



Nachhaltigkeitsbericht 2025

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
1. NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	5
2. DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE	8
3. KENNZAHLEN	9
4. DER BERICHT	10
5. UNSER UNTERNEHMEN	10
5.1 Standort	10
5.2 Unsere Mission, Vision und Kernwerte	11
5.3 Aktivitäten, Produkte, Dienstleistungen	12
5.4 Wertschöpfungskette	14
5.5 Der Zweck unseres Unternehmens	15
5.6 Das ESG-Team	16
5.7 Stakeholder (Upstream & Downstream)	17
5.8 Risikobewertung und Chancen	18
5.9 ESG-Ziele und -Vorgaben	19
5.9.1 Allgemein	19
5.9.2 Engagement	19
5.10 Unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele	20
5.11 ESG-Investitionen und wesentliche Themen	20
6. UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND AUFSICHT	26
6.1 Die Zusammensetzung des Leitungsorgans	26
6.2 Organisationsstruktur	27
6.3 Diversität im Leitungsorgan	28
6.4 Wissen zum Thema Nachhaltigkeit	28
6.5 ESG-Management	29
6.6 Korruption	29
6.7 Whistleblowing-Richtlinie	30
6.8 Beschaffungspraktiken	30
6.9 Positionierung & öffentliche Politik	30

7. GESELLSCHAFT	32
7.1 Humankapital	32
7.1.1 Beschäftigung – allgemeine Strategie	36
7.1.2 Geschlechterneutralität	37
7.1.3 Beziehungen Unternehmensleitung – Mitarbeitende	37
7.1.4 Gesunde Mitarbeitende	39
7.1.5 Sicherheit	40
7.1.6 Weiterbildung	42
7.1.7 Weiterbildungsförderung	43
7.2 Auswirkungen in der Wertschöpfungskette	44
7.3 Auswirkungen auf die lokale Gesellschaft	44
7.4 Auswirkungen auf unsere Kunden	44
7.4.1 Marketing, Kennzeichnung, Datenschutz	46
8. UMWELT	50
8.1 Energie	50
8.2 Emissionen	52
8.3 Biodiversität	53
8.4 Wasserverbrauch	53
8.5 Materialien	54
8.6 Abfall	54
9. FINANZEN	58
9.1 Finanzielle Ergebnisse	58
9.2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels	59
9.3 Steuern	60
9.4 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	60
10. GRI-INHALTSINDEX	64

INTERVIEWS

WIE ERLEBEN MITARBEITENDE IHR ARBEITSUMFELD?	
POLINE DELARBRE	25
MONIEK MAJOOR	31
NANCY BOSMANS	41
EIN BLICK AUF DIE ZUSAMMENARBEIT	
MIT KLOPMAN	48
MIT UTEXBEL	56
DAS SAGT UNSER KUNDE	
NOORDWEST ZIEKENHUISGROEP NIEDERLANDE	62

VORWORT



Mit Standorten in Belgien und den Niederlanden bietet Van Moer seit über hundert Jahren hochwertige Gesamtlösungen im Bereich Berufs- und Schutzkleidung. Unsere Produkte sind von hoher Qualität und genießen im In- und Ausland einen ausgezeichneten Ruf. Van Moer widmet sich seit vielen Jahren verschiedenen Aspekten der Umwelt- und Klimapolitik. Als Unternehmen spüren wir eine starke Verantwortung, uns für die Zukunft unserer Mitarbeitenden, unserer Gesellschaft und des Planeten einzusetzen.

Umwelt

In den vergangenen Jahren haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, um unsere Produktionsprozesse nachhaltiger zu gestalten, und wir suchen ständig nach innovativen Lösungen, um die Umweltauswirkungen unserer Produkte zu verringern.

Soziale Aspekte

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Leitgedanke in unserem Unternehmen. So betrachten wir auch die ausländischen Konfektionsbetriebe, mit denen wir eng

zusammenarbeiten, als Van-Moer-Kolleginnen und -Kollegen. Darüber hinaus setzen wir uns als Mitglied der BSCI (Business Social Compliance Initiative) weltweit für bessere Arbeitsbedingungen ein.

Unternehmensführung

Van Moer strebt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ESG-Aspekten einerseits und wirtschaftlicher Leistung andererseits an. Es geht hier um die sogenannte doppelte Wesentlichkeit: Einerseits erfassen wir unsere Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, andererseits ermitteln wir die Risiken, Chancen und wirtschaftlichen Auswirkungen für das Unternehmen.

Die Etn. Van Moer NV hat kürzlich eine wichtige Strukturänderung durchlaufen, mit der das Unternehmen wieder vollständig in belgischen Besitz übergegangen ist. Daraus ergibt sich die Strategie, die belgischen und niederländischen Aktivitäten eng zu integrieren und die Zusammenarbeit zu intensivieren. Seit Oktober 2025 legen wir daher den Schwerpunkt auf Wissensaustausch und einen effizienten grenzüberschreitenden Austausch von Fachwissen.

Mit Stolz präsentiert Van Moer seinen zweiten Nachhaltigkeitsbericht für den Zeitraum vom 1.1.2025 bis 31.12.2025, erstellt nach den GRI-Standards (Global Reporting Initiative). In diesem Bericht stellen wir die oben genannten Aspekte transparent dar.

Kenny Van Riel
MANAGING DIRECTOR
Etablissements Van Moer NV

1 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

GRI 2-22



Um unsere Umweltauswirkungen zu begrenzen, müssen wir dieselben Produkte länger nutzen. Das haben wir bei Van Moer gut verstanden. Unsere Kleidung schneidet in Sachen Lebensdauer sehr gut ab. Gemeinsam mit Wäschereien testen wir nämlich neue Modelle und Qualitäten. Für jede Produktgruppe sehen wir umfassende Tests mit einer höheren Anzahl an Wäschen vor als normalerweise erforderlich. Eine Art „Overkill“, um sicherzustellen, dass die Kleidung so lange wie möglich in ihrem ersten Lebenszyklus bleibt. Durch systematische Tests nach standardisierten Waschgängen garantieren wir konsistente Messungen und bauen kontinuierlich eine zuverlässige Testbibliothek auf.

So können wir unsere Kunden bei der Wahl neuer Stoffe unter unterschiedlichsten Bedingungen fundiert beraten. Außerdem unternehmen wir zahlreiche Anstrengungen, um am Ende der Lebensdauer so viel wie möglich zu recyceln. Auf diese Weise geben wir den Materialien ein zweites Leben und schließen den Kreislauf.

Um hochwertige Produkte zu erzielen, nehmen wir das Prinzip des „zirkulären Designs“ als Ausgangspunkt. Das bedeutet, dass wir als Hersteller unsere Kleidung im Hinblick auf eine möglichst lange Lebensdauer entwerfen. Dies beginnt bereits mit der Verwendung recycelbarer Rohstoffe guter Qualität, damit sich die

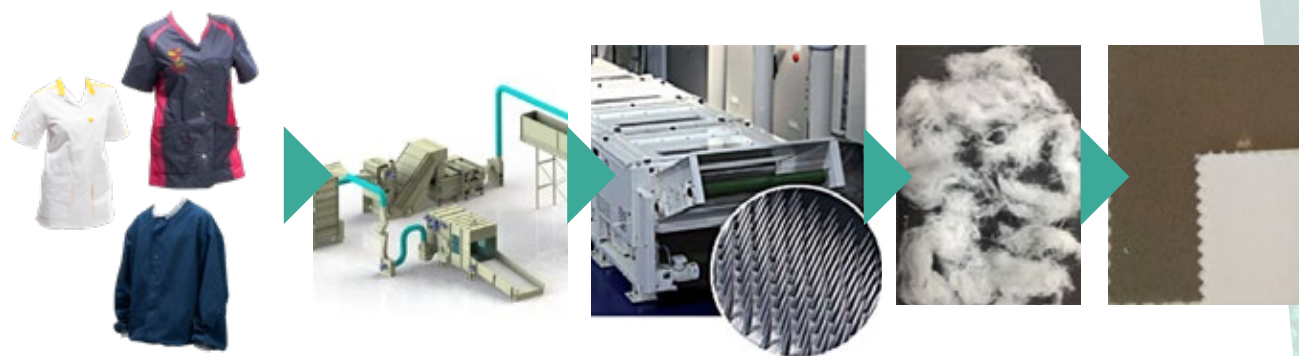
Kleidungsstücke am Ende des Lebenszyklus optimal zur Wiederverwendung eignen. Dafür arbeitet Van Moer eng mit den verschiedenen Partnern der Lieferkette zusammen. Schließlich verfügen wir bei Van Moer über fundierte Marktkenntnisse und Fachwissen zu Umweltanforderungen; auf dieser Grundlage entwickeln wir gemeinsam mit den Lieferanten ein optimales Produkt. Der gesamte Prozess ermöglicht es uns außerdem, unsere Kunden gut zu beraten.

In Zusammenarbeit mit Utexbel hat Van Moer zudem die allererste zirkuläre Produktlinie Dr. Green auf den Markt gebracht. Dabei handelt es sich um nachhaltige Krankenhauskleidung auf Basis recycelter Krankenhauskleidung. Ein nachhaltiger, sozial verantwortlicher Produktionsprozess, nah an der Heimat und mit

einem geringen ökologischen Fußabdruck. Unser erster Kunde, die Noordwest Ziekenhuisgroep (NWZ), ist bereits voll des Lobes. Dieses Pilotprojekt war das Sprungbrett für eine weitere Einführung des zirkulären Sortiments in anderen Branchen. Heute bieten wir unseren Kunden verschiedene Möglichkeiten, Kleidung zurückzugeben und recyceln zu lassen. In vielen Fällen ist der höhere Preis für die Endkunden jedoch ein Hindernis.

Unsere Bemühungen, nachhaltiger, umweltfreundlicher und sozial verantwortlicher zu wirtschaften, wurden im Oktober 2024 erneut mit dem EcoVadis-Gold-Zertifikat ausgezeichnet. Von der Senkung der CO₂-Emissionen beim Transport, Energieaudits, Nachhaltigkeitsrisikoanalysen & Vor-Ort-Audits von Lieferanten zur Nachhaltigkeit bis hin zu ethischen Maßnahmen, flexiblem Arbeiten & Schulungen: Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wirkungsvoll wahr.

Von Kleidung zu nachhaltigem neuem Stoff



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beruht auf vier Wertversprechen, nämlich:

Expertise

Bei Van Moer ist Fachwissen ein Kernwert. Mit mehr als 100 Jahren Erfahrung liefern wir mit Leidenschaft und Sachverstand maßgeschneiderte Berufskleidung. Unser fundiertes Wissen ermöglicht es uns, innovative Lösungen anzubieten, die perfekt auf die Bedürfnisse unserer Kunden und ihrer Branchen zugeschnitten sind. Wir lernen ständig dazu und entwickeln uns gemeinsam weiter, damit wir stets über die neuesten Trends und Technologien auf dem Laufenden bleiben und unseren Kunden höchste Fachkompetenz bieten können. Dazu arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten, Wäschereien, Vertriebskanälen und Endkunden zusammen, um optimale Ergebnisse zu erzielen. Zudem pflegen wir mehrere intensive Kooperationen und laufende Entwicklungen mit verschiedenen Forschungsinstituten und der „Saxion Textiel Hogeschool“.

Langfristige Partnerschaften

Wir konzentrieren uns auf den Aufbau starker, langfristiger Beziehungen, die von Vertrauen, Transparenz und ethischem Handeln geprägt sind. Und zwar in allen Gliedern der Kette: von Mitarbeitenden bis zu Lieferanten, von Konfektionsbetrieben bis zu Auftraggebern und Wäschereien.

Nachhaltig

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil dessen, was Van Moer ausmacht. Wir streben danach, eine positive Wirkung auf die Umwelt, die Gesellschaft und künftige Generationen zu haben. In unserem Produktionsprozess wenden wir nachhaltige Praktiken an, darunter die Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Produktionsmethoden. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und arbeiten daran,

unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Gemeinsam mit unseren Stakeholdern streben wir danach, gemeinsame Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Bei Van Moer streben wir in all unseren Aktivitäten nach Nachhaltigkeit. Wir setzen uns für den Schutz der Umwelt ein, indem wir umweltfreundliche Maßnahmen in unserem Produktionsprozess umsetzen. Wir fördern das Recycling, indem wir abgetragene Kleidung unserer Kunden verantwortungsvoll verarbeiten und einen zirkulären Ansatz unterstützen. Darüber hinaus investieren wir in erneuerbare Energiequellen wie Solarmodule, um unsere ökologischen Auswirkungen zu verringern. Unser Engagement für unternehmerische Verantwortung umfasst auch das Wohlbefinden und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden, maßgeschneiderte Lösungen für unsere Kunden und die Unterstützung lokaler Gemeinschaften durch Engagement und nachhaltige Partnerschaften.

2024 und erneut 2025 erhielt Van Moer von Sterpunt Inclusief Ondernemen einen „Referentiebewijs Inclusief Ondernemen“ (Referenznachweis für inklusives Unternehmertum) für seine Bemühungen im Bereich des Lernens am Arbeitsplatz. Damit trägt Van Moer direkt zur Verwirklichung der folgenden sieben Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen bei:

- Keine Armut
- Gesundheit und Wohlergehen
- Hochwertige Bildung
- Geschlechtergleichheit
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Weniger Ungleichheiten
- Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

2 DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

Methodik der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

GRI 3-1, GRI 3-2

Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter zu untermauern, hat Van Moer eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) durchgeführt, mit dem VSME als verhältnismäßigem Ausgangspunkt, passend zu Größe, Aktivitäten und Wertschöpfungskette von Van Moer. Wo relevant, wurde die Analyse um Themen aus den umfassenderen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ergänzt.

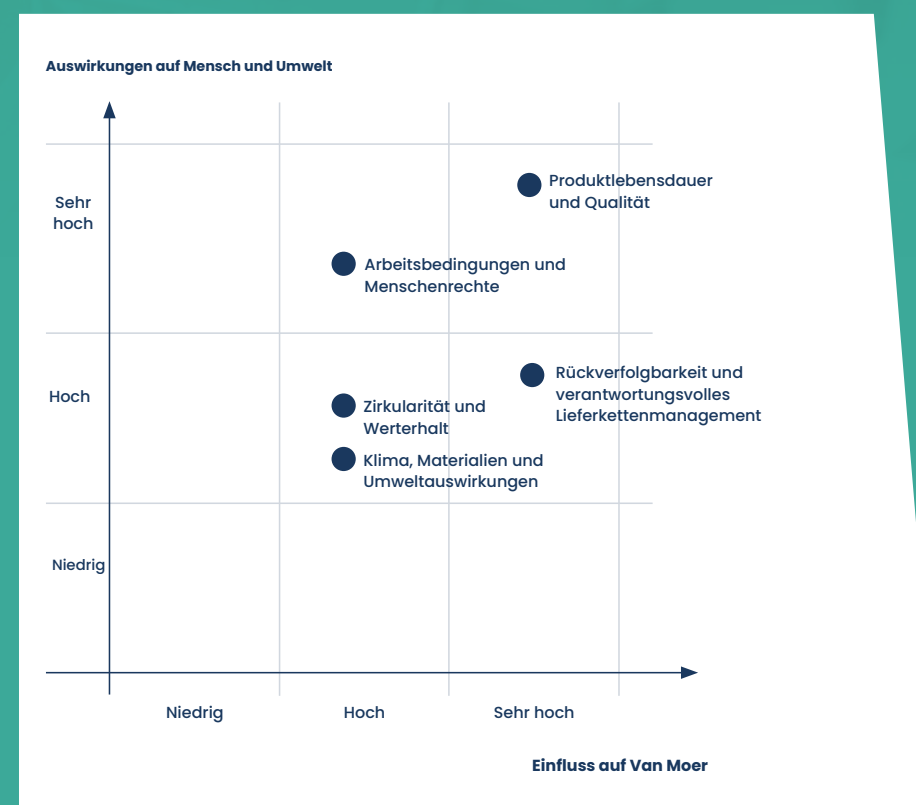
Die Analyse erfasst die wichtigsten Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen (IROs) innerhalb der Wertschöpfungskette und unterstützt die strategische Entscheidungsfindung, Produktentwicklung, das Lieferantenmanagement und die weitere Integration von Nachhaltigkeit in der Organisation.

Die Bewertung beruht auf doppelter Wesentlichkeit: einerseits der Wesentlichkeit der Auswirkungen, bei der die positiven und negativen Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft bewertet wurden, und andererseits der finanziellen Wesentlichkeit, bei der die Risiken und Chancen für die Kontinuität, den Geschäftsbetrieb und die Marktposition von Van Moer berücksichtigt wurden.

Auf Grundlage der Analyse hat Van Moer fünf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert:

- Produktlebensdauer und Qualität
- Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Rückverfolgbarkeit und verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement
- Zirkularität und Werterhalt
- Klima, Materialien und Umweltauswirkungen

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse stehen im Einklang mit den strategischen Nachhaltigkeitszielen von Van Moer und bilden die Grundlage für die weiteren in diesem Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen Initiativen.



Die DMA wird regelmäßig überprüft, bei Bedarf aktualisiert und ist für Kunden auf Anfrage erhältlich.



3 KENNZAHLEN



EcoVadis-zertifiziert seit 2019

Ende 2024 wurde Van Moer erneut mit der EcoVadis-Goldmedaille ausgezeichnet.



Seit mehr als 10 Jahren ISO-9001-zertifiziert

Die ISO-9001-Zertifizierung zeigt, dass Van Moer nach den Grundsätzen des Qualitätsmanagements handelt, darunter eine starke Kundenorientierung und ein zuverlässiger Produktionsprozess.



Seit mehr als 5 Jahren ISO-14001-zertifiziert

Die Erfüllung der Norm ISO 14001 zeigt, dass sich Van Moer systematisch für die Verbesserung seiner Umweltleistung einsetzt und internationale Umweltstandards erfüllt.



Erste zirkuläre Krankenhauskleidung

Das erste zirkulär entwickelte Produkt ist Realität. Die Noordwest Ziekenhuisgroep (NWZ) erhielt 2023 die erste Lieferung zirkulärer Pflegekleidung auf Basis recycelter Textilien.



BSCI

Unsere Produktionsstandorte werden seit 2019 regelmäßig von der BSCI auditiert. Unser Ziel ist mindestens ein B-Rating, das die Betriebe erfolgreich erreicht haben.

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

4 DER BERICHT

Dieser Bericht unterstreicht unser kontinuierliches Engagement für Nachhaltigkeit, „End of Life“-Lösungen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Van Moer veröffentlicht damit seinen zweiten Environment-, Social- und Governance-Bericht (ESG), der wahrheitsgetreue Informationen über den Zeitraum vom 1.1.2025 bis 31.12.2025 enthält.

5 UNSER UNTERNEHMEN

In diesem Kapitel gibt Van Moer Einblick in seine Organisation.

5.1 Standort

GRI 2-1

Der Hauptsitz der Etn Van Moer NV befindet sich in Belgien (Vaartstraat 70, 2235 Hulshout). Von diesem Standort aus werden unter anderem die Logistikaktivitäten zentral gesteuert, wobei das Lager in Hulshout als zentrale Drehscheibe für die belgischen und die niederländischen Aktivitäten dient.

Darüber hinaus verfügt Van Moer über eine Niederlassung in den Niederlanden (Phoenixstraat 6, 2011 KC Haarlem). Die Entwicklung neuer Produkte und Kollektionen erfolgt heute integriert über beide Standorte hinweg. Dieser Ansatz fördert den Wissensaustausch, die Zusammenarbeit und den effizienten Einsatz von Fachwissen in der gesamten Organisation.



5.2 Unsere Mission, Vision und Kernwerte

GRI 2-12

MISSION

Van Moer will die Referenz für maßgeschneiderte Berufskleidung für spezialisierte Branchen wie Workwear, Corporate, Healthcare, Cleanrooms und Government sein.

Wir bauen nachhaltige Partnerschaften auf, die auf Vertrauen, Qualität, Kundenorientierung und Handwerkskunst beruhen. Durch kontinuierliche Investitionen in Innovation und unternehmerische Verantwortung streben wir einen dauerhaften Mehrwert für unsere Kunden und für die Gesellschaft an.

Mit derselben Präzision und Zuverlässigkeit wie das Detail, dem wir unseren Namen verdanken, wollen wir ein unverzichtbares Glied in den Abläufen unserer Kunden sein.

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

VISION

Van Moer entwickelt und liefert hochwertige, maßgeschneiderte Berufskleidung, die funktional, nachhaltig und repräsentativ ist.

Mit mehr als 100 Jahren Erfahrung und einem starken Fokus auf Qualität, Zuverlässigkeit und technisches Know-how unterstützen wir Organisationen in kritischen Branchen mit Lösungen, die halten, was sie versprechen.

Unser Ziel ist klar: ein führendes internationales Unternehmen im Bereich Workwear zu werden, das greifbaren Mehrwert für alle seine Stakeholder schafft – vom Kunden bis zum Mitarbeitenden, vom Partner bis zur Gesellschaft.

Wir verbinden kundenorientierte Maßarbeit mit industriellem Maßstab – mit Respekt für Mensch, Umwelt und das Fundament jedes Unternehmens: nachhaltiges Wachstum.

UNSERE KERNWERTE



Kundenorientierter Ansatz

Wir hören zu, denken mit und bieten Lösungen, die genau auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt sind.



Kontinuierliche Innovation

Wir investieren kontinuierlich in Materialien, Technologien und Designs, um unseren Kunden einen Vorsprung zu verschaffen.



Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung

Wir produzieren mit Respekt für Mensch und Umwelt und bauen an einer fairen, sicheren Kette.



Wir lernen und wachsen

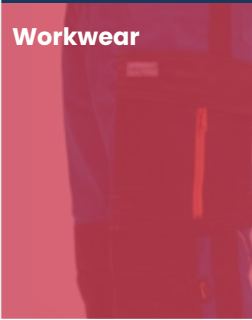
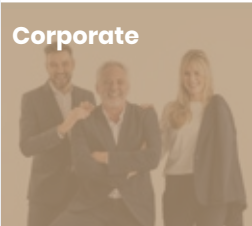
Wir streben nach Wachstum – für unsere Mitarbeitenden, unsere Produkte und unsere Wirkung – mit Qualität als stetiger Triebfeder.



5.3 Aktivitäten, Produkte, Dienstleistungen
GRI 2-6

Mit mehr als 100 Jahren Erfahrung ist Van Moer Experte für die Herstellung maßgeschneiderter Arbeits- und Sicherheitskleidung. Kundenorientierung, Zuverlässigkeit & Nachhaltigkeit stehen dabei im Mittelpunkt. Unsere Produkte sind von hoher Qualität und bedienen die unten aufgeführten Marktsegmente, jedes mit seinen spezifischen Anforderungen.

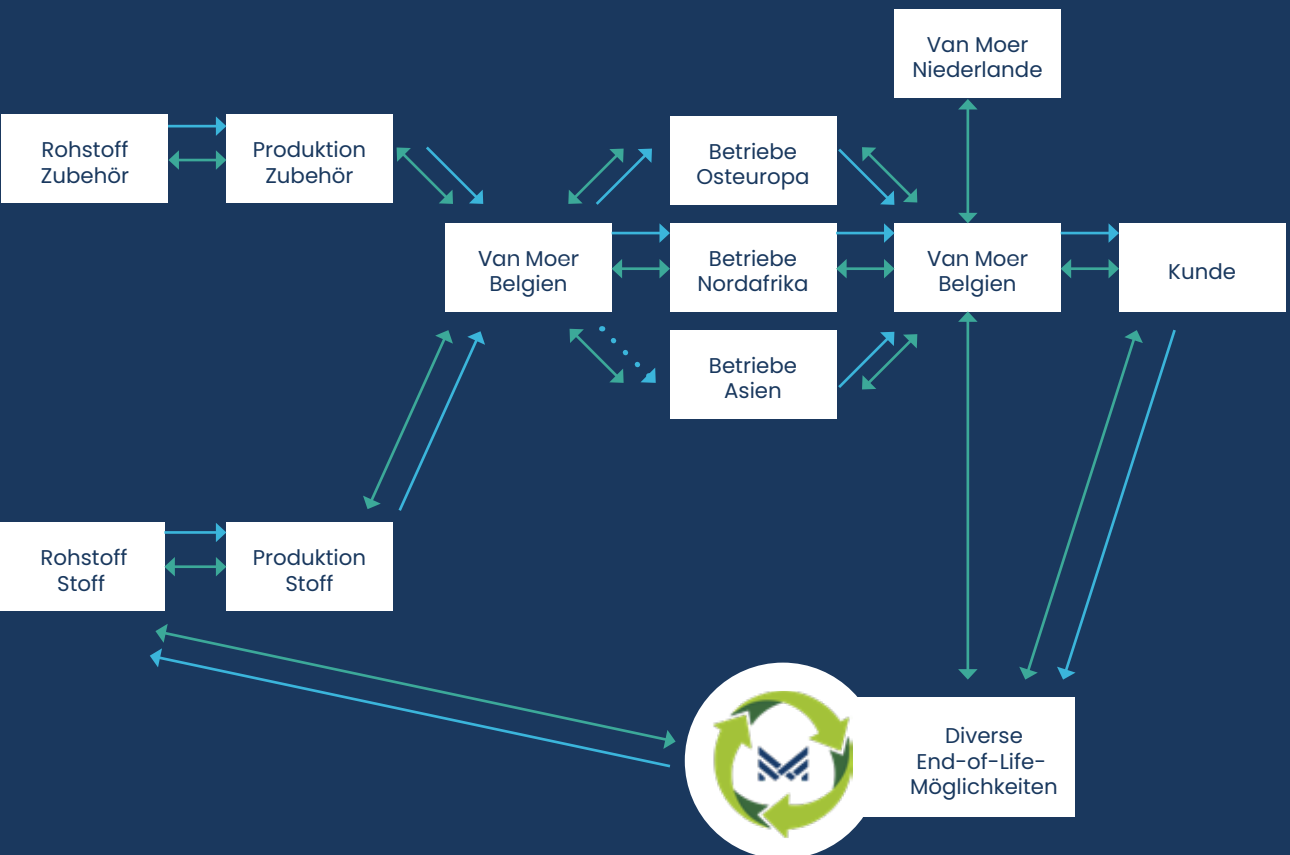


Branche	Produktbeschreibung	Spezifische Anforderungen
Workwear 	Sichere, funktionale und bequeme Arbeitskleidung.	• Gute Prävention und guter Schutz sind ein Muss, unterscheiden sich aber von Branche zu Branche. • Maßgeschneiderte Lösungen
	Protective Workwear: Arbeitskleidung, die Mitarbeitende maximal vor möglichen Risiken in ihrer Branche schützt: Metallindustrie, chemische Industrie, Straßenbau usw.	Der richtige maßgeschneiderte Schutz: elektrostatisch, fluoreszierend, wasserdicht oder schützend gegen chemische Risiken, Gefahren beim Schweißen, extreme Kälte, ...
Corporate 	Maßgeschneiderte Corporate-Kleidung mit einem einheitlichen, professionellen Erscheinungsbild und hohem Tragekomfort.	• Geeignet für Front Office, Vertrieb und Hospitality. • Passend zum Corporate Design (Farbe, Material, Verarbeitung). • Frei kombinierbare Kombinationen. • Strapazierfähige, hochwertige Qualität.
Healthcare 	Kleidung nach Maß für Krankenhäuser, OP-Säle und Pflegeeinrichtungen. Und zwar im weitesten Sinne: für Pflege-, medizinisches und Küchenpersonal ebenso wie für Mitarbeitende der Technik, Logistik und Instandhaltung.	• Die besten Materialien, hohe Qualitätsanforderungen und besondere Hygienestandards. • Clean-Air-Anzüge gemäß der Norm EN 13795. • WIP-Richtlinien
Cleanroom 	Berufskleidung für sehr saubere und kontrollierte Arbeitsumgebungen: Labore und Reinräume in der Pharmabranche oder in Elektronikunternehmen.	Sterilisierbarkeit, Anforderungen an elektrostatische Entladung, Filtrationseffizienz, Porengröße, Bewegungsfreiheit und Komfort.
Government 	Funktionale und nachhaltige Berufskleidung für öffentliche Dienste, mit Fokus auf Erkennbarkeit, Komfort und Einsetzbarkeit in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen.	• Geeignet für ausführende und dienstleistende Funktionen in öffentlichen Organisationen. • Passend zum Corporate Design und mit hohem visuellem Wiedererkennungswert. • Strapazierfähige und industriell waschbare Materialien. • Bequeme, ergonomische Passform für den langfristigen Einsatz. • Wetterbeständig und für unterschiedlichste Bedingungen geeignet. • Funktionales Design mit cleveren Staumöglichkeiten und modularer Einsetzbarkeit. • Optionale Schutzeigenschaften (falls erforderlich). • Pflegeleicht und formbeständig. • Transparenz und Rückverfolgbarkeit bei Produktion und Materialien.



5.4 Wertschöpfungskette

GRI 2-6



Blau: —> Physischer Warenfluss
.....> Unabhängigkeit von Rohstoffen
Grün: <—> Transparenz im Kettenfluss, Einhaltung sozialer Standards, Kommunikation, Zertifikate, natürliche Personen

5.5 Der Zweck unseres Unternehmens

GRI 2-12, GRI 416-1



Den Zweck unseres Unternehmens formulieren wir gern als unser „WHY“. Bei Van Moer ist es unser Antrieb, die Referenz für maßgeschneiderte Berufskleidung zu sein. Mit mehr als 100 Jahren Erfahrung, Zuverlässigkeit und einem kundenorientierten Ansatz streben wir nach nachhaltigen Partnerschaften und unternehmerischer Verantwortung. Unser Ziel ist einfach: die Besten in dem zu sein, was wir tun – mit hochwertiger, maßgeschneiderter Berufskleidung als Ergebnis, die den Bedürfnissen unserer Kunden und Branchen entspricht.





5.6 Das ESG-Team

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

Das ESG-Team ist für die Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich und besteht aus internen Schlüsselpersonen mit unterschiedlicher Expertise und Fachkenntnis in Bezug auf die ESG-Säulen.



Merel Nieuwenburg
Sustainability & Quality Assurance Manager (Gesamtverantwortung)



Walter Lenaerts
Technical Director



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



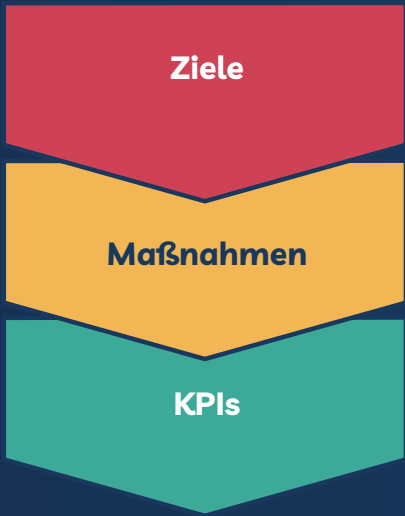
Nathalie Vancamp
HR Director

Das ESG-Team trifft sich monatlich und berichtet an Kenny van Riel (Managing Director).

Das ESG-Team ist verantwortlich für (nicht abschließend):

- Festlegung und Verfolgung der Ziele.
- Verfolgung der KPIs.
- Anpassung von KPIs und Zielen, wo nötig.
- Abgleich dieser Punkte mit dem Input interner und externer Stakeholder:

- Mitarbeitende
- Input aus externen Treffen
- Lieferanten
- Kundenfragen



5.7 Stakeholder (Upstream & Downstream)

GRI 2-12, GRI 2-29

Intern

- Aktionäre / Verwaltungsrat: siehe Punkt 6.1
- Management: siehe Punkt 6.1
- Mitarbeitende: siehe Punkt 7.1.
- Gewerkschaften: siehe Punkt 7.1.3



Extern

Dank enger und langjähriger Kooperationen mit Wäschereien, Kunden und Zulieferern verringern wir auch unsere Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Gemeinsam mit den verschiedenen Stakeholdern untersuchen und testen wir die Qualität unserer Produkte. Messen heißt wissen.

- Wäschereien sind ein wichtiges Glied in der Kette. Die Zusammenarbeit verläuft sehr reibungslos und ermöglicht eine genaue Produktverfolgung. Durch diese offene und intensive Zusammenarbeit optimieren wir unsere Produkte. Die Chip-Identifikation pro Kleidungsstück hilft uns außerdem, Informationen zu sammeln, mit dem Ziel, die Lebensdauer unserer Kleidung noch weiter zu verlängern.

- Seit mehr als 30 Jahren pflegen wir starke Beziehungen zu unseren Konfektionsbetrieben in Nordafrika, Osteuropa und Asien. Durch regelmäßige Abstimmungen und Arbeitsbesuche erfüllen wir die hohen Erwartungen unserer Kunden und liefern fertige Kleidungsstücke nach Maß.

ESG-Assessments helfen uns, die Aspekte Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Wirkung und Unternehmensführung bei unseren internen und externen Stakeholdern zu bewerten. Insgesamt wurden 7 Assessments von DENKESG sustainability reporting, einem externen, professionellen Dienstleister, durchgeführt. Infolgedessen kommen in diesem Nachhaltigkeitsbericht zwei Kunden, zwei Lieferanten und drei Mitarbeitende zu Wort.



5.8 Risikobewertung und Chancen

GRI 3-1, GRI 3-2

Van Moer räumt der Gesundheit, dem Wohlbefinden und der Sicherheit seiner Mitarbeitenden hohe Priorität ein. Unsere Bemühungen zeigen sich zum Beispiel in einem Projekt zur psychosozialen Sicherheit, das wir 2023 gestartet haben, einschließlich einer Befragung, in der die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ermittelt wurde. Diese

Befragung war ein erster Schritt in einem Projekt zu einer Wachstums- & Feedbackkultur. Wir betrachten die Ergebnisse als eine Art Nullmessung, die wir als Ausgangspunkt für den weiteren Wachstumsprozess nutzen. In den kommenden Jahren setzen wir den eingeschlagenen Weg fort. Wir betrachten dies daher als wesentliches Thema für den Berichtszeitraum 2024.

Gestartetes Projekt zur Wachstums- & Feedbackkultur – unsere Ziele:

- Eine psychologisch sichere Umgebung schaffen
- Sich trauen, Verletzlichkeit zu zeigen
- Offene, aufrichtige und ehrliche Kommunikation
- Positive und aufrichtige Beziehungen und mehr Vertrauen zueinander
- Feedback geben, um einander zu helfen, es noch besser zu machen
- Aus den Fehlern der anderen lernen

Darüber hinaus ist der Brandschutz ein wichtiger Schwerpunkt für unsere Standorte. In den Lagern werden nämlich viele Stoffe gelagert, die ein Brandrisiko darstellen können. Unter Punkt 7.1.5 sind die Maßnahmen aufgeführt, die ergriffen wurden, um diese Gefahren zu beseitigen und die Risiken zu minimieren.

Einige Kennzahlen aus der Mitarbeiterbefragung zur psychologischen Sicherheit

75%

Die Befragung zur „Zufriedenheit mit Van Moer als Arbeitgeber“ erzielt 7,5/10

69%

Die Befragung zur „Zufriedenheit mit Van Moer als empfohlenem Arbeitgeber“ erzielt 6,9/10

63% / 72%

Das „Wir-Gefühl“ erzielt 3,8/6, das „Zuhause-Gefühl“ 4,3/6.

5.9 ESG-Ziele und -Vorgaben

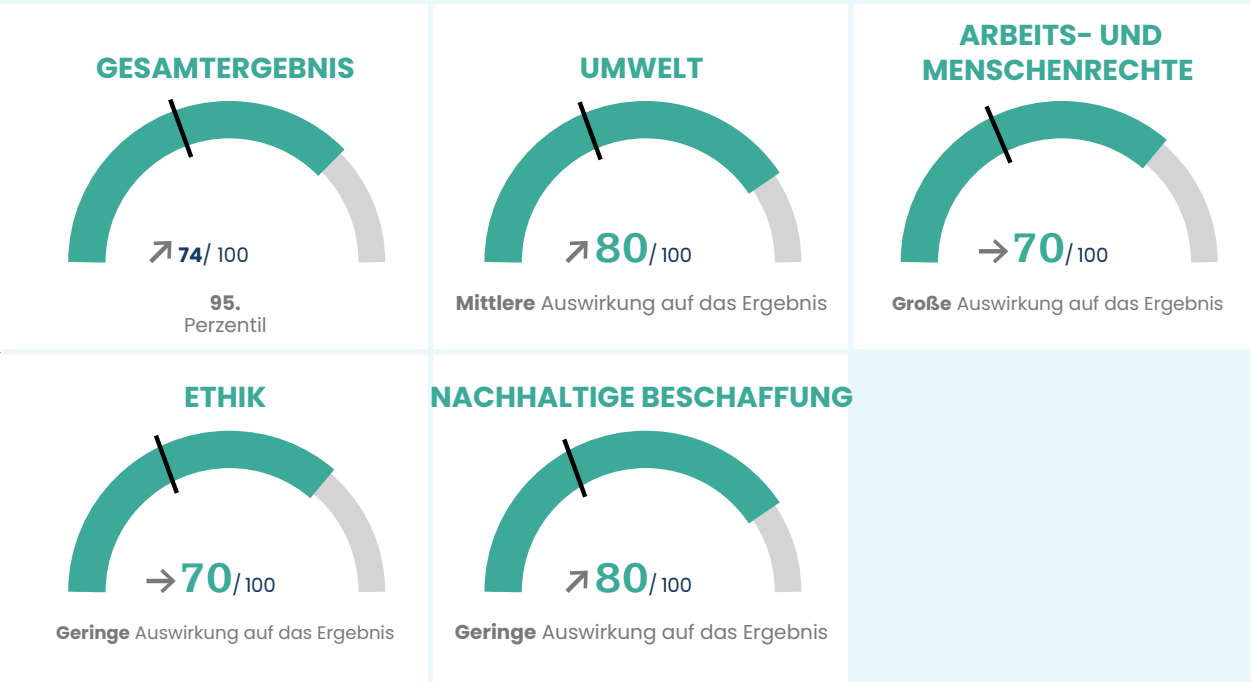
GRI 2-22

5.9.1 Allgemein

Van Moer lässt jährlich von EcoVadis eine Nachhaltigkeitsbewertung auf Grundlage dokumentierter Nachweise durchführen. Mit Stolz haben wir bereits sechs Jahre in Folge das EcoVadis-Goldmedaille erreicht. Nachfolgend stellen wir die Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen zum 15. Oktober 2024 (Gültigkeit: 1 Jahr) dar. Die Absicht ist, dies jährlich zu wiederholen und jedes Mal bessere Ergebnisse zu erzielen. Um die Neubewertung durch EcoVadis reibungslos auf den ESG-Berichtszyklus abzustimmen, wurde der Zeitpunkt strategisch auf das Frühjahr 2026

verschoben. Ab jetzt sind beide Prozesse also besser aufeinander abgestimmt.

Van Moer ist stolz auf die EcoVadis-Goldmedaille, die als unabhängige Anerkennung der Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit gilt. Eine EcoVadis-Goldmedaille wird nämlich an Unternehmen vergeben, die weltweit zu den besten 5 % aller bewerteten Unternehmen ihrer Branche gehören. Die Bewertung erfolgt anhand von vier Bereichen (Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung), deren Ergebnisse nachfolgend dargestellt sind.



5.9.2 Engagement

Der Aufbau einer Kleidungsline aus recyceltem Material ist in der Anlaufphase mit einem finanziellen Aufwand verbunden (Personalkosten und Sonstiges). Im Hinblick auf die Erreichung der gesetzten Umweltziele haben sich das Management und die Verwaltungsratsmitglieder zu dieser Investition

bereit erklärt, sofern auch die wirtschaftlichen Ziele erreicht werden. Der Verwaltungsrat ist davon überzeugt, dass die Positionierung als nachhaltiger Hersteller nicht nur im Umweltbereich Früchte tragen, sondern letztlich auch die wirtschaftlichen Ziele stärken wird.



5.10 Unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele

GRI 3-3

Die strategischen Nachhaltigkeitsziele von Van Moer stehen im Einklang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden. Sie geben unserer Nachhaltigkeitspolitik und den in diesem Bericht beschriebenen Initiativen die Richtung vor.

Nachhaltige Produkte mit langer Lebensdauer

Wir entwickeln, produzieren und liefern hochwertige Berufskleidung, die die Erwartungen unserer Kunden erfüllt und so lange wie möglich in ihrem ersten Lebenszyklus genutzt werden kann.

Eine nachhaltige und verantwortungsvolle Wertschöpfungskette

Wir begrenzen unsere Umweltauswirkungen und bauen eine nachhaltige und sozial verantwortliche Wertschöpfungskette auf – unter Achtung von Mensch und Umwelt sowie unter Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften.

Gemeinsam wachsen

Wir investieren in Menschen, Zusammenarbeit, Innovation und kontinuierliche Verbesserung, damit Mitarbeitende, Kunden und Partner gemeinsam wachsen können.

5.11 ESG-Investitionen und wesentliche Themen

GRI 3, GRI 2-22, GRI 203

5.11.1 Monitoring des ESG-Fortschritts

Leistungsübersicht: Nachhaltigkeitsziele und erzielte Wirkung			
Wesentliches Thema	ESG-Ziel 2023	Reflexion & Analyse	Künftige Maßnahme
HR-Projekt zur Wachstums- & Feedbackkultur	Anzahl der Teamgespräche zur Reflexion um 30 % erhöhen	Begrenzt gestartet. Weitere Einführung zugunsten einer integrierten Organisationsstruktur verschoben.	Als mittelfristiges Ziel wieder aufnehmen
Umwelt: nachhaltige Energie	Fossile Brennstoffe verringern: - Senkung des Dieselverbrauchs um 10 %; - Senkung des Heizölverbrauchs um 2 %.	- Diesel: Reduktion erreicht, Verbrauch auf null gesenkt. - Heizölverbrauch: Reduktion nicht erreicht. Siehe auch Punkt 8.1 Energie.	- Eine technische Prüfung der Heizölanlage wird geplant. - Zusätzliche Investitionen wie Bewegungsmelder, Dämmung usw.

Leistungsübersicht: Nachhaltigkeitsziele und erzielte Wirkung			
Wesentliches Thema	ESG-Ziel 2023	Reflexion & Analyse	Künftige Maßnahme
Umwelt: Abfallaufkommen verringern	Restabfall um 5 % verringern.	Reduktion erreicht: - 2024: -27 % - 2025: -34 %	Gezielte Bemühungen zur Abfalltrennung werden fortgesetzt.
Umwelt: Energie-sparmaßnahmen	Optimierung der thermischen Gebäudehülle durch Investitionen in die Dämmung der Vorderfassade am Standort Hulshout.	Zusätzliche Investitionen wurden getätigt: - Die Dämmung der Vorderfassade wurde abgeschlossen. Die vorhandenen Fenster wurden durch Hochleistungsverglasung (Ug 1,0) mit thermisch verbesserten Profilen ersetzt. Mit einem durchschnittlichen Dämmwert von 1,34 W/m²K sind diese Fensterelemente besser als die aktuelle EPB-Norm (max. 1,5 W/m²K),	Ab sofort strukturelle Senkung des CO ₂ -Fußabdrucks (Scope 1 & 2) durch Minimierung von Transmissionsverlusten über Fassaden und Fenster.
Soziale Indikatoren (u. a. fairer Lohn)	Wir arbeiten ausschließlich mit Konfektionsbetrieben mit einem BSCI-Score von mindestens B (2023) und streben bis 2025 ein A an.	Vier der fünf Betriebe erzielten 2024–2025 ein A; der 5. behält B bis zum nächsten Audit (alle zwei Jahre).	Wird aktiv verfolgt.

5.11.2 Neue ESG-Ziele – wesentliche Themen

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

Van Moer baut eine nachhaltige Organisation auf, in der Talente und Stärken optimal genutzt werden – für Wachstum, hohe Kundenzufriedenheit und starke operative Leistungen. Daraus ergeben sich kurz-, mittel- und langfristige Ziele, die uns helfen, diesen Anspruch Schritt für Schritt zu verwirklichen.

Kurzfristige Ziele (1 bis 3 Jahre)

Operative Exzellenz

Infolge der jüngsten Strukturänderung bei Van Moer und im Hinblick auf unsere ESG-Ambitionen setzen wir auf die Straffung unserer Kernprozesse. Die Prozessoptimierung über unsere belgischen und niederländischen Standorte hinweg minimiert die Verschwendung von Zeit, Material und Energie. So baut Van Moer nicht nur an einem effizienteren Unternehmen, sondern auch an einer zukunftsfähigen und sozial verantwortlichen Organisation.

Ethik und Unternehmenskultur

Unsere Mitarbeitenden erhalten klare und inspirierende Schulungen zu Wohlbefinden, Unternehmenskultur und Korruptionsbekämpfung. Mit Videos und interaktiven Quiz verankern wir dies immer tiefer in der Organisation.

- Dies trägt zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden, zu Engagement und zu einem gesunden Arbeitsumfeld bei (S).
- Schulungen zur Korruptionsbekämpfung sehen wir als wichtigen Bestandteil guter Unternehmensführung, Integrität und Compliance (G).

Wohlbefinden und Produktivität der Mitarbeitenden

Auf Grundlage der Risikoanalyse zur Bildschirmarbeit und der Empfehlungen aus individuellen Coachings setzen wir gezielt auf

ergonomischen Komfort und achten auf das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Konkret sorgen wir innerhalb eines Jahres dafür, dass alle Mitarbeitenden über einen Bürostuhl verfügen, der auf ihre Körpergröße und ihren Komfort abgestimmt ist.

Nachhaltige Rohstoffnutzung

Nachhaltige und verantwortungsvolle Rohstoffe sind eine bewusste Entscheidung und ein beständiger roter Faden in der Unternehmensführung von Van Moer.

Zirkularität und Abfallreduktion

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse zeigt, dass Zirkularität und Werterhalt zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von Van Moer gehören. Bei der Produktentwicklung werden Lebensdauerverlängerung, Wiederverwendung und hochwertiges Recycling berücksichtigt, sofern technisch und wirtschaftlich machbar und im Einklang mit den Kundenwünschen. Die nachfolgend beschriebenen Initiativen tragen zum Erhalt des Materialwerts und zur weiteren Verbesserung der Nachhaltigkeit der Wertschöpfungskette bei. Nach dem aktiven Aufbau eines EPR-Systems setzen wir weiterhin auf eine hochwertige End-of-Life-Lösung für unsere direkten Kunden, bei der ausgemusterte Kleidung ein zweites Leben erhält.

Digitale Transparenz und Leistungsfähigkeit

Die geplante Investition in ein PLM-Paket ist ein entscheidender Schritt in der digitalen Transformation der Schnittabteilung. Neue Design-Tools werden direkt angebunden, was für einen optimierten Arbeitsablauf, automatische Datenübertragung und weniger manuelle Arbeit sorgt. Informationen fließen automatisch in SAP, wodurch Fehler bei der Übergabe an Einkauf und Produktion vermieden werden.

Mittelfristig (3 bis 10 Jahre)

- Van Moer will sich als integrierte Organisation mit klarer Struktur und klaren Verantwortlichkeiten positionieren, in der Teams reibungslos über Landesgrenzen hinweg zusammenarbeiten und Prozesse und Kommunikation optimiert sind. In diesem Rahmen streben wir auch an, die Anzahl der Team-Reflexionsgespräche gegenüber dem Referenzjahr 2025 um 30 % zu erhöhen.
- Van Moer will das Lager automatisieren, um die körperliche Belastung der Mitarbeitenden zu verringern.
- Es werden Pläne geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt, die bestehende Ölheizung durch eine Wärmepumpe zu ersetzen – als Alternative zum Heizen und Kühlen (Klimaanlage) der Büros in Hulshout.
- Wir streben bis 2030 25 % weniger CO₂-Emissionen an (gegenüber dem Referenzjahr 2021).
- CO₂-Reduktion beim Firmenwagenpark (2030 gegenüber Referenzjahr 2017): -55 %
- Van Moer beabsichtigt, den Anteil zirkulärer Kleidung aus recycelten Textilien weiter auszubauen. Im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld sind die damit verbundenen Kosten für die meisten Kunden noch eine Hürde (siehe auch Punkt 8.2), weshalb wir dies als mittelfristiges Ziel formulieren.

Langfristig (max. 20 Jahre)

- Wir streben an, das Firmengebäude bis 2050 vollständig klimaneutral zu machen, sodass es kein CO₂ mehr ausstößt.





GRI 2-29

INTERVIEW

Was halten die Mitarbeitenden von ihrem Arbeitsumfeld?



Poline Delarbre blickt zufrieden auf ihr erstes Jahr bei Van Moer als Assistenz im Business Controlling zurück.

Was umfasst deine Funktion?

„In der Abteilung Finanzen & Controlling arbeite ich unter anderem an der Optimierung von Geschäftsprozessen und am Monatsabschluss mit den dazugehörigen Berichten mit.“

Auf welche Weise bietet Van Moer den Kunden einen Mehrwert?

„Van Moer entwirft und fertigt Berufskleidung, die sowohl hochwertig als auch vollständig maßgeschneidert ist. Wie spezifisch das gewünschte Endprodukt auch ist, die Wünsche des Kunden werden erfüllt.“

Wie erlebst du die Unternehmenskultur?

„Als Neue fühlte ich mich sofort willkommen. Ich wurde von der Leiterin ‚Business Controlling‘ gut begleitet, die mir eine interne Schulung gab. Außerdem bekam ich alle Möglichkeiten, zusätzliche Schulungen zu besuchen, etwa einen Power-BI-Kurs. Mir gefällt auch, dass hier keine starre Hierarchie herrscht, sondern man sich mit Fragen einfach an die Geschäftsleitung, die Personalabteilung oder andere Abteilungen wenden kann. Da wöchentlich ein Meeting stattfindet, habe ich auch einen guten Kontakt zu meiner direkten Vorgesetzten. Außerdem finde ich, dass die Kolleginnen und Kollegen respektvoll miteinander umgehen. Ich kann sagen, dass ich mich vom ersten Tag an bei Van Moer zu Hause fühle.“

Was tut Van Moer im Bereich Nachhaltigkeit?

„Ich weiß, dass sich das Unternehmen sehr stark damit beschäftigt, und das finde ich positiv. Als Teil der

« Die Stimmung unter den Kollegen ist hier top. Außerdem bekommt man bei Van Moer viele Chancen, sich weiterzuentwickeln und sein Wissen zu erweitern. »

jüngeren Generation liegt mir das Klima sehr am Herzen. Abgesehen von einer enormen Investition in Solarmodule und automatische Beleuchtung in den Toiletten weiß ich nicht genau, welche konkreten Initiativen es gibt. Diese liegen eher auf operativer Ebene, und da ich in der Buchhaltung arbeite, habe ich darauf weniger Einblick. Schließlich arbeite ich noch nicht so lange hier.“

Welche weiteren Pluspunkte oder auch Minuspunkte fallen dir ein?

„Die Stimmung unter den Kollegen ist hier top. Außerdem bekommt man bei Van Moer viele Chancen, sich weiterzuentwickeln und sein Wissen zu erweitern. Und wie bereits erwähnt: Die Kommunikation ist keine Einbahnstraße von oben nach unten. Man hat die Möglichkeit, seine Meinung zu äußern. Im Allgemeinen verläuft die interne Kommunikation reibungslos. Trotzdem gibt es auch Abteilungen, in denen nicht jeder jederzeit Zugang zu einem Computer hat (etwa Produktion, Lager, ...). In diesen Fällen kann zusätzliche Aufmerksamkeit für die Kommunikation nicht schaden. Außerdem gibt es noch das schwarze Brett in der Kantine, aber das ist schon so voll, dass manche Mitteilungen leicht übersehen werden.“

6 UNTERNEHMENS- FÜHRUNG UND AUFSICHT

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist fester Bestandteil der Nachhaltigkeitspolitik von Van Moer. Die Ergebnisse dienen der Unterstützung von Produktentwicklung, Lieferantenmanagement, Materialwahl, Zirkularitätsprojekten und der Vorbereitung auf relevante belgische und europäische Gesetze und Vorschriften.

6.1 Die Zusammensetzung des Leitungsorgans

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

Van Moer wird vom Verwaltungsrat geleitet. Der Verwaltungsrat ist unter anderem für die Unternehmensstrategie verantwortlich und war im Berichtszeitraum wie folgt zusammengesetzt:

- Delegierter Verwaltungsrat (Femlyn BV, vertreten durch K. Van Riel)
- Verwaltungsrat Alain Grillaert (Vectis Private Equity)
- Verwaltungsrat Philippe Wilderjans (Arxior Partners)

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats wird von der Hauptversammlung der Aktionäre bestimmt. Bei der Bestellung werden Verwaltungsratsmitglieder bevorzugt, die für die unternehmerischen Aktivitäten repräsentativ sind

6.2 Organisationsstruktur

2025 wurden die Aktivitäten von Van Moer in Belgien und den Niederlanden in einer einzigen integrierten Organisationsstruktur zusammengeführt. Diese Integration führte zur Einführung eines neuen Organigramms mit dem Ziel, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu stärken und die operative Effizienz zu steigern.

Die neue Struktur schafft klare Verantwortlichkeiten, verringert Überschneidungen bei Aufgaben und fördert eine transparente und kohärente Arbeitsweise. Durch eine bessere Abstimmung der Prozesse und eine engere Zusammenarbeit der Teams wird auf einen effizienteren Einsatz von Ressourcen und eine nachhaltige Steuerung der Arbeitsbelastung gesetzt.

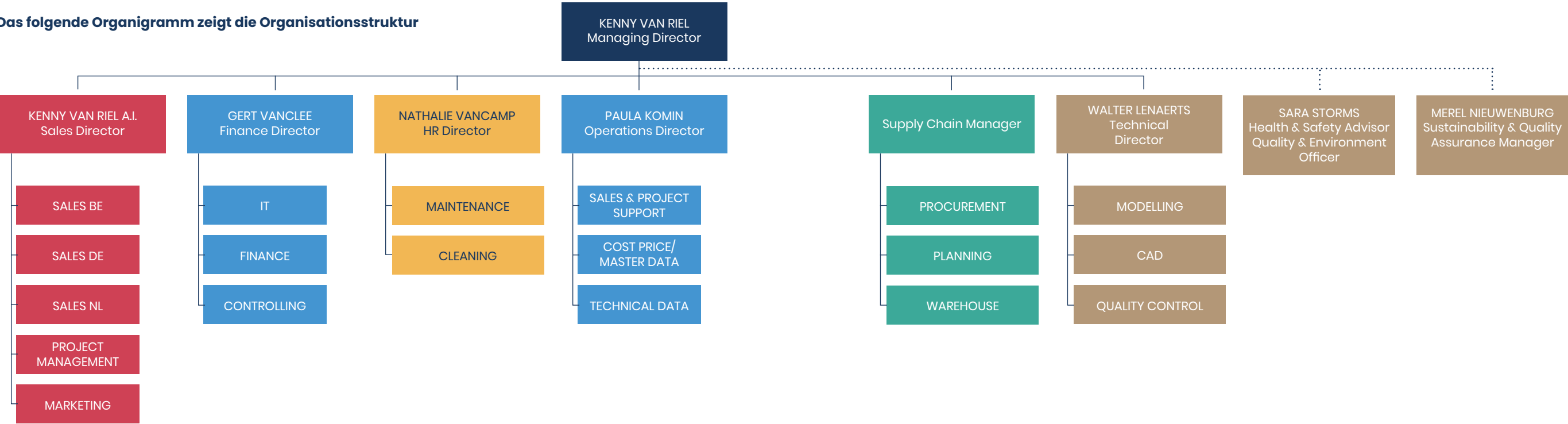
Darüber hinaus bietet die Integration mehr Raum, die Talente und Kompetenzen der Mitarbeitenden optimal zu nutzen. Dank einer klaren Rollenverteilung und gezielter

Zusammenarbeit können sich die Mitarbeitenden stärker auf Tätigkeiten konzentrieren, die für die Organisation den größten Mehrwert schaffen.

Diese organisatorische Optimierung wirkt sich nicht nur intern positiv aus, sondern auch auf externe Stakeholder. Eine bessere Abstimmung zwischen den Teams in Belgien und den Niederlanden trägt zu höherer Kundenzufriedenheit, schnelleren Reaktionszeiten und einer gestärkten Liefertreue bei.

Die Umsetzung des neuen Organigramms ging mit Anpassungen der Berichtslinien und Teamstrukturen einher, wobei transparente Kommunikation und Begleitung im Mittelpunkt standen. So baut Van Moer weiter an einer integrierten, agilen und zukunftsorientierten Organisation, in der Zusammenarbeit, Professionalität und kontinuierliche Verbesserung im Mittelpunkt stehen.

Das folgende Organigramm zeigt die Organisationsstruktur



6.3 Diversität im Leitungsorgan

GRI 405-1, GRI 2-17

Der Verwaltungsrat hat drei männliche Mitglieder. Eine Person ist über 50, die beiden anderen fallen in die Altersgruppen 30–40 bzw. 40–50 Jahre.

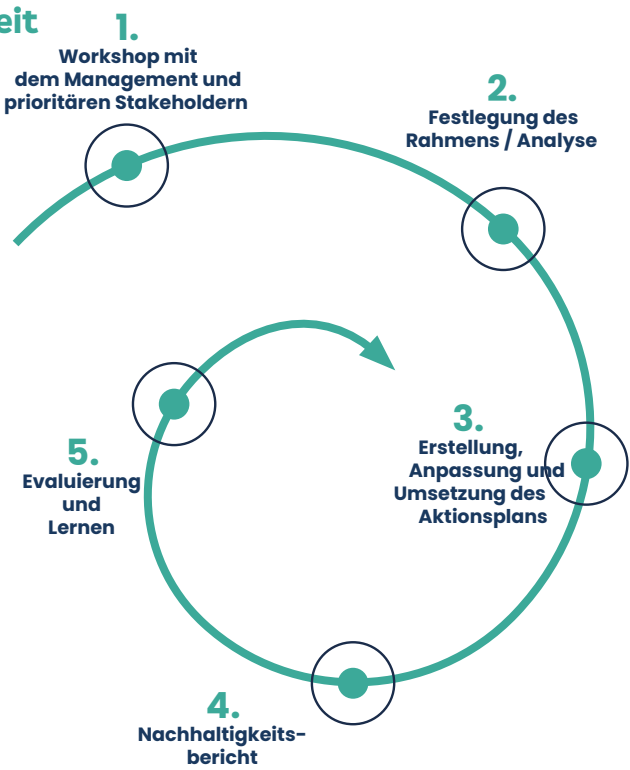
6.4 Wissen zum Thema Nachhaltigkeit

GRI 2-17

Van Moer ist seit mehr als 5 Jahren nach ISO 14001 und EcoVadis zertifiziert. Beide Prozesse haben uns viel Wissen und Know-how zu Umweltmanagementsystemen gebracht, darunter die folgenden Aspekte:

- Gezielte Überwachung und Bewertung der Umweltleistung.
- Proaktiver Umgang mit Umweltpolitik (intern und extern).
- Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmensstrategie und Budgetierung.

Außerdem haben wir auf die Expertise von DENKESG sustainability reporting zurückgegriffen, um uns bei den ESG-Assessments und der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach den GRI-Standards (Global Reporting Initiative) zu begleiten. Dieser Prozess läuft wie folgt ab (rechts):



6.5 ESG-Management

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

Van Moer unternimmt verschiedene Anstrengungen, um die Managemententscheidungen zur nachhaltigen Entwicklung auch tatsächlich auf allen Ebenen des Unternehmens umzusetzen. Ein reibungsloser Informationsfluss ist jedoch nicht immer selbstverständlich, vor allem in Abteilungen, in denen nicht jeder jederzeit Zugang zu einem Computer hat (etwa Produktion, Logistik, ...). Um die Mitarbeitenden zu motivieren, gemeinsam die nötigen Anstrengungen zu unternehmen, und um die wesentlichen Informationen allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen, wurde in eine innovative Kommunikationsplattform namens DENKie investiert. So wird die begeisterte ESG-Kampagne unter dem Motto „Samen HODD“ ausgerollt, wobei „Samen HODD“ für unsere Unternehmenswerte steht: Gemeinsam (Samen), Hip, Lösungsorientiert (Oplossingsgericht), Nachhaltig (Duurzaam) und Solide (Degelijk). Diese Kampagne sieht verschiedene Nudges vor, die die Mitwirkung des Personals fördern: Plakate, 2D-Video, Quizze usw.

2025 startete Van Moer ein unternehmenseigenes Intranet mit dem Ziel, die interne Kommunikation, Transparenz und das Engagement der Mitarbeitenden weiter zu stärken. Diese digitale Plattform dient als zentrale Drehscheibe, über die Mitarbeitende einfach auf relevante



Informationen zugreifen können und in dem Wissensaustausch und Interaktion gefördert werden.

Das Intranet bietet Raum, um Unternehmensneuigkeiten zu teilen, gemeinsame Erfolge zu feiern und praktische Informationen zu internen Initiativen und Veranstaltungen zu verbreiten. Darüber hinaus ist die Plattform ein leicht zugänglicher Speicherort für wichtige Dokumentationen und Verfahren, was zu effizienteren Abläufen in den verschiedenen Abteilungen beiträgt. Mit dieser Investition geht Van Moer einen weiteren Schritt beim Aufbau einer inklusiven und vernetzten Arbeitskultur, in der Mitarbeitende aktiv ermutigt werden, sich einzubringen und Informationen zu teilen.



6.6 Korruption

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

Der Verhaltenskodex der Van Moer NV deckt mögliche Korruptionsrisiken ab. Verstöße können zur Beendigung der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern führen. Aus Sicht der Korruption kann Van Moer daher als risikoarm eingestuft werden. Für 2024 und 2025 sind keine Verstöße zu melden.

2025 wurde eine erneuerte Antikorruptionsrichtlinie eingeführt. Um das Bewusstsein für Integrität und ethisches Handeln zu stärken, wurde eine Sensibilisierungskampagne mit Plakaten und einem Schulungsvideo über die Schulungsplattform DENKie gestartet (siehe auch vorherigen Punkt).

6.7 Whistleblowing-Richtlinie

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

Van Moer hat eine Hinweisgeberrichtlinie (Whistleblower Policy) erstellt, um internen Mitarbeitenden und externen Parteien die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen EU-Recht oder belgische Gesetze, wie im belgischen Hinweisgebergesetz festgelegt, zu melden. Diese Richtlinie bezieht sich auf Verstöße in Bereichen wie der Bekämpfung von Steuer- und Sozialbetrug, öffentlichem Auftragswesen, Finanzdienstleistungen und der Verhinderung von Geldwäsche sowie auf Verstöße, die die

finanziellen Interessen der EU schädigen oder den Binnenmarkt stören, einschließlich Wettbewerbs- und Beihilfevorschriften. Probleme oder Bedenken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit können ebenfalls über diesen Kanal geäußert werden.

Außerdem wurde der Arbeitsordnung ein Anhang über die interne Meldestelle hinzugefügt. Dieser interne Kanal soll Verstöße in den genannten Bereichen innerhalb der Organisation aufdecken und angehen.

6.8 Beschaffungspraktiken

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

Van Moer verfolgt eine bewusste Einkaufspolitik. Wo immer möglich, kaufen wir unsere Rohstoffe innerhalb Europas ein, was zu 95 % der Fall ist. Ein begrenztes Volumen wird außerhalb der europäischen Grenzen eingekauft. Wir kaufen Stoffe und Zubehör jedoch nur bei renommierten Lieferanten, die nach OEKO-TEX und/oder OEKO-TEX STeP zertifiziert sind. Es gilt ein sehr strenger Verhaltenskodex („Code of Conduct“, auf der Website verfügbar*). Unsere Berufskleidung wird stets unter korrekten Arbeitsbedingungen hergestellt. Die Konfektionsbetriebe, mit denen wir zusammenarbeiten, erreichen mindestens ein B-Rating als BSCI-Score. Um den ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten, entscheiden wir uns für Kooperationen mit Konfektionsbetrieben in Nearshore-Regionen.

6.9 Positionierung & öffentliche Politik

GRI 415, GRI 2-28

- 2025 hat Van Moer an die folgenden gemeinnützigen Organisationen gespendet:
- Stichting MooiZooi in Haarlem: Spende von nicht mehr gängigen Stoffen und Stoffrollen aus Karton.
 - Burgering kleding in Alkmaar: Spende von nicht mehr gängiger Kleidung aus Wolle/Polyester.
 - Ronald McDonald Haus Amsterdam: finanzielle Spende.
 - CliniClowns wurde durch das Sammeln leerer Druckerpatronen finanziell unterstützt.

Darüber hinaus hat Van Moer keine leitende Funktion in einem Verband oder Kollektiv und leistet folglich auch keine finanzielle Unterstützung. Ebenso wenig betreiben wir Lobbyarbeit.

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

INTERVIEW

Was halten die Mitarbeitenden von ihrem Arbeitsumfeld?



Moniek Majoor ist seit 18 Jahren als Sales und Business Development Manager tätig, doch die Leidenschaft für ihren Job ist noch lange nicht verfliegen. Im Gegenteil: Moniek ist eine echte Botschafterin des Unternehmens und zeigt das auch.

Was umfasst deine Funktion?

„Als Business Development Manager bin ich mitverantwortlich für den Vertrieb und setze mich ständig für langfristige Kundenbeziehungen ein, vor allem im Gesundheitswesen. Die niederländische Niederlassung in Haarlem ist meine Basis, aber ich bin viel unterwegs und besuche Kunden in den ganzen Niederlanden.“

Auf welche Weise bietet Van Moer den Kunden einen Mehrwert? Und wie trägst du selbst dazu bei?

„Van Moer entwirft und produziert maßgeschneiderte Berufskleidung von ausgezeichneter Qualität. Jede Produktlinie entsteht vollständig in Abstimmung mit dem Kunden. Unsere persönliche Begleitung umfasst wirklich jeden Schritt des Prozesses: vom Design bis zur Einführung und von der Textilpflege bis zum Recycling am Lebensende. Immer zu nachhaltigen Lösungen zu kommen, persönliche Kontakte zu unseren geschätzten Kunden und zufriedene Endnutzer – das ist es, was mich am meisten erfüllt. Seit nunmehr 18 Jahren! Das enorme Wissen, das ich in diesen Jahren aufgebaut habe, nutze ich, um unsere Kunden professionell zu zukunftsorientierten Lösungen für ihre Berufskleidung zu begleiten.“

Wie erlebst du die Unternehmenskultur?

„Bei Van Moer glauben wir gemeinsam an die DNA des Unternehmens. Jedes Projekt, das wir realisieren, ist eine Leistung des gesamten Teams. Wenn sprichwörtlich ein Waggon nicht richtig funktioniert oder fehlt, dann würde der ganze Zug einfach nicht

richtig fahren. Jeder zählt! Wir haben das gesamte Know-how im Haus, aber vor allem machen wir unsere Arbeit mit Herz und Seele. Engagierte Mitarbeitende sind nun einmal motivierter und produktiver. So erlebe ich das jedenfalls bei Van Moer. Man bekommt nicht nur das Vertrauen und den Freiraum, Initiative zu ergreifen, sondern auch Chancen, an der persönlichen Entwicklung zu arbeiten. Und was ich am besondersten finde: dass ich das Glück habe, mit einem großartigen Team zusammenzuarbeiten!“

Was tut Van Moer im Bereich Nachhaltigkeit?

„Wo soll ich anfangen ...? Wir sind uns auf der ganzen Linie der Nachhaltigkeit bewusst. Vom allerersten Design und der Wahl nachhaltiger Stoffe bis hin zu einem ethisch korrekten Konfektionsprozess. Außerdem arbeiten wir nur mit renommierten europäischen Lieferanten, die uns Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Rohstoffe garantieren. Jedes Detail ist gut durchdacht, und das ergibt hochwertige Berufskleidung mit langer Lebensdauer.“

Welche weiteren Pluspunkte oder auch Minuspunkte fallen dir ein?

„Wes das Herz voll ist, des geht der Mund über. Pluspunkte also in Hülle und Fülle ... Aber das hast du bestimmt schon gemerkt (lacht). Worum es mir geht, ist, weiterhin Marktchancen zu entdecken und ständig nach Verbesserungen zu streben. Es zeugt von Ehrgeiz, das auch als Unternehmen zu tun. Stillstand ist Rückschritt. Ein Klischee, aber eines mit viel Wahrheit.“

7 GESELLSCHAFT

7.1 Humankapital

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

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte gehören zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette von Van Moer. Durch langjährige Zusammenarbeit mit Produktionspartnern, Lieferantenbewertungen, Verhaltenskodizes, Betriebsbesuche und unabhängige BSCI-Audits arbeitet Van Moer an der kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Menschenrechten und Produktqualität.

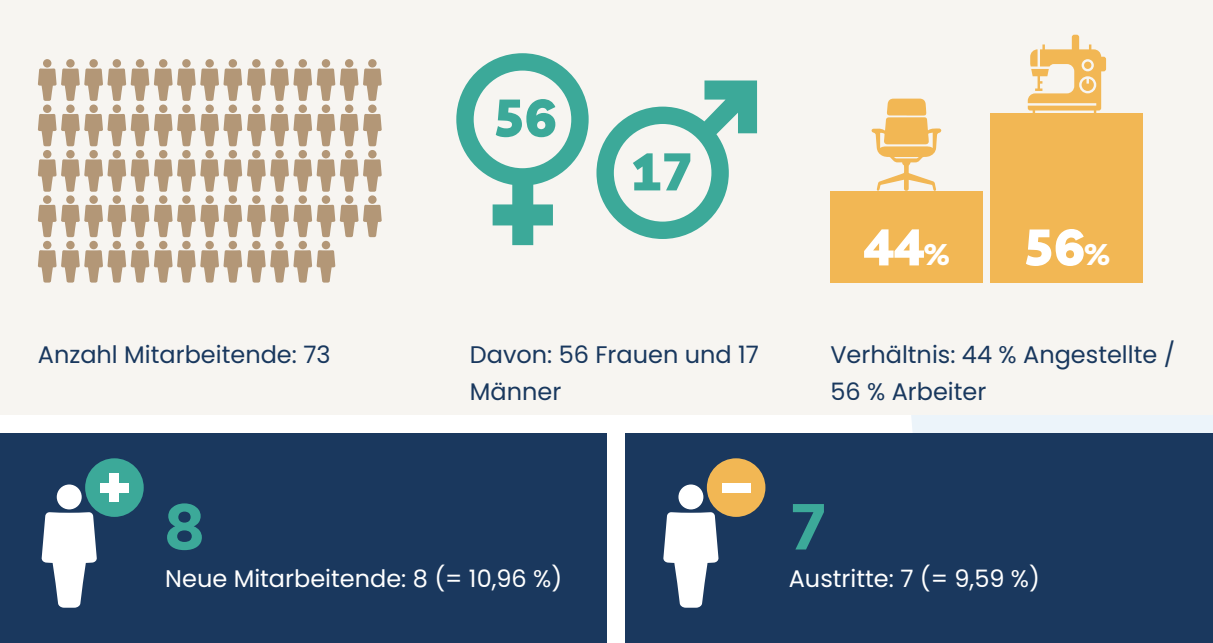
Van Moer misst der unternehmerischen Verantwortung großen Stellenwert bei, sodass alle Produkte stets unter korrekten Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Van Moer positioniert sich als „wegweisender Arbeitgeber“.

Bei Van Moer glauben wir an die Kraft der Teamarbeit. Wir bauen eine Kultur der Zusammenarbeit auf, in der wir uns gegenseitig unterstützen, inspirieren und ermutigen, gemeinsame Ziele zu erreichen. Wir erkennen an, dass jedes Teammitglied einen wertvollen Beitrag

leistet und wir gemeinsam stärker sind. Durch effektive Kommunikation und den Austausch von Wissen und Erfahrung schaffen wir ein Umfeld, in dem jeder wachsen und sich entfalten kann. Wir feiern Erfolge gemeinsam und bieten Unterstützung in schwierigen Zeiten. Unsere Unternehmenswerte „SAMEN HODD“ (Gemeinsam, Hip, Lösungsorientiert, Nachhaltig und Solide) bilden das schlagende Herz dessen, wer wir sind und wie wir arbeiten. Um unsere Werte mit Leben zu füllen, haben unsere Mitarbeitenden in einem Werte-Workshop

Zusammensetzung des Personals (Belgien)

Stand 31.12.2025



darüber nachgedacht, was diese Werte für sie persönlich bedeuten. Auf dieser Grundlage haben wir einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) erstellt. Dieser Verhaltenskodex ist eine Verlängerung unserer Werte und übersetzt sie in konkrete Richtlinien und Normen.

Indem sie diese Richtlinien befolgen, tragen alle Mitarbeitenden zu einem positiven und produktiven Arbeitsumfeld bei, und wir bauen eine Kultur auf, die nicht nur auf Arbeitsleistung, sondern auch auf Arbeitszufriedenheit und mentales Wohlbefinden ausgerichtet ist.

Mittleres Alter:
46,33

Altersstruktur der Mitarbeitenden

< 30 Jahre: 6 Mitarbeiter
30–50 Jahre: 34 Mitarbeiter
> 50 Jahre: 33 Mitarbeiter

Zusammensetzung nach Bildungshintergrund

Grundschule:	2 Mitarbeiter
Sekundarstufe:	52 Mitarbeiter
Hochschule (nicht univ.):	17 Mitarbeiter
Universität:	2 Mitarbeiter

Anzahl geleisteter Arbeitsstunden 2025 (Belgien)

Monat	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
Januar	5.216,31	3.941,58	9.157,89
Februar	4.695,45	3.498,52	8.193,97
März	4.996,49	3.763,94	8.760,43
April	5.109,56	3.892,56	9.002,12
Mai	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
August	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
Dezember	4.204,51	3.021,68	7.226,19
Gesamt	56.325,59	43.807,47	100.133,06

Zusammensetzung des Personals (Niederlande)

Stand 31.12.2025



Anzahl geleisteter Arbeitsstunden 2025 (Niederlande):

Monat	Angestellte	Gesamt
Januar	2016,50	2016,50
Februar	1809,80	1809,80
März	1951,75	1951,75
April	1784,25	1784,25
Mai	1773,00	1773,00
Juni	2068,75	2068,75
Juli	2096,00	2096,00
August	1588,05	1588,05
September	2160,55	2160,55
Oktober	2136,25	2136,25
November	2200,00	2200,00
Dezember	2033,75	2033,75
Gesamt		23618,65

CODE OF CONDUCT

Protective
workwear

Workwear

Healthcare

Cleanroom

Food

Unser Verhaltenskodex beruht auf den Unternehmenswerten **Gemeinsam, Hip, Lösungsorientiert, Nachhaltig und Solide**. Diese Werte bilden die Grundlage unseres Arbeitsumfelds und inspirieren unser tägliches Handeln. Nachfolgend findest du die Richtlinien, die uns helfen, ein positives und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie gelten für alle Funktionen und Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz bei Van Moer.

1

Wir zeigen Respekt und Wertschätzung



Jeder verdient Respekt und Wertschätzung, unabhängig von Funktion oder Hintergrund. Wir begrüßen uns mit einem freundlichen „Guten Morgen“ und zeigen Dankbarkeit für den Einsatz der anderen. Wir schätzen die Beiträge unserer Kolleginnen und Kollegen und erkennen ihre Bemühungen an, zum Beispiel mit einem aufrichtigen „Dankel“ oder einem Kompliment. Eine positive Haltung trägt zu einem angenehmen Arbeitsklima bei.

2

Wir kommunizieren offen und direkt



Wir hören einander aufmerksam zu, bitten aktiv um Input und halten alle Abteilungen über den Fortschritt auf dem Laufenden. Feedback geben wir nach dem 4G-Prinzip. Durch direkte Kommunikation vermeiden wir Missverständnisse.

3

Gemeinsam sind wir stärker



Wir arbeiten zusammen, um Erfolge zu erzielen. Wir beziehen einander in Entscheidungen ein, suchen gemeinsam nach Lösungen und unterstützen uns gegenseitig beim Lernen und Wachsen. Wir schaffen eine informelle Arbeitsatmosphäre, in der sich jeder frei fühlt, etwas beizutragen. Enge Zusammenarbeit bedeutet auch, dass wir einander so behandeln, wie wir selbst behandelt werden möchten.

4

Wir handeln professionell und ehrlich



Wir halten unsere Versprechen und Absprachen ein. Wir behandeln alle gleich, vermeiden Klatsch und sorgen für ein stabiles, verlässliches Arbeitsumfeld. Wir geben unser Bestes, sind offen für Ideen und Verbesserungen und übernehmen Verantwortung für unser Handeln.

5

Wir streben nach Nachhaltigkeit



Wir treffen umweltfreundliche Entscheidungen und bauen nachhaltige Beziehungen zu unseren Kolleginnen und Kollegen, Kunden und Lieferanten auf. Wir fördern das Radfahren und übernehmen Verantwortung für unsere Auswirkungen auf den Planeten. Gemeinsam vermeiden wir Papierverschwendung, trennen Abfall korrekt und schalten bei Abwesenheit Licht und Heizung aus.

6

Wir lernen und wachsen



Wir fördern eine Wachstumskultur, in der Wissensaustausch und Weiterbildung im Mittelpunkt stehen. Wir setzen auf Out-of-the-Box-Denken, Prozessoptimierung und Digitalisierung, um uns gemeinsam weiterzuentwickeln.

7

Wir liefern Qualität



Wir stellen Qualität und Zuverlässigkeit an erste Stelle. Das bedeutet, dass wir weiter in Produktwissen, Schulungen und Fachkompetenz investieren.

8

Wir feiern unsere Erfolge gemeinsam



Jedes Glied in unserem Team ist wichtig. Erfolge und positive Geschichten teilen und feiern wir gemeinsam, ob groß oder klein.

Dieser Verhaltenskodex ergänzt unsere Unternehmenswerte und spiegelt wider, wer wir sind und wofür wir stehen. Indem wir die Richtlinien dieser internen Vereinbarung befolgen, tragen wir zu einem respektvollen, nachhaltigen und psychologisch sicheren Arbeitsumfeld bei. Ein Ort, an dem wir uns zu Hause fühlen und frei sind, Gedanken, Ideen und Sorgen zu teilen. Gemeinsam bauen wir ein Arbeitsumfeld auf, das nicht nur auf Arbeitsleistung, sondern auch auf Arbeitszufriedenheit und mentales Wohlbefinden ausgerichtet ist. Dein Einsatz macht den Unterschied!



VAN MOER
SAMEN
HODD

HIP
OPLOSSINGSGERICHT
DUURZAAM
DEGELIJK

7.1.1 Beschäftigung – allgemeine Strategie

GRI 3-3, GRI 401

Alles beginnt mit der Erfassung des aktuellen und künftigen Personalbedarfs, damit wir über ausreichend qualifiziertes Personal verfügen, um unsere Organisationsziele zu erreichen. Dies umfasst sowohl die Prognose der benötigten Personalstärke und der richtigen Fähigkeiten und Erfahrung als auch die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden.

Durch eine jährliche Analyse des Alters unserer Mitarbeitenden können wir die Personalfuktuation am Ende der Laufbahn erfassen. Dies ermöglicht es uns, teilweise auf künftige Bedarfe einzugehen und Stellen rechtzeitig zu besetzen. Selbstverständlich berücksichtigen wir auch die künftigen Organisationsziele, um unsere Personalplanung darauf abzustimmen.

Wenn wir eine Stelle ausschreiben, gehen wir immer von einer Funktionsbeschreibung aus. In Abstimmung mit der Abteilungsleitung wird geprüft, welche Verantwortlichkeiten und

Aufgaben die Person übernehmen wird und welche Fähigkeiten und Erfahrungen erforderlich sind. Daraus wird eine Stellenausschreibung erstellt und über verschiedene Kanäle (intern/extern) bekannt gemacht. Fähigkeiten, Wissen und Erfahrung sind zwar wichtig, doch bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden prüfen wir auch, ob die Bewerberin oder der Bewerber zur DNA unseres Unternehmens passt. Anhand unserer Unternehmenswerte spüren wir, ob es kulturell „klickt“.

Nach einer positiven Beurteilung durch HR und die Führungskraft beginnt das Onboarding. In dieser Phase erhalten (neue) Mitarbeitende einen herzlichen Empfang sowie alle Informationen und Schulungen, um sich schnell an die neue Rolle und Umgebung anzupassen. Das Onboarding sehen wir als entscheidendes Element für einen erfolgreichen Start.



7.1.2 Geschlechterneutralität

GRI 202, 405-2

Van Moer strebt gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit an. Das bedeutet, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Die Vergütungspolitik beruht auf den Branchentarifen, wobei Funktionsinhalt, Verantwortlichkeiten, Fähigkeiten und Erfahrung eine Rolle spielen. Wir streben eine transparente und gerechte Vergütungsstruktur an, in der alle die gleichen Chancen erhalten und für ihre Beiträge gleich entlohnt werden.

7.1.3 Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitenden

GRI 402, GRI 406, GRI 407

In der Personalpolitik von Van Moer ist es uns wichtig, dass sich Mitarbeitende anerkannt und eingebunden fühlen. Dies führt nämlich zu einem positiven Arbeitsklima und einer besseren Bindung motivierter Mitarbeitender. Um unerwünschtem Verhalten wie Einschüchterung, Diskriminierung, Aggression oder Mobbing am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, wurde ein Projekt zu einer Wachstums- & Feedbackkultur gestartet.

Im Herbst 2023 wurde das Projekt „Wachstums- und Feedbackkultur“ ins Leben gerufen (siehe auch Punkt 5.8 Risikobewertung und Chancen). Dieses Projekt bietet eine Struktur für regelmäßige Kaffee- und Entwicklungsgespräche zwischen Führungskräften/Teamleitungen und Teammitgliedern. Die Kaffeegespräche sind informelle Treffen, die nicht protokolliert werden, und daher ein idealer Weg, um den Puls der Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitenden zu fühlen. Von den Entwicklungsgesprächen wird stets ein Bericht mit Erfolgen, Entwicklungspunkten, Zielen, Ambitionen und Schulungsbedarf erstellt.

Auch künftig werden die monatlichen Kaffeemomente zwischen Teammitgliedern und ihrer Führungskraft fortgesetzt, um eine echte Verbindung aufzubauen und kontinuierlich direktes Feedback zu geben, das Entwicklung und Wachstum weiter fördert. In diesen Momenten haben Mitarbeitende auch die Möglichkeit, Herausforderungen, Fehler und Lernmomente zu besprechen, wobei die Führungskraft Unterstützung und Hilfe bietet.

In den halbjährlichen Entwicklungsgesprächen zwischen Teammitglied und Führungskraft wird auf die Leistungen und Lernmomente der vergangenen sechs Monate zurückgeblickt, es werden Ziele für den kommenden Zeitraum festgelegt und Ambitionen, Interessen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten erfasst.

Ziel dieser Gespräche ist es, eine lernende Organisation zu entwickeln. Durch offene, ehrliche und aufrichtige Kommunikation wollen wir als Arbeitgeber ein psychologisch sicheres Umfeld für unsere Mitarbeitenden schaffen, in



dem man Fehler machen und aus (den eigenen und fremden) Fehlern lernen darf. Wir erwarten auch, dass Mitarbeitende einander kontinuierlich, so schnell wie möglich, direkt und empathisch Feedback geben, um sich gegenseitig zu helfen. Die Wachstums- und Feedbackkultur von Van Moer ist für alle und von allen: Sie ist eine gemeinsame Verantwortung von Teammitgliedern, Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften – mit der Absicht, einander

beim Wachsen und bei der Entwicklung zu helfen, als Individuum, Team und Organisation.

In unserer Wachstums- und Feedbackkultur bilden unsere Unternehmenswerte die Leitlinien für das Verhalten bei Van Moer. Sie beantworten die Fragen, wofür wir stehen, wie wir zusammenarbeiten wollen und wie wir bestimmte Dinge angehen.

Wachstums- und Feedbackkultur – Rollen und Verantwortliche

FÜHRUNGSKRAFT (TEAMLEITUNG, MANAGER)	ALLE KOLLEGEN	HR
ENTWICKLUNGSGESPRÄCH 2X JÄHRLICH	TÄGLICH FEEDBACK ZWISCHEN KOLLEGEN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN	WACHSTUM & FEEDBACK BOTSCHAFTER
KAFFEEMOMENT 1X MONATLICH		SPARRINGPARTNER
LEAD BY EXAMPLE TÄGLICH	TEAMREFLEXION 1X PRO QUARTAL	SCHULUNGEN (BEDARF > ANGEBOT)

Darüber hinaus hat Van Moer 2 Vertrauenspersonen benannt, die jährlich eine Fortbildung besuchen. Diese Personen spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung eines sicheren, respektvollen und inklusiven Arbeitsumfelds. Sie können Mitarbeitende unterstützen, die mit unerwünschten Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung, Einschüchterung und (sexuell) grenzüberschreitendem Verhalten konfrontiert sind. Durch die Anwesenheit unserer

Vertrauenspersonen fühlen sich Mitarbeitende sicherer und unterstützt, und ein frühzeitiges Eingreifen kann dazu beitragen, eine Eskalation von Konflikten zu verhindern. Dass es diese zwei Personen in der Organisation gibt, zeigt, dass Van Moer Fragen der Integrität und Sicherheit ernst nimmt und unerwünschtes Verhalten nicht toleriert wird. Außerdem steht es allen Mitarbeitenden frei, einer Gewerkschaft beizutreten. Das Management pflegt zudem gute Kontakte zu den Gewerkschaftsvertretern.

7.1.4 Gesunde Mitarbeitende

GRI 403-1 bis 5, GRI 401-2 bis 3

Van Moer baut ein psychologisch sicheres Arbeitsklima auf, in dem sich Mitarbeitende willkommen und unterstützt fühlen und regelmäßig Feedback zu Leistung und Verhalten erhalten. Es gibt verschiedene Motivationsfaktoren, warum Mitarbeitende gerne bei uns arbeiten. Wie bereits erwähnt, arbeiten wir in einem anregenden Umfeld, in dem alle Zugang zu Aus- und Weiterbildung haben. Bei einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 18 Jahren können wir sagen, dass wir eine stabile Belegschaft haben.

Wo nötig und möglich, können Mitarbeitende bei uns eine Funktion erhalten, die an die Entwicklung ihrer Möglichkeiten und Kompetenzen angepasst ist. Durch interne Wechsel in andere Abteilungen/Funktionen oder durch Anpassung der Arbeitszeit können wir angepasste Arbeit anbieten.

Eine gute Work-Life-Balance ist wichtig. Für Funktionen, die es zulassen, geben wir Mitarbeitenden die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Eine weitere Maßnahme zur Förderung einer guten Balance ist ein System der Arbeitszeitverkürzung, durch das unsere Mitarbeitenden zusätzlich zu ihrem gesetzlichen Urlaub weitere Urlaubstage erhalten. Außerdem versuchen wir, das System der Laufbahnunterbrechung für bestimmte Situationen einzusetzen, mit denen Mitarbeitende konfrontiert sind und ihre Arbeitsleistung dadurch aussetzen können.

Seit 2025 gibt es in bestimmten Abteilungen Gleitzeit. Diese Maßnahme soll die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden stärken, die Organisation agiler machen und den Mitarbeitenden mehr Autonomie bei der Gestaltung ihres Arbeitstages geben.

Innerhalb festgelegter Rahmen können Mitarbeitende Beginn, Ende und Pausen flexibel festlegen. So können sie ihre beruflichen Verpflichtungen besser mit ihrer persönlichen Situation abstimmen, was zu Wohlbefinden, Zufriedenheit und nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden beiträgt.

Van Moer setzt auf ein gesundes und hochwertiges Arbeitsumfeld, in dem Produktivität und Freude an der Arbeit Hand in Hand gehen. Dazu gehören unter anderem:

- ausreichende Beleuchtung und Belüftung;
- Bekämpfung von Lärmbelästigung;
- Maßnahmen zur Vermeidung der Exposition gegenüber Kälte;

Darüber hinaus sehen wir in unserem globalen Präventionsplan 2023 – 2027 (siehe auch unten) eine Reihe von Schulungen zur Ergonomie vor (ergonomische Sitzhaltung bei Bildschirmarbeit, manuelles Heben und Tragen von Lasten).



7.1.5 Sicherheit

GRI 403-9 bis 403-10

Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden hat hohe Priorität.

Bei Van Moer setzen wir so weit wie möglich auf Präventionsmaßnahmen, um unerwünschte Situationen am Arbeitsplatz zu verhindern und Gefahren auszuschalten. So erhalten unsere Fahrerinnen und Fahrer von Gabelstaplern, Elektro-Hubwagen und Hubarbeitsbühnen die nötigen Grund- und Auffrischungsschulungen, um gefährliche Situationen zu vermeiden.

Van Moer hat in den weiteren Ausbau interner Expertise im Bereich Wohlbefinden und Prävention investiert, indem zwei Mitarbeitende zu Präventionsberatern ausgebildet wurden. Eine Person erwarb das Zertifikat als Präventionsberater der Stufe III, eine weitere wurde zum Präventionsberater der Stufe II ausgebildet.

Dank dieser gezielten Ausbildungen verfügen sie über das nötige Wissen in Arbeitssicherheit, Ergonomie, Arbeitshygiene und psychosozialem Wohlbefinden. Diese Expertise ermöglicht es ihnen, die Wohlfühlpolitik in der Organisation aktiv mitzugestalten und zu unterstützen – im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung und dem Anspruch, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Außerdem haben zwei Mitarbeitende die Ausbildung zum Präventionsberater der Stufe III

absolviert und so das nötige Rüstzeug in Arbeitssicherheit, Ergonomie, Hygiene und (psychosozialer) Gesundheit erworben. Mit diesem Wissen in unserer Organisation können sie die Wohlfühlpolitik mitgestalten und unterstützen. Einer dieser Präventionsberater absolviert derzeit die Ausbildung zur Stufe II, wodurch das vorhandene Wissen gestärkt und ein proaktiver Ansatz unserer Präventionspolitik weiter gefördert wird.

Bei der Sekundärprävention versuchen wir, das Risiko so weit wie möglich zu beherrschen. Ein Beispiel dafür ist, dass neue Mitarbeitende beim Onboarding die nötigen Anweisungen zu Beschilderung und Gefahrensymbolen in Verbindung mit persönlicher Schutzausrüstung erhalten und regelmäßig Evakuierungsübungen stattfinden.

Ist eine unerwünschte Situation eingetreten (Unfall, Notfall), spricht man von Tertiärprävention, bei der wir versuchen, den Schaden zu begrenzen. Unsere betrieblichen Ersthelfer und das Brandschutzteam werden jährlich fortgebildet und darauf vorbereitet, bei Unfällen, Bränden und (medizinischen) Notfällen schnell und angemessen zu reagieren. So können sie Erste Hilfe leisten, Evakuierungen koordinieren, Brände bekämpfen und Notsituationen bewältigen, bis professionelle Rettungsdienste eintreffen.

Sicherheit und Gesundheit in Zahlen

Stand 31.12.2025

Anzahl Todesfälle unter den Mitarbeitenden: 0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen: 0
Anzahl Arbeitsunfälle mit schweren Folgen: 0
Krankenstand: 7,2 %
Anzahl Vorfälle/Anzahl geleisteter Stunden: 0

INTERVIEW

Was halten die Mitarbeitenden von ihrem Arbeitsumfeld?



Als Allround-Ausarbeiterin und Zuschneiderin ist Nancy Bosmans für die Fertigstellung und Änderung von Kleidungsstücken sowie die Vorbereitung der Zuschnittaufträge mittels CAD/CAM-Technologie zuständig. Als Gewerkschaftsvertreterin fühlt sie sich eng mit dem verbunden, was am Arbeitsplatz passiert.

Was ist deiner Meinung nach der Mehrwert, den Van Moer seinen Kunden bietet?

Bei Van Moer können Kunden und Endnutzer auf hochwertige Berufskleidung zählen, die vollständig nach Maß gefertigt wird. Von kleinen bis zu großen Größen, von innovativen Entwürfen bis hin zu zirkulären Initiativen.

« Wir gehen respektvoll miteinander um. Außerdem achtet die Geschäftsleitung nicht nur auf Produktivität, sondern auch auf Menschlichkeit. »

Wie erlebst du die Unternehmenskultur?

Das Schöne bei Van Moer ist die soziale Atmosphäre am Arbeitsplatz. Wir gehen respektvoll miteinander um. Außerdem achtet die Geschäftsleitung nicht nur auf Produktivität, sondern auch auf Menschlichkeit. Man bekommt zum Beispiel die Möglichkeit, Schulungen zu besuchen – von IT-Schulungen bis zum sicheren Arbeiten mit Gabelstapler oder Hubwagen. Hinzu kommt, dass man sich bei Problemen immer an jemanden wenden kann.

Die Führungskräfte und die HR-Managerin versuchen zu helfen, wo es möglich ist, und zeigen dabei auch Verständnis für familiäre Umstände. Wenn unter Kollegen doch Unmut zu hören ist, betrifft das meist die interne Kommunikation.

Was tut das Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit?

Van Moer ergreift verschiedene Maßnahmen, um nachhaltiger zu werden: vom eigenen Solardach über LED-Beleuchtung bis zu wasserdurchlässigen Pflastersteinen und Abfallinseln. Die getrennte Abfallsammlung wird im Allgemeinen gut eingehalten.

Wie siehst du deine Rolle als Gewerkschaftsvertreterin? Als Gewerkschaftsvertreterin arbeite ich konstruktiv an einem personalfreundlichen Klima mit. Alle können mit Fragen oder Sorgen zu mir kommen. Ich bin jeden Tag bereit, meine Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Gleichzeitig versuche ich stets, einen offenen Dialog mit den Führungskräften zu führen. Zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung herrscht ein gutes Verhältnis, was in vielen anderen Unternehmen nicht selbstverständlich ist. Ich sehe es als meine Aufgabe, Brücken zu bauen.“

7.1.6 Schulung
GRI 404

Van Moer ist überzeugt, dass Schulungen die Entwicklung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern. Gut geschulte Mitarbeitende sind selbstsicherer, effizienter und produktiver.

Die folgende Tabelle zeigt die 2025 organisierten Schulungen.

Schulungen in Zahlen (Belgien):

- Im Schulungsjahr 2025 besuchten unsere Mitarbeitenden sowohl interne als auch externe Schulungen. Insgesamt wurden 668 Stunden externe und 898 Stunden interne Schulungen absolviert. Die durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeitendem beträgt 21,45 Stunden.

- Die Verteilung der Schulungsstunden sieht wie folgt aus:

Nach Geschlecht

- Frauen: 1.251 Schulungsstunden verteilt auf 56 Mitarbeiterinnen
- Männer: 315 Schulungsstunden verteilt auf 17 Mitarbeiter

Nach Status

- Arbeiter: 737 Schulungsstunden verteilt auf 41 Mitarbeitende
- Angestellte: 829 Schulungsstunden verteilt auf 32 Mitarbeitende

668 Stunden
externe Schulungen

898 Stunden
interne Schulungen

21,45
Ø Schulungsstunden
pro Mitarbeitendem

1.251 Stunden
Schulung verteilt
für 56 Frauen

315 Stunden
Schulung verteilt
auf 17 Männer

737 Stunden
Schulung verteilt
auf 41 Arbeiter

829 Stunden
Schulung verteilt
auf 32 Angestellte

Schulungen in Zahlen (Niederlande)



*Es handelt sich um einen Auffrischkurs für betriebliche Ersthelfer.

Nachfolgend eine Übersicht der 2025 organisierten Schulungen:

Unser Schulungsplan umfasst ein breites Spektrum an Trainings und Schulungen (intern und extern) für verschiedene Entwicklungsbereiche:

o Compliance, Ethik und Unternehmenswerte

Im Bereich Compliance, Ethik und Unternehmenswerte liegt der Schwerpunkt auf der Förderung einer integren und respektvollen Arbeitskultur. Schulungen zum internen Verhaltenskodex, respektvollem Verhalten und Korruptionsbekämpfung unterstützen die Mitarbeitenden bei der Einhaltung ethischer Standards und stärken das Bewusstsein für verantwortungsvolles Unternehmertum.

o Technische Schulungen

Diese Trainings zielen speziell auf die Entwicklung technischer Fähigkeiten ab, etwa Schnittkonstruktion, Wartung von Konfektionsmaschinen, Elektrik und Normen.

o Schulungen zu Prävention und Wohlbefinden

- Ergonomie-Coaching – Bildschirmarbeit
- Präventionsberater Stufe II
- Sicheres manuelles Schneiden
- Regelmäßige Fortbildungen für
 - Präventionsberater
 - Vertrauenspersonen
 - Betriebliche Ersthelfer und Brandschutzteam
 - Führer mobiler Arbeitsmittel

o Organisation, Qualität und Prozesse

Van Moer investiert in Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement durch Schulungen im Rahmen der ISO-Zertifizierung, mit Fokus auf Projektmanagement und

o Persönliche Fähigkeiten

o Digitale und IT-Fähigkeiten

u. a. Excel

7.1.7 Schulungsförderung

GRI 201-4

2025 erhielt Van Moer Unterstützung für Investitionen in Schulungen. So wurden über die Fördermaßnahme „KMO-portefeuille“ 2.503,20 € von der flämischen Regierung finanziert. Diese finanzielle Unterstützung betrifft Kurse und Trainings zur Verbesserung der Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden.

Außerdem erhielten wir 2025 von Ivoc (Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie), dem Schulungszentrum der belgischen Mode- und Konfektionsindustrie, 3.170,00 € an Schulungsförderung. In den Niederlanden wurde keine Schulungsförderung erhalten.

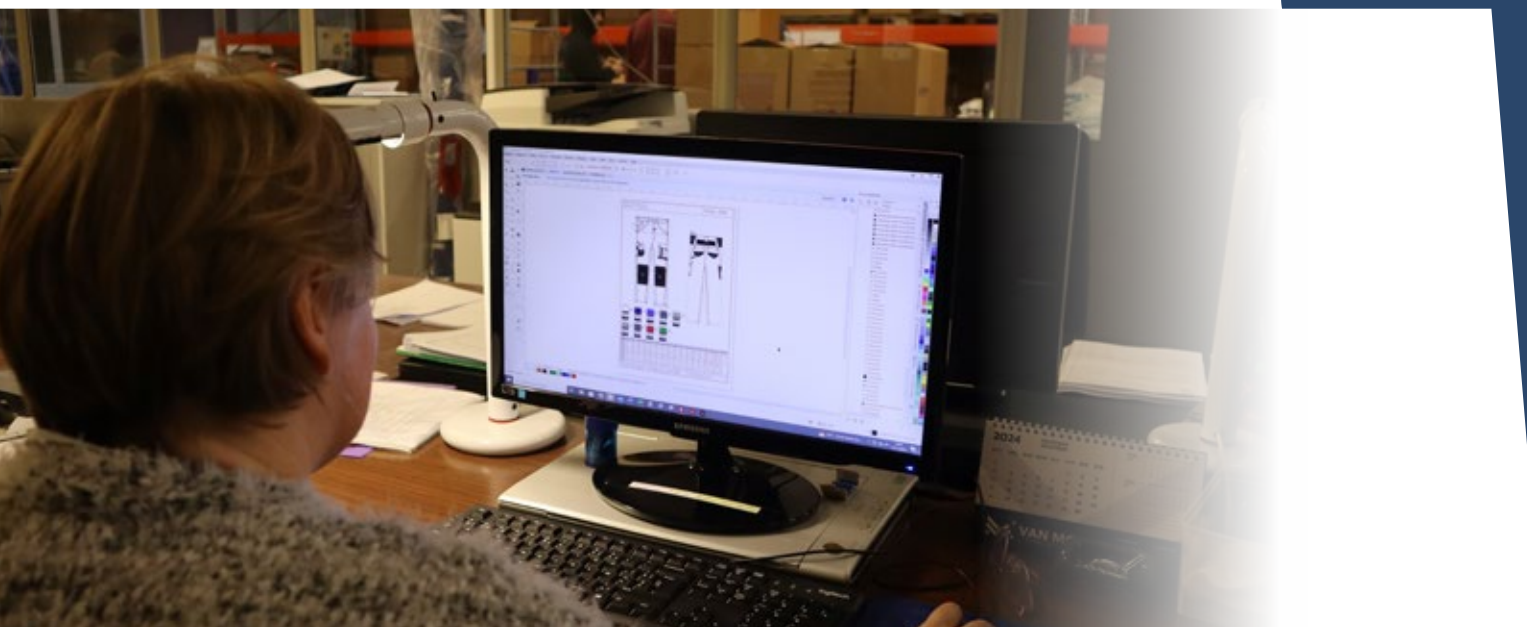
7.2 Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette

Siehe auch 7.4.

7.3 Auswirkungen auf die lokale Gesellschaft

GRI 413

Das Unternehmen spielt eine wichtige Rolle für die Beschäftigung in Hulshout und Umgebung. Darüber hinaus ergreift Van Moer verschiedene Initiativen, um eine nachhaltige Beziehung zu lokalen Vereinen zu pflegen, etwa durch die Unterstützung von Sport- und Jugendinitiativen (die örtliche Jugendbewegung, Sportvereine, das lokale Radsportteam, Sportveranstaltungen ...)



7.4 Auswirkungen auf unsere Kunden

GRI 416

Van Moer fertigt die bestmögliche Berufskleidung und schafft damit Mehrwert für seine Kunden – kurz- wie langfristig. Wie ermöglichen wir eine positive Wirkung?

- Mit Fachwissen dank mehr als 100 Jahren Erfahrung.
- Auf zuverlässige, kundenorientierte Weise.
- Mit stetigem Blick auf nachhaltige Partnerschaften.
- Sozial verantwortlich gegenüber den eigenen Mitarbeitenden wie auch gegenüber Kunden & Lieferanten.

Unser Kundenansatz beruht auf den folgenden vier Säulen:

1

Wettbewerbsfähig

Wir pflegen eine wettbewerbsorientierte Mentalität, nicht nur gegenüber unseren Mitbewerbern am Markt, sondern auch gegenüber unseren Kunden. Wir streben danach, ihnen jeden Tag das beste Ergebnis zu liefern – Tag für Tag. In unserem Team schaffen wir eine Atmosphäre gesunden Wettbewerbs, in der wir uns gegenseitig positiv herausfordern und anspornen, jeden Tag zu wachsen und die besten Ergebnisse zu erzielen. Indem wir ständig unsere Grenzen verschieben, bleiben wir scharf und innovativ und verschaffen unseren Kunden einen Wettbewerbsvorteil.

2

Zuverlässig

Zuverlässigkeit ist ein wesentlicher Wert, der Van Moer ausmacht. Wir bauen durch Ehrlichkeit, Integrität und das Einhalten unserer Versprechen einen soliden Ruf auf. Intern wie extern können sich unsere Teammitglieder und Kunden auf uns verlassen. Wir schaffen eine Kultur des Vertrauens und der offenen Kommunikation, in der wir die Zuverlässigkeit der anderen schätzen und darauf zählen können, dass alle ihre Verantwortung wahrnehmen. Unsere Zuverlässigkeit ist das Fundament starker Beziehungen und langfristiger Partnerschaften.

3

Kundenorientiert

Wir haben einen tief verwurzelten Fokus auf unsere Kunden und streben danach, maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, die ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechen. Wir hören unseren Kunden aktiv zu, verstehen ihre Herausforderungen und möchten sie jeden Tag überraschen und ihre Erwartungen übertreffen. Unsere Teammitglieder engagieren sich für exzellenten Service und den Aufbau starker Kundenbeziehungen. Wir glauben an einen langfristigen Ansatz und unterstützen unsere Kunden bei ihrem Wachstum und Erfolg.

4

Solide

Bei Van Moer haben wir den unermüdlichen Antrieb, die Besten in dem zu sein, was wir tun. Wir legen die Messlatte hoch und streben auf allen Ebenen nach Exzellenz. Wir legen Wert auf Liebe zum Detail und liefern hochwertige Produkte und Dienstleistungen. Wir lernen ständig dazu, innovieren und verbessern uns, um unseren Kunden die bestmöglichen Lösungen zu bieten. Mit einer Haltung kontinuierlichen Wachstums und kontinuierlicher Entwicklung inspirieren wir einander, jeden Tag das Beste aus uns herauszuholen und nach nichts Geringerem als Exzellenz zu streben.

7.4.1 Marketing, Kennzeichnung und Datenschutz

GRI 417, GRI 418-1

Van Moer hält die **DSGVO** korrekt ein, unter anderem durch:

1. Wir haben alle E-Mail-Adressen der B2B-Kunden gesammelt, die in den letzten Jahren mit Van Moer in Kontakt stehen oder standen. Derzeit nutzen wir sie nur für Newsletter. Dabei verwenden wir die Software MailChimp, um die Compliance zu gewährleisten. Empfänger können sich „abmelden“ oder angeben, dass sie nicht mehr angeschrieben werden möchten.
2. Personenbezogene oder berufliche Daten, die über die Website verarbeitet werden, werden in einer gesicherten Datenbank gespeichert, die bei Combell gehostet wird. Datenbank und Website sind gegen Sicherheitsverletzungen geschützt.
3. Van Moer führt regelmäßig Updates der „Cookie“-Richtlinie durch

In Belgien, den Niederlanden und der Europäischen Union müssen Etiketten in Berufskleidung bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen. Diese Etiketten liefern wichtige Informationen zu Sicherheit, Pflege und Qualität der Kleidung. Van Moer hält diese **Kennzeichnungsvorschriften** korrekt ein. Die wichtigsten Pflichtetiketten in Berufskleidung sind:

1. CE-Kennzeichnung: Berufskleidung, die unter persönliche Schutzausrüstung (PSA) fällt, wie Warnwesten, Helme und Handschuhe, muss eine CE-Kennzeichnung tragen. Das bedeutet, dass das Kleidungsstück den europäischen Richtlinien und Normen für Sicherheit entspricht.
2. Pflegehinweise: Gemäß der europäischen Verordnung über Textilerzeugnisse muss ein Etikett vorhanden sein, das angibt, wie die Kleidung gewaschen, getrocknet und gebügelt werden muss, um ihre Qualität zu erhalten.
3. Materialangaben: Das Etikett muss klar angeben, aus welchen Materialien die Kleidung besteht (zum Beispiel 100 % Baumwolle oder Polyester), damit Mitarbeitende wissen, wie sie auf bestimmte Bedingungen wie Hitze oder Chemikalien reagiert.
4. Größenangabe: Die Größe der Kleidung muss deutlich angegeben sein, um die richtige Passform zu gewährleisten.
5. Name oder Marke des Herstellers: Hersteller oder Verkäufer der Berufskleidung müssen auf dem Etikett erkennbar sein, damit bei Mängeln oder Reklamationen Rückverfolgbarkeit besteht.
6. Produktionsnummer oder -code: In manchen Fällen kann auch eine Produktionsnummer oder ein Chargencode für die interne Rückverfolgbarkeit des Herstellers hinzugefügt werden.
7. Klassifizierungen oder Normen: Je nach Art der ausgeführten Arbeit müssen Normen angegeben werden, etwa EN ISO 20471 für Warnschutzkleidung oder EN 343 für Kleidung zum Schutz gegen Regen.

Diese Etiketten liefern wichtige Informationen, um den richtigen Schutz und die richtige Pflege von Berufskleidung zu gewährleisten.

Produktpass & Ökodesign.

Die ESPR-Gesetzgebung als Teil des europäischen Green Deal soll Verbrauchern mittels eines digitalen Produktpasses transparente Informationen über die Herkunft der Waren liefern. Wir sehen unser Unternehmen hier als Vorreiter, weil wir bei all unseren Kleidungsstücken genau wissen, was darin steckt. Was Sie heute bestellen, können Sie auch in 10 Jahren noch genau so bekommen. Alles ist vollständig rückverfolgbar (siehe auch Punkt 1).

Wir sehen dies daher nicht nur als verpflichtendes Instrument im Rahmen der „Ecodesign for Sustainable Products Regulation“, sondern auch als marketingtechnischen Service für unsere Kunden:

- eine praktische Informationsquelle;
- künftig einfacher Zugang durch Scannen eines eindeutigen Produktidentifikationscodes;
- logische Gliederung, Produktgruppen verknüpft mit Informationen zur Lieferkette.

INTERVIEW

Ein Blick auf die Zusammenarbeit mit KLOPMAN



Jeroen Blokhuis ist Area Manager Benelux bei Klopman International, einem familiengeführten Hersteller von Bekleidungsstoffen für Work- & Protectivewear und einem wichtigen Lieferanten von Van Moer. Mit vier Produktionsstandorten in Europa und weltweiter Vertretung ist Klopman ein führender Akteur am Markt.

Wie geht Klopman das Thema Nachhaltigkeit an?

„Nachhaltigkeit liegt uns wirklich in der DNA. So lautet unsere Mission ‚To improve the quality of life and protection of people with innovative, sustainable fabrics‘. Die ersten Bemühungen gehen auf 1993 zurück, ein wichtiges Jahr, in dem das Unternehmen die Zertifizierung nach ISO 9002 (heute ISO 9001) erhielt und den ersten Stoff nach OEKO-TEX® Standard 100 auf den Markt brachte. Es folgten die ISO-14001-Zertifizierung im Jahr 2011, die Einführung des umweltfreundlichen TENCEL™ Lyocell (2000), das erste EU Ecolabel (2003) und das OEKO-TEX® STeP-Zertifikat (2016). Schließlich brachten wir als erstes Unternehmen ein Closed-Loop-Recyclingsystem auf den Markt: die Produktreihe ‚We-ar Circular‘. Damit gingen erhebliche Investitionen der Eigentümerfamilie in eine Recyclinganlage für ausgemusterte Berufskleidung in Laval (Frankreich) einher.“

„Um die Treibhausgasemissionen unserer Produktion auf ein Minimum zu beschränken, investiert Klopman zudem in energieeffiziente Anlagen und Energiesparmaßnahmen (Scope 1). Dank unseres eigenen Kraftwerks auf Basis erneuerbarer Energie sind wir viel weniger von einem externen Energieversorger abhängig (Scope 2). Das führte im vergangenen Jahr zu einem Rückgang des Stromverbrauchs um 40 %.“

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit Van Moer?

„Van Moer ist ein führender Hersteller von Berufskleidung mit Kunden in den Benelux-Ländern, Deutschland und darüber hinaus. Sie stellen hohe Nachhaltigkeits- und Qualitätsanforderungen an die Stoffe, die sie bei uns beziehen. Genau darin kommen wir ihnen entgegen. Klopman liefert Stoffe mit langer Lebensdauer und bestmöglicher Produktleistung (u. a. Farbestabilität) – Eigenschaften, die unserer Produktion eigen sind. Außerdem streben wir sehr langfristige Kundenbeziehungen an. Transparenz ist eine Möglichkeit, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen. So hat Van Moer Zugang zu unserem Lieferantenportal und erhält direkt einen Überblick über die Herkunft unserer Rohstoffe und weitere Produktinformationen. Für einige Produktkategorien können wir bereits eine detaillierte Ökobilanz (LCA) vorlegen. Zudem wollten wir Anfang 2025 die LCA (EPD) für jedes einzelne Produkt berechnen können. Bei einer Jahresproduktion von rund 40 Millionen Metern Stoff in über 700 Qualitäten ist das eine echte Herausforderung.“

Und wie sieht es mit dem Führungsmodell und dem HR-Management von Klopman aus?

„Seit Jahrzehnten wahrt unser Familienunternehmen

„Sie stellen hohe Nachhaltigkeits- und Qualitätsanforderungen an die Stoffe, die sie bei uns beziehen. Genau darin kommen wir ihnen entgegen.“

ein feines Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichem Wohlstand, Umweltmanagement und sozialer Verantwortung – eine Philosophie, die fest in unserer Unternehmenskultur, unserer Managementpolitik und unserem HR-Ansatz verankert ist. Um Ihnen eine Vorstellung zu geben: Klopman beschäftigt 377 Mitarbeitende und investierte 400.000 € in Sicherheitsmaßnahmen, Schulungen und PSA. Dabei streben wir Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen der Organisation an. Wir respektieren und anerkennen die einzigartige Rolle jedes Mitarbeitenden und seinen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Alle Kolleginnen und Kollegen – unabhängig von Funktion, Nationalität, Geschlecht, Religion oder Alter – werden gleich behandelt und von ihren Vorgesetzten unterstützt. Die Beschäftigten von Klopman können frei Gewerkschaften beitreten, und das Unternehmen pflegt gute Beziehungen zu den Gewerkschaftsvertretern.“

„Darüber hinaus verfolgen der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung eine transparente Politik auf Grundlage solider Werte und Prinzipien, die im ‚Code of Conduct‘ und ‚Code of Ethics‘ von Klopman verankert sind. Für weitere Informationen verweise ich gern auf unseren Nachhaltigkeitsbericht (2022-2023), der einfach online auf unserer Website abrufbar ist (www.klopman.com).“



8 UMWELT

GRI 3-3, GRI 301, GRI 305

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat gezeigt, dass Klima, Materialien und Umweltauswirkungen eines der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von Van Moer sind. Die größten Umweltauswirkungen von Berufskleidung entstehen bei der Herstellung von Rohstoffen, Garnen, Geweben sowie bei Färbe- und Veredelungsprozessen. Deshalb setzt Van Moer auf nachhaltige Materialwahl, hohe Produktqualität und eine lange Lebensdauer der Produkte. Die in diesem Kapitel beschriebenen Analysen, Ziele und Initiativen orientieren sich an diesen Prioritäten.

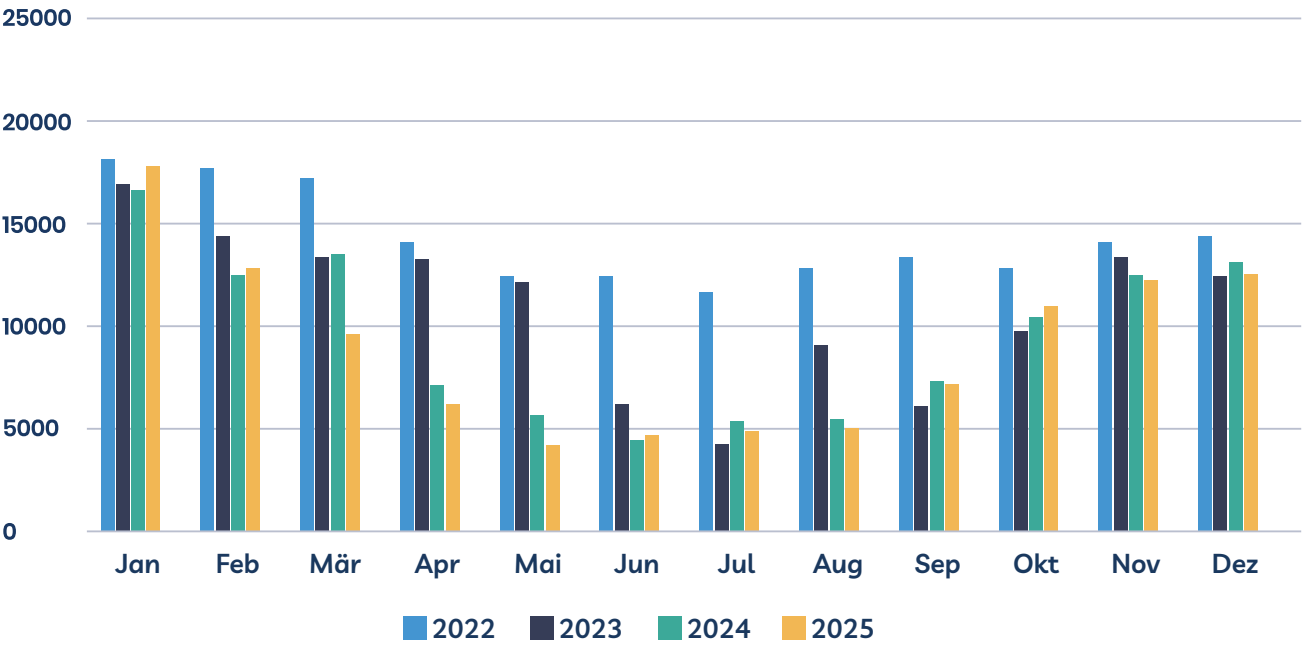
8.1 Energie

GRI 302

Stromverbrauch im Vergleich 2022 - 2023 - 2024 - 2025

Monat	2022	2023	2024	2025	
Januar	17.901	16.450	16.036	17.573	kWh
Februar	17.068	14.298	12.894	13.686	kWh
März	17.272	13.685	8.830	9.738	kWh
April	14.038	13.005	7.130	5.980	kWh
Mai	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
August	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
Dezember	14.222	12.364	13.834	12.070	kWh
Gesamt	170.402	130.467	110.120	107.932	

Van Moer hat zahlreiche Anstrengungen unternommen, um den Energieverbrauch an seinen Standorten zu senken, etwa durch die Installation von 297 Solarmodulen, LED-Beleuchtung, automatisches Ein- und Ausschalten der Beleuchtung mittels Bewegungsmeldern usw. Dies führt zu einem geringeren Stromverbrauch.



Heizölverbrauch 2024 - 2025

Der Heizölverbrauch ist 2025 im Vergleich zu 2024 um 12,48 % gestiegen. Obwohl Van Moer in die Installation von 297 Solarmodulen investiert hat, wird für die Beheizung des Lagers weiterhin Heizöl benötigt. Eine technische Überprüfung der Heizölanlage ist geplant, um die Ursache des Anstiegs zu ermitteln.

Heizölverbrauch	
Heizölverbrauch 2024	43.485 l
Heizölverbrauch 2025	48.916 l
2025 ggü. 2024 (in Litern)	5.431
2025 ggü. 2024 (in %)	12,48 %

8.2 Emissionen

GRI 305

Unsere Ziele und Anstrengungen zur Messung, Steuerung und Reduzierung von THG-Emissionen (Treibhausgasen) werden extern durch EcoVadis validiert, unter anderem über die Carbon Scorecard. Dies gilt als objektiver Nachweis und qualitative Untermauerung dafür, dass Van Moer dem Kohlenstoffmanagement (THG) große Bedeutung beimisst und sich hierzu jährlich prüfen und beraten lässt.

Unsere Klimaleistung wurde von EcoVadis als ‚Fortgeschritten‘ (Intermediate) bewertet. Das bestätigt, dass die berichteten Werte für Scope 1 und Scope 2 fachkundig geprüft und durch unterstützende Dokumentation bestätigt wurden. Diese Bewertung gilt als gute Punktzahl, die Van Moer von Wettbewerbern abhebt, die noch keinen Einblick in ihre Emissionen haben.

Auf der Reifegradskala von EcoVadis nimmt ‚Fortgeschritten‘ eine mittlere Position ein, oberhalb von ‚Unzureichend‘ und ‚Einsteiger‘. Ein möglicher nächster Schritt ist ‚Weit fortgeschritten‘ (Advanced), der eine externe Verifizierung innerhalb der Lieferkette (Scope 3) umfasst.

Scope 1 und 2

Die folgenden Maßnahmen sind einige konkrete Stärken aus der Scorecard:

- Umstellung des Brennstoffs, um eine höhere Energieeffizienz und/oder eine geringere CO₂-Emissionsintensität zu erreichen.
- Reduzierung der CO₂-Emissionen beim Transport.
- Schulung der Mitarbeitenden zu Energieeinsparung/Klimamaßnahmen.
- Energie- und/oder CO₂-Audit.

Die Gesamtschlussfolgerung der Carbon Scorecard von EcoVadis lautet, dass Van Moer die Kernelemente eines THG-Managementsystems sowie grundlegende Dekarbonisierungszusagen, -maßnahmen und -berichtsfähigkeiten erfüllt. Die CO₂-Scorecard wurde am 15. Oktober 2024 veröffentlicht und ist bis zum 15. Oktober 2025 gültig. Damit bezieht sich dieser Nachhaltigkeitsbericht auf einen aktuellen und verifizierten Stand, der nahezu das gesamte Berichtsjahr abdeckt.

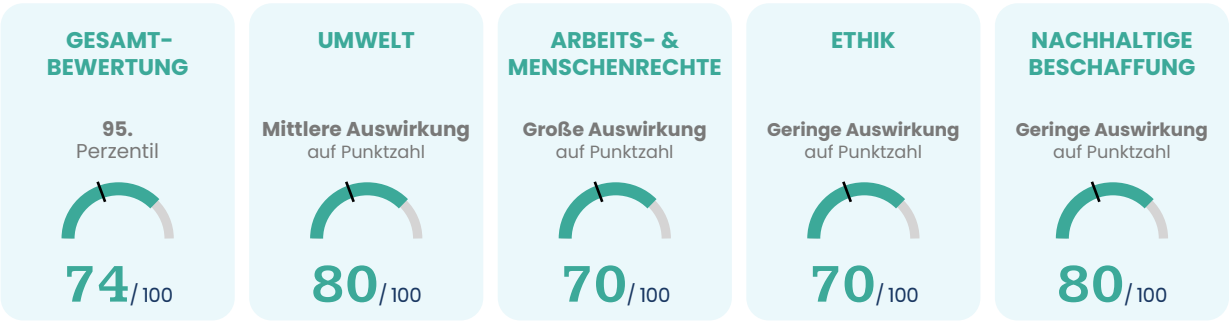
Scope 3

Um den CO₂-Fußabdruck der indirekten Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette zu verringern, blicken wir über unsere eigenen Unternehmensgrenzen hinaus. Dazu verfolgen wir eine ethische und nachhaltige Einkaufspolitik. Obwohl Einkäufe in der Nähe oft mit höheren Einkaufspreisen verbunden sind, entscheiden wir uns bewusst dafür, den Import von Rohstoffen aus fernen Ländern wegen der damit verbundenen indirekten Emissionen so weit wie möglich zu vermeiden.

Darüber hinaus werden wir künftig zusätzliche Schritte unternehmen, um die indirekten CO₂-Emissionen zu begrenzen, unter anderem indem wir Transportunternehmen mit Hybrid- oder Elektro-Lkw bevorzugen, mindestens mit der Euro-5-Norm.

Folgende Maßnahmen wurden bereits ergriffen:

- Bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten werden OEKO-TEX STeP-zertifizierte Lieferanten bevorzugt.
- Nur Rohstoffe einkaufen, die der REACH-Verordnung und OEKO-TEX 100 entsprechen.



8.3 Biodiversität

GRI 304

Regelmäßige Boden- und Grundwasseruntersuchungen wurden von Ecosys durchgeführt, ebenso wie eine regelmäßige Kontrolle der Kraftstofftanks durch ATK. Es wurden keine Verstöße festgestellt. Darüber hinaus haben die Tätigkeiten des Unternehmens keine Auswirkungen auf die Biodiversität.

8.4 Wasserverbrauch

GRI 303

Wasserverbrauch Belgien	2023	2022
Wasserverbrauch 2024 (gesamt in m³)	488,54	490

Van Moer verwendet in seinen primären Geschäftsprozessen kein Wasser. Der Wasserverbrauch steht hauptsächlich im Zusammenhang mit haushaltsüblichen Tätigkeiten und beschränkt sich auf folgende Anwendungen:

- Sanitäre Nutzung: Toiletten und Waschbecken in den Sanitärräumen.
- Küche: Geschirrspüler und Waschmaschine für haushaltsübliche Zwecke, etwa zum Waschen von Küchentüchern.
- Prüfung von Kleidung: begrenzter Wasserverbrauch für Waschtests, um die Qualität zu sichern und die Kleidung so lange wie möglich in ihrem ersten Lebenszyklus zu halten.

Derzeit läuft ein Antrag auf Änderung/Erweiterung, um die Abwassereinleitungen gemäß den VLAREM-Einstufungsrubriken in die Umweltgenehmigung aufzunehmen.

Es handelt sich um Einleitungen der Klasse 3 mit geringer Umweltbelastung:

- a) Häusliches Abwasser
 - Einleitung von maximal 900 m³/Jahr häuslichem Abwasser
 - Aus sanitären Einrichtungen
 - Einstufungsrubrik: 3.2.2°a
- b) Abwasser einer Waschmaschine im Labor
 - Einleitung von Abwasser aus einer Waschmaschine
 - Durchfluss: 0,10 m³/Stunde
 - Einstufungsrubrik: 3.4.1°a

8.5 Materialien

GRI 301

Materialverbrauch	2024	2025
Gesamtgewicht der verwendeten Materialien (in kg)	842.454,77	722.641,44
% bereits recyceltes Material	3	4,5
(% der Verpackungsmaterialien und Endprodukte, die recycelt werden können.)	82	84

8.6 Abfall

GRI 306-1 bis 306-5

Abfallaufkommen Belgien (in kg)	2024	2025
Textilien	0	0
Papier/Karton	27.260	34.700
Kunststoff	1.000	2.320
Holz	0	0
Metall	196	0
Restmüll	2.552	2.824
Gefährliche Stoffe	0	96,97
Batterien und Akkus	5	0
Gesamtgewicht des Abfalls (kg)	31.013	39.940,97

Van Moer hat weitere Anstrengungen unternommen, um das Abfallaufkommen zu verringern.

Abfallentsorgung Belgien	Entsorgungsdienstleister (2024)	Entsorgungsdienstleister (2025)
Textilien	Delorge / Veolia	Delorge / Veolia
Papier/Karton	Renewi	Renewi
Kunststoff	Renewi	Renewi
Holz	entfällt	entfällt
Metall	Budts / Het Ijzerboerke / Harzé	Harzé Altmetall
Restmüll	Veolia	Veolia
Gefährliche Stoffe (Öl aus einem Transformator)	Recyca	Recyca
Batterien und Akkus		Harzé Altmetall

Maßnahmen, die zur Abfallvermeidung beitragen:

- Wenn der Kunde eine Bestellung aufgibt, erstellen wir das Schnittmuster mit modernen CAD/CAM-Zuschneidemaschinen für minimalen Verschnitt.
- Das Unternehmen verfügt über mehrere Abfallinseln für die getrennte Sammlung von Papier & Karton, Verpackungsabfällen (PMD) und Restmüll.

Der Kunststoff, den wir für unsere Verpackungen verwenden, besteht aus recyceltem Kunststoff. Gegenüber unseren Kunden versuchen wir, Kunststoff auf ein Minimum zu reduzieren: Etwas wird nur dann in Kunststoff verpackt, wenn es dafür einen guten Grund gibt. Unsere Kartons werden mehrfach verwendet – sowohl für den Transport von den Produktionsstandorten nach Belgien als auch für die Lagerung in unserem Lager und für Verpackung und Versand an die Kunden. Holzabfälle reduzieren wir bereits, indem wir so weit wie möglich mit Mehrwegpaletten statt Einwegpaletten arbeiten.

INTERVIEW

utexbel
PASSION • PROCESS • PROGRESS

Ein Blick auf die Zusammenarbeit mit Utexbel



Jean-Luc Derycke (Direktor Nachhaltige Entwicklung) und Johan Dewulf (Sales Manager) sind beide eng in die Nachhaltigkeitspolitik von Utexbel eingebunden. Das ostflämische Textilunternehmen – das eng mit Van Moer zusammenarbeitet – ist bekannt für die Herstellung hochwertiger Garne und Stoffe mit langer Lebensdauer.

Wie geht Utexbel das Thema Nachhaltigkeit an?

Jean-Luc Derycke: „Unser Unternehmen ist vertikal integriert, von der Faser bis zum Stoff – das ist in Europa einzigartig. Ein nachhaltiges Modell par excellence, da man Einfluss auf jede Facette des Prozesses hat. Damit ist Utexbel eines der letzten europäischen Industrietextilunternehmen, das auf kurze Lieferketten und lokale Produktion setzt.“

Johan Dewulf: „Eine Premiere, auf die wir stolz sind und die wir gemeinsam mit Van Moer realisieren, ist unsere einzigartige ‚Close the Loop‘-Produktlinie unter dem Namen Dr. Green. Gebrauchte Krankenhauskleidung wird im industriellen Maßstab zu Fasern verarbeitet; Utexbel spinnt aus den recycelten Fasern neues Garn und verarbeitet es schließlich zu zirkulären Stoffen. Der Berufskleidungspezialist Van Moer verarbeitet den Stoff anschließend zu neuer, hochwertiger Krankenhauskleidung.“

Welche Anstrengungen unternimmt Utexbel, um den ökologischen Fußabdruck zu verringern?

Johan Dewulf: „Unsere Stoffe sind seit 9 Jahren nach dem international anerkannten OEKO-TEX STeP-Label zertifiziert. Dabei erreichen wir das höchstmögliche ‚Level 3‘. So können wir garantieren, dass Van Moer, einer unserer wichtigsten Kunden,

nachhaltige Produkte bei uns bezieht. Schließlich sind die verschiedenen Nachhaltigkeitsziele in der täglichen Politik verankert – von Energiesparmaßnahmen bis zur Überwachung der Emissionen, Abfalltrennung und Recycling.“

Jean-Luc Derycke: „Einige aktuelle Beispiele für nachhaltige Investitionen sind: die Optimierung der Heizkessel mit Wiederverwendung von Kondenswasser, eine intelligente Steuerung, die den Verbrauch pro Maschine erfasst, neue energieeffiziente Maschinen mit Wärmetauscher usw. Auch im Bereich Abwasser hat Utexbel bereits verschiedene Lösungen umgesetzt, um die ökologischen Auswirkungen zu verbessern. Zudem sind neue Investitionen geplant, um künftig einen Zero-Waste-Status zu erreichen. Auch bei der Entwicklung neuer Produkte, die chemische Behandlungen erheblich reduzieren, ist das Unternehmen erfolgreich, sodass deren Rückstände nicht ins Abwasser gelangen. Ein weiteres Beispiel dafür, wie wir unseren Kunden, darunter Van Moer, nachhaltige Produkte gewährleisten.“

Wie sieht die Unternehmensstruktur aus?

Johan Dewulf: „Utexbel ist ursprünglich ein Familienunternehmen, und die Unternehmenskultur ist nach wie vor von einer familiären, ungezwungenen Atmosphäre

„Utexbel strebt stets solide und nachhaltige Partnerschaften an, und das gilt natürlich auch für unsere Zusammenarbeit mit Van Moer.“

und kurzen Kommunikationswegen. CEO Jean-François Gribomont und sein Bruder stehen gemeinsam an der Spitze. Bei allen Entscheidungen strebt die Geschäftsleitung eine ständige Verbesserung von Qualität, Effizienz und Umweltschutz an, wobei das Wohlbefinden der Beschäftigten sowie die Sicherheit und der Komfort der Endnutzer oberste Priorität haben. Zahlreiche europäische öffentliche Ausschreibungen werden an Utexbel vergeben, was die Zuverlässigkeit und Transparenz der Unternehmensführung deutlich belegt.“

Was macht Utexbel zu einem attraktiven Arbeitgeber?

Jean-Luc Derycke: „Mit rund 1.000 Beschäftigten ist Utexbel der wichtigste Arbeitgeber in Ronse. ‚Der Mensch zuerst‘ ist ein Versprechen, das fester Bestandteil der Unternehmensvision ist. So strebt Utexbel einen Arbeitsplatz an, an dem alle mit Respekt behandelt werden, an dem alle gleichberechtigt mitwirken können und an dem Vielfalt als Stärke gilt. Einen Arbeitsplatz, an dem Raum für Weiterbildung und kontinuierliches Lernen ist, damit alle Mitarbeitenden stolz auf ihre Arbeit sein können. Auch neue Mitarbeitende werden von Anfang an gut begleitet. Diese und weitere Initiativen machen Utexbel zu einem sozial engagierten Unternehmen, dem gegenseitiger Respekt und eine ausgewogene Work-Life-Balance wichtig sind.“



9 FINANZEN

9.1 Finanzielle Ergebnisse

GRI 201

Konsolidierter Jahresabschluss 2025

Finanzielle Ergebnisse	2025 (in Euro)
Konsolidierter Umsatz	32.963.598
Aufwand für Handelswaren, Roh- und Hilfsstoffe	12.800.608
Bruttoergebnis (32.963.598 – 12.800.608)	20.162.990
Betriebsergebnis (betriebliche Erträge gesamt (32.074.111) – betriebliche Aufwendungen gesamt (30.240.766))	1.833.345
Nettoergebnis / Gewinn des Geschäftsjahres	683.843

Konsolidierte Investitionen (Anschaffungen ohne Abschreibungen)	Gesamt 2025	Neu 2025 (in Euro)(*)
Lizenzen, Konzessionen	1.516.733	119.234
Grundstücke und Gebäude	3.473.424	15.125
Anlagen, Maschinen und Ausstattung	1.293.469	63.822
Mobiliar und Fuhrpark	644.332	80.756
Anlagen im Bau	211.267	117.512

(*) Wie die folgende Tabelle zeigt, ist ‚Neu 2025‘ der Saldo aus Neuanschaffungen plus Umbuchungen minus Abgänge/Stilllegungen. ‚Neu 2025‘ zeigt also die Veränderung zwischen 2025 und 2024.

Anschaffung 2025	Umbuchung 2025	Abgang und Stilllegung	Neu 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



LSS-Ermäßigungen

Van Moer erhielt 2025 bestimmte Ermäßigungen der Sozialversicherungsbeiträge (LSS). Zunächst profitierten wir von einer strukturellen Ermäßigung in Höhe von 84.204,18 €.

Befreiungen vom Berufssteuervorabzug

Van Moer profitierte von einer Befreiung von der Abführung des Berufssteuervorabzugs für Überstunden in Höhe von 128,03 €.

9.2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels

GRI 201-2

Risiken

1. Nachhaltige Rohstoffe sind teurer, wodurch zwangsläufig auch das Endprodukt, die Kleidung, teurer wird. Heute sind Kunden nicht bereit, einen höheren Preis zu zahlen. Erst wenn der Gesetzgeber nachhaltige und zirkuläre Rohstoffe vorschreibt, werden Kunden diese auch tatsächlich abnehmen.

2. Obwohl die Grundzüge des Digitalen Produktpasses im Rahmen der ESPR-Gesetzgebung klar sind, stehen die konkreten Datenanforderungen und Umsetzungsdetails noch aus und werden erst über delegierte Rechtsakte bis 2027 weiter ausgearbeitet. Diese Unsicherheit erschwert eine gezielte Vorbereitung und erhöht das Risiko ineffizienter Investitionen und Anpassungen.

3. Neue nachhaltige Stoffe müssen sich in der Praxis noch bewähren. Das braucht nun einmal Zeit.
2. Nachhaltige Beschaffung, Einblick und Rückverfolgbarkeit entlang der Kette sowie die Durchführung von Kontrollen werden immer wichtiger. Stofflieferanten denken mit und suchen ebenfalls nach Lösungen. Eine der Herausforderungen besteht darin, die verschiedenen Datenbanken ‚in Einklang‘ zu bringen. Bei Zubehörlieferanten ist dies noch schwieriger.

3. Um die oben genannten Prozesse zukunftssicher zu machen, müssen wir verstärkt in Schulungen des Einkaufspersonals sowie in Audits bei Lieferanten investieren.

4. Die Nachfrage nach einem ‚End-of-Life‘-Service nimmt zu, vor allem bei Kunden ohne feste Zusammenarbeit mit Wäschereien. Derzeit prüfen wir, wie wir ein Rücknahmesystem in Verbindung mit Recyclingmöglichkeiten aufbauen können. Dies befindet sich noch in der Anfangsphase; wir suchen nach praktikablen und effizienten Lösungen, die zu unserer Arbeitsweise passen. Gleichzeitig achten wir darauf, dass dies im Einklang mit unserem Kerngeschäft bleibt. Es ist nicht beabsichtigt, lediglich als Abfallverwerter aufzutreten. Eine Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Recyclingpartner kann hier langfristig ein wertvoller Weg sein.

Anpassung von Tätigkeiten und Geschäftsprozessen

1. Van Moer will auf Rückverfolgbarkeit setzen, indem wir die nachhaltigen Produktchargen verfolgen und Einblick in ihre Stärken und Schwächen gewinnen. Dies geht Hand in Hand mit Transparenz gegenüber unseren Kunden, was einen Wettbewerbsvorteil bietet. Zudem können wir so schnell reagieren und unsere Geschäftsprozesse bei Bedarf anpassen – von neuen Schnittmustern bis zur angepassten Produktion.

Chancen

1. Die Nachfrage nach einem ‚End-of-Life‘-Service nimmt zu, insbesondere bei Kunden, die keine feste Zusammenarbeit mit Wäschereien haben. Wir suchen nach einer Möglichkeit, ein Rücknahmesystem mit angeschlossenen Recyclingmöglichkeiten aufzubauen, ohne unser Kerngeschäft aus den Augen zu verlieren. Es kann schließlich nicht das Ziel sein, rein als Abfallverwerter zu fungieren. Eine Partnerschaft mit einem Recyclingunternehmen könnte hier eine Lösung bieten.
2. Die Nachfrage nach nachhaltigen Alternativen (und damit das Marktvolumen) steigt und generiert zusätzlichen Umsatz. Da wir den Nachhaltigkeitsaspekt in der gesamten Lieferkette umsetzen, können wir diese Nachfrage erfüllen.
3. Auf dem Markt ist eine Verschiebung von ‚Disposable‘ zu ‚Reusable‘, von ‚Open Loop‘ zu ‚Closed Loop‘-Alternativen spürbar. Dies bietet Chancen für unser Unternehmen, etwa den Aufbau eines EPR-Systems (erweiterte Herstellerverantwortung), um gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten eine zirkuläre Kette zu ermöglichen. Darüber hinaus ist Van Moer an Studien und Arbeitsgruppen zu zirkulären Textilketten beteiligt. Einer der Rohstoffe, für die wir eine alternative Lösung suchen, ist Baumwolle. Baumwolle ist nämlich ein knappes Naturprodukt, und für ihre Herstellung werden zudem Pestizide und große Mengen Wasser eingesetzt. Unser Ziel? Nachhaltige Produkte mit alternativen, umweltfreundlichen Rohstoffen entwickeln, die sich zudem leicht zirkulär verarbeiten lassen. Van Moer will sich am Markt abheben, indem es dies auf die komplexesten Produkte anwendet.
4. Im Gesundheitswesen hat Van Moer erfolgreich die erste zirkuläre Bekleidungskette aufgebaut. Ziel ist es, dies auf die Industrie auszuweiten und im Segment ‚Protective Workwear‘ nachhaltige Alternativen zu integrieren. Van Moer testet nachhaltige Stoffe und verfolgt die nachhaltigen Produkte und Pakete innerhalb der zirkulären Kette weiter. So können wir die Auswirkungen einschätzen: Messen ist Wissen.

9.3 Steuern

GRI 207

Van Moer erfüllt die geltenden Verpflichtungen. Die Gruppe hat keine Strukturen geschaffen, um in bestimmten Regionen oder Ländern Steuern zu vermeiden oder Geld in Steueroasen zu leiten.

9.4 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

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

Als Mitglied der BSCI (Business Social Compliance Initiative) setzt sich Van Moer gemeinsam mit den Konfektionsbetrieben intensiv für bessere Arbeitsbedingungen weltweit ein. Die BSCI-Mitgliedschaft bietet den Konfektionsbetrieben zudem die Möglichkeit, ihr Wissen, ihre Fachkompetenz, ihre Technologie und ihre wirtschaftliche Position zu stärken.

SCHLUSSWORT

Die in diesem Bericht beschriebenen Nachhaltigkeitsziele und -initiativen stützen sich auf die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die Analyse wird regelmäßig überprüft und bei Änderungen der Geschäftstätigkeit, der Wertschöpfungskette, der Gesetzgebung oder der Erwartungen der Stakeholder bei Bedarf aktualisiert.

INTERVIEW

Das sagt unser Kunde Noordwest Ziekenhuisgroep (Niederlande)



Die Noordwest Ziekenhuisgroep setzt voll auf die Gesundheit ihrer Patienten und auf nachhaltige Entscheidungen. Als Gesundheitsdienstleister arbeitet sie aktiv an den Zielen des Green Deal. Marco Lagrand, Programmmanager Nachhaltigkeit, ist der Motor dieser grünen Geschichte.

Wie verlaufen der Kontakt und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden von Van Moer?

„Sehr angenehm. Dank der Zusammenarbeit mit dem Bekleidungslieferanten Van Moer und der Wäscherei Rentex hat die Noordwest Ziekenhuisgroep einen großen Schritt in Richtung mehr Nachhaltigkeit gemacht. Die klassische weiße Krankenhauskleidung aus Polyester und Baumwolle wurde durch ein zirkulär entwickeltes Produkt ersetzt, für das unter anderem alte Krankenhauskleidung wiederverwendet wird. Im Vorfeld dieses Projekts verliefen die Kontakte sehr angenehm. Mit ihrem langjährigen Know-how dachten die Mitarbeitenden von Van Moer über Lösungen mit, die am besten zu unseren Bedürfnissen passen. Der Ansatz, drei Parteien an einen Tisch zu bringen, führte zu einem einzigartigen und nachhaltigen Endergebnis. Die zirkuläre Bekleidungslinie benötigt nur einen Bruchteil der Rohstoffe, des Wassers und der Energie im Vergleich zur Produktion aus neuen Stoffen.“

Welche Anstrengungen unternimmt Noordwest, um den ökologischen Fußabdruck zu verringern?

„Die Noordwest Ziekenhuisgroep engagiert sich für den ‚Green Deal Duurzame Zorg 3.0‘ und setzt sich dabei konkrete Ziele. Manche Initiativen lassen sich schnell umsetzen, andere erfordern Anstrengungen

auf etwas längere Sicht. So haben wir unser vegetarisches Verpflegungskonzept für Personal und Besucher beschleunigt eingeführt. Auch bei der Energieeffizienz ist es unser Ziel, unsere eigenen Gebäude deutlich grüner zu machen. 2023 lag unser Energieverbrauch um 30 % unter dem von 2018, unter anderem dank unseres eigenen Solarparks in Den Helder. Außerdem wurde die Fassade dort vom Dach bis zum Boden erneuert und gedämmt. Der Neubau am Standort Alkmaar wird zu einem weiteren Rückgang des Energieverbrauchs und zu geringeren Emissionen, etwa von Stickstoff und CO₂, führen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Reduzierung und Trennung von (medizinischem) Abfall. Indem Abfall getrennt und als Rohstoff wiederverwendet wird, erhält er eine neue Bestimmung. Deshalb sammeln wir Bluewrap und Kunststoff; aus Bluewrap werden wieder Stühle hergestellt. Auch werden die nötigen Schritte unternommen, um die Umweltbelastung durch Medikamente abzufangen, zum Beispiel durch die Entwicklung eines Intensivstation-Filters, der verhindert, dass Medikamentenrückstände aus dem Urin in die Kanalisation gelangen.“

Und wie sieht es mit dem Führungsmodell und dem HR-Management aus?

„Über eine Shared-Savings-Konstruktion stellen wir sicher, dass die nachhaltigen Investitionen das finanzielle Ergebnis nicht belasten. Dieses Modell sorgt nämlich dafür, dass ein Teil der Einsparungen oder Einnahmen aus den grünen Initiativen an die Krankenhausgruppe zurückfließt. Darüber hinaus

„Die bestehende Partnerschaft zeigt, dass wir mit Van Moer einen gleichgesinnten Lieferanten gefunden haben.“

tragen wir als Gesundheitsorganisation eine wichtige soziale Verantwortung, nicht nur gegenüber unseren Patienten, sondern auch gegenüber unseren Pflegekräften. In der Personalpolitik wird daher großer Wert auf das psychosoziale Wohlbefinden und eine gesunde Work-Life-Balance gelegt. Verschiedene Unterstützungsprogramme tragen zur Vitalität und Gesundheit der Mitarbeitenden bei. Außerdem ist die Vertrauensperson eine niederschwellige Anlaufstelle innerhalb der Organisation. Darüber hinaus gibt es eine strukturelle Abstimmung zwischen den Ausschüssen A&O (Arbeitsbedingungen und Weiterbildung), VGWM (Sicherheit, Gesundheit, Wohlbefinden und Umwelt) und der Personalabteilung.“

Erwarten Sie, auch künftig mit Van Moer zusammenzuarbeiten?

„Wir haben sicherlich schon gute Schritte gemacht, aber es liegt noch ein Weg vor uns. Deshalb setzen wir uns gern wieder mit Van Moer an einen Tisch, um das zirkuläre Projekt weiter auszurollen. Neben Arzt- und Laborkitteln denken wir darüber nach, künftig alle Uniformen und die medizinische Kleidung für das Pflegepersonal zu ersetzen. Dabei legen wir Wert auf einen verantwortungsvollen Produktionsprozess, der Mensch und Umwelt respektiert – am liebsten so lokal wie möglich. Die bestehende Partnerschaft zeigt, dass wir mit Van Moer einen gleichgesinnten Lieferanten gefunden haben.“



10 GRI-INHALTSINDEX

Für diesen Nachhaltigkeitsbericht haben wir uns so weit wie möglich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert, dem weltweiten Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

GRI-Kriterien	Beschreibung	Verweis
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 Extended 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

In Dats of niet?

GRI-Kriterien	Beschreibung	Verweis
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-INHALTSINDEX

GRI-Kriterien	Beschreibung	Verweis
	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-Kriterien	Beschreibung	Verweis
	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

(*) Nicht bestimmbar

Bei Fragen zum Inhalt dieses Berichts wenden Sie sich bitte an Frau Merel Nieuwenburg, Sustainability & Quality Manager bei Van Moer | info@vanmoer.be | +32 15 25 86 20



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