

# Impactrapport

2024

---







# Inhoud

|    |                                       |
|----|---------------------------------------|
| 3  | Inleiding                             |
| 4  | Voorwoord van de president en CEO     |
| 6  | Over ons                              |
| 10 | Duurzame bedrijfsvoering bij Invacare |
| 14 | Operaties, beleid en richtlijnen      |
| 16 | Diversiteit, gelijkheid en inclusie   |
| 20 | Geïdentificeerde risico's en effecten |
| 22 | Mitigatiemaatregelen                  |

## Inleiding

Invacare's doel als organisatie is **Making Life's Experiences Possible**. Ons productportfolio binnen de mobiliteits- en gezondheidszorgsectoren is in wezen gericht op het waarborgen van menselijke waardigheid en levenskwaliteit.

Maar die focus op het mogelijke, op het potentieel voor verbetering, strekt zich ook uit tot de manier waarop we zaken doen en onze stempel op de wereld drukken.

We moeten ons bewust zijn van onze impact op onze gebruikers, maar ook op onze collega's, het milieu en belanghebbenden in onze hele waardeketen.

Daarom werken we momenteel aan een nieuwe duurzaamheidsstrategie voor Invacare. We beginnen echter niet vanaf nul. Invacare levert al geweldig werk waar we trots op zijn. Dit rapport beschrijft enkele van onze belangrijkste resultaten tot nu toe.

In dit rapport geven we een algemeen overzicht van ons duurzaamheidsprogramma voor bedrijven en plaatsen we onze due diligence-strategieën, geïdentificeerde risico's en risicobeperkende maatregelen in hun context.

Ons doel, “**Making Life's Experiences Possible®**”, is onze toewijding om gebruikers oplossingen van hoge kwaliteit en met zorg ontworpen producten te bieden die onafhankelijkheid bevorderen en bijdragen aan een actievere levensstijl.





## Voorwoord van de president en CEO

Dit jaar hebben we onze inzet voor duurzaam ondernemen bij Invacare opnieuw bevestigd en versterkt. Gezien ons doel om de ervaringen van het leven mogelijk te maken, verwachten onze klanten, collega's en andere stakeholders de hoogst mogelijke normen van ons, en elk jaar gaan we verder op onze weg om aan dat niveau te voldoen.

In 2024 kan ik met trots zeggen dat we onze corporate governance en due-diligenceprocessen aanzienlijk hebben versterkt, en dat we plannen in gang hebben gezet voor een verdere en meer ingrijpende ontwikkeling op het gebied van duurzaam ondernemen, die in 2025 vruchten zal afwerpen. Natuurlijk zijn er gebieden waar we moeten verbeteren en waar er hiaten in onze kennis zijn – maar ik heb er vertrouwen in dat we het team, de processen en het momentum hebben om dat te bereiken.

Dit verslag vormt een tussenpunt op onze reis naar een nog duurzamer en succesvoller Invacare, en ik hoop dat lezers veel zullen vinden om enthousiast over te zijn voor het komende jaar, terwijl we samen terugkijken op het afgelopen jaar.



Onze producten **veranderen levens**, en met ons werk reiken we verder dan onze klantenkring om ook in afgelegen en onderbediende gemeenschappen levens te verbeteren.

**Geoffrey Purtill**  
– President en CEO





## Over ons

Invacare, met het hoofdkantoor in Aesch, Zwitserland, is een wereldwijde leider in het ontwerpen, produceren en distribueren van thuiszorg- en mobiliteitsproducten en -oplossingen die zorg, herstel en een actieve levensstijl bevorderen. Invacare heeft ongeveer **1500 medewerkers** in de EMEA- en APAC-regio's.

Invacare's productportfolio is gebouwd op een fundament van vertrouwde, hoogwaardige merken zoals Alber, Küschall, REA, Action en Aquatec. Deze bekende namen weerspiegelen ons jarenlange streven naar innovatie, betrouwbaarheid en gebruikersgericht ontwerp in de mobiliteits- en gezondheidszorgsectoren, waar onze producten onze gebruikers helpen een zo comfortabel, veilig en actief mogelijke levensstijl te leiden.

Ons doel, "**Making Life's Experiences Possible**", weerspiegelt onze toewijding om gebruikers hoogwaardige, doordacht ontworpen oplossingen te bieden die onafhankelijkheid en een actievere levensstijl bevorderen.

Voor Invacare is het essentieel dat we voldoen aan de vereisten van wetgeving en normen voor medische hulpmiddelen, milieu en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Compliance heeft betrekking op het ontwerp en de ontwikkeling, de productie en de distributie van al onze producten in de thuis- en gezondheidszorgsectoren.

Onze toeleveringsketen is opgebouwd uit drie belangrijke fasen. Stroomopwaartse activiteiten omvatten de samenwerking met onze leveranciers om de inkoop van materialen en componenten te waarborgen. Daarna volgen onze productiefaciliteiten, waar producten worden geassembleerd en afgewerkt. Ten slotte omvatten de downstreamactiviteiten de verkoop en distributie van eindproducten aan onze klanten, waarbij we zorgen voor een tijdige en efficiënte levering.



### Stroomopwaarts

Onze waardeketen omvat zowel directe als indirecte leveranciers, die voornamelijk in Europa en Zuidoost-Azië gevestigd zijn. Deze leveranciers leveren essentiële grondstoffen, componenten en diensten die cruciaal zijn voor onze activiteiten. We hanteren een gestructureerde aanpak voor het betrekken van leveranciers, inclusief kwaliteitsbeoordelingen en naleving van onze Supplier Code of Conduct, die belangrijke principes van duurzaam ondernemen bevat.



### Productie en opslag

Onze productie- en opslagactiviteiten zijn gecentraliseerd in West-Europa, waar onze productiefaciliteiten producten assembleren en afronden. Deze activiteiten vallen onder interne milieu- en kwaliteitsbeheersystemen.



### Stroomafwaarts

Onze waardeketen omvat de distributie en verkoop van eindproducten aan klanten in West-Europa, Australië en Nieuw-Zeeland. Aanvullende wereldwijde markten worden bediend via onze Invacare International-divisie en partnerschappen met lokale distributeurs. We werken voortdurend aan efficiënte logistiek, klantenservice en – waar van toepassing – ondersteuning bij het beheer van producten aan het einde van hun levensduur.

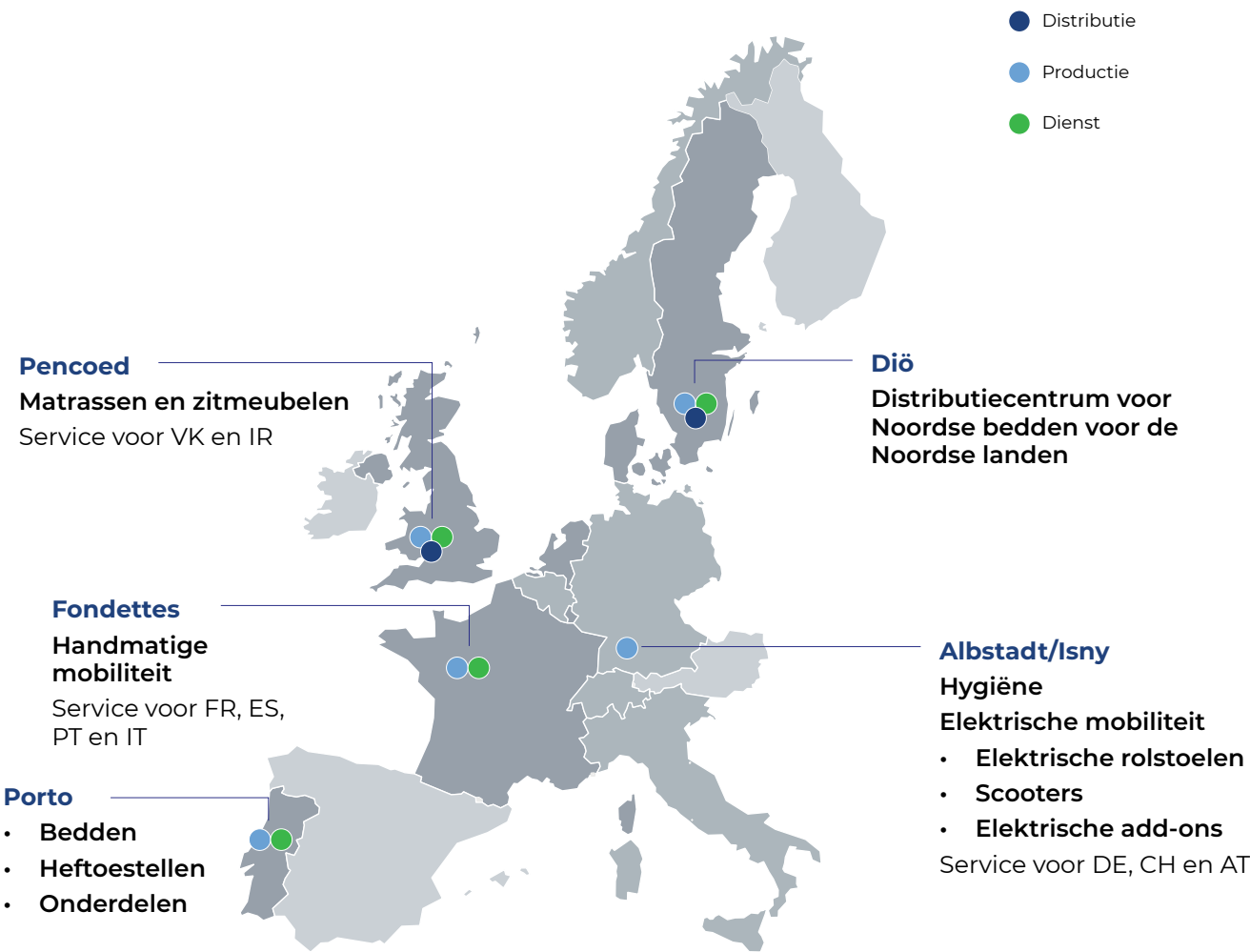
# Over ons

– Vervolg

## Onze Europese verkoop- en productielocaties

Invacare bestaat uit verschillende operationele en verkoopvestigingen, onder leiding van het hoofdkantoor in Aesch, Zwitserland.

### Onze productielocaties



De verkoopkantoren van Invacare zijn verspreid over heel West-Europa, Australië en Nieuw-Zeeland. Andere markten worden bediend via onze divisie Invacare International of via partnerships met lokale dealers.

### Onze verkooplocaties





# Duurzame bedrijfsvoering bij Invacare

## Ons programma voor bedrijfsduurzaamheid

In 2024 is Invacare begonnen aan een langetermijntransformatie om een duurzamer bedrijf te worden, in lijn met de vereisten van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dit proces is geïntegreerd in onze bedrijfsstrategie en governancestructuur en heeft als doel om op lange termijn waarde voor het bedrijf te creëren door duurzaamheidsgerelateerde risico's en kansen te identificeren, beoordelen en beheren binnen onze activiteiten, waardeketen en stakeholdergroepen – waaronder klanten, leveranciers, medewerkers en de bredere leefomgeving.

Onze duurzaamheidsinspanningen worden eveneens geleid door en afgestemd op de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de VN. De doelstellingen die het meest relevant zijn voor Invacare en waar wij het beste aan kunnen bijdragen, zijn:



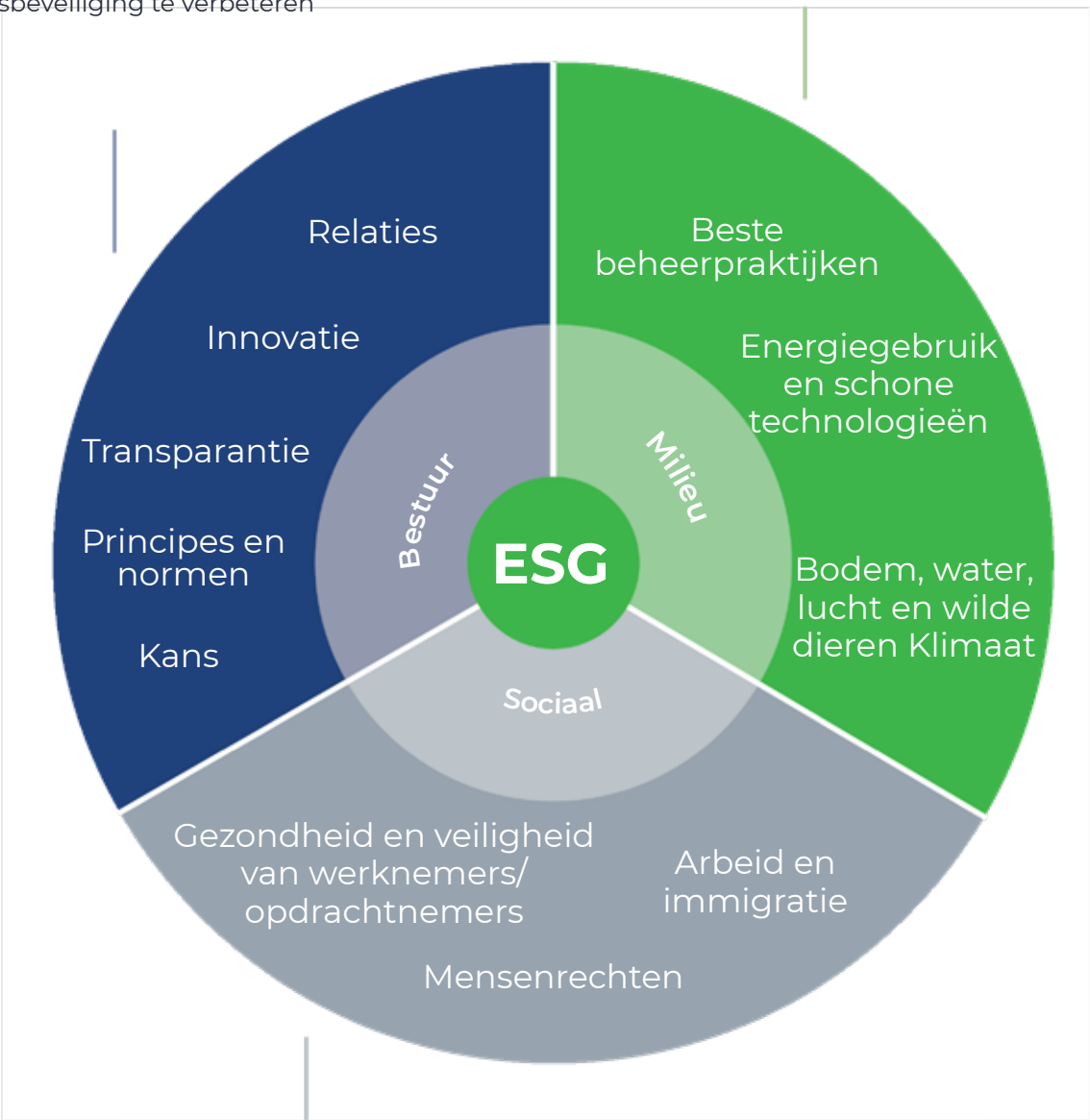
## Onze focus op duurzaam ondernemen omvat drie kerndimensies volgens een ESG-kader:

### Bestuur

We streven naar versterking van het bestuur door middel van duidelijke verantwoordingsplicht op bestuursniveau, transparante managementstructuren en robuuste praktijken om corruptie te voorkomen en de gegevensbeveiliging te verbeteren

### Milieu

We zetten ons in om klimaatverandering aan te pakken, emissies te verminderen, energie- en waterefficiëntie te verbeteren en biodiversiteit te beschermen.



### Sociaal

Wij ondersteunen diversiteit, gelijkheid en inclusie, terwijl we de betrokkenheid van medewerkers en de tevredenheid van klanten bevorderen in overeenstemming met internationale mensenrechten- en arbeidsnormen.

# Duurzame bedrijfsvoering bij Invacare

## – Vervolg

### Bestuur en toezicht

In 2025 zal de duurzaamheidsstrategie van Invacare worden ontwikkeld door het uitvoerend managementteam en worden gecommuniceerd aan alle onderdelen van onze organisatie, inclusief relevante belanghebbenden die zijn geïdentificeerd via onze aanstaande dubbele materialiteitsbeoordeling.

Op basis van de strategie en de uitkomsten van onze materialiteitsbeoordeling zullen wij ondersteunende beleidslijnen, procedures en werkmethoden vaststellen, samen met gedefinieerde prestatie-indicatoren (KPI's).

Een cruciaal onderdeel van deze inspanning is ons bestuur en toezicht. We geven prioriteit aan de ontwikkeling van robuuste processen voor monitoring, communicatie en – waar van toepassing – corrigerende maatregelen en continue verbetering. Deze mechanismen zorgen ervoor dat we ons richten op de juiste gebieden in ons streven om een duurzamere organisatie te worden.

### Onze mobiliteitsmissie

Het doel van Invacare om levenservaringen mogelijk te maken en de aard van ons productportfolio zijn zodanig dat een van de meest impactvolle manieren waarop we een positieve bijdrage kunnen leveren aan onze stakeholders, het leveren van die producten is. Naast onze commerciële klanten zetten we ons ook in om groepen en gemeenschappen te helpen die zich in afgelegen gebieden bevinden en beperkte toegang hebben tot mobiliteitshulpmiddelen.

We ondersteunen ook een aantal gerelateerde liefdadigheidsinitiatieven, waaronder Pirilampo Mágico (Portugal), Associação Salvador en onze langetermijnpartner Free Wheelchair Mission (FWM).



### In de kijker: Beweeg voor mobiliteit

Move for Mobility is het wereldwijde fondsenwervingsinitiatief van Invacare in samenwerking met Free Wheelchair Mission (FWM). We moedigen onze medewerkers aan om hun eigen mobiliteit te gebruiken om zich in te zetten voor anderen door deel te nemen aan fysieke activiteiten en geld in te zamelen. Elke \$96 die wordt ingezameld, levert een rolstoel op voor mensen in ontwikkelingslanden die geen toegang hebben tot mobiliteitshulpmiddelen.

Resultaten 2024:

425  
deelnemers

Heeft  
\$ 14.113  
opgehaald

wat door Invacare  
werd verdubbeld tot een  
totaal van  
\$ 28.224

dat betekent... 294  
levens veranderd door  
geschonken rolstoelen

### Onze samenwerking met FWM

Free Wheelchair Mission (FWM) is een internationale non-profitorganisatie die zich inzet voor het verstrekken van rolstoelen aan mensen met een handicap in ontwikkelingslanden. Al meer dan zes jaar werkt Invacare samen met FWM en draagt het bedrijf zijn middelen en expertise bij om de humanitaire missie van FWM te ondersteunen. In 2024 reisde Geoff Purtil, CEO van Invacare, samen met FWM naar de Dominicaanse Republiek om rolstoelen rechtstreeks uit te delen aan mensen in afgelegen gemeenschappen.





# Onze activiteiten, beleid en richtlijnen

## Arbeidsomstandigheden bij Invacare

### Welzijn, gezondheid en veiligheid van werknemers.

#### Gezondheids- en veiligheidsbeheersysteem:

Onze organisatie hanteert een uitgebreid gezondheids- en veiligheidsbeheersysteem (HSMS) dat op 100% van onze operationele locaties wordt toegepast en dat geldt voor alle werknemers, inclusief parttime en tijdelijke medewerkers. Het HSMS biedt een gestructureerde aanpak voor het beheer van risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en zorgt ervoor dat aan alle relevante wettelijke vereisten wordt voldaan. Het omvat formele procedures voor incidentrapportage, audits, corrigerende maatregelen en continue verbetering.

#### Beleid en initiatieven:

We hebben een reeks welzijnsprogramma's geïmplementeerd die zowel de lichamelijke als de geestelijke gezondheid aanpakken.

Deze omvatten:



Toegang tot vertrouwelijke geestelijke gezondheidszorg en werknemersondersteuningsprogramma's (EAP's).



Workshops stressmanagement en mindfulness-training.



Flexibele werkregelingen en telewerkopties om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen.



Gezondheidsbevorderende campagnes zoals ergonomische beoordelingen en wellnessuitdagingen.

Deze initiatieven worden regelmatig geëvalueerd en aangepast op basis van feedback van medewerkers en gegevens over gezondheidstrends.



#### Risicobeoordeling en -preventie: - Zie IPS\*

Risico-identificatie en -beperking zijn geïntegreerd in onze dagelijkse activiteiten door middel van proactieve beoordelingen, regelmatige inspecties ter plaatse en analyses van de veiligheid op het werk. Alle werknemers krijgen bij indiensttreding een verplichte gezondheids- en veiligheidstraining, met jaarlijkse opfriscursussen en gerichte training voor risicovolle functies. De paraatheid voor noodsituaties wordt ondersteund door regelmatige evacuatieoefeningen en de beschikbaarheid van personeel met een EHBO-opleiding en apparatuur op alle locaties.

#### Betrokkenheid van belanghebbenden:

We betrekken onze medewerkers actief bij het gezondheids- en veiligheidsbeleid via gestructureerde veiligheidscommissies die zowel op lokaal als op bedrijfsniveau actief zijn. Deze commissies bestaan uit gekozen werknemersvertegenwoordigers en komen elk kwartaal bijeen om trends in incidenten te bespreken, veiligheidsverbeteringen voor te stellen en kwesties die het personeel aangaan te behandelen. Daarnaast zijn er anonieme feedbackkanalen beschikbaar om gevaren te melden of suggesties te doen.

\*Invacare-productiesysteem



# Diversiteit, gelijkheid en inclusie



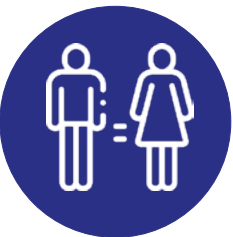
### Diversiteitsbeleid

Onze organisatie zet zich volledig in voor het bevorderen van een diverse, rechtvaardige en inclusieve werkplek. Wij geloven dat diversiteit in al haar vormen – cultureel, etnisch, gender, generatie en ervaring – essentieel is voor innovatie en uitmuntendheid. Om deze toezegging te ondersteunen, hebben we een formeel DEI-beleid opgesteld dat is opgenomen in onze gedragscode en richtlijnen voor human resources. Dit beleid wordt regelmatig herzien en bijgewerkt om het in overeenstemming te brengen met de zich ontwikkelende beste praktijken en wettelijke normen.



### Vertegenwoordiging

Het bevorderen van diversiteit op alle niveaus van onze organisatie is een belangrijke strategische prioriteit. Intern ondersteunen we divers talent door middel van mentorprogramma's, leiderschapsontwikkelingsprogramma's en opvolgingsplanning die kandidaten uit historisch gemarginaliseerde groepen aanmoedigen.



### Maatregelen voor gelijke kansen

Om een eerlijke en ondersteunende omgeving voor alle werknemers te garanderen, hebben we een reeks maatregelen voor gelijke kansen geïmplementeerd. Deze omvatten trainingen op het gebied van anti-discriminatie en inclusief leiderschap voor alle managers en HR-professionals, evenals anonieme meldingsmechanismen voor discriminatiekwesties. Onze prestatiebeoordelingsprocessen zijn zo gestructureerd dat subjectiviteit tot een minimum wordt beperkt

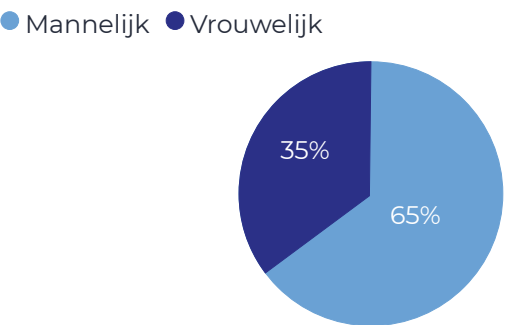


### Accessibility (Toegankelijkheid)

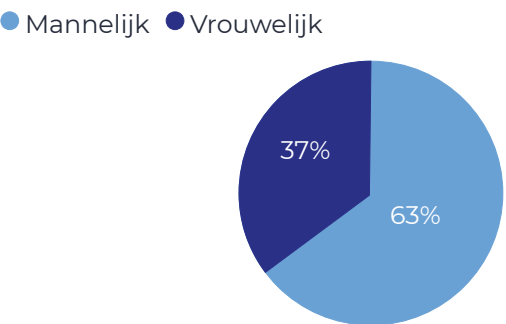
Het creëren van een inclusieve omgeving voor werknemers met een handicap is fundamenteel voor onze DEI-visie. Wij bieden redelijke aanpassingen op basis van individuele behoeften, waaronder ergonomische werkplekken, ondersteunende technologieën en flexibele werkregelingen. Onze fysieke werkplekken zijn ontworpen om te voldoen aan de toegankelijkheidsnormen en deze zelfs te overtreffen. Daarnaast voeren we periodieke toegankelijkheidsevaluaties uit en bieden we trainingen aan medewerkers over inclusie van mensen met een beperking en omgangsvormen.

## Geslachtsverdeling op alle organisatieniveaus, inclusief het topmanagement

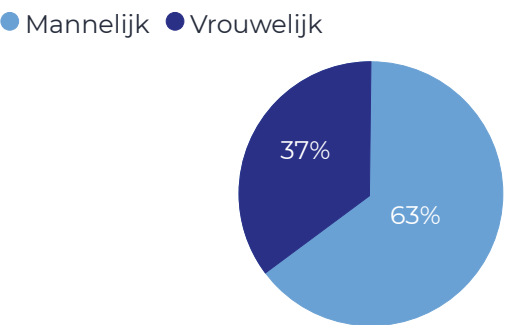
Geslachtsverdeling  
EMEA november 2023



Geslachtsverdeling  
EMEA november 2024

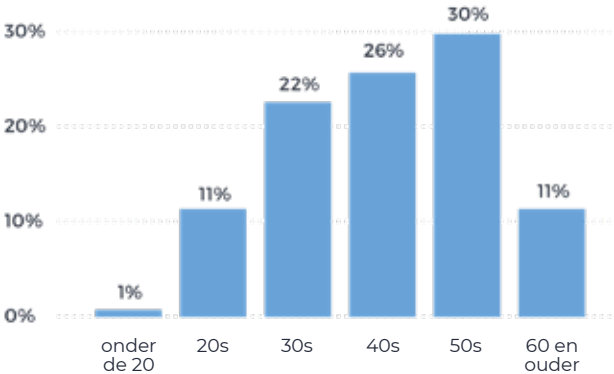


Geslachtsverdeling  
EMEA april 2025

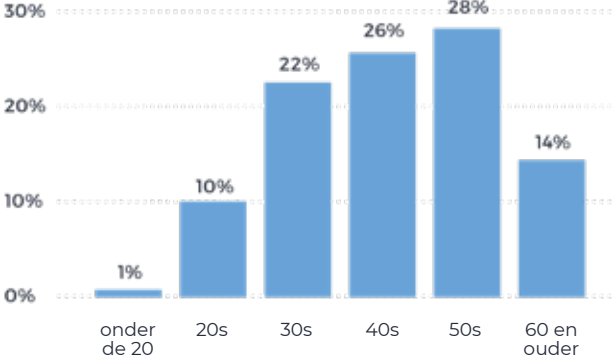


## Leeftijdsverdeling van werknemers

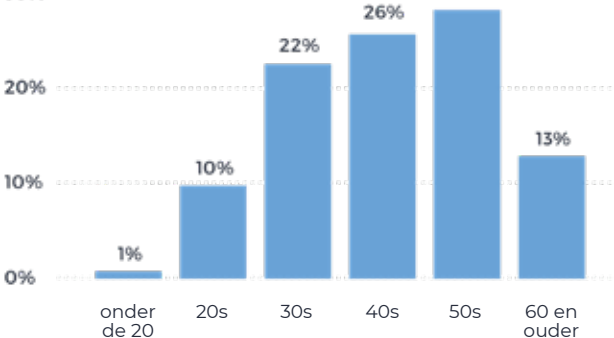
Leeftijdsverdeling  
EMEA november 2023



Leeftijdsverdeling  
EMEA november 2024



Leeftijdsverdeling  
EMEA november 2025





# Arbeidsomstandigheden bij Invacare

– Vervolg

## Opleidings- en ontwikkelingsprogramma's

### Trainingsstrategie

Onze organisatie geeft prioriteit aan de groei van medewerkers door middel van een gestructureerde opleidings- en ontwikkelingsstrategie die is afgestemd op de bedrijfsdoelstellingen en toekomstige personeelsbehoeften. De belangrijkste doelstellingen zijn het verbeteren van de prestaties van onze medewerkers, het ondersteunen van hun loopbaanontwikkeling en ervoor zorgen dat onze teams over de nodige vaardigheden beschikken om zich aan te passen aan een snel veranderende markt. Trainingsplannen worden geïntegreerd in onze strategische personeelsplanning en jaarlijks geëvalueerd om de relevantie en impact ervan te waarborgen.

### Aangeboden programma's:

Wij bieden een breed spectrum aan trainingsprogramma's, waaronder:

- Onboardingprogramma's om nieuwe medewerkers te ondersteunen met functiespecifieke kennis, organisatiecultuur en compliance-training.
- Technische en functionele training op maat van specifieke functies om operationele uitmuntendheid en nalevingsnormen te handhaven.
- Leiderschapsonwikkelingsprogramma's gericht op het opleiden van toekomstige leiders door middel van mentorschap, coaching en trainingen voor leidinggevend.
- Doorlopende leermogelijkheden via e-learningplatforms en interne evenementen voor kennisuitwisseling.

### Prestatiebeoordelingen:

Medewerkers ondergaan twee keer per jaar een formele beoordeling van hun prestaties en loopbaanontwikkeling, aangevuld met regelmatige gesprekken met hun directe leidinggevend. Deze beoordelingen richten zich op het stellen en evalueren van doelen, het identificeren van ontwikkelingsbehoeften en het opstellen van gepersonaliseerde groeiplannen.

### Evaluatie:

We evalueren de effectiviteit van onze trainingsprogramma's aan de hand van feedbackenquêtes onder deelnemers, beoordelingen na afloop van de training en analyse van prestatiegegevens. Op basis van deze inzichten worden regelmatig aanpassingen doorgevoerd, waaronder het bijwerken van inhoud, leveringsmethoden of programmastructuur. We vergelijken ook tevredenheidsscores en participatiegraad om betrokkenheid en waarde te meten.

## Arbeidsomstandigheden in de waardeketen

### Arbeidspraktijken en mensenrechten in de toeleveringsketen

We hanteren een al lang bestaande gedragscode voor onze eigen activiteiten en een gedragscode voor leveranciers waarin expliciet wordt verwezen naar de kernverdragen van de IAO en de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties. Alle leveranciers zijn contractueel verplicht om zich aan deze principes te houden.



## Geïdentificeerde risico's en effecten

Onder de huidige structuur van Invacare's due diligence-processen zijn we nog niet in staat geweest om systematisch de feitelijke en potentiële risico's voor het personeel binnen onze eigen activiteiten of in onze waardeketens in kaart te brengen. Invacare heeft echter nieuwe urgentie gegeven aan zijn programma's voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheidsverslaglegging, waarbij in de toekomst adequate mechanismen voor risico-identificatie zullen worden geïmplementeerd. Deze zullen worden gebaseerd op een dubbele materialiteitsbeoordeling die gepland staat voor september 2025, in overeenstemming met onze verplichtingen uit hoofde van de richtlijn inzake duurzaamheidsverslaglegging door ondernemingen (CSRD) en in overeenstemming met de OESO-richtlijnen.

Hieronder vindt u een overzicht van onze huidige due diligence-processen.



### Interne due diligence-processen

Wij voeren werkplekinspecties uit, de zogenoemde 'veiligheidsrondes', op regelmatige intervallen die per eenheid zijn vastgesteld. Deze inspecties, die worden beheerd door onze HR-afdeling, hebben betrekking op zowel kantoren als productielocaties en zijn bedoeld om operationele risico's en verbetermogelijkheden te identificeren en te beperken.

## Externe due diligence-processen en betrokkenheid van leveranciers

Ons proces voor het goedkeuren en controleren van leveranciers bestaat uit de volgende stappen:

### 1. Onboarding van leveranciers & gegevensverzameling

- We beginnen met het in kaart brengen van potentiële leveranciers en het verzamelen van basisinformatie (bijv. locatie, aantal werknemers, productcategorieën).

### 2. Risicobeoordeling

- Elke nieuwe leverancier ondergaat een uitgebreide risicobeoordeling op het gebied van milieu, ethiek en arbeidsrechten.
- We maken gebruik van externe bronnen, zoals de ITUC Global Rights Index, om historische of systematische schendingen van arbeidsrechten op te sporen.

### 3. Audit ter plaatse of op afstand

- Na een positieve risicobeoordeling voeren we een audit uit (ter plaatse of via video) waarin de arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid en algemene governancepraktijken worden beoordeeld.
- De auditchecklist omvat interviews met werknemers, documentbeoordelingen (bijv. loonadministratie, contracten) en rondleidingen door de faciliteiten.

### 4. Goedkeuring & Contractering

- Leveranciers die aantonen dat zij aan onze normen voldoen, worden formeel goedgekeurd en ondertekenen een bindende overeenkomst, waarin onder meer eisen worden gesteld aan de documentatie van corrigerende/preventieve maatregelen.

### 5. Voortdurende monitoring & prestatiebewaking

- We voeren jaarlijks risicobeoordelingen uit bij alle actieve leveranciers en volledige audits volgens een roulerende cyclus van 18 maanden voor regio's of categorieën met een hoog risico.
- In 2024 hebben we 30 Tier 1-leveranciers (goed voor 65 % van de totale uitgaven) gecontroleerd en vastgesteld dat 5 leveranciers corrigerende maatregelen moesten nemen voor kleine afwijkingen.
- Alle gevallen van niet-naleving worden geregistreerd in ons register voor naleving door leveranciers. Leveranciers moeten binnen 60 dagen corrigerende maatregelen ontwikkelen en implementeren; de voortgang wordt bijgehouden totdat de kwestie is afgerond.

## Belangrijkste risico's

### De belangrijkste risico's die tot nu toe zijn geïdentificeerd, zijn onder meer:

Leveranciers die gevestigd zijn in Azië – met name China, Vietnam, Taiwan en India – vormen een aanzienlijk risico op het gebied van mensenrechten en arbeidsnormen zoals vastgelegd in de ILO-verdragen.

Politieke en conflictgerelateerde risico's worden ook meegenomen in onze risicobeoordeling. Rusland en Oekraïne staan bijvoorbeeld vermeld als landen waaruit wij geen producten of onderdelen betrekken.



## Mitigatiemaatregelen

Onze huidige due diligence-processen hebben nog niet systematisch de negatieve effecten en significante risico's van negatieve effecten binnen onze activiteiten of toeleveringsketen geïdentificeerd. Bijgevolg hebben we in dit stadium geen significante of systematische maatregelen te melden, noch resultaten te presenteren. De inspanningen die tot nu toe zijn geleverd en de initiatieven die in de toekomst zullen worden uitgevoerd, worden hieronder echter wel gepresenteerd.

### Risico's beperken bij leveranciers

- Alle leveranciers zijn verplicht onze Gedragscode voor leveranciers te ondertekenen.
- Elke ernstige schending van onze gedragscode (bijvoorbeeld onderbetaling van lonen, aanwijzingen voor dwangarbeid) leidt tot een tijdelijke opschorting van nieuwe bestellingen totdat herstelmaatregelen zijn geverifieerd.
- In 2024 werden alle corrigerende actieplannen (5 gevallen) binnen de overeengekomen termijn afgerond; er werden geen leveranciersrelaties beëindigd.
- Daarnaast voeren we audits ter plaatse uit, waarbij zowel de VN-richtlijnen als de ILO-verdragen aan bod komen.



