



Rapport de durabilité

2025

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
1. STRATÉGIE DE DURABILITÉ	5
2. DOUBLE ANALYSE DE MATÉRIALITÉ	8
3. CHIFFRES CLÉS	9
4. LE RAPPORT	10
5. NOTRE ENTREPRISE	10
5.1 Localisation	10
5.2 Notre mission, vision et valeurs fondamentales	11
5.3 Activités, produits, services	12
5.4 Chaîne de valeur	14
5.5 La raison d'être de notre entreprise	15
5.6 L'équipe ESG	16
5.7 Parties prenantes (amont & aval)	17
5.8 Évaluation des risques et des opportunités	18
5.9 Objectifs ESG	19
5.9.1 Généralités	19
5.9.2 Engagement	19
5.10 Nos objectifs stratégiques de durabilité	20
5.11 Investissements ESG et enjeux matériels	20
6. GOUVERNANCE ET SURVEILLANCE	26
6.1 La composition de l'organe de gouvernance	26
6.2 Structure organisationnelle	27
6.3 Diversité au sein de l'organe de gouvernance	28
6.4 Connaissances en matière de durabilité	28
6.5 Management ESG	29
6.6 Corruption	29
6.7 Politique de lancement d'alerte	30
6.8 Pratiques d'achat	30
6.9 Position & politique publique	30

7. SOCIÉTÉ	32
7.1 Capital humain	32
7.1.1 Emploi – stratégie générale	36
7.1.2 Neutralité de genre	37
7.1.3 Relations direction – collaborateurs	37
7.1.4 Collaborateurs en bonne santé	39
7.1.5 Sécurité	40
7.1.6 Formation	42
7.1.7 Aide à la formation	43
7.2 Impact au sein de la chaîne de valeur	44
7.3 Impact sur la société locale	44
7.4 Impact sur nos clients	44
7.4.1 Marketing, étiquetage et protection des données	46
8. ENVIRONNEMENT	50
8.1 Énergie	50
8.2 Émissions	52
8.3 Biodiversité	53
8.4 Consommation d'eau	53
8.5 Matériaux	54
8.6 Déchets	54
9. FINANCES	58
9.1 Résultats financiers	58
9.2 Implications financières, risques et opportunités liés au changement climatique	59
9.3 Impôts	60
9.4 Impact économique indirect	60
10. INDEX DU CONTENU GRI	64

ENTRETIENS

L'AVIS DES COLLABORATEURS SUR LEUR TRAVAIL	
POLINE DELARBRE	25
MONIEK MAJOOR	31
NANCY BOSMANS	41
UN REGARD SUR LA COLLABORATION	
AVEC KLOPMAN	48
AVEC UTEXBEL	56
CE QUE DIT NOTRE CLIENT	
NOORDWEST ZIEKENHUISGROEP PAYS-BAS	62

AVANT-PROPOS



Avec des sites en Belgique et aux Pays-Bas, Van Moer propose depuis plus de cent ans des solutions globales de qualité en matière de vêtements de travail et de protection. Nos produits sont de grande qualité et jouissent d'une excellente réputation en Belgique comme à l'étranger. Depuis de nombreuses années, Van Moer accorde de l'attention à différents aspects liés à la politique environnementale et climatique. En tant qu'entreprise, nous estimons avoir une forte responsabilité et déployons des efforts pour l'avenir de nos collaborateurs, de notre société et de la planète.

Environnement

Ces dernières années, nous avons pris diverses mesures pour organiser nos processus de production de manière plus durable et nous recherchons en permanence des solutions innovantes pour réduire l'impact de nos produits sur l'environnement.

Social

Le bien-être de nos collaborateurs est un principe directeur important au sein de notre entreprise. Nous considérons ainsi également

les ateliers de confection étrangers avec lesquels nous collaborons étroitement comme des collègues de Van Moer. En outre, en tant que membre de la BSCI (Business Social Compliance Initiative), nous nous engageons pour de meilleures conditions de travail dans le monde entier.

Gouvernance

Van Moer vise un juste équilibre entre, d'une part, les considérations ESG et, d'autre part, les performances économiques. Il s'agit de la double matérialité : d'une part, nous inventorions notre impact sur l'humain et l'environnement et, d'autre part, nous identifions les risques, les opportunités et l'impact économique pour l'entreprise.

Etn. Van Moer NV a récemment connu un important changement de structure, à la suite duquel l'entreprise est revenue sous un actionnariat entièrement belge. Il en découle la stratégie d'intégrer étroitement les activités belges et néerlandaises et d'intensifier leur collaboration. Depuis octobre 2025, nous misons donc pleinement sur le partage des connaissances et l'échange efficace d'expertise par-delà les frontières.

Van Moer est fière de présenter son deuxième rapport de durabilité pour la période du 1/1/2025 au 31/12/2025, établi conformément aux normes GRI (Global Reporting Initiative). Dans ce rapport, nous présentons de manière transparente les aspects mentionnés ci-dessus.

Kenny Van Riel
DIRECTEUR GÉNÉRAL
Etablissementen Van Moer NV

1 STRATÉGIE DE DURABILITÉ

GRI 2-22



Pour limiter notre impact sur l'environnement, nous devons utiliser les mêmes produits plus longtemps. Chez Van Moer, nous l'avons bien compris. Nos vêtements obtiennent de très bons résultats en matière de durée de vie. En collaboration avec des blanchisseries, nous testons les nouveaux modèles et qualités. Pour chaque groupe de produits, nous prévoyons des tests poussés avec un nombre de lavages supérieur à ce qui est normalement requis. Une exigence supérieure aux standards habituels pour nous assurer que les vêtements restent le plus longtemps possible dans leur premier cycle de vie. En testant systématiquement après des lavages standardisés, nous garantissons des mesures cohérentes et constituons en continu une

bibliothèque de tests fiable.

Cela nous permet de conseiller nos clients de manière étayée lors du choix de nouveaux tissus dans des conditions diverses. En outre, nous déployons de nombreux efforts pour recycler autant que possible en fin de vie. Nous donnons ainsi une seconde vie aux matériaux et bouclons la boucle circulaire.

Pour obtenir des produits de haute qualité, nous prenons le principe de « conception circulaire » comme point de départ. Cela signifie qu'en tant que fabricant, nous concevons nos vêtements en visant la durée de vie la plus longue possible. Cela



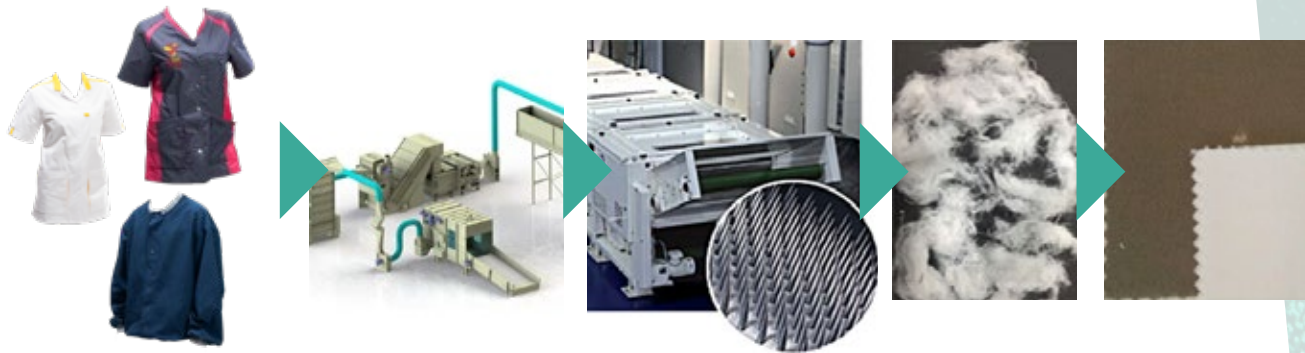
commence dès l'utilisation de matières premières recyclables de bonne qualité, afin qu'en fin de cycle de vie, les vêtements se prêtent parfaitement à la réutilisation. À cet effet, Van Moer collabore étroitement avec les différents partenaires de la chaîne d'approvisionnement. Chez Van Moer, nous disposons en effet d'une solide connaissance du marché et d'une expertise en matière d'exigences environnementales ; sur cette base, nous aboutissons avec les fournisseurs à un produit optimal. L'ensemble du processus nous permet en outre de bien conseiller nos clients.

En collaboration avec Utexbel, Van Moer a en outre lancé la toute première ligne de produits circulaire, Dr. Green. Il s'agit de vêtements hospitaliers durables fabriqués à partir de vêtements hospitaliers recyclés. Un processus de production durable et socialement responsable, proche de chez nous.

et à faible empreinte écologique. Notre premier client, le Noordwest Ziekenhuisgroep (NWZ), est déjà très élogieux. Ce projet pilote a servi de tremplin à un déploiement plus large de la gamme circulaire dans d'autres secteurs. Aujourd'hui, nous proposons à nos clients différentes possibilités pour rapporter et recycler leurs vêtements. Dans de nombreux cas, le prix plus élevé reste toutefois un obstacle pour les clients finaux.

Nos efforts pour entreprendre de manière plus durable, plus respectueuse de l'environnement et socialement responsable ont encore été récompensés en octobre 2024 par le certificat EcoVadis Gold. De la réduction des émissions de CO2 lors du transport, des audits énergétiques, des analyses de risques en matière de durabilité et des audits sur place de fournisseurs en matière de durabilité jusqu'aux mesures éthiques, au travail flexible et aux formations : nous assumons notre responsabilité sociétale de manière significative.

Du vêtement au nouveau tissu durable



Notre stratégie de durabilité repose sur quatre propositions de valeur, à savoir :

Expertise

Chez Van Moer, l'expertise est une valeur fondamentale. Forts de plus de 100 ans d'expérience, nous sommes passionnés et compétents dans la fourniture de vêtements de travail sur mesure. Nos connaissances approfondies nous permettent de proposer des solutions innovantes parfaitement adaptées aux besoins de nos clients et de leurs secteurs. Nous continuons à apprendre et à nous développer ensemble, afin de toujours rester à la pointe des dernières tendances et technologies et d'offrir à nos clients le plus haut niveau d'expertise. Pour ce faire, nous collaborons étroitement avec nos fournisseurs, blanchisseries, canaux de distribution et clients finaux afin d'obtenir des résultats optimaux. Nous entretenons également plusieurs collaborations intensives et développements en cours avec divers instituts de recherche et la « Saxion Textiel Hogeschool ».

Partenariats à long terme

Nous misons sur la construction de relations solides et durables, fondées sur la confiance, la transparence et une conduite éthique. Et ce, à chaque maillon de la chaîne : des collaborateurs aux fournisseurs, des ateliers de confection aux donneurs d'ordre et blanchisseries.

Durable

La durabilité fait partie intégrante de l'identité de Van Moer. Nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur l'environnement, la société et les générations futures. Nous appliquons des pratiques durables dans notre processus de production, notamment l'utilisation de matériaux et de méthodes de production respectueux de l'environnement. Nous prenons nos responsabilités au sérieux et travaillons à

réduire au minimum notre empreinte écologique. Avec nos parties prenantes, nous nous efforçons d'atteindre des objectifs de durabilité communs.

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Chez Van Moer, nous visons la durabilité dans toutes nos activités. Nous nous engageons à préserver l'environnement en mettant en œuvre des mesures respectueuses de l'environnement dans notre processus de production. Nous encourageons le recyclage en traitant de manière responsable les vêtements usés de nos clients et en favorisant une approche circulaire. Nous investissons en outre dans des sources d'énergie renouvelables, comme les panneaux solaires, afin de réduire notre impact écologique. Notre engagement en faveur de la responsabilité sociétale englobe aussi le bien-être et le développement de nos collaborateurs, l'offre de solutions sur mesure à nos clients et le soutien aux communautés locales grâce à l'implication et à des partenariats durables.

En 2024 et à nouveau en 2025, Van Moer a reçu de Sterpunt Inclusief Ondernemen un « Referentiebewijs Inclusief Ondernemen » (attestation d'entrepreneuriat inclusif) pour ses efforts en matière d'apprentissage sur le lieu de travail. Van Moer contribue ainsi directement à la réalisation des sept Objectifs de développement durable (ODD) suivants des Nations unies :

- Pas de pauvreté
- Bonne santé et bien-être
- Éducation de qualité
- Égalité entre les sexes
- Travail décent et croissance économique
- Inégalités réduites
- Partenariats pour la réalisation des objectifs

2 DOUBLE ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Méthodologie de la double analyse de matérialité

GRI 3-1, GRI 3-2

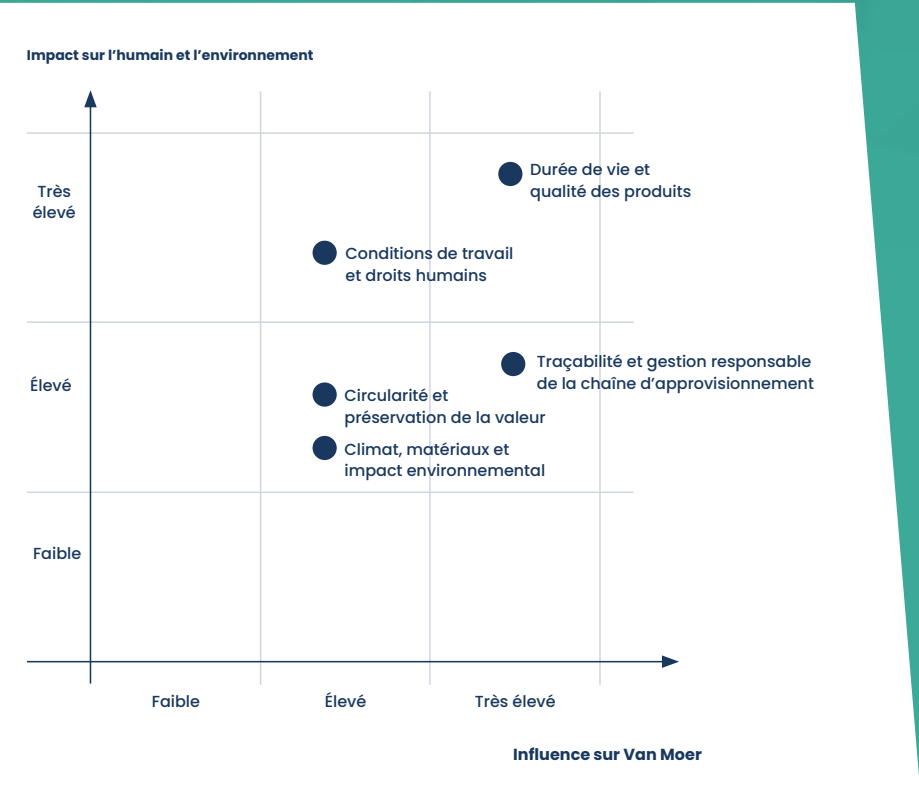
Pour étayer davantage sa stratégie de durabilité, Van Moer a réalisé une double analyse de matérialité (DMA) en prenant la VSME comme point de départ proportionné, adapté à la taille, aux activités et à la chaîne de valeur de Van Moer. Là où c'était pertinent, l'analyse a été complétée par des thèmes issus des European Sustainability Reporting Standards (ESRS) plus larges.

L'analyse cartographie les principaux impacts, risques et opportunités (IRO) en matière de durabilité au sein de la chaîne de valeur et soutient la prise de décision stratégique, le développement de produits, la gestion des fournisseurs et l'intégration accrue de la durabilité au sein de l'organisation.

L'évaluation repose sur la double matérialité : d'une part la matérialité d'impact, qui évalue l'impact positif et négatif sur l'humain, l'environnement et la société, et d'autre part la matérialité financière, qui tient compte des risques et opportunités pour la continuité, les activités et la position sur le marché de Van Moer.

- Sur la base de l'analyse, Van Moer a identifié cinq thèmes de durabilité matériels :
- Durée de vie et qualité des produits
 - Conditions de travail et droits humains
 - Traçabilité et gestion responsable de la chaîne
 - Circularité et préservation de la valeur
 - Climat, matériaux et impact environnemental

Les résultats de la double analyse de matérialité s'inscrivent dans les objectifs stratégiques de durabilité de Van Moer et constituent la base des initiatives décrites dans la suite de ce rapport de durabilité.



La DMA est évaluée périodiquement, actualisée si nécessaire et disponible pour les clients sur demande.



3 CHIFFRES CLÉS



Certifié EcoVadis depuis 2019
Fin 2024, Van Moer a de nouveau obtenu le label EcoVadis Gold.



Certifié ISO 9001 depuis plus de 10 ans
La certification ISO 9001 démontre que Van Moer agit selon les principes de management de la qualité, dont une forte orientation client et un processus de production fiable.



Certifié ISO 14001 depuis plus de 5 ans
L'obtention de la certification ISO 14001 atteste que Van Moer s'engage systématiquement à améliorer ses performances environnementales et respecte les normes environnementales internationales.



Premiers vêtements hospitaliers circulaires
Le premier produit développé de manière circulaire est une réalité. En 2023, le Noordwest Ziekenhuisgroep (NWZ) a reçu la première livraison de vêtements de soins circulaires fabriqués à partir de textiles recyclés.



BSCI
Nos sites de production sont régulièrement audités par la BSCI, et ce depuis 2019. Notre objectif est d'obtenir au minimum une notation B, ce que les ateliers ont atteint avec succès.

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

4 LE RAPPORT

Ce rapport met en avant notre volonté constante de nous engager en faveur de la durabilité, des solutions de « fin de vie » et de l'amélioration des conditions de travail. Van Moer publie ainsi son deuxième rapport Environnement, Social et Gouvernance (ESG), qui contient des informations fidèles sur la période du 1/1/2025 au 31/12/2025.

5 NOTRE ENTREPRISE

Dans ce chapitre, Van Moer donne un aperçu de son organisation.

5.1 Localisation

GRI 2-1

Le siège d'Etn Van Moer NV est établi en Belgique (Vaartstraat 70, 2235 Hulshout). C'est notamment depuis ce site que sont pilotées de manière centralisée les activités logistiques, l'entrepôt de Hulshout servant de centre logistique pour les activités belges comme néerlandaises.

Van Moer dispose en outre d'un établissement aux Pays-Bas (Phoenixstraat 6, 2011 KC Haarlem). Le développement de nouveaux produits et collections se fait aujourd'hui de manière intégrée sur les deux sites. Cette approche favorise le partage des connaissances, la collaboration et l'utilisation efficace de l'expertise dans toute l'organisation.



5.2 Notre mission, notre vision et nos valeurs fondamentales

GRI 2-12

MISSION

Van Moer veut être la référence en matière de vêtements professionnels sur mesure pour des secteurs spécialisés tels que workwear, corporate, healthcare, cleanrooms et government.

Nous construisons des partenariats durables fondés sur la confiance, la qualité, l'orientation client et le savoir-faire. En investissant en permanence dans l'innovation et la responsabilité sociétale, nous visons une valeur ajoutée durable pour nos clients et pour la société.

Avec la même précision et la même fiabilité que le détail dont nous tirons notre nom, nous voulons être un maillon indispensable du fonctionnement de nos clients.

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

VISION

Van Moer développe et fournit des vêtements professionnels sur mesure de haute qualité, fonctionnels, durables et représentatifs.

Forts de plus de 100 ans d'expérience et d'une attention particulière à la qualité, à la fiabilité et à l'expertise technique, nous soutenons les organisations de secteurs critiques avec des solutions qui tiennent leurs promesses.

Notre objectif est clair : devenir une entreprise internationale de premier plan dans le workwear, qui crée une valeur tangible pour toutes ses parties prenantes – du client au collaborateur, du partenaire à la société.

Nous associons un sur-mesure orienté client à une échelle industrielle, dans le respect de l'humain, de l'environnement et du fondement de toute entreprise : une croissance durable.

NOS VALEURS FONDAMENTALES



INNOVATIE

Approche orientée client

Nous écoutons, réfléchissons avec nos clients et proposons des solutions étroitement adaptées à leurs besoins spécifiques.



KLANTGERICHT

Durabilité et entrepreneuriat responsable

Nous produisons dans le respect de l'humain et de l'environnement et construisons une chaîne équitable et sûre.



ONDERNEMEN

Innovation continue

Nous investissons en permanence dans les matériaux, les technologies et les designs afin de donner une longueur d'avance à nos clients.



ONTWIKKELEN

Nous apprenons et grandissons

Nous visons la croissance – de nos collaborateurs, de nos produits et de notre impact – avec la qualité comme moteur constant.

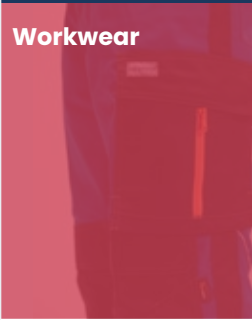
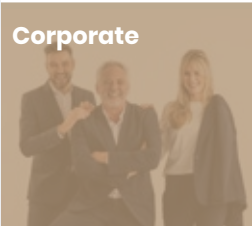


5.3 Activités, produits, services

GRI 2-6

Forte de plus de 100 ans d'expérience, Van Moer est experte dans la production de vêtements de travail et de sécurité sur mesure. L'orientation client, la fiabilité et la durabilité sont au cœur de cette activité. Nos produits sont de haute qualité et desservent les segments de marché mentionnés ci-dessous, chacun avec ses exigences spécifiques.

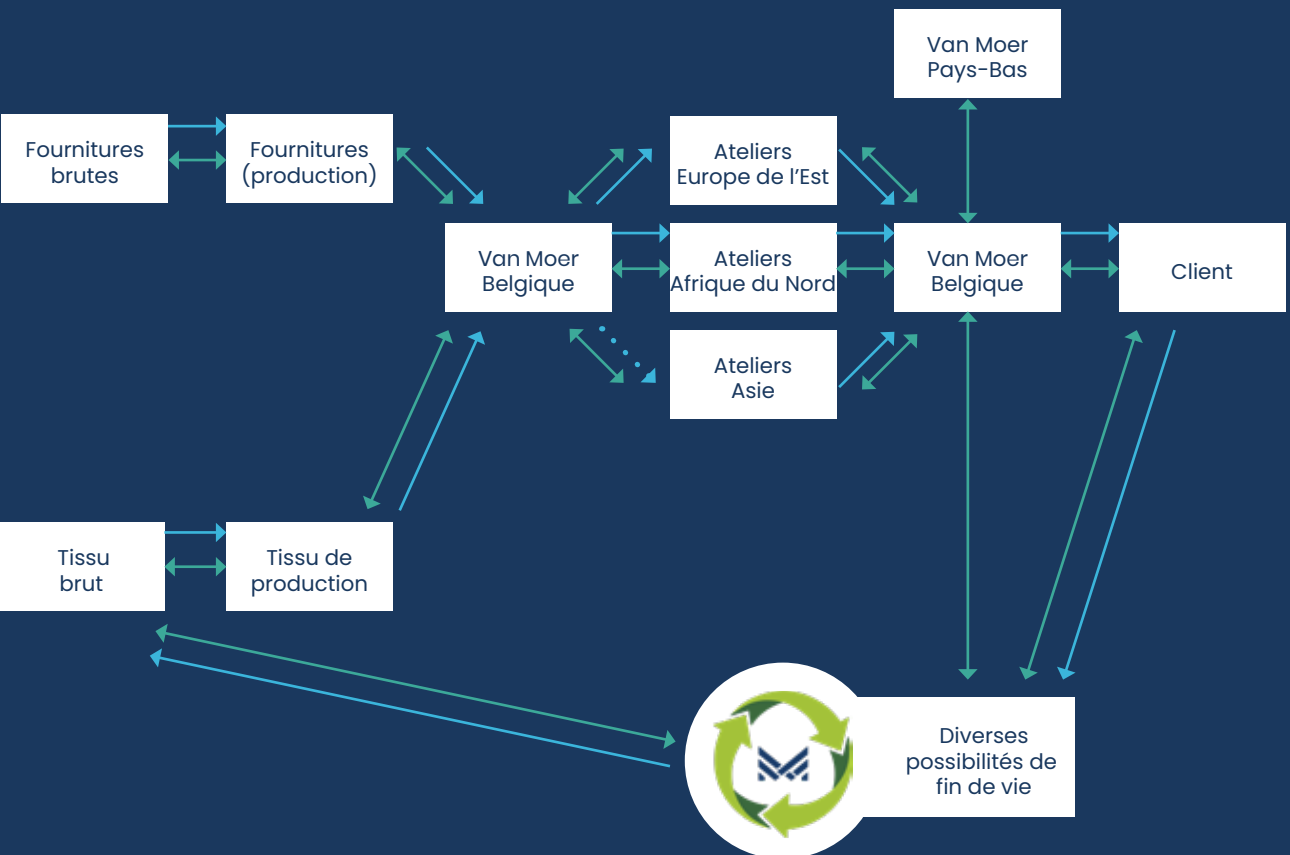


Secteur	Description du produit	Exigences spécifiques
Workwear 	Tenues de travail sûres, fonctionnelles et confortables.	• Une bonne prévention et une bonne protection sont indispensables, mais varie d'une industrie à l'autre.
	Protective workwear : tenues de travail qui protègent au maximum les travailleurs contre les risques éventuels de leur secteur : métallurgie, industrie chimique, travaux routiers, etc.	• Solutions sur mesure La bonne protection sur mesure : électrostatique, fluorescente, imperméable ou protégeant contre les risques chimiques, les dangers du soudage, le froid extrême, ...
Corporate 	Vêtements corporate sur mesure, avec une image cohérente et professionnelle et un grand confort de port.	• Adapté au front office, à la vente et à l'accueil. • Conforme à la charte graphique (couleur, matière, finition). • Combinaisons mix-and-match. • Qualité supérieure et résistante à l'usure.
Healthcare 	Vêtements sur mesure pour hôpitaux, blocs opératoires et établissements de soins. Et ce au sens large : pour le personnel soignant, médical et de cuisine comme pour les collaborateurs des services techniques, de la logistique et de l'entretien.	• Les meilleurs matériaux, des exigences de qualité élevées et des normes d'hygiène particulières. • Tenues pour environnement à atmosphère contrôlée conformes à la norme EN 13795.
Cleanroom 	Vêtements professionnels pour des environnements de travail très propres et contrôlés : laboratoires et salles blanches du secteur pharmaceutique ou d'entreprises d'électronique.	• Directives WIP Stérilisabilité, exigences de décharge électrostatique, efficacité de filtration, taille des pores, liberté de mouvement et confort.
Government 	Vêtements professionnels fonctionnels et durables pour les services publics, axés sur l'identification visuelle, le confort et la polyvalence dans divers environnements de travail.	• Adapté aux fonctions opérationnelles et de service au sein d'organisations publiques. • Conforme à la charte graphique, avec une forte reconnaissance visuelle. • Matériaux résistants à l'usure et lavables industriellement. • Coupe confortable et ergonomique pour un usage prolongé. • Résistant aux intempéries et adapté à des conditions diverses. • Conception fonctionnelle avec des rangements astucieux et une utilisation modulaire. • Propriétés de protection optionnelles (si nécessaire). • Facile d'entretien et indéformable. • Transparence et traçabilité de la production et des matériaux.



5.4 Chaîne de valeur

GRI 2-6



Bleu : —> Flux physique de marchandises
.....> Indépendance des matières premières
Vert : <—> Transparence du flux de la chaîne ; social compliance, communication, certificats, personnes physiques

5.5 La raison d'être de notre entreprise

GRI 2-12, GRI 416-1



Nous aimons exprimer la raison d'être de notre entreprise comme notre « WHY ». Chez Van Moer, nous voulons être la référence en matière de vêtements professionnels sur mesure. Avec plus de 100 ans d'expérience, de la fiabilité et une approche orientée client, nous visons des partenariats durables et un entrepreneuriat socialement responsable. Notre objectif est simple : être les meilleurs dans ce que nous faisons, avec pour résultat des vêtements professionnels sur mesure de haute qualité qui répondent aux besoins de nos clients et de leurs secteurs.





5.6 L'équipe ESG

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

L'équipe ESG est responsable de la stratégie de durabilité et se compose de personnes clés internes aux expertises et connaissances variées liées aux piliers ESG.



Merel Nieuwenburg
Manager durabilité et assurance qualité (responsable finale)



Walter Lenaerts
Directeur technique



Sara Storms
Conseillère en prévention / santé et sécurité – Responsable qualité et environnement



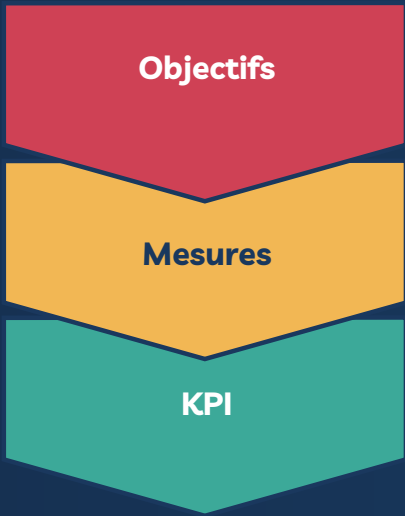
Nathalie Vancamp
Directrice des ressources humaines

L'équipe ESG se réunit chaque mois et rend compte à Kenny van Riel (directeur général).

L'équipe ESG est responsable de (liste non exhaustive) :

- La définition et le suivi des objectifs.
- Le suivi des KPI.
- L'ajustement des KPI et des objectifs si nécessaire.
- La confrontation de ces éléments aux contributions des parties prenantes internes et externes :

- Collaborateurs
- Contributions de réunions externes
- Fournisseurs
- Questions de clients



5.7 Parties prenantes (amont & aval)

GRI 2-12, GRI 2-29

Interne

- Actionnaires / conseil d'administration : voir point 6.1
- Management : voir point 6.1
- Collaborateurs : voir point 7.1.
- Syndicats : voir point 7.1.3



Externe

Grâce à des collaborations étroites et de longue date avec des blanchisseries, des clients et des fournisseurs, nous réduisons aussi notre impact sur l'environnement et la société. En collaboration avec les différentes parties prenantes, nous examinons et testons la qualité de nos produits. Ce qui se mesure se maîtrise.

- Les blanchisseries sont un maillon important de la chaîne. La collaboration se déroule très bien, ce qui permet un suivi précis des produits. Grâce à cette collaboration ouverte et intensive, nous optimisons nos produits. L'identification par puce de chaque vêtement nous aide aussi à collecter des informations, dans le but de prolonger encore la durée de vie de nos vêtements.

- Depuis plus de 30 ans, nous entretenons des relations solides avec nos ateliers de confection en Afrique du Nord, en Europe de l'Est et en Asie. Grâce à des concertations régulières et à des visites de travail, nous répondons aux attentes élevées de nos clients et livrons des vêtements finis sur mesure.

Les évaluations ESG nous aident à évaluer les aspects de durabilité, d'impact sociétal et de gestion d'entreprise auprès de nos parties prenantes internes et externes. Au total, 7 évaluations ont été réalisées par DENKESG sustainability reporting, un prestataire externe et professionnel. En conséquence, deux clients, deux fournisseurs et trois collaborateurs prennent la parole dans ce rapport de durabilité.



5.8 Évaluation des risques et des opportunités

GRI 3-1, GRI 3-2

Van Moer accorde une grande priorité à la santé, au bien-être et à la sécurité de ses collaborateurs. Nos efforts se traduisent par exemple par un projet sur la sécurité psychosociale lancé en 2023, comprenant une enquête auprès des collaborateurs pour sonder leur satisfaction. Cette enquête a constitué une première étape d'un projet

sur la culture de croissance et de retour d'information. Nous considérons les résultats comme une sorte de mesure de référence, point de départ du processus de croissance. Dans les années à venir, nous poursuivrons dans cette voie. Nous considérons donc ce sujet comme un thème matériel pour la période de référence 2024.

Projet lancé sur la culture de croissance et de retour d'information – nos objectifs :

- Créer un environnement psychologiquement sûr
- Oser se montrer vulnérable
- Une communication ouverte, sincère et honnête
- Des relations positives et sincères et plus de confiance mutuelle
- Se donner un retour d'information pour s'aider à faire encore mieux
- Apprendre des erreurs des autres

La sécurité incendie est par ailleurs un point d'attention important pour nos sites. De nombreux tissus stockés dans les entrepôts peuvent en effet présenter un risque d'incendie. Le point 7.1.5 mentionne les mesures prises pour éliminer ces dangers et minimiser les risques.

Quelques chiffres clés de l'enquête collaborateurs sur la sécurité psychologique

75%

L'enquête sur la « satisfaction à l'égard de Van Moer en tant qu'employeur » obtient 7,5/10

69%

L'enquête sur la « satisfaction à l'égard de Van Moer en tant qu'employeur recommandé » obtient 6,9/10

63% / 72%

Le « sentiment d'appartenance » obtient un score de 3,8/6, le « sentiment d'être chez soi » 4,3/6.

5.9 Objectifs ESG

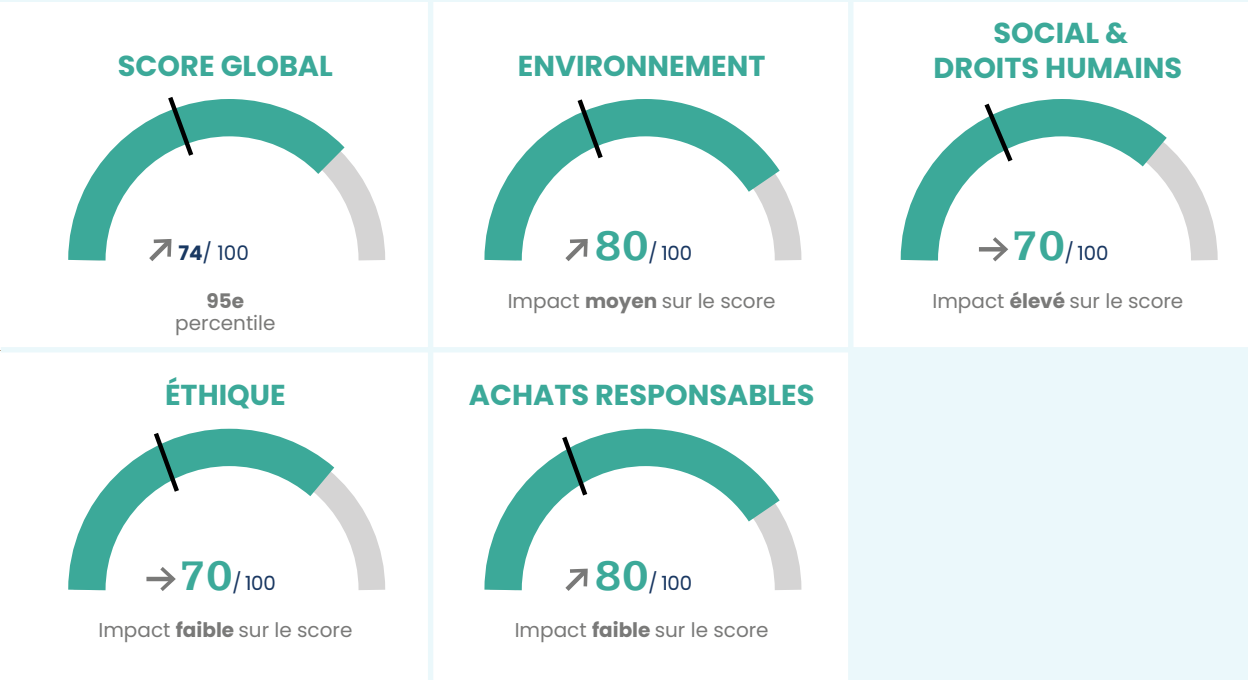
GRI 2-22

5.9.1 Généralités

Chaque année, Van Moer fait réaliser par EcoVadis une évaluation de durabilité sur la base de preuves documentées. Nous sommes fiers d'avoir obtenu le label EcoVadis Gold six années consécutives. Nous présentons ci-dessous l'évaluation des impacts matériels en matière de durabilité à la date du 15 octobre 2024 (validité : 1 an). L'intention est de la renouveler chaque année et d'obtenir chaque fois de meilleurs scores. Afin d'aligner facilement la réévaluation EcoVadis sur le cycle de rapport ESG, le calendrier a été stratégiquement déplacé au printemps 2026.

Désormais, les deux processus sont donc mieux alignés.

Van Moer est fière de la médaille EcoVadis Gold, qui constitue une reconnaissance indépendante de ses performances en matière de durabilité. Une médaille EcoVadis Gold est en effet décernée aux entreprises qui figurent parmi les 5 % meilleures de toutes les entreprises évaluées dans le monde dans leur secteur. L'évaluation porte sur quatre domaines (environnement, social & droits humains, éthique et achats responsables), dont les performances sont présentées ci-dessous.



5.9.2 Engagement

La création d'une ligne de vêtements en matériaux recyclés s'accompagne, en phase de démarrage, d'un effort financier (frais de personnel et autres). En vue d'atteindre les objectifs environnementaux fixés, la direction et les administrateurs se sont déclarés prêts à réaliser cet investissement, pour autant que les

objectifs économiques soient également atteints. Le conseil d'administration est convaincu que le positionnement en tant que producteur durable portera ses fruits non seulement sur le plan environnemental, mais qu'il renforcera aussi, à terme, les objectifs économiques.



5.10 Nos objectifs stratégiques de durabilité

GRI 3-3

Les objectifs stratégiques de durabilité de Van Moer s’inscrivent dans les thèmes de durabilité matériels identifiés dans la double analyse de matérialité. Ils orientent notre politique de durabilité et les initiatives décrites dans ce rapport.

Des produits durables à longue durée de vie

Nous développons, produisons et livrons des vêtements de travail de qualité qui répondent aux attentes de nos clients et peuvent être utilisés le plus longtemps possible dans leur premier cycle de vie.

Une chaîne de valeur durable et responsable

Nous limitons notre impact environnemental et construisons une chaîne de valeur durable et socialement responsable, dans le respect de l’humain, de l’environnement et de la législation.

Grandir ensemble

Nous investissons dans les personnes, la collaboration, l’innovation et l’amélioration continue afin que collaborateurs, clients et partenaires puissent grandir ensemble.

5.11 Investissements ESG et enjeux matériels

GRI 3, GRI 2-22, GRI 203

5.11.1 Suivi des progrès ESG

Aperçu des performances : objectifs de durabilité et impact obtenu			
Enjeu matériel	Objectif ESG 2023	Réflexion et analyse	Actions futures
Projet RH sur la culture de croissance et de retour d’information	Augmenter de 30 % les entretiens de réflexion d’équipe	Lancé de manière limitée. Déploiement reporté pour se concentrer d’abord sur une structure organisationnelle intégrée.	Reprendre comme objectif à moyen terme
Environnement : énergie durable	Réduire les combustibles fossiles : - baisse de 10 % de la consommation de diesel ; - baisse de 2 % de la consommation de mazout.	- Diesel : réduction obtenue, consommation ramenée à zéro. - Mazout : réduction non obtenue. Voir aussi le point 8.1 Énergie.	- Un contrôle technique de l’installation au mazout est prévu. - Investissements supplémentaires : détecteurs de mouvement, isolation, etc.

Aperçu des performances : objectifs de durabilité et impact obtenu			
Enjeu matériel	Objectif ESG 2023	Réflexion et analyse	Actions futures
Environnement : réduire la production de déchets	Réduire les déchets résiduels de 5 %.	Réduction obtenue : - en 2024 : -27 % - en 2025 : -34 %	Les efforts ciblés de tri des déchets sont poursuivis.
Environnement : mesures d’économie d’énergie	Optimisation de l’enveloppe thermique grâce à l’isolation de la façade avant du site de Hulshout.	Investissements supplémentaires réalisés : - L’isolation de la façade avant a été achevée. Les fenêtres existantes ont été remplacées par un vitrage à haut rendement (Ug 1.0) avec des profilés à isolation thermique améliorée. Avec une valeur d’isolation moyenne de 1,34 W/m²K, ces châssis sont plus performants que la norme PEB actuelle (max. 1,5 W/m²K),	Dès à présent, réduction structurelle de l’empreinte CO ₂ (Scope 1 & 2) en minimisant les pertes par transmission via les façades et fenêtres.
Indicateurs sociaux (dont salaire équitable)	Nous travaillons exclusivement avec des ateliers ayant un score BSCI d’au moins B (2023) et visons A d’ici 2025.	Quatre des cinq ateliers ont obtenu un A en 2024–2025 ; le 5e garde un B en attendant son nouvel audit (bisannuel).	Suivi actif.



5.11.2 Nouveaux objectifs ESG – enjeux matériels

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

Van Moer construit une organisation durable dans laquelle les talents et les forces sont exploitées au maximum, ce qui mène à la croissance, à une satisfaction élevée des clients et à de solides performances opérationnelles. Il en découle des objectifs à court, moyen et long terme, qui nous aident à réaliser cette ambition étape par étape.

Objectifs à court terme (1 à 3 ans)

Excellence opérationnelle

À la suite du récent changement de structure chez Van Moer et en vue de nos ambitions ESG, nous misons sur la rationalisation de nos processus clés. L’optimisation des processus entre nos sites belges et néerlandais minimise le gaspillage de temps, de matériaux et d’énergie. Van Moer construit ainsi non seulement une entreprise plus efficace, mais aussi une organisation pérenne et socialement responsable.

Éthique et culture d’entreprise

Nos collaborateurs reçoivent des formations claires et inspirantes sur le bien-être, la culture d’entreprise et la lutte contre la corruption. Grâce à des vidéos et des quiz interactifs, nous les ancrons toujours plus profondément dans l’organisation.

- Cela contribue au bien-être des collaborateurs, à l’engagement et à un environnement de travail sain (S).
- Nous considérons les formations anticorruption comme un élément important de la bonne gouvernance, de l’intégrité et de la conformité (G).

Bien-être et productivité des collaborateurs

Sur la base de l’analyse des risques liés au travail sur écran et des recommandations

issues d’accompagnements individuels, nous misons de manière ciblée sur le confort ergonomique, en veillant au bien-être et à la santé de nos collaborateurs. Concrètement, nous veillons à ce que, d’ici un an, tous les collaborateurs disposent d’une chaise de bureau adaptée à leur taille et à leur confort.

Utilisation durable des matières premières

Des matières premières durables et responsables sont un choix conscient et un fil conducteur dans la gestion de Van Moer.

Circularité et réduction des déchets

La double analyse de matérialité montre que la circularité et la préservation de la valeur constituent l’un des thèmes de durabilité matériels de Van Moer. Lors du développement des produits, l’allongement de la durée de vie, la réutilisation et un recyclage de qualité sont pris en compte lorsque c’est techniquement et économiquement faisable et conforme aux souhaits du client. Les initiatives décrites ci-après contribuent à préserver la valeur des matériaux et à rendre la chaîne de valeur plus durable. Après le développement actif d’un système de REP, nous continuons à miser sur une solution de fin de vie de qualité pour nos clients directs, qui donne une seconde vie aux vêtements réformés.

Transparence et performance numériques

L’investissement prévu dans un logiciel PLM constitue une étape cruciale dans la transition numérique du service patronage. De nouveaux outils de conception y sont directement reliés, ce qui garantit un flux de travail rationalisé, un transfert automatique des données et moins de travail manuel. Les informations sont transmises automatiquement à SAP, ce qui évite les erreurs lors du transfert vers les achats et la production.

À moyen terme (3 à 10 ans)

- Van Moer veut s’affirmer comme une organisation intégrée, dotée d’une structure et de responsabilités claires, où les équipes collaborent facilement par-delà les frontières et où les processus et la communication sont optimisés. Dans ce cadre, nous visons aussi à augmenter de 30 % le nombre d’entretiens de réflexion d’équipe par rapport à l’année de référence 2025.
- Van Moer veut automatiser l’entrepôt afin de réduire la charge physique pour les collaborateurs.
- Des plans sont étudiés et, si possible, mis en œuvre pour remplacer le chauffage au mazout existant par une pompe à chaleur, afin d’assurer le chauffage et le refroidissement (climatisation) des bureaux de Hulshout.
- Nous avons pour objectif de réduire les émissions de CO2 de 25 % d’ici 2030 (par rapport à l’année de référence 2021).
- Réduction du CO2 du parc de véhicules de société (2030 par rapport à l’année de référence 2017) : -55 %
- Van Moer a l’intention d’augmenter encore la part de vêtements circulaires fabriqués à partir de textiles recyclés. Dans le climat économique actuel, le coût qui y est lié reste un frein pour la plupart des clients (voir aussi le point 8.2) ; c’est pourquoi nous le formulons comme un objectif à moyen terme.

À plus long terme (max. 20 ans)

- Nous visons à rendre le bâtiment de l’entreprise entièrement neutre en carbone d’ici 2050, afin qu’il n’émette plus de CO2.





GRI 2-29

ENTRETIEN

Que pensent les collaborateurs de leur environnement de travail ?



Poline Delarbre revient avec satisfaction sur sa première année chez Van Moer en tant qu'assistante en contrôle de gestion.

En quoi consiste votre fonction ?

« Au sein du département Finance & Controlling, je contribue notamment à l'optimisation des processus de l'entreprise et à la clôture mensuelle, avec les rapports qui l'accompagnent. »

En quoi Van Moer apporte-t-elle une valeur ajoutée à ses clients ?

« Van Moer conçoit et fabrique des vêtements professionnels à la fois de qualité et entièrement sur mesure. Aussi spécifique que soit le produit final souhaité, les souhaits du client sont réalisés. »

Comment vivez-vous la culture d'entreprise ?

« En tant que nouvelle venue, je me suis tout de suite sentie la bienvenue. J'ai été bien accompagnée par la responsable du contrôle de gestion, qui m'a donné une formation interne. J'ai aussi eu toutes les occasions de suivre des formations complémentaires, comme un cours Power BI. J'apprécie aussi qu'il n'y ait pas de hiérarchie pesante ici et que l'on puisse simplement s'adresser à la direction, au service RH ou à d'autres départements avec ses questions. Comme nous avons une réunion chaque semaine, j'ai aussi un contact fluide avec mon supérieur direct. Je trouve par ailleurs que les collègues se traitent avec respect. Je peux dire que je me sens chez moi chez Van Moer depuis le premier jour. »

Que fait Van Moer en matière de durabilité ?

« Je sais que l'entreprise s'y investit beaucoup, et je trouve cela positif. En tant que membre de la jeune génération, le climat me tient à cœur. Hormis un

« L'ambiance entre collègues est excellente ici. De plus, Van Moer offre de nombreuses possibilités de grandir et d'élargir ses connaissances. »

énorme investissement dans des panneaux solaires et un éclairage automatique dans les toilettes, je ne sais pas exactement quelles sont les initiatives concrètes. Elles se situent plutôt au niveau opérationnel et comme je travaille à la comptabilité, j'ai moins de visibilité à ce sujet. Après tout, je ne travaille pas encore ici depuis très longtemps. »

À quels autres points forts ou points faibles pensez-vous ?

« L'ambiance entre collègues est excellente ici. De plus, Van Moer offre de nombreuses possibilités de grandir et d'élargir ses connaissances. Et comme déjà mentionné : la communication n'est pas à sens unique, du haut vers le bas. On a la possibilité d'exprimer son opinion. En général, la communication interne se passe bien. Il existe toutefois des départements où tout le monde ne dispose pas d'un ordinateur à tout moment (comme la production, l'entrepôt, ...). Dans ces cas, une attention supplémentaire à la communication serait souhaitable. Il y a aussi le panneau d'affichage au réfectoire, mais il est déjà si rempli que certaines communications risquent parfois de passer inaperçues. »

6 GOUVERNANCE ET SURVEILLANCE

La double analyse de matérialité fait partie intégrante de la politique de durabilité de Van Moer. Ses résultats servent à soutenir le développement de produits, la gestion des fournisseurs, le choix des matériaux, les projets de circularité et la préparation à la législation et à la réglementation belges et européennes pertinentes.

6.1 La composition de l'organe de gouvernance

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

Van Moer est dirigée par le conseil d'administration (CA). Le CA est notamment responsable de la stratégie de l'entreprise et avait la composition suivante pendant la période de rapport :

- Administrateur délégué (Femlyn BV, représentée par K. Van Riel)
- Administrateur Alain Grillaert (Vectis Private Equity)
- Administrateur Philippe Wilderjans (Arxior Partners)

La composition du CA est déterminée par l'assemblée générale des actionnaires. Lors des nominations, la préférence va à des administrateurs représentatifs des activités de l'entreprise

6.2 Structure organisationnelle

En 2025, les activités de Van Moer en Belgique et aux Pays-Bas ont été regroupées dans une structure organisationnelle intégrée unique. Cette intégration a débouché sur un nouvel organigramme, dans le but de renforcer la collaboration par-delà les frontières et d'accroître l'efficacité opérationnelle.

La nouvelle structure crée des responsabilités claires, réduit les chevauchements de tâches et favorise une manière de travailler transparente et cohérente. En harmonisant mieux les processus et en faisant collaborer plus étroitement les équipes, nous visons une utilisation plus efficace des ressources et une maîtrise durable de la charge de travail.

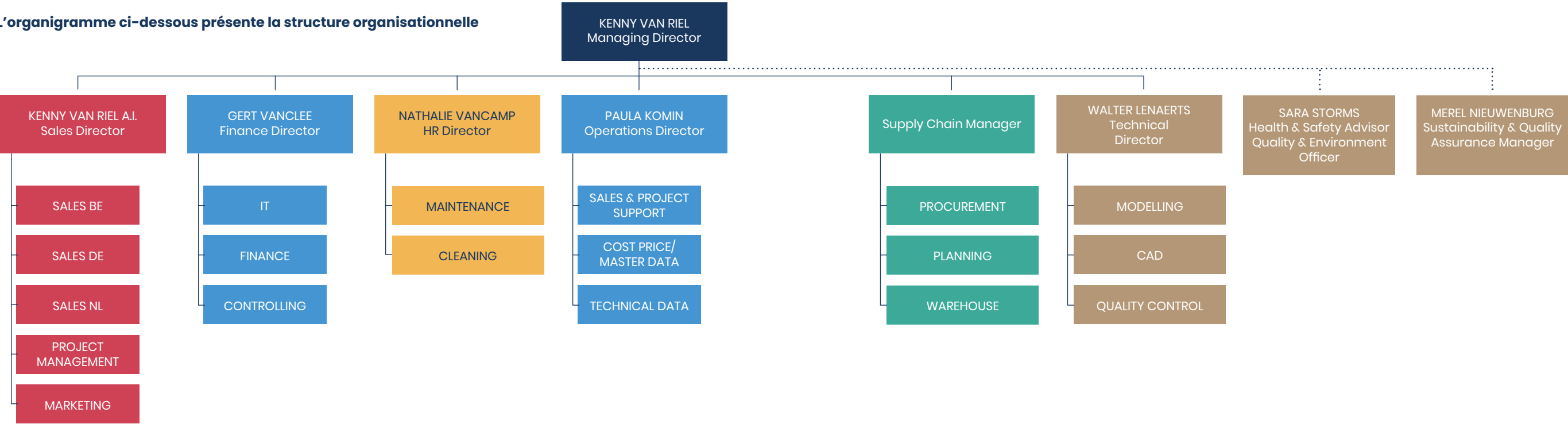
En outre, l'intégration offre davantage de possibilités d'exploiter de manière optimale les talents et compétences des collaborateurs. Grâce à une répartition claire des rôles et à une collaboration ciblée, les collaborateurs peuvent

se concentrer davantage sur les activités qui créent un maximum de valeur pour l'organisation.

Cette optimisation organisationnelle a un impact positif non seulement en interne, mais aussi pour les parties prenantes externes. Une meilleure coordination entre les équipes en Belgique et aux Pays-Bas contribue à une plus grande satisfaction client, à des délais de réponse plus courts et à une fiabilité de livraison renforcée.

La mise en œuvre du nouvel organigramme s'est accompagnée d'adaptations des lignes hiérarchiques et des structures d'équipe, avec une communication transparente et un accompagnement au centre. Van Moer continue ainsi à construire une organisation intégrée, agile et tournée vers l'avenir, où la collaboration, le professionnalisme et l'amélioration continue occupent une place centrale.

L'organigramme ci-dessous présente la structure organisationnelle



6.3 Diversité au sein de l'organe de gouvernance

GRI 405-1, GRI 2-17

Le conseil d'administration compte trois membres masculins. Une personne a plus de 50 ans ; les deux autres se situent respectivement dans les tranches d'âge 30-40 et 40-50 ans.

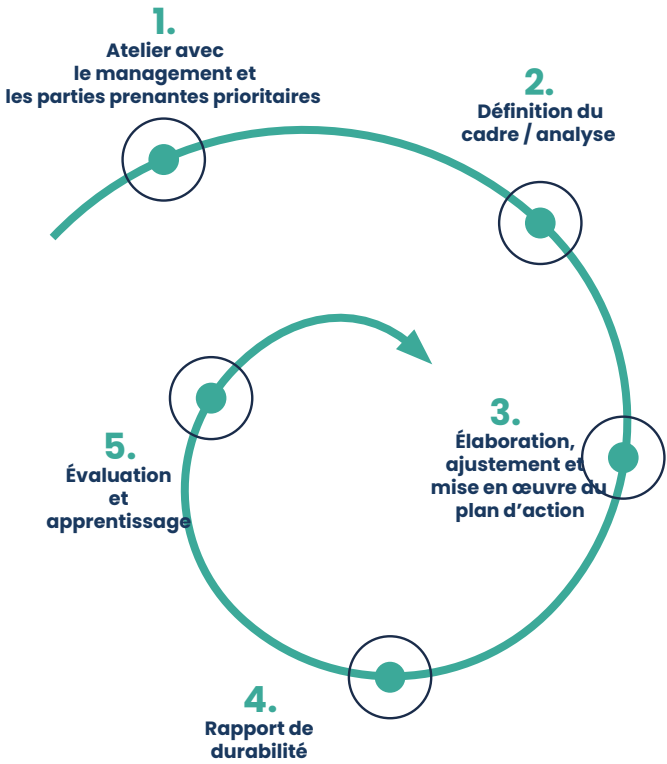
6.4 Connaissances en matière de durabilité

GRI 2-17

Van Moer est certifiée ISO 14001 et EcoVadis depuis plus de 5 ans. Ces deux démarches nous ont apporté de nombreuses connaissances et un grand savoir-faire en matière de systèmes de management environnemental, notamment dans les aspects suivants :

- Suivi et évaluation ciblés des performances environnementales.
- Gestion proactive de la politique environnementale (interne et externe).
- Intégration de la durabilité dans la stratégie et la budgétisation de l'entreprise.

Nous avons en outre fait appel à l'expertise de DENKESG sustainability reporting pour nous accompagner dans les évaluations ESG et la rédaction du rapport de durabilité selon les normes GRI (Global Reporting Initiative). Ce processus se déroule comme suit (à droite) :



6.5 Management ESG

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

Van Moer fournit divers efforts pour mettre effectivement en œuvre, à tous les niveaux de l'entreprise, les choix de management relatifs au développement durable. Une circulation fluide de l'information ne va toutefois pas toujours de soi, surtout dans les départements où tout le monde ne dispose pas d'un ordinateur à tout moment (comme la production, la logistique, ...). Pour motiver les collaborateurs à fournir ensemble les efforts nécessaires et pour faire parvenir les informations essentielles à tous, nous avons investi dans une plateforme de communication innovante baptisée DENKie. C'est ainsi qu'est déployée l'enthousiasmante campagne ESG, sous la devise « Samen HODD », où « Samen HODD » représente nos valeurs d'entreprise : Ensemble (Samen), Hip, Orienté solutions (Oplossingsgericht), Durable (Duurzaam) et Solide (Degelijk). Cette campagne prévoit différents nudges qui stimulent la participation du personnel : affiches, vidéo 2D, quiz, etc.

En 2025, Van Moer a lancé son propre intranet afin de renforcer encore la communication interne, la transparence et l'implication des collaborateurs. Cette plateforme numérique sert de hub central où les collaborateurs accèdent facilement aux informations pertinentes et où le partage de connaissances et l'interaction sont



encouragés.

L'intranet offre un espace pour partager les actualités de l'entreprise, célébrer les succès communs et diffuser des informations pratiques sur les initiatives et événements internes. La plateforme constitue en outre un espace de stockage accessible pour la documentation et les procédures importantes, ce qui contribue à un fonctionnement plus efficace des différents départements. Avec cet investissement, Van Moer franchit une nouvelle étape dans la construction d'une culture de travail inclusive et connectée, où les collaborateurs sont activement encouragés à contribuer et à partager des informations.



6.6 Corruption

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

Le code de conduite de Van Moer NV couvre les risques éventuels de corruption. Les infractions peuvent entraîner la fin de la collaboration avec des partenaires commerciaux. Du point de vue de la corruption, Van Moer peut donc être considérée comme présentant un faible risque. Aucune infraction n'est à signaler en 2024 et 2025.

En 2025, une politique anticorruption renouvelée a été introduite. Pour renforcer la sensibilisation à l'intégrité et à l'éthique, une campagne de sensibilisation a été lancée avec des affiches et une vidéo de formation via la plateforme de formation DENKie (voir aussi le point précédent).

6.7 Politique de lancement d’alerte

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

Van Moer a élaboré une politique de lancement d’alerte (whistleblower policy) afin de permettre aux collaborateurs internes et aux parties externes de signaler des violations de la législation européenne ou des lois belges, telles que reprises dans la loi belge sur les lanceurs d’alerte. Cette politique vise les infractions dans des domaines tels que la lutte contre la fraude fiscale et sociale, les marchés publics, les services financiers et la prévention du blanchiment, ainsi que les infractions qui

portent atteinte aux intérêts financiers de l’UE ou faussent le marché intérieur, y compris les règles de concurrence et d’aides d’État. Les problèmes ou préoccupations liés à la durabilité peuvent également être exprimés via ce canal.

Une annexe relative au point de signalement interne a par ailleurs été ajoutée au règlement de travail. Ce canal interne vise à détecter et à traiter au sein de l’organisation les infractions dans les domaines cités.

6.8 Pratiques d’achat

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

Van Moer mène une politique d’achat réfléchie. Dans la mesure du possible, nous achetons nos matières premières en Europe, ce qui est le cas pour 95 %. Un volume limité est acheté en dehors des frontières européennes. Nous n’achetons toutefois des tissus et des fournitures qu’auprès de fournisseurs réputés certifiés OEKO-TEX et/ou OEKO-TEX StEP. Un « code de conduite » très strict est appliqué (disponible sur le site web*). Nos vêtements professionnels sont toujours fabriqués dans des conditions de travail correctes. Les ateliers de confection avec lesquels nous collaborons obtiennent au minimum une notation B comme score BSCI. Pour limiter au maximum l’empreinte écologique, nous optons pour des collaborations avec des ateliers de confection situés dans des zones nearshore.

6.9 Position & politique publique

GRI 415, GRI 2-28

En 2025, Van Moer a fait des dons aux bonnes causes suivantes :

- Stichting MooiZooi à Haarlem : don de tissus non courants et de rouleaux de tissu en carton.
- Burgering kleding à Alkmaar : don de vêtements non courants en laine/polyester.
- Maison Ronald McDonald d’Amsterdam : don financier.
- CliniClowns a été soutenu financièrement grâce à la collecte de cartouches vides.

Par ailleurs, Van Moer n’exerce aucun rôle de direction au sein d’une association ou d’un collectif et n’apporte donc pas non plus de soutien financier. Nous ne faisons pas non plus de lobbying.

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

ENTRETIEN

Que pensent les collaborateurs de leur environnement de travail ?



Moniek Majoor travaille depuis 18 ans comme sales et business development manager, mais la passion pour son métier est loin de s’être éteinte. Au contraire, Moniek est une véritable ambassadrice de l’entreprise et le montre.

En quoi consiste votre fonction ?

« En tant que business development manager, je suis coresponsable des ventes et je m’engage en permanence pour des relations clients durables, principalement dans le secteur des soins de santé. L’établissement néerlandais de Haarlem est ma base, mais je suis souvent sur la route pour rendre visite à des clients dans tous les Pays-Bas. »

En quoi Van Moer apporte-t-elle une valeur ajoutée à ses clients ? Et comment y contribuez-vous vous-même ?

« Van Moer conçoit et produit des vêtements professionnels sur mesure d’excellente qualité. Chaque ligne de produits naît entièrement en concertation avec le client. Notre accompagnement personnalisé couvre vraiment chaque étape du parcours : du design à la mise en œuvre, et de l’entretien des textiles au recyclage en fin de vie. Aboutir à des solutions durables, entretenir des contacts personnels avec nos clients appréciés et avoir des utilisateurs finaux satisfaits, voilà ce qui me procure la plus grande satisfaction. Depuis 18 ans déjà ! J’utilise les connaissances considérables acquises au fil de ces années pour accompagner nos clients de manière professionnelle vers des solutions d’avenir pour leurs vêtements professionnels. »

Comment vivez-vous la culture d’entreprise ?

« Chez Van Moer, nous croyons ensemble à l’ADN de l’entreprise. Chaque projet que nous réalisons est une performance de toute l’équipe. Si, comme on dit, un seul wagon ne fonctionne pas bien ou manque, c’est tout le train qui ne fonctionne plus correctement.

Chacun compte ! Nous avons tout le savoir-faire en interne, mais surtout, nous faisons notre métier avec cœur et âme. Des collaborateurs impliqués sont tout simplement plus motivés et plus productifs. C’est en tout cas ce que je vis chez Van Moer. On vous accorde non seulement la confiance et l’espace nécessaires pour prendre des initiatives, mais aussi des occasions de travailler à votre croissance et à votre développement personnels. Et ce que je trouve le plus remarquable : j’ai la chance de travailler avec une équipe formidable ! »

Que fait Van Moer en matière de durabilité ?

« Par où commencer ... ? Nous sommes conscients de la durabilité sur toute la ligne. Du tout premier design et du choix de tissus durables à un processus de confection éthiquement correct. De plus, nous ne travaillons qu’avec des fournisseurs européens réputés qui nous garantissent la transparence et la traçabilité des matières premières. Chaque détail a été soigneusement pensé, ce qui donne des vêtements professionnels de qualité et à longue durée de vie. »

À quels autres points forts ou points faibles pensez-vous ?

« C’est de l’abondance du cœur que la bouche parle. Des points forts à foison, donc ... Mais vous l’aurez sans doute déjà remarqué (rires). Ce qui compte pour moi, c’est de continuer à découvrir des opportunités sur le marché et de viser en permanence l’amélioration. Faire de même en tant qu’entreprise témoigne d’ambition. Qui n’avance pas recule. Un cliché, mais qui contient beaucoup de vérité. »

7 SOCIÉTÉ

7.1 Capital humain

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

Les conditions de travail et les droits humains font partie des thèmes de durabilité matériels de la chaîne de valeur de Van Moer. Grâce à une collaboration de longue date avec ses partenaires de production, à l'évaluation des fournisseurs, à des codes de conduite, à des visites d'ateliers et à des audits BSCI indépendants, Van Moer œuvre à l'amélioration continue des conditions de travail, des droits humains et de la qualité des produits.

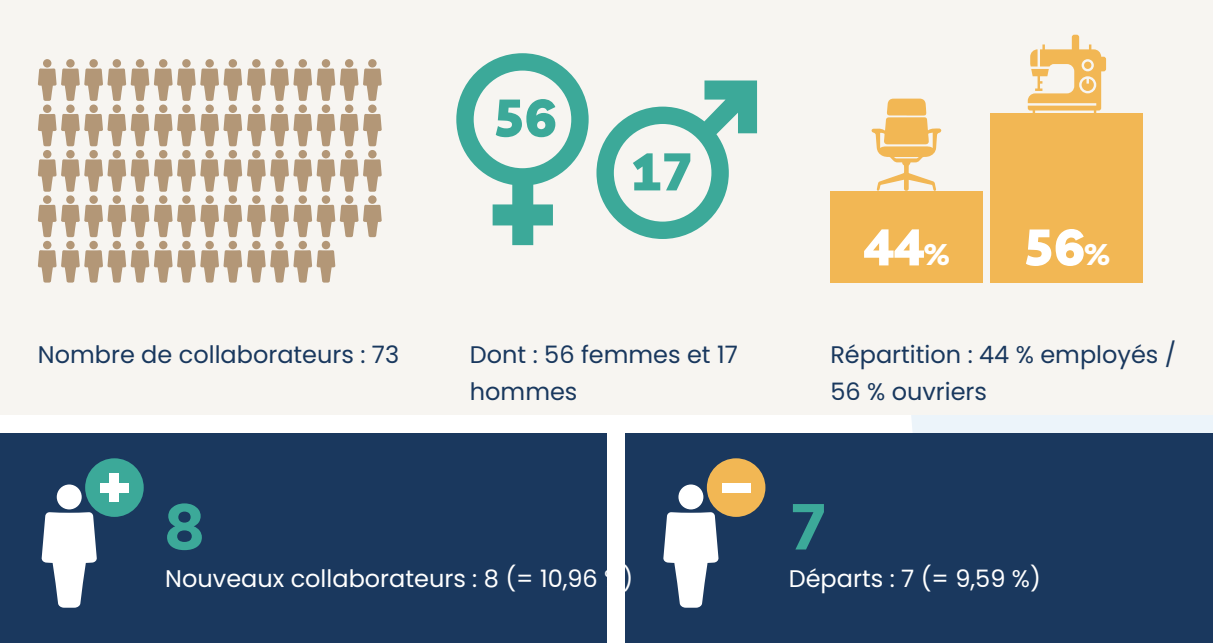
Van Moer attache une grande importance à la responsabilité sociétale, si bien que tous ses produits sont toujours fabriqués dans des conditions de travail correctes. Van Moer se positionne comme un « employeur pionnier ».

Chez Van Moer, nous croyons en la force du travail d'équipe. Nous construisons une culture de collaboration, dans laquelle nous nous soutenons, nous inspirons et nous encourageons mutuellement à atteindre des objectifs communs. Nous reconnaissons que chaque membre de

l'équipe apporte une contribution précieuse et qu'ensemble, nous sommes plus forts. Grâce à une communication efficace et au partage des connaissances et de l'expérience, nous créons un environnement où chacun peut grandir et exceller. Nous célébrons ensemble les succès et nous nous soutenons dans les moments difficiles. Nos valeurs d'entreprise « SAMEN HODD » (Ensemble, Hip, Orienté solutions, Durable et Solide) constituent le cœur battant de ce que nous sommes et de notre manière de travailler. Pour donner vie à nos valeurs, nos

Composition du personnel (Belgique)

Au 31/12/2025



collaborateurs ont réfléchi, lors d'un atelier sur les valeurs, à ce que celles-ci signifient pour eux personnellement. Sur cette base, nous avons élaboré un code de conduite. Ce code de conduite prolonge nos valeurs et les traduit en lignes directrices et normes concrètes.

En suivant ces lignes directrices, chaque collaborateur contribue à un environnement de travail positif et productif, et nous construisons une culture axée non seulement sur les performances, mais aussi sur le bonheur au travail et le bien-être mental.

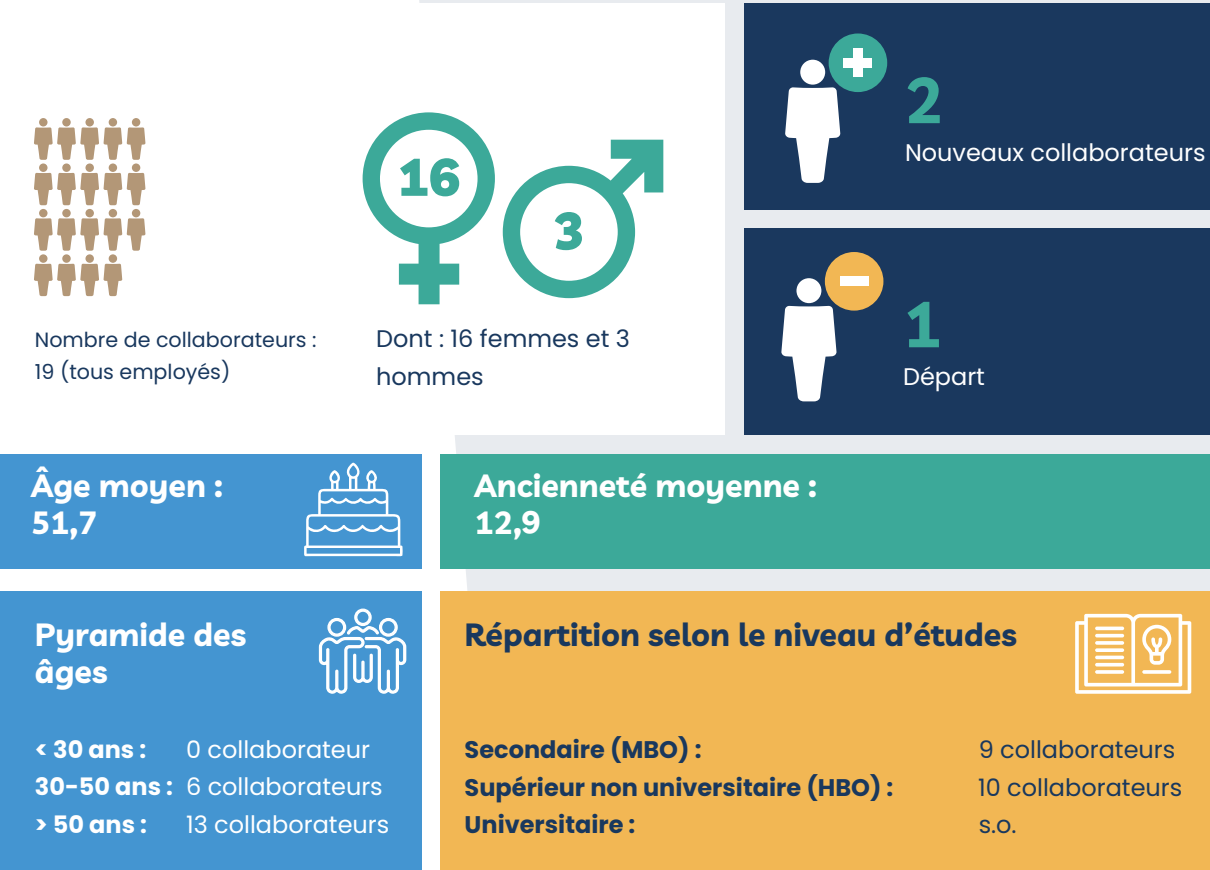


Nombre d'heures prestées 2025 (Belgique)

Mois	Ouvriers	Employés	Total
Janvier	5 216,31	3 941,58	9 157,89
Février	4 695,45	3 498,52	8 193,97
Mars	4 996,49	3 763,94	8 760,43
Avril	5 109,56	3 892,56	9 002,12
Mai	4 613,67	3 544,50	8 158,17
Juin	4 800,55	3 795,00	8 595,55
Juillet	4 378,24	3 676,05	8 054,29
Août	3 915,18	2 905,07	6 820,25
Septembre	4 829,10	3 904,08	8 733,18
Octobre	5 301,85	4 305,32	9 607,17
Novembre	4 264,68	3 559,17	7 823,85
Décembre	4 204,51	3 021,68	7 226,19
Total	56 325,59	43 807,47	100 133,06

Composition du personnel (Pays-Bas)

Au 31/12/2025



Nombre d'heures prestées 2025 (Pays-Bas) :

Mois	Employés	Total
Janvier	2 016,50	2 016,50
Février	1 809,80	1 809,80
Mars	1 951,75	1 951,75
Avril	1 784,25	1 784,25
Mai	1 773,00	1 773,00
Juin	2 068,75	2 068,75
Juillet	2 096,00	2 096,00
Août	1 588,05	1 588,05
Septembre	2 160,55	2 160,55
Octobre	2 136,25	2 136,25
Novembre	2 200,00	2 200,00
Décembre	2 033,75	2 033,75
Total		23 618,65

CODE DE CONDUITE

Protective
workwear
Workwear
Healthcare
Cleanroom
Food

Notre code de conduite repose sur les valeurs d'entreprise **Ensemble, Hip, Orienté solutions, Durable et Solide**. Ces valeurs constituent la base de notre environnement de travail et inspirent nos actions au quotidien. Vous trouverez ci-dessous les lignes directrices qui nous aident à créer un environnement de travail positif et productif. Elles s'appliquent à toutes les fonctions et à tous les collègues sur le lieu de travail chez Van Moer.

1 Nous faisons preuve de respect et de reconnaissance

Chacun mérite le respect et la reconnaissance, quels que soient sa fonction ou son parcours. Nous nous saluons d'un aimable « bonjour » et montrons notre gratitude pour les efforts de chacun. Nous apprécions les contributions de nos collègues et reconnaissons leurs efforts, par exemple par un « merci ! » sincère ou un compliment. Une attitude positive contribue à une ambiance de travail agréable.

2 Nous communiquons de manière ouverte et directe

Nous nous écoutons attentivement, demandons activement l'avis de chacun et tenons tout le monde, tous les départements, informé de l'avancement. Nous donnons du feedback selon le principe des 4G. La communication directe évite les malentendus.

3 Ensemble, nous sommes plus forts

Nous travaillons ensemble pour réussir. Nous nous impliquons mutuellement dans les décisions, cherchons ensemble des solutions et nous soutenons pour apprendre et grandir. Nous créons une ambiance de travail informelle dans laquelle chacun se sent libre de contribuer. Une collaboration étroite signifie aussi traiter les autres comme nous aimerions être traités.

4 Nous agissons de manière professionnelle et honnête

Nous tenons nos promesses et respectons nos engagements. Nous traitons chacun sur un pied d'égalité, évitons les ragots et veillons à un environnement de travail stable et fiable. Nous faisons de notre mieux, sommes ouverts aux idées et aux améliorations et assumons la responsabilité de nos actes.

Ce code de conduite complète nos valeurs d'entreprise et reflète qui nous sommes et ce que nous défendons. En suivant les lignes directrices de cet accord interne, nous contribuons à un environnement de travail respectueux, durable et psychologiquement sûr. Un lieu où nous nous sentons chez nous et où nous sommes libres de partager nos pensées, nos idées et nos préoccupations. Ensemble, nous construisons un environnement de travail qui met l'accent non seulement sur les performances, mais aussi sur le bonheur au travail et le bien-être mental. Votre engagement fait la différence !

5 Nous visons la durabilité

Nous faisons des choix respectueux de l'environnement et construisons des relations durables avec nos collègues, clients et fournisseurs. Nous encourageons l'usage du vélo et assumons la responsabilité de notre impact sur la planète. Ensemble, nous luttons contre le gaspillage de papier, trions correctement et éteignons lumières et chauffage en cas d'absence.

6 Nous apprenons et grandissons

Nous encourageons une culture de croissance centrée sur le partage des connaissances et la formation. Nous adoptons une pensée out-of-the-box, l'optimisation des processus et la numérisation pour continuer à évoluer ensemble.

7 Nous livrons de la qualité

Nous plaçons la qualité et la fiabilité au premier plan. Cela signifie que nous continuons à investir dans la connaissance des produits, la formation et l'expertise.

8 Nous célébrons nos succès ensemble

Chaque maillon de notre équipe est important. Nous partageons et célébrons ensemble les succès et les histoires positives, petits ou grands.





7.1.1 Emploi – stratégie générale

GRI 3-3, GRI 401

Tout commence par l'identification des besoins actuels et futurs en personnel, afin de disposer de suffisamment de collaborateurs qualifiés pour atteindre nos objectifs organisationnels. Cela comprend à la fois la prévision des effectifs nécessaires ainsi que des compétences et de l'expérience requises, et la formation de nos collaborateurs.

En analysant chaque année l'âge de nos collaborateurs, nous pouvons cartographier les départs en fin de carrière. Cela nous permet d'anticiper en partie les besoins futurs et donc de pourvoir les postes à temps. Nous tenons bien entendu compte aussi des objectifs organisationnels futurs pour y aligner notre planification du personnel.

Lorsque nous ouvrons un poste, nous partons toujours d'une description de fonction. En concertation avec le responsable du département, nous examinons les responsabilités et tâches que le collaborateur

assumera ainsi que les compétences et l'expérience requises. Le tout est traduit en une offre d'emploi diffusée via différents canaux (internes/externes). Les compétences, les connaissances et l'expérience sont certes importantes, mais lors de notre recherche d'un nouveau collaborateur, nous vérifions aussi si le candidat correspond à l'ADN de notre entreprise. Nos valeurs d'entreprise nous permettent de sentir s'il y a un « déclic » culturel.

Après une évaluation positive par les RH et le responsable, le parcours d'onboarding commence. Durant cette phase, le (nouveau) collaborateur reçoit un accueil chaleureux ainsi que toutes les informations et formations nécessaires pour s'adapter rapidement à sa nouvelle fonction et à son nouvel environnement. Nous considérons l'onboarding comme un élément crucial d'un démarrage réussi.



7.1.2 Neutralité de genre

GRI 202, 405-2

Van Moer vise l'égalité de rémunération pour un travail égal. Cela signifie que tous les collaborateurs, quels que soient leur genre ou d'autres caractéristiques personnelles, reçoivent le même salaire pour le même travail. La politique de rémunération repose sur les barèmes sectoriels, en tenant compte du contenu de la fonction, des responsabilités, des compétences et de l'expérience. Nous nous efforçons de maintenir une structure de rémunération transparente et équitable, dans laquelle chacun bénéficie des mêmes chances et est rémunéré de manière égale pour sa contribution.

7.1.3 Relations entre la direction et les collaborateurs

GRI 402, GRI 406, GRI 407

Dans la politique du personnel de Van Moer, nous trouvons important que les collaborateurs se sentent reconnus et impliqués. Cela favorise en effet un climat de travail positif et une meilleure fidélisation d'un personnel motivé. Pour lutter contre les comportements indésirables au travail, tels que l'intimidation, la discrimination, l'agression ou le harcèlement, un projet sur la culture de croissance et de feedback a été lancé.

À l'automne 2023, le projet « Culture de croissance et de feedback » a été lancé (voir aussi le point 5.8 Risk assessment & Opportunities). Ce projet offre un cadre pour des entretiens café et des entretiens de croissance périodiques entre responsables/chefs d'équipe et membres de l'équipe. Les entretiens café sont des rencontres informelles qui ne font pas l'objet d'un compte rendu, ce qui en fait un moyen idéal de prendre le pouls de la relation entre la direction et les collaborateurs. Un rapport est toujours établi pour les entretiens de croissance, reprenant les succès, les points de progrès, les objectifs, les ambitions et les besoins de formation.

À l'avenir, les moments café mensuels entre les membres de l'équipe et leur responsable se poursuivront, afin de construire un véritable lien et de donner un feedback continu et direct pour stimuler encore le développement et la croissance. Lors de ces moments, le collaborateur a aussi la possibilité d'aborder les défis, les erreurs et les apprentissages, le responsable offrant soutien et aide.

Lors des entretiens de croissance semestriels entre le membre de l'équipe et le responsable, on revient sur les performances et les apprentissages des six derniers mois, on fixe des objectifs pour la période à venir et on identifie les ambitions, les intérêts et les possibilités de développement personnel.

L'objectif de ces entretiens est de développer une organisation apprenante. En communiquant de manière ouverte, honnête et sincère, nous nous efforçons, en tant qu'employeur, de créer un environnement psychologiquement sûr pour nos collaborateurs, où l'on peut faire des erreurs et



apprendre de ses erreurs et de celles des autres. Nous attendons aussi des collaborateurs qu'ils se donnent mutuellement du feedback de manière continue, aussi rapidement que possible, directe et empathique, afin de s'entraider. La culture de croissance et de feedback de Van Moer est pour tous et portée par tous : c'est une responsabilité partagée des membres de l'équipe, des collègues et des responsables, dans l'intention de s'aider mutuellement à grandir et à se

développer, en tant qu'individu, équipe et organisation.

Dans notre culture de croissance et de feedback, nos valeurs d'entreprise constituent les lignes directrices du comportement au sein de Van Moer. Elles répondent aux questions de savoir ce que nous défendons, comment nous voulons collaborer et comment nous abordons certaines choses.

Culture de croissance et de feedback – rôles et responsables

RESPONSABLE (CHEF D'ÉQUIPE, MANAGER)	TOUS LES COLLÈGUES	RH
ENTRETIEN DE CROISSANCE 2X PAR AN	QUOTIDIEN FEEDBACK ENTRE COLLÈGUES ET RESPONSABLES	CROISSANCE & FEEDBACK AMBASSADEUR
MOMENT CAFÉ 1X PAR MOIS		SPARRING-PARTENAIRE
LEAD BY EXAMPLE QUOTIDIEN	RÉFLEXION D'ÉQUIPE 1X PAR TRIMESTRE	FORMATIONS (BESOINS > OFFRE)

Par ailleurs, Van Moer a désigné 2 personnes de confiance qui suivent chaque année une formation continue. Ces personnes jouent un rôle crucial dans la promotion d'un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif. Elles peuvent soutenir les collaborateurs confrontés à des comportements indésirables tels que le harcèlement, la discrimination, l'intimidation et les comportements (sexuels) transgressifs. Grâce à la présence de nos personnes de confiance, les collaborateurs se

sentent plus en sécurité et soutenus, et une intervention précoce peut contribuer à éviter l'escalade des conflits. La présence de ces deux personnes dans l'organisation montre que Van Moer prend au sérieux les questions d'intégrité et de sécurité et que les comportements indésirables ne sont pas tolérés. Par ailleurs, chaque collaborateur est libre de s'affilier à un syndicat. La direction entretient en outre de bons contacts avec les délégués syndicaux.

7.1.4 Des collaborateurs en bonne santé

GRI 403-1 à 5, GRI 401-2 à 3

Van Moer construit un climat de travail psychologiquement sûr, où les collaborateurs se sentent bienvenus et soutenus et reçoivent régulièrement du feedback sur leurs performances et leur comportement. Plusieurs facteurs de motivation expliquent pourquoi les collaborateurs aiment travailler chez nous. Comme déjà mentionné, nous travaillons dans un environnement stimulant où chacun a accès à la formation. Avec une ancienneté moyenne de 18 ans, nous pouvons affirmer que nos effectifs sont stables.

Si nécessaire et possible, les collaborateurs peuvent obtenir chez nous une fonction adaptée à l'évolution de leurs capacités et compétences. Grâce à des mutations internes vers d'autres départements/fonctions ou à l'adaptation du temps de travail, nous pouvons proposer un travail adapté.

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est important. Pour les fonctions qui le permettent, nous offrons aux collaborateurs la possibilité de télétravailler. Une autre mesure visant à favoriser un bon équilibre est un système de réduction du temps de travail, grâce auquel nos collaborateurs obtiennent des congés supplémentaires en plus de leurs congés légaux. Nous essayons en outre d'appliquer le système de crédit-temps pour certaines situations auxquelles les collaborateurs sont confrontés, leur permettant de suspendre leurs prestations.

Depuis 2025, certains départements recourent à l'horaire flottant. Cette mesure vise à renforcer l'équilibre vie professionnelle-vie privée de nos collaborateurs, à rendre l'organisation plus agile et à offrir aux collaborateurs davantage d'autonomie dans l'organisation de leur journée de travail.

Dans un cadre défini, les collaborateurs ont la possibilité de fixer de manière flexible leurs heures de début, de fin et de pause. Ils peuvent ainsi mieux concilier leurs responsabilités professionnelles avec leur situation personnelle, ce qui contribue au bien-être, à la satisfaction et à l'employabilité durable des collaborateurs.

Van Moer mise sur un environnement de travail sain et de qualité, où productivité et plaisir au travail vont de pair. Cela comprend notamment :

- un éclairage et une ventilation suffisants ;
- la lutte contre les nuisances sonores ;
- des mesures pour éviter l'exposition à des températures froides ;

Par ailleurs, notre plan global de prévention 2023 – 2027 (voir aussi plus loin) prévoit plusieurs formations en ergonomie (posture assise ergonomique pour le travail sur écran, levage et manutention manuels de charges).



7.1.5 Sécurité

GRI 403-9 à 403-10

Une haute priorité est accordée à un environnement de travail sain et sûr pour tous les collaborateurs.

Chez Van Moer, nous misons autant que possible sur la prévention primaire, afin d’éviter les situations indésirables sur le lieu de travail et d’éliminer les dangers. Ainsi, nos conducteurs de chariot élévateur, de transpalette électrique et de nacelle élévatrice reçoivent les formations de base et continues nécessaires pour prévenir les situations dangereuses.

Van Moer a investi dans le renforcement de l’expertise interne en matière de bien-être et de prévention en formant deux collaborateurs comme conseillers en prévention. L’un a obtenu le certificat de conseiller en prévention de niveau III, tandis qu’un autre a été formé comme conseiller en prévention de niveau II.

Grâce à ces formations ciblées, ils disposent des connaissances nécessaires en matière de sécurité au travail, d’ergonomie, d’hygiène du travail et de bien-être psychosocial. Cette expertise leur permet de contribuer activement à façonner et à soutenir la politique de bien-être au sein de l’organisation, conformément à la législation en vigueur et à l’ambition de garantir un environnement de travail sûr et sain.

Par ailleurs, deux collaborateurs ont suivi la formation de conseiller en prévention de niveau

III, ce qui leur a apporté les bases nécessaires en matière de sécurité au travail, d’ergonomie, d’hygiène et de santé (psychosociale). Grâce à ces connaissances au sein de notre organisation, ils peuvent contribuer à façonner et soutenir la politique de bien-être. L’un de ces conseillers en prévention suit actuellement la formation de niveau II, ce qui renforce les connaissances actuelles et permet de miser davantage sur une approche proactive de notre politique de prévention.

En prévention secondaire, nous essayons de maîtriser au maximum le risque. Par exemple, les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de leur onboarding les instructions nécessaires sur la signalisation et les pictogrammes de danger, en combinaison avec les équipements de protection individuelle, et des exercices d’évacuation sont organisés périodiquement.

Lorsqu’une situation indésirable s’est produite (accident, situation d’urgence), on parle de prévention tertiaire, qui vise à limiter les dommages. Nos secouristes d’entreprise et notre équipe d’intervention incendie suivent chaque année une formation continue et sont préparés à réagir rapidement et adéquatement en cas d’accidents, d’incendies et d’urgences (médicales). Ils peuvent ainsi prodiguer les premiers soins, coordonner les évacuations, combattre un incendie et gérer les situations d’urgence jusqu’à l’arrivée des services de secours professionnels.

Sécurité et santé en chiffres

au 31/12/2025

Nombre de décès parmi les collaborateurs : 0
Nombre de lésions liées au travail : 0
Nombre d’accidents du travail graves : 0
Absentéisme : 7,2 %
Nombre d’incidents/nombre d’heures travaillées : 0

ENTRETIEN

Que pensent les collaborateurs de leur environnement de travail ?



En tant que finisseuse-coupeuse polyvalente, Nancy Bosmans est chargée de la finition et des retouches des vêtements, ainsi que de la préparation des ordres de coupe via la technologie CAO/FAO. En tant que déléguée syndicale, elle se sent concernée par ce qui se passe sur le lieu de travail.

Selon vous, quelle est la valeur ajoutée que Van Moer offre à ses clients ?

Chez Van Moer, les clients et les utilisateurs finaux peuvent compter sur des vêtements professionnels de grande qualité, entièrement fabriqués sur mesure. Des petites aux grandes tailles, des designs innovants jusqu’aux initiatives circulaires.

« Nous nous traitons avec respect. En outre, la direction accorde de l’attention non seulement à la productivité, mais aussi à l’humain. »

Comment vivez-vous la culture d’entreprise ?

Ce qui est agréable chez Van Moer, c’est l’ambiance sociale sur le lieu de travail. Nous nous traitons avec respect. En outre, la direction accorde de l’attention non seulement à la productivité, mais aussi à l’humain. On a par exemple la possibilité de suivre des formations, des formations informatiques jusqu’au travail en sécurité avec le chariot élévateur ou le transpalette. À cela s’ajoute qu’on peut toujours s’adresser à quelqu’un en cas de problème.

Les responsables et la responsable RH essaient d’aider dans la mesure du possible, en faisant aussi preuve de compréhension pour les situations familiales. Si des collègues expriment malgré tout des griefs, ceux-ci concernent généralement la communication interne.

Que fait l’entreprise en matière de durabilité ?

Van Moer prend différentes mesures pour devenir plus durable : de son propre toit solaire à l’éclairage LED, en passant par des pavés drainants et des îlots de tri des déchets. La collecte sélective des déchets est globalement bien respectée.

Comment voyez-vous votre rôle de déléguée syndicale ? En tant que déléguée syndicale, je contribue de manière constructive à un climat favorable au personnel. Chacun peut s’adresser à moi avec ses questions ou préoccupations. Je suis prête chaque jour à soutenir mes collègues. En même temps, j’essaie toujours d’entretenir un dialogue ouvert avec les responsables. Il règne une bonne entente entre le conseil d’entreprise et la direction, ce qui n’est pas évident dans beaucoup d’autres entreprises. Je considère que mon rôle est de jeter des ponts. »

7.1.6 Formation

GRI 404

Van Moer est convaincue que la formation renforce le développement et le bien-être de ses collaborateurs. Des collaborateurs bien formés ont davantage confiance en eux et sont plus efficaces et productifs.

Le tableau ci-dessous présente les formations organisées en 2025.

Formations en chiffres (Belgique) :

- Durant l'année de formation 2025, nos collaborateurs ont suivi des formations internes et externes. Au total, 668 heures de formations externes et 898 heures de formations internes ont été suivies. Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur s'élève à 21,45 heures.

- La répartition des heures de formation est la suivante :

Selon le genre

- Femmes : 1 251 heures de formation réparties sur 56 collaboratrices
- Hommes : 315 heures de formation réparties sur 17 collaborateurs

Selon le statut

- Ouvriers : 737 heures de formation réparties sur 41 collaborateurs
- Employés : 829 heures de formation réparties sur 32 collaborateurs

668 heures
formations externes

898 heures
formations internes

21,45 heures de formation en
moyenne
par collaborateur

1 251 heures
de formation réparties
pour 56 femmes

315 heures
de formation réparties
pour 17 hommes

737 heures
de formation réparties
pour 41 ouvriers

829 heures
de formation
réparties
pour 32 employés

Formations en chiffres (Pays-Bas)



*Il s'agit d'un cours de recyclage pour secouristes d'entreprise.

Voici un aperçu des formations organisées en 2025 :

Notre plan de formation prévoit une large gamme de formations (internes et externes) axées sur différents domaines de développement :

o Conformité, éthique et valeurs d'entreprise

Dans le volet conformité, éthique et valeurs d'entreprise, l'accent est mis sur la promotion d'une culture de travail intègre et respectueuse. Des formations sur le code de conduite interne, le comportement respectueux et la lutte contre la corruption aident les collaborateurs à respecter les normes éthiques et renforcent la sensibilisation à l'entrepreneuriat responsable.

o Formations techniques

Ces formations visent spécifiquement à développer des compétences techniques, telles que le patronage, l'entretien des machines de confection, l'électricité et les normes.

o Formations prévention et bien-être

- Coaching ergonomie – travail sur écran
- Conseiller en prévention niveau II
- Coupe manuelle en sécurité
- Formations continues périodiques pour
 - Conseillers en prévention
 - Personnes de confiance
 - Secouristes d'entreprise et équipe d'intervention incendie
 - Conducteurs d'équipements de travail mobiles

o Organisation, qualité et processus

Van Moer investit dans le développement organisationnel et la gestion de la qualité par des formations dans le cadre de la certification ISO, axées sur la gestion de projet et l'optimisation des processus.

o Compétences personnelles

p. ex. communication assertive

o Compétences numériques et informatiques

p. ex. Excel

7.1.7 Aide à la formation

GRI 201-4

En 2025, Van Moer a bénéficié d'une aide pour ses investissements en formation. Via la mesure de soutien « KMO-portefeuille », 2 503,20 € ont été financés par le gouvernement flamand. Cette aide financière concerne des cours et formations visant à améliorer les compétences, les connaissances et les aptitudes de nos collaborateurs.

Par ailleurs, en 2025, nous avons reçu 3 170,00 € d'aide à la formation de l'Ivoc (Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie), le centre de formation de l'industrie belge de la mode et de la confection. Aux Pays-Bas, aucune aide à la formation n'a été reçue.



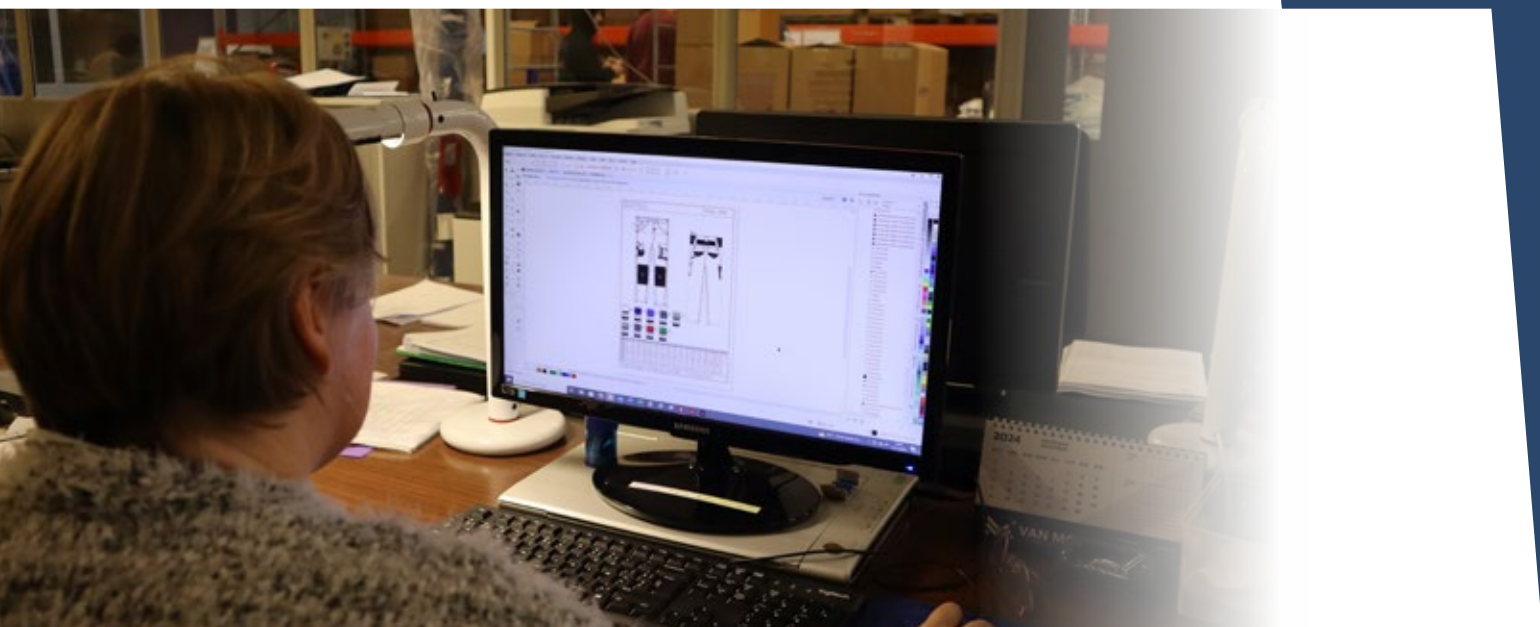
7.2 Impact au sein de la chaîne de valeur

Voir aussi 7.4.

7.3 Impact sur la société locale

GRI 413

L'entreprise joue un rôle important en matière d'emploi à Hulshout et dans les environs. Van Moer prend en outre différentes initiatives pour entretenir une relation durable avec les associations locales, comme le soutien à des initiatives sportives et de jeunesse (le mouvement de jeunesse local, des clubs sportifs, l'équipe cycliste locale, des événements sportifs ...)



7.4 Impact sur nos clients

GRI 416

Van Moer fabrique les vêtements professionnels d'excellence et crée ainsi de la valeur pour ses clients, à court comme à long terme. Comment rendons-nous possible un impact positif ?

- Grâce à notre expertise, fruit de plus de 100 ans d'expérience.
- De manière fiable et orientée client.
- En veillant constamment à des partenariats durables.
- De manière socialement responsable, tant pour nos collaborateurs que pour nos clients et fournisseurs.

Notre approche client repose sur les quatre piliers suivants :

- 1

Compétitif

Nous adoptons un état d'esprit compétitif, non seulement à l'égard de nos concurrents sur le marché, mais aussi envers nos clients. Nous nous efforçons de leur fournir chaque jour le meilleur résultat, jour après jour. Au sein de notre équipe, nous créons un climat de saine émulation dans lequel nous nous stimulons et nous mettons positivement au défi de progresser chaque jour et d'obtenir les meilleurs résultats. En repoussant sans cesse nos limites, nous restons vifs et innovants et offrons à nos clients un avantage concurrentiel.
- 2

Fiable

La fiabilité est une valeur essentielle qui définit Van Moer. Nous bâtissons une solide réputation grâce à l'honnêteté, à l'intégrité et au respect de nos promesses. En interne comme en externe, les membres de notre équipe et nos clients peuvent compter sur nous. Nous créons une culture de confiance et de communication ouverte, où nous apprécions la fiabilité de chacun et pouvons compter sur tous pour assumer leurs responsabilités. Notre fiabilité est le fondement de relations solides et de partenariats durables.
- 3

Orienté client

Nous plaçons résolument nos clients au centre et nous efforçons de proposer des solutions sur mesure qui répondent à leurs besoins spécifiques. Nous écoutons activement nos clients, comprenons leurs défis et cherchons chaque jour à les surprendre et à dépasser leurs attentes. Les membres de notre équipe s'engagent à fournir un service excellent et à construire de solides relations clients. Nous croyons en une approche à long terme, en soutenant nos clients dans leur croissance et leur réussite.
- 4

Solide

Chez Van Moer, nous avons la volonté incessante d'être les meilleurs dans ce que nous faisons. Nous plaçons la barre haut et visons l'excellence à tous les niveaux. Nous accordons de l'importance au souci du détail et livrons des produits et services de grande qualité. Nous continuons à apprendre, à innover et à nous améliorer pour offrir à nos clients les meilleures solutions possibles. Avec un état d'esprit de croissance et de développement continu, nous nous inspirons mutuellement à donner chaque jour le meilleur de nous-mêmes et à ne viser rien de moins que l'excellence.



7.4.1 Marketing, étiquetage et protection des données

GRI 417, GRI 418-1

Van Moer respecte les exigences du RGPD, notamment :

1. Nous avons collecté toutes les adresses e-mail des clients B2B qui sont ou ont été en contact avec Van Moer ces dernières années. Pour l’instant, nous ne les utilisons que pour des newsletters. Nous utilisons pour cela le logiciel MailChimp afin de garantir la conformité. Les destinataires peuvent se « désabonner » ou indiquer qu’ils ne souhaitent plus être contactés.
2. Les données personnelles ou professionnelles traitées via le site web sont conservées dans une base de données sécurisée hébergée chez Combell. La base de données et le site web sont protégés contre les failles de sécurité.
3. Van Moer effectue régulièrement des mises à jour de la politique en matière de « cookies »

En Belgique, aux Pays-Bas et dans l’Union européenne, les étiquettes des vêtements de travail doivent répondre à certaines exigences légales. Elles fournissent des informations importantes sur la sécurité, l’entretien et la qualité des vêtements. Van Moer respecte correctement ces **règles d’étiquetage**. Les principales étiquettes obligatoires sont :

1. Marquage CE : les vêtements de travail relevant des équipements de protection individuelle (EPI), comme les gilets de sécurité, casques et gants, doivent porter un marquage CE. Cela signifie que le vêtement est conforme aux directives et normes européennes de sécurité.
2. Instructions d’entretien : selon le règlement européen relatif aux produits textiles, une étiquette doit indiquer comment laver, sécher et repasser le vêtement pour en préserver la qualité.
3. Informations sur les matières : l’étiquette doit indiquer clairement les matières dont le vêtement est composé (par exemple 100 % coton ou polyester), afin que les travailleurs sachent comment il réagit à certaines conditions, comme la chaleur ou les produits chimiques.
4. Taille : la taille du vêtement doit être clairement indiquée pour garantir une coupe adaptée.
5. Nom ou marque du fabricant : le producteur ou le vendeur doit être identifiable sur l’étiquette, afin d’assurer la traçabilité en cas de défauts ou de réclamations.
6. Numéro ou code de production : dans certains cas, un numéro de production ou un code de lot peut être ajouté pour la traçabilité interne du fabricant.
7. Classifications ou normes : selon le type de travail effectué, des normes doivent être mentionnées, comme EN ISO 20471 pour les vêtements haute visibilité ou EN 343 pour les vêtements de protection contre la pluie.

Ces étiquettes fournissent des informations importantes pour garantir la bonne protection et le bon entretien des vêtements de travail.

Passeport produit & écoconception.

La législation ESPR, qui fait partie du pacte vert européen, vise à fournir au consommateur des informations transparentes sur l’origine des produits au moyen d’un passeport numérique des produits. Nous considérons notre entreprise comme pionnière en la matière, car nous savons exactement ce que contient chacun de nos vêtements. Ce que vous commandez aujourd’hui, vous pourrez encore l’obtenir à l’identique dans 10 ans. Tout est entièrement traçable (voir aussi le point 1).

Nous ne voyons donc pas seulement cet outil comme une obligation dans le cadre de l’« Ecodesign for Sustainable Products Regulation », mais aussi comme un service marketing et technique à nos clients :

- une source d’information pratique ;
- à l’avenir, un accès facile en scannant un code d’identification unique du produit ;
- une structure logique, des groupes de produits liés aux informations sur la chaîne d’approvisionnement.

ENTRETIEN

Un regard sur la collaboration avec KLOPMAN



Jeroen Blokhuisen est responsable Benelux chez Klopman International, fabricant familial de tissus pour vêtements de travail et de protection et fournisseur important de Van Moer. Avec quatre sites de production en Europe et une représentation mondiale, Klopman est un acteur de premier plan sur le marché.

Comment Klopman aborde-t-elle la durabilité ?

« La durabilité fait vraiment partie de notre ADN. Notre mission est d'ailleurs 'To improve the quality of life and protection of people with innovative, sustainable fabrics'. Nos premiers efforts remontent à 1993, une année importante au cours de laquelle l'entreprise a obtenu la certification ISO 9002 (l'actuelle ISO 9001) et lancé son premier tissu conforme à l'OEKO-TEX® Standard 100. Ont suivi la certification ISO 14001 en 2011, le déploiement du TENCELTM Lyocell écologique (2000), l'obtention du premier Écolabel européen (2003) et le certificat OEKO-TEX® STeP (2016). Pour finalement devenir la première entreprise à lancer sur le marché un système de recyclage en boucle fermée : la gamme de produits 'We-ar Circular'. Cette dernière s'est accompagnée d'investissements importants de la famille propriétaire dans une usine de recyclage de vêtements de travail usagés située à Laval (France). »

« Pour réduire au minimum les émissions de gaz à effet de serre de notre production, Klopman investit en outre dans des équipements économes en énergie et des mesures d'économie d'énergie (scope 1). Grâce à notre propre centrale électrique fonctionnant aux énergies renouvelables, nous dépendons beaucoup moins d'un fournisseur d'énergie externe (scope 2). Résultat : une baisse de 40 % de la consommation d'électricité au cours de l'année écoulée. »

Comment vivez-vous la collaboration avec Van Moer ?

« Van Moer est un fabricant de premier plan de vêtements professionnels, avec des clients au Benelux, en Allemagne et au-delà. Ils imposent des exigences élevées en matière de durabilité et de qualité aux tissus qu'ils nous achètent. C'est précisément là que nous répondons à leurs attentes. Klopman fournit des tissus d'une grande longévité offrant les meilleures performances possibles (notamment la solidité des couleurs), des propriétés inhérentes à notre production. Nous visons en outre des relations clients de très longue durée. La transparence est une manière de créer de la valeur pour nos clients. Van Moer a ainsi accès à notre portail fournisseurs pour obtenir directement un aperçu de l'origine de nos matières premières et d'autres informations produites. Pour certaines catégories de produits, nous pouvons déjà présenter une analyse du cycle de vie (ACV) détaillée. Nous visons également à pouvoir calculer l'ACV (EPD) de chaque produit début 2025. Avec une production annuelle d'environ 40 millions de mètres de tissu, répartis en plus de 700 qualités, c'est un véritable défi. »

Et qu'en est-il du modèle de gouvernance et de la gestion RH de Klopman ?

« Depuis des décennies, notre entreprise familiale

« Ils imposent des exigences élevées en matière de durabilité et de qualité aux tissus qu'ils nous achètent. C'est précisément là que nous répondons à leurs attentes. »

maintient un équilibre délicat entre prospérité économique, gestion environnementale et responsabilité sociale, une philosophie ancrée dans le tissu même de notre culture d'entreprise, de notre politique de management et de notre approche RH. Pour vous donner une idée : Klopman emploie 377 personnes et a investi 400 000 € dans des mesures de sécurité, des formations et des EPI. Nous visons également l'égalité des genres à tous les niveaux de l'organisation. Nous respectons et reconnaissons le rôle unique de chaque collaborateur et sa contribution au succès de l'entreprise. Tous les collègues – quels que soient leur fonction, leur nationalité, leur genre, leur religion ou leur âge – sont traités sur un pied d'égalité et soutenus par leurs responsables. Les collaborateurs de Klopman sont libres d'adhérer à un syndicat et l'entreprise entretient elle-même de bonnes relations avec les délégués syndicaux. »

« Par ailleurs, le conseil d'administration et la direction mènent une politique transparente fondée sur des valeurs et principes solides, ancrés dans le 'Code of Conduct' et le 'Code of Ethics' de Klopman. Pour plus d'informations, je vous renvoie à notre rapport de durabilité (2022-2023), facilement consultable en ligne sur notre site web (www.klopman.com). »



8 ENVIRONNEMENT

GRI 3-3, GRI 301, GRI 305

La double analyse de matérialité a montré que le climat, les matériaux et l’impact environnemental constituent l’un des thèmes de durabilité matériels de Van Moer. Le plus grand impact environnemental des vêtements professionnels survient lors de la production des matières premières, des fils, des tissus et des processus de teinture et d’ennoblissement. C’est pourquoi Van Moer mise sur des choix de matériaux durables, une qualité de produit élevée et une longue durée de vie des produits. Les analyses, ambitions et initiatives décrites dans ce chapitre s’inscrivent dans ces priorités.

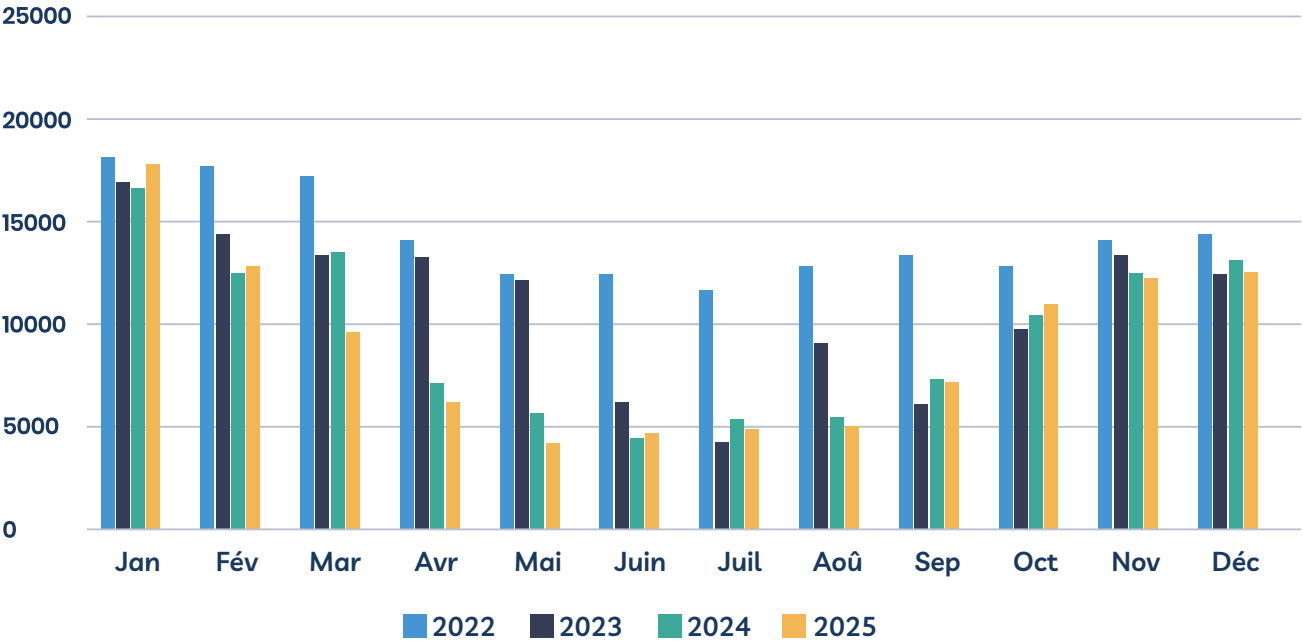
8.1 Énergie

GRI 302

Comparaison de la consommation d’électricité 2022 - 2023 - 2024 - 2025

Mois	2022	2023	2024	2025	
Janvier	17 901	16 450	16 036	17 573	kWh
Février	17 068	14 298	12 894	13 686	kWh
Mars	17 272	13 685	8 830	9 738	kWh
Avril	14 038	13 005	7 130	5 980	kWh
Mai	12 413	12 359	5 592	4 172	kWh
Juin	12 465	5 528	4 846	4 209	kWh
Juillet	11 727	4 637	5 229	4 935	kWh
Août	13 078	9 127	5 391	5 001	kWh
Septembre	13 308	6 082	7 496	7 486	kWh
Octobre	12 962	9 709	10 284	11 121	kWh
Novembre	13 948	13 223	12 558	11 961	kWh
Décembre	14 222	12 364	13 834	12 070	kWh
Total	170 402	130 467	110 120	107 932	

Van Moer a fait de nombreux efforts pour réduire la consommation d’énergie sur ses sites, comme l’installation de 297 panneaux solaires, l’éclairage LED, l’allumage et l’extinction automatiques de l’éclairage au moyen de détecteurs de mouvement, etc. Il en résulte une baisse de la consommation d’électricité.



Consommation de mazout 2024 - 2025

La consommation de mazout a augmenté de 12,48 % en 2025 par rapport à 2024. Bien que Van Moer ait investi dans l’installation de 297 panneaux solaires, du mazout reste nécessaire pour chauffer l’entrepôt. Un contrôle technique de l’installation de mazout est prévu afin de déterminer la cause de cette hausse.

Consommation de mazout	
Consommation 2024	43 485 l
Consommation 2025	48 916 l
Écart 2025/2024 (en litres)	5 431
Écart 2025/2024 (en %)	12,48 %

8.2 Émissions
GRI 305

Nos ambitions et nos efforts pour mesurer, gérer et réduire les émissions de GES (gaz à effet de serre) sont validés en externe par EcoVadis, notamment via la Carbon Scorecard. Cela constitue une preuve objective et une justification qualitative du fait que Van Moer accorde une grande importance à la gestion du carbone (GES) et se fait contrôler et conseiller chaque année à ce sujet.

Nos performances climatiques ont été évaluées par EcoVadis au niveau ‘Intermédiaire’, ce qui confirme que les valeurs déclarées pour les scopes 1 et 2 ont été évaluées par des experts et confirmées par des documents justificatifs. Le score ‘Intermédiaire’ est considéré comme un bon score qui distingue Van Moer de concurrents n’ayant pas encore de visibilité sur leurs émissions.

Dans l’échelle de maturité d’EcoVadis, ‘Intermédiaire’ occupe une position médiane, au-dessus de ‘Insuffisant’ et ‘Débutant’. Une prochaine étape possible est ‘Avancé’, qui implique une vérification externe au sein de la chaîne d’approvisionnement (scope 3).

Scopes 1 et 2

- Les mesures ci-dessous sont quelques points forts concrets issus de la scorecard :
- Changement de combustible pour atteindre une meilleure efficacité énergétique et/ou une intensité d’émissions de CO2 plus faible.
 - Réduction des émissions de CO2 lors du transport.
 - Formation des collaborateurs aux économies d’énergie et aux mesures climatiques.
 - Audit énergétique et/ou carbone.

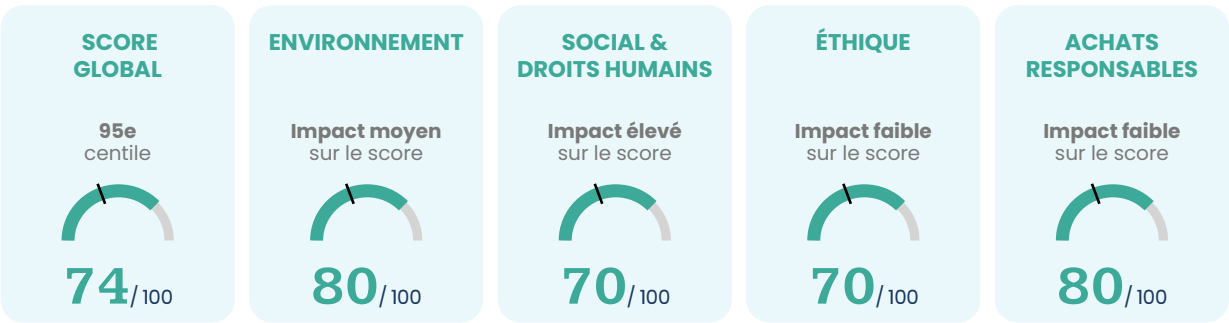
La conclusion générale de la Carbon Scorecard d’EcoVadis est que Van Moer satisfait aux éléments essentiels d’un système de gestion des GES ainsi qu’à des engagements, mesures et capacités de rapport de base en matière de décarbonation. La scorecard CO2 a été publiée le 15 octobre 2024 et est valable jusqu’au 15 octobre 2025. Ce rapport de durabilité se réfère ainsi à un statut actuel et vérifié couvrant la quasi-totalité de l’année de rapport.

Scope 3

Pour réduire l’empreinte carbone liée aux émissions indirectes sur l’ensemble de la chaîne de valeur, nous regardons au-delà des murs de notre entreprise. À cette fin, nous menons une politique d’achat éthique et durable. Bien que les achats de proximité s’accompagnent souvent de prix d’achat plus élevés, nous choisissons délibérément d’éviter autant que possible l’importation de matières premières de pays lointains, compte tenu des émissions indirectes qu’elle entraîne.

À l’avenir, nous prendrons en outre des mesures supplémentaires pour limiter les émissions indirectes de CO2, notamment en donnant la priorité aux transporteurs disposant de camions hybrides ou électriques, avec au minimum la norme Euro 5.

- Les mesures suivantes ont déjà été prises :
- Lors de la sélection et de l’évaluation des fournisseurs, la préférence est donnée aux fournisseurs certifiés OEKO-TEX StEP.
 - N’acheter que des matières premières conformes au règlement REACH et à l’OEKO-TEX 100.



8.3 Biodiversité
GRI 304

Des études périodiques du sol et des eaux souterraines ont été réalisées par Ecosys, ainsi qu’un contrôle périodique des réservoirs de carburant par ATK. Aucune infraction n’a été constatée. Par ailleurs, les activités de l’entreprise n’ont pas d’impact sur la biodiversité.

8.4 Consommation d’eau
GRI 303

Consommation d’eau Belgique	2023	2022
Consommation d’eau 2024 (total en m³)	488,54	490

Van Moer n’utilise pas d’eau dans ses processus d’exploitation primaires. La consommation d’eau est principalement liée à des activités domestiques et se limite aux applications suivantes :

- Usage sanitaire : toilettes et lavabos dans les sanitaires.
- Cuisine : lave-vaisselle et lave-linge à usage domestique, par exemple pour laver les torchons de cuisine.
- Tests de vêtements : utilisation limitée d’eau pour des tests de lavage afin de garantir la qualité et de maintenir les vêtements le plus longtemps possible dans leur premier cycle de vie.

Une demande de modification/extension est actuellement en cours afin d’intégrer les rejets d’eaux usées dans le permis d’environnement, conformément aux rubriques de classification VLAREM.

Il s’agit de rejets de classe 3 à faible impact environnemental :

- a) Eaux usées domestiques
- Rejet de 900 m³/an maximum d’eaux usées domestiques
 - Provenant des installations sanitaires
 - Rubrique de classification : 3.2.2°a
- b) Eaux usées d’un lave-linge du laboratoire
- Rejet d’eaux usées provenant d’un lave-linge
 - Débit : 0,10 m³/heure
 - Rubrique de classification : 3.4.1°a

8.5 Matériaux

GRI 301

Consommation de matériaux	2024	2025
Poids total des matériaux utilisés (en kg)	842 454,77	722 641,44
% de matériaux déjà recyclés	3	4,5
(% des matériaux d’emballage et des produits finis recyclables.)	82	84

8.6 Déchets

GRI 306-1 à 306-5

Production de déchets Belgique (en kg)	2024	2025
Textile	0	0
Papier/carton	27 260	34 700
Plastique	1 000	2 320
Bois	0	0
Métal	196	0
Déchets résiduels	2 552	2 824
Produits dangereux	0	96,97
Piles et accumulateurs	5	0
Poids total des déchets (kg)	31 013	39 940,97

Van Moer a poursuivi ses efforts pour réduire la production de déchets.

Évacuation des déchets Belgique	Prestataire de traitement des déchets (2024)	Prestataire de traitement des déchets (2025)
Textile	Delorge / Veolia	Delorge / Veolia
Papier/carton	Renewi	Renewi
Plastique	Renewi	Renewi
Bois	s.o.	s.o.
Métal	Budts / Het Ijzerboerke / Harzé	Harzé ferrailles
Déchets résiduels	Veolia	Veolia
Produits dangereux (huile provenant d’un transformateur)	Recyca	Recyca
Piles et accumulateurs		Harzé ferrailles

Mesures contribuant à la réduction des déchets :

- Lorsque le client passe une commande, nous créons ensuite le patron au moyen de machines de découpe CAO/FAO avancées, pour un minimum de chutes.
- L’entreprise dispose de plusieurs îlots de tri pour la collecte sélective du papier & carton, des PMC et des déchets résiduels.

Le plastique que nous utilisons pour nos emballages est fabriqué à partir de plastique recyclé. Envers les clients, nous essayons de réduire le plastique au minimum : un article n’est emballé sous plastique que s’il y a une bonne raison. Nos boîtes en carton sont utilisées plusieurs fois : pour le transport des sites de production vers la Belgique, pour le stockage dans notre entrepôt et pour l’emballage et l’expédition aux clients. Nous limitons déjà les déchets de bois en utilisant autant que possible des palettes réutilisables plutôt que des palettes jetables.

ENTRETIEN

utexbel
PASSION • PROCESS • PROGRESS

Un regard sur la collaboration avec Utexbel



Jean-Luc Derycke (directeur Développement durable) et Johan Dewulf (Sales Manager) sont tous deux étroitement impliqués dans la politique de durabilité d'Utexbel. Cette entreprise textile de Flandre-Orientale – qui collabore étroitement avec Van Moer – est réputée pour la production de fils et de tissus de qualité à longue durée de vie.

Comment Utexbel aborde-t-elle la durabilité ?

Jean-Luc Derycke : « Notre entreprise est intégrée verticalement, de la fibre au tissu, ce qui est unique en Europe. Un modèle durable par excellence, puisqu'on a un impact sur chaque facette du processus. Utexbel est ainsi l'une des dernières entreprises textiles industrielles européennes à miser sur le circuit court et la production locale. »

Johan Dewulf : « Une première dont nous sommes fiers et que nous réalisons avec Van Moer est notre gamme de produits unique 'close the loop' sous le nom Dr. Green. Des vêtements hospitaliers usagés sont transformés en fibres à l'échelle industrielle ; Utexbel utilise ces fibres recyclées pour filer un nouveau fil et les transformer finalement en tissus circulaires. Le spécialiste des vêtements professionnels Van Moer transforme ensuite ce tissu en nouveaux vêtements hospitaliers de qualité. »

Quels efforts Utexbel fait-elle pour réduire son empreinte écologique ?

Johan Dewulf : « Nos tissus sont certifiés depuis 9 ans selon le label OEKO-TEX STeP, reconnu internationalement. Nous atteignons le 'niveau 3', le plus élevé possible. Nous pouvons ainsi garantir que Van Moer, l'un de nos principaux clients, nous achète

des produits durables. En effet, les différents objectifs de durabilité sont ancrés dans notre politique quotidienne : des mesures d'économie d'énergie au suivi des émissions, en passant par le tri et le recyclage des déchets. »

Jean-Luc Derycke : « Quelques exemples récents d'investissements durables : l'optimisation des chaudières avec réutilisation de l'eau de condensation, une gestion intelligente qui suit la consommation par machine, de nouvelles machines économes en énergie avec échangeur de chaleur, etc. En matière d'eaux usées également, Utexbel a déjà mis en œuvre différentes solutions pour améliorer son impact écologique. De nouveaux investissements sont en outre prévus pour atteindre à l'avenir le statut zéro déchet. L'entreprise réussit aussi dans le développement de nouveaux produits qui réduisent considérablement les traitements chimiques, de sorte que leurs résidus ne se retrouvent pas dans les eaux usées. Encore un exemple de la manière dont nous garantissons des produits durables à nos clients, dont Van Moer. »

À quoi ressemble la structure de l'entreprise ?

Johan Dewulf : « Utexbel est à l'origine une entreprise familiale et sa culture d'entreprise reste empreinte d'une atmosphère familiale et décontractée

« Utexbel vise toujours des partenariats solides et durables, et cela vaut bien entendu aussi pour notre collaboration avec Van Moer. »

et des lignes de communication courtes. Le CEO Jean-François Gribomont et son frère sont ensemble aux commandes. Dans toutes ses décisions, la direction vise une amélioration constante de la qualité, de l'efficacité et du respect de l'environnement, le bien-être des travailleurs ainsi que la sécurité et le confort des utilisateurs finaux étant primordiaux. De nombreux marchés publics européens sont attribués à Utexbel, ce qui démontre bien la fiabilité et la transparence de sa gestion. »

Qu'est-ce qui fait d'Utexbel un employeur attractif ?

Jean-Luc Derycke : « Avec environ 1 000 travailleurs, Utexbel est le principal employeur de Renaix. 'L'humain d'abord' est une promesse qui fait partie intégrante de la vision de l'entreprise. Utexbel aspire ainsi à un lieu de travail où chacun est traité avec respect, où chacun peut contribuer sur un pied d'égalité et où la diversité est considérée comme un atout. Un lieu de travail où il y a de la place pour la formation et l'apprentissage continu, afin que tous les collaborateurs puissent être fiers du travail fourni. Les nouveaux venus bénéficient eux aussi d'un bon accompagnement dès le départ. Ces initiatives, parmi d'autres, font d'Utexbel une entreprise socialement engagée qui attache de l'importance au respect mutuel et à un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. »



9 FINANCES

9.1 Résultats financiers

GRI 201

Comptes annuels consolidés 2025

Résultats financiers	2025 (en euros)
Chiffre d'affaires consolidé	32 963 598
Achats de marchandises, matières premières et fournitures	12 800 608
Marge brute (32 963 598 – 12 800 608)	20 162 990
Bénéfice d'exploitation (produits d'exploitation totaux (32 074 111) – charges d'exploitation totales (30 240 766))	1 833 345
Résultat net / bénéfice de l'exercice	683 843

Investissements consolidés (acquisitions hors amortissements)	Total 2025 (en euros)	Nouv. 2025 (en euros)(*)
Licences, concessions	1 516 733	119 234
Terrains et constructions	3 473 424	15 125
Installations, machines et outillage	1 293 469	63 822
Mobilier et matériel roulant	644 332	80 756
Immobilisations en cours	211 267	117 512

(*) Comme le montre le tableau ci-dessous, 'Nouveau 2025' est le solde des nouvelles acquisitions plus les transferts moins les cessions/mises hors service. 'Nouveau 2025' indique donc le mouvement entre 2025 et 2024.

Acquisitions 2025	Transferts 2025	Cessions et mises hors service	Nouveau 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



Réductions ONSS

En 2025, Van Moer a bénéficié de certaines réductions de cotisations ONSS. Tout d'abord, nous avons bénéficié d'une réduction structurelle d'un montant de 84 204,18 €.

Dispenses de précompte professionnel

Van Moer a bénéficié d'une dispense de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires d'un montant de 128,03 €.

9.2 Implications financières, risques et opportunités liés au changement climatique

GRI 201-2

Risques

1. Les matières premières durables sont plus chères, ce qui rend inévitablement le produit final, le vêtement, plus cher également. Aujourd'hui, les clients ne sont pas prêts à payer un prix plus élevé. Ce n'est que lorsque la législation imposera des matières premières durables et circulaires que les clients les achèteront réellement.

2. Bien que les grandes lignes du passeport numérique des produits dans le cadre de la législation EPR soient claires, les exigences concrètes en matière de données et les modalités de mise en œuvre se font encore attendre et ne seront précisées que par des actes délégués d'ici 2027. Cette incertitude complique une préparation ciblée et augmente le risque d'investissements et d'adaptations inefficaces.

3. Les nouveaux tissus durables doivent encore faire leurs preuves dans la pratique. Cela prend tout simplement du temps.
2. Les achats durables, la visibilité et la traçabilité tout au long de la chaîne, ainsi que la réalisation de contrôles, gagnent en importance. Les fournisseurs de tissus réfléchissent avec nous et cherchent également des solutions. L'un des défis consiste à faire 'correspondre' les différentes bases de données. Pour les fournisseurs de fournitures, c'est encore plus difficile.

3. Pour rendre ces processus pérennes, nous devons miser davantage sur la formation du personnel des achats ainsi que sur les audits chez les fournisseurs.

4. La demande d'un service 'fin de vie' augmente, surtout chez les clients qui ne collaborent pas de manière fixe avec une blanchisserie. Nous étudions actuellement comment mettre en place un système de retour couplé à des possibilités de recyclage. Ce projet est encore en phase de démarrage : nous recherchons des solutions praticables et efficaces qui correspondent à notre fonctionnement. Nous veillons en même temps à ce que cela reste en ligne avec notre cœur de métier. Le but n'est pas d'agir simplement comme entreprise de traitement des déchets. À terme, une collaboration avec un partenaire spécialisé dans le recyclage pourrait constituer une piste intéressante.

Adaptation des activités et processus de l'entreprise

1. Van Moer veut miser sur la traçabilité, en suivant les lots de produits durables et en identifiant leurs points forts et leurs points faibles. Cela va de pair avec la transparence envers nos clients, ce qui offre un avantage concurrentiel. Cela nous permet en outre de réagir rapidement et d'adapter si nécessaire nos processus : des nouveaux patrons à une production adaptée.

Opportunités

- 1. La demande d'un service 'fin de vie' augmente, notamment chez les clients qui ne collaborent pas de manière fixe avec une blanchisserie. Nous cherchons un moyen de mettre en place un système de retour avec des possibilités de recyclage associées, sans perdre de vue notre cœur de métier. Le but ne peut en effet pas être d'agir uniquement comme entreprise de traitement des déchets. Un partenariat avec une entreprise de recyclage pourrait éventuellement offrir une solution.
- 2. La demande d'alternatives durables (et avec elle le volume du marché) augmente et génère un chiffre d'affaires supplémentaire. Comme nous étendons l'aspect durabilité à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, nous pouvons répondre à cette demande.
- 3. On observe sur le marché un glissement du 'jetable' vers le 'réutilisable', des alternatives 'open loop' vers 'closed loop'. Cela offre des opportunités à notre entreprise, comme la mise en place d'un système REP (responsabilité élargie du producteur) afin de rendre possible une chaîne circulaire avec

nos clients et fournisseurs. Van Moer participe en outre à des recherches et groupes de travail sur les chaînes textiles circulaires. L'une des matières premières pour lesquelles nous cherchons une alternative est le coton. Le coton est en effet un produit naturel rare, dont la production nécessite en outre des pesticides et de grandes quantités d'eau. Notre objectif ? Développer des produits durables avec des matières premières alternatives et respectueuses de l'environnement, qui peuvent en outre être facilement traitées de manière circulaire. Van Moer veut se distinguer sur le marché en appliquant cela aux produits les plus complexes.

- 4. Dans le secteur des soins, Van Moer a mis en place avec succès la première chaîne de vêtements circulaire. L'objectif est d'étendre cette démarche à l'industrie et d'intégrer des alternatives durables dans le segment 'protective workwear'. Van Moer teste des tissus durables et continue à suivre les produits et packages durables au sein de la chaîne circulaire. Nous pouvons ainsi en évaluer l'impact : mesurer, c'est savoir.

9.3 Impôts

GRI 207

Van Moer respecte les obligations en vigueur. Le groupe n'a mis en place aucune structure visant à éviter l'impôt dans certaines régions ou certains pays, ni à acheminer de l'argent vers des paradis fiscaux.

9.4 Impact économique indirect

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

En tant que membre de la BSCI (Business Social Compliance Initiative), Van Moer s'engage pleinement avec les ateliers de confection pour de meilleures conditions de travail dans le monde. L'adhésion à la BSCI permet également aux ateliers de confection de renforcer leurs connaissances, leur expertise, leur technologie et leur position économique.

CONCLUSION

Les objectifs et initiatives de durabilité décrits dans ce rapport s'appuient sur les résultats de la double analyse de matérialité. L'analyse est évaluée périodiquement et actualisée si nécessaire en cas de modifications des activités de l'entreprise, de la chaîne de valeur, de la législation et de la réglementation ou des attentes des parties prenantes.



ENTRETIEN

Ce que dit notre client Noordwest Ziekenhuisgroep (Pays-Bas)



Noordwest Ziekenhuisgroep mise pleinement sur la santé de ses patients et sur des choix durables. En tant que prestataire de soins, le groupe travaille activement aux objectifs du Green Deal. Marco Lagrand, responsable du programme de durabilité, est le moteur de cette histoire verte.

Comment se passent le contact et la collaboration avec les équipes de Van Moer ?

« Très agréablement. Grâce à la collaboration avec le fournisseur de vêtements Van Moer et la blanchisserie Rentex, Noordwest Ziekenhuisgroep a fait un grand pas vers davantage de durabilité. Les vêtements hospitaliers blancs classiques, en polyester et coton, ont été remplacés par un produit développé de manière circulaire, pour lequel on réutilise notamment d'anciens vêtements hospitaliers. Durant la préparation de ce projet, les contacts ont été très agréables. Forts de leur savoir-faire de longue date, les collaborateurs de Van Moer ont réfléchi avec nous aux solutions les mieux adaptées à nos besoins. Le choix de réunir trois parties autour de la table a donné un résultat final unique et durable. La ligne de vêtements circulaire ne demande qu'une fraction des matières premières, de l'eau et de l'énergie nécessaires à une production à partir de tissus neufs. »

Quels efforts Noordwest fait-il pour réduire son empreinte écologique ?

« Noordwest Ziekenhuisgroep s'engage en faveur du 'Green Deal Duurzame Zorg 3.0' et se fixe des objectifs concrets. Certaines initiatives peuvent être réalisées rapidement, d'autres demandent des efforts à un peu plus long terme. Nous avons ainsi accéléré l'introduction de notre concept d'alimentation végétarienne pour le personnel et les visiteurs. En

matière d'efficacité énergétique aussi, notre ambition est de rendre nos propres bâtiments nettement plus verts. En 2023, notre consommation d'énergie était inférieure de 30 % à celle de 2018, notamment grâce à notre propre parc solaire à Den Helder. La façade y a par ailleurs été rénovée et isolée du toit jusqu'au sol. Le nouveau bâtiment du site d'Alkmaar entraînera une nouvelle baisse de la consommation d'énergie et une réduction des émissions, par exemple d'azote et de CO2. Un autre point d'attention est la réduction et le tri des déchets (médicaux). En triant les déchets et en les réutilisant comme matières premières, ils reçoivent une nouvelle destination. C'est pourquoi nous collectons le bluewrap et le plastique ; le bluewrap sert à fabriquer des chaises. Les mesures nécessaires sont aussi prises pour limiter l'impact des médicaments sur l'environnement, par exemple en développant un filtre pour les soins intensifs qui empêche les résidus de médicaments présents dans l'urine de se retrouver dans les égouts. »

Et qu'en est-il du modèle de gouvernance et de la gestion RH ?

« Grâce à une construction de type 'shared savings', nous veillons à ce que les investissements durables ne pèsent pas sur le résultat financier. Ce modèle permet en effet qu'une partie des économies ou des revenus générés par les initiatives vertes revienne au groupe hospitalier. Par ailleurs,

« Le partenariat existant montre qu'avec Van Moer, nous avons trouvé un fournisseur qui partage nos valeurs. »

en tant qu'organisation de soins, nous portons une importante responsabilité sociale, non seulement envers nos patients, mais aussi envers nos soignants. Notre politique RH accorde donc une grande attention au bien-être psychosocial et à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Différents programmes de soutien contribuent à la vitalité et à la santé des collaborateurs. La personne de confiance constitue en outre un point de contact facilement accessible au sein de l'organisation. Il existe par ailleurs une concertation structurelle entre les commissions A&O (conditions de travail et formations), VGWM (sécurité, santé, bien-être et environnement) et le département RH. »

Envisagez-vous de poursuivre la collaboration avec Van Moer à l'avenir ?

« Nous avons certainement déjà franchi de belles étapes, mais il reste du chemin à parcourir. C'est pourquoi nous nous remettons volontiers autour de la table avec Van Moer pour déployer davantage le projet circulaire. Outre les blouses de médecin et de laboratoire, nous envisageons à l'avenir de remplacer tous les uniformes et vêtements médicaux du personnel soignant. Nous attachons de l'importance à un processus de production responsable, respectueux de l'humain et de l'environnement, de préférence le plus local possible. Le partenariat existant montre qu'avec Van Moer, nous avons trouvé un fournisseur qui partage nos valeurs. »



10 INDEX DU CONTENU GRI

Pour ce rapport de durabilité, nous nous sommes basés autant que possible sur les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI), la norme mondiale en matière de reporting de durabilité.

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



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

10. GRI CONTENT INDEX

Critères GRI	Description	Référence
	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



Critères GRI	Description	Référence
	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

(*) Non déterminable

Pour toute question sur le contenu de ce rapport, vous pouvez contacter Mme Merel Nieuwenburg, Sustainability & Quality Manager chez Van Moer | info@vanmoer.be | +32 15 25 86 20



Van Moer, Belgique | Vaartstraat 70 | 2235 Hulshout
Van Moer, Pays-Bas | Phoenixstraat 6 | 2011 KC Haarlem