelle de 100l	ND	ND	8 400	6 720	
Volume de déchets						
Résiduels	litre	ND	211 200	105 600	58 080	
Cartons	litre	ND	201 600	201 600	201 600	
PMC	Nbre sacs bleus 100l	ND	ND	168	126	



KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
SOCIAL						
% d'employés d'accord avec la phrase « je suis traité avec respect et dignité »	%	ND	ND	ND	93,75	
NPS Personnel	Nombre	ND	ND	ND	81,25	
Taux d'absentéisme	%	ND	ND	5,47	ND	
% du personnel ayant eu 2 entretiens annuels moments d'évaluation annuels	%	ND	ND	ND	43,75	
Nombre d'heures moyen par personne de formation interne	Heures	ND	ND	ND	8h52	
Nombre d'heures moyen par personne de formations externes	Heures	ND	ND	ND	10h41	
Score moyen de la qualité globale des formations reçues (de 1 à 5)	Nombre	ND	ND	4	4,3	
Nombre d'ETP	Nombre	19,1	21,15	19,5	18,1	
Par type de contrat						
Temps plein	%	77	74	60	70	
Temps partiel	%	23	26	40	30	
Par groupe d'âge						
< 35 ans	%	27	27	28	28	
Entre 35 et 50 ans	%	41	41	44	48	
> 50 ans	%	32	32	20	24	
Par genre						
% femmes	%	65	67	64	64	
% hommes	%	35	33	36	36	
% femmes dans le management	%	100	100	75	75	
% X% de personnes bilingues (FR/NL/EN)	%	18	14	14	37	

KPI	Unité	2021	2022	2023	2024	Cible
GOUVERNANCE						
% de fournisseurs (tissus, vêtements finis et accessoires) certifiés Oeko Tex	%	ND	26	42	42	
Score d'évaluation du porteur pour les nouveaux produits (1 à 5)	Nombre	ND	ND	ND	ND	3,5 en 2025
Turnover chez notre sous-traitant en production	%	ND	ND	25	27	
Nombre de semaines à plus de 42 heures chez notre sous-traitant en production	Nombre	ND	ND	49	48	
Nombre de semaines à moins de 30 heures chez notre sous-traitant en production	Nombre	ND	ND	0	0	
% de fournisseurs (matières premières, produits finis et sous-traitance) ayant une politique de durabilité	%	ND	ND	16	16	
% de plaintes fournisseurs par rapport au nombre de commandes	%	ND	ND	ND	ND	
% de réclamations client par rapport au nombre de commandes	%	2,39	2,54	3,63	4,98	

Dutra

Wear it, love it

Dutra SA/NV

Avenue Sabin 4, B-1300 Wavre

www.dutra.be