

A photograph of a woman with long dark hair, wearing a light-colored jacket and a white knit hat, carrying a young child on her back. The child is wearing a pink jacket and a white knit hat. They are standing in a field of tall green plants, possibly corn, with a bright sunset in the background. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow and a lens flare effect. The sky is filled with soft, wispy clouds. The overall mood is peaceful and natural.

Good source.  
Great food.

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>Van Loon Group 2025</b>	<b>5</b>
In cijfers	5
Highlights	6
Timeline	8
<b>Over Van Loon Group</b>	<b>10</b>
De waardeketen	12
Missie, visie, ambitie en strategie	14
Onze producten	16
<b>Markt- en consumentenontwikkelingen</b>	<b>18</b>
<b>Onze duurzaamheidsstrategie</b>	<b>24</b>
Dubbele materialiteitsanalyse	26
Connectiviteitsmatrix	28
Stakeholders	30
<b>Onze MVO-pijlers</b>	<b>33</b>
 <b>Duurzaam produceren</b>	33
 <b>Zorg voor mensen</b>	55
 <b>Gezonde en duurzame producten</b>	69
 <b>Ketenregie en integer ondernemen</b>	79
<b>Governance</b>	<b>88</b>
<b>Bijlage</b>	<b>92</b>
Datasheet	92
ESRS index	103



# Voorwoord

**Good source. Great food.** - dit is niet zomaar een kreet, maar iets waar wij als organisatie echt in geloven én voor staan. Iedere dag weer. 2025 was een jaar waarin we opnieuw hebben laten zien dat duurzaamheid geen project is, maar een overtuiging die diep verankerd zit in ons DNA. Het is de basis waarop wij bouwen, verbeteren én samenwerken.

En dat leverde ook dit jaar weer mooie resultaten op. Zo werden we genomineerd voor de prestigieuze Reuters Award en we hebben de gouden EcoVadis medaille behaald. Deze internationale erkenning staat voor de kwaliteit van ons duurzaamheidsmanagement en betekent dat we tot de top 5% behoren van ruim 150.000 beoordeelde bedrijven wereldwijd. En binnen onze sector zelfs tot de beste 1%! Een resultaat waar we bijzonder trots op zijn en waarmee we laten zien dat we terecht koploper zijn. We hebben deze stappen gezet door trouw te blijven aan onze pragmatische aanpak: dóén wat werkt en wat impact maakt.

Dit past bij onze ambitie om iedere dag opnieuw te winnen door de meest duurzame, gezonde én smaakvolle vlees- en convenienceproducten bereikbaar te maken voor iedereen. Samen vergroten we onze slagkracht, kunnen we onze verduurzaming versnellen en verder bouwen aan toekomstbestendige ketens.

Ik ben trots op wat we hebben bereikt en nog trotser op de manier waarop we dat hebben gedaan: samen, transparant en met oog voor de wereld om ons heen. In dit verslag leest u hoe we onze ambities waarmaken en hoe wij iedere dag bouwen aan ons mooie bedrijf!

**Roland van Loon**  
CSO Van Loon Group



## Van Loon Group in cijfers 2025\*

Omzet



1.110.100.000

Productielocaties



8

Productie



212.300.000

Medewerkers



2.300

\* Exclusief Q-Food België

# Highlights 2025



## Duurzaam produceren

Emissies scope 1+2  
(ton CO<sub>2</sub>-eq)

**11.800**



Emissies scope 3 fossiel SBTi  
(ton CO<sub>2</sub>-eq)

**64.400**



Emissies scope 3 FLAG SBTi  
(ton CO<sub>2</sub>-eq)

**2.182.000**



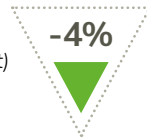
Emissie intensiteit scope 1+2  
(kg CO<sub>2</sub>-eq/kg product)

**0,089**



Elektraverbruik  
(kWh/ton product)

**370,1**



Gasverbruik  
(m<sup>3</sup>/ton product)

**27,7**



Waternverbruik  
(m<sup>3</sup>/ton product)

**4,5**



Donatie aan voedselbank  
(kg)

**399.700**

Elektra afkomstig uit  
hernieuwbare bronnen  
(% totaal elektraverbruik)

**77%**



Aandeel hybride  
vleesproducten  
(% totale verkoop  
vleesproducten)

**11%**

Aandeel restafval  
(% totale hoeveelheid  
droge afvalstromen)

**83%**



## Zorg voor mensen

Incident rate  
(aantal ongevallen per 100 fte)

**7,8**



Lost Time Case Rate  
(aantal ongevallen met verzuim  
per 100 fte)

**1,8**



eNPS score

**13**



Ziekteverzuim

**6,1%**



Totaal aantal certificaten behaald  
in de Van Loon Group Campus.

**4.649**

Aantal medewerkers dat een  
certificaat heeft gehaald voor  
Nederlandse les.

**82**

## Gezonde en duurzame producten

Aantal eigen productielocaties dat  
IFS gecertificeerd is

**100%**

Percentage leveranciers met GFSI  
certificering

**99,1%**



Percentage analyses op eindproducten dat  
voldoet aan wettelijke microbiologische norm

**99,6%**



Aantal producten als beste getest door  
onafhankelijk bureau

**4**



Percentage convenience producten  
met A of B score

**39%**



## Ketenregie en integer ondernemen

Percentage ongecoupeerde  
varkens t.o.v. totaal aantal  
varkens

**7%**



Antibioticagebruik varkens  
(DDDAF)

**1,32**



Percentage varkenshouders  
dat is aangesloten op extern  
gevalideerd kostprijsmodel

**61%**

# Timeline 2025



## APRIL

### Biologisch varkensvlees op de kaart

Samen met de coöperatie EKO Holland Vee & Vlees is er een ketenafpraak gemaakt om biologisch vlees verder op de kaart te zetten. Met diverse veehouders gaan we intensiever samenwerken zodat we onze afnemers een uitgebreide keuze in duurzame dierenwelzijn concepten kunnen bieden.

## MEI

### Safety & Quality Culture

Het kernteam kwam bij elkaar voor een dag in het teken van (voedsel)veiligheid en kwaliteit waarbij we kritisch keken naar "waar staan we nu?" en "waar willen we naar toe? En vooral 'hoe gaan we dat doen?'. Een waardevolle en leerzame dag waarbij samen gebouwd werd aan een cultuur waarin veiligheid en kwaliteit écht verankerd zijn!

## JUNI

### Sluiting locatie Roosendaal

De productielocatie in Roosendaal is gesloten. Dit besluit is het resultaat van een grondige evaluatie van de huidige marktomstandigheden en de noodzaak om de operationele efficiëntie te verbeteren. De productie- en logistieke activiteiten zijn verplaatst naar andere bestaande locaties binnen en buiten Van Loon Group.

## JULI

### Eerste Rund op zijn Best-event

Tijdens het allereerste Rund op z'n Best-event kwamen we samen met onze ketenpartners en rundveehouders. Een inspirerende avond waarin we stilstonden bij de ontwikkelingen in de markt, de stand van zaken én de toekomst van dit unieke ketenconcept.

### Primaire data uit blockchain

Met behulp van de blockchain van Impact Buying hebben we de exacte CO<sub>2</sub>-data van onze Varken op zijn Best-varkenshouders over 2023 berekend en gevalideerd aan de hand van de Nederlandse industrie-standaard.

## SEPTEMBER

### EcoVadis Goud

Het EcoVadis platform beoordeeld de kwaliteit van ons duurzaamheidsmanagement. Met de gouden medaille behoren we tot de top 5% van alle beoordeelde bedrijven wereldwijd, dat zijn er ruim 150.000. Binnen onze eigen sector (verwerking & conservering van vlees) zitten we wereldwijd zelfs bij de beste 1%, een resultaat waar we bijzonder trots op zijn!

### Stichting Jos

Van Loon Group heeft Stichting JOS opgericht (vernoemd naar Jos van Loon, de oprichter van het bedrijf). Hiermee leveren we een positieve bijdrage aan lokale en regionale maatschappelijke projecten. De stichting helpt met kennis, financiële steun én de inzet van betrokken collega's. [www.stichtingjos.nl](http://www.stichtingjos.nl)

## OKTOBER

### Boomplantdag De Waaistap

Namens Stichting JOS hebben we met 25 medewerkers meegeholpen aan de boomplantdag van Stichting Hoopheggen. Door het plaatsen van heggen in het weiland wordt het oorspronkelijke landschap hersteld én de biodiversiteit versterkt.

### Holland Varken Quality certificaat

Eén van onze Varken op z'n Best-boeren behaalt het allereerste Holland Varken Quality-certificaat in Nederland! Dit nieuwe keten-kwaliteitssysteem van de Nederlandse varkenssector biedt een uniforme en betrouwbare basis voor de gehele varkensvleesketen. Namens Van Loon Group zijn we enorm trots op deze mijlpaal.

## OKTOBER

### Finalist Reuters Global Sustainability Awards 2025

Uit 750 inzendingen is ons MVO jaarverslag geselecteerd als één van de tien finalisten voor de Sustainability Reporting Excellence Award, onderdeel van Reuters Global Sustainability Awards 2025.

## NOVEMBER

### Varken op z'n Best-event

Met onze varkenshouders (VoB, Bio en Zonvarken) en ketenpartners komen we jaarlijks bij elkaar voor een inspirerende avond waarin we stilstaan bij de huidige markt-situatie en ontwikkelingen en vooruitkijken naar de toekomst van onze varkensketen. Met bijeenkomsten zoals deze blijven we kennis delen, leren we van elkaar en bouwen we samen aan een sterke keten.

### Soja met lage CO<sub>2</sub>- footprint in varkensvoer

Soja is een belangrijke en efficiënte eiwitbron voor varkens en kippen. Samen met onze ketenpartners zijn we een project gestart om soja te gebruiken in het varkensvoer, welke afkomstig is van minimaal 20 jaar ontbossingsvrije landbouwgrond. Hiermee kunnen we CO<sub>2</sub>-reductie realiseren van minimaal 14%.

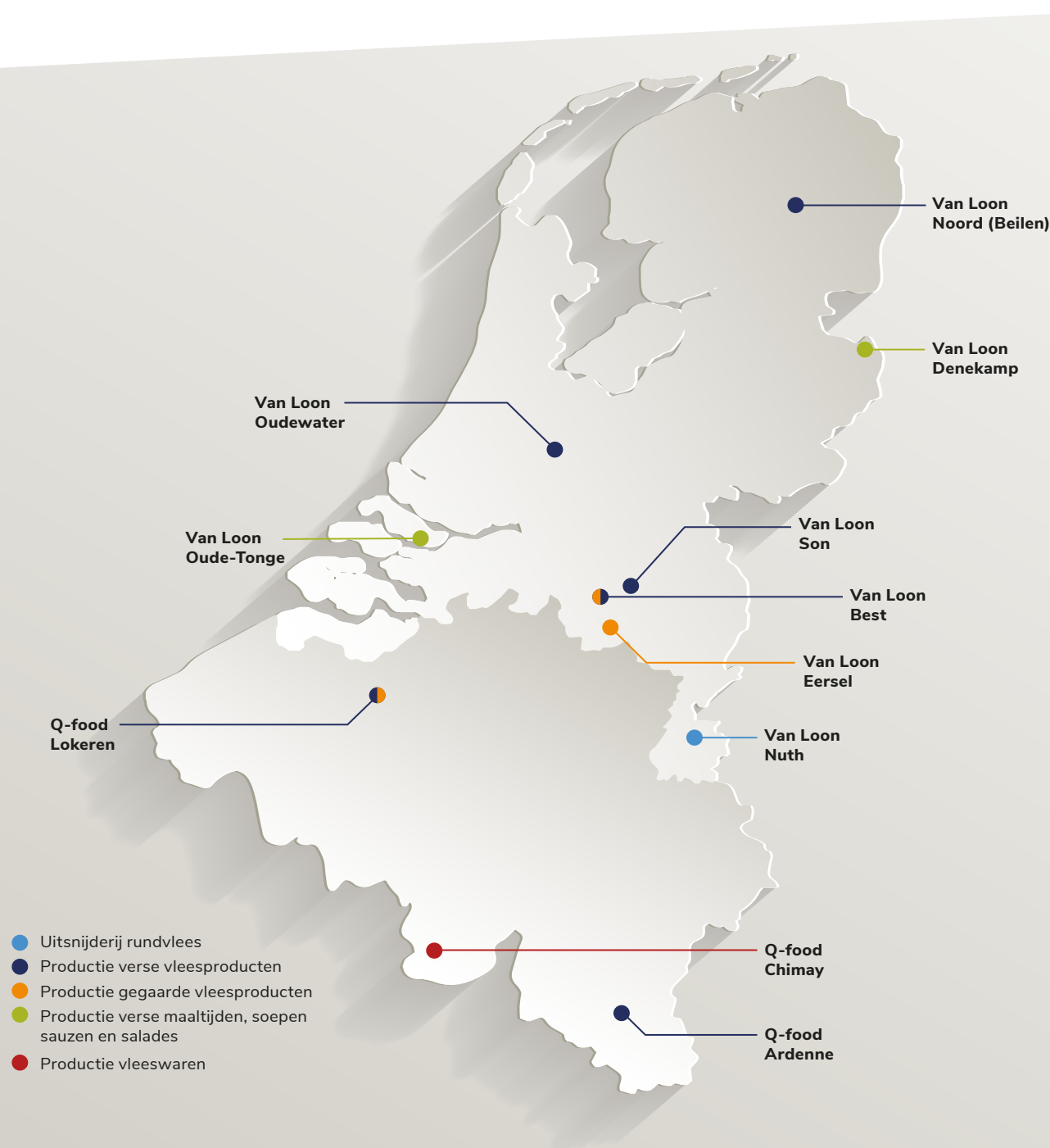
### In 2025 vierden we 50 jubilea van medewerkers

41 keer 12,5-jarig dienstverband  
7 keer 25-jarig dienstverband  
2 keer 40-jarig dienstverband



# Over Van Loon Group

Even voorstellen



In 1971 startte Jos van Loon als horecaslager in het groothandelscentrum van Jan Louwers in Eindhoven. Sindsdien is Van Loon Group organisch en door gerichte overnames gegroeid tot een toonaangevende, innovatieve, Nederlandse producent van de lekkerste en meest duurzame vlees- en convenienceproducten.

**Ons hoofdkantoor is gevestigd in Son en Breugel; in Nederland zijn we georganiseerd in 2 divisies Meat en Convenience en produceren we producten op 8 locaties in Nederland. Sinds 2023 hebben we een minderheidsbelang in Q-Food België. De data van Q-Food is nog niet geïntegreerd in dit verslag.**

#### Van Loon Beef & Pork

Als Van Loon Group hebben we eigen ketens voor varkens- en rundvlees. Samen met onze veehouders en ketenpartners zorgen wij als ketenregisseur voor de doorontwikkeling van de ketenconcepten op het gebied van dierenwelzijn, diergezondheid en milieu. Van Loon Beef & Pork levert varkens- en rundvlees aan de andere verwerkende bedrijven en aan onze industriële klanten.

#### Van Loon Retail

Als private label producent leveren wij een breed assortiment lekkere en kwalitatief hoogwaardige vleesproducten en hybride vleesproducten aan onze Retail klanten. De bedrijven zijn ingericht op hun eigen specialismes waarbij productie en logistiek zo efficiënt mogelijk plaatsvindt.

#### Van Loon Foodservice

Met Van Loon Foodservice bieden wij een compleet assortiment voor Foodservice, Industrie en Export. Van vers vlees en gegaarde vleesproducten tot kant & klare maaltijden, maaltijdcomponenten, soepen, sauzen, salades en innovatieve convenience-oplossingen. Van Loon Foodservice is de krachtige paraplu waaronder ook onze vertrouwde merken zoals Enkco en Bonfait te vinden zijn.

#### Van Loon Convenience

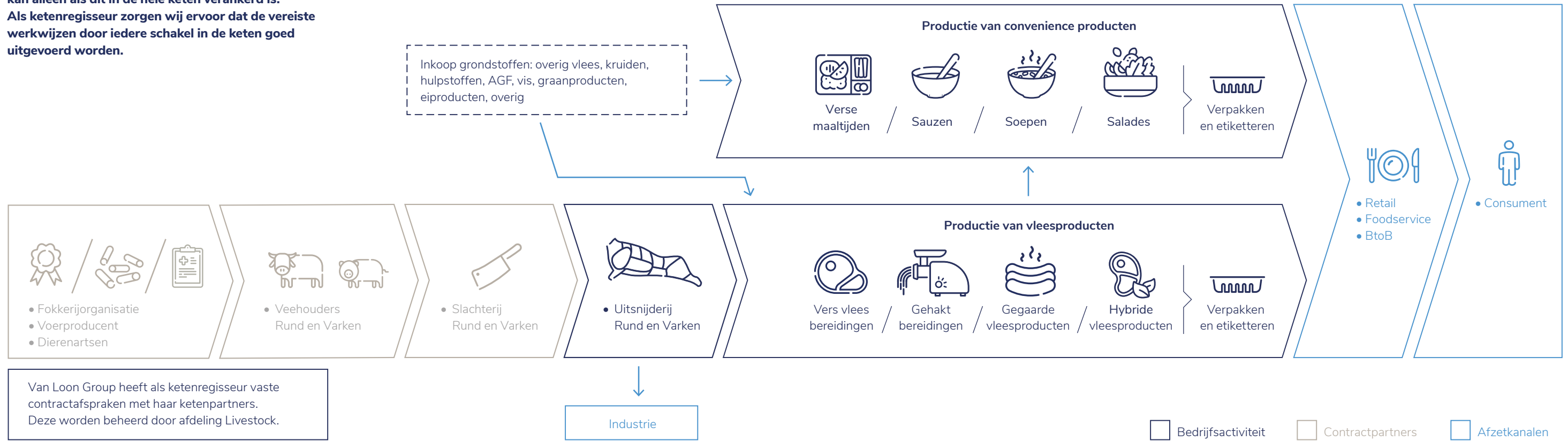
Onze locaties Oude-Tonge en Denekamp vormen samen de divisie Van Loon Convenience. Hier produceren wij koelverse maaltijden, maaltijdcomponenten, (pasta) salades, soepen en sauzen voor zowel Retail, Foodservice en Vers speciaalzaken.

#### Q-Group

Q-Group ontwikkelt en produceert innovatieve vers vleesproducten, vleeswaren en convenience producten voor onze Belgische en Franse klanten in Foodservice en Retail.

# De waardeketen

Succesvol duurzaam en diervriendelijk ondernemen kan alleen als dit in de hele keten verankerd is. Als ketenregisseur zorgen wij ervoor dat de vereiste werkwijzen door iedere schakel in de keten goed uitgevoerd worden.



Van Loon Group heeft als ketenregisseur vaste contractafspraken met haar ketenpartners. Deze worden beheerd door afdeling Livestock.



# Van Loon Group

Wij zijn een ondernemend Brabants familiebedrijf dat al 55 jaar vleesproducten, verse maaltijden, soepen en sauzen levert aan klanten in Retail, Foodservice en industrie in de Benelux. Met ruim 2400 medewerkers en 11 productielocaties in Nederland én België zijn wij toonaangevend in het vertalen van klantbehoeften naar innovatieve, smaakvolle producten en duurzame ketenconcepten.

## Onze missie

Samen winnen door de meest duurzame, lekkere én gezonde vlees- en convenienceproducten voor iedereen bereikbaar te maken.

## Onze visie

Gezonde en duurzame voeding mag geen luxe zijn.

## Onze ambitie

Wij zijn marktleider in vlees en convenience door goed eten voor iedereen bereikbaar te maken.

## Onze strategie

Eind 2025 hebben we ons strategische 5-jaren plan STAP-27 vernieuwd. Per strategische pijler zijn er duidelijke doelstellingen voor 2030 geformuleerd en een plan om deze doelstellingen te realiseren. Dit programma heeft de naam STAP-30 (Sustainable Tasteful Affordable Products - 2030) gekregen.

Om de voortgang op dit strategisch programma te monitoren, wordt door de gehele organisatie de OGSM systematiek (Objectives-Goals-Strategies-Measures) gehanteerd. In deze systematiek worden de ambitie en doelstellingen gekoppeld aan de strategie met bijbehorende KPI's en acties. Deze acties dragen bij aan de realisatie van doelstellingen; Doel door Doen. Ieder kwartaal vindt er een evaluatie van de resultaten van de acties plaats en wordt er - waar nodig - bijgesteld.

## Onze strategische pijlers

### Gedreven medewerkers

We bouwen aan een winnende cultuur door onze kernwaarden en leiderschapscompetenties actief tot leven te brengen.



### Koploper in duurzaamheid

We lopen voorop in het verduurzamen van onze ketens en producten door onze klimaat-impact te verlagen en het dierenwelzijn te verhogen.



### Operational Excellence

We leveren op een veilige manier, goede en betaalbare producten door te werken met simpele processen met heldere verantwoordelijkheden.



### Groeien met klanten

We realiseren winstgevende groei door uit te blinken in de vertaling van kennis en consumenteninzichten naar succesvolle producten en ketenconcepten.



## Onze kernwaarden



### IEDERE DAG BETER

Al sinds 1971 zijn wij dagelijks bezig met de vraag hoe het beter kan. Beter samenwerken in de keten. Efficiënter en duurzamer produceren. Daarom blijven we innoveren, testen en leren. Iedere dag weer. Om onze klanten en eindgebruikers het beste te kunnen bieden.



### PROACTIEF EN CREATIEF

Wij zoeken naar oplossingen wanneer anderen bedreigingen zien. Daarom investeren wij in een cultuur van ondernemerschap. Met als doel om het beste resultaat te leveren door elke dag met slimme en vernieuwende ideeën te komen.



### GERICHT OP DE TOEKOMST

Als Van Loon Group maken wij deel uit van de samenleving. En hierin nemen we dan ook onze verantwoordelijkheid voor de wereld van morgen. De toekomst vormgeven vanuit duurzame relaties met collega's, klanten en leveranciers. En altijd met respect voor mens, dier en milieu.



### SAMEN WINNEN

Wij zijn trots op onze familiehistorie. Al sinds 1971 werken wij iedere dag met een team gedreven medewerkers. En als team nemen wij onze verantwoordelijkheid, tonen wij daadkracht, hebben we doorzettingsvermogen en de juiste mentaliteit om samen te winnen!

# Onze producten

Wij bieden een bijzonder gevarieerd en breed productassortiment. Van innovatieve, heerlijke vleesproducten tot smakelijke, koelverse maaltijden, soepen en sauzen. Voor iedere, unieke klantvraag bieden wij een passende oplossing!

## Vlees



### Vers varkens- en rundvlees

Vanuit onze eigen, zorgvuldig beheerde varkens- en rundvleesketens leveren we hoogwaardige grondstoffen aan onze verwerkende bedrijven én aan andere vleesverwerkers. Zo garanderen we kwaliteit, herkomst en continuïteit in elke schakel.



### Vers vlees en vleesbereidingen

Ons assortiment vers vlees is breed, divers en altijd up to date. Van malse biefstukken en klassieke speklapjes tot smakvolle gemarineerde beenhammen en schnitzels. Naast het vaste assortiment ontwikkelen onze R&D specialisten ook seizoen producten voor momenten als BBQ, Pasen en Kerst - altijd afgestemd op de wensen en behoeften van de consument.



### Gehakt en 'Vlug klaar' producten

Onze gehaktproducten worden gewaardeerd om hun uitstekende prijs-kwaliteitverhouding en het gemak in de keuken. Het assortiment varieert van hamburgers en gehaktballen tot slavinken, worsten en gehaktschnitzels - allemaal gemaakt van rund- of varkensvlees uit onze eigen ketens.



### Gegaarde vleesproducten

Voor wie kiest voor gemak zonder concessies te willen doen aan smaak, hebben wij een uitgebreid aanbod gegaarde vleesproducten ontwikkeld. Dankzij technieken als grillen, koken, roken, frituren, stoven en sous vide garen, staan heerlijke spareribs, gerookte kip, pulled pork en winterse stoofgerechten in een handomdraai op tafel. Ideaal voor zowel consumenten als professionele koks.



### Hybride vleesproducten

Onze hybride producten combineren het beste van twee werelden: deels vlees of gevogelte, deels plantaardige grondstoffen. Met onze zelfontwikkelde plantaardige vezels behouden we de vertrouwde smaak en bite van vlees, terwijl we bijdragen aan duurzamere keuzes én verbeterde voedingswaarden voor consumenten.

## Convenience



### Maaltijden

Steeds meer mensen willen gezond en echt lekker eten, maar zonder lang in de keuken te staan. Onze Convenience bedrijven spelen daar naadloos op in met een verrassend assortiment koelverse maaltijden die zo op tafel staan. Van smakvolle Aziatische gerechten tot een klassieke Hollandse stamppot of een kruidige Surinaamse roti - altijd bereid met eerlijke ingrediënten én met oog voor kwaliteit. Zo bieden we hét antwoord op de groeiende behoefte aan smakvolle kant en klare oplossingen.



### Soepen

Onze dagverse soepen brengen elk seizoen tot leven. Denk aan een romige aspergesoep in het voorjaar, een frisse gazpacho voor warme zomerdagen of een rijkgevulde erwtensoep in de winter. Verkrijgbaar in diverse portiegroottes en altijd met ruimte voor maatwerk. Onze chefs denken graag mee over smaak, presentatie en verpakking voor iedere klant of gast.



### Verse sauzen

Met onze verse sauzen voor pasta en noodles kan iedereen thuis eindeloos variëren. De authentieke smaken en zorgvuldige bereiding maken het eenvoudig om in een handomdraai een heerlijke, restaurantwaardige pastamaaltijd op tafel te zetten.



### Salades

Voor foodprofessionals bieden we een breed palet aan verse basissalades en sauzen. Met tijd, vakmanschap en de beste, verse ingrediënten creëren we onderscheidende, ambachtelijke producten die met trots hun plek vinden in elke speciaalzaak of horecagelegenheid.

# Markt- en consumenten ontwikkelingen



## Tekort aan (gekwalificeerd) personeel

### Vooruitstrevend werkgeverschap

#### Wat is er aan de hand?

Het tekort aan gekwalificeerd personeel in de voedingsindustrie – met name in gespecialiseerde functies zoals slaggers en operators – blijft een grote uitdaging.

Het verminderen van dit tekort en het creëren van aantrekkelijke arbeidsomstandigheden is en blijft voor ons een topprioriteit. 'Gedreven medewerkers' is niet voor niets één van onze strategische pijlers.

We willen een leidende rol spelen op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, professionele ontwikkeling, gezondheid, veiligheid en welzijn, zodat we de beste mensen kunnen aantrekken én behouden.

#### Onze aanpak

We beschikken over een eigen recruitmentafdeling en breiden onze leertrajecten en traineeships continu uit. Daarnaast zijn we ook actief aanwezig op scholen en opleidingen om Van Loon Group te presenteren als werkgever met ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden.

We bieden een breed aanbod aan professionele studie- en ontwikkelingsprogramma's, (o.a. ook vakman trainingen) zodat medewerkers kunnen groeien en hun vaardigheden verder kunnen ontwikkelen.

Naast het continu investeren in het aantrekken en behouden van goede medewerkers, investeren we ook in verdere automatisering en robotisering van onze processen en in AI-oplossingen. Hierdoor verkleinen we onze afhankelijkheid van menselijke arbeid.



### Betaalbaarheid van voedingsmiddelen

## Betaalbaar houden van onze producten

#### Wat is er aan de hand?

De betaalbaarheid van voedingsmiddelen blijft een maatschappelijk thema. Schommelingen in grondstofprijzen, een groeiende groep huishoudens die in armoede of "weinig beter dan armoede" leeft, en grote prijsverschillen met het buitenland hebben ertoe geleid dat in 2025 een rondetafelgesprek over voedselprijzen in de Tweede Kamer plaatsvond. Dit benadrukt hoe relevant én blijvend het thema betaalbaarheid is.

#### Onze aanpak

Goede voeding mag geen luxe zijn; dit is een belangrijk uitgangspunt in ons strategisch plan. Vandaar dat wij een gebalanceerd assortiment hebben waardoor er voldoende keuze is op ieder prijsniveau.

Van betaalbare producten zoals gehakt – ook verkrijgbaar in voordeelverpakkingen of als actieproduct – tot luxere producten zoals biefstuk als aantrekkelijk alternatief voor een maaltijd buitenshuis.

De inflatie op voedingsmiddelen wordt mede gedreven door de hoge kosten van arbeid. We investeren in robotisering van arbeidsintensieve productieprocessen om deze kosten en daarmee de prijsstijgingen van onze producten zo veel mogelijk te kunnen beperken.



### Duurzaamheid

## Verduurzaming staat onder druk

#### Wat is er aan de hand?

Geopolitieke spanningen, onzekerheid in internationale handelsketens en de aantasting van de Europese concurrentiepositie maken het lastiger om duurzaamheidsambities onverminderd door te voeren. Europese wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid, zoals CSRD en EUDR, zijn uitgesteld of afgezwakt. Samen met de sterk gestegen kosten zorgt dit voor onzekerheid en vertraagt investeringsbeslissingen binnen de sector.

#### Onze aanpak

Wij zijn ervan overtuigd dat de duurzaamheidsdoelen richting 2050 onverminderd relevant blijven en dat structurele vooruitgang alleen mogelijk is door consistent te blijven investeren, ook wanneer de omstandigheden complexer worden. Uiteraard met onze randvoorwaarde om goed voedsel betaalbaar te houden.

In 2023 hebben wij ons aangesloten bij het Science Based Targets initiative (SBTi). Onze CO<sub>2</sub>-reductiedoelstellingen voor 2030 zijn gevalideerd en goedgekeurd door het SBTi. Ons beleid heeft effect: we liggen ruim voor op de doelen voor 2030.

In 2025 behaalden we het gouden Ecovadis-keurmerk waarmee Van Loon Group wereldwijd tot de top 5% van de op duurzaamheid beoordeelde bedrijven behoort.



### Herkomst en transparantie

## Vooroplopen in gesloten lokale dierlijke ketens

#### Wat is er aan de hand?

Door het groeiende bewustzijn rondom dierenwelzijn en de impact van de voedselketen op onze planeet, neemt de vraag naar gesloten en lokale dierlijke ketens toe. Deze ketens zijn volledig transparant, wat het communiceren over herkomst, dierenwelzijn en milieu-impact richting consumenten eenvoudiger maakt.

#### Onze aanpak

We blijven investeren in de doorontwikkeling van onze 100% Nederlandse Varken op z'n Best-keten. Dankzij de implementatie van de blockchaintechnologie hebben we de CO<sub>2</sub>-footprint per varkenshouder van 2023 inzichtelijk gemaakt en kunnen hier actief op sturen. Ten opzichte van de baseline van 2019 hebben we al meer dan 25% gereduceerd per kilo varkensvlees.

De roadmap voor VoB voor 2035 is geüpdatet waarbij ook het nieuwe Convenant Dierwaardige Veehouderij is geïntegreerd. En ook met Rund op z'n Best zetten we flinke stappen.



### Eiwittransitie

## Hybride innovaties

#### Wat is er aan de hand?

De verschuiving van dierlijke naar plantaardige eiwitten, de eiwittransitie, is een relevante markttrend die wordt aangestuurd door het overheidsbeleid en de brede samenwerking binnen de sector. Nederlandse retailers hebben zich aan deze ontwikkeling gecommitteerd, met als doel om in 2030 minimaal te voldoen aan de wettelijk vereiste verhouding van 50% dierlijk en 50% plantaardige eiwitten. De verschuiving gaat echter langzamer dan gepland en de verkopen van vleesvervangers zijn flink gedaald. Ook de toenemende vraag naar 'High Proteine' -producten draagt niet bij aan de transitie.

#### Onze aanpak

Wij hebben een innovatieve plantaardige vezel FiberFort™ ontwikkeld die de productie van hybride vleesproducten mogelijk maakt. Hybride vleesproducten combineren namelijk vlees (dierlijke eiwitten) met plantaardige vezels of groenten. Het afgelopen jaar hebben we ons hybride productportfolio voor de Nederlandse Retail- en Foodservice fors uitgebreid. Hierdoor is de afzet van hybride producten in 2025 met 433% gestegen ten opzichte van 2024. Hiermee hebben we ruim 1 miljoen kilogram aan dierlijke grondstoffen bespaard.



### Gemak

## Focus op tijdsbesparing en het ontzorgen van de klant

#### Wat is er aan de hand?

Zowel de consument (die haar boodschappen doet bij onze Retail klanten) als onze FoodService klanten zijn voortdurend op zoek naar gemak. Consumenten koken steeds minder zelf en als ze dat wel zelf doen, dan het liefst sneller en makkelijker. Bij onze Foodservice klanten zien we deels eenzelfde trend; ook hier is behoefte aan kant-en-klare of -reeds gedeeltelijk- bereide producten om tijd te besparen en het gebrek aan (gekwalficeerd) personeel op te vangen. Hierdoor zijn we continu op zoek naar innovatieve oplossingen die voldoen aan de huidige vraag naar gemak.

#### Onze aanpak

Onze Convenience bedrijven produceren koelverse maaltijden, maaltijdcomponenten, (pasta) salades, soepen en sauzen. Deze producten zijn het ultieme voorbeeld van gemakproducten.

Wij produceren ook een breed scala aan voorgedaarde vlees- en kipproducten (die alleen nog maar verwarmd hoeven te worden). Daarnaast zijn onze ovenschalen en seizoen specialiteiten (BBQ/Kerst/Pasen) een echt begrip in de markt. Deze producten nemen consumenten volledig werk uit handen: een recept zoeken of uitgebreid koken is niet langer nodig - vaak hoeft het product enkel op de juiste temperatuur in de oven te worden verwarmd.



### Gezondheid

## Van ultra processed naar voedzaam en natuurlijk

#### Wat is er aan de hand?

Gezondheid speelt een steeds belangrijkere rol in het aankoop- en eetgedrag van consumenten. Er is een duidelijke beweging zichtbaar weg van ultra processed foods en richting meer natuurlijke en voedzame producten met een herkenbare samenstelling. Consumenten kijken kritischer naar wat zij eten en hechten meer waarde aan de functionele bijdrage van voeding aan hun gezondheid en energieniveau. Daarbij ligt de nadruk vooral op essentiële voedingsstoffen zoals eiwitten, vetten en vezels. Deze ontwikkeling wordt versterkt door maatschappelijke aandacht voor vitaliteit, preventieve gezondheid en een actieve levensstijl, zowel bij consumenten als bij (toekomstige) medewerkers.

#### Onze aanpak

Van Loon Group ziet gezondheid als een belangrijke toekomstige markt- en consumententrend die steeds sterker verweven raakt met onze productontwikkeling en innovatieagenda.

De focus ligt hierbij op het verder ontwikkelen van producten met een verbeterde voedingskundige samenstelling, meer aandacht voor natuurlijke ingrediënten en het verder optimaliseren van de balans tussen smaak, gemak en gezondheid. Een voorbeeld daarvan zijn de kant-en-klaar maaltijden waarbij we een range aan familieschotels met een heel hoog groenteaandeel geïntroduceerd hebben.

Daarnaast onderzoeken we hoe gezondheid structureel kan worden geïntegreerd in onze strategie, in samenhang met duurzaamheid, betaalbaarheid en eiwittransitie.



# De 4 pijlers van onze duurzaamheidsstrategie

## Onze ambitie en ons beleid

Als familiebedrijf is duurzaam ondernemen een onlosmakelijk onderdeel van onze bedrijfsvoering. 'Gericht op de Toekomst' is één van onze vier kernwaarden en verduurzaming is een vast onderdeel van onze strategie. Sinds 2011 publiceren we jaarlijks onze voortgang op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en het is onze ambitie om koploper in duurzaamheid in onze sector te zijn. Dit betekent dat we vooroplopen in het verduurzamen van onze ketens en producten door onze

klimaatimpact te verlagen en het dierenwelzijn te verhogen. Duurzaam ondernemen is een continu proces. Het gebeurt niet vanzelf, het is een werkwoord. Wij voeren daarom een pragmatisch en concreet duurzaamheidsbeleid dat gedragen wordt door de hele organisatie. Hiermee raken we alle aspecten van onze bedrijfsvoering en kunnen we op een proactieve manier de duurzaamheidsdoelstellingen van onszelf én onze klanten mogelijk maken.



### DUURZAAM PRODUCEREN

Het is ons doel om zo efficiënt mogelijk te produceren en met de laagst mogelijke milieubelasting.

#### MVO thema's:

- Emissies
- Energie management
- Eiwittransitie
- Water
- Afval en voedselverspilling
- Verpakkingsmateriaal
- Ontbossing en biodiversiteit

#### Onze bijdrage aan Sustainable Development Goals

<b>06</b> Schoon water en sanitair 	<b>07</b> Betaalbare en duurzame energie 	<b>12</b> Verantwoorde consumptie en productie 
<b>13</b> Klimaatactie 	<b>15</b> Leven op het land 	



### ZORG VOOR MENSEN

Wij zorgen dagelijks voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van onze medewerkers en zien toe op eerlijke arbeidsomstandigheden in onze bedrijven.

#### MVO thema's:

- Veiligheid van medewerkers
- Gezondheid en welzijn van eigen medewerkers
- Eerlijke arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen
- Diversiteit, gelijkheid en inclusie

#### Onze bijdrage aan Sustainable Development Goals

<b>05</b> Gendergelijkheid 	<b>08</b> Eerlijk werk en economische groei 	<b>10</b> Ongelijkheid verminderen 
<b>17</b> Partnerschap om doelstellingen te bereiken 		



### GEZONDE EN DUURZAME PRODUCTEN

Onze focus ligt op het aanbieden van lekkere, gezonde en veilige producten die duurzaam zijn én bereikbaar voor iedereen.

#### MVO thema's:

- Betaalbaarheid en bereikbaarheid van producten
- Veilige producten
- Gezonde en lekkere producten

#### Onze bijdrage aan Sustainable Development Goals

<b>02</b> Geen honger 	<b>03</b> Goede gezondheid en welzijn 
---------------------------	---



### KETENREGIE EN INTEGER Ondernemen

Wij werken iedere dag aan duurzame ketens, bevorderen dierenwelzijn en streven naar transparantie en integriteit in onze bedrijfsvoering.

#### MVO thema's:

- Dierenwelzijn en diergezondheid
- Valorisatie duurzaam product
- Transparantie & productintegriteit
- Integere bedrijfsvoering

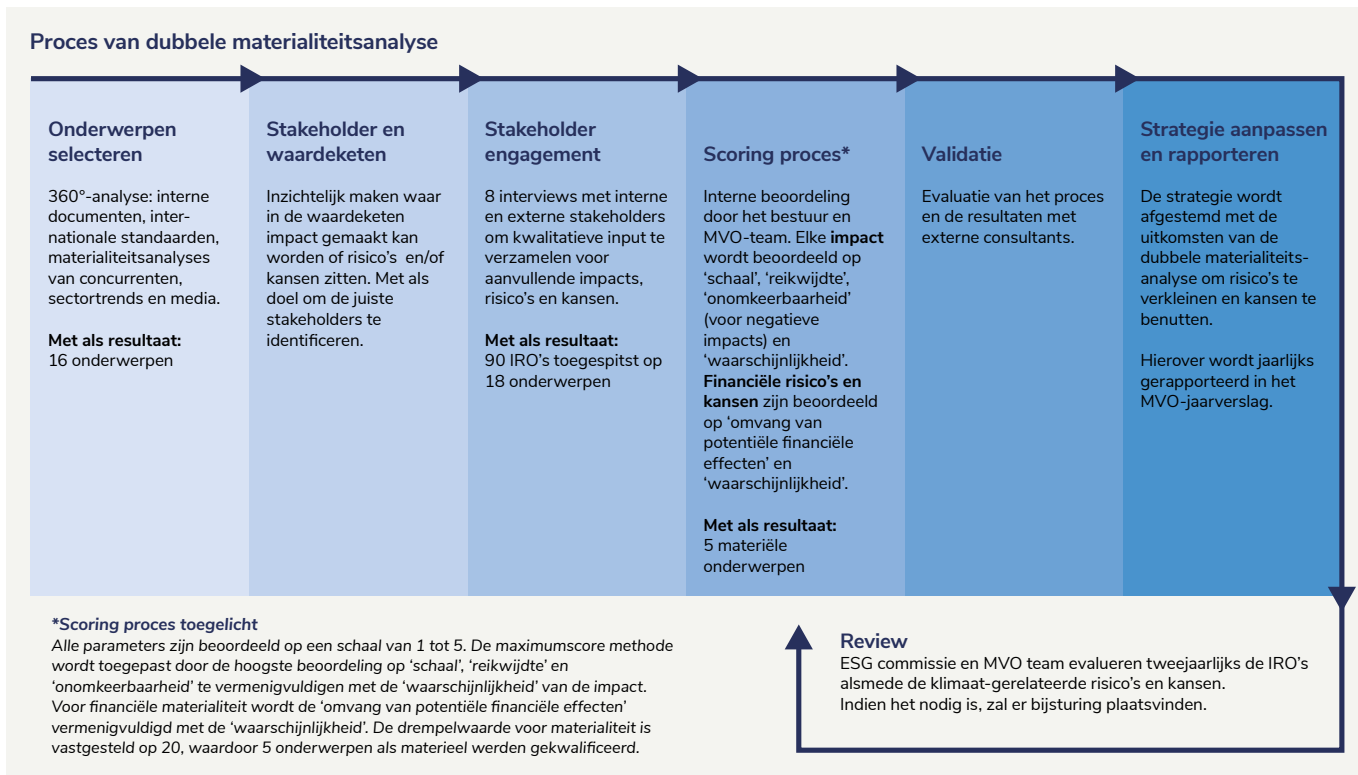
#### Onze bijdrage aan Sustainable Development Goals

<b>03</b> Goede gezondheid en welzijn 	<b>12</b> Verantwoorde consumptie en productie 
---	--

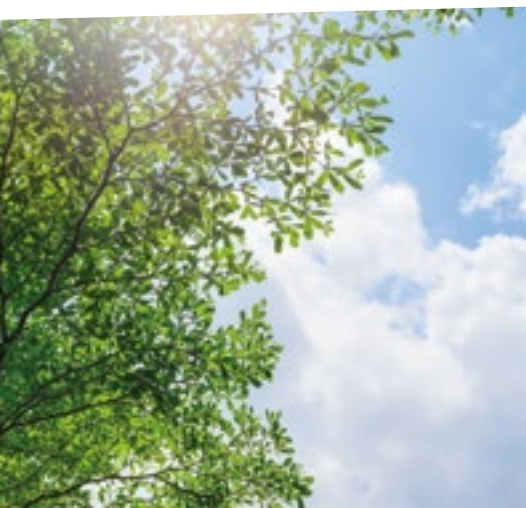
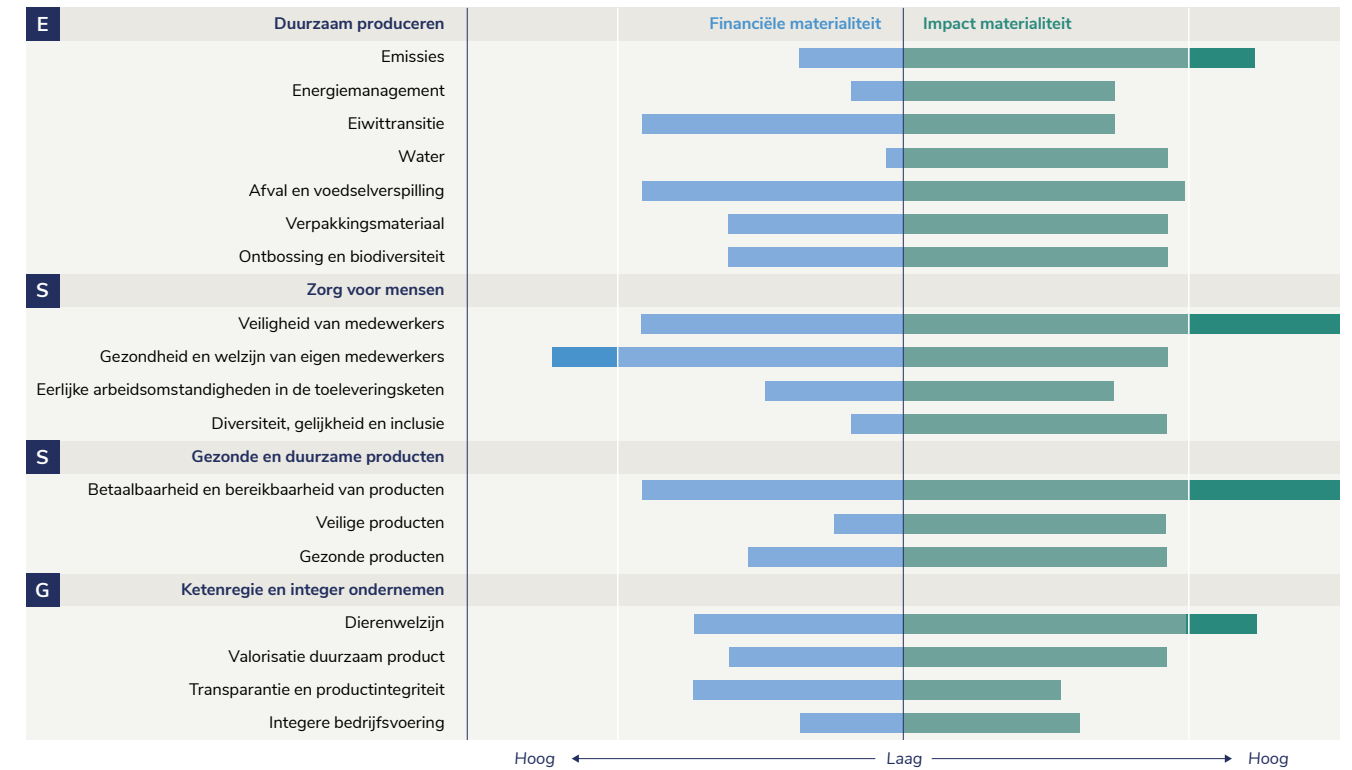
## Dubbele materialiteitsanalyse en IRO proces

Op basis van de eisen van de toenmalige Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) hebben wij eind 2023 onze materialiteitsanalyse herzien. Hiervoor hanteren wij een systematische aanpak zodat we de belangrijkste













ESG- en duurzaamheidskwesties kunnen identificeren. Het proces voor het identificeren en beoordelen van IRO's (Impacts Risks and Opportunities) is hieronder schematisch weergegeven. De DMA wordt in 2026 geüpdatet.



### Resultaat van dubbele materialiteitsanalyse



## Connectiviteitsmatrix

Strategische pijler VLG	Van Loon Group Materieel thema	Materieel ESRS thema	IRO	Omschrijving	Plek in de waardeketen waar de IRO plaatsvindt	KPI	Doelstelling	Realisatie 2025	Belangrijkste acties gelinkt aan doelstelling	Belangrijkste stakeholders
	Emissies	Klimaatmitigatie	Actueel Negatief	<b>Broeikasgasemissies scope 3 - aangekochte diensten en goederen</b> Van Loon Group koopt producten bij verschillende leveranciers. De broeikasgasemissies die voortkomen uit de productie van deze goederen en diensten zijn vervat in Van Loon Group's scope 3.		Emissiereductie scope 1 & 2	<b>-/- 66,2%</b> (2030 tov 2019)	<b>-/- 66,3%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitfaseren synthetische koudemiddelen</li> <li>Elektra uit hernieuwbare bronnen</li> <li>Energiebesparende maatregelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers</li> <li>Leveranciers en dienstverleners</li> </ul>
			Potentieel Positief	<b>Emissiereductie maatregelen in de dierlijke ketens</b> Door efficiënter gebruik van voer, beter management en gerichte investeringen in stal- en mestbeheer verminderen de emissies en verbetert de dierprestaties en diergezondheid.		Emissiereductie scope 3, Fossiel SBTi inventory	<b>-/- 46,2%</b> (2030 tov 2019)	<b>-/- 11,1%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimalisatie van toeleveringsketen en leveranciersselectie</li> <li>Transporten verduurzamen</li> <li>Verpakkingen verduurzamen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leveranciers en dienstverleners</li> <li>Klanten</li> </ul>
			Potentieel Positief	<b>Emissiereductie maatregelen in de dierlijke ketens</b> Door efficiënter gebruik van voer, beter management en gerichte investeringen in stal- en mestbeheer verminderen de emissies en verbetert de dierprestaties en diergezondheid.		Emissiereductie scope 3, FLAG SBTi inventory	<b>-/- 33,33%</b> (2030 tov 2019)	<b>-/- 32,3%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aansluiten varkenshouders op blockchain en Carbon Footprint calculator</li> <li>Optimaliseren voer, genetica, mestverwerking</li> <li>Verbeteren diergezondheid"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veehouders en ketenpartners</li> <li>Klanten</li> </ul>
	Veiligheid	Eigen personeel	Actueel Positief	<b>Veiligheid staat voorop bij alles wat we doen</b> Bij alle bedrijven staat veiligheid voorop. Leidinggevend en medewerkers dragen dezelfde boodschap uit: we werken veilig of we werken niet.		Incident Rate	<b>4,0</b> (in 2027)	<b>7,8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Road to zero harm, life saving rules</li> <li>Risico-inventarisatie en -beheersing op alle locaties</li> <li>Dragen van juiste persoonlijke beschermingsmiddelen: toezicht en training</li> <li>Meldingsplatform onveilige situaties overal beschikbaar gemaakt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers</li> </ul>
			Actueel Positief			Lost Time Case	<b>1,6</b> (in 2027)	<b>1,8</b>		
			Actueel Positief			Safety Participation Ratio	<b>1,3</b> melding /FTE /jaar (in 2027)	<b>0,65</b> melding /FTE /jaar		
	Gezondheid en welzijn van eigen medewerkers	Eigen personeel	Risico	<b>Ongemotiveerde medewerkers en ongewenst verloop</b> Het onvoldoende boeien en binden van medewerkers kan leiden tot ongemotiveerd personeel waardoor de productiviteit en het werkplezier afnemen. Dit kan weer leiden tot ongewenst verloop van medewerkers, op alle niveaus.		eNPS score	<b>30</b> (in 2027)	<b>13</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het Goede Gesprek</li> <li>Investeren in werkklimaat</li> <li>Medewerkerstevredenheidsonderzoek</li> <li>Opleidingen, trainingen, loopbaanontwikkeling</li> <li>Fisc Free</li> <li>Leiderschap en managementkwaliteit</li> <li>Waardering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers</li> </ul>
			Risico			Personeelsverloop	<b>&lt;10%</b>	<b>13,4%</b>		
	Betaalbaarheid en bereikbaarheid van producten	Consumenten en eindgebruikers	Actueel Positief	<b>Betaalbare verduurzaming van producten</b> Van Loon Group werkt samen met ketenpartners en klanten aan innovatieve en duurzame marktconcepten waarbij betaalbaarheid voor de consument voorop staat en meerkosten of besparingen eerlijk verdeeld worden in de keten.		Percentage nieuwe hybride vleesproducten waarvan bij introductie de consumentenprijs minder dan 10% duurder is dan het vergelijkbare vleesproduct.	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kostenoptimalisatie bij de productie (operationele efficiëntie)</li> <li>Samenwerking met ketenpartners voor eerlijke verdeling van kosten</li> <li>Innovatie in productconcepten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leveranciers en dienstverleners</li> <li>Medewerkers</li> <li>Klanten</li> <li>Consumenten</li> </ul>
	Dierenwelzijn	Zakelijk gedrag	Actueel Positief	<b>Beter Leven gecertificeerd vlees</b> Van Loon Group streeft er naar zoveel mogelijk vlees uit gecertificeerde dierenwelzijnsprogramma's te betrekken en bij voorkeur uit eigen keten.		Aandeel ongekoupeerde varkens uit eigen keten	<b>100%</b> (in 2030)	<b>7%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergoeding voor ongekoupeerde staarten en delen van best practices</li> <li>Inrichten systeem voor automatische meting van staartlengte</li> <li>Pilot met vrijloopkraamhokken zeugen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veehouders en ketenpartners</li> <li>Leveranciers en dienstverleners</li> <li>Klanten</li> <li>NGO's</li> <li>Autoriteiten</li> </ul>

## Legenda

Plek in de waardeketen waar de impact plaatsvindt:



upstream



eigen productielocaties

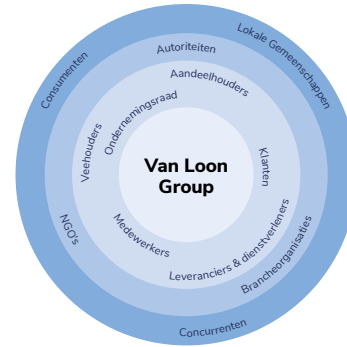


downstream

\* alle materiële IRO's hebben een tijdshorizon waarin de impact plaatsvindt van zowel kort, middel, als lang.

## Stakeholders

Als producent van vlees- en convenience producten spelen wij een belangrijke rol in de maatschappij en in de keten. Samenwerking met onze stakeholders is van essentieel belang voor de groei en het succes van ons bedrijf op de lange termijn. Wij gaan regelmatig met de verschillende stakeholdergroepen in gesprek waardoor wij hun behoeften en verwachtingen kunnen meenemen bij het vormgeven van ons MVO beleid.



### Medewerkers

#### Waarom stakeholder?

Onze medewerkers zijn het kloppende hart van ons bedrijf en helpen ons om onze strategie te realiseren.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

We gebruiken een dynamisch intranet 'Meatpoint', narrowcasting en newsflashes om onze medewerkers te informeren. Met behulp van de functioneringsystematiek 'Het Goede Gesprek' worden er gestructureerde discussies en feedbacksessies tussen medewerkers en hun managers gevoerd.

Alle bedrijven binnen Van Loon Group zijn vertegenwoordigd in een ondernemingsraad. Deze dient als platform voor een open dialoog en samenwerking tussen bestuur en medewerkers. Periodiek worden MT en kernteam-meetings gehouden met workshops en er worden regelmatig enquêtes gehouden over uiteenlopende onderwerpen. Middels 'Pulse Surveys' wordt de medewerkerstevredenheid gemeten en vragen we actief om feedback op ons beleid.

### Klanten

#### Waarom stakeholder?

Door samen te werken met onze klanten krijgen wij inzicht in hun belangrijkste behoeften en kunnen wij de klanttevredenheid verder verbeteren.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Via persoonlijke gesprekken tussen de klant en onze klantenteams, bedrijfsbezoeken, beurzen, evenementen en inspiratiesessies. Tevens meten we middels NPS score de klanttevredenheid.

### Veehouders

#### Waarom stakeholder?

Samen met onze veehouders en ketenpartners kunnen we onze dierlijke ketens verder verduurzamen op het gebied van dierenwelzijn, milieu en transparantie.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Persoonlijke gesprekken tussen de veehouders, ketenpartners en onze livestockmedewerkers, evenementen, klankbordgroep sessies, nieuwsbrieven en digitale informatie-uitwisseling.

### Leveranciers & dienstverleners

#### Waarom stakeholder?

Door nauw samen te werken met leveranciers en dienstverleners kunnen we de voedselveiligheid, kwaliteit en betaalbaarheid van onze producten verbeteren. Daarnaast werken wij samen aan de verdere verduurzaming van de keten op het gebied van milieu en mensenrechten.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

(Jaar)gesprekken met leveranciers, leveranciersdagen en leveranciersportals.

### Aandeelhouders

#### Waarom stakeholder?

Wij onderhouden een eerlijke, evenwichtige en transparante relatie met onze aandeelhouders waarbij we hen informeren over het doel en de strategie van Van Loon Group. Samen streven wij naar consistente rendementen voor het lange termijn succes.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Periodieke overleggen tussen bestuursleden en aandeelhouders, financiële jaarrekening en MVO jaarverslag.

### NGO's

#### Waarom stakeholder?

Door samenwerking met NGO's kunnen wij mede ons beleid bepalen en de standaarden in de branche verbeteren.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Van Loon Group werkt nauw samen met de Dierenbescherming en neemt ook deel in de Raad van Advies van Stichting Beter Leven Keurmerk.

### Autoriteiten

#### Waarom stakeholder?

De overheid en andere autoriteiten bepalen voor een groot deel de regels en eisen waar wij als producent aan moeten voldoen.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Van Loon Group onderhoudt een grote databank met alle relevante wet- en regelgeving en bovenwettelijke (klant) eisen op het gebied van voedselveiligheid, dierenwelzijn, integriteit en duurzaamheid. Daarnaast onderhoudt de SHE afdeling contacten met (lokale) overheden op het gebied van arbo, milieu en gezondheid. Het uiteindelijke doel hiervan is om regelgeving zo snel en soepel mogelijk om te zetten in de operationele praktijk en om toekomstige risico's vroegtijdig te identificeren.

### Branchorganisaties

#### Waarom stakeholder?

Wij werken nauw samen met brancheorganisaties om onze maatschappelijke impact te versterken en tegelijkertijd ons blikveld te verbreden voorbij de belangen van onze directe stakeholders.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Van Loon Group is lid van alle relevante brancheorganisaties (VleesNL, VNV, KNS, AKSV, FNLI). Onze medewerkers nemen deel aan diverse overleggen en werkgroepen. Daarnaast zijn één of meer directieleden lid van het bestuur van een brancheorganisatie.

### Consumenten

#### Waarom stakeholder?

Om relevant te blijven moeten onze producten zo goed mogelijk aansluiten bij de behoeftes en wensen van de consument.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Via onze website, social media, consumentenonderzoek en gesprekken met klanten.

### Concurrenten

#### Waarom stakeholder?

Wij concurreren om onze marktpositie te verbeteren. Eerlijke handelspraktijken staan hierbij voor ons voorop.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Door transparant te zijn over ons beleid, onze standaarden en onze Code of Conduct, streven we ernaar om een gelijk en open speelveld te creëren.

### Lokale Gemeenschappen

#### Waarom stakeholder?

Wij geloven dat het succes van ons bedrijf op de lange termijn nauw verbonden is met het succes van de gemeenschappen waarin we actief zijn. Gemeenschappen, zowel landelijk als lokaal, verwachten dat bedrijven integer, veilig en duurzaam opereren en bijdragen aan de verdere ontwikkeling van hun gemeenschap.

#### Hoe vindt de dialoog plaats?

Door transparant en openlijk te communiceren over ons beleid en onze resultaten maken we onze bijdrage zichtbaar aan de gemeenschap.





# Duurzaam produceren

Duurzaam produceren is de norm. Wij streven ernaar om zo efficiënt mogelijk te produceren en met de laagst mogelijke milieubelasting. Om hier concrete invulling aan te geven, hebben wij ons in 2023 aangesloten bij het Science Based Targets initiative (SBTi). Het SBTi heeft onze CO<sub>2</sub>-reductie-

doelstellingen voor 2030 gevalideerd en goedgekeurd. Met deze ambitieuze doelen voldoen wij aan het klimaatakkoord van Parijs om de wereldwijde opwarming van de aarde tot maximaal 1,5°C te beperken.

## Highlights

Emissies scope 1+2  
(ton CO<sub>2</sub>-eq)

**11.800**

-10%

Elektraverbruik  
(kWh/ton product)

**370,1**

-4%

Elektra afkomstig uit  
hernieuwbare bronnen  
(% totaal elektraverbruik)

**77%**

+6pp

Emissies scope 3 fossiel SBTi  
(ton CO<sub>2</sub>-eq)

**64.400**

-1%

Gasverbruik  
(m<sup>3</sup>/ton product)

**27,7**

+0,4%

Aandeel hybride  
vleesproducten  
(% totale verkoop  
vleesproducten)

**11%**

Emissies scope 3 FLAG SBTi  
(ton CO<sub>2</sub>-eq)

**2.182.000**

-6%

Waternverbruik  
(m<sup>3</sup>/ton product)

**4,5**

-4%

Aandeel restafval  
(% totale hoeveelheid  
droge afvalstromen)

**83%**

Emissie intensiteit scope 1+2  
(kg CO<sub>2</sub>-eq/kg product)

**0.089**

19%

Donatie aan voedselbank  
(kg)

**399.700**

-1pp

HAI (Hutten Albron Impactmakers) bundelt meerdere merken en initiatieven (o.a. Coffeecompany, Albron, Hutten, De Verspillingsfabriek, De Zorgbakkerij). De kracht hiervan is dat de merken elkaar versterken door continu van elkaar te leren en succesvolle initiatieven op te schalen.

# “Eiwittransitie is meer een middel dan een doel.”

HAI (Hutten Albron Impactmakers) werkt intensief samen met Van Loon Foodservice. Binnen HAI is Caspar van Thiel verantwoordelijk voor duurzaamheid en impact. HAI is steward owned; dat wil zeggen dat het eigendom is van een stichting. Het hoofddoel van de stichting? Maatschappelijke impact maken, zowel op sociaal als op duurzaam vlak!

## Waarom is duurzaam produceren belangrijk voor HAI?

Caspar van Thiel: “We willen duurzaam zijn en dat aantoonbaar maken. Niet alleen het goede verhaal vertellen, maar de impact meetbaar en zichtbaar maken – ook voor onze klanten. Daarom zorgen we dat onze bewijslast en rapportages op orde zijn.

De eiwittransitie is bij ons een belangrijke pijler, omdat we graag binnen de planetaire grenzen willen blijven. Onze andere pijlers zijn ‘anders sourcen’ (inkopen), minder verspillen en minder verpakken. Daarbij is ‘verspillen versus verpakken’ altijd een afweging; bij lage volumes kan extra verpakking juist verspilling voorkomen. Ons doel is CO<sub>2</sub>-reductie; dus de eiwittransitie is voor ons meer een middel dan een doel. Als cateraar kun je veel invloed uitoefenen met een assortiment dat vooral heel lekker is – én toevallig duurzaam en plantaardig. We zijn sterk in het geven van inzichten: welke producten

hebben de meeste impact en wat levert een wijziging op? Dat laten we concreet zien in onze Impactmonitor (dashboard).”

**“Als je dierlijke eiwitten consumeert, doe het dan goed.”**

## Duurzaamheid in de praktijk

“We werken met doelstellingen op divisie en klantniveau: waar willen we naartoe groeien? Dat vertalen we vervolgens door naar recept- en assortimentsaanpassingen. En alle resultaten van deze aanpassingen houden we bij in onze Impactmonitor. Wij streven iedere dag naar CO<sub>2</sub>-reductie in onze foodserviceconcepten door actief bij te dragen aan de eiwittransitie (plantaardig heeft vaak een lagere impact),



het voorkomen van voedselverspilling, anders sourcen (leveranciers met aantoonbaar lagere CO<sub>2</sub>-footprint) en verstandige keuzes te maken in verpakking – maar eerlijk gezegd is dat zeker in de vleesketen complex. Samen met Van Loon Foodservice werken we aan eiwittransitie en hybride oplossingen, het liefst op volumeproducten, en het allerbelangrijkste...met een goede smaak. Naast de hybride producten zijn we zeer enthousiast over duurzaam dierlijk: ketenconcepten zoals ZON Varken – als je dierlijk consumeert, doe het dan goed.” aldus Caspar.

## Op welke projecten of innovaties ben je trots?

Caspar: “We merken dat hybride zuivel echt zoden aan de dijk zet. En voor onze klanten in de zorg introduceerden we een hybride product (algen en veldbonen van Nederlandse bodem) met een compleet aminozuurprofiel dat cruciaal is voor het herstel van hun cliënten. Verder produceren

De Verspillingsfabriek en De Zorgbakkerij tegenwoordig voor zowel Albron als Hutten. En daar zijn we met recht trots op!”

## Hoe vertalen jullie de eiwittransitie naar jullie assortiment en menukeuzes?

Caspar: “De klant bepaalt grotendeels, maar we sturen uiteraard wel: sommige producten halen we uit het assortiment en vervangen we door alternatieven (zoals de hybride hamburgers van Van Loon Foodservice) en we kijken nu naar de gehaktbal. In recepturen verhogen we, ook vanuit gezondheid, het aandeel groente en verlagen we het aandeel dierlijk.” Bij HAI focussen we ons op hotspots – volumeproducten die je kunt vervangen. Soms is er een marktaanbod, soms ontwikkelen we zelf. Hybride is een herkenbare tussenoplossing en helpt, maar alleen daarmee redden we het niet: we moeten als samenleving minder vlees consumeren.”



### Wat zijn de grootste uitdagingen en kansen?

Caspar: "Acceptatie bij gasten is de grootste uitdaging – onze klanten willen vaak snel, het is aan ons om dat te vertalen naar een aantrekkelijk assortiment. Data zijn nog incompleet voor dit vraagstuk. De grootste kansen liggen in volumeproducten en in het meetbaar maken van impact op bijvoorbeeld kwartaalniveau. Eiwit is namelijk een verplichte voedingswaarde; de verdeling tussen dierlijk en plantaardig eiwit is dat niet. Bij volledig dierlijke of volledig plantaardige producten is dit duidelijk, maar bij hybride producten vereist dit per product een analyse van de ingrediënten. Het zou mooi zijn wanneer dit ook standaard over onze 'datasnelwegen' verstuurd gaat worden. De eindgebruikers reageren trouwens vooral positief op de hybride producten – mits de smaak klopt uiteraard. Wij kiezen dan ook heel selectief voor een stille eiwittransitie. We geloven namelijk sterk in transparantie, maar het verschilt per product én klant. Als je het er te groot op zet, kan een product ook minder aantrekkelijk worden. Eten en drinken blijven toch emotie hè."

### Toekomst

Caspar: "Het is onze ambitie om een hoger plantaardig aandeel te realiseren – richting 60% in 2030; die doelstelling zijn we nu aan het concretiseren. Verder willen we primaire ketendata (CO<sub>2</sub>-footprints) structureel ontsluiten, zodat juist de stappen die onze leveranciers zetten ook zichtbaar zijn in de impactrapportages van klanten. En voedselverspilling blijft uiteraard voor ons topprioriteit."

### Wat wil je andere foodservicebedrijven of ketenpartners meegeven?

Caspar: "Begin met inzicht in hotspots: waar zit de grootste impact? Met kleine aanpassingen kun je bij deze hotspots een groot effect hebben. Maar doe het stap voor stap. En druk duurzame acties uit in meetbaarheid; de tijd van alleen maar mooie verhalen is voorbij."

## MVO-THEMA

# Emissies

13 Klimaatactie



### Waarom is dit een MVO-thema voor Van Loon Group?

Klimaatverandering als gevolg van broeikasgasemissies is één van de belangrijkste thema's van nu en voor de komende jaren. Ook de producten van Van Loon Group en de processen die nodig zijn om deze te produceren, dragen bij aan deze emissies.

### Scope

Het gaat om de uitstoot van eigen directe en indirecte emissies (scope 1 en 2) en emissies in de waardeketen (scope 3) conform de SBTi Inventory.

### Ons beleid

Van Loon Group heeft zich gecommitteerd aan de CO<sub>2</sub>-reductiedoelstellingen voor 2030, deze zijn gevalideerd door het Science Based Targets Initiative (SBTi). De doelstellingen sluiten volledig aan bij het klimaatakkoord van Parijs, dat streeft naar het beperken van de mondiale temperatuurstijging tot maximaal 1,5°C. Ons uiteindelijke doel is om in 2050 volledig klimaatneutraal te opereren.

Veruit het grootste deel van de CO<sub>2</sub>-footprint van onze eindproducten wordt 'upstream' gecreëerd bij de teelt van veevoer en emissies in de stal. Als ketenregisseur werkt Van Loon Group samen met veehouders en andere partners in de keten om de CO<sub>2</sub>-footprint van de totale keten te verlagen.

### Stakeholders

We hebben onze klanten betrokken bij het vaststellen van onze emissiereductiedoelen. Daarnaast werken we nauw samen met leveranciers, veehouders en voerleveranciers om deze doelen te realiseren. Op deze manier beperken we onze impact op het milieu en dragen we bij aan gezonde gemeenschappen.

### Monitoringsproces

We volgen de voortgang van onze doelstellingen door de uitstoot van broeikasgasemissies te berekenen op basis van zowel activiteitgegevens als gemiddelde data. Jaarlijks publiceren we deze voortgang in ons MVO-jaarverslag.

### Externe standaarden

- ESRS E1 - Klimaatverandering
- SBTi
- GHG Protocol

### Materiële impacts, risico's en kansen

- Scope 3 - GHG emissies - aangekochte diensten en goederen
- Emissiereductiemaatregelen: efficiënt voedselpakket voor koeien en/of varkens

### Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid

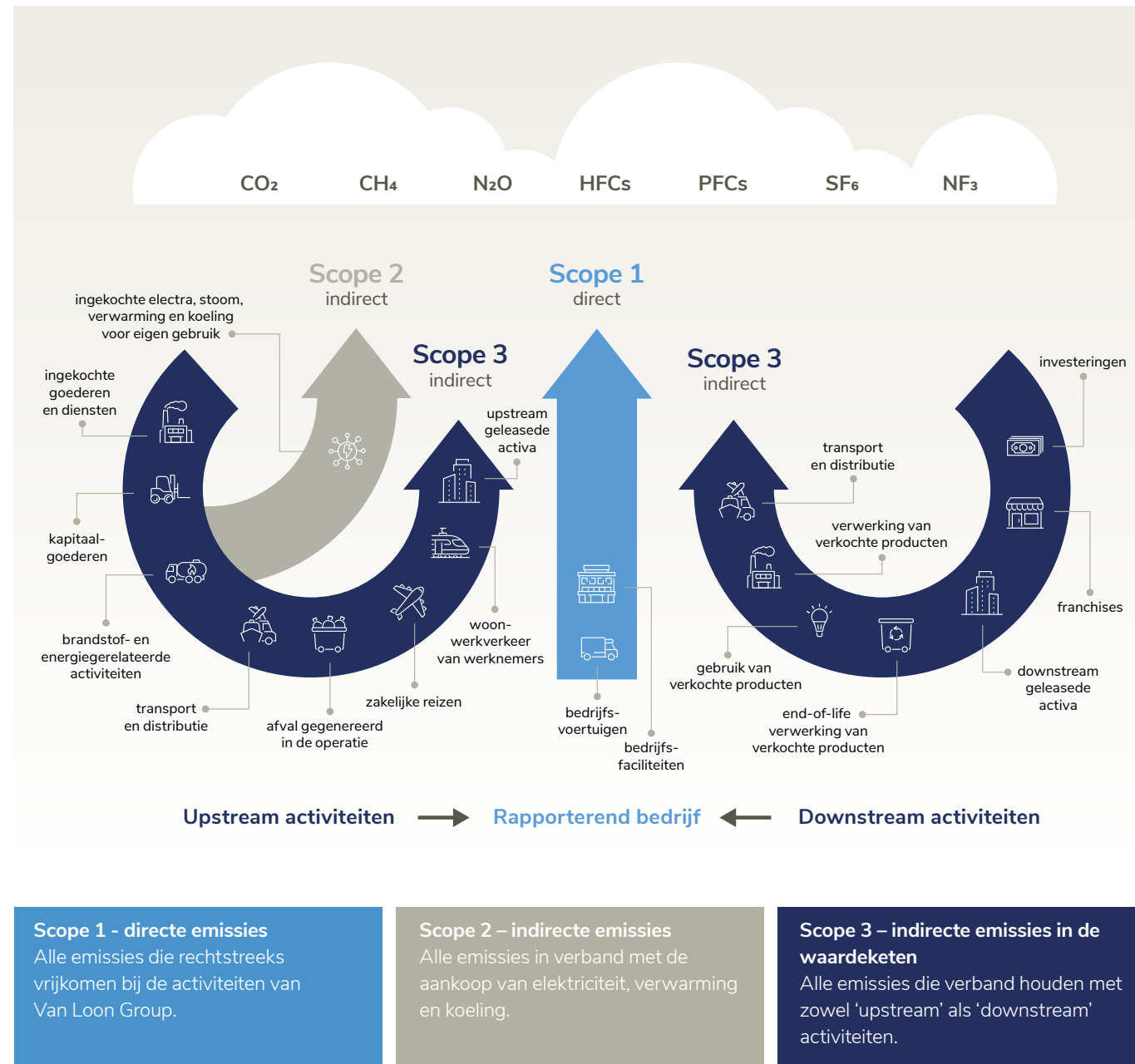
CSO



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

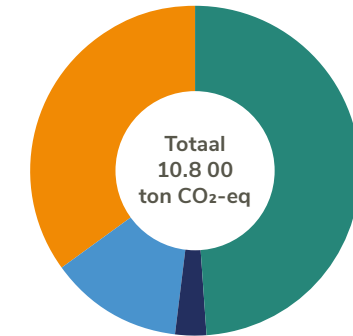
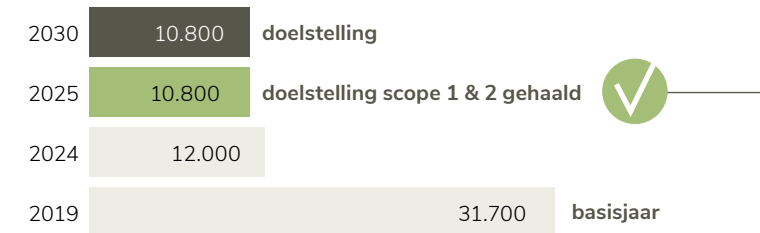
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

## Broeikasgasemissies in de waardeketen

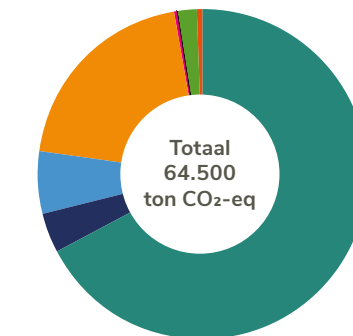
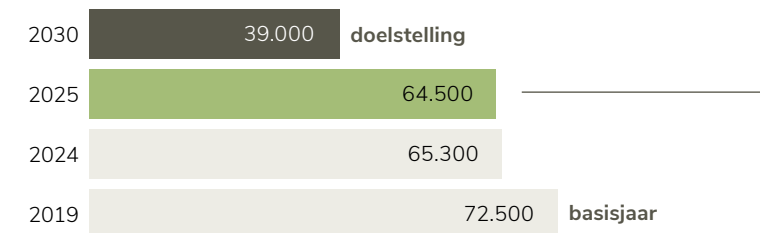


## Resultaten

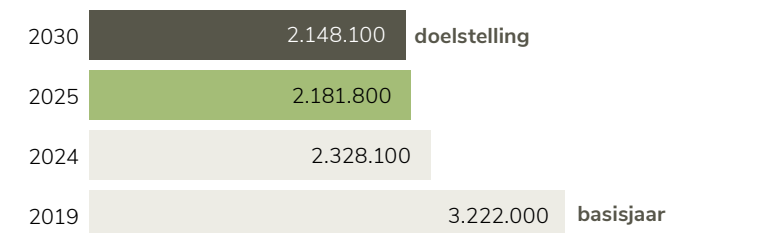
Scope 1 en 2 emissies (ton CO<sub>2</sub>-eq)



Scope 3 Fossiele emissies\* (ton CO<sub>2</sub>-eq)



Scope 3 FLAG emissies\* (ton CO<sub>2</sub>-eq)



\* SBTi inventory: alle categorieën exclusief 3.1 FLAG vlees anders dan rund of varken, 3.9 Downstream transport, 3.10 Gebruik van verkochte producten.

## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

**Scope 1 en 2** - In 2025 zijn onze scope 1 en 2 emissies met 10% gedaald en hebben wij onze doelstelling voor 2030 reeds bereikt! We hebben emissiereducties gerealiseerd door minder energie te gebruiken: 2% minder gas (67.000 m3), 7% minder elektriciteit (3.230 MWh) en 7% minder brandstof (9.000 L). Daartegenover staat een stijging van 19% in emissies als gevolg van koudemiddellekkages, met name bij locatie Oude-Tonge. Per saldo resulteerde dit in een totale emissiereductie van 10%.

**Scope 3 Non-FLAG** - De fossiele scope 3 emissies binnen de SBTi-inventory zijn met 1,2% afgenomen. Ondanks de lichte daling liggen we momenteel niet op koers om de reductie-doelstelling voor 2030 binnen scope 3 non-FLAG te behalen. De grootste bijdrage binnen deze scope komt van de inkoop van goederen en diensten. Hoewel de totale emissies in deze categorie vrijwel stabiel zijn gebleven, is de uitstoot gerelateerd aan ingekocht verpakkingsmateriaal met 5% gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Verpakkingsmateriaal vormt circa 45% van de upstream emissies binnen de inkoop van goederen en diensten. De emissies uit afvalverwerking en transport zijn licht gedaald. Om verdere reducties te realiseren, wordt ingezet op de elektrificatie van transportactiviteiten.

**Scope 3 FLAG** - De FLAG-emissies als gevolg van Bosbouw, Landgebruik en Landbouwactiviteiten zijn met ruim 6% gedaald (146.800 ton CO<sub>2</sub>-eq). De reductie is voornamelijk toe te schrijven aan een verschuiving in onze inkoopvolumes: minder volume met een hogere footprint, met name rundvlees, en meer plantaardige grondstoffen en varkensvlees met een lagere footprint. Bij de berekening is uitgegaan van ongewijzigde emissiefactoren. Emissiereducties die reeds zijn gerealiseerd binnen de varkensketen zijn hierin nog niet meegenomen.

### Vooruitblik 2026

In 2026 gaan we ook de CO<sub>2</sub>- data over 2024 en 2025 van onze varkenshouders via de blockchain verwerken. Vanaf het verslagjaar 2026 zullen we deze primaire data meenemen in onze scope 3 berekeningen. De lopende projecten voor afvalreductie, energiebesparingen en beter recyclebaar verpakkingsmateriaal worden ook in 2026 gecontinueerd. De overgang naar beter recyclebare verpakkingen, met name mono-materialen, kan echter leiden tot een (beperkte) toename van scope 3 non-FLAG-emissies. Dit komt doordat soms meer materiaal nodig is om dezelfde barrière-eigenschappen te realiseren voor het waarborgen van productkwaliteit en houdbaarheid. Samen met onze leveranciers zetten wij in 2026 verdere stappen in de elektrificatie van transporten om de uitstoot binnen de logistieke keten te reduceren.

### Primaire CO<sub>2</sub>- data binnen Varken op z'n Best

Nadat we onze varkenshouders in 2024 technisch hebben aangesloten op de blockchain, hebben we vorig jaar de data over 2023 geüpload in de blockchain en getoetst op volledigheid en juistheid. Met behulp van een geautomatiseerde CO<sub>2</sub>-calculator hebben we daarna de exacte CO<sub>2</sub>- footprint van onze varkenshouders over 2023 berekend. De calculator hanteert de methodologische uitgangspunten van de Product Environmental Footprint (PEF)-richtlijnen van de Europese Commissie. De sectorspecifieke uitwerking van deze rekenregels is door de Nederlandse varkenssector samen met Wageningen University & Research opgesteld en gevalideerd.

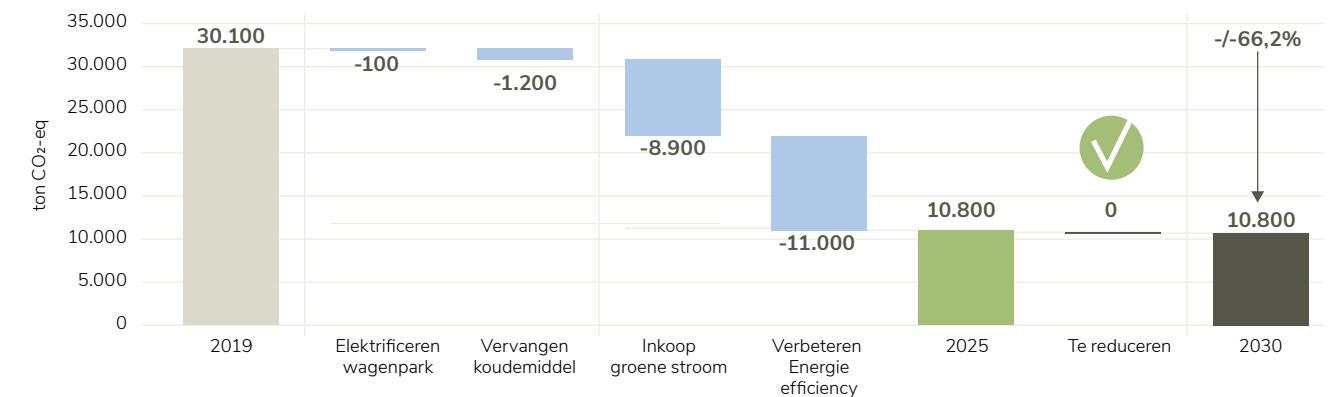
De berekening van onze CO<sub>2</sub>-footprint en de daarbij behorende, door het SBTi gevalideerde CO<sub>2</sub>-reductiedoelstellingen, is gebaseerd op emissiefactoren uit de AgriFootprint 5.0. Deze Life Cycle Inventory (LCI)-database, ontwikkeld door Blonk (inmiddels onderdeel van Mérieux NutriSciences), biedt een gedetailleerde set emissiefactoren specifiek gericht op de landbouw- en voedingssector, waaronder representatieve data voor de Nederlandse varkenshouderij. Ten opzichte van het referentiejaar 2019 hebben we in 2023 een reductie gerealiseerd van ruim 33%. Een duidelijk bewijs dat het ketenmanagement in onze VoB-keten tot concrete resultaten leidt!

## Transitieplan voor klimaatmitigatie

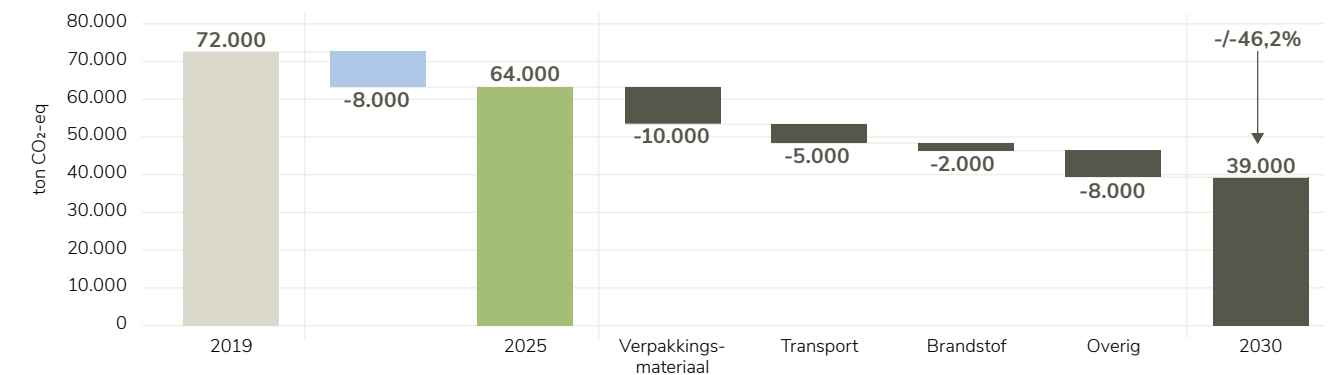
Onderstaande grafieken geven de gerealiseerde reducties weer in de periode 2019 - 2025. En de geplande reducties

in de periode 2026 - 2030 om aan onze SBTi doelstellingen te voldoen.

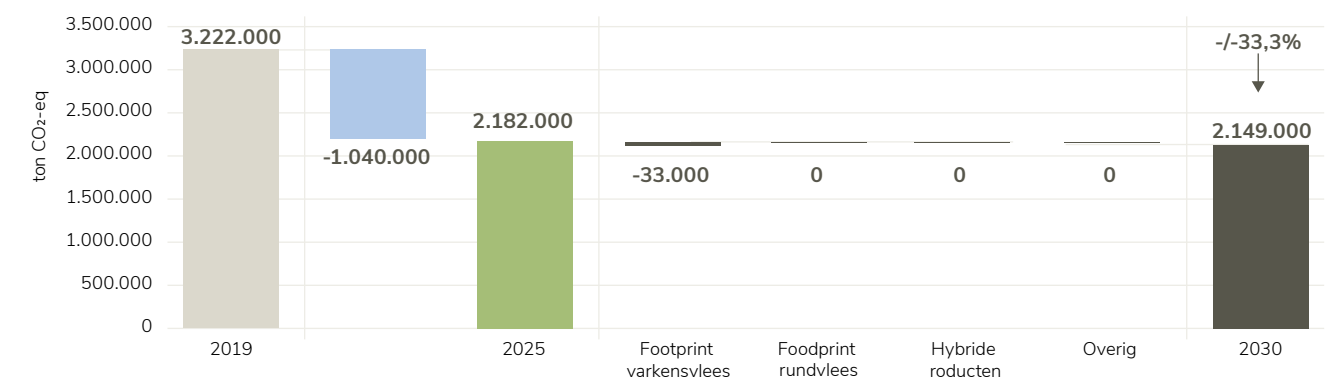
Realisatie 2019 - 2030 | Scope 1 & 2 emissies



Transitieplan 2019 - 2030 | Scope 3 Fossiele emissies



Transitieplan 2019 - 2030 | Scope 3 FLAG emissies



## MVO-THEMA

## Energiemanagement

07 Betaalbare en duurzame energie

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Fossiele brandstoffen zijn eindig en klimaatverandering vormt een groeiend maatschappelijk probleem. In het kader van de energie-transitie is het daarom van belang dat we steeds minder fossiele brandstoffen gebruiken.

**Scope**

Het gebruik van elektriciteit en gas op alle locaties van Van Loon Group.

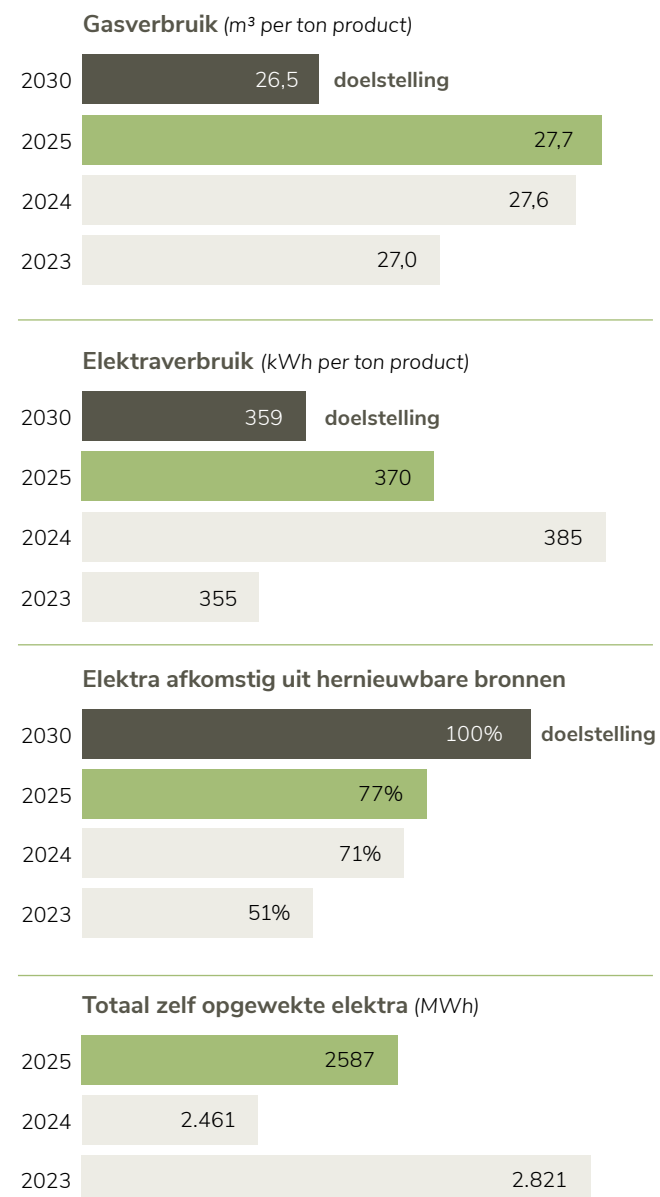
**Ons beleid**

Ons energiemanagerbeleid richt zich op het verlagen van de elektra- en gasintensiteit met 5% in 2030 ten opzichte van 2022, en het gebruik van 100% hernieuwbare Nederlandse elektriciteit in 2030. We investeren in efficiënte technologieën, optimaliseren onze processen en zetten in op duurzame energiebronnen. De voortgang hiervan monitoren we ieder kwartaal.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**

COO

## Resultaten



## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

Het afgelopen jaar hebben we weer concrete stappen gezet om energie-efficiënter te werken. Het elektraverbruik per ton verkocht product is gedaald. Het gasverbruik is echter licht gestegen.

Op de locatie in Denekamp is het verlies aan perslucht gereduceerd door alle lekkages op te sporen en te repareren. De persluchtinstallatie en het centraal vacuümsysteem zijn vervangen door nieuwe, energiezuinige modellen. De vacuümdruk is gereduceerd, stoomleidingen zijn extra geïsoleerd en de stoomketel is chemisch gereinigd voor een beter rendement. Er is een energiemonitoringssysteem geïnstalleerd. Met data uit dit systeem worden installaties zoals luchtbehandelingskasten, verlichting en vacuüminstallaties die eerst continue draaiden nu via kloktijden geregeld. Al deze maatregelen hebben geleid tot een absolute reductie van 11% gas en 12% elektra bij een gelijk productievolume.

Ook op de locatie in Son is een onderzoek gedaan naar persluchtlekkages. De reparaties hiervoor worden begin 2026 uitgevoerd.

Bij locatie Eersel is de warmtewisselaar van de rookgassen thermische olietank vervangen. De installatie heeft een tussenvat gekregen en de regeling is aangepast voor een nog hoger rendement. Het water dat dagelijks gebruikt wordt voor de schoonmaak van de fabriek, wordt nu volledig verwarmd met restwarmte van de olietank. Ook zijn alle persluchtlekkages opgespoord en verholpen.

Bij onze locatie in Beilen is een tray sealer met luchtcilinders vervangen voor een tray sealer met energiezuinige servomotoren.

**Vooruitblik 2026**

Voor het komend jaar staan diverse acties gepland.

In onze locatie Nuth wordt de grote warmwater tank nu wekelijks verwarmd naar ruim 70°C in het kader van legionellapreventie. Door aanpassingen aan het leidingstelsel en de besturing van de koude installatie willen we dit doen met restwarmte van de koude installatie. Hiermee wordt het productiegedeelte van de locatie gasloos.

Binnen locatie Denekamp wordt het energiemonitoringssysteem van Sensorfact verder uitgerold naar de hoofd- en onderverdelers waarmee we nog beter kunnen sturen op het elektraverbruik. Daarnaast wordt een project gestart om te onderzoeken of en in hoeverre er warmterugwinning van het warme autoclaafwater mogelijk/rendabel is.

Op locatie Eersel wordt in 2026 de restwarmte van de ammoniakkoeling ingezet om het warm water voor de handwasbakken en hygiënesluizen te verwarmen. Het gebruik van gasgestookte CV-ketels komt door deze maatregel te vervallen. Daarnaast wordt er een nieuwe persluchtinstallatie en een nieuwe heteluchtoven geplaatst. Beide installaties zijn aanzienlijk energiezuiniger dan de huidige. Tot slot worden in de hele fabriek de klapdeuren vervangen door snelloopdeuren wat energieverlies gaat verminderen.

Op onze locatie Oude-Tonge wordt in 2026 een begin gemaakt met het verbeteren van de luchthuishouding. Door onderdrukken weg te halen wordt er minder vocht en warmte van buiten aangevoerd waardoor er minder hoeft te worden gekoeld.



MVO-THEMA

# Eiwittransitie

12 Verantwoorde consumptie en productie



**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

De wereldbevolking groeit en wereldwijd stijgt de gemiddelde vleesconsumptie, met name in opkomende economieën. In Nederland daalt de vleesconsumptie licht. Een geleidelijke verschuiving van dierlijke naar plantaardige eiwitten draagt bij om de druk op het milieu en klimaat te verlagen.

**Scope**

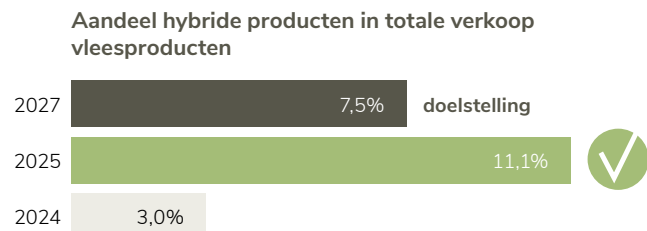
De productie en verkoop van hybride vleesproducten en (deels) plantaardige convenience producten door Van Loon Group.

**Ons beleid**

Door het ontwikkelen van innovatieve hybride vleesproducten die smaakvol, gezond, duurzaam en betaalbaar zijn helpt Van Loon Group de consument in de geleidelijke verschuiving van dierlijke naar meer plantaardige eiwitten. De Nederlandse retailers hebben zich gecommitteerd aan de doelstellingen op het gebied van eiwittransitie. Met onze hybride producten dragen we bij aan de realisatie van deze doelstelling.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**  
CEO

## Resultaten



## Van Loon Group als impactmaker



## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

In 2025 is er gewerkt aan de doorontwikkeling van hybride vleesproducten als onderdeel van de eiwittransitie. Een belangrijk speerpunt was de verdere ontwikkeling van de plantaardige FiberFort™-vezel. Deze ontwikkeling is gericht op het verhogen van toepasbare doseringen zonder concessies te doen aan smaak, textuur en productkwaliteit.

Daarnaast hebben we in productcategorieën met hoge volumes meerdere vlugklare vlees- en kipproducten omgezet naar hybride varianten. Het hybride assortiment is tijdens het jaar verder uitgerold binnen de foodservice- en convenience-divisies en beschikbaar gesteld voor B2B-klienten. Hiermee is een verdere basis gelegd voor een breed inzetbaar en schaalbaar hybride productportfolio.

In totaal zijn er in 2025 door Van Loon Group 11,3 miljoen kilogram aan hybride eindproducten op de markt gezet. Dit is een realisatie van 216% ten opzichte van de beoogde doelstelling en heeft geresulteerd in een besparing van ruim 1 miljoen kilogram aan in te zetten dierlijke grondstoffen.

Vanwege dit enorme succes hebben we onze doelstelling voor 2027 al ruimschoots gerealiseerd. Komend jaar zullen we dan ook nieuwe doelstellingen formuleren voor 2027 en verder.

**Vooruitblik 2026**

De doorontwikkeling van de FiberFort™-vezel blijft een belangrijk focuspunt, met nadruk op verhoogde toepasbare doseringen en verdere verbetering van de verwerkbaarheid in hybride producten.

Daarnaast werken we samen met klanten en ketenpartners aan een bredere toepassing van hybride concepten in andere productcategorieën dan vlees. Zo wordt de FiberFort™-vezel gebruikt in vleeswaren en in deegproducten zoals saucijzenbroodjes en broodje bapao.

Naast het opschalen van bestaande hybride toepassingen op basis van veldboneneiwit en erwteneiwit, verkennen we het gebruik van alternatieve (lokale) eiwitsoorten en het upcyclen van eiwitten uit bestaande reststromen voor gebruik in hybride producten.

Om aan de groeiende vraag te kunnen voldoen wordt de productie-installatie van de FiberFort™-vezel vervangen door een nieuwe installatie met een grotere capaciteit. Hiermee kunnen we efficiënter en met een beter rendement produceren.



## MVO-THEMA

# Water

06 Schoon water en  
sanitair



### Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

In onze productieprocessen en dan met name bij het schoonmaken van emballage, machines en productieruimtes, wordt veel water gebruikt. Dit water moet vervolgens worden gezuiverd en afgevoerd; dit is een proces dat veel energie verbruikt.

### Scope

Het gaat hierbij om het gebruik van water op alle productielocaties van Van Loon Group.

### Ons beleid

Wij streven er naar zowel het gebruik van water (volume) als de vervuilinggraad van het water te minimaliseren.

## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

Binnen van Loon Group wordt het meeste water gebruikt voor het dagelijks reinigen van productieruimtes, installaties en emballage. We streven ernaar om het water maximaal te hergebruiken maar de reststroom wordt na zuivering verwerkt als afvalwater.

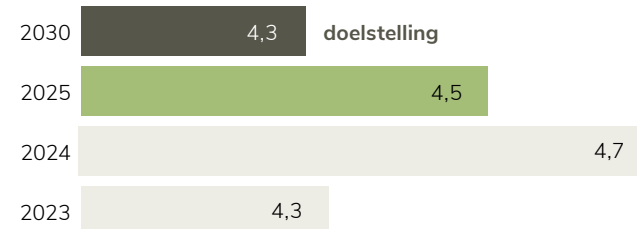
Via de vetputten op onze locaties worden vet en bezinsel gescheiden van het water. Na dit proces gaat het afvalwater naar het gemeenteriool en wordt dit door het Waterschap verder gezuiverd. Bij de locaties Best en Denekamp maken we ook gebruik van een fysische en een fysisch-chemische voorzuivering. Het afvalwater is eenvoudig door de rioolwaterzuiveringen te zuiveren.

Afgelopen jaar heeft de locatie in Eersel een project uitgevoerd om de vervuilingswaarde van het afvalwater te reduceren. Alle grote stromen naar het riool zijn in kaart gebracht en samen met de medewerkers is gekeken hoe deze op een andere wijze afgevoerd konden worden.

### Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid CSO

## Resultaten

Waterverbruik (m<sup>3</sup> per ton product)



Het traject startte in maart en leverde op het eind van het jaar een daling van 30% op van het aantal vervuilingseenheden.

Ook op onze locatie in Denekamp is het zuiveringsproces geoptimaliseerd. Een troebelheidsmeter is geïnstalleerd; deze meter stuurt de dosering aan van de chemie die benodigd is voor het zuiveren. Ook is een andere type chemie gekozen waardoor de fysisch-chemische zuivering is verbeterd. Daarnaast is het gebruik van water met 9% gedaald door de (schoonmaak)processen kritisch onder de loep te nemen. De geplande inventarisatie van de afvalwatersituatie op locatie Oude-Tonge is gerealiseerd. De acties die hieruit voortkomen worden in 2026 opgepakt.

### Vooruitblik 2026

Komend jaar gaan we aan de slag met het reduceren van de vervuilingseenheden in het afvalwater op de locatie Best. We gebruiken de ervaring van locatie Eersel en bepalen hoe we na bronaanpak de bestaande vetscheiding kunnen verbeteren.



MVO-THEMA

# Afval en voedselverspilling

12 Verantwoorde consumptie en productie



### Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

Bij de productie van voedingsmiddelen ontstaan restproducten en afval, met name in de vorm van verpakkingsmateriaal. Omdat grond- en hulpstoffen eindig zijn, streven we ernaar om zowel afval als restproducten te minimaliseren.

### Scope

Afval dat ontstaat op de productielocaties van Van Loon Group en het verlies van materiaal in het eigen productieproces.

### Ons beleid

Van Loon Group richt zich op het minimaliseren van afval en voedselverspilling binnen de productieprocessen. We produceren zo efficiënt mogelijk en streven ernaar alle grond- en hulpstoffen optimaal te benutten. Dat doen we onder andere door innovatieve verpakkingen toe te passen en producten te garen of in te vriezen om de houdbaarheid te verlengen.

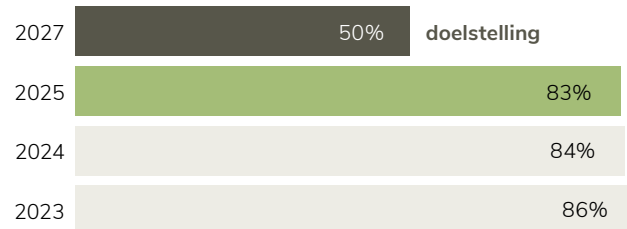
Vlees is een waardevol en kostbaar product. Vanuit bedrijfs-economisch oogpunt is onze bedrijfsvoering daarom gericht op het beperken van verliezen. Door schommelingen in de vraag kan het voorkomen dat er meer eindproducten zijn geproduceerd dan er direct afgezet kunnen worden. Deze producten doneren wij vervolgens aan regionale voedselbanken.

Naast het tegengaan van voedselverspilling werken we ook actief aan het verminderen van niet recyclebaar afval in ons productieproces - uiteraard zonder concessies te doen aan voedselveiligheid.

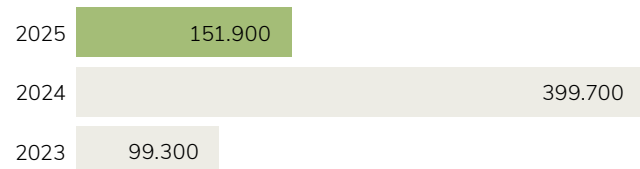
### Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid CSO

## Resultaten

Aandeel restafval t.o.v. totale hoeveelheid droge afvalstromen



Donatie voedselbank (kg)



## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

In 2025 hebben we conform ISO 14001 een milieumanagementsysteem geïmplementeerd waarmee milieubeleid, doelstellingen en continue verbetering structureel zijn verankerd in onze bedrijfsvoering.

Op onze locaties in Beilen en Best zijn afvalscans uitgevoerd. Deze scans hebben inzicht gegeven in de samenstelling van onze afvalstromen en de mogelijkheden voor verdere scheiding en reductie. Met als resultaat dat we op de logistiek bij locatie Best het plan geïmplementeerd hebben om wikkelfolie apart in te zamelen, zodat deze stroom hoogwaardig kan worden gerecycled.

Op de locatie in Beilen is de inzameling van Topseal-folie separaat ingericht. Dankzij de gescheiden inzameling kunnen wij jaarlijks circa 10 ton extra materiaal aanbieden voor hoogwaardige recycling.

Ook afgelopen jaar hebben wij onze samenwerking met Voedselbanken Nederland voortgezet. Deels ter voorkoming van voedselverspilling en deels omdat wij het als onze sociale verantwoordelijkheid zien om als voedselproducent de voedselbank te steunen en hiermee mensen te helpen. Als gevolg van verdere optimalisering van onze processen hebben we in 2025 minder geleverd aan de voedselbanken dan voorgaande jaren. In totaal hebben we bijna 152.000 kilo geleverd aan Voedselbanken Nederland. Omgerekend zijn dit 1,9 miljoen porties bij een standaard portiegewicht van 80 gram. Ruim een derde hiervan (52.800 kilo) is geen derving

maar zijn producten die we speciaal voor de Voedselbanken hebben geproduceerd en gedoneerd.

In samenwerking met de Stichting Samen Tegen Voedselverspilling zijn we in 2025 aangesloten bij de Coalitie Circulair Varkensvoer. Samen met onze ketenpartners zetten wij ons in voor een circulaire aanpak die voedselverspilling minimaliseert. Daarbij onderzoeken we het effect van een hoger aandeel rest- en bijproducten in varkensvoer, met als doel de CO<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. Dit initiatief voeren we gezamenlijk uit met andere retailers, producenten en veevoederbedrijven. In 2026 zetten we deze samenwerking voort en zullen we op een later moment uitgebreider communiceren over de resultaten en vervolgstappen.

### Vooruitblik 2026

Het komend jaar voeren we de afvalscan ook uit op onze locaties Nuth, Eersel, Denekamp en Oude-Tonghe. Dit wordt de basis voor het verder reduceren van het aandeel restafval naar 50%.

Onderdeel van dit plan is om een nieuwe, uniforme afvalstandaard conform het 5S-principe op te stellen voor heel Van Loon Group. Hiermee krijgen we een duidelijke procedure voor een correcte scheiding van folie en restafval.

Op onze locatie in Best gaan we het rugpapier van de etiketten gescheiden afvoeren en wordt er een kosten-baten analyse gemaakt voor een balenpers voor schone restfolie.



## MVO-THEMA

## Verpakkingsmateriaal

12 Verantwoorde consumptie en productie

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Het verpakken van voedingsmiddelen is noodzakelijk om een hoge mate van voedselveiligheid te waarborgen en derving te minimaliseren. Kunststof materialen bieden hiervoor vaak de beste eigenschappen. Tegelijkertijd leidt het gebruik ervan tot uitputting van grondstoffen en een aanzienlijke milieubelasting. Als producent van verpakte producten zetten wij ons daarom in om deze impact zo veel mogelijk te verminderen.

**Scope**

Van Loon Group verpakt haar producten vanwege kwalitatieve- en productveiligheidsredenen. Dit betreft alle producten die Van Loon Group op de markt brengt.

**Ons beleid**

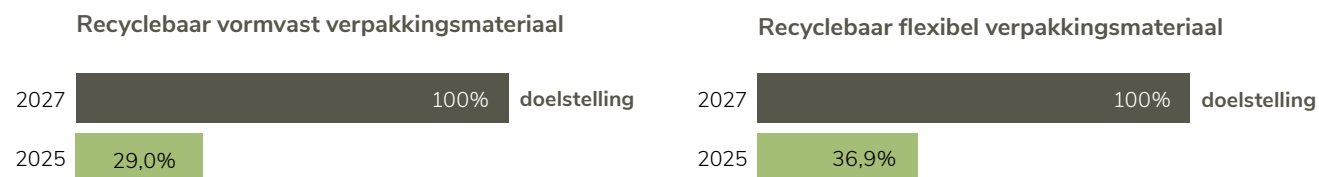
Wij streven ernaar om de milieubelasting door het gebruik van verpakkingsmateriaal zoveel mogelijk te beperken. Hierbij geven wij de voorkeur aan recyclebare materialen,

zonder concessies te doen aan de voedselveiligheid. Hoewel technisch recyclebare verpakkingen in de praktijk nog niet altijd daadwerkelijk worden gerecycled, kiezen wij bewust voor deze materialen boven het volledig terugdringen van verpakkingsvolume. Om goed onderbouwde en realistische keuzes te maken, volgen wij de richtlijnen van Stichting Verpact en het Kennisinstituut Duurzaam Verpakken (KIDV). Daarnaast vindt de keuze voor ieder verpakkingsmateriaal altijd plaats in nauw overleg met zowel leveranciers als afnemers.

Om onderbouwde en realistische keuzes te maken, volgen we de richtlijnen van stichting Verpact en het Kennisinstituut Duurzaam Verpakken (KIDV). Daarnaast wordt er altijd overlegd met zowel leverancier als afnemer bij de keuze voor een verpakkingsmateriaal.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**  
Manager R & D

## Resultaten



## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

In 2025 hebben we uitgebreide productietesten uitgevoerd met nieuwe trays die uit mono-PET bestaan en voorzien zijn van een dunne lijmlaag voor de topsealfolie. De lijm is afwasbaar en hierdoor voldoet de tray aan de recycle eisen van stichting Verpact.

We hadden verwacht de recyclebare trays eind 2025 in onze productie te kunnen gebruiken. Helaas is de omzetting nog niet doorgevoerd. Op jaarbasis gaat het hierbij om circa 100 miljoen trays. De testen hebben wel nuttige inzichten opgeleverd voor verdere stappen.

Voor het reduceren van de hoeveelheid verpakkingsmateriaal hebben we in 2025 de folie die we gebruiken voor het verpakken van onze bulkproducten omgezet van 60 µm LDPE naar 40 µm MDPE. Door de betere eigenschappen van MDPE kan de folie een stuk dunner uitgevoerd worden waardoor we jaarlijks ongeveer 18.000 kilo folie besparen.

**Vooruitblik 2026**

In 2026 zetten wij de testen met de recyclebare trays voort, met als doel deze gefaseerd in productie te nemen. Hierbij ligt de focus op technische betrouwbaarheid, verwerkbaarheid op de lijnen en borging van de recyclingvereisten. Hierdoor kan implementatie op grote schaal verantwoord plaatsvinden

Daarnaast loopt er een project met de focus op het uniformeren en -waar mogelijk- verder reduceren van bulkverpakkingsmaterialen. Dit betreft onder meer kratzakken en afdekhoezen voor pallets en normwagens. Uitgangspunt hierbij is dat kwaliteit en productveiligheid te allen tijde geborgd blijven. Het voorkomen van scheurvorming en het ontstaan van productvreemde delen is daarbij een absolute randvoorwaarde. Alleen wanneer materiaalverdunding technisch en kwalitatief verantwoord is, zal deze worden doorgevoerd.



## MVO-THEMA

## Ontbossing en biodiversiteit

15 Leven op het land

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Het is belangrijk om ontbossing te voorkomen en de biodiversiteit te behouden vanwege de vele ecosystemendiensten die hiervan afhankelijk zijn zoals voedselvoorziening, klimaatregulatie en waterzuivering. Dit bedreigt niet alleen het klimaat maar heeft ook directe gevolgen voor economieën en gemeenschappen. Voor Van Loon Group is dit relevant omdat de teelt van plantaardige grondstoffen voor veevoer zoals soja en palm(olie), vaak gepaard gaat met ontbossing en verlies van biodiversiteit.

**Scope**

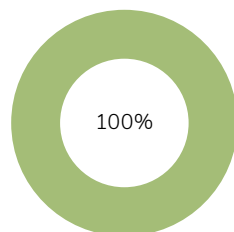
Het beleid voor ontbossing en biodiversiteit is gericht op het behoud, herstel en duurzaam beheer van ecosystemen binnen de waardeketen van Van Loon Group. De nadruk ligt daarbij op het verantwoord gebruik van veevoer door veehouders binnen onze eigen ketens.

**Ons beleid**

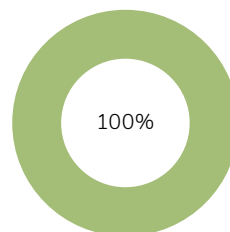
Voor het gebruik van soja en palm in veevoer sluiten wij aan bij de eisen van de European Deforestation Regulation (EUDR). Daarnaast streven wij ernaar de biodiversiteit binnen onze directe invloedssfeer te beschermen en te versterken. Daarbij richten wij ons op het stimuleren van duurzaam landgebruik en het voorkomen van ontbossing en andere activiteiten die de biodiversiteit kunnen schaden. Om deze doelen te bereiken werken we nauw samen met ketenpartners, zoals veehouders en leveranciers van veevoer. We stimuleren veehouders om de lokale biodiversiteit te bevorderen, bijvoorbeeld door het aanleggen van bloemenstroken of door het verminderen van het gebruik van pesticiden, antibiotica en overmatige meststoffen. Binnen onze eigen ketens geldt bovendien de eis dat soja en palm 100% RTRS-, RSPO- of gelijkwaardig gecertificeerd zijn.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**  
CSO

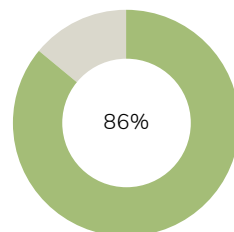
## Resultaten



Percentage soja dat gebruikt is in veevoer en als ingrediënt in kruiden en hulpstoffen dat RTRS is gecertificeerd.



Percentage palm(olie) dat gebruikt is in veevoer en als ingrediënt in kruiden en hulpstoffen dat RSPO is gecertificeerd.



Percentage rundveehouders uit eigen keten dat deelneemt aan de Ecoregeling.

## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

Binnen de VoB-keten zijn pilots gestart met sojavrij vleesvarkensvoer. Daarnaast is een project geïnitieerd voor de inkoop van soja die aantoonbaar afkomstig is van landbouwgrond waar de afgelopen 20 jaar geen ontbossing heeft plaatsgevonden. Dit project is mede mogelijk gemaakt vanuit een ImpactFonds van één van onze klanten.

Op het gebied van plaagdierbeheersing is de transitie naar biologische (niet-chemische) beheersing in gang gezet op de varkenshouderij. Hiervoor is een project gestart in samenwerking met Agro Pest Control, medegefinancierd door Metropoolregio Eindhoven. In 2025 zijn de deelnemende locaties geselecteerd en bezocht. De implementatie van de maatregelen staat gepland voor 2026.

Aangezien de inwerkingtreding van de aankomende Europese ontbossingswetgeving (EUDR) is uitgesteld is de implementatie van de maatregelen vertraagd.

Tevens is er lokaal bijgedragen aan het stimuleren van biodiversiteit, onder meer via een actieve bijdrage aan een boomplantdag met 25 medewerkers van Van Loon Group.

**Vooruitblik 2026**

Komend jaar gaan we het gebruik van duurzame soja samen met onze ketenpartners implementeren in onze VoB-keten.

Daarnaast werken we binnen VoB aan de ontwikkeling van een geïntegreerde Natuur & Milieu-module, waarmee we prestaties op de thema's structureel kunnen monitoren en sturen.

De concrete maatregelen voor biologische (niet-chemische) ongediertebeheersing worden in 2026 bij vijf van onze varkenshouders geïmplementeerd. Deze maatregelen bestaan uit een combinatie van het plaatsen van nestkasten en rustpalen voor roofvogels, het inzaaien van scherpe grassen en sterk geurende inheemse kruiden ter ontmoediging van ratten en muizen, het inzetten van geurpalen met afwerende werking en het gebruik van mechanische vallen met slagpin en digitale monitoring. Hiermee wordt het gebruik van chemische bestrijdingsmiddelen (biociden, rodenticiden) verder teruggedrongen.

Naar verwachting zal de EUDR-wetgeving eind 2026 in werking treden. We treffen de benodigde voorbereidingen om onze processen en systemen hiervoor gereed te maken.





# Zorg voor mensen

Onze medewerkers zijn ons grootste kapitaal. Daarom zorgen wij voor een veilige en prettige werkomgeving en bewaken we eerlijke arbeidsomstandigheden binnen onze volledige supply chain.

We werken continu aan een omgeving waarin iedere medewerker zich betrokken en gewaardeerd voelt. Daarbij hebben we oog voor elke individuele medewerker.

We stimuleren ontwikkeling en groei door ruimte te bieden voor opleiding en persoonlijke ontplooiing. Via de Van Loon Group Campus volgen medewerkers niet alleen de trainingen die nodig zijn voor hun functie, maar krijgen zij ook de kans om zichzelf verder te ontwikkelen.

## Highlights

Incident rate  
(aantal ongevallen per 100 fte)  
**7,8**



Lost Time Case Rate  
(aantal ongevallen met verzuim per 100 fte)  
**1,8**



eNPS score  
**13**



Ziekteverzuim  
**6,1%**



Totaal aantal certificaten behaald in de Van Loon Group Campus.  
**4.649**

Aantal medewerkers dat een certificaat heeft gehaald voor Nederlandse les.  
**82**

Binnen Van Loon Group staat Zorg voor Mensen centraal: een cultuur waarin veiligheid, kwaliteit, betrokkenheid en aandacht voor elkaar de basis vormen.

# “Winnen binnen is winnen buiten.”

Op locatie Denekamp werken verschillende disciplines dagelijks samen aan een omgeving waarin collega's veilig kunnen werken, zich gehoord voelen en zich kunnen ontwikkelen. SHE- & TD-specialist Marcel Veelders, QA manager Wipkje Dijkman, HR manager Derkjan Marsman en Productie manager Jeroen Spanjer vertellen hoe zij deze Safety & Quality cultuur vormgeven.

## Een cultuur van aandacht, veiligheid en groei

Voor Jeroen draait 'Zorg voor Mensen' om een omgeving waarin iedereen zich vrij voelt om zijn/haar mening te geven en collega's op een respectvolle manier kunnen samenwerken. Vanuit SHE perspectief benadrukt Marcel dat

medewerkers hun werk veilig moeten kunnen uitvoeren en dat risico's serieus genomen worden. HR manager Derkjan voegt toe dat duurzame inzetbaarheid, welzijn en waardering belangrijk zijn, inclusief ruimte voor groei: afgelopen jaar maakten ruim tien collega's een promotie. Ook binnen QA gaat zorg voor mensen over heldere instructies en een veilige cultuur waarin afwijkingen durven worden gemeld. 'Dit is onmisbaar voor voedselveiligheid' aldus Wipkje.

## Waarom Safety & Quality de basis vormen

Een sterke Safety & Quality (S&Q) cultuur is essentieel. Jeroen vat het kernachtig samen: "Winnen binnen is winnen buiten." Een goed georganiseerde interne omgeving straalt af op klanten en helpt incidenten te voorkomen. Derkjan benadrukt dat een sterke cultuur leidt tot duurzame inzetbaarheid, bewustwording en beter welzijn.



## “Leer van je collega's, observeer en durf feedback te geven.”

Op de locatie in Denekamp wordt met concrete initiatieven gewerkt aan continue verbetering. Voorbeelden daarvan zijn:

- Safety & Quality Walks en structurele overleggen die áltijd starten met veiligheid en kwaliteit.
- 'Op ons bord': een zichtbaar en begrijpelijk bord waarop KPI's, projecten en bijdragen van teams worden uitgelegd, zodat iedereen weet waar hij of zij impact kan maken.
- Een plattegrond met incidenten die in één oogopslag toont waar ongevallen plaatsvonden. Het doel? Bewustwording vergroten en herhaling voorkomen!

## Een cultuur zonder afrekencultuur

Voorbeeldgedrag van leidinggevenden speelt hierin een sleutelrol. Mensen aanspreken – zowel als leidinggevende als onderling – is essentieel om veiligheid te borgen. Volgens Jeroen is een vaste kern van medewerkers cruciaal om cultuur op te bouwen. Hij werkt toe naar een vaste bezetting van 80%, zodat betrokkenheid, kennis en stabiliteit verder groeien.

Binnen Denekamp is er ruimte om fouten te melden én ervan te leren. Grote afwijkingen worden serieus genomen – lijnen worden desnoods stilgelegd – maar zonder een afreken-cultuur. Jeroen: 'Durf het groot te maken, zodat mensen de ernst van de situatie inzien. Het zou mooi zijn wanneer medewerkers zelf nóg assertiever worden in het nemen van verantwoordelijkheid: van het stilleggen van een lijn tot het aanspreken van collega's op gedrag.'

## Succesfactoren

Een sterke S&Q cultuur ontstaat niet in silo's. QA, SHE, HR en TD werken nauw samen via dagelijkse overleggen, S&Q walks en goede afstemming binnen het MT. Volgens het team zijn korte lijnen, open communicatie, betrokkenheid en waardering echte succesfactoren. Hiermee ontstaat vertrouwen - de basis voor een volwassen veiligheidscultuur. En het uitgangspunt is niet zoeken naar schuldigen, maar vooral kijken naar hoe herhaling kan worden voorkomen.

## Uitdagingen en dilemma's

Uitdagingen zijn er ook. QA instructies zijn soms te complex; daarom worden theorie en praktijktrainingen ingezet. Daarnaast vraagt cultuurverandering om vasthoudendheid en herhaling en een terugkerend dilemma is het spanningsveld tussen regels en praktische realiteit. Maar dat weerhoudt ons niet van mooie duidelijke ambities voor de komende jaren, zoals:

- Voedselveiligheid borgen, zonder recalls of grote incidenten, én medewerkers stimuleren zelf meldingen te doen via Zenya.
- Absolute 'Road to zero harm' en het verder ontwikkelen van zelfsturende teams.
- Een toegankelijker meldingssysteem voor iedereen en snellere opvolgtijd in Zenya.
- Meer vaste medewerkers voor betrokkenheid en eigenaarschap.
- Last but not least; een werkomgeving waarin vertrouwen en plezier centraal staan.

Maar het belangrijkste is: "Leer van je collega's, observeer en durf feedback te geven"

## MVO-THEMA

# Veiligheid van medewerkers

08 Eerlijk werk en economische groei



## Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

Onze medewerkers vormen het hart van onze organisatie en hun veiligheid staat daarom voorop. Een veilige werkomgeving draagt niet alleen bij aan hun welzijn, maar helpt ook ziekteverzuim en verloop te verminderen.

## Scope

Het gaat hierbij om de veiligheid van alle medewerkers die werkzaam zijn op de locaties van Van Loon Group. Dit betreft zowel eigen medewerkers in loondienst, flexibele arbeidskrachten en medewerkers van externe bedrijven die op onze locaties werkzaam zijn. Arbeidskrachten die werkzaam zijn in onze waardeketen (upstream of downstream) vallen buiten deze scope.

## Ons beleid

Het doel van ons veiligheidsbeleid is het waarborgen van een veilige werkomgeving voor al onze medewerkers. Het management ondersteunt dit en stimuleert een open en transparante cultuur waarin medewerkers meldingen kunnen doen van afwijkingen, met de zekerheid dat hier zorgvuldig en integer mee wordt omgegaan. Van Loon Group biedt de juiste middelen om het melden van onveilige situaties laagdrempelig te maken en zo ongevallen te voorkomen. Iedereen die 's ochtends aan het werk gaat, moet aan het einde van de dag in dezelfde conditie veilig naar huis kunnen terugkeren. De basis van ons Veiligheids- en Gezondheidsbeleid vormt de Risico Inventarisatie & Evaluatie. We zorgen ervoor dat deze actueel blijft en dat afwijkingen voortvarend worden opgepakt om (sociale) veiligheids- en gezondheidsrisico's zoveel mogelijk te beperken.

## Stakeholders

Bij het formuleren van onze doelstellingen hebben we historische gegevens geanalyseerd om ambitieuze én realistische doelen vast te stellen. Deze worden afgestemd met de vertegenwoordigers van de medewerkers in de gemeenschappelijke centrale ondernemingsraad (GCOR). Daarnaast informeren we onze medewerkers en andere relevante stakeholders regelmatig over de gestelde doelen en de voortgang daarvan. De grootste impact realiseren we samen met onze medewerkers.

## Monitoringsproces

De voortgang op onze doelstellingen wordt bewaakt door alle ongevallen, 'bijna ongevallen' en gevaarlijke situaties centraal te registreren. De SHE-manager rapporteert periodiek over de voortgang ten opzichte van deze doelstellingen. De verzamelde gegevens worden geëvalueerd om gerichte veiligheidsverbeteringen door te voeren en het beleid waar nodig aan te passen. Daarnaast worden de prestaties ieder kwartaal besproken zodat tijdig kan worden bijgestuurd.

## Externe standaarden

- ESRS S1 – Eigen personeel
- OESO-richtlijnen
- UNGP's on Business and Human rights
- Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)

## Materiële impacts, risico's en kansen

Veiligheid staat voorop bij alles wat we doen. We werken veilig of we werken niet.

## Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid

SHE-Manager

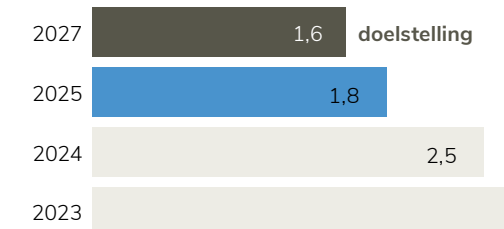
## Life Saving Rules

- Ik werk niet onder invloed van alcohol of drugs
- Ik rij veilig op een heftruck
- Ik werk altijd veilig op hoogte
- Ik schakel alleen beveiliging uit met de juiste toestemming
- Ik controleer eerst of een installatie is veilig gesteld voordat er aan wordt gewerkt
- Ik werk veilig met messen en draag de juiste beschermingsmiddelen

## Resultaten

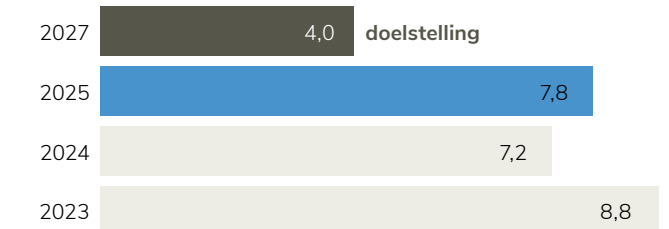
### Lost Time Case

(aantal ongevallen met verzuim per 100 fte)



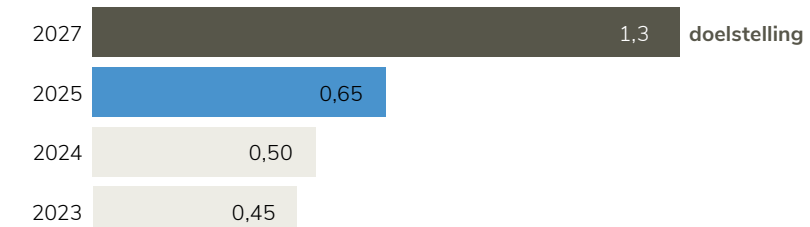
### Incident Rate

(aantal incidenten per 100 fte)



### Safety Participation Ratio

(aantal meldingen van onveilige situaties per fte)



## Safety Flash

24 december 2025

### Wat is er gebeurd?

### Verbranding op soep/saus afdeling

• Medewerker heeft tijdens schoonmaken een slang los gehaald terwijl het programma nog niet klaar was met spoelen. Doordat er een sensor overbrugt is gaf hij geen melding dat er geen slang op zit en hierdoor kreeg medewerker heet water over haar zij.

### Gevolg

• Medewerker heeft 21 graads brandwonden op haar zij opgelopen.

### Oorzaak

• Medewerker heeft slang los gehaald terwijl het programma nog niet klaar was. Doordat er een sensor overbrugt is gaf hij geen melding dat de slang los gehaald is. Hierdoor ging het spoelprogramma gewoon verder.

### Wat kun jij doen?

• Nooit zomaar een slang loshalen, doe dit in overleg met operator. Zie jij een sensor die overbrugt is. Meld dit dan direct bij je leidinggevende.



Let op nooit zomaar een slang loshalen!



## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

In 2025 hebben wij verdere stappen gezet binnen het veiligheidsprogramma Road to Zero Harm (2024–2027). Dankzij dit programma is het aantal ongevallen met verzuim met 33% gedaald. De focus lag op het opvolgen van meldingen, het actualiseren van risico inventarisaties, het versterken van de veiligheidscultuur en het continu verbeteren van het veiligheidssysteem.

### Meldingen en incidenten

De meldingsbereidheid nam verder toe. Het aantal meldingen van onveilige situaties steeg met 30% naar 1.606. Deze toename stelde ons in staat risico's eerder te signaleren en preventieve maatregelen te treffen. Incidenten werden onderzocht met de 5xWhy methode en trainingen voor SHE-medewerkers en leidinggevenden zijn uitgebreid. De belangrijkste oorzaken betroffen intern transport, snijwonden en valincidenten. Hiervoor zijn gerichte maatregelen genomen, waaronder aanvullende trainingen, fysieke aanpassingen in verkeersstromen, verplichte snijbescherming en versterkte aandacht voor veilig gedrag in looproutes.

### RI&E als fundament

In 2025 zijn RI&E's uitgevoerd en geactualiseerd op meerdere locaties. De uitkomsten zijn structureel besproken in Arbo overleggen en vertaald naar concrete actiepunten. Extra aandacht ging uit naar fysieke belasting, ATEX, brandveiligheid en veilige kantoorwerkplekken.

### Safety & Quality cultuur

Wij zijn gestart met het versterken van de Safety & Quality cultuur. Locatieteams zijn getraind in veiligheids en kwaliteitsobservaties en leidinggevenden voeren structureel Safety & Quality-walks uit, gericht op voorbeeldgedrag, dialoog en leren. Hiermee is een belangrijke stap gezet richting een proactieve safety- en voedselveiligheidscultuur.

### Verbeteren van het veiligheidssysteem

Interne audits, de introductie van een Safety Dashboard en de invoering van één uniforme werkvergunning hebben het veiligheidsmanagement verder geprofessionaliseerd. Daarnaast is een pilot uitgevoerd met LOTOTO. In 2025 is €640.000 geïnvesteerd in veiligere machines en €110.000 in ergonomische verbeteringen.

### Vooruitblik 2026

In 2026 zetten wij verdere stappen in de uitvoering van ons SHE-beleid en het programma Road to Zero Harm. De focus verschuift van opbouw en implementatie naar verdieping, borging en aantoonbare impact. Veiligheid, gezondheid en milieu worden integraal versterkt via cultuur, risicobeheersing, managementsystemen en compliance.

### Verdiepen van risico-inventarisaties

In 2026 worden risico-inventarisaties verder verdiept en geharmoniseerd. De focus ligt op:

- biologische agentia
- explosieveiligheid (ATEX)
- gevaarlijke stoffen
- psychosociale arbeidsbelasting (PSA)
- machineveiligheid en lijnbeoordelingen

Per locatie worden de top 3 risico's expliciet benoemd en gekoppeld aan gerichte verbeterprogramma's. Hiermee maken wij risico's concreet en versterken wij eigenaarschap op locatieniveau. Daarnaast wordt periodiek medisch onderzoek ingezet ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid.

### Doorontwikkelen van de Safety & Quality-cultuur

In de komende jaren ligt een sterke nadruk op leiderschap en voorbeeldgedrag. (Team)leiders worden getraind in veiligheidsleiderschap, feedback en gedragsbeïnvloeding. Het Safety & Quality Leadership-programma wordt verder uitgerold en Safety & Quality-dagen worden een vast onderdeel op alle locaties.

### Professionaliseren van veiligheidsmanagement

Het veiligheidsmanagementsysteem wordt verder gestandaardiseerd en versterkt. Interne audits worden aangescherpt, technische standaarden geharmoniseerd en procedures zoals werkvergunningen en LOTOTO organisatiebreed uitgerold.

Daarnaast investeren wij in:

- NEN3140-vakbekwaamheid
  - Life Saving Rules (werken op hoogte, werkvergunningen, LOTOTO)
  - BHV-organisatie en noodsystemen
  - acculaadruimtes en PGS-eisen
  - dakveiligheid en overige wettelijke verplichtingen
- Compliance wordt systematisch gemonitord en afgestemd met externe stakeholders zoals verzekeraars.



## MVO-THEMA

## Gezondheid &amp; welzijn van medewerkers

08 Eerlijk werk en economische groei

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Als echt familiebedrijf beschouwt Van Loon Group haar medewerkers als het belangrijkste kapitaal. Betrokken medewerkers zorgen namelijk voor tevreden klanten, zijn productiever en gelukkiger in hun werk. Samen winnen is hierin een belangrijke kernwaarde.

**Scope**

Eigen medewerkers met een tijdelijke of vaste aanstelling en flexibele arbeidskrachten op alle locaties van Van Loon Group. Werknemers die werkzaam zijn bij andere organisaties in onze waardeketen (upstream of downstream) vallen buiten de scope.

**Ons beleid**

De gezondheid en het welzijn van onze medewerkers zien wij als het fundament van ons succes. We creëren daarom een werkomgeving die fysieke en mentale gezondheid stimuleert en ruimte biedt voor persoonlijke groei. Medewerkers die zich gezien en gewaardeerd voelen, zijn meer betrokken, werken met meer plezier en leveren betere prestaties. Door te investeren in welzijn, opleiding en ontwikkeling versterken we het werkplezier, verlagen we het ziekteverzuim en verminderen we personeelsverloop. Zo bouwen we samen aan een positieve, duurzame organisatiecultuur en kunnen wij samen winnen!

**Stakeholders**

Bij het vaststellen van onze doelstellingen hebben we historische gegevens geanalyseerd, zodat we ambitieuze én haalbare doelen kunnen formuleren. Deze doelen stemmen we af met de werknemersvertegenwoordigers in de gemeenschappelijke centrale ondernemingsraad (GCOR). Periodiek communiceren we de doelstellingen en de voortgang richting onze medewerkers en andere relevante belanghebbenden.

**Monitoringsproces**

Wij monitoren de medewerkerstevredenheid door middel van een jaarlijkse meting van de eNPS (Employee Net Promoter Score). Ziekteverzuim en verloop van medewerkers worden iedere maand gerapporteerd.

Ieder kwartaal worden de prestaties besproken en – waar nodig – bijgestuurd.

**Externe standaarden**

- ESRS S1 – Eigen personeel
- OESO-richtlijnen
- UNGP's on Business and Human rights,
- Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

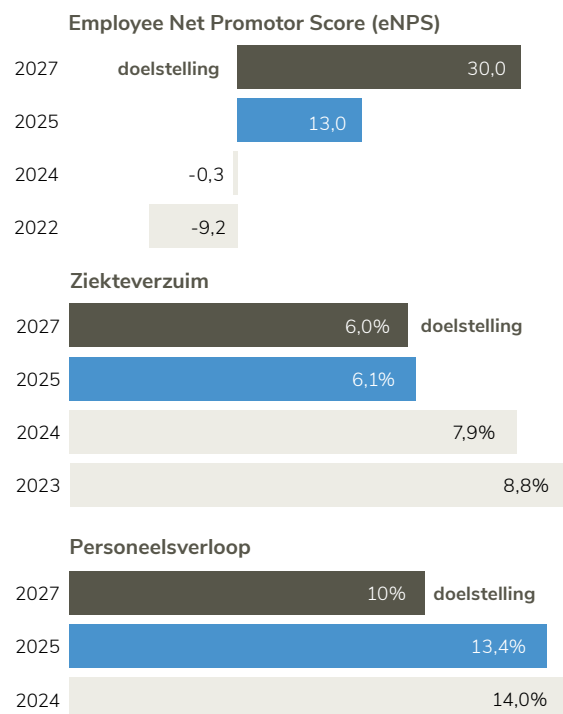
**Materiële impacts, risico's en kansen**

Ongemotiveerde medewerkers en verloop van medewerkers.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**

CHRO

## Resultaten



## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025****Training & Ontwikkeling**

In 2025 hebben 1530 medewerkers een totaal van 4649 certificaten behaald op de Van Loon Campus. Daarnaast hebben 83 medewerkers een certificaat behaald voor Nederlandse les.

Op locatie Son is in 2025 een pilot gedaan met een leiderschapsontwikkelingsprogramma voor teamleiders. De bevindingen uit deze pilot worden verwerkt in een programma wat we volgend jaar uit willen rollen op meerdere productielocaties.

Omdat het overgrote deel van de trainingen en opleidingen gericht zijn op de operatie, is de afdeling Learning & Development in 2025 verhuisd van HR naar Operational Support.

**Welzijn**

In 2025 hebben we onder andere met ons Safety & Quality Culture programma, veel aandacht gegeven aan veiligheid maar ook het welzijn van onze medewerkers. In 2024 zijn we begonnen met de pulse surveys van Effectory als 'Iedere Dag Beter-Meter' voor het gericht meten van de medewerkerstevredenheid op team-, afdelings- of locatieniveau. Met korte en gerichte vragen zoomen we in op specifieke onderwerpen en de voortgang die we boeken op de relevante onderwerpen. En -indien nodig- nemen we daar actie op. Deze aanpak heeft succes. We zien voor het derde jaar op rij een duidelijke verbetering van de eNPS score.

Met een hoge respons van 72% laat het medewerkerstevredenheidsonderzoek een sterke betrokkenheid zien. Medewerkers waarderen met name de aandacht voor veiligheid, de rol van leidinggevenden en de inzet om feedback om te zetten in verbeteringen. Ten opzichte van eerdere metingen en de benchmark zijn duidelijke positieve ontwikkelingen zichtbaar op het gebied van veilig werken,

leiderschap en teamontwikkeling. Tegelijkertijd onderstrepen de resultaten het belang van blijvende aandacht voor werkplezier en waardering. De uitkomsten vormen een belangrijke basis voor gerichte verbeteracties en dragen bij aan een duurzame, veilige en mensgerichte organisatiecultuur.

In 2025 hebben we Het Goede Gesprek – als vervanging van de traditionele functionerings- en beoordelingsgesprekken – verder verbeterd en gebruiksvriendelijker gemaakt. Het Goede Gesprek helpt leidinggevende en medewerker om het gesprek aan te gaan, met elkaar te praten over het functioneren en stil te staan bij wederzijdse verwachtingen en voortgang van de doelstellingen. Persoonlijke doelstellingen bevatten vanaf 2025 ook minimaal een doelstelling die bijdraagt aan één van de achttien duurzaamheidsthema's.

De aanpak rondom ziekteverzuim is ook in 2025 verder geïntensiveerd. En met succes: het verzuim is gedaald van 7,9% naar 6,1%.

**Vooruitblik 2026****Training & Ontwikkeling**

Met de overgang van Learning & Development naar de operatie, zal de focus in 2026 vooral op operationele trainingen liggen.

Het leiderschapsontwikkelingsprogramma gaan we in 2026 uitrollen op meerdere productielocaties voor teamleiders en hun leidinggevenden.

De effectiviteit van de samenwerking met GoodHabitz wordt in 2026 kritisch tegen het licht gehouden.

**Welzijn**

Voor 2026 blijven we de focus houden op het verder reduceren van het ziekteverzuim en het verbeteren van de medewerkerstevredenheid.

MVO-THEMA

# Eerlijke arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen

**08** Eerlijk werk en economische groei



**10** Ongelijkheid verminderen



**17** Partnerschap om doelstellingen te bereiken



**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

In sommige landen zijn arbeidsomstandigheden onvoldoende geborgd in wetgeving of ontbreekt het aan adequate naleving hiervan. Hierdoor kunnen sociale risico's zoals kinderarbeid ontstaan.

**Scope**

Het betreft de sociale risico's binnen de supply chain van de directe leveranciers van Van Loon Group.

**Ons beleid**

Als Van Loon Group nemen we onze verantwoordelijkheid om sociale risico's binnen onze toeleveringsketen te beperken. We zien erop toe dat arbeidswetgeving strikt wordt nageleefd en monitoren de arbeidsomstandigheden bij onze directe leveranciers via het Sedex platform.



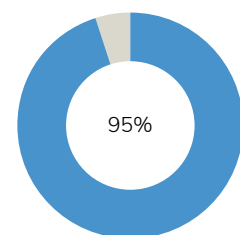
Vanaf 2026 nemen we de Sedex scores structureel mee in onze leveranciersbeoordelingen. Hiermee stimuleren we verantwoorde bedrijfspraktijken en werken we actief aan het voorkomen en verminderen van sociale risico's in onze keten.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**

CEO

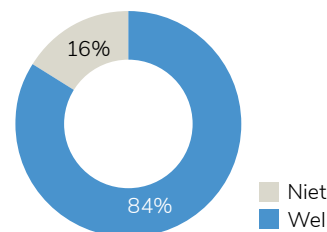
## Resultaten

**Percentage toeleveranciers dat onze Code of Conduct voor Business partners heeft ondertekend\***

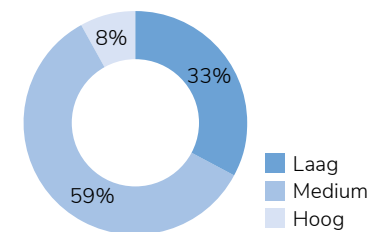


\*In 2025 zijn wij gestart met het digitaal beheren van alle Code of Conduct-verklaringen via het leveranciersportaal. Per einde 2025 is 74% van de verklaringen digitaal geactualiseerd.

**Aantal leveranciers succesvol aangesloten op Sedex**



**Risicoprofiel succesvol aangesloten leveranciers**



## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

In 2024 hebben we de kwaliteit van onze uitzendpartners binnen de totale Van Loon Group (her) beoordeeld. Met als resultaat dat we het aantal leveranciers in 2025 sterk hebben gereduceerd. Samen met de geselecteerde partners gaan we werken aan verbetering van de inzet en betrokkenheid van uitzendkrachten. We hebben in de nieuwe samenwerkingsovereenkomsten daarom duidelijke afspraken vastgelegd over onder andere huisvesting, certificeringen, vervoer en gelijkwaardige beloning.

In 2025 hebben we onze belangrijkste niet-vlees leveranciers aangesloten op Sedex. Inmiddels is 84% van deze leveranciers succesvol aangesloten op dit platform. Op basis van de beschikbare data is een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij leveranciers worden geclassificeerd in de categorieën laag, middel en hoog risico. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze risicoclassificatie niet betekent dat er daadwerkelijk sprake is van misstanden bij deze leveranciers. De classificatie is gebaseerd op een combinatie van factoren, waaronder landrisico's, sectorspecifieke risico's en algemene indicatoren op het gebied van arbeidsomstandigheden, milieu, gezondheid en veiligheid, en bedrijfsintegriteit.

De resultaten geven daarmee vooral een indicatie van waar in de keten verhoogde aandacht nodig is. Dit biedt een uitgangspunt voor verdere dialoog met leveranciers en voor het prioriteren van due diligence-activiteiten, zoals aanvullende informatie-uitvragen, audits of verbetertrajecten.

**Vooruitblik 2026**

In 2026 zetten we verdere stappen in het versterken van transparantie en verantwoord ketenbeheer door ook onze vleesleveranciers te onboarden op het Sedex-platform. Via dit platform verkrijgen we meer inzicht in sociale en milieuprestaties binnen onze directe toeleveringsketen.

Vanaf 2026 nemen we de Sedex-scores structureel mee als criterium in onze leveranciersbeoordeling. Hiermee integreren we sociale en milieuaspecten nadrukkelijker in onze inkoopprocessen en werken we actief aan het identificeren en mitigeren van risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten, gezondheid & veiligheid en milieu.

Wanneer de uitkomsten van de beoordeling daar aanleiding toe geven, gaan we in gesprek met leveranciers om verbeterpunten te bespreken en passende maatregelen te bepalen. Waar nodig zetten we onafhankelijke audits in volgens de SMETA-methodologie. Deze audits helpen om risico's verder te verifiëren, verbetertrajecten op te stellen en structurele verbeteringen in de keten te realiseren.



## MVO-THEMA

## Diversiteit, gelijkheid en inclusie

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Een gezonde balans in diversiteit, gelijkheid en inclusie onder onze medewerkers is van belang voor de duurzame ontwikkeling van ons bedrijf en onze prestaties. In een sector waarin meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn en waarin medewerkers met uiteenlopende nationaliteiten samenwerken, vraagt dit om gerichte en bewuste aandacht.

**Scope**

Het betreft medewerkers op alle afdelingen en op alle niveaus binnen de organisatie.

**Ons beleid**

Bij Van Loon Group behandelen we iedereen eerlijk en met respect. Wij zetten ons in voor gelijke behandeling en een veilige, respectvolle werkomgeving waarin alle medewerkers gelijke kansen krijgen. Werving, doorstroom en ontwikkeling zijn gebaseerd op competenties, ervaring, prestaties en potentieel.

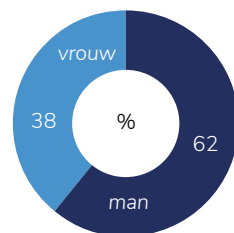
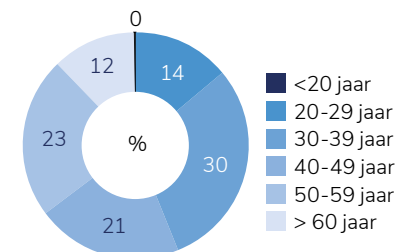
Discriminatie op basis van leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, religie, afkomst, etniciteit, seksuele oriëntatie of andere persoonlijke kenmerken wordt op geen enkele wijze getolereerd, waarbij deze opsomming niet als volledig wordt beschouwd. In lijn met lokale wetgeving en internationale normen kunnen aanvullende maatregelen worden genomen om achtergestelde groepen te ondersteunen.

Wij streven naar een evenwichtige man-vrouwverhouding binnen alle lagen van de organisatie, zonder toepassing van gedwongen diversiteit. Van Loon Group past op al haar

bedrijven de van toepassing zijnde cao's toe. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen, ook niet in beloningsstructuren. Daarnaast hanteren wij een zero-tolerancebeleid ten aanzien van (seksuele) intimidatie, pesten en ongewenst of agressief gedrag.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**  
CHRO

## Resultaten

**1** Aantal meldingen van ongewenst gedrag via (externe) vertrouwenspersoon**Verdeling eigen medewerkers****Leeftijdsverdeling medewerkers**

## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

In 2025 is er 1 melding gedaan bij de externe vertrouwenspersoon. De melder heeft ervoor gekozen om geen vervolgacties te ondernemen. Uit het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon is dit ook in de landelijke cijfers de tendens; in ongeveer de helft van alle meldingen nemen melders geen of nog geen vervolgacties.

Bij Van Loon Group werken we met een relatief groot aandeel uitzendkrachten. Een groot deel van deze collega's zijn arbeidsmigranten, die een essentiële rol spelen in de continuïteit van onze productie en bedrijfsvoering. In het kader van de wet Gelijke beloning uitzendkrachten hebben we een inventarisatie uitgevoerd en tevens is er in samenwerking met de branchevereniging een meldpunt ingericht. Daarnaast werken we met onze geselecteerde

uitzendbureaus structureel aan een duurzame en betrokken inzet van uitzendkrachten. Deze samenwerking is vastgelegd in duidelijke afspraken over onder andere huisvesting, certificeringen, vervoer en een gelijkwaardige beloning.

**Vooruitblik 2026**

In 2026 zullen we voorbereidingen treffen om te voldoen aan de Europese wetgeving met betrekking tot loontransparantie.

De huidige CHRO, stopt per 1 maart 2026. Om een nog betere dynamiek en balans in de groepsdirectie te krijgen, zal zijn functie bij voorkeur ingevuld worden door een vrouwelijke collega.





# Gezonde en duurzame producten

Wij richten ons op het ontwikkelen en aanbieden van smakelijke, gezonde en veilige producten die op een duurzame manier worden geproduceerd en voor iedereen toegankelijk zijn. Onze R&D-afdeling heeft daarbij één helder doel: consumenten laten genieten van producten die gezondheid

en smaak combineren. Dankzij onze robuuste kwaliteitssystemen worden deze producten veilig en verantwoord geproduceerd. Door efficiënt te werken houden we goede voeding betaalbaar, zodat het geen luxe wordt, maar bereikbaar blijft voor iedereen.

## Highlights

Aantal eigen productielocaties dat IFS gecertificeerd is

**100%**

Percentage leveranciers met GFSI certificering

**99,1%**



Percentage analyses op eindproducten dat voldoet aan wettelijke microbiologische norm

**99,6%**



Aantal producten als beste getest door onafhankelijk bureau

**4**



Percentage convenience producten met A of B score

**39%**



Gijs Verdaasdonk (R&D manager locatie Oude Tonge) en Sander Krijnen (Manager R&D Manager R&D Meat divisie) over hun rol in het ontwikkelen van gezonde en duurzame producten.

# “Smaak blijft de basis, duurzaamheid is de richting.”

In een markt die razendsnel verandert en waarin consumenten steeds vaker bewuste keuzes maken, spelen de R&D teams van Van Loon Group een sleutelrol. Twee drijvende krachten achter die ontwikkeling zijn Gijs en Sander; samen vertellen zij over hun drijfveren, visie en de ambities die zij hebben.

Gijs werkt al meer dan elf jaar op de locatie Oude-Tonge en stuurt daar een culinair team aan dat soepen, sauzen en maaltijden ontwikkelt voor retail en foodservice. Hij glundert wanneer hij spreekt over producten met karakter. “Bij mij staat kwaliteit altijd op één. We zoeken voortdurend naar ingrediënten met een verhaal: verantwoord geproduceerd, met zorg geteeld. Smaak is voor mij heilig, maar als een ingrediënt aan die randvoorwaarden voldoet, dan klopt het echt.”

Sander vult hem aan. Hij doorliep de slagervakschool, rolde via productontwikkeling de organisatie in en stuurt nu een team van vijftien medewerkers aan. “Vlees is een bijzonder product met enorme mogelijkheden. Voor mij begint alles met lekker eten. Maar dat lekkere product moet wél bijdragen aan een betere wereld. Daar werken we elke dag aan.”

Beiden erkennen dat ‘gezond vlees’ niet één vaste definitie heeft. Gijs ziet het als vlees dat afkomstig is uit een eerlijke, diervriendelijke keten, zonder overbodige toevoegingen. “Het moet puur zijn en passen bij onze waarden.” Sander benadrukt dat vlees van nature rijk is aan essentiële voedingsstoffen zoals eiwitten en vitamine B12, maar dat er volop mogelijkheden zijn om het gezonder te maken. “We kijken voortdurend waar we het ‘schoner’ kunnen maken: minder zout, minder suiker en minder verzadigd vet, zónder dat we concessies doen aan smaak.”

Ook op het gebied van duurzaamheid wordt stevig doorontwikkeld. Een belangrijke innovatie hierin is de ontwikkeling van hybride producten, waarbij een deel van het vlees wordt vervangen door plantaardige componenten. De door Van Loon Group ontwikkelde FiberFort™ vezel, met een neutrale smaak en een verrassende structuur, speelt daarin een



cruciale rol. “Die vezel geeft ons de mogelijkheid om de eiwittransitie op een realistische manier naar de consument te brengen,” legt Sander uit. “Kleine stappen, maar met een grote impact.”

Waar het voorheen bij convenience producten vooral draaide om gemak, staat vandaag de dag de combinatie van smaak, voedingswaarde en duurzaamheid centraal. Eiwitrijke maaltijden vormen een belangrijke pijler binnen die ontwikkeling. Gijs ziet een duidelijke verschuiving. “Consumenten willen voedzame maaltijden die goed smaken en passen in een gezonde levensstijl. Dat betekent dat we scherp sturen op zout- en vetgehalte en groentehoeveelheid.” In diverse categorieën zijn inmiddels maaltijden ontwikkeld die volledig plantaardig zijn, of bestaan uit minstens 80% groenten. Die innovaties dragen direct bij aan betere Nutriscores, een belangrijke graadmeter binnen de MVO pijler Gezonde & Lekkere producten.

De samenwerking binnen Van Loon Group en de keten speelt daarbij een grote rol. R&D werkt intensief samen met productie, inkoop, kwaliteitsteams en externe partners. Volgens Gijs is dat essentieel: “Je kunt nog zo’n mooi product bedenken, maar alleen als iedereen in de keten meedoet, landt het goed. Van grondstoffen tot eindproduct: transparantie en samenwerking zijn bepalend voor succes.” Ook Sander ziet een integrale aanpak als kracht. “We luisteren naar de markt, maar zeker ook naar onze eigen mensen.”

**“Het is nooit af. Elke dag kunnen we iets verbeteren.”**

Hoewel hybride producten een belangrijk speerpunt zijn, blijven ze volgens beide heren slechts één onderdeel van de oplossing. De grootste uitdaging ligt volgens Sander in het behoud van smaak en structuur. “Consumenten accepteren alleen veranderingen als ze weinig of geen verschil merken. Daarom werken we vooral met ‘soft hybride’ – geleidelijke aanpassingen die wel duurzaamheidswinst opleveren, maar zonder dat de consument het gevoel heeft dat hij inlevert.” Hij benadrukt dat tempo en acceptatie hand in hand gaan: “Je kunt niet te snel willen. Kleine stappen brengen ons verder dan grote sprongen die niet landen.”

Als het gesprek over de toekomst gaat, wordt duidelijk dat ambitie zeker aanwezig is. Mooie producten blijven ontwikkelen die tegelijk lekkerder, gezonder én duurzamer worden. Gijs ziet het als een continue zoektocht: “Het is nooit af. Elke dag kunnen we iets verbeteren.” Sander kijkt met optimisme vooruit: “De eiwittransitie gaat doorzetten. Maar als wij zorgen dat smaak en kwaliteit overeind blijven, dan volgt de consument vanzelf.” Samen vatten ze het mooi samen: smaak blijft de basis, duurzaamheid geeft richting.

## MVO-THEMA

# Betaalbaarheid en bereikbaarheid van producten

02 Geen honger



## Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

Goede en duurzame voeding mag geen luxe zijn, maar moet bereikbaar zijn voor iedereen. Daarom willen wij de meerkosten voor het verduurzamen van onze ketens en producten zo beperkt mogelijk houden.

## Scope

Het betreft de prijs van de producten die Van Loon Group op de markt brengt. Hierbij ligt de nadruk op producten uit eigen ketens en producten met een duurzaamheidsclaim.

## Ons beleid

Ons beleid is gericht op het waarborgen van de betaalbaarheid en toegankelijkheid van onze producten, zodat duurzamere keuzes voor consumenten bereikbaar blijven. We streven ernaar dat duurzamere alternatieven bij voorkeur niet duurder - in ieder geval niet meer dan maximaal 10% duurder - zijn dan bestaande producten. Daarom zoeken we continu naar innovatieve oplossingen om de meerkosten van het verduurzamen van onze producten en ketens te beperken. We communiceren transparant over eventuele prijsverschillen en de toegevoegde waarde van onze duurzame keuzes. Door productie en logistieke processen zo efficiënt mogelijk in te richten en verduurzaming breed toe te passen, realiseren we schaalvoordelen en verlagen we de kosten per product. Zo behouden we een goede balans tussen duurzaamheid, betaalbaarheid en beschikbaarheid.

## Stakeholders

Om onze doelstellingen te realiseren werken we nauw samen met onze klanten en ketenpartners. Samen ontwikkelen we innovatieve en duurzame marktconcepten, waarbij meerkosten of besparingen eerlijk worden verdeeld binnen de keten en producten betaalbaar en toegankelijk blijven voor de consument.

## Monitoringsproces

Bij de introductie van nieuwe hybride vleesproducten wordt het prijsverschil berekend tussen het nieuwe product en het vergelijkbare vleesproduct. Ieder kwartaal worden de prestaties besproken en – waar nodig – bijgesteld. De voortgang wordt jaarlijks in het MVO-jaarverslag gepubliceerd.

## Externe standaarden

- ESRS S4 – Consumenten en Eindgebruikers.

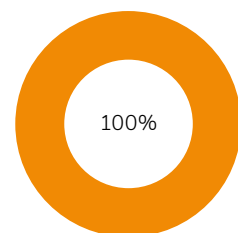
## Materiële impacts, risico's en kansen

Betaalbare verduurzaming van producten.

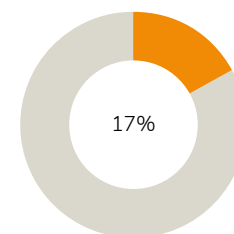
## Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid

CEO

## Resultaten



Percentage nieuwe hybride producten waarvan - bij introductie - de consumentenprijs minder dan 10% duurder is dan het vergelijkbare vleesproduct.



Percentage nieuwe hybride producten waarvan - bij introductie - de consumentenprijs goedkoper is dan het vergelijkbare vleesproduct.

## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

In 2025 heeft Van Loon Group verder gefocust op het betaalbaar en breed beschikbaar houden van duurzamere producten. Na de introductie van de eerste hybride producten in 2023 heeft dit segment een enorme vlucht genomen. Zowel Retail als FoodService klanten zien de voordelen op het gebied van CO<sub>2</sub>-footprint en eiwittransitie.

De productie van onze FiberFort™ vezel is in een jaar tijd vervijfvoudigd en het aandeel van hybride vleesproducten op het totale volume vleesproducten is gestegen van 3% naar ruim 13%.

Bij de verdere opschaling van hybride vleesproducten is nadrukkelijk gestuurd op betaalbaarheid. De doorontwikkeling van de FiberFort™-vezel heeft geleid tot een efficiëntere toepassing van plantaardige grondstoffen. Dit heeft een positieve invloed gehad op de prijsvorming van hybride producten. Hierdoor konden deze producten in 2025 betaalbaar en toegankelijk blijven voor onze Retail-, FoodService- en

B2B-klanten. In 2025 hebben we volledig voldaan aan de doelstelling om hybride producten niet duurder in de markt te zetten dan de producten die daarvoor werden vervangen. In 17% van de gevallen was de prijs zelfs lager dan het vergelijkbare vleesproduct.

### Vooruitblik 2026

Na in 2025 volledig te hebben ingezet op het optimaal inrichten van de dierlijke ketens en het naar de markt brengen van hybride producten, verschuift het zwaartepunt in 2026 naar de productie.

Het programma Centers of Excellence heeft als doel om de consumentenproducten met de hoogste rotaties op de meest geavanceerde en efficiënte manier te produceren. Door het bundelen van volume en het investeren in innovatieve productieoplossingen, zoals robotisering, verwachten we kosten te reduceren waardoor ook in de toekomst onze producten voor iedereen betaalbaar blijven.



## MVO-THEMA

## Veilige producten

02 Geen honger

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Elke dag eten miljoenen consumenten onze producten en zij verwachten dat deze lekker, veilig en van hoge kwaliteit zijn. Het borgen van voedselveiligheid is daarom een essentieel onderdeel van ons werk.

**Scope**

Ons kwaliteitsmanagementsysteem ziet toe op onze leveranciers, dienstverleners, productieprocessen, medewerkers en de manier waarop consumenten met onze producten omgaan.

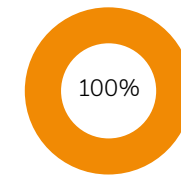
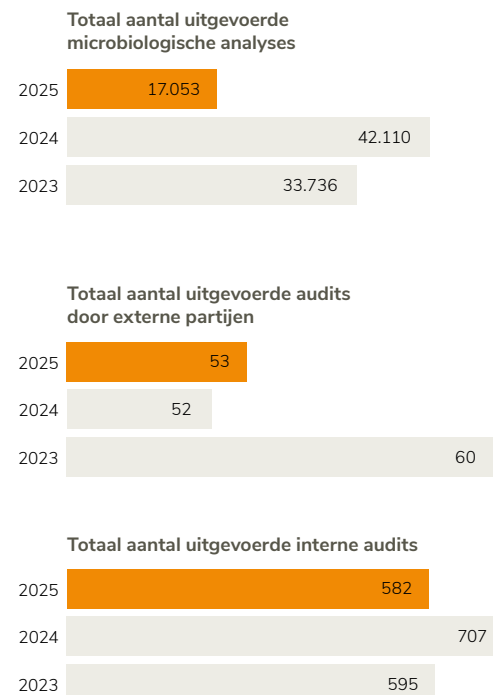
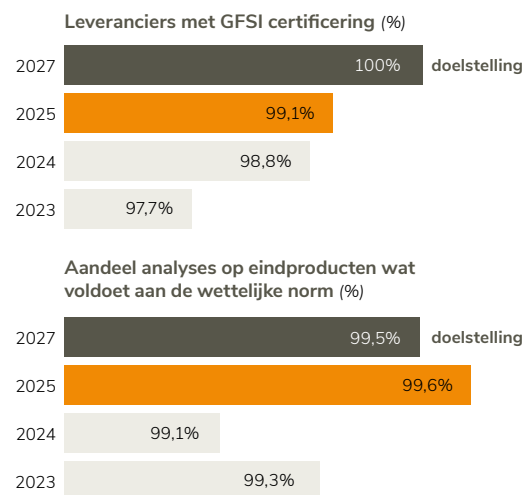
**Ons beleid**

Als toonaangevend voedselproducent is ons beleid erop gericht om veilige producten te leveren die voldoen aan de door onze klanten gestelde kwaliteitseisen. Wij handelen

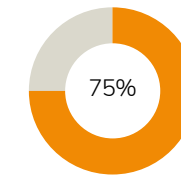
conform alle relevante wet- en regelgeving en klant-specificaties. Voor onze productielocaties hanteren wij als norm de certificering volgens IFS (International Food Standards) Higher Level. Van onze leveranciers verlangen wij minimaal een GFSI certificering (Global Food Safety Initiative). Hiermee borgen wij dat onze producten voldoen aan de hoogste voedselveiligheidsstandaarden. Omdat bij dierlijke producten de aanwezigheid van micro organismen nooit volledig uit te sluiten is, monitoren wij op uitgebreide schaal de bacteriologische kwaliteit van zowel grondstoffen als onze eindproducten. We streven ernaar dat onze eindproducten minimaal voldoen aan de door ons vastgestelde normen.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**  
COO

## Resultaten



Aandeel eigen productielocaties dat IFS gecertificeerd is.



Aandeel eigen productie-locaties dat IFS Higher Level gecertificeerd is.

74

Totaal aantal kwaliteits-certificeringen over alle locaties.

## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

Het percentage leveranciers met een GFSI certificering (Global Food Safety Initiative) is in 2025 gestegen naar 99,1%. Van alle vleesleveranciers is 100% GFSI gecertificeerd. In 2025 zijn alle voorbereidingen afgerond voor de nieuwe PAL wetgeving (Precautionary Allergen Labelling) die per 1 januari 2026 van kracht is. Hiermee worden allergenen - die op basis van kruisbesmetting mogelijk in het product zitten - alleen vermeld indien een risicoanalyse aangeeft dat de kruisbesmetting onvermijdelijk is én boven de referentiewaarde uit komt.

De kwaliteit- en duurzaamheidsvoorwaarden voor ingrediënten, primaire verpakkingen en dienstverleners die impact hebben op productkwaliteit, zijn geüpdatet en gedeeld met alle leveranciers. In het kader van grondstofrisicobeheersing hebben we in 2025 bij 35 leveranciers een audit uitgevoerd. De afgelopen jaren hebben we zeer veel microanalyses uitgevoerd in verband met listeriaonderbouwing van onze eindproducten, met name bij de maaltijden. Dit is nu groten-deels afgerond; hierdoor hebben we in 2025 aanzienlijk minder analyses uitgevoerd.

In 2025 hebben we tevens de supply chain van ingekochte rundvleesgrondstoffen tot en met het slachthuis verder in kaart gebracht. Op basis van aangescherpte selectiecriteria hebben we het aantal leveranciers met circa 35% gereduceerd.

Bovenop het bestaande interne auditprogramma zijn op alle locaties zogenaamde risk based audits uitgevoerd met als doel om op specifieke categorieën risico's op te sporen en te identificeren.

Als gevolg van etiketfouten zijn er afgelopen jaar helaas meer recalls en terughaalacties geweest. Dit is aanleiding geweest om het hele traject van labelopmaak tot het aanbrengen van het label op alle relevante locaties kritisch te beoordelen. Uit deze inventarisatie zijn een aantal verbeteracties gekomen; deze verbeteracties worden zowel centraal als lokaal worden uitgevoerd.

Het Safety & Quality Culture programma dat eind 2024 is gestart, heeft in 2025 een vervolg gekregen. Er is een leiderschapsprofiel opgesteld voor leidinggevenden, we zijn begonnen met observatierondes (zgn. Safety & Quality Walks) en op alle locaties zijn doelstellingen opgenomen in de jaarplannen.

Op 2 locaties is gestart met een pilot betreffende het digitaal registreren van kwaliteitsmetingen. Na evaluatie wordt besloten of deze applicatie verder uitgerold gaat worden. De inrichting van Zenya om naast veiligheidsmeldingen ook kwaliteitsmeldingen te kunnen maken is opgeleverd en wordt in Q1 2026 getest op een pilotlocatie. Het omzetten van het kwaliteitshandboek naar een nieuwe omgeving is doorgeschoven naar 2026 vanwege de samenhang met een aantal andere projecten.

**Vooruitblik 2026**

Dit jaar worden alle beleidsstukken en onderliggende procedures gereviewed en herzien waar nodig. Naar aanleiding van de risico-inventarisatie rondom etikettering wordt een centrale procedure opgesteld en over alle locaties uitgerold. Deze procedure is gericht op het verder verlagen van het risico op labelfouten.

Om verbeteracties beter te kunnen opvolgen en bij te sturen waar nodig, wordt er een power BI tool ingericht die gekoppeld is aan alle lokale verbeterplannen. Ter voorbereiding zijn alle locaties overgestapt naar een uniforme actielijst.

In 2026 wordt de nieuwe leveranciers- en dienstverlenersbeoordeling ingevoerd nadat in 2025 hiervoor de voorbereidingen zijn getroffen. De dienstverlenersbeoordeling zal vanaf 2026 twee keer per jaar gaan plaatsvinden.

## MVO-THEMA

## Gezonde en lekkere producten

03 Goede gezondheid en welzijn

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Mensen eten gemiddeld te veel zout, suiker en verzadigd vet. Dit draagt bij aan de toename van welvaartsziekten zoals diabetes en hart- en vaatziekten. Het eten van producten met minder zout, suiker en verzadigd vet draagt bij aan een betere gezondheid, maar de smaak blijft essentieel. Alleen wanneer gezonder eten ook lekker en smaakvol is, maken mensen blijvend gezondere keuzes.

**Scope**

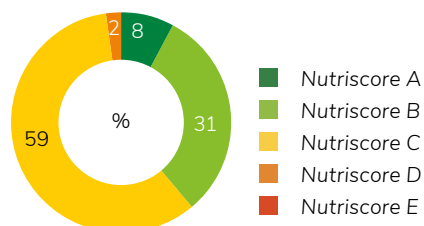
De productie van vlees- en convenience producten.

**Ons beleid**

Wij werken continu aan het gezonder maken van onze producten door het zout-, suiker- en verzadigd vetgehalte te verlagen, zonder concessies te doen aan voedselveiligheid en smaak. Daarbij volgen wij de richtlijnen van onze klanten en brancheverenigingen ter bevordering van gezond eten. Vlees levert waardevolle voedingsstoffen, zoals eiwitten, vitamines en ijzer. Wij streven ernaar om in onze hybride vleesproducten het goede van vlees te behouden en deze net zo voedzaam en smaakvol te maken als de traditionele vleesvarianten.

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**  
CEO

## Resultaten

**Verdeling nutriscore convenienceproducten****Aantal als beste geteste producten**  
(door onafhankelijk panel)

Nutri-Score is een voedselkeuzelogo dat producten beoordeelt met een kleur- en lettercode (A tot E), waarbij A de gezondste keuze binnen een categorie aangeeft en E de minst gezonde.

De beoordeling gebeurt op basis van de voedingswaarden van het product. De energie waarde (kJ), verzadigde vetten, suiker en zout zorgen voor "minpunten", vezels, groenten/fruit en eiwitten zorgen voor "pluspunten".

Het algoritme achter de berekening voor roodvlees maakt het bijna onmogelijk om voor vleesproducten een A of B score te halen.

Naast het feit dat vlees een belangrijke bron van eiwit is, bevat het ook essentiële voedingsstoffen zoals ijzer, vitamine B6/B12 en mineralen als zink. Deze waarden worden echter niet meegenomen in de Nutri-Score. We achten de Nutri-Score dan ook beter geschikt voor het beoordelen van convenienceproducten dan voor vleesproducten.

## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

Het afgelopen jaar hebben we een groot aantal nieuwe convenience producten ontwikkeld. Hierbij wordt waar mogelijk gestuurd op een betere Nutriscore. Zo hebben we de tomatensoep, het grootste artikel, gezonder gemaakt door toevoeging van meer groenten en een verlaging van de hoeveelheid zout. Op jaarbasis scheelt dit bijna 600 kg zout en voegen we ruim extra 81.000 kg groenten toe. Dit betekent per 0,5 liter van 250 gr groente naar 340 gr groente en wat betreft het zoutgehalte een verlaging van 0,88 gr naar 0,75 gr per 0,5 liter. De Nutriscore van dit product is van B naar A gegaan.

Daarnaast hebben we een 6-tal nieuwe soepen en een 3-tal nieuwe pastasauzen ontwikkeld met Nutriscore A of B.

In de ultraverse maaltijden hebben we meer dan 100 nieuwe maaltijden ontwikkeld met specifieke kenmerken zoals een hoog eiwitgehalte, laag in calorieën, melk-vrij of vegan.

39% van onze convenienceproducten valt onder Nutriscore A of B. We hebben geen producten meer met Nutriscore E.

Ook bij de vleesproducten hebben we opnieuw stappen gezet met zout- en suikervermindering. Op jaarbasis hebben we 1300 kg suiker, 600 kg zout en 6800 kg verzadigd vet uit bestaande recepturen kunnen halen.

**Vooruitblik 2026**

In 2026 richten de convenience bedrijven zich op het verder uitfasen van niet-natuurlijke grondstoffen. Concreet betekent dit dat niet-natuurlijke additieven zoals gemodificeerd zetmeel en maltodextrine uit onze recepturen worden verwijderd en, waar nodig, vervangen door natuurlijke alternatieven. Uiteraard zonder concessies te doen aan smaakbeleving en voedselveiligheid.

Met onze vleesproducten zetten we komend jaar de eerste concrete stappen in het kader van de Nationale Aanpak Productverbetering. De nadruk ligt daarbij op verdere zoutreductie binnen ons assortiment. Door receptuur-optimalisatie, technologische aanpassingen en intensieve monitoring van nutriëntwaarden werken wij stapsgewijs aan een lager zoutgehalte, zonder concessies te doen aan voedselveiligheid, kwaliteit en smaakbeleving.

Daarnaast onderzoeken wij mogelijkheden om het aantal allergenen in onze producten verder te reduceren. Dit doen wij onder meer door het kritisch beoordelen van grondstoffen, herformuleren waar technisch haalbaar en het optimaliseren van productieprocessen. Hiermee vergroten wij de toegankelijkheid van onze producten voor een bredere consumentengroep.

Tot slot zetten wij in op het verder uitfasen van kunstmatige rookaroma's. Waar mogelijk vervangen wij deze door natuurlijke alternatieven of passen wij productietechnieken aan om het gewenste smaakprofiel te realiseren. Hiermee sluiten wij aan bij de toenemende vraag naar producten met meer natuurlijke ingrediënten.





# Ketenregie en integer ondernemen

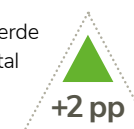
Op een succesvolle manier duurzaam ondernemen is alleen mogelijk wanneer dit door de hele keten heen is geborgd. Vanuit onze rol als ketenregisseur zetten wij ons continu in voor het verbeteren van de diergezondheid en het dierenwelzijn binnen onze ketens. Tegelijkertijd werken we aan het

verminderen van de milieubelasting en het versterken van een eerlijk verdienmodel voor boeren en ketenpartners. Transparantie en integriteit vormen de basis van onze bedrijfsvoering.

## Highlights

Percentage ongekoupeerde varkens t.o.v. totaal aantal varkens

**7%**



Antibioticagebruik varkens (DDDA<sub>F</sub>)

**1,32**



Percentage varkenshouders dat is aangesloten op extern gevalideerd kostprijsmodel

**61%**

## De Waaistap als voorbeeld van natuurinclusieve landbouw

“We voelen ons verbonden, maar niet gebonden.”

Bij melkveehouderij De Waaistap in Heeswijk-Dinther werken Noortje en Nico Miedema dagelijks aan een bedrijfsvoering waarin biodiversiteit, dierenwelzijn centraal staan.

De boerderij, die ze hebben overgenomen van Noortjes ouders, telt 250 melkkoeien, 120 stuks jongvee en 80-90 Belgische kruislingvaarzen. Waar veel melkveehouders hun kalveren na twee weken verkopen, houden de Miedema's hun dieren tot aan de slacht en verzorgen zij de volledige opfok in eigen beheer. Hun omschakeling naar natuurinclusieve landbouw komt voort uit een diepgewortelde verantwoordelijkheid: wat kun je als boer doen om biodiversiteit te versterken?

Biodiversiteit als basis voor een toekomstbestendig bedrijf Biodiversiteit is voor De Waaistap geen abstract begrip, maar een essentieel onderdeel van een gezond ecosysteem. “Alles hangt met elkaar samen”, vertelt Noortje. “We zien dat het ecosysteem de afgelopen jaren kwetsbaarder is geworden. Het herstelt nog steeds, maar het wordt minder robuust.”

De urgentie voelt ze dagelijks. “Ik wil niet meemaken dat mijn dochters later vragen: had je dit niet zien aankomen? Iedereen kan iets doen. Alle beetjes helpen. En gelukkig zien steeds meer mensen hoe belangrijk biodiversiteit is – juist óók voor de manier waarop wij ons bedrijf runnen.”

### Praktische maatregelen en impact meetbaar maken

De Waaistap zet breed in op maatregelen die bijdragen aan meer leven boven en onder de grond. Zo beschikt de

boerderij over kruidenrijk grasland, ingezaaid met bloemenmengsels die insecten aantrekken en de bodemstructuur verbeteren. Daarnaast is meer dan 2 hectare aan bijenranden aangelegd – dit zijn waardevolle stroken die insecten aantrekken en de biodiversiteit zichtbaar versterken. Ook zijn vogelakkers, een uilenkast (waar 2 kerkuilen nestelen) en diverse heggen aangeplant, die variatie in leefgebieden creëren. De Miedema's telen bovendien eigen eiwitgewassen, zoals veldbonen en kikkererwten. De kikkererwten worden geteeld voor humane consumptie, de veldbonen vormen een krachtvoervervanger. Dit draagt niet alleen bij aan een rijk bodemleven, maar verkleint in geval van de veldbonen tegelijk de afhankelijkheid van externe input. Met een zogenaamde BeeÔtel monitort het bedrijf de ontwikkeling van de biodiversiteit, zodat resultaten meetbaar worden gemaakt.

### De uitdagingen achter biodiversiteit: investeren in de toekomst

Hoewel de ambities groot zijn, ziet De Waaistap ook praktische uitdagingen. Maatregelen zoals bijenranden of extensief grasland leveren geen direct financieel rendement op. “Het is tijdsintensief en regelingen dekken vaak net niet de kosten”, legt Noortje uit. “Als we dezelfde tijd hadden gestoken in uitbreiding van onze veestapel, hadden we financieel misschien meer resultaat gezien.” Toch blijft hun keuze bewust: “We bouwen aan toekomst-



Noortje Miedema (De Waaistap) en Paul Biermans (Van Loon Group)

bestendigheid. Dat is óók waarde. Uiteindelijk geloof ik dat deze manier van werken ons juist sterker maakt.”

### Samenwerking met Van Loon Group

De Waaistap werkt intensief samen met Van Loon Group, binnen hun keten 'Rund op z'n Best' (RoB). Die samenwerking brengt rust, duidelijkheid en nieuwe inzichten met zich mee. “Je committeert je aan een mooie samenwerking, zonder dat je gebonden wordt. Er is respect voor elkaars bedrijfsvoering en er ontstaan waardevolle leermomenten.” Van Loon Group ondersteunt actief bij biodiversiteitsinitiatieven. Zo hielpen medewerkers bij het aanplanten van heggen, wat direct bijdraagt aan een rijkere biodiversiteit. Tegelijkertijd ziet Noortje kansen: “Het mag best nog meer. Kijk naar Friesland Campina, daar krijgen we een toeslag als we onze CO<sub>2</sub>-footprint verlagen. Dat stimuleert echt.”

### Ketenregie in de praktijk: transparantie en kwaliteit

Op het gebied van ketenregie ervaart De Waaistap dat de samenwerking met Van Loon Group zichtbare resultaten oplevert. De organisatie denkt mee over optimale slachtrijpheid, wat leidt tot betere kwaliteit en een hogere kwaliteitstoelag. “Van Loon investeert tijd en kennis in haar veehouders. Ook de totstandkoming van de prijs is duidelijk.”

Transparantie is een belangrijk onderdeel van deze samenwerking. Slachtgewichten worden direct gedeeld en de gezamenlijke selectie voor de slacht geeft beide partijen inzicht in kwaliteit en resultaat. Daarnaast biedt het jaarlijkse 'Rund op z'n Best' evenement waardevolle kennisdeling, net als bezoek aan één van de fabrieken van Van Loon Group.

“Iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheid. Met kleine stappen kom je al heel ver.”

### Ambities richting de toekomst

Vooruitkijkend zet De Waaistap sterk in op verduurzaming. De ambitie is helder: CO<sub>2</sub>-neutraal worden. Dat doen ze door externe input te verlagen en juist meer koolstof in de bodem vast te leggen. “We streven naar optimale biodiversiteit – boven én onder de grond.” Hun advies aan collega boeren en ketenpartners is eenvoudig maar krachtig: gewoon beginnen. “Iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheid. Met kleine stappen kom je al heel ver.”

## MVO-THEMA

## Dierenwelzijn en diergezondheid

03 Goede gezondheid en welzijn



12 Verantwoorde consumptie en productie

**Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?**

Dierenwelzijn en diergezondheid krijgt veel aandacht in de maatschappij en van de consument. Van Loon Group erkent het belang van dierenwelzijn voor het bedrijf en haar stakeholders. Hoewel Van Loon Group zelf geen dieren houdt, heeft zij als ketenregisseur wel invloed op het dierenwelzijn en diergezondheid in alle schakels van de keten.

**Scope**

De ketenpartners uit de eigen keten en de vleesgrondstoffen die Van Loon Group inkoop onder gecertificeerde dierenwelzijnsprogramma's.

**Ons beleid**

Voor varkens- en rundvlees heeft Van Loon Group eigen ketens ingericht die zijn gecertificeerd volgens het Beter Leven Keurmerk of SKAL. Wij streven ernaar zoveel mogelijk vlees uit deze eigen ketens te verwerken. Samen met afnemers en ketenpartners werken we continu aan verdere verduurzaming van onze ketens, waarbij dierenwelzijn en diergezondheid centraal staan. Naast vlees uit de eigen keten koopt Van Loon Group ook vlees in bij externe leveranciers. In onze inkoopvoorwaarden is vastgelegd dat wij geen vlees afnemen van slachterijen waar dieren onverdoofd worden geslacht.

**Stakeholders**

Onze klanten worden actief en doorlopend betrokken bij het

vaststellen van de doelstellingen. Daarnaast nemen wij ook de belangen van NGO's en brancheorganisaties expliciet mee. De livestockcoördinatoren van Van Loon Group werken intensief samen met veehouders en andere stakeholders om onze eigen varkens- en rundveeketens continu te verbeteren en verder te ontwikkelen, met bijzondere aandacht voor dierenwelzijn. Dit thema raakt niet alleen de dieren binnen onze keten, maar heeft ook impact op de veehouder, de klant en de consument.

**Monitoringsproces**

De naleving van de dierenwelzijnseisen binnen de verschillende programma's wordt getoetst door onafhankelijke instanties. De voortgang op de gestelde doelstellingen wordt jaarlijks op transparante wijze verantwoord in het MVO jaarverslag.

**Externe standaarden**

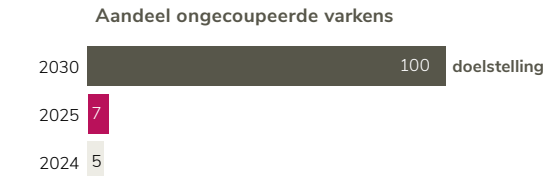
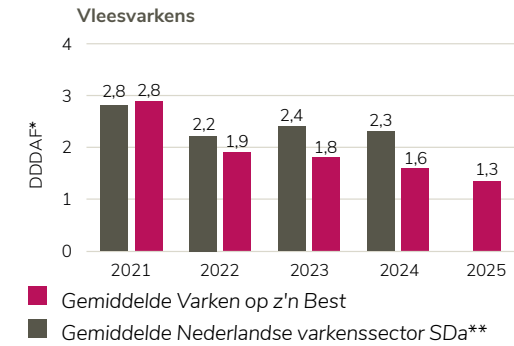
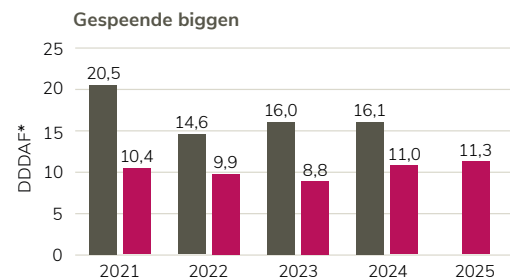
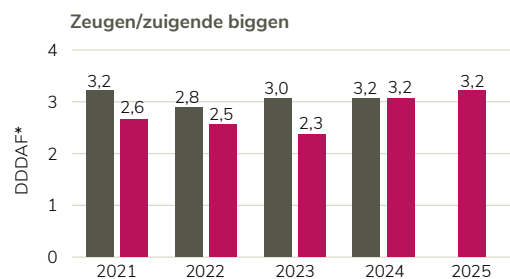
- ESRS G1 – Zakelijk gedrag
- Beter Leven Keurmerk certificering van de Dierenbescherming
- Europees Biologisch keurmerk
- SKAL-certificering

**Materiële impacts, risico's en kansen**

Vlees uit gecertificeerde dierenwelzijnsprogramma's

**Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid**  
CEO

## Resultaten

**Antibioticagebruik varkenshouders**

\*DDDAF: 'Defined Daily Dose Animal Farm'. Dit is de indicator voor het gebruik van antibiotica op een bedrijf. De DDDAF wordt berekend als de som van de behandelbare kilogrammen op een bedrijf aanwezig over een jaar, gedeeld door het gemiddeld aantal kilogrammen dier op een bedrijf aanwezig. Deze maat geeft het gebruik weer op bedrijfsniveau en wordt gebruikt om een bedrijf te benchmarken.

\*\* Stichting Diergeneesmiddelen Autoriteit (SDA) monitort het antibioticagebruik in de Nederlandse veehouderij en geeft advieswaarden af per diersector.

De cijfers over 2025 komen in juni 2026 beschikbaar.

## Uitgevoerde en geplande acties

**Activiteiten 2025**

Sinds 2024 is Van Loon Group betrokken bij diverse projecten om op een verantwoorde manier te kunnen stoppen met het couperen van staarten: First Movers, Tail Challenge en Gut2Go. Het betreft onderzoeksprojecten en projecten waarbij kennis wordt gedeeld. De deelnemende varkenshouders ontvangen een toeslag van € 10,- per varken. Het aantal niet-gecoupeerde varkens is in 2025 gestegen met ruim 20.000 varkens. Dit is een stijging van 5% naar 7,1%. Onderdeel van het project Tail Challenge is het meten van de staartlengte aan de slachtlijn. Dit project doen we samen met Compaxo. De technologie is gereed en wordt in 2026 verder gevalideerd en afgerond. Samen met projectgroep First Movers, hebben we een informatiebijeenkomst voor zeugenhouders gehouden over (de eisen van) vrijloopkraamhokken. In 2025 hebben we twee zeugenhouders die al met vrijloopkraamhokken werken. Zij krijgen hiervoor ook een extra vergoeding vanuit Van Loon Group.

Diergezondheid blijft een focusgebied binnen onze ketens. Een goede gezondheid draagt bij aan een beter dierenwelzijn en aan betere economische resultaten. Momenteel is bijna 9% van onze biggen afkomstig van een APP-vrije zeugenhouders. Dit draagt bij aan het verder verlagen van borstvliesontstekingen bij vleesvarkens. In 2025 is het gemiddelde antibioticagebruik bij gespeende biggen licht gestegen. Bij de zeugenbedrijven is het gebruik nagenoeg gelijk gebleven en bij de vleesvarkensbedrijven in

het gebruik van antibiotica gedaald. In alle drie de categorieën zitten we (ruim) onder het landelijke gemiddelde. In 2025 hebben we een 'Varken op z'n Best' (VoB)-event en een 'Rund op z'n Best' (RoB)-event georganiseerd. Daarnaast hebben we ook 4 avonden een bijeenkomst gehouden waarbij de cursus Euthanasie centraal stond. Hieraan hebben 60% van onze varkenshouders deelgenomen. De roadmap richting 2040 voor VoB is geüpdatet en afgestemd op het Convenant Dierwaardige Veehouderij.

**Vooruitblik 2026**

First Movers en Tail Challenge worden in 2026 afgerond. Beide projecten hebben mooie resultaten opgeleverd. Voor de verdere grootschalige uitrol binnen de keten zullen nog twee belangrijke obstakels uit de weg geruimd moeten worden: regelgeving omtrent transportwaardigheid van varkens met een beschadiging en financiering van de toeslag voor de varkenshouders. Hierover gaan we met alle stakeholders het gesprek aan.

Om meer inzicht te krijgen in antibioticagebruik, gaan we in 2026 een inventarisatie doen van het gebruik van 2e en 3e keus antibiotica. RoB willen we in 2026 gecertificeerd krijgen voor 1-ster Beter Leven Keurmerk. Parallel hieraan krijgen het handboek en de roadmap richting 2030 een update. Ook voor VoB wordt in 2026 het handboek geactualiseerd waarbij er ook een module voor de zeugenhouders wordt geïntroduceerd.

## MVO-THEMA

## Valorisatie duurzaam product

02 Geen honger



### Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

Van Loon Group streeft continu naar verdere verduurzaming van het bedrijf en de keten, met oog voor betaalbaarheid voor de consument. De inspanningen die veehouders, Van Loon Group en andere ketenpartners leveren om verder te verduurzamen, dienen daarbij op een eerlijke en transparante manier te worden beloond.

### Scope

De prijs en toeslagen die Van Loon Group betaalt aan veehouders uit eigen keten.

### Ons beleid

De prijs die wij aan onze veehouders kunnen betalen, is mede afhankelijk van de bereidheid van de consument en de klant om een eerlijke prijs te betalen voor duurzaam geproduceerd voedsel. Samen met klanten en ketenpartners ontwikkelen wij innovatieve marktconcepten waarin meerkosten en besparingen op een eerlijke en transparante manier binnen de keten worden verdeeld.

Veehouders binnen onze eigen keten ontvangen – afhankelijk van het aantal sterren – een vaste toeslag per geleverd dier voor het Beter Leven Keurmerk. De duurzaamheidsmaatregelen die zij nemen op het gebied van dierenwelzijn vertalen zich daarmee direct door in een betere prijs voor hun product.

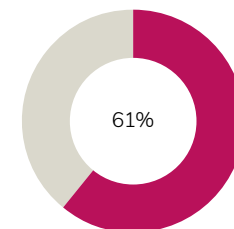
Voor varkenshouders betreft dit een vaste toeslag per dier. Daarnaast ontvangen varkenshouders een ketentoeslag en kunnen ze aanvullende incentives verdienen voor extra inspanningen op het gebied van diergezondheid (zoals antibioticagebruik, salmonella status en hygiënemanagement) en dierenwelzijn (zoals het niet couperen van staarten en het gebruik van vrijloopkraamhokken).

Voor rundveehouders is de duurzaamheidstoelage verwerkt in de prijs.

### Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid

CEO

## Resultaten



Aantal varkenshouders uit eigen keten dat aangesloten is op een extern gevalideerd kostprijsmodel.

## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

In 2025 zijn de laatste varkenshouders aangesloten op het nieuwe kostprijsmodel van Van Loon Group in combinatie met een langjarige afnamegarantie. De methodiek van dit model is in overleg met onze klankbordgroep tot stand gekomen en werkt met vaste kwartaalprijzen. Hierdoor heeft de varkenshouder een stabiel inkomen én minder last van de prijschommelingen op de wereldmarkt. Bovendien is in de kostprijsystematiek ook een ondernemersinkomen voor de varkenshouder opgenomen waardoor het risico voor de varkenshouder om een negatief saldo te draaien verminderd wordt.

Ons kostprijsmodel anticipeert ook op de veranderingen die er op dierenwelzijnsgebied aankomen; varkenshouders die nu reeds kiezen om vrijloopkraamhokken te bouwen ontvangen hiervoor een financiële vergoeding. Evenals varkenshouders die gestopt zijn met het couperen van staarten. De nieuwe criteria van het Beter Leven Keurmerk en gezondheidstoelagen zijn ook verwerkt in het kostprijsmodel.

Ook voor Rund op z'n Best is in 2025 een kostprijsmodel ontwikkeld. Dit zal in 2026 verder getoetst worden met de klankbord groep. Hierna gaan we dit gefaseerd invoeren.

### Vooruitblik 2026

Vanuit het Impactfonds van één van onze klanten, starten we een pilot om middels RFID-oormerken extra data te verzamelen. Met deze data kan de varkenshouder zijn bedrijfsvoering verbeteren én verduurzamen. Tevens is het gebruik van metalen oormerken niet meer noodzakelijk wat positief is voor het dierenwelzijn.

Binnen de VoB-keten, gaan we in 2026 een begin maken met een module voor zeughouders en een module voor natuur en milieu.

Daarnaast willen we samen met onze ketenpartners een innovatiefonds oprichten waarmee we nieuwe ontwikkelingen in de keten kunnen versnellen.



## MVO-THEMA

# Transparantie en productintegriteit

12 Verantwoorde consumptie en productie



## Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

Consumenten hechten waarde aan inzicht in de herkomst van hun voedsel en aan transparantie over mogelijke sociale-, economische- of milieu aspecten bij de productie hiervan. Door deze informatie toegankelijk te maken, stellen wij hen in staat een bewuste keuze te maken voor onze producten.

## Scope

Wij dragen bij aan een transparante communicatie met betrekking tot de herkomst van onze producten. Dit betreft de hele keten, van boer tot bord.

## Ons beleid

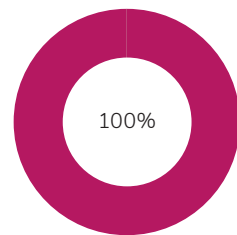
Als ketenregisseur zetten wij ons actief in voor het vergroten van de transparantie binnen onze keten. In samenwerking met onze leveranciers waarborgen wij volledige traceerbaarheid van onze producten en maken wij deze informatie op een toegankelijke manier beschikbaar voor consumenten.

Productintegriteit staat daarbij voorop en mag nooit ter discussie staan.

## Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid

CEO

## Resultaten



% locaties met een IFS-PIA score (Product Integriteits Audit) van minimaal 80%.

0

Aantal gevallen van product-integriteitsfraude.

## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

Onze productielocaties waar varkensvlees uit eigen ketens wordt verwerkt, zijn verplicht geaudit conform de IFS-PIA (Product Integrity Audits) systematiek. Bij een score van 70% of hoger, vindt deze audit één maal per twee jaar plaats. Bij een score lager dan 70% is dit jaarlijks. De doelstelling is dat iedere locatie een score van minimaal 80% behaalt. In het afgelopen jaar hebben drie audits plaatsgevonden. Alle locaties met een IFS-PIA status voldoen aan onze norm van 80% of hoger.

In 2025 zijn er geen integriteitsmeldingen geweest vanuit onze eigen medewerkers of via de klokkenluidersregeling.

De klokkenluidersprocedure is zowel op lokaal niveau als bij ons extern meldpunt getest. Een aantal kleine verbeterpunten zijn opgepakt en verwerkt in een nieuwe procedure.

Op alle locaties zijn de audits betreffende gecertificeerde claims zoals Beter Leven, Biologisch, Halal, ASC/MSC succesvol afgerond.

### Vooruitblik 2026

In 2026 worden ook de vleesleveranciers aangesloten op het Sedex platform.

Later dit jaar of uiterlijk vanaf 2027 nemen we de Sedex scores mee in de leveranciersbeoordeling.

## MVO-THEMA

# Integere bedrijfsvoering

12 Verantwoorde consumptie en productie



## Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

Van Loon Group hecht veel waarde aan integriteit. Een integere organisatie handelt in overeenstemming met wet- en regelgeving, respecteert mensen- en arbeidsrechten, minimaliseert sociale en milieurisico's en beschikt over een integer bestuur. Niet integer handelen vormt een aanzienlijk reputatierisico voor zowel het bedrijf als de sector.

## Scope

Leidinggevenden en medewerkers in alle bedrijven die onderdeel zijn van Van Loon Group.

## Ons beleid

Van Loon Group streeft ernaar dat zowel haar handelen als haar medewerkers van onbesproken gedrag zijn. Integriteit en transparantie vormen daarbij essentiële uitgangspunten, voor zowel onze organisatie als onze producten. Om dit zo onafhankelijk mogelijk te borgen, beschikken wij over zowel een interne als een externe klokkenluidersregeling. Medewerkers kunnen hier melding maken van ongepast gedrag, (vermoede) misstanden of onregelmatigheden op het

gebied van naleving van wet- en regelgeving, voedselveiligheid of productclaims.

Maatschappelijke en politieke thema's zoals dierenwelzijn, fraude, klimaatverandering en sociale misstanden staan nadrukkelijk in de belangstelling. De voedingsindustrie in het algemeen, en de vleessector in het bijzonder, liggen daarbij onder een vergrootglas. Wij zijn ons hiervan bewust en laten in ons handelen zien dat wij staan voor integriteit.

## Hoogst verantwoordelijke voor uitvoering beleid

CEO

## Resultaten

0

Aantal gevallen van corruptie of omkoping.

1

Aantal gevallen van fraude of diefstal.

## Uitgevoerde en geplande acties

### Activiteiten 2025

Afgelopen jaar is één geval van fraude vastgesteld. De dienstbetrekking met de betrokken medewerker is per direct beëindigd. Als reactie op dit fraudegeval is de procedure voor uitgifte toegangspassen herzien.

In 2025 zijn er geen registraties van diefstal binnen onze organisatie zijn geweest. Het opstellen van een uniforme procedure voor de registratie van fraude- en diefstalgevallen, die gepland stond voor 2025 is uitgesteld en wordt in 2026 opgepakt.

In 2025 hebben directie en MT een anti-corruptie en -omkoping training afgerond.

### Vooruitblik 2026

In 2026 willen we een uniforme procedure voor de registratie van fraude- en diefstalgevallen opstellen. Dit zorgt voor een gestructureerde aanpak en betere opvolging van incidenten.

# Governance

## Hoe zijn we georganiseerd?

Van Loon Group heeft sinds 2018 een 'one-tier board'. Ons bestuur bestaat uit uitvoerende bestuurders en niet-uitvoerende bestuurders. Alle niet-uitvoerende bestuurders worden als onafhankelijk beschouwd. De uitvoerende bestuurders vormen samen de groepsdirectie.

De groepsdirectie stelt het beleid en de bedrijfsstrategie incl. doelstellingen op voor Van Loon Group. Dit gebeurt iedere vijf jaar voor de middellange termijn en jaarlijks voor de korte termijn. Onze duurzaamheidsstrategie is een onlosmakelijk onderdeel van de bedrijfsstrategie. Binnen de groepsdirectie is de CSO verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van de duurzaamheidsstrategie. Duurzaamheid is een vast onderdeel op de agenda van de bestuursvergaderingen. Het bestuur wordt hierbij door de CSO geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid.

Het bestuur draagt de algehele verantwoordelijkheid voor het toezicht op de strategie en doelstellingen, inclusief de jaarlijkse planning en budgetten. Het bestuur bespreekt tenminste 6 keer per jaar de voortgang van de strategie en doelstellingen.

Bestuursvergaderingen worden periodiek gehouden op het hoofdkantoor van Van Loon Group. Daarnaast bezoeken ook de niet-uitvoerende bestuurders de locaties van Van Loon Group ook op individuele basis waardoor zij de activiteiten beter kunnen beoordelen en de lokale managementteams kunnen ontmoeten.

## Commissies

Binnen het bestuur bestaan diverse commissies. In het overzicht op pagina 90-91 staat welk bestuurslid lid is van

welke commissie. Voor alle onderstaande commissies geldt een vergaderfrequentie van minimaal 1 maal per jaar.

### Remuneratie Commissie (R)

De Remuneratie Commissie stemt de incentive regelingen voor het management af op de doelen van de bedrijfsstrategie én op de doelen van de duurzaamheidsstrategie. De incentive regelingen dienen het management uit te dagen om deze doelen te behalen en de aandeelhouderswaarde te vergroten. Alle incentive regelingen kennen minimaal 1 doelstelling die rechtstreeks is gelinkt aan duurzaamheid.

### Audit & Risk Commissie (A)

De primaire taak van de Audit Commissie is om het bestuur te ondersteunen in het toezicht op de kwaliteit en integriteit van de financiële en duurzaamheidsverslaggeving, de compliance aan wet- en regelgeving en de effectiviteit van de systemen voor interne controle en risicomanagement.

### Nominatie Commissie (N)

De Nominatie Commissie beoordeelt de structuur, omvang en samenstelling van het bestuur en adviseert het bestuur over nieuwe benoemingen van uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders.

### ESG commissie (E)

De ESG Commissie (Environment, Social, Governance) komt minimaal twee keer per jaar bijeen om de voortgang van de duurzaamheidsstrategie te beoordelen en het bestuur hierover te adviseren. De ESG Commissie houdt hierbij rekening met de gestelde doelen, de cultuur, de missie en kernwaarden van het bedrijf. De commissie heeft tevens als taak om de IRO's (Impacts, Risks, Opportunities) te evalueren alsmede de klimaat gerelateerde risico's en kansen.



## Benoeming bestuurders

Bestuurders worden conform de statuten benoemd door de Algemene Ledenvergadering voor een periode van maximaal 4 jaar. De Nominatie Commissie doet hiervoor een aanbeveling op een -door hen- opgestelde profielschets en een zorgvuldige selectieprocedure. Herbenoeming is mogelijk

mits de bestuurder voldoet aan de profielschets en na akkoord van de aandeelhouders. In 2025 zijn er geen wijzigingen geweest in de samenstelling van het bestuur.

## MVO team

De duurzaamheidsstrategie is een onlosmakelijk onderdeel van de bedrijfsstrategie. Om dit goed te verankeren in de organisatie is een praktische structuur opgezet van een MVO team dat bestaat uit MVO ambassadeurs. Deze ambassadeurs zijn afkomstig uit diverse onderdelen in het bedrijf. Het MVO team staat onder leiding van de CSO en is verantwoordelijk voor de MVO doelstellingen en de realisatie hiervan. Het MVO team ondersteunt bij de evaluatie van de IRO's en de klimaat gerelateerde risico's en kansen.

De MVO ambassadeurs zijn voor hun specifieke MVO thema('s) zowel materiedeskundige, aanjager en eerste aanspreekpunt. Zij zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de MVO doelstellingen en de tijdige rapportage hierover. Het MVO ambassadeurschap is geen formele rol.



## Samenstelling bestuur



### Robert van Ballegooijen

Chief Executive Officer (CEO)

Uitvoerend bestuurder

Aangesteld in oktober 2022

Commissie lidmaatschap: E

### Vaardigheden en ervaring

Robert heeft een lange carrière in de Zuivelindustrie gehad. Hij was bestuurslid bij Royal FrieslandCampina en COO bij Royal A-ware. Succesvol samenwerken in de keten van agri-food bedrijven kenmerkt zijn loopbaan. Robert heeft ervaring in B2B en in FMCG. Heeft een sterke focus op autonome groei en op het gebied van fusies en overnames. Strategie ontwikkeling en bedrijfsverbetering zijn kenmerkend net als het inspireren en verbinden van medewerkers.



### Pieter Geraerts

Chief Financial Officer (CFO)

Uitvoerend bestuurder

Aangesteld in 2018

### Vaardigheden en ervaring

Pieter is sinds 2015 in dienst bij VLG. Eerst als Financieel Directeur en sinds 2018 als CFO. Daarvoor was hij werkzaam als register accountant bij Joanknecht & Van Zelst met als specialisaties financieel-juridisch en Corporate Finance vraagstukken. In zijn CFO rol heeft Pieter een track record in complexe vraagstukken met betrekking tot fusies en overnames. Daarnaast heeft hij veel ervaring in (her)financiering, fiscaliteit en verzekeringen.



### Maarten Koudenburg

Chief Operational Officer (COO)

Uitvoerend bestuurder

Aangesteld in januari 2025

### Vaardigheden en ervaring

Maarten heeft vele jaren (internationale) ervaring opgedaan onder andere binnen Heineken. Zijn laatste rol was Managing Director Heineken Nederland. Maarten heeft veel kennis van en ervaring met het integraal aansturen van Operations en Supply chain. Proces- en performance-optimalisatie zijn zijn specialismen. Hij is bedreven in rendementsverbeteringen bereiken via sterk people management. Succesvolle teams bouwen kenmerkt zijn loopbaan.



### Roland van Loon

Chief Sustainability Officer (CSO)

Uitvoerend bestuurder

Aangesteld in 2018 als CTO en vanaf 2025 CSO

Commissie lidmaatschap: E

### Vaardigheden en ervaring

Roland is in 1993 gestart bij Van Loon Group en lid van de directie. Van 2018 tot en met 2024 was hij als CTO naast communicatie en duurzaamheid ook verantwoordelijk voor Q&A, SHE, ICT en Technical Support. Roland heeft in 2011 de duurzaamheidsstrategie van VLG opgezet en succesvol uitgerold binnen het bedrijf. Met ingang van 2025 richt Roland zich als CSO op de verdere verduurzaming van het bedrijf en haar ketens.



### John Habets

Chief Human Resource Officer (CHRO)

Uitvoerend bestuurder

Aangesteld in december 2022

### Vaardigheden en ervaring

John heeft een lange periode bij diverse FMCG bedrijven gewerkt zoals Heinz en RoyalFrieslandCampina. Hij heeft ervaring opgedaan in B2B en in FMCG bedrijven. Hij heeft veel kennis en ervaring met cultureel verandermanagement en bewezen ervaring in het verbinden van medewerkers aan de koers van de onderneming via het scheppen van het juiste werkklimaat.



### Erik van Loon

Voorzitter van Bestuur

Niet-uitvoerend bestuurder

Aangesteld in 2018

Commissie lidmaatschap: R, N

### Vaardigheden en ervaring

Erik is in 1988 gestart bij Van Loon Group en sinds 2002 volledig eigenaar van het bedrijf. Onder zijn leiding heeft het bedrijf een enorme groei doorgemaakt en is een vooraanstaande speler in de Nederlandse food industrie geworden. Tot en met 2018 was Erik Algemeen directeur van het bedrijf. Sinds 2019 is Erik (niet-uitvoerend) voorzitter van het bestuur.



### Bas Maassen

Niet-uitvoerend bestuurder

Aangesteld in 2010

Commissie lidmaatschap: N

### Vaardigheden en ervaring

Bas is een ervaren bestuurder met uitgebreide ervaring in de financiële sector en op het gebied van fusies en overnames, zowel in Nederland als internationaal. Bas was tot 2013 werkzaam als Investment director bij NPM Capital en is sinds 2014 actief als onafhankelijk bestuurder, adviseur en coach.



### Diederik Gijsbers

Niet-uitvoerend bestuurder

Aangesteld in 2010

Commissie lidmaatschap: R, N, E, A

### Vaardigheden en ervaring

Diederik heeft een juridische en bedrijfseconomische achtergrond. Van 1992 tot 2012 was hij werkzaam bij Van Gansewinkel Groep, een toonaangevend afvalverwerkingsbedrijf in Nederland, waarvan de laatste 7 jaar als COO. Sindsdien is hij actief als onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder, adviseur en coach bij diverse familiebedrijven.



### Herman Molenaar

Niet-uitvoerend bestuurder

Aangesteld in 2018

Commissie lidmaatschap: N, E, A

### Vaardigheden en ervaring

Herman was tot 2022 Managing Director en CFO bij Vanderlande Industries, een wereldwijde speler op het gebied van logistieke proces-automatisering voor warehouses, luchthavens en pakketdiensten. Daarvoor bekleedde hij een aantal senior management rollen bij Stork Industries. Naast zijn financiële achtergrond heeft Herman uitgebreide ervaring in het leiden van strategische initiatieven, integraties en bedrijfstransformaties. Sinds 2022 is Herman zelfstandig adviseur op het gebied van duurzaam ondernemen.



### Marielle de Macker

Niet-uitvoerend bestuurder

Aangesteld in 2023

Commissie lidmaatschap: R, N

### Vaardigheden en ervaring

Marielle is naast haar werk als adviseur human capital bij Innovation industries, actief als onafhankelijk bestuurder, adviseur en coach bij verschillende bedrijven. Daarvoor heeft zij diverse HR directierollen bekleed bij Hema, Randstad en General Electric. Zij heeft uitgebreide ervaring op het gebied van human capital, leiderschap en organisatie, zowel in Nederland als internationaal.

# BIJLAGE Datasheet

## Algemeen

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2019	2023	2024	2025	Toelichting
0.1	2-2.21.a	Aantal uitvoerende bestuurders	#		4	4	5	
0.2	2-2.21.a	Aantal niet-uitvoerende bestuurders	#		5	5	5	
0.3		Aantal locaties per 31-12 rapportagejaar	#		10	9	8	
0.6	2-2.21.d	Genderdiversiteit uitvoerende bestuurders	%		0%	0%	0%	Aantal vrouwen gedeeld door aantal mannen
0.7	2-2.21.d	Genderdiversiteit niet-uitvoerende bestuurders	%		25%	25%	25%	Aantal vrouwen gedeeld door aantal mannen
0.8	2-2.21.e	Percentage onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders	%		80%	80%	80%	Aantal onafhankelijk, gedeeld door totaal
0.9	2-2.29.d	Aandeel variabele beloning dat afhankelijk is van duurzaamheidsdoelen en/of -impacts	%			vanaf 2025	>66,6%	
0.10a	2-3.40.a	Netto omzet Totaal	€ mln	693,7	1.061,1	1.030,3	1.110,1	100% ESRS Sector Food and Beverage
0.10b	ESRS 2-3.40.a	Netto omzet Retail	€ mln			665,0	768,6	
0.10c	ESRS 2-3.40.a	Netto omzet Foodservice	€ mln			57,6	54,6	
0.10b	ESRS 2-3.40.a	Netto omzet Industrie	€ mln			307,6	768,6	
0.10e	ESRS 2-3.40.a	Netto omzet Nederland	€ mln			876,5	951,7	
0.10f	ESRS 2-3.40.a	Netto omzet België	€ mln			84,1	84,4	
0.10g	ESRS 2-3.40.a	Netto omzet Duitsland	€ mln			36,7	38,0	
0.10h	ESRS 2-3.40.a	Netto omzet Europa overig	€ mln			32,9	36,0	
0.12	E1-1.18.c	Kwantificering van de investeringen en financiering van klimaatmitigatie transitieplan	€				n.n.b	
0.13	E1-1.18.f	Significante CapEx-bedragen geïnvesteerd in kolen, olie en gas	€			493.900	961.300	significantie > €100.000
0.39		Aantal milieuklachten	#			6	0	

## Duurzaam produceren

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2019	2023	2024	2025	Toelichting
<b>Emissies</b>								
10.3	E1-3.29.c	Significante geldbedragen aan CapEx en OpEx benodigd voor geplande maatregelen	€					n.n.b.
10.9	E1-6.48.a	Scope 1 emissies	tCO <sub>2</sub> -eq	9.670	6.976	6.915	6.974	
10.10	E1-6.48.b	het percentage scope 1-emissies van geregementeerde emissiehandelssystemen.	%	0%	0%	0%	0%	
10.11	E1-6.49.a	Locatiegebaseerde scope 2 emissies	tCO <sub>2</sub> -eq	25.666	10.391	7.241	4.998	
10.12	E1-6.49.b	Marktgebaseerde scope 2 emissies	tCO <sub>2</sub> -eq	22.412	8.135	5.089	3.819	
10.13	E1-6.50.a	Scope 1 en 2 emissies	tCO <sub>2</sub> -eq	32.062	15.092	12.004	10.809	
10.13a		Scope 1 en 2 emissies, Gasverbruik	tCO <sub>2</sub> -eq	6.596	5.625	5.418	5.298	
10.13b		Scope 1 en 2 emissies, Brandstof	tCO <sub>2</sub> -eq	405	365	304	278	
10.13d		Scope 1 en 2 emissies, Lekkage koudemiddelen	tCO <sub>2</sub> -eq	2.650	966	1.193	1.414	
10.14	E1-6.50.b	Scope 1 en 2 emissies van investeringen	tCO <sub>2</sub> -eq	0	0	0	0	
10.15		Scope 3 Fossiel emissies	tCO <sub>2</sub> -eq	101.416	88.428	88.451	84.789	
10.16		Scope 3 Fossiel emissies SBTi inventory	tCO <sub>2</sub> -eq	72.520	64.642	65.256	64.483	
10.17	E1-6.51	Broeikasgasemissies-intensiteit scope 3 Fossiel	tCO <sub>2</sub> -eq / ton	0,63	0,39	0,41	0,40	
10.18	E1-6.51	Cat. 3.1 Purchased Goods & Services	tCO <sub>2</sub> -eq	47.625	43.663	44.529	44.472	
10.19	E1-6.51	Cat. 3.2 Capital Goods	tCO <sub>2</sub> -eq	1.424	2.134	2.243	2.708	
10.20	E1-6.51	Cat. 3.3 Fuel- and energy related emissions	tCO <sub>2</sub> -eq	5.699	4.357	3.989	2.925	
10.21	E1-6.51	Cat. 3.4 Upstream Transport	tCO <sub>2</sub> -eq	16.190	12.726	12.869	12.629	
10.22	E1-6.51	Cat. 3.5 Waste	tCO <sub>2</sub> -eq	387	186	142	88	
10.23	E1-6.51	Cat. 3.6 Business Travel	tCO <sub>2</sub> -eq	26	36	41	35	
10.24	E1-6.51	Cat. 3.7 Employee commuting	tCO <sub>2</sub> -eq	670	983	1.279	1.509	
10.25	E1-6.51	Cat. 3.9 Downstream transport	tCO <sub>2</sub> -eq	9.034	9.861	9.616	9.372	
10.26	E1-6.51	Cat. 3.10 Processing of sold products	tCO <sub>2</sub> -eq	19.862	13.925	13.579	10.934	
10.27	E1-6.51	Cat. 3.12 End-of-life treatment	tCO <sub>2</sub> -eq	499	559	164	116	
10.28	E1-6.51	Scope 3 FLAG emissies	tCO <sub>2</sub> -eq	3.318.099	2.562.769	2.402.663	2.239.000	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2019	2023	2024	2025	Toelichting
10.29	E1-6.51	Scope 3 FLAG emissies SBTi inventory	tCO <sub>2</sub> -eq	3.221.962	2.465.864	2.328.131	2.181.763	
10.30	E1-6.52.a	Totale broeikasgasemissies (scope 2 locatiegebaseerd)	tCO <sub>2</sub> -eq	3.454.852	2.668.564	2.505.271	2.335.760	
10.31	E1-6.52.b	Totale broeikasgasemissies (scope 2 marktgebaseerd)	tCO <sub>2</sub> -eq	3.451.597	2.666.308	2.503.119	2.334.581	
10.32	ESRS E1-6.54	Totale broeikasgasintensiteit (scope 2 locatiegebaseerd)	tCO <sub>2</sub> -eq/mln €	4.980	2.515	2.432	2.104	
10.33	ESRS E1-6.54	Totale broeikasgasintensiteit (scope 2 marktgebaseerd)	tCO <sub>2</sub> -eq/mln €	4.976	2.513	2.430	2.103	
10.34		Broeikasgasemissies-intensiteit scope 1+2	tCO <sub>2</sub> -eq/ ton	0,261	0,091	0,075	0,089	
10.35	E1-7.58.a	Broeikasgasverwijderingen en opslag met betrekking tot de eigen activiteiten	tCO <sub>2</sub> -eq	0	0	0	0	
10.36	E1-7.58.a	Broeikasgasverwijderingen en opslag in upstream- en downstreamwaardeketen	tCO <sub>2</sub> -eq	0	0	0	0	
10.37	E1-7.58.a	Totale broeikasgasverwijderingen en opslag met betrekking tot de eigen activiteiten en de upstream- en downstreamwaardeketen	tCO <sub>2</sub> -eq	0	0	0	0	
10.38	E1-7.59.a	Totale hoeveelheid broeikasgas-emissiereducties of -verwijdering d.m.v. carbon credits	tCO <sub>2</sub> -eq	0	0	0	0	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
<b>Energiemanagement</b>							
11.2	E1-5.35	Elektra: zelf opgewekt met zonnepanelen	MWh	2.821	2.416	2.587	
11.4	E1-5.35	Elektra: verbruik zelf opgewekte hernieuwbare energie	MWh	2.573	2.123	2.306	
11.6	E1-5.35	Elektra: Ingekochte NL'se GvO's	MWh	16.928	28.194	28.869	
11.7		Elektra: totaal verbruikt	MWh	45.989	46.706	43.476	
11.8	E1-5.35	Elektra: totaal verbruikt uit fossiele bronnen	MWh	21.402	13.532	10.168	
11.9	E1-5.35	Elektra: totaal verbruikt uit hernieuwbare bronnen	MWh	23.633	33.287	33.407	
11.10	E1-5.35	Elektra: totaal verbruikt uit nucleaire bronnen	MWh	954	0	0	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
11.11		Elektra: percentage afkomstig uit hernieuwbare bronnen	%	51%	71%	77%	
11.12		Elektra-intensiteit: elektraverbruik per verkochte kilo extern	kWh/ ton	354,9	384,7	370,1	
11.16		Brandstof-intensiteit: Gasverbruik per verkochte kilo extern	m <sup>3</sup> / ton	27,0	27,6	27,7	excl. grondstofbedrijven en sluiting van locaties
11.17	E1-5.35	Brandstof: Energieverbruik uit kolen en kolenproducten	MWh	0	0	0	excl. grondstofbedrijven en sluiting van locaties
11.18	E1-5.35	Brandstof: Energieverbruik uit ruwe olie en petroleumproducten	MWh	1.475	1.231	1.139	
11.19	E1-5.35	Brandstof: Energieverbruik uit aardgas	MWh	27.752	26.774	26.183	
11.20	E1-5.35	Brandstof: Energieverbruik uit andere fossiele bronnen	MWh	0	0	0	
11.21	E1-5.35	Brandstof: Energieverbruik uit hernieuwbare bronnen	MWh	0	0	0	
11.22	E1-5.35	Energie: Totaal verbruikt	MWh	75.217	74.825	70.896	
11.23	E1-5.35	Energie: Totaal verbruikt uit fossiele bronnen	MWh	50.630	41.538	37.489	
11.24	E1-5.35	Energie: Totaal verbruikt uit hernieuwbare bronnen	MWh	23.633	33.287	33.407	
11.25	E1-5.35	Energie: Aandeel fossiele bronnen in totale energieverbruik	%	67%	56%	53%	
11.26		Energie: Aandeel hernieuwbare bronnen in totale energieverbruik	%	31%	44%	47%	
11.27	E1-5.35	Energie: Aandeel nucleaire bronnen in totale energieverbruik	%	1%	0%	0%	
11.28	E1-5.35	Energie-intensiteit: totale energieverbruik per netto-opbrengst	kWh/1000€	70,9	72,6	63,9	
<b>Eiwittransitie</b>							
12.1		Verkoop (kg) van hybride vleesproducten t.o.v totale verkoop vleesproducten (excl.grondstoffen en excl.convenience)	%		3,0%	11,1%	
<b>Water</b>							
13.2		Waterverbruik per verkochte kilo extern	m <sup>3</sup> /ton	4,3	4,7	4,5	excl. grondstofbedrijven en sluiting van locaties
<b>Afval en voedselverspilling</b>							
14.1		Levering voedselbank	kg	99.284	399.716	151.946	
14.14		Gerecycled ruggpapier etiketten	ton	49	64	52	
14.15		CO <sub>2</sub> reductie vanwege gerecycled ruggpapier etiketten	tCO <sub>2</sub>	94	121	100	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
14.16		Percentage restafval tov totale droge afvalstromen	%	85,7%	83,5%	83,0%	
14.21		Opgewekte bio-energie door organische reststromen	MWh	1.325	2.001	1.907	
14.22		CO <sub>2</sub> reductie door opgewekte bio-energie uit organische reststromen	tCO <sub>2</sub> e	945	1.426	1.360	
<b>Verpakkingsmateriaal</b>							
15.1		% vormvaste, primaire verpakkingsmaterialen wat recyclebaar is	%			29%	o.b.v. 78% spent
15.2		% flexibele, primaire verpakkingsmaterialen wat recyclebaar is	%			37%	o.b.v. 78% spent
15.6		Ingekochte kg kunststof per ton product geleverd aan retail, foodservice en business to business (excl. industrie)	kg/ton	19,7	20,0	22,1	
15.7		Ingekochte kg karton per ton extern verkocht product excl. grondstofbedrijven	kg/ton	21,2	18,6	15,4	
15.8		Ingekochte kg aluminium per ton extern verkocht product excl. grondstofbedrijven	kg/ton	0,15	0,13	0,09	
<b>Ontbossing en Biodiversiteit</b>							
16.1		Gebruik duurzame soja	%	100%	100%	100%	
16.2		Gebruik duurzame palmolie	%	100%	100%	100%	
16.3		Aantal rundveehouders uit eigen keten die deelnemen aan ecoregeling	#		81	81	
16.4		Aantal veehouders (NL) uit eigen keten met biologisch ongedierte-bestrijdingsprogramma	#		34	36	

**Zorg voor mensen**

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
<b>Veiligheid van medewerkers</b>							
20.1	S1-14.88.a	Percentage eigen personeel dat onder beheerssysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk valt	%	100%	100%	100%	
20.2	S1-14.88.b	# sterfgevallen als gevolg van arbeidsongevallen en beroepsziekten	#	0	0	0	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
20.3	S1-14.88.c	# ongevallen met verzuim	#	78	54	39	
20.3.b		# ongevallen met en zonder verzuim	#		157	166	
20.4	S1-14.88.c	Incident Rate (IR) 500 FTE	#	44,0	35,8	39,1	
20.5	S1-14.88.c	Lost Time Case Rate (LTC) 500 FTE	#	17,5	12,3	9,2	
20.6		Safety Participation Ratio (SPR)	# / FTE	0,43	0,50	0,65	
20.7		Incident Rate (IR) 100 FTE	#	8,8	7,2	7,8	
20.8		Lost Time Case Rate (LTC) 100 FTE	#	3,5	2,5	1,8	
20.9		# Meldingen gevaarlijke situaties	#	1.036	1.205	1.518	
20.10	S1-14.88.d	# Gevallen te registreren beroepsziekten	#			0	
20.11	S1-14.88.e	# verloren dagen van eigen medewerkers als gevolg van letsel, ongevallen, dodelijke ongevallen en beroepsziekten	#			179	
<b>Gezondheid en welzijn van medewerkers</b>							
21.1		Ziekteverzuim	%	8,8%	7,9%	6,1%	
21.2	S1-8.60.a	Percentage eigen medewerkers wat onder collectieve arbeidsovereenkomst valt	%	99,7%	99,7%	99,6%	
21.3		Percentage uitzendkrachten wat onder collectieve arbeidsovereenkomst valt	%	100%	100%	100%	
21.4	S1-8.63	Percentage werknemers dat werknemersvertegenwoordigers heeft	%	100%	100%	100%	
21.5		Aantal nieuwe medewerkers	#		242	238	
21.6	S1-6.50.c	Aantal medewerkers uit dienst	#		197	188	excl. sluiting van locaties
21.7	S1-6.50.c	Personeelsverloop	%		14%	13%	excl. sluiting van locaties
21.8	S1-10.70	Percentage eigen medewerkers dat geen leefbaar loon ontvangt	%		0%	0%	O.b.v Mercer – Living Wage Report (Basic standard of living)
21.9	S1-10.71	Percentage medewerkers niet in loondienst dat geen leefbaar loon ontvangt	%		0%	0%	O.b.v Mercer – Living Wage Report (Basic standard of living)
21.10	S1-13.83.a	Percentage eigen medewerkers met carrière en ontwikkelingsgesprek in kalenderjaar	%		65%	73%	
21.11	S1-13.83.a	Percentage mannelijke eigen medewerkers met carrière en ontwikkelingsgesprek in kalenderjaar	%		62%	68%	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
21.12	S1-13.83.a	Percentage vrouwelijke eigen medewerkers met carrière en ontwikkelingsgesprek in kalenderjaar	%		70%	80%	
21.13		Aantal medewerkers dat een certificaat behaald heeft - Van Loon Campus	#	1.165	1.032	1.530	
21.14		Totaal aantal behaalde certificaten - Van Loon Campus	#		6.870	4.649	
21.15		Gemiddeld aantal behaalde certificaten per werknemer - Van Loon Campus	#		4,4	3,0	
21.16		Percentage eigen medewerkers met afgeronde training voor loopbaanontwikkeling of ontwikkeling van vaardigheden	%	86%	60%		
21.17		Aantal geslaagde medewerkers voor NL les	#	25	68	82	
21.18		Aantal stagiaires en trainees	#	19	17	17	
21.20	S1-13.83.b	Gemiddeld aantal online trainingsuren per eigen medewerker	# uren	0,7	2,0		
21.21	S1-13.83.b	Gemiddeld aantal online trainingsuren per eigen mannelijke medewerker	# uren		1,4		
21.22	S1-13.83.b	Gemiddeld aantal online trainingsuren per eigen vrouwelijke medewerker	# uren		1,7		
21.23	S1-15.93.a	% medewerkers dat in aanmerking is gekomen voor gezinsverlof	%			3%	
21.24	S1-15.93.b	% medewerkers dat in aanmerking is gekomen voor gezinsverlof en dat ook daadwerkelijk heeft opgenomen	%			75%	
21.25	S1-15.93.b	% mannelijke medewerkers dat in aanmerking is gekomen voor gezinsverlof en dat ook daadwerkelijk heeft opgenomen	%			100%	
21.26	S1-15.93.b	% vrouwelijke medewerkers dat in aanmerking is gekomen voor gezinsverlof en dat ook daadwerkelijk heeft opgenomen	%			53%	
21.27		eNPS score MTO			0	13	
21.28		Werktijd verloren door staking of onenigheid	#	0	0	0	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
<b>Eerlijke arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen</b>							
22.1		Percentage leveranciers dat de Code of Conduct heeft ondertekend	%	95%	95%	74%	
22.2		Percentage leveranciers dat een CSR-beoordeling heeft ondergaan	%			84%	
<b>Diversiteit, gelijkheid en inclusie</b>							
23.3		Totaal aantal medewerkers in fte's	#	2.493	2.443	2.335	
23.4	S1-6.50.a	Aantal eigen medewerkers headcount	#	1.347	1.409	1.397	
23.5	S1-6.50.a	Aantal eigen medewerkers man	#		860	880	
23.6	S1-6.50.a	Aantal eigen medewerkers vrouw	#		549	537	
23.8		Percentage man heel VLG	%	61,2%	61,0%	62,0%	
23.9		Percentage vrouw heel VLG	%	38,8%	39,0%	38,0%	
23.11		Percentage man kantoor VLG	%	60,8%	58,8%	56,0%	
23.12		Percentage vrouw kantoor VLG	%	39,2%	41,2%	44,0%	
23.13		Percentage man productie VLG	%	61,3%	61,7%	63,0%	
23.14		Percentage vrouw productie VLG	%	38,6%	38,3%	37,0%	
23.15		Gemiddelde leeftijd man	jaren	44,8	43,7	44,4	
23.16		Gemiddelde leeftijd vrouw	jaren	41,3	40,9	41,8	
23.17		Gemiddeld # jaren dienstverband	jaren	8,7	8,4	8,3	
23.18.a	S1-6.50.a	Aantal eigen medewerkers NL	#		784	771	
23.18.b	S1-6.50.a	Aantal eigen medewerkers PL	#		461	455	
23.18.c	S1-6.50.a	Aantal eigen medewerkers RO	#		77	77	
23.18.d	S1-6.50.a	Aantal eigen medewerkers Overig	#		87	94	
23.19	S1-6.50.b	Aantal eigen medewerkers vast contract	#	1.218	1.231	1.272	
23.20	S1-6.50.b	Aantal mannen vast contract	#		738	774	
23.21	S1-6.50.b	Aantal vrouwen vast contract	#		493	490	
23.22	S1-6.50.b	Aantal eigen medewerkers tijdelijk contract	#	129	178	145	
23.23	S1-6.50.b	Aantal mannen tijdelijk contract	#		122	92	
23.24	S1-6.50.b	Aantal vrouwen tijdelijk contract	#		56	41	
23.27	S1-6.52.a	Aantal fulltime eigen medewerkers	#	1.047	1.090	1.081	
23.28	S1-6.52.a	Aantal fulltime eigen medewerkers man	#		743	742	
23.29	S1-6.52.a	Aantal fulltime eigen medewerkers vrouw	#		347	339	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
23.30	S1-6.52.b	Aantal parttime eigen medewerkers	#	300	319	316	
23.31	S1-6.52.b	Aantal parttime eigen medewerkers man	#		117	124	
23.32	S1-6.52.b	Aantal parttime eigen medewerkers vrouw	#		202	192	
23.33	S1-9.66.a	Percentage mannen in hoger management	%		21,9%	74,0%	
23.34	S1-9.66.a	Percentage vrouwen in hoger management	%		78,1%	26,0%	
23.35.a	S1-9.66.b	Leeftijdverdeling werknemers <20	#		3	0	
23.35.b	S1-9.66.b	Leeftijdverdeling werknemers 20 - 29	#		251	194	
23.35.c	S1-9.66.b	Leeftijdverdeling werknemers 30 - 39	#		386	423	
23.35.d	S1-9.66.b	Leeftijdverdeling werknemers 40 - 49	#		286	291	
23.35.e	S1-9.66.b	Leeftijdverdeling werknemers 50 - 59	#		329	315	
23.35.f	S1-9.66.b	Leeftijdverdeling werknemers 60+	#		154	174	
23.37	S1-16.97.a	Loonkloof man-vrouw op gelijkwaardige functies	%			vanaf 2026	
23.39	S1-17.103.a	# gemelde incidenten van ongewenst gedrag (sexuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie) bij (externe) vertrouwenspersoon	# stuks	0	4	1	

### Gezonde en duurzame producten

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
<b>Betaalbaarheid en bereikbaarheid van producten</b>							
30.1		Percentage nieuwe hybride vleesproducten waarvan bij introductie de consumentenprijs minder dan 10% duurder is dan het vergelijkbare vleesproduct	%		87%	100%	
<b>Veilige producten</b>							
31.1		# locaties met IFS/BRC certificering	#	10 vd 10	9 vd 9	8 vd 8	
31.2		# locaties met IFS/BRC certificering Higher Level	#	9 vd 10	7 vd 9	6 vd 8	
31.3		% leveranciers met GFSI certificering	%	97,7%	98,8%	99,1%	
31.4		Recalls op gebied van voedselveiligheid	#		4	13	
31.5		% analyses op eindproducten wat voldoet aan de wettelijke microbiologische norm (e-coli, listeria, salmonella)	%	99,3%	99,1%	99,6%	
31.6		Aantal audits door externe partijen bij VLG	#	60	52	53	
31.7		Aantal uitgevoerde interne HON audits (Hygiene Orde Netheid)	#	595	707	582	
31.9		Aantal uitgevoerde overige audits	#	38	66	52	
31.10		Totaal aantal uitgevoerde micro analyses	#	33.736	42.110	17.053	
31.15		Aantal unieke kwaliteitscertificeringen	#	26	34	30	
31.16		Totaal aantal kwaliteitscertificeringen	#	97	65	74	
<b>Gezonde en lekkere producten</b>							
32.1		# productvergelijkingen per jaar uitgevoerd door onafhankelijk panel waarbij het best geteste product door Van Loon Group is geproduceerd.	#/jaar		11	4	
32.5		Gemiddelde Nutriscore (A=5, E=1) convenienceproducten	#		3,47	3,45	

### Ketenregie en integer ondernemen

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
<b>Dierenwelzijn</b>							
40.1		Aandeel ongecoupeerde varkens gemeten aan de slachtlijn over het hele jaar tov totaal aantal geslachte varkens	%		5,0%	7,1%	o.b.v. afrekening i.p.v. meting aan de slachtlijn
40.6.a		Antibioticagebruik vleesvarkens	DDDAF	1,8	1,6	1,3	
40.6.b		Antibioticagebruik speenbiggen	DDDAF	8,8	11,0	11,3	
40.6.c		Antibioticagebruik zeugen en zuigende biggen	DDDAF	2,3	3,2	3,2	
40.8.a		Percentage antibioticagebruik vleesvarkens lager dan SDa landelijk gemiddelde	%	-26%	-31%	juni	

Nr.	ESRS	Datapunt	Eenheid	2023	2024	2025	Toelichting
40.8.b		Percentage antibioticagebruik speenbiggen lager dan Sda landelijk gemiddelde	%	-45%	-32%	juni	
40.8.c		Antibioticagebruik zeugen en zuigende biggen lager dan Sda landelijk gemiddelde	%	-22%	-1%	juni	
<b>Valorisatie duurzaam product</b>							
41.1.a		Aantal varkenshouders uit eigen keten welke aangesloten is op extern gevalideerd kostprijsmodel (ABAB)	%		41%	61%	
<b>Transparantie en productintegriteit</b>							
42.4		% locaties met IFS-PIA score minimaal 80%	%		75%	100%	
42.5		Aantal gevallen van (bewuste) productintegriteitsfraude	#		0	0	
42.6		Recalls op gebied van productintegriteit	#		3	1	Onbedoelde productverwisseling
<b>Integere bedrijfsvoering</b>							
43.1	S1-17.103.b	# klachten ingediend tegen eigen medewerkers via eigen ingestelde kanalen	#		0	0	
43.2	S1-17.103.b	# klachten ingediend voor personen binnen eigen personeel via Nationaal Contactpunt in het kader van OESO-richtlijnen	#		0	0	
43.3	S1-17.103.c	Totaalbedrag aan boeten, geldstraffen en schadevergoedingen n.a.v. gerapporteerde incidenten en klachten tegen eigen personeel	€		0	0	
43.4	S1-17.104.a	# gevallen van ernstige incidenten op het gebied van mensenrechten m.b.t. eigen personeel	#		0	0	
43.5	S1-17.104.b	Totaalbedrag aan boeten, geldstraffen en schadevergoedingen n.a.v. ernstige incidenten op het gebied van mensenrechten	€		0	0	
43.6		Gevallen van corruptie of omkoping	#		0	0	
43.7		Gevallen van fraude / diefstal	#		1	1	

## BIJLAGE ESRS index

### EU-Taxonomie

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
	Rapportage overeenkomstig artikel 8 van Verordening (EU) 2020/852 (Taxonomieverordening)			Dit verslag betreft geen rapportage overeenkomstig artikel 8 van Verordening (EU) 2020/852 (Taxonomieverordening)

### ESRS 2 - Algemene toelichtingen

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	Over Van Loon Group	10-13	Het verslag is opgesteld op een geconsolideerde basis waarbij dezelfde consolidatiekring wordt gehanteerd als in de jaarrekening, tenzij anders vermeldt. Het verslag betreft zowel de eigen activiteiten als de up- en downstream waardeketen. Er is geen informatie weggelaten uit dit verslag omwille van bedrijfsgevoelige redenen. Van Loon Group heeft geen gebruik gemaakt van vrijstellingen.
BP-2	Rapportage over specifieke omstandigheden			Deze duurzaamheidsrapportage is niet geverifieerd door een externe assurance provider. Binnen dit verslag is geen financiële rapportage inbegrepen. We hanteren de tijdshorizonten zoals voorgeschreven in ESRS 1, sectie 6.4; kort 1 jaar, middellang 1-5 jaar, lang meer dan 5 jaar. De rapportageperiode voor de duurzaamheidsverklaring is gelijk aan die van de jaarrekening. Op berekeningen binnen hoofdstuk "Emissies" is een bepaalde mate van onzekerheid van toepassing door aannames in de waardeketen (scope 3). We blijven de betrouwbaarheid van de data continu verbeteren door meer gedetailleerde informatie van onze leveranciers te betrekken. Alle beleidsstukken zijn beschikbaar op de website.
GOV-1	De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen	Governance	88-91	
GOV-2	Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheids-thema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming	Governance	89	
GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Governance	88	Minimaal 20% van de persoonlijke variabele beloningen wordt bepaald door een doelstelling gekoppeld aan een duurzaamheidsthema.
GOV-4	Due-diligenceverklaring	Governance	26, 88-89	Dit verslag bevat nog geen due-diligence mapping.
GOV-5	Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage	Governance	88-89	Van Loon Group heeft nog geen geformaliseerd risico-management inzake de duurzaamheidsrapportage.

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardeketen	Over Van Loon Group, Onze duurzaamheidsstrategie	10-31, 92, 99	Q-food België is in 2025 nog geen onderdeel van de duurzaamheidsrapportage van Van Loon Group. 100% van de omzet van Van Loon Group valt binnen de ESRS-sector Food & Beverages. Van Loon Group is niet actief in de sectoren fossiele brandstoffen, chemische producten, controversiële wapens en/of tabaksindustrie.
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	Onze duurzaamheidsstrategie	30-31, 37, 58, 62, 72, 82	
SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Onze duurzaamheidsstrategie	27, 37, 58, 62, 72, 82	Dit verslag bevat geen kwantificatie van financiële effecten. Van Loon Group heeft geen veerkrachtanalyse uitgevoerd.
IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Onze duurzaamheidsstrategie	24	
IRO-2	Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming	ESRS index	103-109	

#### ESRS E1 - Klimaat-verandering

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
E1.GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Governance	88	Beloningsregelingen zijn gekoppeld aan duurzaamheidsthema's, niet specifiek aan prestaties ten aanzien van broeikasgasemissiereductie.
E1-1	Transitieplan voor klimaatmitigatie	Emissies	37-41	Dit verslag bevat geen beoordeling van locked-in broeikasgasemissies.
E1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Emissies	37-41	Dit verslag bevat geen klimaatrisicoanalyse
E1.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële klimaatimpacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren	Onze duurzaamheidsstrategie	26-27	Dit verslag bevat geen klimaatrisicoanalyse
E1-2	Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Emissies, Energiemanagement	37,42	Van Loon Group heeft nog geen beleid en doelen gesteld ten aanzien van klimaatadaptatie.
E1-3	Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	Emissies	39-41, 93	

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
E1-4	Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Emissies	41	<p>De officiële near-term science-based target doelstelling:</p> <p><b>Energie en industrie</b> Van Loon Group verbindt zich ertoe om de absolute scope 1 en 2 BKG-emissies met 66,20% te verminderen tegen 2030 ten opzichte van een basisjaar 2019. Van Loon Group verplicht zich om de absolute scope 3 broeikasgasemissies van ingekochte goederen en diensten, kapitaalgoederen, brandstof- en energieregerelateerde activiteiten, upstream transport en distributie, afval gegenereerd bij activiteiten, zakenreizen, woon-werkverkeer van werknemers en de verwerking van verkochte producten aan het einde van de levensduur met 46,20% te verminderen in hetzelfde tijdsbestek..</p> <p><b>FLAG</b> Van Loon Group verplicht zich om de absolute scope 3 FLAG broeikasgasemissies met 33,33% te verminderen in 2030 vanaf een basisjaar 2019.* Van Loon Group verplicht zich om geen ontbossing te laten plaatsvinden in haar primaire ontbossing-gerelateerde grondstoffen, met een streefdatum van 31 december 2025. *Doel is inclusief FLAG-emissies en -verwijderingen.</p> <p>De SBTi inventory van Van Loon Group tijdens validatie van de doelstellingen dekt: 100% Scope 1 en 2 70% Scope 3 Fossiel (excl. 3.9 Downstream transport, en 3.10 Processing of sold products) 97% Scope 3 FLAG (enkel rundvlees en varkensvlees)</p>
E1-5	Energieverbruik en energiemix	Energiemanagement	94-95	Om vergelijkbaarheid te waarborgen, zijn de intensiteitswaarden met terugwerkende kracht berekend exclusief de gesloten locatie Roosendaal.
E1-6	Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	Emissies	93-94	<p>Correcties uitgevoerd 2025: juiste emissiefactoren met terugwerkende kracht gebruikt (TTW in plaats van WTW, stroometiketten per jaar, gedeeld door verkochte kilo's geproduceerd op eigen locaties)</p> <p>De emissies zijn berekend met behulp van gegevens van CO2emissiefactoren.nl, AgriFootprint database, RIVM database, US EEIO (gecorrigeerd voor inflatie en wisselkoers), DEFRA database, wetenschappelijke studies en proxydata uit de toeleveringsketen. De scope 2-emissiefactor en herkomst van elektriciteit zijn gebaseerd op het SEC-stroometiket 2024, omdat het stroometiket van 2025 nog niet beschikbaar is.</p> <p>Waar mogelijk is activiteitsdata gebruikt; indien niet beschikbaar, is eerst geëxtrapoleerd en anders een spend-based benadering toegepast (2025: 30% van 3.1 ingekochte goederen en diensten, 100% van 3.2 kapitaalgoederen, 14% van 3.6 zakelijke reizen). Binnen 3.1 verpakkingen is 78% van de uitgaven gebaseerd op activiteitsdata, 10% geëxtrapoleerd op basis van eerdere jaren, waarna dit opgeschaald is naar de totale inkoopwaarde. Met terugwerkende kracht is voor 2024 een correctie doorgevoerd: de emissiefactor van karton is verhoogd en aluminium verpakkingen werden eerder niet volledig meegenomen. Voor 3.4 (upstream transport &amp; distributie) en 3.12 (downstream transport &amp; distributie) is, vanwege ontbrekende representatieve activiteitsdata (liter benzine en diesel), een distance-based analyse gebruikt; deze methode berust op aannames en maakt geen onderscheid tussen dienstverleners. Voor 3.10 (verwerking van verkochte producten) is de hoeveelheid verkochte kilogrammen aan de industrie geschat via een spend-analyse; ook deze methode is gevoelig voor aannames en onzekerheden.</p>

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
E1-7	Broeikasgasverwijderingen en projecten voor broeikasgasmitigatie gefinancierd uit carbon credits	Emissies	94	Van Loon Group prioriteert reductie van broeikasgasemissies binnen de eigen ketens, wij maken geen gebruik van broeikasgasverwijderingen en carbon credits.
E1-8	Interne koolstofbeprijzing	Emissies		Van Loon Group past geen interne koolstofbeprijzing toe.
E1-9	Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatkansen	Emissies		Dit verslag bevat geen beoogde financiële effecten.

### ESRS S1 - Eigen personeel

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
S1.SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	Onze duurzaamheidsstrategie, Zorg voor mensen	30-31, 55, 58, 62	
S1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Onze duurzaamheidsstrategie, Veiligheid van medewerkers, Gezondheid en welzijn van medewerkers	26-27, 58, 62	

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
S1-1	Beleid ten aanzien van eigen personeel	Veiligheid van medewerkers, Gezondheid en welzijn van medewerkers, Diversiteit, gelijkheid en inclusie	58, 62, 64	Van Loon Group respecteert de fundamentele mensenrechten van al haar medewerkers en handelt in overeenstemming met internationaal erkende normen op het gebied van arbeids- en mensenrechten. Ons beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn, diversiteit, gelijkheid en inclusie is inhoudelijk afgestemd op de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's), de OESO-richtlijnen en de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO/ILO). Hoewel het beleid aansluit bij de UNGP's, is een formeel due diligence-proces voor mensenrechten nog in ontwikkeling. Wij hebben ook geen maatregelen getroffen om herstel te bieden of mogelijk te maken bij negatieve impact op mensenrechten, in situaties waarin sprake is van een mogelijk probleem of een melding, doen wij er alles aan om dit op een zorgvuldige en integere manier op te lossen. In de praktijk passen we al elementen van due-diligence toe zoals risicoanalyse, betrokkenheid van werknemersvertegenwoordiging, en periodieke monitoring en bijsturing van beleid.
S1-2	Processen om met eigen werknemers en werknemers-vertegenwoordigers te overleggen over impacts	Veiligheid van medewerkers, Gezondheid en welzijn van medewerkers	30, 58, 62	Medewerkers worden vertegenwoordigd via de gemeenschappelijke ondernemingsraad, input van medewerkers wordt gevraagd via pulse-surveys. Door de sterke verankering van arbeidsrechten binnen nationale wetgeving, cao's en medezeggenschapsstructuren zijn Global Framework Agreements hier minder noodzakelijk. Er zijn geen extra maatregelen genomen voor specifieke kwetsbare of gemarginaliseerde groepen binnen het eigen personeel.
S1-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken	Diversiteit, gelijkheid en inclusie, Integere bedrijfsvoering	64	Medewerkers kunnen melding maken van (sociaal) onveilige situaties bij hun leidinggevende, of anoniem via (externe) vertrouwenspersonen en de klokkenluidersregeling. Hiermee kunnen problemen worden gesignaleerd en aangepakt. Informatie over deze mogelijkheden is voor alle medewerkers beschikbaar op het intranet, in het medewerkershandboek en, voor de klokkenluidersregeling ook op de website.

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
S1-4	Acteren op materiële impacts op eigen personeel, en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Veiligheid van medewerkers, Gezondheid en welzijn van medewerkers	58-63	
S1-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Veiligheid van medewerkers, Gezondheid en welzijn van medewerkers	58-63	
S1-6	Kenmerken van de werknemers van de onderneming	Gezondheid en welzijn van medewerkers, Diversiteit, gelijkheid en inclusie	62, 64, 97, 99-100	
S1-7	Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming	Diversiteit, gelijkheid en inclusie	99	
S1-8	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	Gezondheid en welzijn van medewerkers	62-63, 97	
S1-9	Diversiteitsmaatstaven	Diversiteit, gelijkheid en inclusie	66, 100	
S1-10	Leefbare lonen	Gezondheid en welzijn van medewerkers	98	Al onze eigen medewerkers en medewerkers niet in loondienst ontvangen leefbare lonen, volgens benchmark Mercer – Living Wage Report (Basic standard of living).
S1-11	Sociale bescherming	Gezondheid en welzijn van medewerkers, Diversiteit, gelijkheid en inclusie		Medewerkers in loondienst vallen onder het stelsel van sociale zekerheid, wat onder meer inkomensbescherming bij ziekte, werkloosheid en arbeidsongevallen biedt. Daarnaast beschikken zij over het recht op ouderschapsverlof en een goede pensioenregeling.
S1-12	Mensen met een beperking			Van Loon Group houdt geen registratie bij van het aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.
S1-13	Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Gezondheid en welzijn van medewerkers,	97-98	
S1-14	Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven	Veiligheid van medewerkers, Gezondheid en welzijn van medewerkers	96-98	
S1-15	Maatstaven voor werk-privébalans	Gezondheid en welzijn van medewerkers	97-98	
S1-16	Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)	Diversiteit, gelijkheid en inclusie		Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in gelijkwaardige functies is door latere implementatie van het nieuwe functiehuis nog niet in kaart gebracht, dit wordt doorgeschoven naar 2026.
S1-17	Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten	Diversiteit, gelijkheid en inclusie, Integere bedrijfsvoering	66, 87, 102	Binnen Van Loon Group valt discriminatie onder de overkoepelende term ongewenst gedrag.

**ESRS S4 - Consumenten en eindgebruikers**

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
S4.SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	Onze duurzaamheidsstrategie, Betaalbaarheid en bereikbaarheid	30-31, 72	
S4.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Betaalbaarheid en bereikbaarheid	29-30, 72	
S4-1	Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers	Betaalbaarheid en bereikbaarheid	72	
S4-2	Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts	Onze duurzaamheidsstrategie, Betaalbaarheid en bereikbaarheid	30-31, 72	Van Loon Group beschikt momenteel niet over een direct communicatiekanaal dat specifiek is ingericht voor overleg met consumenten en eindgebruikers over (potentiële) impacts. Wel voeren wij periodiek gesprekken met onze klanten, waarin relevante onderwerpen – waaronder mogelijke effecten op eindgebruikers – aan bod kunnen komen.
S4-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken	Betaalbaarheid en bereikbaarheid		Van Loon Group heeft momenteel geen significante negatieve impact op consumenten of eindgebruikers geïdentificeerd. Consumenten en eindgebruikers hebben de mogelijkheid om contact met ons op te nemen via e-mail of telefoon om klachten, zorgen of andere opmerkingen kenbaar te maken. Binnenkomende meldingen worden zorgvuldig geregistreerd en toegewezen aan de verantwoordelijke afdeling of persoon binnen de organisatie, zodat een passende opvolging kan plaatsvinden.
Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
S4-4	Acteren op materiële impacts op consumenten en/of eindgebruikers en benaderingen om consumenten en eindgebruikers materiële risico's te beheersen en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Markt- en consumentenontwikkelingen, Betaalbaarheid en bereikbaarheid	18-22, 72-73	
S4-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Betaalbaarheid en bereikbaarheid	72	

**ESRS G1 - Zakelijk gedrag**

Nr.	Disclosure requirement	Hoofdstuk	Pagina	Extra informatie / weglating
G1.GOV-1	De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen	Governance	88-91	
G1.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Dubbele materialiteitsanalyse, Dierenwelzijn	26-27	
G1-1	Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur	Eerlijke arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen, Dierenwelzijn, Integere bedrijfsvoering	64, 82, 87	De training op het gebied van corruptie en omkoping is gericht op commerciële medewerkers en het senior management, aangezien deze functies het meest blootstaan aan risico's op corruptie en omkoping. De klokkenluidersregeling wordt jaarlijks getest. Klokkenluiders worden beschermd en in geen geval benadeeld als gevolg van hun melding.
G1-2	Beheer van relaties met leveranciers	Onze duurzaamheidsstrategie, Eerlijke arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen, Integere bedrijfsvoering	30, 64, 87	Van Loon Group hanteert een leveranciersbeleid met inkoopvoorwaarden (kwaliteit en duurzaamheid) en een gedragscode gericht op ethisch, sociaal en milieubewust ondernemen. In 2025 zijn we gestart leveranciers aan te sluiten op het Sedex platform. Hier voeren we risicoanalyses uit op basis van Self Assessment Questionnaires (SAQ's) en risicoscores, dit is verplicht voor A-leveranciers en wordt gefaseerd uitgebreid. Periodiek voert Van Loon Group een risicoanalyse uit naar de sociale en milieuthema's bij leveranciers, dit volgen we op via actieplannen. Er is een vertrouwelijk meldsysteem voor interne en externe stakeholders. Bij ernstige schendingen kan samenwerking worden beëindigd, met nadruk op verbetering via dialoog en ondersteuning.
G1-3	Preventie en opsporing van corruptie of omkoping	Integere bedrijfsvoering	87	
G1-4	Bevestigde incidenten van corruptie of omkoping	Integere bedrijfsvoering	87	
G1-5	Politieke invloed en lobbyactiviteiten			Voor Van Loon Group is deze rapportageverplichting niet materieel.
G1-6	Betalingspraktijken			Voor Van Loon Group is deze rapportageverplichting niet materieel.

# VanLoonGroup

Good source. Great food.

Ekkersrijt 8825  
5692 JW Son  
The Netherlands

T +31(0)499 37 88 31  
info@vanloongroup.com

[vanloongroup.com](http://vanloongroup.com)

