



Duurzaamheidsrapport 2025



VAN MOER
WORKWEAR SOLUTIONS

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	4
1. DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE	5
2. DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE	8
3. KEY FIGURES	9
4. HET RAPPORT	10
5. ONS BEDRIJF	10
5.1 Locatie	10
5.2 Onze missie en visie en kernwaarden	11
5.3 Activiteiten, producten, diensten	12
5.4 Value chain	14
5.5 Het doel van ons bedrijf	15
5.6 Het ESG-team	16
5.7 Stakeholders (upstream & downstream)	17
5.8 Risk assessment & Opportunities	18
5.9 ESG-doelstellingen en objectieven	19
5.9.1 Algemeen	19
5.9.2 Engagement	19
5.10 Onze strategische duurzaamheidsdoelstellingen	20
5.11 ESG-investeringen en material topics	20
6. BESTUUR EN TOEZICHT (GOVERNANCE)	26
6.1 De samenstelling van het bestuursorgaan	26
6.2 Organisatiestructuur	27
6.3 Diversiteit binnen het bestuursorgaan	28
6.4 Kennis m.b.t. duurzaamheid	28
6.5 ESG-management	29
6.6 Corruptie	29
6.7 Whistleblowing policy	30
6.8 Aankoop praktijken	30
6.9 Positie & publiek beleid	30

7. MAATSCHAPPIJ	32
7.1 Menselijk kapitaal	32
7.1.1 Tewerkstelling – algemene strategie	36
7.1.2 Genderneutraliteit	37
7.1.3 Verstandhouding management en medewerkers	37
7.1.4 Gezonde medewerkers	39
7.1.5 Veiligheid	40
7.1.6 Opleiding	42
7.1.7 Opleidingssteun	43
7.2 Impact binnen de value chain	44
7.3 Impact op de lokale maatschappij	44
7.4 Impact op onze klanten	44
7.4.1 Marketing, labeling en databescherming	46
8. MILIEU	50
8.1 Energie	50
8.2 Emissie	52
8.3 Biodiversiteit	53
8.4 Waterverbruik	53
8.5 Materialen	54
8.6 Afval	54
9. FINANCIËN	58
9.1 Financiële resultaten	58
9.2 Financiële implicaties, risico's en kansen als gevolg van klimaatverandering	59
9.3 Belastingen	60
9.4 Indirecte economische impact	60
10. GRI CONTENT INDEX	64

INTERVIEWS

WAT VINDEN MEDEWERKERS VAN HUN WERKOMGEVING?	
POLINE DELARBRE	25
MONIEK MAJOOR	31
NANCY BOSMANS	41
EEN BLIK OP DE SAMENWERKING	
MET KLOPMAN	48
MET UTEXBEL	56
DIT ZEGT ONZE KLANT	
NOORDWEST ZIEKENHUISGROEP NEDERLAND	62

VOORWOORD



Met vestigingen in België en Nederland, biedt Van Moer al ruim honderd jaar kwalitatieve totaaloplossingen op het vlak van bedrijfs- en beschermingskleding. Ons product is van hoge kwaliteit en geniet een uitstekende reputatie in binnen- en buitenland. Van Moer besteedt al vele jaren aandacht aan verschillende aspecten die aansluiten bij milieu- en klimaatbeleid. Als bedrijf voelen wij een sterke verantwoordelijkheid om inspanningen te doen voor de toekomst van onze werknemers, onze samenleving en de planeet.

Environmental

Wij hebben de afgelopen jaren diverse maatregelen getroffen om onze productieprocessen duurzamer te organiseren en streven voortdurend naar innovatieve oplossingen om de impact van onze producten op het milieu te verminderen.

Social

Het welzijn van onze medewerkers vormt een belangrijke leidraad binnen ons bedrijf. Zo beschouwen wij ook de buitenlandse confectieateliers waarmee wij nauw

samenwerken, als Van Moer-collega's. Bovendien zetten wij ons als lid van BSCI (Business Social Compliance Initiative) in voor betere arbeidsomstandigheden wereldwijd.

Governance

Van Moer streeft naar een gezonde balans tussen enerzijds ESG-overwegingen en economische prestaties. Het gaat hier om de zogenaamde dubbele materialiteit waarbij we enerzijds onze impact op mens en milieu inventariseren, en anderzijds de risico's, kansen en economische impact voor het bedrijf in beeld krijgen.

Etn. Van Moer NV heeft recent een belangrijke structuurwijziging ondergaan, waarbij het bedrijf opnieuw onder volledig Belgisch aandeelhouderschap is gekomen. Hieruit vloeit de strategie voort om de Belgische en Nederlandse activiteiten intensief te integreren en de onderlinge samenwerking te intensiveren. Sinds oktober 2025 wordt dan ook volop ingezet op kennisdeling en een efficiënte uitwisseling van expertise over de grenzen heen.

Met trots presenteert firma Van Moer haar tweede duurzaamheidsverslag voor de periode 1/1/2025 – 31/12/2025, opgesteld volgens de GRI-normen (Global Reporting Initiative). In dit verslag brengen wij op een transparante manier de hierboven vermelde aspecten in kaart.

Kenny Van Riel
MANAGING DIRECTOR
Etablissements Van Moer NV

1 DUURZAAMHEIDS-STRATEGIE

GRI 2-22



Om onze impact op het milieu te beperken, moeten we dezelfde producten langer gebruiken. Dat hebben we bij Van Moer dan ook goed begrepen. Onze kleding scoort heel goed op het vlak van levensduur. Samen met wasserijen testen wij namelijk nieuwe modellen en kwaliteiten. Per productgroep voorzien we een doorgedreven testing met een hoger aantal wasbeurten dan normaal vereist. Een soort 'overkill' om er zeker van te zijn dat de kleding zo lang mogelijk in de eerste levensfase blijft. Door systematisch te testen na gestandaardiseerde wasbeurten, garanderen we consistente metingen en bouwen we continu aan een betrouwbare testbibliotheek.

Dit stelt ons in staat klanten onderbouwd te adviseren bij nieuwe doekkeuzes in diverse omstandigheden. Bovendien doen we tal van inspanningen om bij end-of-life zoveel mogelijk te recyclen. Op die manier geven we de materialen een tweede leven en sluiten we de circulaire cirkel.

Om tot hoogwaardige producten te komen, nemen wij het principe van 'circulair ontwerp' als uitgangspunt. Dat betekent dat wij als producent onze kleding ontwerpen met een zo lang mogelijk levensduur in het achterhoofd. Dit start reeds met het gebruik van recycleerbare grondstoffen van goede kwaliteit, zodat

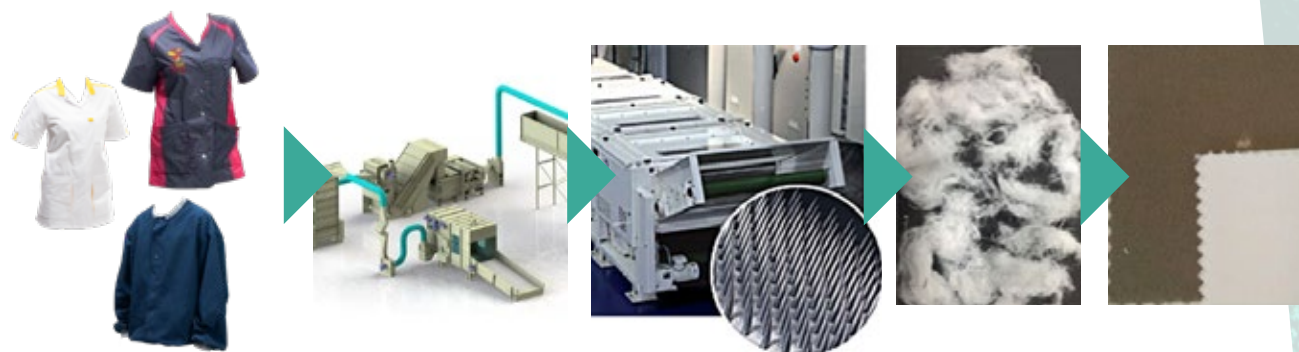
– aan het einde van de levenscyclus – de kledingstukken zich optimaal lenen voor hergebruik. Hiervoor werkt Van Moer intensief samen met de verschillende partners uit de supply chain. Immers, bij Van Moer beschikken we over solide marktkennis en expertise m.b.t. de milieueisen, van daaruit komen we met de leveranciers tot een optimaal product. Het hele proces stelt ons bovendien in staat om onze klanten goed te adviseren.

In samenwerking met Utexbel lanceerde Van Moer bovendien de allereerste circulaire productlijn Dr. Green. Het betreft duurzame ziekenhuiskledij op basis van gerecycleerde ziekenhuiskleding. Een mooi duurzaam en sociaal productieproces, dicht bij huis en met een lage ecologische voetafdruk. Onze eerste afnemer, de Noordwest Ziekenhuisgroep (NWZ),

is alvast lovend. Dit pilootproject vormde de opstap naar een verdere uitrol van het circulaire gamma in andere sectoren. Vandaag bieden we klanten verschillende mogelijkheden om kledij in te leveren en te recyclen. In veel gevallen vormt het hogere prijskaartje echter een struikelblok voor de eindklanten.

Onze inspanningen om duurzamer, milieuvriendelijker en maatschappelijk verantwoord te ondernemen, werden in oktober 2024 nog bekroond met het EcoVadis Gold-certificaat. Van een verlaging van CO2-emissies tijdens het transport, energieaudits, duurzaamheidsrisicoanalyses & plaatselijke audits van leveranciers over duurzaamheid tot ethische maatregelen, flexwerken & trainingen: op een impactvolle manier nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid op.

Van kleding tot duurzaam nieuw doek



Onze duurzaamheidsstrategie is gebaseerd op vier waardeproposities, namelijk:

Expertise

Bij Van Moer koesteren we onze expertise als een kernwaarde. Met meer dan 100 jaar ervaring zijn we gepassioneerd en deskundig in het leveren van op maat gemaakte bedrijfskleding. Onze diepgaande kennis stelt ons in staat om innovatieve oplossingen te bieden die perfect aansluiten bij de behoeften van onze klanten en sectoren. We blijven voortdurend leren en samen ontwikkelen, zodat we altijd up-to-date blijven met de nieuwste trends en technologieën, en onze klanten de hoogste mate van expertise kunnen bieden. Hiervoor werken we nauw samen met onze leveranciers, wasserijen, distributiekanaalen en eindklanten om tot optimale resultaten te komen. Ook hebben wij diverse intense samenwerkingen en lopende ontwikkelingen met diverse onderzoeksinstituten en de 'Saxion Textiel Hogeschool'.

Lange termijn partnerships

We richten ons op het opbouwen van sterke, langdurige relaties die worden gekenmerkt door vertrouwen, transparantie en ethisch handelen. En dit bij alle schakels van de keten: van medewerkers tot leveranciers, van confectieateliers tot opdrachtgevers en wasserijen.

Duurzaam

Duurzaamheid is een integraal onderdeel van wie we zijn bij Van Moer. We streven ernaar om een positieve impact te hebben op het milieu, de maatschappij en de toekomstige generaties. We hanteren duurzame praktijken in ons productieproces, waaronder het gebruik van milieuvriendelijke materialen en productiemethoden. We nemen onze verantwoordelijkheid serieus en werken eraan

om onze ecologische voetafdruk te minimaliseren. Samen met onze stakeholders streven we ernaar gezamenlijke duurzaamheidsdoelen te bereiken

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Bij Van Moer streven we naar duurzaamheid in al onze activiteiten. We zetten ons in voor het behoud van het milieu door het implementeren van milieuvriendelijke maatregelen in ons productieproces. We stimuleren recycling door versleten kleding van klanten verantwoord te verwerken en een circulaire benadering te bevorderen. Daarnaast investeren we in hernieuwbare energiebronnen, zoals zonnepanelen, om onze ecologische impact te verminderen. Ons engagement voor maatschappelijk verantwoord ondernemen omvat ook het welzijn en de ontwikkeling van onze medewerkers, het bieden van op maat gemaakte oplossingen voor onze klanten en het ondersteunen van lokale gemeenschappen door middel van betrokkenheid en duurzame partnerships.

In 2024 en opnieuw in 2025 ontving Van Moer opnieuw van Sterpunt Inclusief Ondernemen een 'Referentiebewijs Inclusief Ondernemen' voor haar inspanningen op het vlak van werkplekcleren. Hiermee draagt Van Moer rechtstreeks bij tot de realisatie van de volgende zeven 'Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen' (SDG's) van de Verenigde Naties:

- Geen armoede
- Goede gezondheid en welzijn
- Kwaliteitsonderwijs
- Gendergelijkheid
- Waardig werk en economische groei
- Ongelijkheid verminderen
- Partnerschappen om doelstellingen te bereiken

2 DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

Methodiek dubbele materialiteitsanalyse GRI 3-1, GRI 3-2

Om onze duurzaamheidsstrategie verder te onderbouwen, heeft Van Moer een Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd met de VSME als proportioneel uitgangspunt, passend bij de omvang, activiteiten en waardeketen van Van Moer. De analyse is waar relevant aangevuld met thema's uit de bredere European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

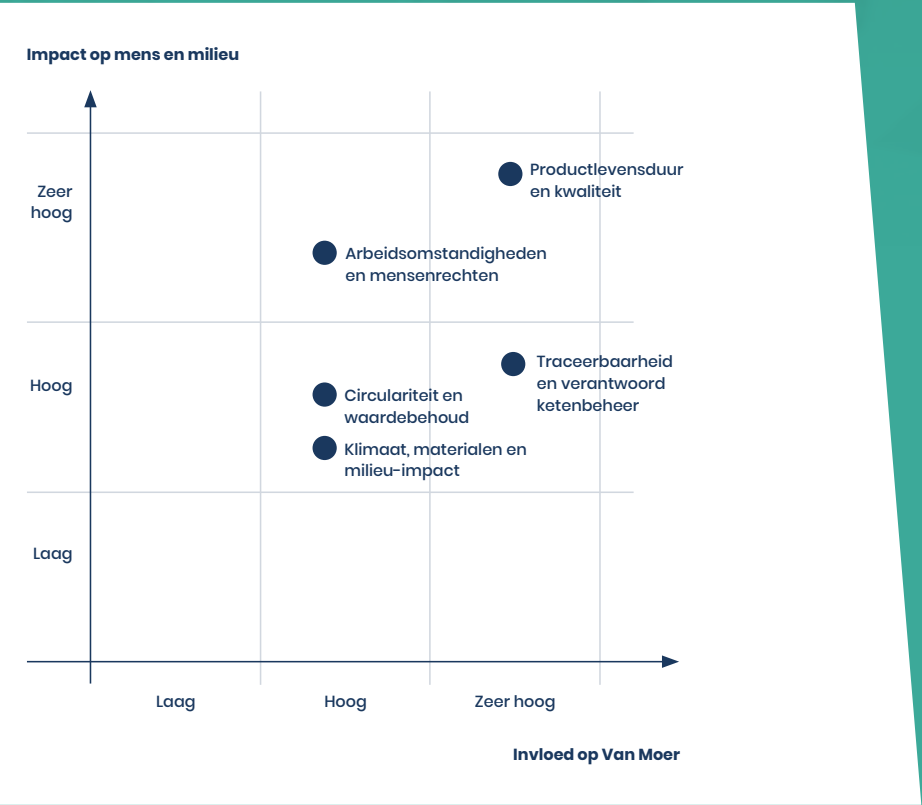
De analyse brengt de belangrijkste duurzaamheidsimpacten, risico's en kansen (IRO's) binnen de waardeketen in kaart en ondersteunt de strategische besluitvorming, productontwikkeling, leveranciersmanagement en de verdere integratie van duurzaamheid binnen de organisatie.

De beoordeling is gebaseerd op dubbele materialiteit: enerzijds impactmaterialiteit, waarbij de positieve en negatieve impact op mens, milieu en maatschappij is beoordeeld, en anderzijds financiële materialiteit, waarbij de risico's en kansen voor de continuïteit, bedrijfsvoering en marktpositie van Van Moer zijn meegewogen.

Op basis van de analyse heeft Van Moer vijf materiële duurzaamheidsthema's geïdentificeerd:

- Productlevensduur en kwaliteit
- Arbeidsomstandigheden en mensenrechten
- Traceerbaarheid en verantwoord ketenbeheer
- Circulariteit en waardebehoud
- Klimaat, materialen en milieu-impact

De uitkomsten van de Dubbele Materialiteitsanalyse sluiten aan bij de strategische duurzaamheidsdoelstellingen van Van Moer en vormen de onderbouwing voor de initiatieven die verder in dit duurzaamheidsverslag worden beschreven.



De DMA wordt periodiek beoordeeld en waar nodig geactualiseerd en is op verzoek beschikbaar voor klanten.



3 KEY FIGURES



Ecovadis gecertificeerd sinds 2019

Van Moer werd eind 2024 opnieuw bekroond met het EcoVadis Gold-label.



Meer dan 10 jaar ISO 9001-gecertificeerd

Het ISO 9001-label toont aan dat Van Moer handelt volgens de kwaliteitsmanagementprincipes waaronder een sterke klantgerichtheid en een betrouwbaar productieproces.



Meer dan 5 jaar ISO 14001-gecertificeerd

Het behalen van de ISO 14001-norm markeert dat Van Moer zich systematisch inzet om haar milieuprestaties te verbeteren en voldoet aan internationale milieustandaarden.



1ste circulaire ziekenhuiskleding

Het eerste circulaire ontwikkeld product is een feit. De Noordwest Ziekenhuisgroep (NWZ) mocht in 2023 de eerste levering van circulaire zorgkleding op basis van gerecycleerd textiel ontvangen.



BSCI

Onze productielocaties worden regelmatig geaudit door BSCI, en dat al sinds 2019. Het is ons streefdoel om minimaal een B-rating te hanteren, wat door de ateliers mooi werd behaald.

GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5

4 HET RAPPORT

Dit verslag benadrukt onze voortdurende drive om ons in te zetten voor duurzaamheid, 'end of life'-oplossingen en het verbeteren van werkomstandigheden. Van Moer brengt hiermee haar tweede Environment, Social, Governance (ESG) rapport uit dat waarheidsgetrouwe informatie bevat over de periode 1/1/2025 tot 31/12/2025.

5 ONS BEDRIJF

In dit hoofdstuk biedt firma Van Moer inzicht in haar organisatie.

5.1 Locatie

GRI 2-1

Het hoofdkantoor van Etn Van Moer NV is gevestigd in België (Vaartstraat 70, 2235 Hulshout). Vanuit deze locatie worden onder meer de logistieke activiteiten centraal aangestuurd, waarbij het magazijn in Hulshout fungeert als centrale hub voor zowel de Belgische als de Nederlandse activiteiten.

Daarnaast beschikt Van Moer over een vestiging in Nederland (Phoenixstraat 6, 2011 KC Haarlem). De ontwikkeling van nieuwe producten en collecties gebeurt vandaag geïntegreerd over beide locaties heen. Deze aanpak bevordert kennisdeling, samenwerking en een efficiënte inzet van expertise binnen de volledige organisatie.



5.2 Onze missie, visie en kernwaarden

GRI 2-12

MISSIE

Van Moer wil dé referentie zijn in op maat gemaakte bedrijfskleding voor gespecialiseerde sectoren zoals workwear, corporate, healthcare, cleanrooms en government.

We bouwen aan duurzame partnerships gebaseerd op vertrouwen, kwaliteit, klantgerichtheid en vakmanschap. Door continu te investeren in innovatie en maatschappelijk verantwoord ondernemen, streven we naar langdurige meerwaarde voor onze klanten én voor de samenleving.

Met dezelfde precisie en betrouwbaarheid als het detail waaraan we onze naam ontleen, willen wij een onmisbare schakel zijn in de werking van onze klanten.

« Don't find customers for your products, find products for your customers. »

VISIE

Van Moer ontwikkelt en levert hoogwaardige, op maat gemaakte bedrijfskleding die functioneel, duurzaam en representatief is.

Met meer dan 100 jaar ervaring en een sterke focus op kwaliteit, betrouwbaarheid en technische expertise ondersteunen we organisaties in kritieke sectoren met oplossingen die doen wat ze beloven.

Ons doel is helder: uitgroeien tot toonaangevend internationaal bedrijf in workwear, dat tastbare waarde creëert voor al zijn stakeholders – van klant tot medewerker, van partner tot samenleving.

We combineren klantgericht maatwerk met industriële schaal, met respect voor mens, milieu en het fundament van elke onderneming: duurzame groei.

ONZE KERNWAARDEN



Klantgerichte benadering

We luisteren, denken mee en bieden oplossingen die nauw aansluiten bij de specifieke noden van onze klanten.



Duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen

We produceren met respect voor mens en milieu en bouwen aan een eerlijke, veilige keten.



Voortdurende innovatie

We investeren continu in materialen, technologieën en ontwerpen om onze klanten een voorsprong te geven.



Wij leren en groeien

We streven naar groei – van onze mensen, onze producten en onze impact – met kwaliteit als constante drijfveer.

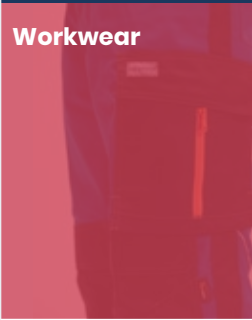


5.3 Activiteiten, producten, diensten

GRI 2-6

Met meer dan 100 jaar ervaring is Van Moer expert in het produceren van werk- en veiligheidskledij op maat. Klantgerichtheid, betrouwbaarheid & duurzaamheid staan hierbij centraal. Onze producten zijn van hoogwaardige kwaliteit en bedienen de hieronder vermelde marktsegmenten, elk met hun specifieke vereisten.

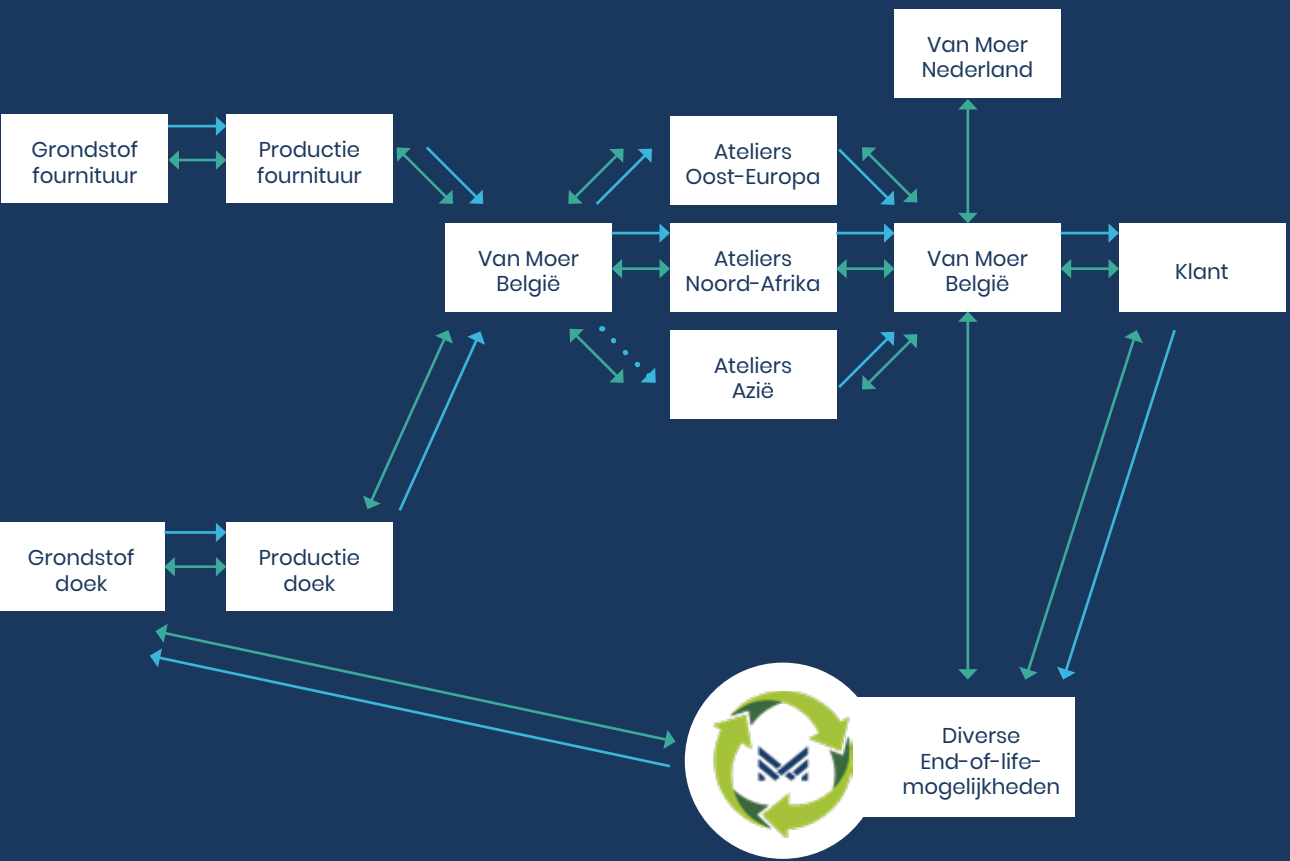


Sector	Productomschrijving	Specifieke vereisten
Workwear 	Veilige, functionele en comfortabele werktenues.	• Goede preventie en bescherming is een must, maar verschilt van industrie tot industrie. • Oplossingen op maat
	Protective workwear: werkoutfits die werknemers maximaal beschermen tegen mogelijke risico's binnen hun sector: metaalindustrie, chemische industrie, wegenwerken, enzovoort.	De juiste bescherming op maat: Elektrostatisch, fluorescerend, waterproof of beschermend tegen chemische risico's, de gevaren van lassen, extreme kou, ...
Corporate 	Maatwerk corporate kleding met een consistente, professionele uitstraling en hoog draagcomfort.	• Geschikt voor frontoffice, sales en hospitality. • Aansluitend op huisstijl (kleur, materiaal, afwerking). • Mix-and-match-combinaties. • Slijtvaste, hoogwaardige kwaliteit.
Healthcare 	Kleding op maat van ziekenhuizen, operatiekamers en zorginstellingen. En dit in de ruime zin: zowel voor verzorgend, medisch en keukenpersoneel als medewerkers van de technische dienst, logistiek en onderhoud.	• De beste materialen, hoge kwaliteitseisen en bijzondere hygiënische normen. • Clean-air suits die voldoen aan de norm EN 13795. • WIP-richtlijnen
Cleanroom 	Bedrijfskleding voor zeer zuivere en gecontroleerde werkomgevingen: laboratoria en cleanrooms binnen de farmaceutische sector of elektronicabedrijven.	Steriliseerbaarheid, eisen voor elektrostatische ontlading, filtratie-efficiëntie, poriëngrootte, bewegingsvrijheid en comfort.
Government 	Functionele en duurzame bedrijfskleding voor publieke diensten, met focus op herkenbaarheid, comfort en inzetbaarheid in diverse werkomgevingen.	• Geschikt voor uitvoerende en dienstverlenende functies binnen publieke organisaties. • Aansluitend bij de huisstijl en met een sterke visuele herkenbaarheid. • Slijtvaste en industrieel wasbare materialen. • Comfortabele, ergonomische pasvorm voor langdurig gebruik. • Weerbestendig en geschikt voor uiteenlopende omstandigheden. • Functioneel ontwerp met slimme opbergmogelijkheden en modulaire toepasbaarheid. • Optionele beschermende eigenschappen (indien vereist). • Onderhoudsvriendelijk en vormvast. • Transparantie en traceerbaarheid in productie en materialen.



5.4 Value chain

GRI 2-6



Blauw: —> Fysieke goederenstroom
.....> Onafhankelijkheid van grondstoffen
Groen: <—> Transparantie keten stroom; social compliance, communicatie, certificaten, fysieke personen

5.5 Het doel van ons bedrijf

GRI 2-12, GRI 416-1



Het doel van ons bedrijf verwoorden we graag als onze “WHY”. Bij Van Moer zijn we gedreven om dé referentie te zijn in op maat gemaakte bedrijfskleding. Met meer dan 100 jaar ervaring, betrouwbaarheid en een klantgerichte aanpak streven we naar duurzame partnerships en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ons doel is simpel: de beste zijn in wat we doen, resulterend in hoogwaardige, op maat gemaakte bedrijfskleding die voldoet aan de behoeften van onze klanten en sectoren.





5.6 Het ESG-team

GRI 2-6, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14

Het ESG-team is verantwoordelijk voor de duurzame strategie en bestaat uit interne sleutelfiguren met verschillende expertise en vakkennis gerelateerd aan de ESG-pijlers.



Merel Nieuwenburg
Sustainability & Quality Assurance Manager (eindverantwoordelijke)



Walter Lenaerts
Technical Director



Sara Storms
Health & Safety Advisor – Quality & Environment Officer (preventieadviseur)



Nathalie Vancamp
HR Director

Het ESG-team komt samen op maandelijkse basis en legt verantwoording af aan Kenny van Riel (Managing Director).

Het ESG-team is verantwoordelijk voor (niet limitatief):

- Het bepalen en opvolgen van de doelstellingen.
- Opvolging van de KPI's.
- Waar nodig bijsturen KPI's en doelstellingen.
- Bovenstaande zaken aftoetsen aan input vanuit interne en externe stakeholders:
 - Werknemers
 - Input externe bijeenkomsten
 - Leveranciers
 - Vragen van klanten



5.7 Stakeholders (upstream & downstream)

GRI 2-12, GRI 2-29

Intern

- Aandeelhouders / Raad van Bestuur: zie punt 6.1
- Management: zie punt 6.1
- Medewerkers: zie punt 7.1.
- Vakbonden: zie punt 7.1.3



Extern

Dankzij nauwe en langdurige samenwerkingsverbanden met wasserijen, klanten en toeleveranciers verlagen we ook onze impact op het milieu en de maatschappij. In samenwerking met de verschillende stakeholders onderzoeken en testen van de kwaliteit van onze producten. Meten is weten.

- Wasserijen vormen een belangrijke schakel in de keten. De samenwerking verloopt zeer vlot en dit maakt een nauwkeurige productopvolging mogelijk. Door deze open en intensieve samenwerking optimaliseren we onze producten. De chipidentificatie per kledingstuk helpt ons ook bij het verzamelen van informatie, met als doel de levensduur van onze kledij nog verder te verlengen.

- We hebben al meer dan 30 jaar sterke relaties met onze confectieateliers in Noord-Afrika, Oost-Europa en Azië. Via regelmatige overlegmomenten en werkbezoeken, garanderen wij de hoge verwachtingen van onze klanten en leveren wij afgewerkte kledingstukken op maat.

ESG-assessments helpen ons om de aspecten van duurzaamheid, maatschappelijke impact en bedrijfsvoering bij onze interne en externe stakeholders te evalueren. In totaal werden 7 assessment uitgevoerd door DENKESG sustainability reporting, een externe, professionele dienstverlener. Als resultaat hiervan laten we twee klanten, twee leveranciers en drie medewerkers aan het woord in dit duurzaamheidsverslag.



5.8 Risk assessment & Opportunities

GRI 3-1, GRI 3-2

Van Moer stelt hoge prioriteit aan de gezondheid, het welzijn en de veiligheid van onze medewerkers. Onze inspanningen uiten zich bijvoorbeeld in een project rond psychosociale veiligheid dat we gestart zijn in 2023. Inclusief een bevraging onder de werknemers waarbij gepolst werd naar hun tevredenheid. Deze bevraging vormde

een eerste stap in een project rond groei- & feedbackcultuur. We beschouwen de resultaten als een soort nulmeting die we meenemen als uitgangspunt voor het verdere groeiproces. De komende jaren gaan we op de ingeslagen weg verder. We beschouwen dit dan ook als een materieel thema voor de verslagperiode 2024.

Project gestart rond groei- & feedbackcultuur – onze doelen:

- Creëren van een psychologisch veilige omgeving
- Kwetsbaar gedrag durven stellen
- Open, oprechte en eerlijke communicatie
- Positieve en oprechte relaties en meer vertrouwen in elkaar
- Feedback geven om elkaar te helpen het nog beter te doen
- Leren van elkaars fouten

Daarnaast vormt brandveiligheid een belangrijk aandachtspunt voor onze vestigingen. In de magazijnen liggen immers veel stoffen opgeslagen die een risico voor brand kunnen vormen. Onder punt 7.1.5. staan de maatregelen vermeld die ondernomen werden om deze gevaren te elimineren en de risico's te minimaliseren.

Enkele kerncijfers rond werknemersbevraging psychologische veiligheid

75%

De bevraging rond 'tevredenheid Van Moer als werkgever' scoort 7,5/10

69%

De bevraging rond 'tevredenheid Van Moer als aanbevolen werkgever' scoort 6,9/10

63% / 72%

Het 'wij-gevoel' krijgt een score van 3,8/6, het 'thuis-gevoel' 4,3/6.

5.9 ESG-doelstellingen en objectieven

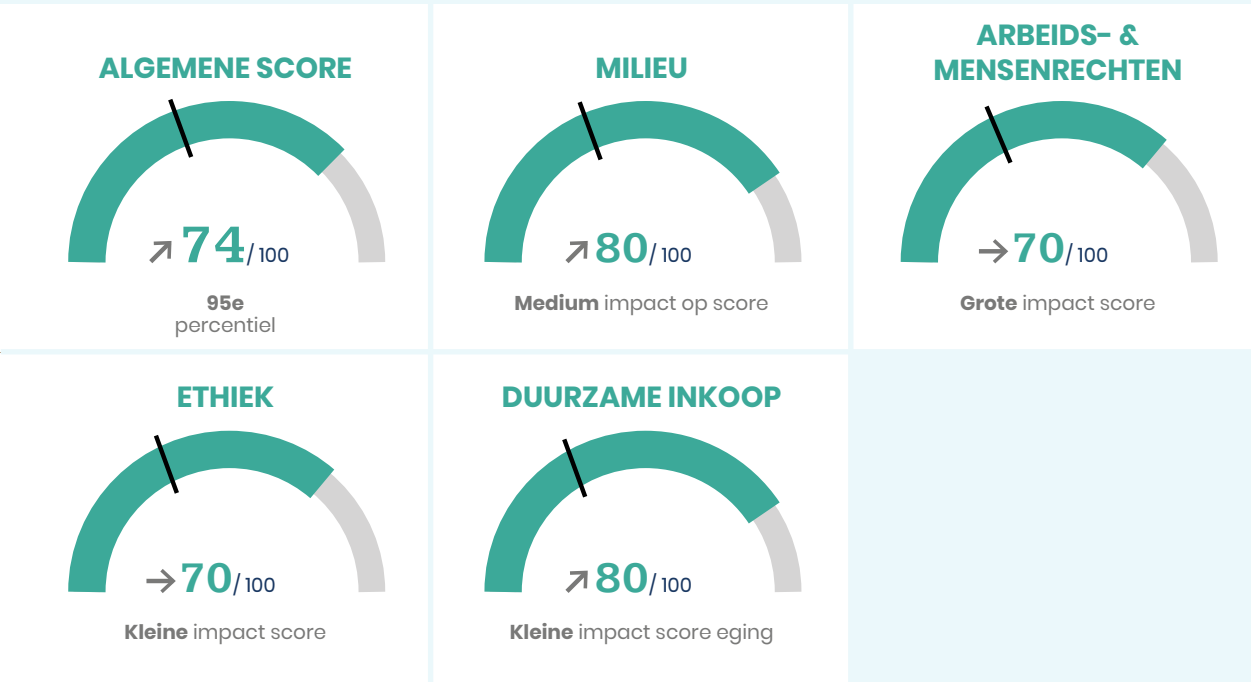
GRI 2-22

5.9.1 Algemeen

Firma Van Moer laat jaarlijks door EcoVadis een duurzaamheidsbeoordeling uitvoeren op basis van gedocumenteerd bewijsmateriaal. Met trots behaalden wij al zes jaar op een rij het EcoVadis Gold-label. Hieronder vermelden wij de beoordeling van de materiële duurzaamheidseffecten op datum van 15 oktober 2024 (geldigheidsduur: 1 jaar). De intentie is om dit jaarlijks te herhalen en telkens betere scores te behalen. Om de herbeoordeling van EcoVadis vlot te aligneren op de ESG-rapportagecyclus, werd de timing strategisch verschoven naar het voorjaar van

2026. Vanaf nu sluiten beide trajecten dus beter bij elkaar aan.

Van Moer is trots op de EcoVadis Gold-medaille, die geldt als een onafhankelijke prestatie-erkenning op het vlak van duurzaamheid. Een EcoVadis Gold-medaille wordt immers uitgereikt aan bedrijven die tot de beste 5% behoren van alle beoordeelde bedrijven wereldwijd in hun sector. De beoordeling gebeurt op basis van vier domeinen (milieu, arbeid & mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop), waarvan de prestaties hieronder worden weergegeven.



5.9.2 Engagement

Het opzetten van een kledinglijn van gerecycleerd materiaal, gaat in de opstartfase gepaard met een financiële inspanning (personeelskosten en andere). Met het oog op het behalen van de vooropgestelde milieudoelstellingen, verklaarden het management en de bestuurders zich bereid tot

deze investering, voor zover ook de economische doelstellingen behaald worden. Het bestuur is ervan overtuigd dat de positionering als duurzame producent niet alleen vruchten zal afwerpen op het vlak van milieu, maar uiteindelijk ook de economische doelstellingen zal versterken.



5.10 Onze strategische duurzaamheidsdoelstellingen

GRI 3-3

De strategische duurzaamheidsdoelstellingen van Van Moer sluiten aan bij de materiële duurzaamheidsthema's die in de Dubbele Materialiteitsanalyse zijn geïdentificeerd. Zij geven richting aan ons duurzaamheidsbeleid en de initiatieven die in dit verslag worden beschreven.

Duurzame producten met een lange levensduur
Wij ontwikkelen, produceren en leveren kwalitatieve werkkleding die voldoet aan de verwachtingen van onze klanten en zo lang mogelijk in haar eerste levensfase gebruikt kan worden.

Een duurzame en verantwoorde waardeketen
Wij beperken onze milieu-impact en bouwen aan een duurzame en maatschappelijk verantwoorde waardeketen met respect voor mens, milieu en wetgeving.

Samen groeien
Wij investeren in mensen, samenwerking, innovatie en continue verbetering zodat medewerkers, klanten en partners samen kunnen groeien.

5.11 ESG investments and material topics

GRI 3, GRI 2-22, GRI 203

5.11.1 Monitoring ESG-voortgang

Prestatieoverzicht: duurzaamheidsdoelen en behaalde impact			
Material topic	ESG-doelstelling 2023	Reflectie & Analyse	Toekomstige actie
HR-project rond groei- & feedbackcultuur	Het aantal teamreflectiegesprekken met 30% verhogen	In beperkte mate opgestart. De verdere uitrol werd evenwel uitgesteld om eerst te focussen op één geïntegreerde organisatiestructuur.	Hernemen als doelstelling op middellange termijn
Environment: duurzame energie	Fossiele brandstoffen verminderen: - een daling van het dieselverbruik met 10%; - een daling van het mazoutverbruik met 2%.	- Diesel: reductie behaald, verbruik gereduceerd tot nul. - Mazoutverbruik: reductie niet behaald. Zie ook punt 8.1 Energie.	- Een technisch nazicht van de stookolie-installatie wordt gepland. - Bijkomende investeringen zoals bewegingsdetectoren, isolatie enz.

Prestatieoverzicht: duurzaamheidsdoelen en behaalde impact			
Material topic	ESG-doelstelling 2023	Reflectie & Analyse	Toekomstige actie
Environment: afvalproductie verminderen	Restafval met 5% verminderen.	Reductie behaald: - in 2024: - 27% - in 2025: - 34%	Doelgerichte inspanningen om afval te sorteren worden verdergezet.
Environment: energiebesparende maatregelen	Optimalisatie van de thermische schil via investeringen in voorgevelisolatie voor de vestiging in Hulshout.	Bijkomende investeringen werden uitgevoerd: - De voorgevelisolatie werd voltooid. De bestaande ramen werden vervangen door hoogrendementsbeglazing (Ug 1.0) met thermisch verbeterde profielen. Met een gemiddelde isolatiewaarde van 1.34 W/m²K presteren deze raamgehelelen beter dan de huidige EPB-norm (max. 1.5 W/m²K).	Vanaf heden structurele reductie van de CO ₂ -voetafdruk (Scope 1 & 2) door het minimaliseren van transmissieverliezen via gevels en ramen.
Sociale indicatoren (o.a. fair loon)	Wij werken uitsluitend met confectieateliers met een BSCI-score van minstens B (2023) en streven naar A tegen 2025.	Vier van de vijf ateliers behaalden in 2024-2025 een A-score; het 5e behoudt B omdat het nog niet opnieuw geaudit werd (tweejaarlijks).	Wordt actief opgevolgd.

5.11.2 Nieuwe ESG-doelstellingen – material topics

GRI 3-3, GRI 2-22, GRI 203

Van Moer bouwt aan een duurzame organisatie waarin talenten en sterktes maximaal worden benut, wat leidt tot groei, hoge klantentevredenheid en sterke operationele prestaties. Hieruit vloeien korte-, middellange- en langetermijndoelstellingen voort, die ons helpen om deze ambitie stapsgewijs te realiseren.

Kortetermijndoelstellingen (1 tot 3 jaar)

Operationele excellentie

Naar aanleiding van de recente structuurwijziging binnen Van Moer en met het oog op onze ESG-ambities zetten we in op het stroomlijnen van onze kernprocessen. Procesoptimalisatie over onze Belgische en Nederlandse vestigingen heen, minimaliseert verspilling van tijd, materialen en energie. Zo bouwt Van Moer niet alleen aan een efficiënter bedrijf, maar ook aan een toekomstbestendige en maatschappelijk verantwoorde organisatie.

Ethiek en bedrijfscultuur

Onze medewerkers krijgen duidelijke en inspirerende opleidingen over welzijn, bedrijfscultuur en anti-corruptie. Via video's en interactieve quizen laten we dit steeds dieper inslijpen in de organisatie.

- Dit draagt bij aan het welzijn van medewerkers, betrokkenheid en een gezonde werkomgeving (S).
- Opleidingen rond anti-corruptie zien we als een belangrijk onderdeel van goed bestuur, integriteit en compliance (G).

Welzijn en productiviteit van medewerkers

Op basis van de risicoanalyse rond beeldschermwerk en de aanbevelingen uit individuele coachings zetten we gericht in op ergonomisch comfort, met aandacht

voor het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers. Concreet zorgen we er binnen één jaar voor, dat alle medewerkers beschikken over een bureaustoel die afgestemd is op hun lichaamslengte en comfort.

Duurzaam grondstoffengebruik

Duurzame en verantwoorde grondstoffen vormen een bewuste keuze én een blijvende rode draad in de bedrijfsvoering van Van Moer.

Circulariteit en afvalreductie

Uit de Dubbele Materialiteitsanalyse blijkt dat circulariteit en waardebehoud één van de materiële duurzaamheidsthema's van Van Moer zijn. Bij de ontwikkeling van producten wordt, waar technisch en economisch haalbaar en passend bij de wensen van de klant, rekening gehouden met levensduurverlenging, hergebruik en hoogwaardige recycling. De hierna beschreven initiatieven dragen bij aan het behoud van materiaalwaarde en de verdere verduurzaming van de waardeketen. Na de actieve uitbouw van een UPV-systeem, zetten we verder in op een kwalitatieve end-of-life-oplossing voor onze directe klanten, waarbij afgeschreven kleding een tweede leven krijgt.

Digitale transparantie en performantie

De geplande investering in een PLM-pakket is

een cruciale stap in de digitale transitie van de patroonafdeling. Nieuwe designtools worden direct gekoppeld, wat zorgt voor een gestroomlijnde workflow, automatische data-overdracht en minder handmatig werk. Informatie stroomt automatisch door naar SAP, wat fouten bij de overdracht naar inkoop en productie voorkomt.

Op middellange termijn (3 tot 10 jaar)

- Van Moer wil zich op de kaart zetten als een geïntegreerde organisatie met een duidelijke structuur en verantwoordelijkheden waarin teams vlot samenwerken over de landsgrenzen heen en processen en communicatie geoptimaliseerd zijn. Binnen dit kader streven we er ook naar om het aantal teamreflectiegesprekken met 30% te verhogen ten opzichte van het referentiejaar 2025.
- Van Moer wil het magazijn automatiseren om de fysieke belasting voor de medewerkers te beperken.
- Plannen worden onderzocht en zo mogelijk uitgevoerd om de bestaande verwarming op stookolie te vervangen door een warmtepomp, als alternatief om de burelen in Hulshout te verwarmen en koelen (airco).
- We streven naar 25% minder CO₂-uitstoot tegen 2030 (t.o.v. het referentiejaar 2021).
- CO₂-reductie m.b.t. het bedrijfswagenpark (2030 t.o.v. referentiejaar 2017): -55%
- Van Moer heeft de intentie om het aandeel van circulaire kleding op basis van gerecycled textiel verder uit te breiden. In het huidige economische klimaat vormt het kostenplaatje dat daaraan vasthangt nog bij de meeste klanten een drempel (zie ook punt 8.2), vandaar dat we dit formuleren als een doel op middellange termijn.

Op langere termijn (max. 20 jaar)

- We streven ernaar om tegen 2050 het bedrijfsgebouw volledig klimaatneutraal te maken en dus geen CO₂ meer uit te stoten.





GRI 2-29

INTERVIEW

Wat vinden medewerkers van hun werkomgeving?



Poline Delarbre blikt tevreden terug op haar eerste werkjaar bij Van Moer als assistant business controlling.

Wat houdt je functie in?

“Binnen de afdeling Finance & Controlling werk ik onder andere mee aan het optimaliseren van bedrijfsprocessen en aan de maandafsluiting met bijhorende rapportages.”

Op welke manier biedt Van Moer een meerwaarde aan de klanten?

“Van Moer ontwerpt en fabriceert bedrijfskleding dat zowel kwaliteitsvol als volledig op maat gemaakt is. Hoe specifiek het gewenste eindproduct ook is, de wensen van de klant worden ingelost.”

Hoe ervaar je de bedrijfscultuur?

“Als nieuwkomer voelde ik me meteen welkom. Ik werd goed begeleid door het diensthoofd ‘business controlling’, van wie ik een interne opleiding kreeg. Daarnaast kreeg ik alle kansen om bijkomende opleidingen te volgen, zoals een Power BI-cursus. Ik vind het ook fijn dat hier geen zware hiërarchie heerst maar dat je gewoon bij de directie, de HR-dienst of andere afdelingen terecht kan met je vragen. Doordat er wekelijks een meeting plaatsvindt, ervaar ik ook een vlot contact met mijn directe leidinggevende. Verder vind ik dat de collega’s onderling respectvol met elkaar omgaan. Ik mag zeggen dat ik mij vanaf dag één thuis voel bij Van Moer.”

Wat doet Van Moer op het vlak van duurzaamheid?

“Ik weet dat het bedrijf hier heel sterk mee bezig is en dat vind ik positief. Als jongere generatie voel ik mij sterk begaan met het klimaat. Naast een enorme

« De sfeer onder collega’s is hier top. Bovendien krijg je bij Van Moer veel kansen om te groeien en om je kennis te verruimen. »

investering in zonnepanelen en automatische verlichting in de toiletruimtes, weet ik niet precies wat de concrete initiatieven zijn. Die situeren zich eerder op het operationele niveau en aangezien ik werkzaam ben binnen de boekhouding, heb ik daar minder zicht op. Ik werk hier tenslotte nog niet zo lang.”

Aan welke pluspunten of juist minpunten denk je verder nog?

“De sfeer onder collega’s is hier top. Bovendien krijg je bij Van Moer veel kansen om te groeien en om je kennis te verruimen. En zoals reeds aangestipt: de communicatie is geen eenrichtingsverkeer van bovenaf. Je krijgt de kans om je mening te uiten. Over het algemeen verloopt de interne communicatie vlot. Toch zijn er ook afdelingen waar niet iedereen op elk moment over een computer kan beschikken (zoals de productie, het magazijn, ...). In die gevallen kan extra aandacht voor communicatie geen kwaad. Er is ook nog het prikbord in de refter, maar dat hangt al zo vol dat bepaalde mededelingen wel eens aan de aandacht dreigen te ontsnappen.” ■

6 BESTUUR EN TOEZICHT (GOVERNANCE)

De Dubbele Materialiteitsanalyse vormt een integraal onderdeel van het duurzaamheidsbeleid van Van Moer. De uitkomsten worden gebruikt ter ondersteuning van productontwikkeling, leveranciersmanagement, materiaalkeuzes, circulariteitsprojecten en de voorbereiding op relevante Belgische en Europese wet- en regelgeving.

6.1 De samenstelling van het bestuursorgaan

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 405-1, GRI 2-13

De leiding van Van Moer is in handen van de Raad van Bestuur (RvB). De RvB is onder meer verantwoordelijk voor de bedrijfsstrategie en had gedurende de verslagperiode de volgende samenstelling:

- Gedelegeerd bestuurder (Femlyn BV, vertegenwoordigd door K. Van Riel)
- Bestuurder Alain Grillaert (Vectis Private Equity)
- Bestuurder Philippe Wilderjans (Arxior Partners)

De samenstelling van de RvB wordt bepaald door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Bij de aanstelling gaat de voorkeur uit naar bestuurders die representatief zijn voor de ondernemersactiviteiten

6.2 Organisatiestructuur

In 2025 werden de activiteiten van Van Moer in België en Nederland samengebracht in één geïntegreerde organisatiestructuur. Deze integratie resulteerde in de invoering van een nieuw organogram, met als doel de samenwerking over de landsgrenzen heen te versterken en de operationele efficiëntie te verhogen.

De nieuwe structuur creëert duidelijke verantwoordelijkheden, vermindert overlap in taken en bevordert een transparante en coherente manier van werken. Door processen beter op elkaar af te stemmen en teams nauwer te laten samenwerken, wordt ingezet op een efficiëntere inzet van middelen en een duurzame beheersing van de werkdruk.

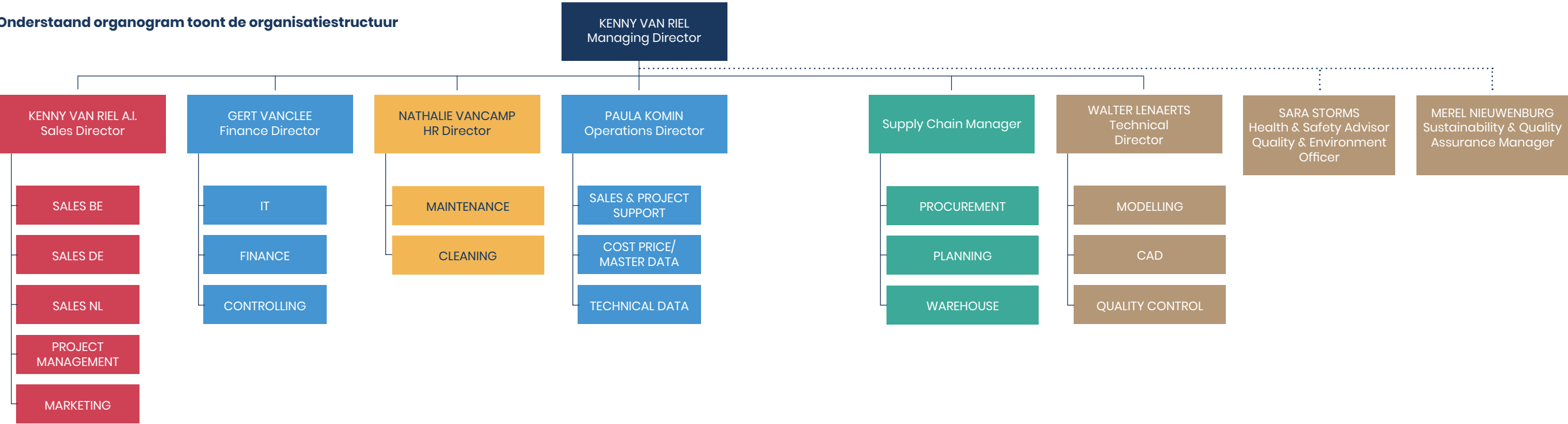
Daarnaast biedt de integratie meer ruimte om de talenten en competenties van medewerkers optimaal te benutten. Door een duidelijke rolverdeling en gerichte samenwerking

kunnen medewerkers zich sterker focussen op activiteiten die maximale waarde creëren voor de organisatie.

Deze organisatorische optimalisatie heeft niet alleen een positieve impact intern, maar vertaalt zich ook naar externe stakeholders. Een verbeterde afstemming tussen teams in België en Nederland draagt bij aan een hogere klantentevredenheid, snellere responstijden en een versterkte leverbetrouwbaarheid.

De implementatie van het nieuwe organogram ging gepaard met aanpassingen in rapporteringslijnen en teamstructuren, waarbij transparante communicatie en begeleiding centraal stonden. Op die manier bouwt Van Moer verder aan een geïntegreerde, wendbare en toekomstgerichte organisatie, waarin samenwerking, professionaliteit en continue verbetering centraal staan.

Onderstaand organogram toont de organisatiestructuur



6.3 Diversiteit binnen het bestuursorgaan

GRI 405-1, GRI 2-17

De Raad Van Bestuur heeft drie mannelijke leden. Eén persoon is 50+, de twee andere personen vallen respectievelijk binnen de leeftijdscategorie 30-40 en 40-50 jaar.

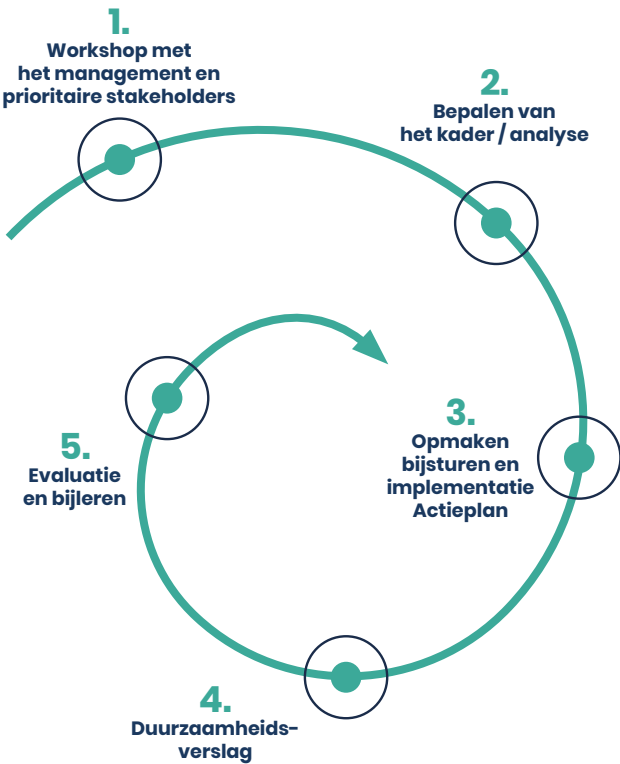
6.4 Kennis m.b.t. duurzaamheid

GRI 2-17

Van Moer is al meer dan 5 jaar ISO 14001 en Ecovadis-gecertificeerd. Beide trajecten brachten ons heel wat kennis en knowhow bij m.b.t. milieumanagementsystemen, waaronder de volgende aspecten:

- Doelgericht monitoren en evalueren van milieuprestaties.
- Proactief omgaan met milieubeleid (intern en extern).
- Duurzaamheid inbedden in de bedrijfsstrategie en -budgettering.

Verder deden we beroep op de expertise van DENKESG sustainability reporting om ons te begeleiden bij de ESG-assessments en het opstellen van het duurzaamheidsverslag volgens de GRI-normen (Global Reporting Initiative). Dit proces verloopt als volgt (rechts):



6.5 ESG-management

GRI 2-14, GRI 2-16, GRI 2-24

Van Moer doet verschillende inspanningen om de managementkeuzes die gemaakt worden omtrent duurzame ontwikkeling ook effectief te implementeren in alle lagen van het bedrijf. Toch is een vlotte doorstroming van informatie niet altijd evident, zeker in de afdelingen waar niet iedereen op elk moment over een computer kan beschikken (zoals de productie, logistiek, ...).

Om medewerkers te motiveren samen de nodige inspanningen te doen, alsook om de essentiële info tot bij alle medewerkers te krijgen, werd geïnvesteerd in een innovatief communicatieplatform, DENKie genaamd. Op die manier wordt de enthousiasmerende ESG-campagne uitgerold, onder het motto 'Samen HODD', waarbij 'Samen HODD' staat voor onze bedrijfswaarden: Samen, Hip, Oplossingsgericht, Duurzaam en Degelijk. Deze campagne voorziet in verschillende nudges die de medewerking van het personeel stimuleren: affiche, 2D-video, quizjes, enzovoort.

In 2025 lanceerde Van Moer een bedrijfseigen intranet met als doel de interne communicatie, transparantie en medewerkersbetrokkenheid verder te versterken. Dit digitale platform fungeert als een centrale hub waar medewerkers eenvoudig toegang hebben tot



relevante informatie en waar kennisdeling en interactie worden gestimuleerd.

Het intranet biedt ruimte voor het delen van bedrijfsupdates, het vieren van gezamenlijke successen en het verspreiden van praktische informatie over interne initiatieven en evenementen. Daarnaast vormt het platform een toegankelijke opslagplaats voor belangrijke documentatie en procedures, wat bijdraagt aan een efficiëntere werking binnen de verschillende afdelingen. Met deze investering zet Van Moer een verdere stap in het bouwen van een inclusieve en verbonden werkcultuur, waarin medewerkers actief worden aangemoedigd om bij te dragen en informatie te delen.



6.6 Corruptie

GRI 2-15, GRI 2-27, GRI 205, GRI 408, GRI 409

De Code of Conduct van Van Moer NV ondervangt mogelijke risico's m.b.t. corruptie. Inbreuken kunnen leiden tot de beëindiging van de samenwerking met zakenpartners. Van Moer kan dus vanuit het oogpunt van corruptie als een laag risico beschouwd worden. Er zijn geen inbreuken te melden in 2024 en 2025.

In 2025 werd een vernieuwd anti-corruptiebeleid ingevoerd. Om het bewustzijn rond integriteit en ethisch handelen te versterken werd een sensibiliseringscampagne gelanceerd met affiches en een opleidingsvideo via het DENKie-opleidingsplatform (zie ook voorgaande punt).

6.7 Whistleblowing policy

GRI 2-26, GRI 205-2, GRI 2-16

Van Moer heeft een klokkenluidersbeleid (whistleblower policy) opgesteld om interne medewerkers en externe partijen de mogelijkheid te bieden om overtredingen van EU-wetgeving of Belgische wetten, zoals opgenomen in de Belgische klokkenluiderswet, te melden. Dit beleid richt zich op inbreuken op gebieden zoals belasting- en sociale fraudebestrijding, overheidsopdrachten, financiële diensten, voorkoming van witwassen, alsook op inbreuken die de financiële

belangen van de EU schaden of de interne markt verstoren, inclusief mededinging en staatssteunregels. Problemen of bezorgdheden m.b.t. duurzaamheid kunnen eveneens via dit kanaal geuit worden.

Daarnaast is een bijlage aan het arbeidsreglement toegevoegd over het interne meldpunt. Dit interne kanaal is bedoeld om inbreuken op de genoemde gebieden binnen de organisatie op te sporen en aan te pakken.

6.8 Aankoop praktijken

GRI 204, GRI 206-1, GRI 308, GRI 414

Van Moer voert een bewust aankoopbeleid. Waar mogelijk kopen we onze grondstoffen aan binnen Europa, dat is voor 95% het geval. Een beperkt volume wordt aangekocht buiten de Europese grenzen. Wij kopen echter enkel stoffen en fournituren aan bij gerenommeerde leveranciers die OEKO-TEX en/of OEKO-TEX STeP-gecertificeerd zijn. Er wordt een zeer strenge ‘code of conduct’ gehanteerd (beschikbaar op de website*). Onze bedrijfskleding wordt steeds gemaakt in correcte werkomstandigheden. De confectieateliers waarmee we samenwerken, behalen minimaal een B-rating als BSCI-score. Om de ecologische voetafdruk zo laag mogelijk te houden, opteren we voor samenwerkingen met confectieateliers binnen nearshore-zones.

6.9 Positie & publiek beleid

GRI 415, GRI 2-28

In 2025 heeft Van Moer aan onderstaande goede doelen geschonken:

- Stichting MooiZooi in Haarlem: schenking van incourante stoffen en kartonnen stofrollen.
- Burgering kleding in Alkmaar: schenking van niet-courante wol/polyester kleding.
- Ronald McDonald Huis Amsterdam: financiële schenking.
- CliniClowns werd financieel gesteund via het inzamelen van lege cartridges.

Verder heeft Van Moer geen bestuurlijke rol binnen een bepaalde vereniging of collectief en biedt bijgevolg ook geen financiële ondersteuning. Evenmin doen we aan lobbying.

*<https://vanmoer.be/wp-content/uploads/2026/01/CoC-Etn-Van-Moer.pdf>

INTERVIEW

Wat vinden medewerkers van hun werkomgeving?



Moniek Majoor is al 18 jaar werkzaam als sales en business development manager, maar de passie voor haar job is nog lang niet verdwenen. Integendeel, Moniek is een rasechte ambassadeur voor het bedrijf en draagt dat ook uit.

Wat houdt je functie in?

“Als business development manager ben ik mede verantwoordelijk voor de sales en zet ik mij voortdurend in voor langdurige klantenrelaties, voornamelijk binnen de gezondheidszorg. De Nederlandse vestiging in Haarlem is mijn uitvalsbasis, maar ik ben veel onderweg en bezoek klanten in heel Nederland.”

Op welke manier biedt Van Moer een meerwaarde aan de klanten? En hoe draag je daar zelf aan bij?

“Van Moer ontwerpt en produceert custom-made bedrijfskleding van uitstekende kwaliteit. Elke productlijn ontstaat volledig in samenspraak met de klant. Onze persoonlijke begeleiding richt zich echt op elke stap binnen het traject: van design tot implementatie, en van textielverzorging tot recycling bij end-of-life. Steeds komen tot duurzame oplossingen, persoonlijke contacten met onze gewaardeerde klanten en tevreden eindgebruikers zijn voor mij de zaken waar ik mijn grootste voldoening uithaal. Al 18 jaar nu! De enorme kennis die ik in die jaren opbouwde, gebruik ik om onze klanten professioneel te begeleiden naar toekomstgerichte oplossingen voor hun bedrijfskleding.”

Hoe ervaar je de bedrijfscultuur?

“Bij Van Moer geloven we samen in het DNA van het bedrijf. Elk project dat we realiseren, is een prestatie die we met het hele team neerzetten. Als spreekwoordelijk één wagon niet goed werkt of ontbreekt, dan zou de hele trein gewoon niet goed

functioneren. Iedereen doet er toe! We hebben alle knowhow in huis, maar boven alles doen we ons vak met hart en ziel. Betrokken medewerkers zijn nu eenmaal gemotiveerder en productiever. Zo ervaar ik dat in elk geval bij Van Moer. Je krijgt niet alleen het vertrouwen en de ruimte om initiatief te nemen maar ook kansen om te werken aan je persoonlijke groei en ontwikkeling. En wat ik nog het meest bijzonder vind: dat ik het geluk heb om samen te werken met een dijk van een team!”

Wat doet Van Moer op het vlak van duurzaamheid?

“Waar moet ik beginnen ..? Over de hele lijn zijn we ons bewust van duurzaamheid. Van het allereerste design en de keuze voor duurzame stoffen tot een ethisch correct confectieproces. Bovendien werken we alleen met gerenommeerde Europese leveranciers die ons transparantie en traceerbaarheid van de grondstoffen garanderen. Over elk detail is goed nagedacht en dat resulteert in kwaliteitsvolle bedrijfskleding met een lange levensduur.”

Aan welke pluspunten of juist minpunten denk je verder nog?

“Waar het hart van vol is, loopt de mond van over. Pluspunten bij de vleet dus ... Maar dat heb je vast al gemerkt (lacht). Waar het me om gaat, is marktkansen blijven ontdekken en continu streven naar verbeteringen. Het getuigt van ambitie om dat ook als bedrijf te doen. Stilstaan, is achteruitgaan. Een cliché, maar wel een met veel waarheid.” ■

7 MAATSCHAPPIJ

7.1 Menselijk kapitaal

GRI 2-7, GRI 3-3, GRI 401, GRI 405-1

Arbeidsomstandigheden en mensenrechten zijn één van de materiële duurzaamheidsthema's binnen de waardeketen van Van Moer. Door langdurige samenwerking met productiepartners, leveranciersbeoordelingen, gedragscodes, atelierbezoeken en onafhankelijke BSCI-audits werkt Van Moer aan de continue verbetering van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en productkwaliteit.

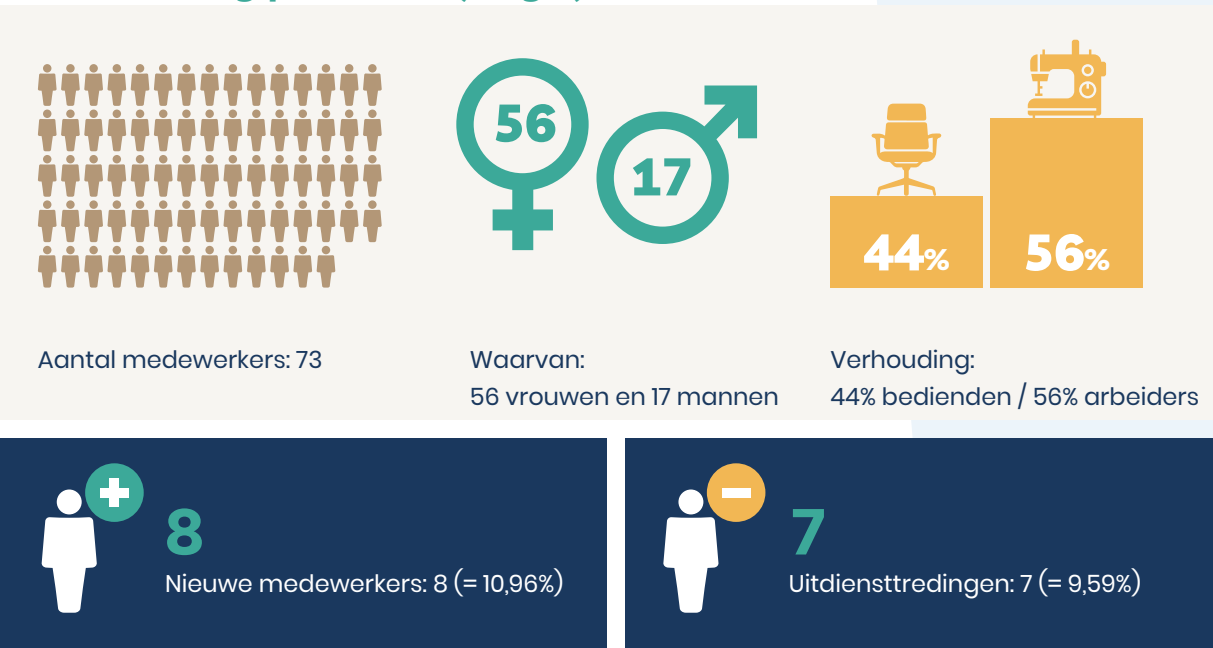
Van Moer draagt maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel met als resultaat dat alle producten steeds gemaakt worden in correcte werkomstandigheden. Van Moer positioneert zichzelf als “baanbrekend werkgever”.

Bij Van Moer geloven we in de kracht van teamwork. We bouwen een cultuur van samenwerking, waarin we elkaar ondersteunen, inspireren en aanmoedigen om gezamenlijke doelen te bereiken. We erkennen dat elk teamlid

een waardevolle bijdrage levert en dat we gezamenlijk sterker staan. Door effectieve communicatie en het delen van kennis en ervaring creëren we een omgeving waarin iedereen kan groeien en excelleren. We vieren successen samen en bieden ondersteuning in uitdagende tijden. Onze bedrijfswaarden ‘SAMEN HODD’ (Samen, Hip, Oplossingsgericht, Duurzaam en Degelijk) vormen het kloppende hart van wie we zijn en hoe we werken. Om onze waarden tot leven te brengen, dachten onze werknemers tijdens

Samenstelling personeel (België)

Per 31/12/2025



een waardenworkshop na over wat deze waarden voor hen persoonlijk betekenen. Op basis daarvan stelden we een gedragscode (code of conduct) op. Deze gedragscode is een verlengstuk van onze waarden en vertaalt ze naar concrete richtlijnen en normen.

Door deze richtlijnen te volgen draagt elke werknemer bij aan een positieve en productieve werkomgeving en bouwen we aan een cultuur die niet alleen focust op werkprestaties, maar ook op werkgeluk en mentaal welzijn.

Gemiddelde leeftijd: 46,33

Leeftijdsopbouw medewerkers

< 30 jaar:	6 werknemers
30–50 jaar:	34 werknemers
> 50 jaar:	33 werknemers

Samenstelling volgens opleidingsachtergrond

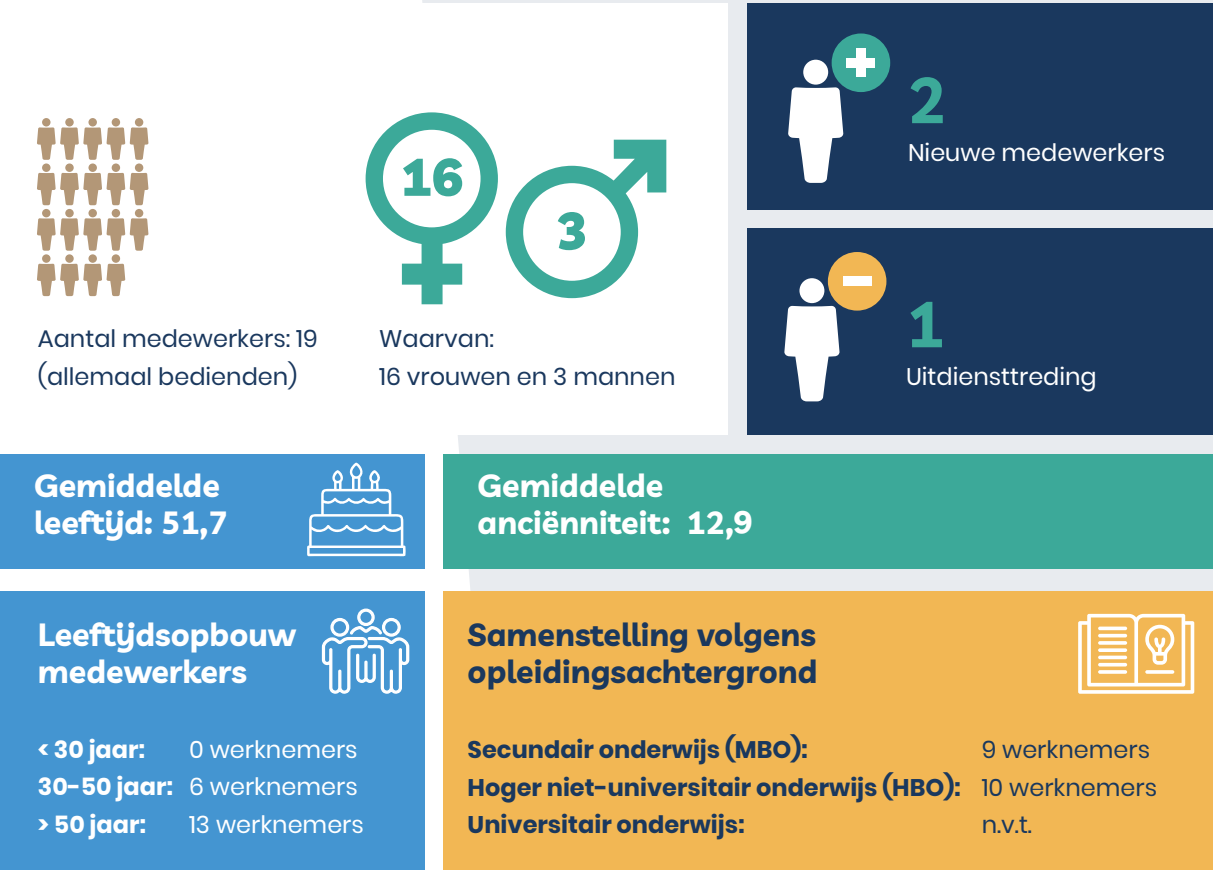
Lager onderwijs:	2 werknemers
Secundair onderwijs:	52 werknemers
Hoger niet-universitair onderwijs:	17 werknemers
Universitair onderwijs:	2 werknemers

Aantal gepresteerde arbeidsuren 2025 (België)

Maand	Arbeiders	Bedienden	Totaal
Januari	5.216,31	3.941,58	9.157,89
Februari	4.695,45	3.498,52	8.193,97
Maart	4.996,49	3.763,94	8.760,43
April	5.109,56	3.892,56	9.002,12
Mei	4.613,67	3.544,50	8.158,17
Juni	4.800,55	3.795,00	8.595,55
juli	4.378,24	3.676,05	8.054,29
Augustus	3.915,18	2.905,07	6.820,25
September	4.829,10	3.904,08	8.733,18
Oktober	5.301,85	4.305,32	9.607,17
November	4.264,68	3.559,17	7.823,85
December	4.204,51	3.021,68	7.226,19
Totaal	56.325,59	43.807,47	100.133,06

Samenstelling personeel (Nederland)

Per 31/12/2025



Aantal gepresteerde arbeidsuren 2025 (Nederland):

Maand	Bedienden	Totaal
Januari	2016,50	2016,50
Februari	1809,80	1809,80
Maart	1951,75	1951,75
April	1784,25	1784,25
Mei	1773,00	1773,00
Juni	2068,75	2068,75
juli	2096,00	2096,00
Augustus	1588,05	1588,05
September	2160,55	2160,55
Oktober	2136,25	2136,25
November	2200,00	2200,00
December	2033,75	2033,75
Totaal		23618,65

CODE OF CONDUCT

Protective
workwear

Workwear

Healthcare

Cleanroom

Food

Onze gedragscode is gebaseerd op de bedrijfswaarden **Samen, Hip, Oplossingsgericht, Duurzaam en Degelijk**. Deze waarden vormen de basis van onze werkomgeving en inspireren ons dagelijks handelen. Hieronder vind je de richtlijnen die ons helpen om een positieve en productieve werkomgeving te creëren. Ze zijn van toepassing op alle functies en collega's op de werkvloer bij Van Moer.

1

Wij tonen respect en waardering



Iedereen verdient respect en waardering, ongeacht functie of achtergrond. We begroeten elkaar met een vriendelijke "goedemorgen" en tonen dankbaarheid voor elkaars inzet. We waarderen de bijdragen van onze collega's en erkennen hun inspanningen door bijvoorbeeld een welgemeende "dankjewel" of complimentje. Een positieve houding draagt bij aan een prettige werksfeer.

5

Wij streven naar duurzaamheid



We maken milieuvriendelijke keuzes en bouwen duurzame relaties op met onze collega's, klanten en leveranciers. We moedigen het gebruik van de fiets aan en nemen verantwoordelijkheid voor onze impact op de planeet. Samen gaan we papierverspilling tegen, sorteren we correct en doven we de lichten en verwarming bij afwezigheid.

2

Wij communiceren open en direct



We luisteren met aandacht naar elkaar, vragen actief om input en houden iedereen, alle afdelingen, op de hoogte van de voortgang. Feedback geven we volgens het 4G-principe. Door directe communicatie voorkomen we misverstanden.

6

Wij leren en groeien



We stimuleren een groeicultuur waarin kennisdeling en opleiding centraal staan. We omarmen out-of-the-box denken, procesoptimalisatie en digitalisering om samen verder te ontwikkelen.

3

Wij staan sterker samen



We werken samen om successen te boeken. We betrekken elkaar bij beslissingen, zoeken samen naar oplossingen en ondersteunen elkaar om te leren en te groeien. We creëren een informele werksfeer waarin iedereen zich vrij voelt om bij te dragen. Een hechte samenwerking betekent ook dat we elkaar behandelen zoals we zelf behandeld willen worden.

7

Wij leveren kwaliteit



We plaatsen kwaliteit en betrouwbaarheid voorop. Dit betekent dat we blijven investeren in productkennis, opleidingen en expertise.

4

Wij handelen professioneel en eerlijk



We houden ons aan onze beloften en afspraken. We behandelen iedereen gelijk, vermijden roddels en zorgen voor een stabiele, betrouwbare werkomgeving. We doen ons best, staan open voor ideeën en verbeteringen en nemen verantwoordelijkheid voor wat we doen.

8

Wij vieren onze successen samen



Iedere schakel in ons team is belangrijk. Successen of positieve verhalen delen en vieren we samen, groot of klein.

Deze gedragscode is een aanvulling op onze bedrijfswaarden en weerspiegelt wie we zijn en waar we voor staan. Door de richtlijnen van deze interne overeenkomst te volgen, dragen we bij aan een respectvolle, duurzame en psychologisch veilige werkomgeving. Een plek waar we ons thuis voelen en vrij zijn om gedachten, ideeën en zorgen te delen. Samen bouwen we een werkomgeving die niet alleen focust op werkprestaties, maar ook op werkgeluk en mentaal welzijn. Jouw inzet maakt het verschil!



VAN MOER | 30

7.1.1 Tewerkstelling – algemene strategie

GRI 3-3, GRI 401

Alles start met het in kaart brengen van de huidige en toekomstige personeelsbehoeften, zodat we over voldoende gekwalificeerd personeel beschikken om onze organisatiedoelen te bereiken. Dit omvat zowel het voorspellen van de benodigde hoeveelheid personeel en de juiste vaardigheden en ervaring, alsook het opleiden en trainen van onze werknemers.

Door jaarlijks een analyse te maken van de leeftijd van onze werknemers, kunnen we het personeelsverloop op het einde van een carrière in kaart brengen. Dit stelt ons in staat om deels in te spelen op de toekomstige behoeften en om dus tijdig functies in te vullen. Uiteraard kijken we ook naar de toekomstige organisatiedoelstellingen om onze personeelsplanning erop af te stemmen.

Wanneer we een vacature openstellen, vertrekken we altijd van een functieomschrijving. In samenspraak met de

leidinggevende van de afdeling, wordt er gekeken welke verantwoordelijkheden en taken de werknemer zal opnemen en welke vaardigheden en ervaring vereist zijn. Dit wordt omgezet in een vacature en kenbaar gemaakt via verschillende kanalen (intern/extern). Vaardigheden, kennis en ervaring zijn dan wel belangrijk, maar tijdens onze zoektocht naar een nieuwe werknemer kijken we ook of de sollicitant matcht met het DNA van ons bedrijf. Aan de hand van onze bedrijfswaarden kunnen we aanvoelen of er een culturele 'klik' is.

Bij een positieve beoordeling door HR en de leidinggevende start het onboardingtraject. In deze fase krijgt de (nieuwe) werknemer een warm welkom en alle informatie en opleiding om zich snel te kunnen aanpassen aan de nieuwe rol en omgeving. De onboarding zien we als een cruciaal element voor een succesvolle opstart.



7.1.2 Genderneutraliteit

GRI 202, 405-2

Van Moer streeft naar een gelijke beloning voor gelijk werk. Dit betekent dat alle medewerkers, ongeacht geslacht of andere persoonlijke eigenschappen, een gelijk loon ontvangen voor hetzelfde werk. Het verloningsbeleid is gebaseerd op de sectorbarema's, waarbij functie-inhoud, verantwoordelijkheden, vaardigheden en ervaring een rol spelen. We streven ernaar om een transparante en rechtvaardige beloningsstructuur te handhaven, waarbij iedereen gelijke kansen krijgt en gelijk wordt beloond voor hun bijdragen.

7.1.3 Verstandhouding management en medewerkers

GRI 402, GRI 406, GRI 407

Binnen het personeelsbeleid van Van Moer vinden we het belangrijk dat medewerkers zich erkend en betrokken voelen. Dit leidt immers tot een positief werkklimaat en meer behoud van gemotiveerd personeel. Om ongewenst gedrag in de vorm van intimidatie, discriminatie, agressie of pesten op het werk tegen te gaan, werd een project rond groei- & feedbackcultuur opgestart.

In het najaar van 2023 werd het project 'Groeien Feedbackcultuur' gelanceerd (zie ook punt 5.8. Risk assessment & Opportunities). Dit project biedt een structuur voor periodieke koffie- en groeigesprekken tussen leidinggevenden/ teamleiders en teamleden. De koffiegesprekken zijn informele bijeenkomsten die niet worden geregistreerd en daardoor een ideale manier om een vinger aan de pols te houden m.b.t. de verstandhouding tussen het management en de medewerker. Van de groeigesprekken wordt steeds een verslag opgemaakt met de successen, groeipunten, doelen, ambities en opleidingsbehoeften.

Ook naar de toekomst toe worden de maandelijkse koffiemomenten tussen teamleden en hun leidinggevende verdergezet met als doel een echte connectie op te bouwen en continue en directe feedback te geven om ontwikkeling en groei verder te stimuleren. De werknemer heeft tijdens deze momenten ook de mogelijkheid om uitdagingen, fouten en leermomenten te bespreken, waarbij de leidinggevende ondersteuning en hulp biedt.

Tijdens de halfjaarlijkse groeigesprekken tussen het teamlid en de leidinggevende wordt er teruggekeken op de prestaties en leermomenten van de voorbije zes maanden, worden er doelen voor de komende periode vastgelegd en worden ambities, interesses en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden in kaart gebracht.

Het doel van bovenstaande gesprekken is om een lerende organisatie te ontwikkelen. Door open, eerlijk en oprecht te communiceren trachten we als werkgever een psychologisch



veilige omgeving te creëren voor onze werknemers, waar men fouten mag maken en kan leren van (elkaars) fouten. We verwachten ook dat werknemers continu, zo snel mogelijk, direct en empathisch feedback geven aan elkaar om elkaar te helpen. De groei- en feedbackcultuur van Van Moer is er voor iedereen en door iedereen: het is een gedeelde verantwoordelijkheid van teamleden, collega's, leidinggevenden vanuit de intentie om elkaar

te helpen groeien en ontwikkelen, als individu, team en organisatie.

Binnen onze groei- en feedbackcultuur vormen onze bedrijfswaarden de richtlijnen voor gedrag binnen Van Moer. Ze bieden een antwoord op de vragen waar we voor staan, hoe we willen samenwerken en hoe we bepaalde zaken aanpakken.

Groei- en feedbackcultuur - rollen en verantwoordelijken

LEIDINGGEVENDE (TEAMLEADER, MANAGER)	ALLE COLLEGA'S	HR
GROEI GESPREK 2X JAAR	DAGELIJKS FEEDBACK TUSSEN COLLEGA'S EN LEIDINGGEVENDEN	GROEI & FEEDBACK AMBASSADEUR
KOFFIE MOMENT 1X MAAND		SPARRING PARTNER
LEAD BY EXAMPLE DAGELIJKS	TEAM REFLECTIE 1X KWARTAAL	OPLEIDINGEN (NODEN > AANBOD)

Daarnaast hebben we binnen Van Moer 2 vertrouwenspersonen aangeduid die jaarlijks een bijscholing volgen. Deze personen spelen een cruciale rol in het bevorderen van een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving. Zij kunnen ondersteuning bieden aan werknemers die te maken hebben met ongewenste gedragsvormen zoals pesten, discriminatie, intimidatie, en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Door de aanwezigheid van onze vertrouwenspersonen

voelen werknemers zich veiliger en gesteund en kan een vroegtijdige interventie bijdragen aan het voorkomen van escalatie van conflicten. Het hebben van deze twee personen in de organisatie toont aan dat Van Moer serieus omgaat met kwesties rond integriteit en veiligheid en dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt. Verder is elke medewerker vrij om lid te zijn van een vakbond. Het management onderhoudt bovendien goede contacten met de vakbondsafgevaardigden.

7.1.4 Gezonde medewerkers

GRI 403-1 t.e.m. 5, GRI 401-2 t.e.m. 3

Van Moer bouwt aan een psychologisch veilig werkklimaat, waar werknemers zich welkom en ondersteund voelen en regelmatig feedback ontvangen over prestaties en gedrag. Er zijn verschillende motivatoren waarom werknemers graag bij ons werken. Zoals reeds aangehaald, werken we binnen een stimulerende werkomgeving, waarbij iedereen toegang heeft tot opleiding en training. Met een gemiddelde anciënniteit van 18 jaar, kunnen we stellen dat we een stabiel personeelsbestand hebben.

Waar nodig en mogelijk, kunnen werknemers bij ons een functie verwerven die aangepast is aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer. Door interne mutaties naar andere afdelingen/functie of door arbeidsduur aan te passen, kunnen we aangepast werk voorzien.

Een goed evenwicht tussen werk en privé is belangrijk. Voor functies die het toelaten, geven we werknemers de mogelijkheid om van thuis te werken. Een andere maatregel die genomen worden om een goede balans te bevorderen is een stelsel van arbeidsduurvermindering, waardoor onze werknemers extra vakantie verkrijgen bovenop hun wettelijke vakantie. Daarnaast proberen we het stelsel van loopbaanvermindering te laten spelen voor bepaalde thematieken waar werknemers mee geconfronteerd worden en hierdoor hun arbeidsprestaties kunnen schorsen.

Sinds 2025 wordt binnen bepaalde afdelingen gebruikgemaakt van glijdende werktijden. Deze maatregel heeft tot doel de werk-privébalans van onze werknemers te versterken, de organisatie wendbaarder te maken en werknemers meer autonomie te bieden in de organisatie van hun werkdag.

Binnen vastgelegde kaders krijgen medewerkers de mogelijkheid om hun begin-, eind- en pauzemomenten flexibel te bepalen. Hierdoor kunnen zij hun professionele verantwoordelijkheden beter af te stemmen op hun persoonlijke situatie, wat bijdraagt aan het welzijn, de tevredenheid en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Van Moer zet in op een gezonde en kwalitatieve werkomgeving waarbij productiviteit en werkgenot hand in hand gaan. Dit omvat onder meer:

- voldoende verlichting en verluchting;
- tegengaan van geluidshinder;
- maatregelen om blootstelling aan koude temperaturen te vermijden;

Verder voorzien we in ons globaal preventieplan 2023 – 2027 (zie ook verder) een aantal opleidingen rond ergonomie (ergonomische zithouding voor beeldschermwerkers, manueel heffen en tillen van lasten).



7.1.5 Veiligheid

GRI 403-9 t.e.m. 403-10

Hoge prioriteit gaat uit naar een gezonde en veilige werkomgeving voor alle medewerkers.

Binnen Van Moer proberen we zo veel mogelijk in te spelen op primaire preventie met als doel het voorkomen van ongewenste situaties op de werkvloer en gevaar uit te schakelen. Zo krijgen onze bestuurders van de heftruck, elektrotranspallet en hoogtewerker de nodige basisopleidingen en bijscholingen om gevaarlijke situaties te voorkomen.

Van Moer investeerde in de verdere uitbouw van interne expertise op het vlak van welzijn en preventie door twee medewerkers op te leiden tot preventieadviseur. Eén medewerker behaalde het attest van preventieadviseur niveau III, terwijl een andere medewerker werd opgeleid tot preventieadviseur niveau II.

Dankzij deze gerichte opleidingen beschikken zij over de nodige kennis inzake arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociaal welzijn. Deze expertise stelt hen in staat om het welzijnsbeleid binnen de organisatie actief mee vorm te geven en te ondersteunen, in lijn met de geldende wetgeving en de ambitie om een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen.

Verder hebben twee medewerkers de opleiding preventieadviseur niveau III genoten, waardoor zij de nodige bagage gekregen hebben rond

arbeidsveiligheid, ergonomie, hygiëne en (psychosociale) gezondheid. Door deze kennis in onze organisatie, kunnen zij het welzijnsbeleid mee vorm geven en ondersteunen. Een van deze preventieadviseurs volgt momenteel de opleiding preventieadviseur niveau II, waardoor de huidige kennis versterkt wordt en er verder kan ingezet worden op een proactieve aanpak van ons preventiebeleid.

Bij secundaire preventie proberen we het risico zoveel mogelijk te beheersen. Een voorbeeld dat we hier kunnen geven is dat nieuwe werknemers tijdens hun onboarding de nodige instructies krijgen rond signalisatie en gevarensymbolen in combinatie met persoonlijke beschermingsmiddelen en dat er periodiek evacuatieoefeningen gehouden worden.

Wanneer er zich een ongewenste situatie heeft voorgedaan (ongeval, noodsituatie), is er sprake van tertiaire preventie waarbij we de schade proberen te beperken. Onze bedrijfshulpverleners en brandinterventieploeg worden jaarlijks bijgeschoold en voorbereid om snel en adequaat te reageren bij ongevallen, branden en (medische) noodsituaties. Zo kunnen zij eerste hulp verlenen, evacuaties coördineren, brand bestrijden en noodsituaties beheren totdat professionele hulpdiensten arriveren.

Veiligheid en gezondheid in cijfers

per 31/12/2025

Aantal dodelijke slachtoffers onder de medewerkers: 0
Aantal werkgerelateerde letsels: 0
Aantal arbeidsongevallen met grote gevolgen: 0
Ziekteverzuim: 7,2%
Records aantal incidenten/aantal uren gewerkt: 0

INTERVIEW

Wat vinden medewerkers van hun werkomgeving?



Als allround afwerker-snijder staat Nancy Bosmans in voor het afwerken en verstellen van kledingstukken, alsook het voorbereiden van de snijopdrachten via CAD/CAM-technologie. Als vakbondsafgevaardigde voelt ze zich betrokken bij wat er leeft op de werkvloer.

Wat is volgens jou de meerwaarde die Van Moer biedt aan haar klanten?

Bij Van Moer kunnen klanten en eindgebruikers rekenen op bedrijfskledij van hoogwaardige kwaliteit, die volledig custom-made geproduceerd wordt. Van kleine tot grote maten, van innovatieve ontwerpen tot zelfs circulaire initiatieven.

« We gaan respectvol met elkaar om. Bovendien besteedt de directie niet alleen aandacht aan productiviteit, maar ook aan menselijkheid. »

Hoe ervaar je de bedrijfscultuur?

Het fijne bij Van Moer is de sociale sfeer op de werkvloer. We gaan respectvol met elkaar om. Bovendien besteedt de directie niet alleen aandacht aan productiviteit, maar ook aan menselijkheid. Je krijgt bijvoorbeeld de kans om opleidingen te volgen. Van IT-gerelateerde opleidingen tot veilig werken met de heftruck of transpallet. Daar komt bij dat je altijd bij iemand terecht kan als er problemen zijn.

De leidinggevenen en de HR-manager proberen te helpen waar mogelijk. Men toont hierbij ook begrip voor familiale omstandigheden. Als er toch verzuchtingen te horen zijn onder collega's, dan hebben die meestal met interne communicatie te maken.

Wat doet het bedrijf op het vlak van duurzaamheid?

Van Moer neemt verschillende maatregelen om te verduurzamen: van een eigen zonnedak, over ledverlichting, tot waterdoorlatende klinkers en afvaleilanden. Het selectief inzamelen van afval wordt over het algemeen goed nageleefd.

Hoe zie je je rol als vakbondsafgevaardigde?

Als vakbondsafgevaardigde werk ik constructief mee aan een personeelsvriendelijk klimaat. Iedereen kan bij mij terecht met vragen of bezorgdheden. Ik sta elke dag klaar om mijn collega's te ondersteunen. Tegelijk probeer ik steeds een open dialoog te voeren met de leidinggevenen. Er heerst een goede verstandhouding tussen de ondernemingsraad en de directie, iets wat in veel andere bedrijven niet evident is. Ik zie het als mijn taak om bruggen te slaan. ■

7.1.6 Opleiding
GRI 404

Van Moer is ervan overtuigd dat opleidingen de ontwikkeling en het welzijn van haar medewerkers verhogen. Goed opgeleide medewerkers zijn zelfzekerder, efficiënter en productiever.

Onderstaande tabel heeft de opleidingen weer die in 2025 werden georganiseerd.

Opleidingen in cijfers (voor België):

- Gedurende het opleidingsjaar 2025 volgden onze werknemers zowel interne als externe opleidingen. In totaal werden er 668 uren aan externe opleidingen en 898 uren aan interne opleidingen gevolgd. Het gemiddeld aantal uur training per werknemer bedraagt 21,45 uren.
- De verdeling van de opleidingsuren ziet er als volgt uit:
 - Volgens geslacht**
 - Vrouwen: 1.251 uren opleiding verdeeld over 56 werknemers
 - Mannen: 315 uren opleiding verdeeld over 17 werknemers
 - Volgens statuut**
 - Arbeiders: 737 uren opleiding verdeeld over 41 werknemers
 - Bedienden: 829 uren opleiding verdeeld over 32 werknemers

668 uren
extern opleidingen

898 uren
interne opleidingen

21,45
gemiddeld aantal uren
training per werknemer

1.251 uren
opleiding verdeeld
over 56 vrouwen

315 uren
opleiding verdeeld
over 17 mannen

737 uren
opleiding verdeeld
over 41 arbeiders

829 uren
opleiding verdeeld
over 32 bedienden

Opleidingen in cijfers (voor Nederland)



*Het betreft een herhalingscursus bedrijfshulpverlener.

Hieronder vindt u een overzicht van de opleidingen die georganiseerd werden in 2025:

- Binnen ons opleidingsplan voorzien wij een breed scala aan trainingen en opleidingen (zowel intern als extern) die gericht zijn op verschillende ontwikkelingsgebieden:
- Compliance, ethiek en bedrijfswaarden**
Binnen het luik compliance, ethiek en bedrijfswaarden ligt de focus op het bevorderen van een integere en respectvolle werkcultuur. Opleidingen rond de interne gedragscode, respectvol gedrag en anti-corruptie ondersteunen medewerkers in het naleven van ethische standaarden en versterken het bewustzijn rond verantwoordelijk ondernemerschap.
 - Technische opleidingen**
Deze trainingen zijn specifiek gericht op het ontwikkelen van technische vaardigheden, zoals patroontekenen, onderhoud van confectiemachines, elektriciteit en normeringen.
 - Opleidingen rond preventie en welzijn**
 - Coaching ergonomie – beeldschermwerk
 - Preventieadviseur niveau II
 - Veilig handmatig snijden
 - Periodieke bijscholingen voor
 - Preventieadviseurs
 - Vertrouwenspersonen
 - Bedrijfshulpverleners en brandinterventieploeg
 - Bestuurders van mobiele arbeidsmiddelen
 - Organisatie, kwaliteit en processen**
Van Moer investeert in organisatieontwikkeling en kwaliteitsbeheer via opleidingen in het kader van ISO-certificering, gericht op projectmanagement en procesoptimalisatie.
 - Persoonlijke vaardigheden**
o.a. assertief en verbindend communiceren
 - Digitale en IT-vaardigheden**
o.a. Excel

7.1.7 Opleidingssteun
GRI 201-4

In 2025 heeft Van Moer steun gekregen voor investeringen in opleidingen. Zo werd er via de steunmaatregel KMO portefeuille € 2.503,20 gefinancierd door de Vlaamse Overheid. Deze financiële steun heeft betrekking op cursussen en trainingen die gericht zijn op het verbeteren van de competenties, kennis en vaardigheden van onze medewerkers.

Verder hebben we in 2025 van Ivoc (Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie), het opleidingscentrum voor de Belgische mode- en confectie-industrie € 3.170,00 ontvangen als opleidingssteun. In Nederland werd geen opleidingssteun ontvangen.

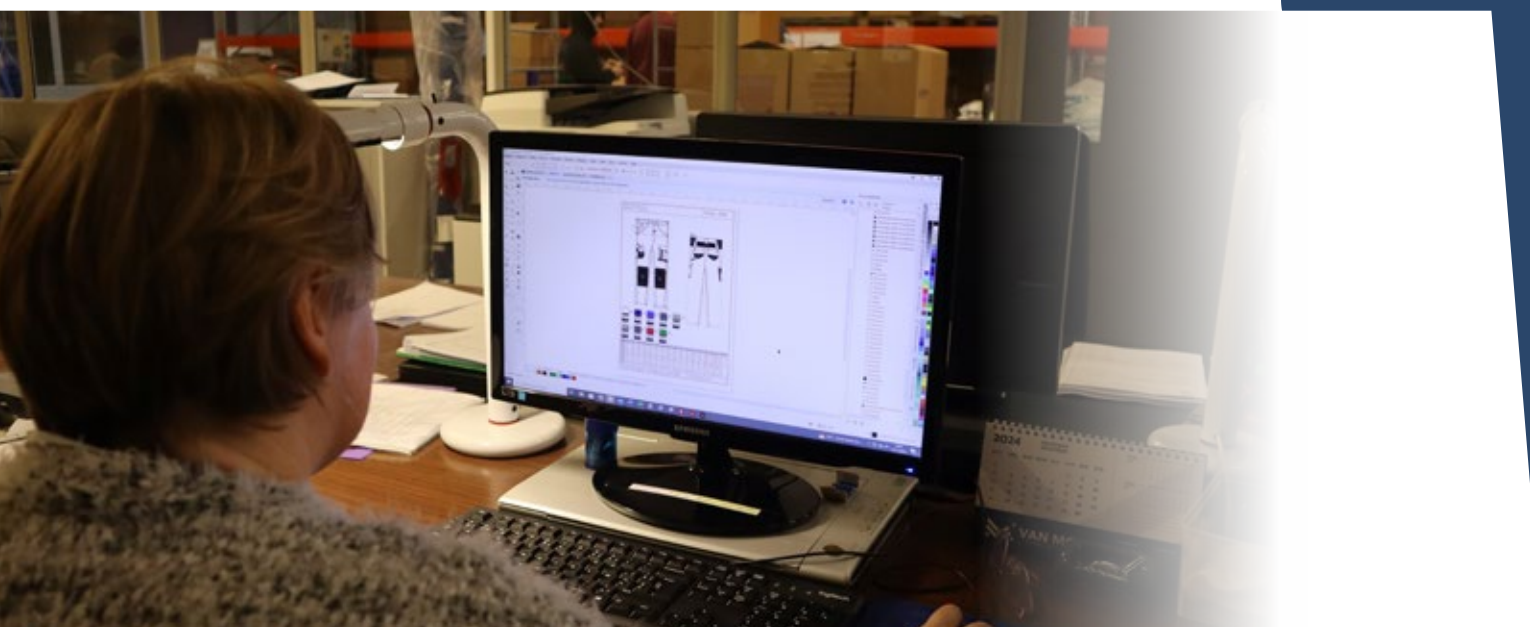
7.2 Impact binnen de value chain

Zie ook 7.4.

7.3 Impact op de lokale maatschappij

GRI 413

De onderneming heeft een belangrijke functie op het vlak van tewerkstelling in Hulshout en omgeving. Daarnaast neemt Van Moer verschillende initiatieven om een duurzame relatie met lokale verenigingen te onderhouden, zoals het ondersteunen van initiatieven m.b.t. sport- en jeugdwerking (de plaatselijke jeugdbeweging, sportclubs, lokale wielerploeg, sportevenementen ...)



7.4 Impact op onze klanten

GRI 416

Van Moer maakt de meest perfecte bedrijfskleding en creëert hiermee waarde voor haar klanten. Op korte én lange termijn.

Hoe maken wij een positieve impact mogelijk?

- Met expertise dankzij meer dan 100 jaar ervaring.
- Op een betrouwbare, klantgerichte manier.
- Met voortdurend oog op duurzame partnerships.
- Maatschappelijk verantwoord voor zowel eigen mensen als klanten & leveranciers.

Onze klantenbenadering is gebaseerd op de volgende vier pijlers:

1

Competitief

We omarmen een competitieve mentaliteit, niet alleen ten opzichte van onze concurrenten in de markt, maar ook richting onze klanten. We streven ernaar om hen elke dag het beste resultaat te leveren – dag in, dag uit. Binnen ons team creëren we een sfeer van gezonde concurrentie waarin we elkaar op een positieve manier uitdagen en stimuleren om elke dag te groeien en de beste resultaten te behalen. Door voortdurend onze grenzen te verleggen, blijven we scherp, innovatief en bieden we onze klanten een concurrentievoordeel.

2

Betrouwbaar

Betrouwbaarheid is een essentiële waarde die Van Moer definieert. We bouwen een solide reputatie op door eerlijkheid, integriteit en het nakomen van onze beloftes. Zowel intern als extern kunnen onze teamleden en klanten op ons vertrouwen. We creëren een cultuur van vertrouwen en open communicatie, waarin we elkaars betrouwbaarheid waarderen en erop kunnen rekenen dat iedereen zijn verantwoordelijkheden nakomt. Onze betrouwbaarheid is de fundering van sterke relaties en langdurige partnerships.

3

Klantgericht

We hebben een diepgewortelde focus op onze klanten en streven ernaar om op maat gemaakte oplossingen te bieden die aan hun specifieke behoeften voldoen. We luisteren actief naar onze klanten, begrijpen hun uitdagingen en streven ernaar om hen elke dag te verrassen en te overtreffen. Onze teamleden zijn toegewijd aan het leveren van uitstekende service en het opbouwen van sterke klantrelaties. We geloven in een lange termijn aanpak, waarbij we onze klanten ondersteunen in hun groei en succes.

4

Degelijk

Bij Van Moer hebben we een onophoudelijke drive om de beste te zijn in wat we doen. We leggen de lat hoog en streven naar excellentie op alle niveaus. We hechten waarde aan aandacht voor detail en leveren hoogwaardige producten en diensten. We blijven voortdurend leren, innoveren en verbeteren om onze klanten de best mogelijke oplossingen te bieden. Met een mindset van continue groei en ontwikkeling inspireren we elkaar om elke dag het beste uit onszelf te halen en te streven naar niets minder dan uitmuntendheid.

7.4.1 Marketing, labeling en databescherming

GRI 417, GRI 418-1

Van Moer leeft de **GDPR-regelgeving** correct na, onder meer door:

1. We hebben alle e-mailadressen verzameld van de B2B-klanten die de afgelopen jaren met Van Moer in contact zijn of waren. Op dit moment gebruiken we ze alleen voor nieuwsbrieven. Daarbij maken wij gebruik van software van MailChimp om de compliancy te waarborgen. Bestemmelingen kunnen zich 'uitschrijven' of aangeven dat ze niet meer aangeschreven willen worden.
2. Persoonsgegevens of professionele gegevens, die via de website worden verwerkt, worden bewaard in een beveiligde database die bij Combell wordt gehost. De database en website zijn beveiligd tegen inbreuken op de beveiliging.
3. Van Moer voert regelmatig updates uit m.b.t. het 'cookie'-beleid

In België, Nederland en de Europese Unie moeten labels in werkkleding aan bepaalde wettelijke eisen voldoen. Deze labels geven belangrijke informatie over de veiligheid, het onderhoud, en de kwaliteit van de kleding. Van Moer leeft deze **etiketteringsvoorschriften** correct na. De belangrijkste verplichte labels in werkkleding zijn:

1. CE-markering: werkkleding die valt onder persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), zoals veiligheidsvesten, helmen en handschoenen, moet een CE-markering hebben. Dit betekent dat het kledingstuk voldoet aan de Europese richtlijnen en normen voor veiligheid.
2. Onderhoudsinstructies: volgens de Europese verordening inzake textielproducten moet er een label aanwezig zijn dat instructies geeft over hoe de kleding gewassen, gedroogd en gestreken moet worden om de kwaliteit te behouden.
3. Materiaalinformatie: het label moet duidelijk aangeven uit welke materialen de kleding is gemaakt (bijvoorbeeld 100% katoen of polyester) zodat werknemers weten hoe de kleding reageert op bepaalde omstandigheden, zoals hitte of chemicaliën.
4. Maatvoering: de maat van de kleding moet duidelijk vermeld zijn om de juiste pasvorm te kunnen garanderen.
5. Naam of merk van de fabrikant: de producent of verkoper van de werkkleding moet herkenbaar zijn op het label, zodat er traceerbaarheid is in het geval van defecten of klachten.
6. Productienummer of code: in sommige gevallen kan er ook een productienummer of partijcode worden toegevoegd voor de interne traceerbaarheid van de fabrikant.
7. Classificaties of normeringen: afhankelijk van het type werk dat wordt uitgevoerd, moeten er normeringen worden vermeld, zoals EN ISO 20471 voor high-visibility kleding of EN 343 voor kleding die bescherming biedt tegen regen.

Deze labels bieden belangrijke informatie om de juiste bescherming en onderhoud van werkkleding te waarborgen.

Product Paspoort & Ecodesign.

De ESPR-wetgeving, als onderdeel van de Europese Green Deal, heeft als doel om transparante informatie te verstrekken aan de consument betreffende de herkomst van de goederen d.m.v. een digitaal product paspoort. We beschouwen ons bedrijf als voorloper hierin, omdat wij van al onze kledingstukken exact weten wat erin zit. Wat u vandaag bestelt, kunt u over 10 jaar nog exact krijgen. Alles is volledig traceerbaar. (zie ook punt 1).

We zien dit dus niet alleen als een verplicht instrument in het kader van de "Ecodesign for Sustainable Products Regulation", maar ook als een marketing-technische service naar onze klanten toe:

- een handige bron van informatie;
- in de toekomst eenvoudige toegang door het scannen van een unieke productidentificatiecode;
- logische indeling, productgroepen gekoppeld aan informatie m.b.t. de supply chain.

INTERVIEW

Een blik op de samenwerking met KLOPMAN



Jeroen Blokhuisen werkt als Area Manager Benelux bij Klopman International, family-owned fabrikant van kledingstoffen voor work- & protectiewear en een belangrijke leverancier van Van Moer. Met vier productievestigingen in Europa en wereldwijde vertegenwoordiging is Klopman een toonaangevende speler in de markt.

Hoe pakt Klopman duurzaamheid aan?

“Duurzaamheid zit echt in ons DNA. Zo luidt onze missie ‘To improve the quality of life and protection of people with innovative, sustainable fabrics’. De eerste inspanningen dateren van 1993, een belangrijk jaar waarin het bedrijf de ISO 9002-certificering (het huidige ISO 9001) behaalde en de eerste stof volgens de OEKO-TEX..Standard 100-normen lanceerde. Gevolgd door de ISO 14001-certificering in 2011, de uitrol van het eco-vriendelijke TENCEL..Lyocell (2000), het behalen van het eerste EU Ecolabel (2003), het OEKO-TEX..STeP-certificaat (2016). Om uiteindelijk als eerste bedrijf een closed-loop recyclingsysteem op de markt te brengen: de ‘We-ar Circular’-productenreeks. Dit laatste ging gepaard met forse investeringen door de familie-eigenaars in een recyclefabriek voor afgeschreven bedrijfskleding gevestigd in Laval (Frankrijk).”

“Om de uitstoot van broeikasgassen bij onze productie tot een minimum te beperken, investeert Klopman bovendien in energiezuinige apparatuur en energiebesparende maatregelen (scope 1). Dankzij onze eigen elektriciteitscentrale op basis van hernieuwbare energie zijn we veel minder afhankelijk van een externe energieleverancier (scope 2). Goed voor een daling van 40% in het elektriciteitsverbruik tijdens het afgelopen jaar.”

Hoe ervaart u de samenwerking met firma Van Moer?

“Van Moer is een toonaangevende fabrikant van bedrijfskleding. Met klanten in de Benelux, Duitsland en daarbuiten. Zij stellen hoge duurzaamheids- en kwaliteitseisen aan de stoffen die ze bij ons afnemen. Dat is precies waarin we hen tegemoetkomen. Klopman levert doeken met een lange levensduur en met de best mogelijke productprestaties (o.a. kleurechtheid). Eigenschappen die inherent zijn aan onze productie. Bovendien streven wij zeer langdurige klantenrelaties na. Transparantie is een manier om waarde te creëren voor onze klanten. Zo heeft Van Moer toegang tot ons leveranciersportaal om direct een overzicht te bekomen van de bron van onze grondstoffen en andere productinformatie. Voor enkele productcategorieën kunnen wij nu al een gedetailleerde levenscyclusanalyse (LCA) voorleggen. Verder streven wij ernaar om begin 2025 de LCA (EPD) te kunnen berekenen voor elk product. Wat met een jaarlijkse productie van ongeveer 40 miljoen meter stof, onderverdeeld in ruim 700 soorten, een hele uitdaging is.”

En wat met het bestuursmodel en HR-management van Klopman?

“Decennialang heeft ons familiebedrijf een delicaat evenwicht bewaard tussen economische welvaart,

« Zij stellen hoge duurzaamheids- en kwaliteitseisen aan de stoffen die ze bij ons afnemen. Dat is precies waarin we hen tegemoetkomen. »

milieubeheer en sociale verantwoordelijkheid, een filosofie die ingebed is in het weefsel van onze bedrijfscultuur, ons managementbeleid en ons HR-aanpak. On een idee te geven: Klopman heeft 377 medewerkers in dienst en investeerde € 400.000 in veiligheidsmaatregelen, opleidingen en PBM's. Daarbij streven we naar gendergelijkheid in alle lagen van de organisatie. We respecteren en erkennen de unieke rol van elke medewerker en hun bijdrage aan het succes van het bedrijf. Alle collega's - ongeacht hun functie, nationaliteit, geslacht, religie, leeftijd - worden gelijk behandeld en ondersteund door de leidinggevenden. De werknemers van Klopman zijn vrij om lid te worden van vakbonden en het bedrijf onderhoudt zelf goede relaties met de vakbondsafgevaardigden.”

“Voorts voert de Raad van Bestuur en de directie een transparant beleid gebaseerd op solide waarden en principes die verankerd zijn in Klopman's ‘Code of Conduct’ en ‘Code of Ethics’. Voor meer informatie, verwijs ik graag naar ons sustainability report (2022-2023), eenvoudig online raadpleegbaar via onze website (www.klopman.com).” ■



8 MILIEU

GRI 3-3, GRI 301, GRI 305

De Dubbele Materialiteitsanalyse heeft aangetoond dat klimaat, materialen en milieu-impact één van de materiële duurzaamheidsthema's van Van Moer is. De grootste milieu-impact van bedrijfskleding ontstaat bij de productie van grondstoffen, garens, weefsels en verf- en veredelingsprocessen. Daarom richt Van Moer zich op duurzame materiaalkeuzes, hoge productkwaliteit en een lange levensduur van producten. De in dit hoofdstuk beschreven analyses, ambities en initiatieven sluiten aan op deze prioriteiten.

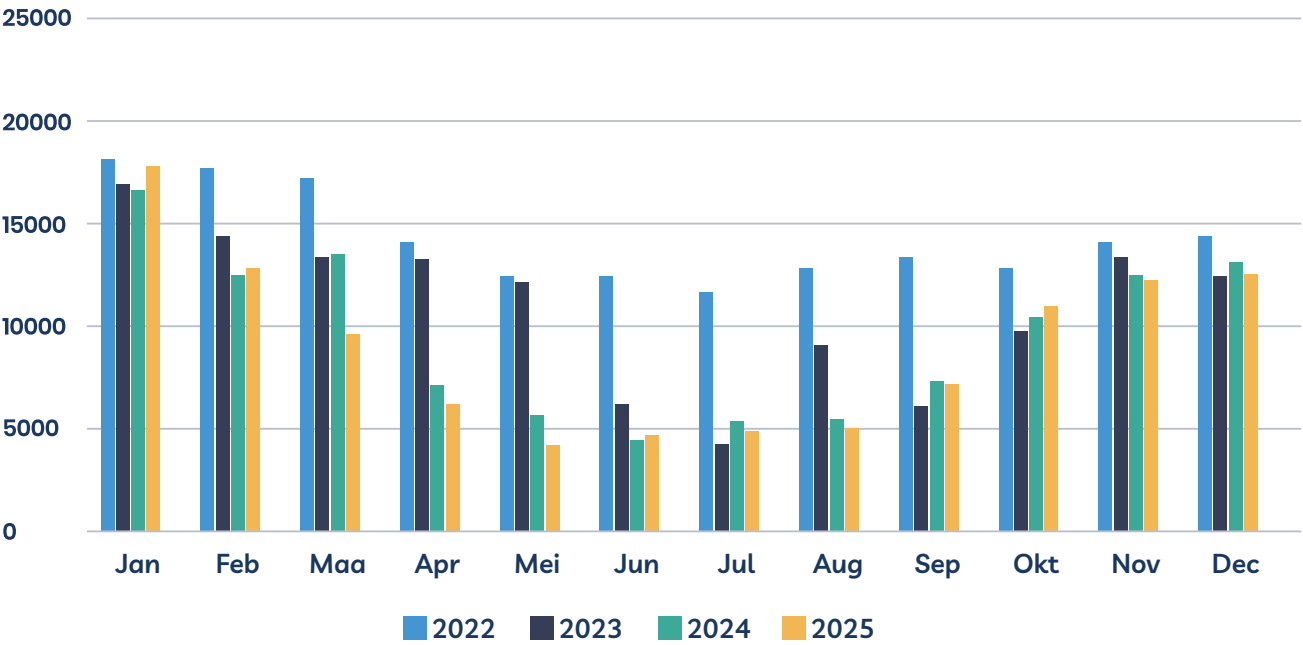
8.1 Energie

GRI 302

Elektriciteitsverbruik vergelijking 2022 - 2023 -2024 - 2025

Maand	2022	2023	2024	2025	
Januari	17.901	16.450	16.036	17.573	kWh
Februari	17.068	14.298	12.894	13.686	kWh
Maart	17.272	13.685	8.830	9.738	kWh
April	14.038	13.005	7.130	5.980	kWh
Mei	12.413	12.359	5.592	4.172	kWh
Juni	12.465	5.528	4.846	4.209	kWh
juli	11.727	4.637	5.229	4.935	kWh
Augustus	13.078	9.127	5.391	5.001	kWh
September	13.308	6.082	7.496	7.486	kWh
Oktober	12.962	9.709	10.284	11.121	kWh
November	13.948	13.223	12.558	11.961	kWh
December	14.222	12.364	13.834	12.070	kWh
Totaal	170.402	130.467	110.120	107.932	

Van Moer deed tal van inspanningen om het energieverbruik in haar vestigingen te verminderen, zoals de installatie van 297 zonnepanelen, ledverlichting, automatisch aan- en uitschakelen verlichting d.m.v. bewegingsdetectoren, enzovoort. Dit resulteert in een daling van het elektriciteitsverbruik.



Mazoutverbruik vergelijking 2024 -2025

Het mazoutverbruik is in 2025 met 12,48% gestegen in vergelijking met 2024. Hoewel Van Moer investeerde in de installatie van 297 zonnepanelen, is er nog steeds stookolie nodig voor de verwarming in het magazijn. Er wordt een technisch nazicht van de stookolie-installatie ingepland om de oorzaak van de stijging te achterhalen.

Mazoutverbruik	
Mazoutverbruik 2024	43.485 l
Mazoutverbruik 2025	48.916 l
2025 t.o.v. 2024 (in liter)	5.431
2025 t.o.v. 2024 (in %)	12,48%

8.2 Emissie

GRI 305

Onze ambities en inspanningen om GHG-emissies (broeikasgassen) te meten, te beheren en te verminderen worden extern gevalideerd via EcoVadis onder meer via de Carbon Scorecard. Dit geldt als objectief bewijs en kwalitatieve onderbouwing dat Van Moer koolstofmanagement (BKG) hoog in het vaandel draagt en zich hier jaarlijks op laat controleren en adviseren.

Onze klimaatprestaties werden door EcoVadis beoordeeld als ‘Ervaren’, wat bevestigt dat de scope 1- en scope 2-rapportagewaarden, deskundig beoordeeld en bevestigd werden via ondersteunende documentatie. De score ‘ervaren’ wordt als een goed score beschouwd dat Van Moer onderscheidt van concurrenten die nog geen inzicht hebben in hun emissies.

In de maturiteitsladder van EcoVadis neemt ‘ervaren’ een middenpositie in, boven ‘onvoldoende’ en ‘beginner’. Een mogelijke volgende stap is ‘gevorderd’, wat externe verificatie binnen de toeleveringsketen (scope 3) inhoudt.

Scope 1 en 2

Onderstaande maatregelen zijn enkele concrete sterke punten uit de scorecard:

- Overschakeling van brandstof om hogere energie-efficiëntie en/of lagere CO2-emissieintensiteit te behalen.
- Vermindering van CO2-emissies tijdens transport.
- Training van medewerkers over energiebesparing/klimaatmaatregelen.
- Energie- en/of koolstofaudit.

De algemene conclusie van de Carbon Scorecard van EcoVadis is dat Van Moer voldoet aan kernelementen van een BKG-beheersysteem en eenvoudige decarbonisatietoezeggingen, -maatregelen en -rapportagecapaciteiten. De publicatiedatum van de CO2-scorecard is 15 oktober 2024, geldig tot 15 oktober 2025. Zo verwijst dit duurzaamheidsverslag naar een actuele en geverifieerde status over vrijwel het volledige rapportagejaar.

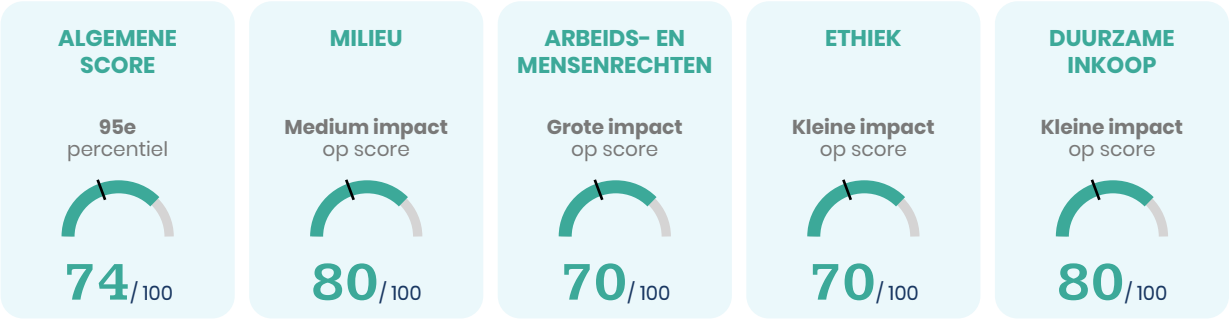
Scope 3

Om de CO2-voetafdruk m.b.t. de indirecte uitstoot in de hele waardeketen te verkleinen, kijken we verder dan onze eigen bedrijfsmuren. Hiertoe voeren wij een ethisch en duurzaam inkoopbeleid. Hoewel aankopen dichterbij huis vaak gepaard gaan met hogere inkoopprijzen, kiezen we er bewust voor om de import van grondstoffen uit verre landen zoveel mogelijk te vermijden, gezien de indirecte uitstoot die daarmee gepaard gaat.

Daarnaast zetten we in de toekomst extra stappen om de indirecte CO2-uitstoot te beperken, onder meer door voorrang te geven aan transporteurs met hybride of elektrische vrachtwagens, met minstens de Euro 5-norm als ondergrens.

Onderstaande maatregelen werden reeds genomen:

- Bij de selectie en beoordeling van leveranciers gaat de voorkeur uit naar leveranciers die OEKO-TEX STeP-gecertificeerd zijn.
- Alleen grondstoffen kopen die aan de REACH-verordening en aan OekoTex 100 voldoen.



8.3 Biodiversiteit

GRI 304

Periodiek bodem- en grondwateronderzoek werd uitgevoerd door Ecosys, evenals een periodieke controle van de brandstoftanks door ATK. Er werden geen inbreuken vastgesteld. Verder hebben de activiteiten van het bedrijf geen impact op de biodiversiteit.

8.4 Watervverbruik

GRI 303

Watervverbruik België	2023	2022
Watervverbruik 2024 (totaal in m³)	488,54	490

Van Moer maakt geen gebruik van water binnen de primaire bedrijfsprocessen. Het watervverbruik is voornamelijk gerelateerd aan huishoudelijke activiteiten en beperkt zich tot de volgende toepassingen:

- Sanitair gebruik: toiletten en wastafels in sanitaire ruimtes.
- Keukenfaciliteiten: afwasmachine en wasmachine voor huishoudelijke doeleinden, zoals het reinigen van keukenhanddoeken.
- Testen van kleding: beperkt gebruik van water voor wastesten om de kwaliteit te waarborgen en ervoor te zorgen dat de kleding zo lang mogelijk in de eerste levensfase blijft.

Momenteel loopt een aanvraag tot wijziging/uitbreiding om de afvalwaterlozingen op te nemen in de milieuvergunning conform de VLAREM-indelingsrubrieken.

Het gaat om lozingen onder de klasse 3 met beperkte milieubelasting:

- a) Huishoudelijk afvalwater
 - Lozing van maximaal 900 m³/jaar huishoudelijk afvalwater
 - Afkomstig van sanitaire voorzieningen
 - Ingedelingsrubriek: 3.2.2°a
- b) Afvalwater van een wasmachine in het labo
 - Lozing van afvalwater afkomstig van een wasmachine
 - Debiet: 0,10 m³/uur
 - Indelingsrubriek: 3.4.1°a

8.5 Materialen

GRI 301

Materiaal Verbruik	2024	2025
Totale gewicht van gebruikte materialen (in kg)	842.454,77	722.641,44
% materiaal dat reeds gerecycleerd is	3	4,5
(% van verpakkingsmaterialen en eindproducten dat gerecycleerd kan worden.)	82	84

8.6 Afval

GRI 306-1 t.e.m. 306-5

Afvalproductie België (in kg)	2024	2025
Textiel	0	0
Papier/karton	27.260	34.700
Kunststof	1.000	2.320
Hout	0	0
Metaal	196	0
Restafval	2.552	2.824
Gevaarlijke producten	0	96,97
Batterijen en accu's	5	0
Totaalgewicht van afval (kg)	31.013	39.940,97

Van Moer deed verdere inspanningen om de afvalproductie te verminderen.

Afvoer afval België	Leverancier afvalwerking (2024)	Leverancier afvalwerking (2025)
Textiel	Delorge / Veolia	Delorge / Veolia
Papier/karton	Renewi	Renewi
Kunststof	Renewi	Renewi
Hout	n.v.t.	n.v.t.
Metaal	Budts / Het Ijzerboerke / Harzé	Harzé oude metalen
Restafval	Veolia	Veolia
Gevaarlijke producten (olie afkomstig van een transformator)	Recyca	Recyca
Batterijen en accu's		Harzé oude metalen

Maatregelen die bijdragen aan afvalbeperking:

- Wanneer de klant een bestelling plaatst, maken wij vervolgens het patroon aan via geavanceerde CAD/CAM-snijmachines voor een minimum aan snijverlies.
- Het bedrijf voorziet in verschillende afvaleilanden voor de selectieve inzameling van papier & karton, PMD en restafval.

Het plastic dat wij voor onze verpakking gebruiken is van gerecycled plastic gemaakt. Naar klanten toe proberen wij plastic te minimaliseren. Iets wordt alleen in plastic verpakt, als dat een goede reden heeft. Onze kartonnen dozen worden meerdere malen gebruikt. Zowel voor het transport van de productielocaties naar België, als voor de opslag in ons warehouse en voor het verpakken en verzenden naar de klanten. Houtafval beperken we reeds door zoveel mogelijk te werken met herbruikbare paletten i.p.v. wegwerppaletten.

INTERVIEW

utexbel
PASSION • PROCESS • PROGRESS



Een blik op de samenwerking met Utexbel

Jean-Luc Derycke (Directeur Duurzame Ontwikkelingen) en Johan Dewulf (Sales Manager) zijn beiden nauw betrokken bij het duurzaamheidsbeleid van Utexbel. Dit Oost-Vlaamse textielbedrijf – dat nauw samenwerkt met Van Moer – staat bekend om de productie van kwalitatieve garens en stoffen met een lange levensduur.

Hoe pakt Utexbel duurzaamheid aan?

Jean-Luc Derycke: “Ons bedrijf is verticaal geïntegreerd, van vezel tot stof, wat uniek is in Europa. Een duurzaam model bij uitstek, aangezien je impact hebt op elk facet van het proces. Utexbel is hiermee één van de laatste Europese industriële textielbedrijven dat inzet op korte keten en lokale productie.”

Johan Dewulf: “Een primeur waar wij trots op zijn en die wij samen met Van Moer realiseren, is onze unieke ‘close the loop’-productlijn onder de noemer Dr. Green. Gebruikte ziekenhuiskledij wordt op industriële schaal getransformeerd tot vezels, Utexbel gaat met de gerecycleerde vezels aan de slag om nieuw garen te spinnen en uiteindelijk om te zetten tot circulaire stoffen. Bedrijfskledijspecialist Van Moer verwerkt daarna de stof tot nieuwe, kwalitatieve ziekenhuiskledij.”

Welke inspanningen doet Utexbel om de ecologische voetafdruk te reduceren?

Johan Dewulf: “Onze stoffen zijn al 9 jaar gecertificeerd volgens het internationaal erkende Oekotex STeP-label. We halen hierbij het hoogst bereikbare ‘level 3’. Op die manier kunnen wij garanderen dat Van Moer, één van onze belangrijkste klanten, duurzame producten

bij ons afneemt. Immers, de verschillende duurzaamheidsdoelstellingen zijn verankerd in het dagelijkse beleid. Van energiebesparende maatregelen tot de opvolging van emissies, afvalsortering- en recyclage.”

Jean-Luc Derycke: “Enkele recente voorbeelden van duurzame investeringen zijn: optimalisatie stookketels met hergebruik van condensatiewater, slimme sturing dat per machine het verbruik bijhoudt, nieuwe energiezuinige machines met warmtewisselaar, enzovoort. Ook op het vlak van afvalwater heeft Utexbel al verschillende oplossingen geïmplementeerd om de ecologische impact te verbeteren. Er staan bovendien nieuwe investeringen gepland om in de toekomst een nulafvalstatus te bereiken. Zo is het bedrijf succesvol op het gebied van nieuwe productontwikkeling die chemische behandelingen aanzienlijk vermindert, waardoor residuen ervan niet in het afvalwater terechtkomen. Opnieuw een voorbeeld van hoe wij duurzame producten verzekeren aan onze klanten, waaronder firma Van Moer.”

Hoe ziet de bedrijfsstructuur eruit?

Johan Dewulf: “Utexbel is van oorsprong een familiebedrijf en nog steeds is de bedrijfscultuur doordrongen van een familiale, ongedwongen sfeer

« Utexbel heeft steeds solide en duurzame partnerschappen voor ogen en dat geldt uiteraard ook voor onze samenwerking met Van Moer. »

en korte communicatielijnen. CEO Jean-François Gribomont en zijn broer staan samen aan het roer. Bij alle beslissingen streeft de directie naar een constante verbetering van kwaliteit, efficiëntie en zorg voor het milieu, waarbij het welzijn van de werknemers alsook de veiligheid en het comfort van de eindgebruikers primordiaal zijn. Heel wat Europese, openbare aanbestedingen worden gegund aan Utexbel, wat toch wel de betrouwbaarheid en transparantie van de bedrijfsvoering aantoont.”

Wat maakt Utexbel een aantrekkelijke werkgever?

Jean-Luc Derycke: “Met ongeveer 1.000 werknemers is Utexbel de belangrijkste werkgever van Ronse. ‘Mensen op de eerste plaats’ is een belofte die integraal deel uitmaakt van de bedrijfsvisie. Zo streeft Utexbel naar een werkplek waar iedereen met respect wordt behandeld, waar iedereen op gelijke voet kan meewerken en waar we diversiteit als een troef beschouwen. Een werkplek waar ruimte is voor opleiding en continu leren zodat alle medewerkers trots kunnen zijn op het afgeleverde werk. Ook nieuwkomers krijgen vanaf de start een goede begeleiding. Deze en andere initiatieven maken van Utexbel een sociaal-geëngageerd bedrijf dat belang hecht aan wederzijds respect en een correcte work-life balans.” ■



9 FINANCIËN

9.1 Financiële resultaten

GRI 201

Geconsolideerde jaarrekening 2025

Financiële resultaten	2025 (in euro)
Geconsolideerde omzet	32.963.598
Bedrijfskosten voor handelsgoederen, grond en hulpstoffen	12.800.608
Brutoresultaat (32.963.598 – 12.800.608)	20.162.990
Bedrijfswinst (totale bedrijfsopbrengsten (32.074.111) – totale bedrijfskosten (30.240.766))	1.833.345
Netto resultaat / winst van het boekjaar	683.843

Investerings geconsolideerd (totale aanschaffingen, zonder afschrijvingen)	Totaal 2025 (in euro)	Nieuw 2025 (in euro)(*)
Licenties, concessies	1.516.733	119.234
Terreinen en gebouwen	3.473.424	15.125
Installaties, machines en uitrusting	1.293.469	63.822
Meubilair en rollend materieel	644.332	80.756
Activa in aanbouw	211.267	117.512

(*) Zoals onderstaande tabel weergeeft is 'Nieuw 2025' het saldo van nieuwe aanschaffingen plus transfers min overdrachten/buitengebruikstellingen. 'Nieuw 2025' geeft dus de beweging tussen 2025 en 2024.

Aanschaf 2025	Overboeking 2025	Overdracht en buitengebruikstelling	Nieuw 2025
119.234,00	-	-	119.234,00
15.125,00	-	-	15.125,00
63.822,00	8.066,00	-	71.888,00
80.756,00	-	13.711,00	67.045,00
194.534,00	-8.066,00	68.956,00	117.512,00
473.471,00	-	82.667,00	390.804,00



RSZ-verminderingen

Van Moer heeft in 2025 bepaalde RSZ-verminderingen gekregen. Om te starten genoten we een structurele vermindering voor een bedrag van € 84.204,18.

Vrijstellingen bedrijfsvoorheffing

Van Moer genoot een vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor overuren voor een bedrag van € 128,03.

9.2 Financiële implicaties, risico's en kansen als gevolg van klimaatverandering

GRI 201-2

Risico's

1. Duurzame grondstoffen zijn duurder, hierdoor wordt onvermijdelijk ook het eindproduct, de kleding, duurder. Vandaag zijn de klanten niet bereid om een hogere prijs te betalen. Pas als de wetgeving duurzame en circulaire grondstoffen verplicht, zullen klanten dit ook werkelijk afnemen.

2. Hoewel de grote lijnen van het Digital Product Passport binnen de ESPR-wetgeving duidelijk zijn, blijven de concrete datavereisten en implementatiedetails voorlopig uit en worden deze pas via gedelegeerde handelingen verder uitgewerkt richting 2027. Deze onzekerheid bemoeilijkt een gerichte voorbereiding en verhoogt het risico op inefficiënte investeringen en aanpassingen.

3. Nieuwe duurzame doeken moeten zich nog bewijzen in de praktijk. Dit kost nu eenmaal tijd.
2. Duurzaam inkopen, inzage en traceerbaarheid doorheen de keten, alsook het uitvoeren van controles worden steeds belangrijker. Doekleveranciers denken mee en zoeken eveneens naar oplossingen. De uitdaging bestaat er onder meer in de verschillende database te laten 'matchen'. Bij leveranciers van fournituren ligt dit nog moeilijker.

3. Om de bovenstaande processen futureproof te krijgen, moeten we extra inzetten op trainingen van het inkooppersoneel, alsook op audits bij leveranciers.

4. De vraag naar een 'end-of-life'-service neemt toe, vooral bij klanten zonder vaste samenwerking met wasserijen. We verkennen momenteel hoe we een retoursysteem kunnen opzetten, gekoppeld aan recyclingmogelijkheden. Dit bevindt zich nog in een opstartende fase, waarbij we zoeken naar werkbare en efficiënte oplossingen die aansluiten bij onze werking. Tegelijk waken we erover dat dit in lijn blijft met onze core business. Het is niet de bedoeling om louter als afvalverwerker op te treden. Een samenwerking met een gespecialiseerde recyclingpartner kan hierin op termijn een waardevolle piste zijn.

Aanpassen bedrijfsactiviteiten en -processen

1. Van Moer wil inzetten op traceerbaarheid, waarbij we de duurzame productbatchen volgen en inzicht krijgen in de plus- en minpunten ervan. Dit gaat hand in hand met transparantie naar onze klanten toe, wat een concurrentieel voordeel biedt. Dit laat ons bovendien toe om snel te schakelen en waar nodig onze bedrijfsprocessen aan te passen. Van nieuwe patronen tot aangepaste productie.

Opportunities

- 1. De vraag naar een 'end-of-life'-service neemt toe, met name bij klanten die geen vaste samenwerking hebben met wasserijen. We zoeken een manier om een retoursysteem op te zetten met daaraan gekoppelde recyclingmogelijkheden, zonder onze core business uit het oog te verliezen. Het kan immers niet de bedoeling zijn om puur als afvalverwerker te fungeren. Een partnership met een recyclingbedrijf kan hier eventueel een oplossing bieden.
- 2. De vraag naar duurzame alternatieven (en daarmee samengaan met het marktvolume) stijgt en genereert extra omzet. Aangezien wij het duurzaamheidsaspect doortrekken binnen de supply chain, kunnen wij aan die vraag voldoen.
- 3. Er is binnen de markt een verschuiving merkbaar van 'disposable' naar 'reusable', van 'open loop' naar 'closed loop'-alternatieven. Dit biedt mogelijkheden voor ons bedrijf, zoals bijvoorbeeld het opzetten van een UPV-systeem om samen met onze klanten en leveranciers een circulaire keten

mogelijk te maken. Daarnaast is Van Moer betrokken bij onderzoeken en werkgroepen m.b.t. circulaire textielketens. Een van de grondstoffen waarvoor we een alternatieve oplossing zoeken, is katoen. Katoen is immers een schaars natuurlijk product, bovendien worden pesticiden en grote hoeveelheden water gebruikt worden om katoen te produceren. Ons doel? Duurzame producten ontwikkelen met alternatieve, milieuvriendelijke grondstoffen die bovendien gemakkelijk circulair verwerkt kunnen worden. Van Moer wil zich in de markt onderscheiden door dit toepassen op de meest complexe producten.

- 4. Binnen de gezondheidszorg heeft Van Moer de eerste circulaire kledingketen succesvol opgezet. De bedoeling is om dit uit te breiden naar de industrie, alsook om in het segment 'protective workwear' duurzame alternatieven te integreren. Van Moer test duurzame doeken en blijft de duurzame producten en pakketten binnen de circulaire keten volgen. Zo kunnen we de impact inschatten: meten is weten.

9.3 Belastingen

GRI 207

Van Moer voldoet aan de gangbare verplichtingen. De groep heeft geen structuren opgezet om in bepaalde regio's of landen belastingen te vermijden. Noch om geld te sluizen naar belastingparadijzen.

9.4 Indirecte economische impact

GRI 203, GRI 2-8, GRI 2-23

Als lid van BSCI (Business Social Compliance Initiative) zet Van Moer zich samen met de confectieateliers volop in voor betere arbeidsomstandigheden wereldwijd. Het BSCI-lidmaatschap biedt ook de mogelijkheid aan de confectieateliers om hun kennis, deskundigheid, technologie en economische positie te versterken.

SLOTWOORD

De in dit verslag beschreven duurzaamheidsdoelstellingen en initiatieven worden ondersteund door de uitkomsten van de Dubbele Materialiteitsanalyse. De analyse wordt periodiek beoordeeld en waar nodig geactualiseerd bij wijzigingen in de bedrijfsactiviteiten, waardeketen, wet- en regelgeving of stakeholderverwachtingen.



INTERVIEW

Dit zegt onze klant Noordwest Ziekenhuisgroep Nederland



Noordwest Ziekenhuisgroep zet vol in op de gezondheid van zijn patiënten én op duurzame keuzes. Als zorgaanbieders gaan ze actief aan de slag met de doelstellingen binnen de Green Deal. Marco Lagrand, programmamanager duurzaamheid, is de trekker van dit groene verhaal.

Hoe verloopt het contact en de samenwerking met de mensen van Van Moer?

“Erg prettig. Dankzij de samenwerking met kledingleverancier Van Moer en wasserij Rentex, zette Noordwest Ziekenhuisgroep een grote stap richting meer duurzaamheid. De klassieke witte ziekenhuiskleding, vervaardigd uit polyester en katoen, werd vervangen door een circulair ontwikkeld product waarvoor onder meer oude ziekenhuiskleding hergebruikt wordt. In aanloop van dit project verliepen de contacten heel aangenaam. Vanuit hun jarenlange knowhow dachten de mensen van Van Moer mee over oplossingen die het beste aansluiten bij wat we nodig hebben. De insteek om met drie partijen aan tafel te zitten, leverde een uniek en duurzaam eindresultaat. De circulaire kledinglijn vraagt een fractie van de grondstoffen, water en energie in vergelijking met de productie op basis van nieuwe stoffen.”

Welke inspanningen doet Noordwest om de ecologische voetafdruk te reduceren?

“Noordwest Ziekenhuisgroep engageert zich voor de ‘Green Deal Duurzame Zorg 3.0.’ We stellen hierbij concrete doelstellingen voorop. Sommige initiatieven zijn snel realiseerbaar, andere vragen inspanningen op iets langere termijn. Zo hebben we ons vegetarische voedingsconcept voor personeel

en bezoekers versneld ingevoerd. Ook op het vlak van energie-efficiëntie is het onze ambitie om onze eigen gebouwen sterk te vergroenen. In 2023 lag ons energieverbruik 30% lager dan in 2018, onder meer door ons eigen zonnepark in Den Helder. Verder werd de gevel er van het dak tot aan de grond vernieuwd en met isolatie voorzien. De nieuwbouw op de locatie Alkmaar zal leiden tot een verdere daling van het energiegebruik en minder uitstoot van bijvoorbeeld stikstof en CO2. Een ander aandachtspunt is het verminderen en sorteren van (medisch) afval. Door afval te scheiden en opnieuw te gebruiken als grondstoffen, krijgt dit een nieuwe bestemming. Daarom zamelen we bluewrap en plastic in, van bluewrap worden weer stoelen gemaakt. Ook worden de nodige stappen gezet om de medicatiebelasting op het milieu te ondervangen. Door het ontwikkelen van een IC-filter bijvoorbeeld, die voorkomt dat medicatieresten uit urine in de riolering terechtkomen.”

En wat met het bestuursmodel en HR-management?

“Via een shared savings-constructie zorgen we ervoor dat de duurzame investeringen niet doorwegen op het financiële resultaat. Dit model zorgt er namelijk voor dat de besparingen of inkomsten die de groene initiatieven opleveren, voor een deel terugvloeien naar de ziekenhuisgroep. Daarnaast

« Het bestaande partnership toont aan dat we met Van Moer een gelijkgestemde leverancier vonden. »

dragen wij als zorgorganisatie een belangrijke sociale verantwoordelijkheid, niet alleen voor onze patiënten, maar ook voor onze zorgverleners. Binnen het HR-beleid gaat er dan ook veel aandacht naar het psychosociale welzijn en een gezonde werk-privé balans. Er lopen verschillende ondersteunende programma's die bijdragen aan de vitaliteit en gezondheid van de medewerkers. Verder vormt de vertrouwenspersoon een laagdrempelig aanspreekpunt binnen de organisatie. Bovendien is er structureel overleg tussen de commissies A&O (arbeidsvoorwaarden en opleidingen), VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu) en het HR-departement.”

Verwacht je in de toekomst verder met Van Moer samen te werken?

“We hebben zeker al goede stappen gezet, maar er is nog een weg te gaan. Daarom zitten we graag opnieuw rond tafel met Van Moer om het circulaire project verder uit te rollen. Naast de dokters- en laboassen, denken we eraan in de toekomst alle uniformen en medische kleding voor het zorgpersoneel te vervangen. We hechten daarbij belang aan een verantwoord productieproces met respect voor mens en milieu, liefst zo lokaal mogelijk. Het bestaande partnership toont aan dat we met Van Moer een gelijkgestemde leverancier vonden.” ■



10 GRI CONTENT INDEX

Voor dit duurzaamheidsverslag hebben we ons zoveel mogelijk gebaseerd op de richtlijnen van het Global Reporting Initiative (GRI), de wereldwijde standaard op het gebied van duurzaamheidsverslaggeving.

GRI-criteria	Beschrijving	Verwijzing
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	Page 8-10
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	N/A
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	Page 10
	2-4 Restatements of information	Page 10
	2-5 External assurance	Page 10
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Page 12-14 & 16
	2-7 Employees	Page 32-39
	2-8 Workers who are not employees	Page 60
	2-9 Governance structure and composition	Page 26-27
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	Page 26-27
	2-11 Chair of the highest governance body	Page 26-27
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Page 11, 15-17, 26-27
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	Page 16, 26-27
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Page 16, 29
	2-15 Conflicts of interest	Page 29
	2-16 Communication of critical concerns	Page 29-30
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	Page 28
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	N/A
	2-19 Remuneration policies	N/A
	2-20 Process to determine remuneration	N/A
	2-21 Annual total compensation ratio	(*)
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Page 5-7, 19-24
	2-23 Policy commitments	Page 60
	2-24 Embedding policy commitments	Page 29
	2-25 Processes to remediate negative impacts	N/A
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Page 30
	2-27 Compliance with laws and regulations	Page 29
	2-28 Membership associations	Page 30



GRI-criteria	Beschrijving	Verwijzing
GRI 3: Material Topics 2021	2-29 Approach to stakeholder engagement (assessments)	Page 17, 25, 31, 41, 48, 56, 62-63
	2-30 Collective bargaining agreements	(*)
	3-1 Process to determine material topics	Page 8, 18, 20-21
	3-2 List of material topics	Page 8, 18, 20-21
GRI 201: Economic Performance 2016	3-3 Management of material topics	Page 20-22, 32, 36, 50
	201-1 Direct economic value generated and distributed	Page 58
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Page 59
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	N/A
GRI 202: Market Presence 2016	201-4 Financial assistance received from government	Page 43
	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	(*)
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	(*)
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	Page 20, 22, 60
	203-2 Significant indirect economic impacts	Page 20, 22, 60
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	(*)
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Page 29-30
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Page 29-30
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	Page 29-30
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Page 30
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	Page 60
	207-2 Tax governance, control, and risk management	N/A
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	N/A
	207-4 Country-by-country reporting	N/A
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	Page 50, 54
	301-2 Recycled input materials used	Page 50, 54
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	Page 50, 54
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	Page 50-52
	302-2 Energy consumption outside of the organization	(*)
	302-3 Energy intensity	Page 50-52
	302-4 Reduction of energy consumption	Page 50-52
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	(*)
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	Page 53
	303-2 Management of water discharge-related impacts	Page 53

10. GRI CONTENT INDEX

GRI-criteria	Beschrijving	Verwijzing
	303-3 Water withdrawal	Page 53
	303-4 Water discharge	Page 53
	303-5 Water consumption	Page 53
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	Page 53
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	N/A
	304-3 Habitats protected or restored	N/A
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	N/A
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	Page 50, 52
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Page 50, 52
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Page 50, 52
	305-4 GHG emissions intensity	(*)
	305-5 Reduction of GHG emissions	(*)
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	(*)
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	(*)
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	Page 54-55
	306-2 Management of significant waste-related impacts	Page 54-55
	306-3 Waste generated	Page 54-55
	306-4 Waste diverted from disposal	Page 54-55
	306-5 Waste directed to disposal	Page 54-55
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	Page 30
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	Page 30
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	Page 32-36
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Page 36, 39
	401-3 Parental leave	Page 36, 39
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	Page 37
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	Page 39-40
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Page 39-40
	403-3 Occupational health services	Page 39-40
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Page 39-40
	403-5 Worker training on occupational health and safety	Page 39-40, 42-43
	403-6 Promotion of worker health	N/A
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	N/A
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	N/A

GRI-criteria	Beschrijving	Verwijzing
	403-9 Work-related injuries	Page 40
	403-10 Work-related ill health	Page 40
	404-1 Average hours of training per year per employee	Page 42-43
GRI 404: Training and Education 2016	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Page 42-43
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Page 42-43
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	Page 26-28, 32
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Page 37
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Page 37
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Page 37
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	N/A
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	N/A
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	N/A
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	N/A
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Page 44
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Page 44
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	Page 30
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	Page 30
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	Page 30
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	Page 15, 44
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Page 44
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling	Page 46
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	No incidents
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	No incidents
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Page 46

(*) Could not be defined

Voor vragen over de inhoud van dit rapport kunt u contact opnemen met mevrouw Merel Nieuwenburg, Sustainability & Quality Manager bij Van Moer | info@vanmoer.be | +32 15 25 86 20



Van Moer, België | Vaartstraat 70 | 2235 Hulshout
Van Moer, Nederland | Phoenixstraat 6 | 2011 KC Haarlem