



Impactrapport 2025

RAPPORTAGE OVER

1 januari 2025 – 31 december 2025

Kernprestatie-indicatoren 2025

Onderwerp	Scope (metrische ton CO ₂ e)	2024	2025
Broeikasgasemissies	Totaal Scope 1	23,426	27,546
	Totaal Scope 2 (Market-based)	99,859	96,048
	Totaal Scope 2 (Location-based)	98,856	97,701
	Totaal Scope 3	1,939,739	1,632,543
	Scope 3 - Categorie 1 - Ingekochte goederen en diensten	1,719,847	1,443,873
	Scope 3 - Categorie 2 - Kapitaalgoederen	6,009	11,757
	Scope 3 - Categorie 3 - Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten	46,975	49,481
	Scope 3 - Categorie 4 - Upstream transport en distributie	119,127	73,240
	Scope 3 - Categorie 5 - Afval gegenereerd in de bedrijfsvoering	6,068	4,305
	Scope 3 - Categorie 6 - Zakelijke reizen	4,044	3,267
	Scope 3 - Categorie 7 - Woon-werkverkeer van werknemers	37,030	28,746
	Scope 3 - Categorie 8 - Upstream geleasde activa	96	90
	Scope 3 - Categorie 12 - Eindelevensbehandeling van verkochte producten	Geen gegevens	17,277
	Scope 3 - Categorie 13 - Downstream geleasde activa	543	507
	Broeikasgasemissies (% van totaal)		
	Market-Based		
	Totaal Scope 1	1%	2%
	Totaal Scope 2 (Market-based)	5%	6%
	Scope 3 - Categorie 1 - Ingekochte goederen en diensten	83%	82%
	Scope 3 - Categorie 2 - Kapitaalgoederen	0.3%	1%
	Scope 3 - Categorie 3 - Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten	2%	3%
	Scope 3 - Categorie 4 - Upstream transport en distributie	6%	4%
	Scope 3 - Categorie 5 - Afval gegenereerd in de bedrijfsvoering	0.3%	0.2%
	Scope 3 - Categorie 6 - Zakelijke reizen	0.2%	0.2%
	Scope 3 - Categorie 7 - Woon-werkverkeer van werknemers	2%	2%
	Scope 3 - Categorie 8 - Upstream geleasde activa	< 0.1%	< 0.1%
	Scope 3 - Categorie 12 - Eindelevensbehandeling van verkochte producten	Geen gegevens	1%
	Scope 3 - Categorie 13 - Downstream geleasde activa	< 0.1%	< 0.1%
	% van faciliteiten die rapporteren: 100%		

¹ Dit is het eerste jaar dat wij over Scope 3.12 rapporteren en daarom omvat deze waarde slechts een deel van de goederen die wij vervaardigen.

Onderwerp	Energieverbruik (MWh)	2024	2025
Energie	Elektriciteit	286,453	282,505
	Net	285,414	281,555
	Schoon	1,039	950
	Brandstof	933,174	961,779
	Hout en houtresten	827,947	834,305
	Aardgas	100,928	122,271
	Diesel	2,788	2,343
	Zware stookolie	1,004	331
	Motorbenzine	225	69
	Vloeibaar petroleumgas	205	231
	Overig	77	2,113
	Intensiteit per faciliteitsoppervlak (MWh per 1.000 sq ft)	132	116
	% van faciliteiten die rapporteren: 100%		

Onderwerp	Wateronttrekking (Megaliters) ²	2025
Water	Onttrekking - Totaal	7,711
	Oppervlaktewater	7,535
	Grondwater	0
	Zeewater	0
	Geproduceerd water	0
	Water van derden	176
	Onttrekking uit gebieden met waterschaarste	170
	Waterlozing (Megaliters)	
	Lozing - Totaal	7,313
	Oppervlaktewater	7,271
	Grondwater	0
	Zeewater	0
	Water van derden	42
	Lozing uit gebieden met waterschaarste	42
	% van faciliteiten die rapporteren: 100% van de productiefaciliteiten, 34% van de faciliteiten	

² Wij richten ons op een jaar-op-jaarverbetering van onze gegevenskwaliteit. Het verschil tussen wateronttrekking en waterlozing is te wijten aan zowel waterverbruik als hiaten in de gegevensdekking.

Onderwerp	Gegenereerd afval (metrische ton)	2025
Afval	Totaal	34,969
	Commercieel en industrieel	2,486
	Bouwafval	22
	Gemengd stedelijk vast afval	3,877
	Gemengde metalen	530
	Hout	82
	Gemengd recycleerbaar materiaal	6,818
	Polypropyleen	7,292
	Gemengde kunststoffen	3,226
	Gemengd papier	494
	Golfkarton	709
	Niet-gespecificeerd afvalmateriaal	9,433
	Afval afgeleid van verwijdering (metrische ton)	
	Totaal	8,355
	Gemengde metalen	530
	Gemengd recycleerbaar materiaal	6,818
	Gemengde kunststoffen	237
	Gemengd papier	426
	Golfkarton	344
	Afval bestemd voor verwijdering (metrische ton)	
	Totaal	26,614
	Commercieel en industrieel	2,486
	Bouwafval	22
	Niet-gespecificeerd afvalmateriaal	9,433
	Gemengd stedelijk vast afval	3,877
	Hout	82
	Polypropyleen	7,292
	Gemengde kunststoffen	2,989
	Gemengd papier	68
	Golfkarton	365
	% van faciliteiten die rapporteren: 100% van de productiefaciliteiten (15% van het totaal); alle overige faciliteiten geschat	

Onderwerp	HSE-managementsystemen	2025
Gezondheid en veiligheid	Teamgenoten en niet-werknemers die vallen onder een managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk dat intern is geauditeerd	100%
	Gezondheid en veiligheid van teamgenoten	
	Dodelijke ongevallen	0
	Frequentie dodelijke ongevallen	0
	Letsels met ernstige gevolgen (DART-letsels)	44
	Frequentie letsels met ernstige gevolgen (DART)	0.27
	Totaal registreerbare incidenten	99
	Frequentie totaal registreerbare incidenten	0.61
	Gevallen van werkgerelateerde gezondheidsklachten	0
	Dodelijke ongevallen door gezondheidsklachten	0
	Gezondheid en veiligheid van niet-teamgenoot-werkers⁴	
	Dodelijke ongevallen	0
	Frequentie dodelijke ongevallen	0
	Letsels met ernstige gevolgen (DART-letsels)	0
	Frequentie letsels met ernstige gevolgen (DART)	0
	Totaal registreerbare incidenten	0
	Frequentie totaal registreerbare incidenten	0
	Gevallen van werkgerelateerde gezondheidsklachten	0
	Dodelijke ongevallen door gezondheidsklachten	0
Naleving	Anticorruptie en omkopingsbestrijding	
	Percentage teamgenoten dat onze Code of Honor-opleiding heeft gevolgd	100%
	Percentage teamgenoten aan wie het anticorruptiebeleid en de anticorruptieprocedures zijn gecommuniceerd	100%
	Percentage teamgenoten dat anticorruptie-opleiding heeft gekregen	100%
	Percentage activiteiten dat is beoordeeld op risico's in verband met corruptie	100%
	Bevestigde gevallen van corruptie	0
	Bevestigde gevallen waarin contracten met zakenpartners zijn beëindigd of niet zijn verlengd vanwege schendingen in verband met corruptie	0
	Gegevensbescherming en privacy	
	Gegronde klachten ontvangen over inbreuken op de privacy van klanten	0
	Vastgestelde lekken, diefstallen of verliezen van klantgegevens	0
	Regelgeving	
	Significante gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving tijdens de rapportageperiode	0
	Boetes voor gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving	€ 0.00

3 Dagen afwezig, met beperkingen of overgeplaatst

4 De in deze grafiek genoemde "niet-teamgenoot-werkers" zijn aannemers op locatie en het totale aantal gewerkte uren voor de frequenties gezondheid en veiligheid van teamgenoten bedraagt 32.473.824.

Onderwerp	Demografie teamgenoten (% van werknemers)	2025
Leeftijd en geslacht	Teamgenoten naar leeftijd	
	Onder 30	34%
	30-50	48%
	50+	17%
	Teamgenoten naar geslacht	
	Man	51%
	Vrouw	42%
	Non-binair	—%
	Gegevens niet bekendgemaakt	7%
Type werknemer	Demografie teamgenoten naar dienstverband (aantal werknemers)	
	Voltijds teamgenoten - Totaal	14,906
	Voltijds teamgenoten - Man	7,658
	Voltijds teamgenoten - Vrouw	6,364
	Voltijds teamgenoten - Non-binair	5
	Voltijds teamgenoten - Gegevens niet bekendgemaakt	879
	Deeltijds teamgenoten - Totaal	221
	Deeltijds teamgenoten - Man	42
	Deeltijds teamgenoten - Vrouw	57
	Deeltijds teamgenoten - Non-binair	0
	Deeltijds teamgenoten - Gegevens niet bekendgemaakt	122
	Vaste teamgenoten - Totaal	14,318
	Vaste teamgenoten - Man	7,681
	Vaste teamgenoten - Vrouw	6,411
	Vaste teamgenoten - Non-binair	5
	Vaste teamgenoten - Gegevens niet bekendgemaakt	221
	Tijdelijke teamgenoten - Totaal	809
	Tijdelijke teamgenoten - Man	19
	Tijdelijke teamgenoten - Vrouw	10
	Tijdelijke teamgenoten - Gegevens niet bekendgemaakt	708
	Teamgenoten zonder gegarandeerde werkuren - Totaal	29
	Teamgenoten zonder gegarandeerde werkuren - Man	10
	Teamgenoten zonder gegarandeerde werkuren - Vrouw	19
	Werkenden die geen werknemers zijn	809

Onderwerp	Opleiding en ontwikkeling	2025
Opleiding en ontwikkeling	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Totaal	29
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Man	34
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Vrouw	25
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Non-binair	3
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Genderidentiteit of gegevens niet bekendgemaakt	11
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - VP+	13
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Director	35
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Manager	40
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Supervisor	70
	Gemiddeld aantal uren opleiding per teamgenoot - Onder supervisor	26
Prestatie- en loopbaanontwikkeling	Percentage teamgenoten dat een reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling heeft ontvangen - Totaal	25%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Man	52%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Vrouw	47%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Genderidentiteit of gegevens niet bekendgemaakt	1%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Vp+	1%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Director	5%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Manager	24%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Supervisor	16%
	Reguliere prestatie- en loopbaanontwikkelingsbeoordeling - Onder supervisor	54%

Impactrapport 2025

Kernprestatie-indicatoren 2025	02
Gegevens: Bevorderen van milieurentmeesterschap.....	02
Gegevens: Verantwoord ondernemen.....	05
Gegevens: Versterken van onze teamgenoten.....	06
Over Owens & Minor	10
Wereldwijd bereik met een lokale benadering	10
Een opmerking over bedrijfsactiviteit en rapportage	10
Duurzaamheidskader	11
Materialiteit.....	13
Beleid	15
Governance van duurzaamheid	16
Betrokkenheid van belanghebbenden	16
Bevorderen van milieurentmeesterschap	17
Klimaat en energie.....	17
Duurzame locaties	19
Waterverbruik.....	21
Verantwoorde producten	22
Zorg voor onze klanten en gemeenschappen.....	24
Kwaliteit	24
Verantwoord ondernemen.....	25
Ethiek en naleving.....	25
Sociale naleving en mensenrechten	26
Toeleveringsketen en inkoop.....	28
Gegevensbescherming en privacy.....	29
Gezondheid en veiligheid	30
Versterken van onze teamgenoten	32
Arbeidsvoorwaarden.....	32
Onze teamgenoten.....	33
Leren en ontwikkeling.....	34
Personeelsnetwerken	35
Maatschappelijke betrokkenheid.....	35

Erkenning en onderscheidingen

[Owens & Minor](#)

[O&M Halyard Belgium BV](#)

[ArcRoyal LTD](#)

[O&M Halyard Australia PTY Ltd](#)



Over Owens & Minor

[Owens & Minor \("O&M"\)](#) is een wereldwijd bedrijf in gezondheidszorgoplossingen dat essentiële producten, diensten en technologische oplossingen levert die de zorgverlening ondersteunen in toonaangevende ziekenhuizen, zorgsystemen en onderzoekscentra over de hele wereld. Al meer dan 140 jaar levert Owens & Minor comfort en vertrouwen achter de schermen zodat de gezondheidszorg op de voorgrond kan blijven, en helpt zo elke dag beter te maken voor de ziekenhuizen, zorgpartners en gemeenschappen die wij bedienen. Aangedreven door meer dan 14.000 teamgenoten wereldwijd bestaat Owens & Minor omdat elke dag, overal, Life Takes Care®.

Wereldwijd bereik met een lokale benadering

- 140+ jaar actief in de gezondheidszorg
- Meer dan 14.000 teamgenoten wereldwijd
- Bedient zorgpartners in 80 landen
- Productiefaciliteiten in de VS, Honduras, Mexico, Thailand en Ierland
- 40+ distributiecentra
- Portfolio van 300 eigen en gemerkte productaanbiedingen
- 1.000 leveranciers van gemerkte medische producten
- 4.000 bediende zorgpartners

Een opmerking over bedrijfsactiviteit en rapportage

Op 31 december 2025 werd onze activiteit op het gebied van medische distributie, producten en technologiediensten, voorheen aangeduid als Products & Healthcare Services, onderdeel van de [Platinum Equity](#) portfolio. Wij opereren nu als "Owens & Minor" en ons voormalige moederbedrijf opereert nu als Accendra Health. Dit rapport bevat informatie die specifiek is voor Owens & Minor. De in het rapport gepresenteerde gegevens zijn representatief voor Owens & Minor en omvatten geen gegevens voor Accendra Health. Waar van toepassing zijn historische gegevens bijgewerkt met de meest accurate, actuele informatie. Zo is de governancestructuur voor duurzaamheid die hierin wordt beschreven onze huidige governancestructuur. Vanwege de afstoting van Accendra Health zouden jaar-op-jaarvergelijkingen van gegevens, tenzij anders vermeld, niet accuraat zijn.

Vanwege de afstoting en de lopende transformatie bij Owens & Minor is het rapport van dit jaar niet formeel afgestemd op de standaarden van het Global Reporting Institute ("GRI") of de Sustainability Accounting Standards Board ("SASB"). Veel van de hierin opgenomen informatie is echter wel afgestemd op de GRI-rapportagevereisten.

Duurzaamheidskader

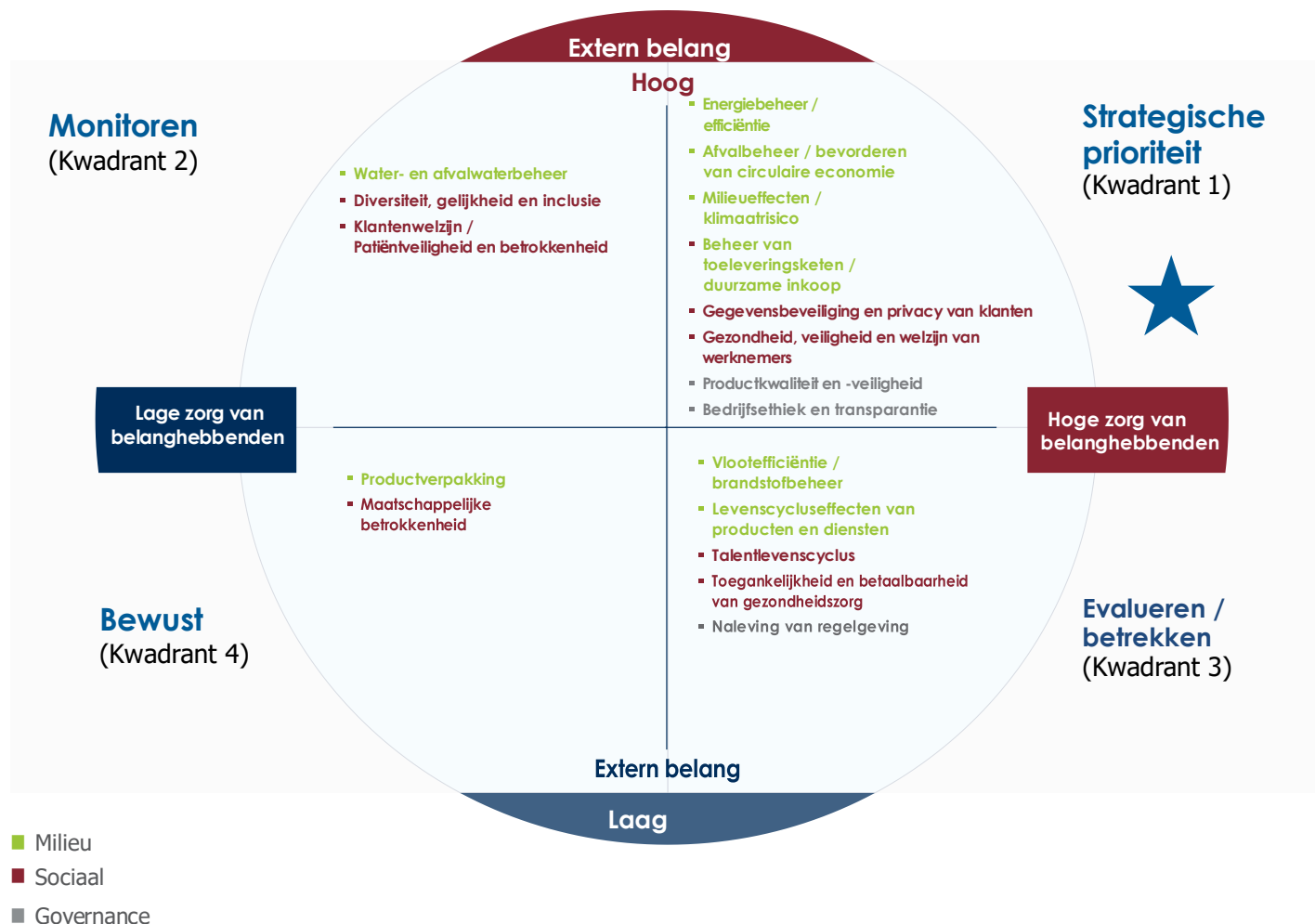
Ons duurzaamheidsprogramma is gebouwd op ons kader met vier pijlers, dat via onze materialiteitsanalyse vastgestelde prioriteiten integreert en tegelijk onze hele organisatie activeert om duurzaamheid vooruit te helpen. Elke pijler van ons kader ondersteunt een United Nation's Sustainable Development Goal ("SDG"). Als bedrijf actief in de productie en distributie van gezondheidszorg onderstrepen onze inspanningen om aan te sluiten bij deze doelstellingen onze belofte om zorg te bevorderen en tegelijk onze ecologische impact te verminderen. Het kader wordt beschreven in Tabel 1.

TABEL 1. DUURZAAMHEIDSKADER

	Bevorderen van milieurentmeester-schap	Zorg voor onze klanten en gemeenschappen	Verantwoord ondernemen	Versterken van onze teamgenoten
O&M-kader	De impact van onze activiteiten op het milieu minimaliseren	Superieure en gemakkelijk toegankelijke zorg leveren voor klanten en de gemeenschappen die wij ondersteunen	Aantonen van solide governance, verantwoording en verantwoorde inkoop	Een werkomgeving bevorderen waarin alle teamgenoten kunnen floreren
VN-kader voor de Duurzame Ontwikkelings-doelstellingen (SDG's)	13 CLIMATE ACTION 	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 
	Dringende actie ondernemen om klimaatverandering en de gevolgen ervan te bestrijden	Een gezond leven garanderen en welzijn bevorderen voor iedereen van alle leeftijden	Vreedzame en inclusieve samenlevingen bevorderen voor duurzame ontwikkeling, toegang tot de rechtspraak bieden voor iedereen en doeltreffende, verantwoordelijke en inclusieve instellingen op alle niveaus opbouwen	Aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen bevorderen

Materialiteit

Met hulp van een groep masterstudenten van de Arizona State University School of Sustainability heeft Owens & Minor in 2025 een actualisering van de materialiteitsanalyse afgerond. De analyse werd gevoed door zowel interne als externe belanghebbenden en bracht de duurzaamheidsonderwerpen in kaart die het meest cruciaal zijn voor de bedrijfsvoering van Owens & Minor. De resultaten van de analyse zijn te vinden in Figuur 1.

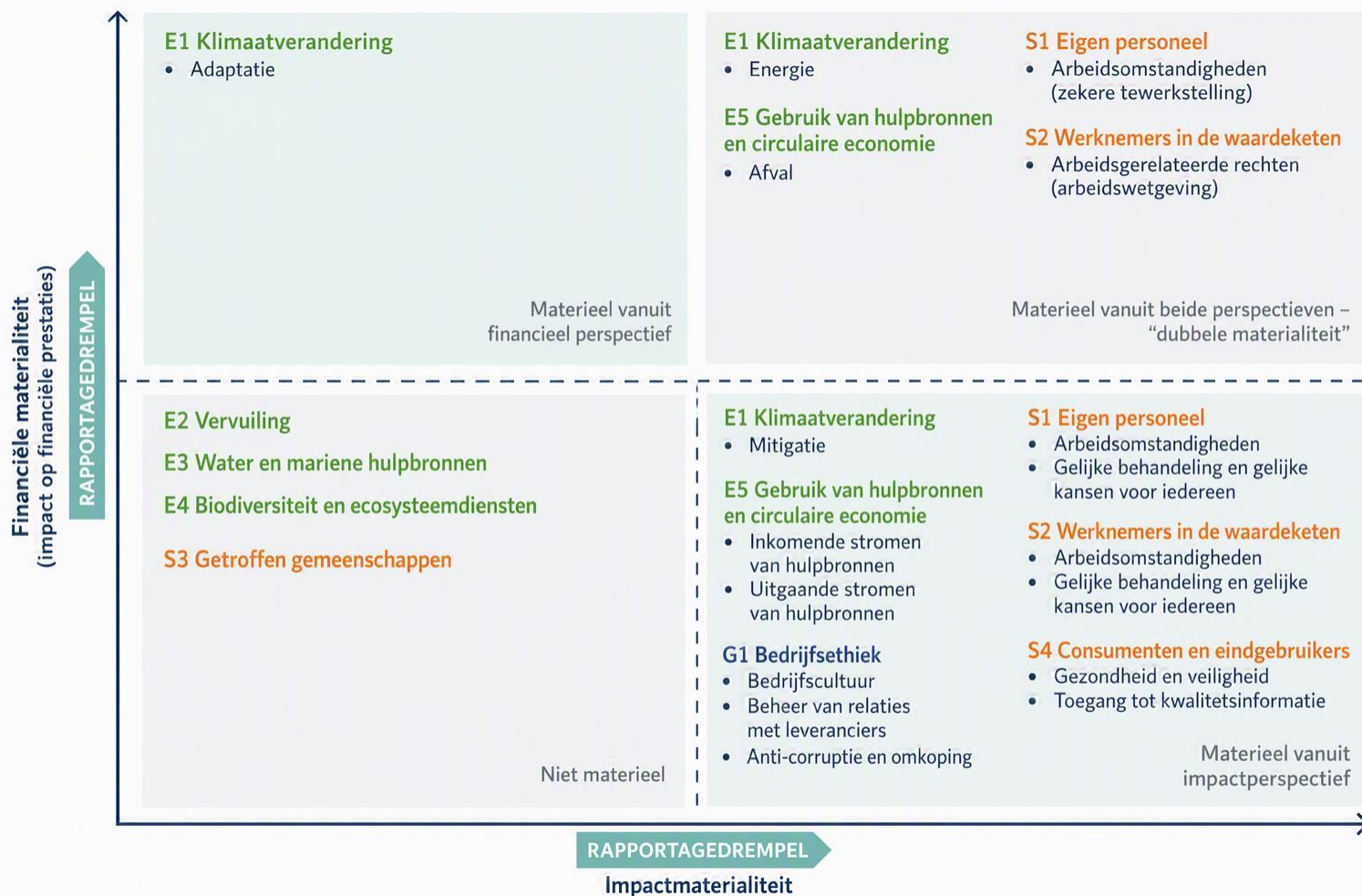


FIGUUR 1. DIAGRAM MATERIALITEITSANALYSE OWENS & MINOR

Daarnaast hebben wij, hoewel onze Europese dochteronderneming O&M Halyard momenteel niet onderworpen is aan de rapportagevereisten van de EU Corporate Sustainability Reporting Directive, in 2025 vrijwillig een regionale dubbele-materialiteitsanalyse uitgevoerd om de structuur en kwaliteit van onze duurzaamheidsrapportage te versterken. Het doel van deze analyse was het identificeren van de duurzaamheidsonderwerpen en de daarmee samenhangende impacts, risico's en kansen die het meest relevant zijn voor onze Europese bedrijfsvoering, waardeketen en belanghebbenden.

FIGUUR 2. DIAGRAM MATERIALITEITSANALYSE O&M HALYARD

Wij verbinden ons ertoe de resultaten van beide materialiteitsanalyses doorlopend te evalueren en deze informatie waar passend op te nemen in onze bedrijfsstrategie.



Beleid

Bij Owens & Minor integreren wij milieu- en sociale verantwoordelijkheid in zowel onze activiteiten als onze waardeketen door beleid in te voeren en te handhaven dat is ontworpen om duurzaamheidsrisico's te beperken en ons tegelijk verantwoordelijk te houden. Een overzicht van het relevante beleid vindt u in Tabel 2.

TABEL 2. BELEID

Beleid	Doel	Reikwijdte	Verantwoordelijk team
Code of Honor	Biedt normen en richtlijnen voor ethisch gedrag	Alle teamgenoten	Naleving
Gedragscode voor leveranciers	Biedt normen en richtlijnen op het gebied van bedrijfsethiek, integriteit en sociale naleving	Alle leveranciers, distributeurs, agenten, toeleveranciers, vertegenwoordigers en andere zakenpartners en hun werknemers, bestuurders, functionarissen, agenten, vertegenwoordigers en onderaannemers	Naleving en inkoop
Beleidsverklaring inzake conflictmineralen	Schetst de aanpak van inkooppraktijken in conflictgevoelige regio's	Leveranciers en toeleveranciers in de Democratische Republiek Congo en aangrenzende landen	Naleving en financiën
Wereldwijde verklaring inzake moderne slavernij	Licht ons standpunt over en onze acties met betrekking tot moderne slavernij toe	Teamgenoten, tijdelijke werknemers en contractanten	Naleving en duurzaamheid
Mensenrechtenbeleid	Beheert de verwachtingen op het gebied van mensenrechten voor onze activiteiten	Teamgenoten, tijdelijke werknemers en contractanten	HR, naleving en duurzaamheid
Beleidsverklaring inzake maatschappelijke verantwoordelijkheid	Licht onze standpunten over maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid toe	Teamgenoten, tijdelijke werknemers en contractanten	Duurzaamheid
Beleid inzake sociale naleving	Schetst onze procedures en praktijken voor het beperken van mensenrechtenrisico's	Leden van het Social Compliance Committee	Duurzaamheid en naleving
Wereldwijd inkoopbeleid	Stuurt onze interne inkooppraktijken aan	Teamgenoten van inkoop	Inkoop
Beleid voor duurzame inkoop	Schetst onze duurzaamheidsverwachtingen voor toeleveranciers	Alle leveranciers, distributeurs, agenten, toeleveranciers, vertegenwoordigers en andere zakenpartners en hun werknemers, bestuurders, functionarissen, agenten, vertegenwoordigers en onderaannemers	Inkoop
Wereldwijd beleid voor gezondheid en veiligheid	Voorkomt incidenten, letsel en ziekte	Teamgenoten, tijdelijke werknemers en contractanten	Milieu, gezondheid en veiligheid
Kwaliteitsbeleid	Ondersteunt consistente, hoogwaardige oplossingen voor klanten	Teamgenoten, tijdelijke werknemers en contractanten	Kwaliteitsborging en regelgevingszaken
Wereldwijd beleid voor gegevensbescherming en privacy	Rechtmatige verwerking van persoonsgegevens	Teamgenoten, tijdelijke werknemers, contractanten en leveranciers	Naleving

Governance van duurzaamheid

De governance van duurzaamheid bij Owens & Minor wordt beheerd door onze Global Director of Environmental, Social, and Governance ("ESG") and Sustainability, die deel uitmaakt van ons juridische team. Doordat er over de hele onderneming wordt gewerkt, is duurzaamheid binnen elke functie en regio verankerd. Dit zorgt voor consistente normen terwijl tegelijk lokale prioriteiten worden behartigd. Onze huidige governancestructuur is:

- **Owens & Minor Global ESG Steering Committee**
Waarborgt de implementatie van ESG-prioriteiten en adviseert de ESG Governing Board over risicobeoordelingen met betrekking tot ESG-onderwerpen.
- **O&M Halyard Leadership Team**
Implementeert de duurzaamheidsstrategie binnen onze teams voor international markets en waarborgt de naleving en de monitoring van de prestaties op alle locaties.
- **O&M Halyard ESG Steering Committee**
Coördineert de dagelijkse uitvoering, de gegevensverzameling en de betrokkenheid van belanghebbenden, ondersteund door teams op uitvoeringsniveau voor programma-implementatie en interne communicatie.
- **Teams op uitvoeringsniveau**
De dagelijkse uitvoering van onze duurzaamheidsstrategie wordt gecoördineerd door de Global Director of ESG & Sustainability en ondersteund door regionale teams, waaronder het O&M Halyard Steering Committee, het Climate Risk Committee, het Social Compliance Committee en ons Packaging Committee. Deze teams beheren gegevensverzameling, risicobeoordeling, betrokkenheid van belanghebbenden, programma-implementatie en interne communicatie.

Betrokkenheid van belanghebbenden

Consistente communicatie, gezamenlijke inspanningen en openheid vormen de kern van onze inspanningen om vertrouwen op te bouwen. Door transparante gesprekken met teamgenoten, klanten, leveranciers, overheidsinstanties en lokale gemeenschappen aan te moedigen, kunnen wij belangrijke perspectieven verzamelen, die onze afstemming op toonaangevende industriestandaarden onderbouwen. Onze strategie voor de betrokkenheid van belanghebbenden houdt ons verantwoordelijk, oplettend en vooruitdenkend terwijl wij streven naar duurzame resultaten die zowel onze klanten als onze bredere gemeenschappen ten goede komen.

TABEL 3. TYPEN BETROKKENHEID VAN BELANGHEBBENDEN

Belanghebbende	Doel	Voorbeelden van betrokkenheid
Klanten	Positieve relaties opbouwen en onderhouden	Customer Resources, Customer Advisory Council, brancheverenigen
Gemeenschappen	De maatschappelijke vergunning om te opereren behouden	Vrijwilligerswerk van teamgenoten; Compliance Hotline
Teamgenoten	Het beste talent behouden en aantrekken	Global Engagement Survey, kwartaalbijeenkomsten (Quarterly Town Hall Meetings), personeelsnetwerken
Overheden en regelgevers	Vertrouwen behouden	Routinematige opvolging van regelgeving
Leveranciers en toeleveranciers	Het vermogen behouden om hoogwaardige goederen en diensten aan klanten te leveren	Zakelijke evaluaties, Vendor Code of Conduct, Distributor Toolkit

Bevorderen van milieuentmeesterschap

Als wereldwijde fabrikant en distributeur in de gezondheidszorg erkent Owens & Minor zijn verantwoordelijkheid om grondstoffen efficiënt te beheren, afval te minimaliseren en emissies te verminderen, terwijl het veilige, hoogwaardige medische producten blijft leveren.

Milieuentmeesterschap is verankerd in de manier waarop wij opereren, van onze productieprocessen tot het transport van onze producten over wereldwijde toeleveringsketens. Ons programma voor milieuduurzaamheid wordt aangestuurd door onze [Beleidsverklaring inzake maatschappelijke verantwoordelijkheid](#), waarmee wij ons ertoe verbinden de impact van onze activiteiten op het milieu te minimaliseren.

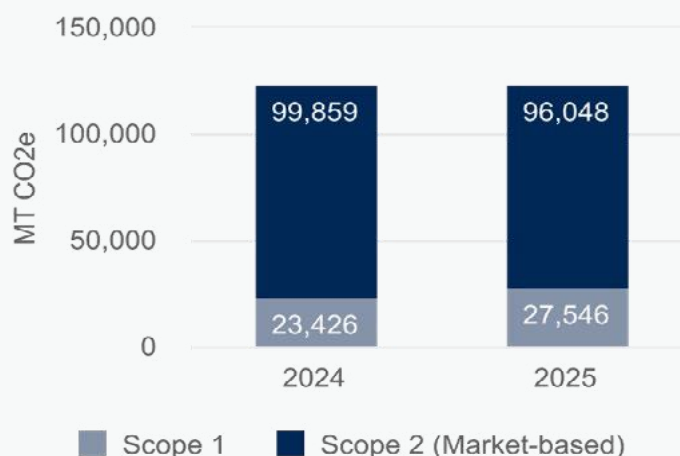
Onze Global Director of ESG & Sustainability beheert onze strategie voor milieuduurzaamheid en werkt samen met teamgenoten in de hele organisatie, van operations tot inkoop, om onze milieuprioriteiten te bevorderen en risico's te minimaliseren. Aanvullende informatie over onze governance van milieuduurzaamheid vindt u in de sectie over de governance van duurzaamheid.

Klimaat en energie

In 2022 stelden wij ons als doel om tegen 2050 netto nul Scope 1- en 2-broeikasgasemissies te bereiken, met als tussentijds doel een vermindering van 50% in de Scope 1- en Scope 2-emissies tegen 2030. In 2024 voltooiden wij onze eerste uitgebreide broeikasgasboekhouding, inclusief Scope 1, Scope 2 en zeven Scope 3-categorieën.

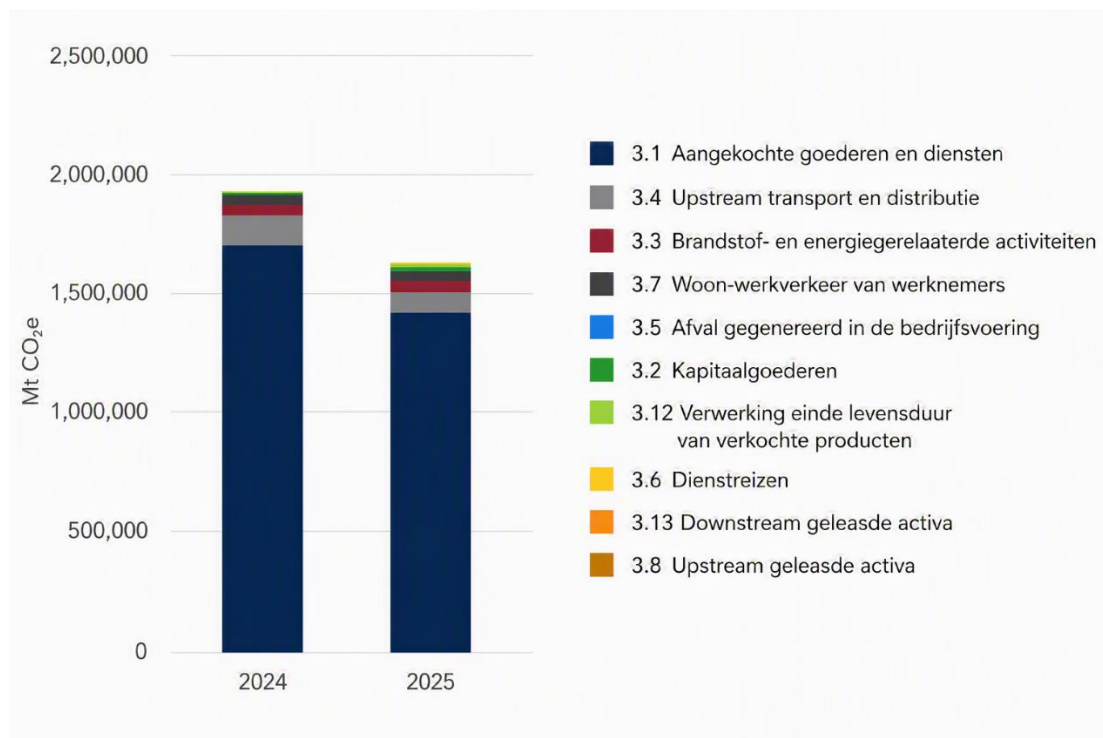
In 2025 hebben wij, vanwege onze afstoting van Accendra Health (voorheen bekend als Owens & Minor, Inc.), ons referentiejaar 2024 herberekend. Onze Scope 3.1- en 3.6-berekeningen voor zowel 2024 als 2025 omvatten waarschijnlijk enkele uitgaven die momenteel worden gedeeld met of toebehoren aan Accendra Health.

FIGUUR 3. SCOPE 1- EN SCOPE 2-BROEIKASGASEMISSIES 2024 EN 2025



Over alle broeikasgasscopes heen is onze voetafdruk in 2025 grotendeels ongewijzigd ten opzichte van ons referentiejaar 2024. Van jaar tot jaar zien wij een lichte stijging van onze Scope 1-emissies en een nominale daling van onze Scope 2-emissies. Onze stijging in Scope 1-emissies is afkomstig van een verhoogd aardgasverbruik in een van onze productievestigingen.

FIGUUR 4. SCOPE 3-EMISSIONS PER CATEGORIE 2025



Op twee categorieën na zijn onze Scope 3-emissies in 2025 gedaald, wat wij toeschrijven aan een normale fluctuatie die samenhangt met de bedrijfsactiviteit. Wij hebben twee aanvullende Scope 3-rapportagecategorieën toegevoegd: 3.12 - behandeling aan het einde van de levensduur van verkochte producten en 3.13 - downstream geleasede activa.

Wij hebben in 2025 verschillende stappen ondernomen om emissies te minimaliseren. In onze productievestiging in Ierland en een distributiecentrum in de Verenigde Staten betrokken wij 100% van de elektriciteit uit hernieuwbare bronnen.

Wij zijn ook begonnen met de planning van ons traject naar netto nul. Owens & Minor nam voor het eerst deel aan het programma [Supplier Leadership on Climate Transition](#) ("LOCT"). Supplier LOCT is een groeiend samenwerkingsverband van bedrijven dat toeleveranciers helpt om deel te worden van de klimaatoplossing door te werken aan het kwantificeren en vervolgens verlagen van Scope 3-emissies. Owens & Minor voltooide de Supplier LOCT Target Setting and Abatement Courses. Dankzij deze cursussen konden wij ons stappenplan naar netto nul opstellen. Wij ontvingen ook drie "mijlpalen" van het LOCT-programma, wat onze inzet voor robuuste klimaat- en emissierapportage benadrukt. De mijlpalen zijn:



Eveneens voerde O&M in oktober 2025 zijn eerste klimaatrisicobeoordeling uit in lijn met het Task Force on Climate-Related Financial Disclosures-kader. Deze beoordeling omvatte scenarioanalyse voor fysieke klimaatrisico's. Inbreng vanuit de hele onderneming onderbouwde deze beoordeling en hielp potentiële risico's te identificeren en ondersteunde de integratie van mitigerende maatregelen in energie- en duurzaamheidsstrategieën. Aanvullende details over klimaatrisico's en scenarioanalyse vindt u [hier](#).

Duurzame locaties

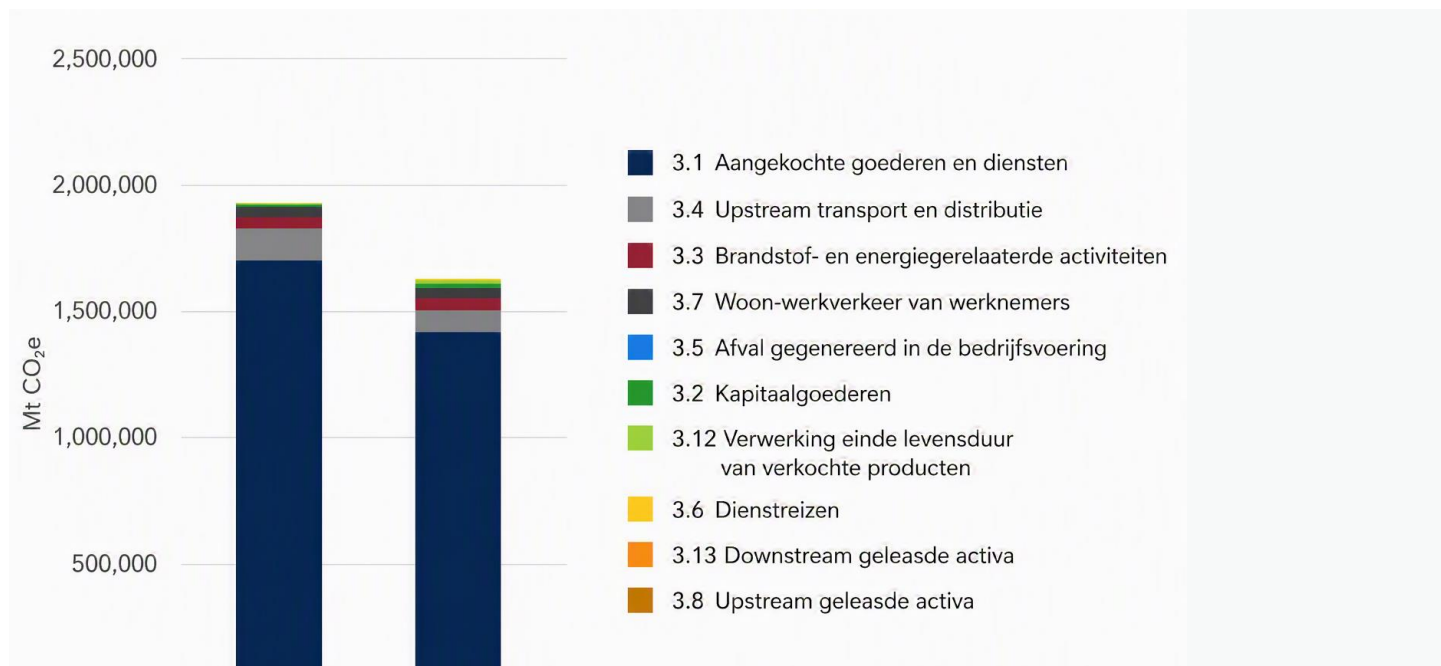
Owens & Minor boekte een aantal vorderingen op het gebied van de duurzaamheid van onze locaties.

Wij openden ons eerste Leadership in Energy and Environmental Design ("LEED")-gecertificeerde gebouw in Morgantown, West Virginia. In juli 2025 werd deze distributievevestiging gecertificeerd volgens de LEED V4 Building Design and Construction: Warehouse & Distribution Center-standaard. Aanvullende informatie over het gebouw vindt u [hier](#).

Twee van onze Europese kantoren, ons Belgische kantoor en onze Ierse productievevestiging, Arc Royal, opereren beide in gebouwen die zijn gecertificeerd volgens de Building Research Establishment Environmental Assessment Method ("BREEAM"). Daarnaast zijn ons Belgische kantoor en onze Thaise productievevestiging gecertificeerd volgens International Organization for Standardization ("ISO") 14001.

Onze locaties werken ook voortdurend aan initiatieven voor energie-efficiëntie. Zo schakelde onze Ierse productievevestiging in 2025 alle verlichting over op ledlampen om het energieverbruik te verminderen.

FIGUUR 5. ENERGIEVERBRUIK PER BRON 2025

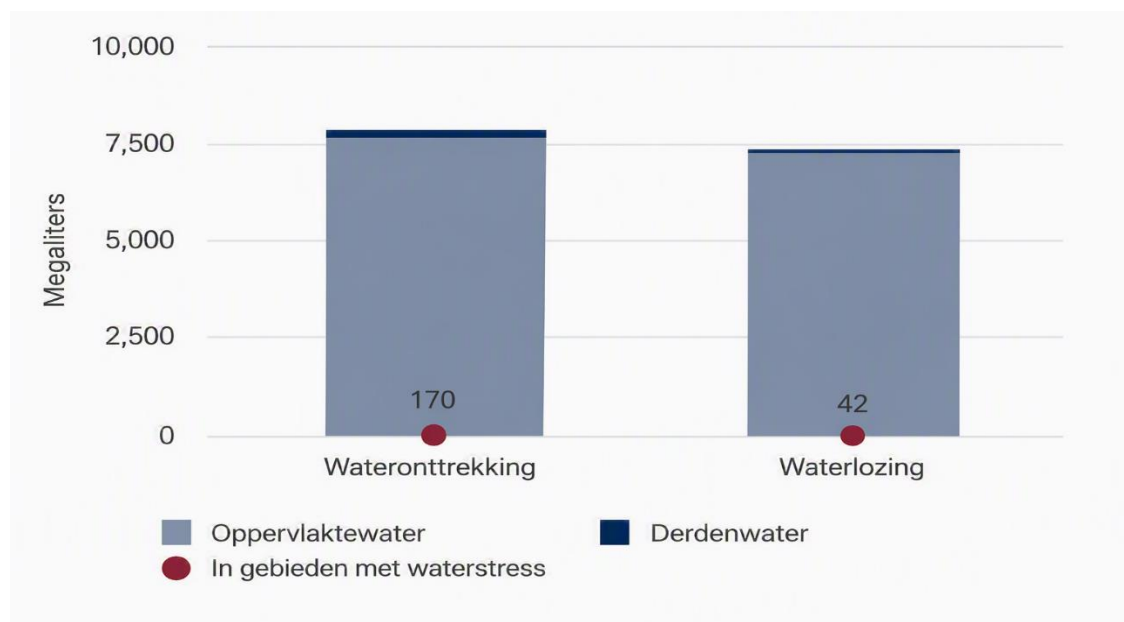


Waterverbruik

Onze watervoetafdruk wordt voornamelijk bepaald door de activiteit op onze productievestigingen. In de productie dient water als input voor verschillende functies, zoals het laten werken van koeltorens, en sommige productieactiviteiten brengen waterverbruik met zich mee. Het grootste deel van het in de productie gebruikte water houdt verband met onze handschoenenfabriek in Thailand. Voor onze distributielocaties blijft het waterverbruik grotendeels beperkt tot sanitaire voorzieningen.

Elk jaar voeren wij een waterrisicobeoordeling uit om meer inzicht te krijgen in onze waterimpact, waardoor wij locaties in gebieden met waterschaarste kunnen identificeren. Wij voeren deze analyse uit met de tool [World Resource Institute's Aqueduct](#).⁵

FIGUUR 6. WATERONTREKKING EN WATERLOZING 2025



⁵ Kuzma, S., et al. 2023. "Aqueduct 4.0: Updated decision-relevant global water risk indicators."

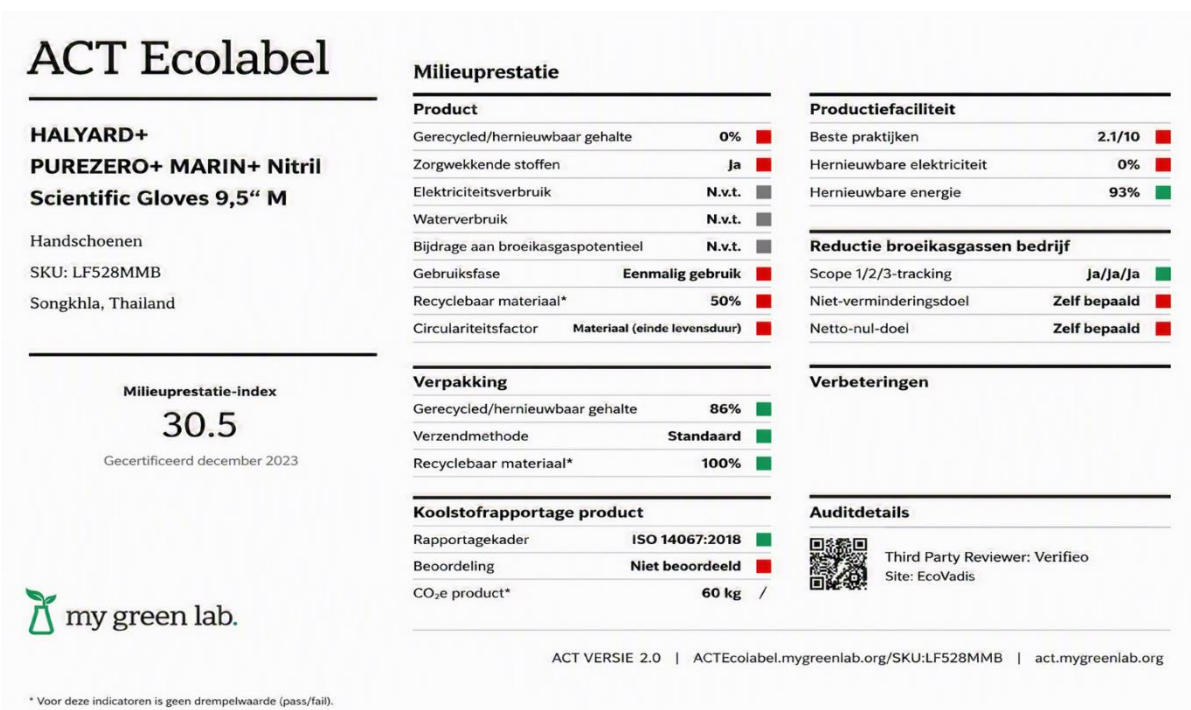
Verantwoorde producten

Dit jaar verkenden wij de effecten van onze belangrijkste vervaardigde producten. Dit initiatief weerspiegelt onze groeiende erkenning van het belang van milieufactoren in onze activiteiten en onze langetermijnstrategie. Door ons op duurzaamheid te richten, willen wij de milieu-impact van onze productieprocessen, materialeninkoop en het beheer van de productlevenscyclus beoordelen en verbeteren.

Onze aanpak omvat het uitvoeren van een uitgebreide evaluatie van de in de productie gebruikte grondstoffen, het beoordelen van hun milieuvoetafdruk en het overwegen van alternatieven die afval, energieverbruik en emissies kunnen verminderen. Daarnaast analyseren wij de duurzaamheid, recycleerbaarheid en mogelijkheden voor afvalverwerking aan het einde van de levensduur van onze producten. Dit omvat het onderzoeken van mogelijkheden om gerecyclede of hernieuwbare materialen te integreren, het ontwerpen van producten voor eenvoudigere demontage en het invoeren van terugnameprogramma's die klanten aanmoedigen om gebruikte producten terug te brengen voor correcte recycling.

Wij erkennen dat duurzaamheid niet alleen gaat over het minimaliseren van negatieve effecten, maar ook over het creëren van waarde voor onze klanten en belanghebbenden. Wij zijn er trots op te kunnen melden dat HALYARD's PUREZERO* MARIN* (XTRA)- en PUREZERO* LIMON* (XTRA) Life Science-handschoenen de My Green Lab ACT Ecolabel-certificering hebben behaald, waardoor onafhankelijk geverifieerde gegevens over milieuprestaties nu beschikbaar zijn in de ACT Ecolabel Database. Het onafhankelijke verificatieproces, uitgevoerd door My Green Lab in samenwerking met Verico, versterkt zowel het vertrouwen in als de geloofwaardigheid van duurzaamheidsclaims van fabrikanten.

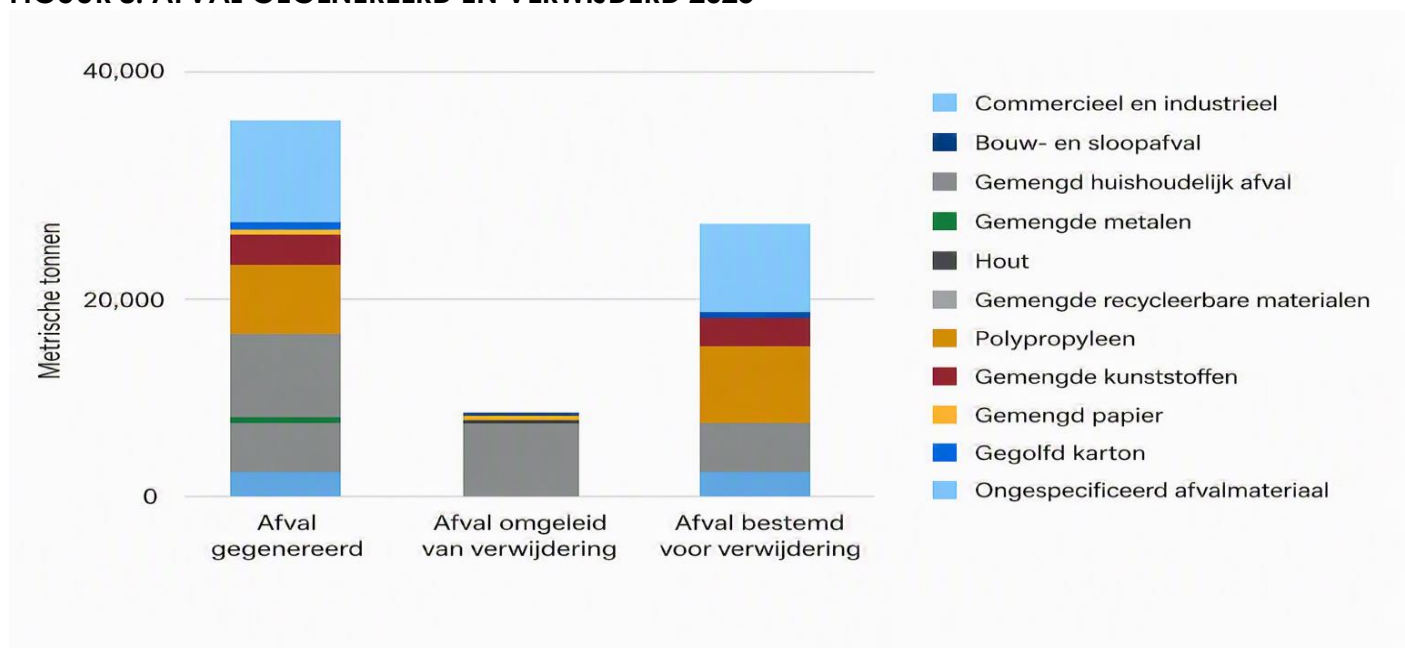
FIGUUR 7. VOORBEELD ACT 2.0 ECOLABEL



Om weloverwogen duurzaamheidsbeslissingen te nemen, is het essentieel om de volledige milieuvoetafdruk van onze producten te begrijpen. In 2025 voerden wij onze eerste Life Cycle Assessments ("LCA") uit voor een van onze belangrijkste productcategorieën, waarbij wij zowel de cradle-to-gate- als de cradle-to-grave-fasen evalueerden met behulp van het ReCiPe-model. De beoordeling onderzocht de milieueffecten over het inkopen van grondstoffen, productie, distributie, productgebruik en de behandeling aan het einde van de levensduur. Eind 2025 startten wij een tweede LCA voor een aanvullende productcategorie. Inzichten uit deze beoordelingen zullen gerichte acties onderbouwen om emissies en milieu-impact te verminderen, waaronder alternatieve materiaal- en energie-inkoop, verminderd materiaalverbruik en verbeterde strategieën voor de behandeling aan het einde van de levensduur. Deze LCA's stellen ons in staat om de milieuvoetafdruk van onze producten te begrijpen en de belangrijkste impacthotspots te identificeren en ondersteunen datagestuurde besluitvorming die is afgestemd op onze duurzaamheidsdoelstellingen.

Om ons doel om de milieueffecten van onze producten te minimaliseren verder te bevorderen, richtte Owens & Minor in 2025 een Sustainable Packaging Committee op, dat werd opgericht om te voldoen aan de toegenomen verwachtingen van klanten die op zoek zijn naar milieuvriendelijkere verpakkingsopties. Het comité komt regelmatig bijeen om klantverzoeken en reFgelgevende updates met betrekking tot verpakkingen te bespreken.

FIGUUR 8. AFVAL GEGENEREERD EN VERWIJDERD 2025



Zorg voor onze klanten en gemeenschappen

Een toewijding aan kwaliteit vormt de kern van onze activiteiten. Onze onderneming is verankerd in onze toewijding om hoogwaardige aanbiedingen in de gezondheidszorg aan onze klanten te leveren door hoge normen te handhaven, patiëntgedreven innovatie te bevorderen en de klant centraal te stellen. Elke dag streven wij ernaar het welzijn en de gezondheidsuitkomsten van degenen die wij bijstaan positief te beïnvloeden.

Kwaliteit

Wij blijven streven naar uitmuntendheid in distributie, productie en klantenservice ten behoeve van onze klanten. Onze toewijding aan uitmuntendheid strekt zich uit tot elk aspect van onze onderneming, en wij verwachten van elke teamgenoot dat hij of zij uitmuntendheid nastreeft in alles wat hij of zij bij O&M doet.

Het Quality Assurance and Regulatory Affairs-team ("QARA") onderhoudt een robuust kwaliteitssysteem dat voldoet aan of beter presteert dan alle wetten, regelgeving en normen die op onze activiteiten van toepassing zijn. Hoewel ons QARA-team zich voltijds inzet voor het handhaven van onze kwaliteitsnormen, is actieve betrokkenheid van teamgenoten in de hele organisatie cruciaal voor het handhaven van die normen.

O&M voldoet aan wereldwijde normen, waaronder de regelgeving van de U.S. Food & Drug Administration ("FDA"), de European Union Medical Device Regulation en andere regelgevende instanties wereldwijd. Het bedrijf is tevens gecertificeerd onder ISO 13485 en het Medical Device Single Audit Program. Deze certificering geldt voor alle productiefaciliteiten van O&M, die door aangemelde instanties worden geaudit om de ISO-certificering van het kwaliteitssysteem (ISO 13485 en/of 9001) te behouden. Deze audits omvatten geselecteerde regionale bedrijfs- en ontwerpcentra die deze faciliteiten ondersteunen. Daarnaast ondergaan wij audits door derden, uitgevoerd door regelgevers, aangemelde instanties en klanten, terwijl wij een intern kwaliteitsauditprogramma beheren zoals vereist door de FDA en ISO.

Verantwoord ondernemen

Bij O&M is ons succes verbonden met het welzijn van onze teamgenoten en de gemeenschappen die wij bedienen. Wij zetten ons in voor het bevorderen van een veilige, inclusieve, ondersteunende en stimulerende werkomgeving en voor het opbouwen van vertrouwen met en het positief bijdragen aan de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Door te investeren in onze mensen en gemeenschappen vergroten wij onze maatschappelijke impact en bouwen wij een veerkrachtig, betrokken personeelsbestand op.

Ethiek en naleving

Bij Owens & Minor is zakendoen met integriteit een kernprincipe. Wij zetten ons in om onze beloften aan klanten, collega's en de gemeenschappen die wij ondersteunen na te komen. Onze ethische normen en nalevingsmaatregelen worden versterkt door diverse beleidsregels, zoals onze Human Rights Policy, Code of Honor, Vendor Code of Conduct en interne richtlijnen zoals de Social Compliance Policy.

De Code of Honor bij Owens & Minor vormt de primaire basis voor onze initiatieven op het gebied van ethiek en naleving. Dit document legt de ethische normen vast die van elke teamgenoot en zakenpartner worden verwacht en bestrijkt gebieden zoals privacy, maatschappelijke verantwoordelijkheid, omkopingsbestrijding, anticorruptie en professioneel gedrag op de werkplek. Het is verplicht voor alle teamgenoten om opleiding over de Code of Honor te volgen wanneer zij bij de organisatie komen, en deze opleiding moet jaarlijks worden voltooid. Daarnaast moeten alle teamgenoten hun toewijding aan het naleven van deze normen formeel bevestigen.

Het toezicht op ethiek en naleving wordt beheerd door onze Chief Compliance & Privacy Officer, die samenwerkt met onze afdelingen Procurement, Commercial Operations en Vendor Relations. Deze teams hebben als taak gevallen van corruptie, omkoping of andere schendingen van de Code te identificeren en te onderzoeken.

Een wereldwijde risicobeoordeling voor anticorruptie en omkopingsbestrijding wordt uitgevoerd via een gestructureerd, bedrijfsbreed proces dat is ontworpen om risico's op omkoping en corruptie in geografische gebieden, bedrijfsonderdelen en landen te identificeren, te evalueren en te prioriteren. Het proces begint doorgaans met een land-per-land-risicoanalyse die wordt onderbouwd door de principes van het Organisation for Economic Co-operation and Development ("OECD") Anti-Bribery Convention en gerelateerde OECD-richtsnoeren, naast andere erkende risico-indicatoren. Vervolgens neemt het bedrijf doorlopende monitoring van negatief nieuws over corruptie of omkoping en handhavingsactiviteiten op om opkomende risico's en veranderingen in de externe risico-omgeving te identificeren. Parallel daaraan wordt het bedrijf betrokken bij het beoordelen van risico's die verbonden zijn aan toetreding tot nieuwe landen of regio's en wijzigingen in bedrijfsmodellen. De resultaten worden gedocumenteerd, gerangschikt en gevalideerd met het management en gebruikt om gerichte mitigerende maatregelen te onderbouwen, zoals versterkte controles, auditing, opleiding, due diligence bij derden, monitoring en beleidsupdates.

Om de melding van mogelijke schendingen van onze Code of Honor, kwesties op het gebied van sociale naleving of andere problemen te faciliteren, bieden en onderhouden wij een klokkenluiderslijn die toegankelijk is voor alle belanghebbenden. Meldingen kunnen worden ingediend:

1. Via e-mail naar gm-codeofhonor@owens-minor.com
2. Via de website van onze anonieme meldlijn (omicodeofhonor.com)
3. Door te bellen naar +1(866)293-2599.

De meldlijn stelt personen in staat om anoniem meldingen te doen en houdt zich aan de gevestigde regelgeving voor klokkenluiders. Ons strikte beleid van non-represailles waarborgt dat eenieder die te goeder trouw zorgen aankaart of deelneemt aan onderzoeken, beschermd is tegen nadelige maatregelen. Schendingen van het beleid van O&M kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder mogelijke beëindiging van het dienstverband, en het bedrijf behoudt de exclusieve discretie om, op basis van de beschikbare feiten, te bepalen of het beleid is geschonden.

Sociale naleving en mensenrechten

Het toezicht op ons Social Compliance-programma, dat verantwoordelijk is voor het beperken van risico's in verband met kinderarbeid, dwangarbeid, arbeidsrechten en het recht op vrijheid van vereniging, wordt beheerd door de Social Compliance Committee, die leden uit diverse afdelingen binnen het hele bedrijf telt en wordt voorgezeten door onze Global Director of ESG & Sustainability. De taken van het comité omvatten het evalueren en beheren van risico's en het herzien van relevante beleidsregels, procedures en initiatieven. Het comité komt elk kwartaal bijeen.

Diverse beleidsregels sturen onze Social Compliance-activiteiten. Wij introduceren onze allereerste Human Rights Policy, die onze inspanningen ondersteunt om mensenrechten te eerbiedigen in al onze bedrijfsactiviteiten. Dit beleid is van toepassing op onze eigen activiteiten en is afgestemd op toonaangevende normen zoals de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, de OECD Guidelines for Multinational Enterprises, de Universal Declaration of Human Rights, de kernconventies van de International Labor Organization en de ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Risico's op het gebied van sociale naleving in onze toeleveringsketen worden geregeld door onze Vendor Code of Conduct. Onze Vendor Code of Conduct is in 2025 vernieuwd, met aanvullende bewoordingen over het respecteren van het recht op vereniging en het bieden van passende leefomstandigheden voor personeelsverblijven.

Om risico's op het gebied van sociale naleving te beperken, beoordelen wij routinematig onze operationele en toeleveringsketenvoetafdrukken om te bepalen welke gebieden de grootste blootstelling vormen. Deze beoordeling omvat financiële, reputatie-, operationele, juridische en nalevingsgerelateerde overwegingen. Risico's worden, eenmaal gedetecteerd, geprioriteerd op basis van kernprestatie-indicatoren en vervolgens systematisch beheerd. Om risico's te helpen beperken, voeren wij daarnaast regelmatig audits uit bij onze eigen

productiefaciliteiten en die van onze leveranciers en vendors. In 2025 hebben wij onze fysieke en virtuele audits vernieuwd met aanvullende ESG-vragen, waaronder vele over sociale naleving. Leveranciers vullen deze vragenlijsten in wanneer zij worden onboarded en daarna periodiek.[Klik hier voor aanvullende informatie over onze openbaarmaking inzake mensenrechten en sociale naleving.](#)

Toeleveringsketen en inkoop

Duurzaamheid in de toeleveringsketen is cruciaal voor het verminderen van de milieu-impact, het waarborgen van ethische inkoop en het verbeteren van de operationele efficiëntie. Een verantwoorde toeleveringsketen ondersteunt niet alleen milieurentmeesterschap, maar versterkt ook de langetermijnveerkracht en kosteneffectiviteit. Ons programma voor toeleveringsketen en inkoop wordt beheerd door ons inkoopteam onder leiding van onze Chief Procurement Officer. Alle inkoopactiviteiten worden ondersteund door het Social Compliance Program.

Onze programma's voor toeleveringsketen en inkoop worden geregeld door onze interne Procurement Policy, onze Vendor Code of Conduct en onze nieuwe Sustainable Procurement Policy. Onze Procurement Policy is ons interne document dat onze inkoopactiviteiten stuurt. Extern bepaalt onze Vendor Code of Conduct hoe wij verwachten dat onze leveranciers zich gedragen.

Opgenomen in onze standaardvoorwaarden is een vereiste dat alle leveranciers en vendors zich verbinden tot het naleven van of het overtreffen van de normen die zijn vastgelegd in onze [Vendor Code of Conduct](#). Dit document regelt alles van bedrijfsactiviteiten tot verwachtingen op het gebied van mensenrechten. Ons nieuwste beleid is onze [Sustainable Procurement Policy](#), die onze prioriteiten op het gebied van duurzaamheid en sociale naleving signaleert aan onze leveranciers en vendors.

Risico's in de toeleveringsketen worden beperkt via een multimodaal, multifunctioneel proces dat begint met de toetsing door onze teams van Compliance, Procurement, Quality, Safety en Accounting. Dit waarborgt dat leveranciers in staat zijn de producten en diensten te leveren die wij nodig hebben en waarborgt tevens dat de leverancier gezond is vanuit financieel, regelgevend en reputatie-oogpunt.

Daarnaast beschikt Owens & Minor over een team van hooggekwalificeerde categoriemanagers die verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen en onderhouden van inkoopstrategieën voor een specifieke groep goederen of diensten (hun "categorieën"). Strategisch categoriebeheer omvat onder meer maar is niet beperkt tot:

- Het beperken van risico's in de toeleveringsketen door het voorkomen van enkelvoudige inkoop of het identificeren van gebieden waar slechts een beperkt aantal leveranciers is.
- Het identificeren van kostenhefbomen (tarieven, mondiale instabiliteit, leveringstekorten) en het samenwerken met onze vendors en productteams om kostenstijgingen te beperken.
- Het triageren van eenmalige, bijzondere gebeurtenissen zoals verstoringen veroorzaakt door extreem weer of conflict.

Wij hebben dit jaar onze inspanningen uitgebreid om onze toeleveringsketen te beschermen tegen duurzaamheidsrisico's. Genomen stappen omvatten:

1. Alle leveranciers zijn verplicht onze Vendor Code of Conduct te onderschrijven en na te leven of hun eigen vergelijkbare of progressievere Code of Conduct te overleggen.
2. Alle nieuwe leveranciers zijn verplicht een zelfbeoordeling in te vullen die duurzaamheidsonderwerpen bestrijkt.
3. Tot en met januari 2025 hebben wij, met de hulp van een derde partij, de duurzaamheidsprestaties van onze Tier 1-leveranciers beoordeeld via onze eerste ESG-enquête, die onderwerpen bestreek van klimaatimpact tot mensenrechten. De enquête is naar meer dan 150 leveranciers verstuurd.
4. Eind 2025 zijn wij een samenwerking gestart met een software voor het monitoren van leveranciersrisico's om de ESG-risico's, waaronder die met betrekking tot mensenrechtenkwesies, van onze Tier 1-leveranciers en distributeurs te beoordelen.
5. Sommige van onze leveranciers ondergaan regelmatig audits door derden om te waarborgen dat zij voldoen aan onze normen voor sociale naleving en die van onze klanten.

Gegevensbescherming en privacy

Owens & Minor zet zich in voor het eerbiedigen van de rechten van personen met betrekking tot hun persoonsgegevens in alle activiteiten en regio's, met inachtneming van de lokale wetgeving. Daarom is het onze hoogste prioriteit om wereldwijd toepasbare normen voor de verwerking van persoonsgegevens vast te stellen en te onderhouden.

Wij hanteren een meervoudige aanpak van gegevensbescherming en privacy. Op managementniveau beheert het cyberbeveiligingsteam onze risico's op het gebied van informatiebescherming.

Hun inspanningen worden gestuurd door onze Information Security Policy, die van toepassing is op alle gebruikers van de informatie- en IT-middelen van O&M, waaronder teamgenoten, contractanten, vendors en anderen. Aangezien teamgenoten de eerste verdedigingslinie zijn bij inbreuken op de cyberbeveiliging, krijgen zij regelmatig opleiding over cyberbeveiliging en worden zij aangemoedigd om verdachte activiteiten te melden via de daarvoor bestemde interne kanalen.

Gegevensbescherming en privacy bij O&M valt onder toezicht van onze Vice President of Compliance, die optreedt als Chief Compliance & Privacy Officer, en wordt geregeld door verschillende bedrijfsbeleidsregels, waaronder onze Global Data Protection and Privacy Policy, die van toepassing is op alle teamgenoten, met inbegrip van die bij onze dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen.

Onze activiteiten op het gebied van gegevensbescherming en privacy zijn afgestemd op wereldwijd erkende privacyprincipes en zijn ontworpen om te voldoen aan de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming en privacy in de rechtsgebieden waarin wij actief zijn,

waaronder de EU General Data Protection Regulation; federale, deelstatelijke en sectorspecifieke privacywetgeving in de VS, met inbegrip van de Health Insurance Portability and Accountability Act; de Personal Information Protection and Electronic Documents Act van Canada; de Personal Information Protection Law van China; de Digital Personal Data Protection Act van India; en de Personal Data Protection Act van Thailand.

Gezondheid en veiligheid

Het waarborgen van de gezondheid en veiligheid van onze teamgenoten is een fundamenteel onderdeel van onze toewijding aan duurzaamheid. Wij geloven dat een veilige werkplek niet alleen onze teamgenoten beschermt, maar ook de productiviteit, de operationele efficiëntie en het algehele welzijn verbetert.

Onze uitgebreide programma's voor gezondheid en veiligheid richten zich op proactief risicobeheer, grondige opleiding en continue verbetering om incidenten op de werkplek te voorkomen. Door veiligheid te integreren in alles wat wij doen, bevorderen wij een cultuur van verantwoordelijkheid en waarborgen wij de naleving van de regelgeving in de sector. Onze programma's voor gezondheid en veiligheid worden beheerd door ons bedrijfsteam voor gezondheid en veiligheid en gestuurd door onze Global Health and Safety Policy. Op elk van onze productie-, kitting- en distributielocaties is er ten minste een veiligheidscoördinator of een toegewijde Environmental, Health, and Safety Manager. Wij implementeren een managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk dat ernaar streeft te voldoen aan en beter te presteren dan alle gerelateerde regelgeving, met inbegrip van alle toepasselijke regels die voortkomen uit:

- Occupational Safety & Health Administration (Verenigde Staten)
- 2005 Safety, Health, and Welfare at Work Act (Ierland)
- Ministry of Industry (Thailand)
- Occupational Health & Safety Law (Mexico)
- International Labor Organizations

Wij onderhouden talrijke interne auditinstrumenten en -protocollen om de naleving te waarborgen van deze normen. Alle teamgenoten van O&M en niet-werknemers die ter plaatse werken (zoals contractanten) vallen onder ons managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk. Net als teamgenoten worden contractanten opgeleid in bedrijfsspecifieke locatieregels en veiligheidspraktijken voordat het werk begint.

Contractanten worden deels geselecteerd op basis van certificering of gelijkwaardige ervaring en expertise op bepaalde veiligheidskritische gebieden, zoals elektrische veiligheid of valbeveiliging. Contractanten vormen een klein deel van ons personeel ter plaatse.

De basis van ons Safety Management System begint met het identificeren van gevaren die verbonden zijn aan elke functie voordat het werk begint. Wij identificeren en beperken een

combinatie van fysieke en gedragsmatige gevaren door middel van functiegevaaranalyse, risicobeoordeling, interne inspecties en op gedrag gebaseerde veiligheidsmodellen.

Activiteiten voor gevaaridentificatie en opleiding voor leidinggevend en teamgenoten worden regelmatig uitgevoerd. Daarnaast krijgen teamgenoten opleiding over gezondheid en veiligheid en rolspecifieke opleiding waar passend.

Wij moedigen teamgenoten aan om alle incidenten, bijna-ongevallen en geïdentificeerde gevaren te melden, zodat wij corrigerende en preventieve maatregelen kunnen implementeren om toekomstige voorvallen te voorkomen en risico's te verminderen. Teamgenoten hebben meerdere kanalen om gevaren te melden, zowel openlijk als discreet. Onze Code of Honor, Safety Training en Safety Policies bevorderen veilige meldingspraktijken, omdat wij geloven dat iedereen een rol speelt bij het creëren van een veilige werkomgeving. Zodra een incident is gemeld, starten wij het Incident Investigation Process, dat onderzoek ter plaatse omvat met de betrokken leidinggevend en teamgenoten, getuigen en met gebruik van beschikbare technologie. Een lid van het Global Safety Management Team coördineert de opvolging met het onderzoeksteam, de Safety Director en de leiding van de locatie. Alle incidenten worden beoordeeld, de hoofdoorzaak wordt geïdentificeerd en er worden actiepunten ter verbetering overeengekomen. Elke maand komen de leiders van de locaties bijeen om recente incidenten te bespreken en lessen te delen die zijn geleerd. Elke locatie krijgt vervolgens de bevoegdheid om die lessen te implementeren. Wij geloven dat wij door communicatie en samenwerking betere resultaten kunnen behalen. Dankzij ons robuuste proces voor veiligheidsmonitoring zijn wij er trots op DART- en TRIR-percentages te rapporteren die onder de gemiddelden in de sector liggen.

Als onderdeel van ons proces van continue verbetering worden teamgenoten aangemoedigd om hun suggesties te delen en kunnen zij deelnemen aan de veiligheidscommissies van de locatie. Op het intranet voor teamgenoten is een wereldwijd formulier voor veiligheidssuggesties beschikbaar voor het indienen van verbeterideeën. Onze Global Safety Policy stelt teamgenoten in staat actief deel te nemen aan het in stand houden van een veilige werkplek.

Indien zich een incident voordoet, hebben teamgenoten toegang tot diverse gezondheidszorgmiddelen. In landen met specifieke wettelijke vereisten bieden wij gezondheidszorgdiensten ter plaatse die worden bemand door gekwalificeerd personeel. In de VS kunnen teamgenoten 24/7 toegang krijgen tot onze triagelijijn voor verpleegkundigen voor werkgerelateerde gezondheidszorgkwesties. Wereldwijde teamgenoten hebben tijdens de werkdag toegang tot klinieken ter plaatse.

Onze teamgenoten versterken

Als toonaangevende aanbieder van gezondheidszorgoplossingen gaat onze inzet voor milieu- en maatschappelijke verantwoordelijkheid verder dan onze producten en bedrijfsactiviteiten. De kern van deze toewijding ligt in het welzijn, de persoonlijke ontwikkeling en de zelfontplooiing van onze teamleden. Gedreven door ons doel van Life Takes Care® en de principes die zijn verankerd in onze IDEAL Values, streven wij ernaar een werkplek te cultiveren waar individuen zich gesterkt voelen om elke dag hun ware zelf uit te drukken. In dit gedeelte van het rapport tonen wij onze initiatieven die gericht zijn op het bevorderen van een positieve werkomgeving die de prestaties en het welzijn van teamgenoten ondersteunt door middel van transparante communicatie, aanmoediging, kansen op groei en een nadruk op inclusie.

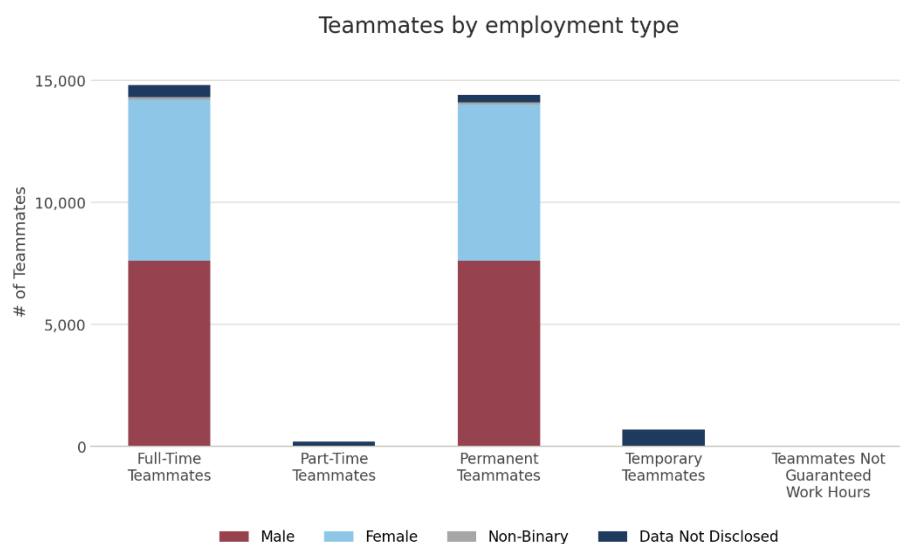
Voordelen

Onze filosofie inzake totale beloning ondersteunt onze doelstellingen om teamgenoten aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden die het verschil willen maken voor onze klanten. Naast het salaris en het loon van een teamgenoot omvat de beloning van teamgenoten een uitgebreid pakket aan voordelen en andere stimulansen. De voordelen voor in aanmerking komende, in de VS gevestigde teamgenoten omvatten:

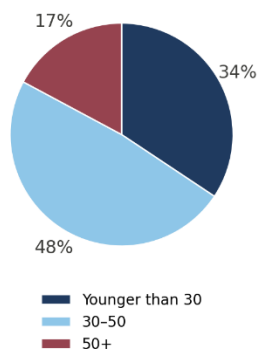
1. Verzekeringsvoordelen: medische, tandheelkundige en oogzorgverzekering, spaar- en bestedingsrekeningen, inkomensbescherming, arbeidsongeschiktheidsdekking en aanvullende verzekering.
2. Vergoeding van studiekosten: Wij bieden in aanmerking komende teamleden een vergoeding voor bepaalde studiekosten via een vergoedingsprogramma.
3. Ouderschapsverlof: teamgenoten die de geboorte van een kind meemaken, komen in aanmerking voor maximaal drie weken ouderschapsverlof. Dit ouderschapsverlof loopt gelijktijdig met de toepasselijke deelstatelijke of federale verloven, met inbegrip van gezins- en medisch verlof. Het komt boven op eventueel goedgekeurde kortlopende arbeidsongeschiktheidsvoordelen.
4. Adoptieondersteuning: wij bieden een jaarlijkse vergoeding voor adoptieondersteuning, per kind.
5. Flexibele werkopties: wij bieden flexibele werktijden, thuiswerkregelingen en deeltijdopties.
6. Betaald verlof: ons beleid omvat diverse opties voor betaald verlof.
7. Teammate Assistance Program: ons programma helpt teamgenoten een balans tussen werk en privé te vinden, om te gaan met verdriet en verlies en stress te verlichten door hen te helpen kinder- en ouderenzorg te vinden. Sommige teamgenoten hebben ook toegang tot de Optum Mental Health Awareness Toolkits, die artikelen, opleiding en tips over relevante onderwerpen bevatten ter ondersteuning van gezondheid en welzijn zowel op het werk als thuis.

In het geval dat teamgenoten uit de organisatie vertrekken, bieden wij ontslagvergoeding aan degenen wier functies worden getroffen door herstructurering of inkrimping. Wij bieden ook outplacementdiensten via een externe aanbieder. Deze diensten omvatten loopbaan-coaching, ondersteuning bij cv's en de ontwikkeling van het professionele profiel, vacaturetips en toegang tot online leertrajecten.

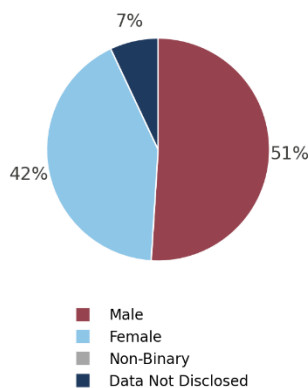
Onze teamgenoten



Teammates by age group



Teammates by gender



Opleiding en ontwikkeling

Bij Owens & Minor is opleiding en ontwikkeling fundamenteel voor onze IDEAL-waarden (Integrity, Development, Excellence, Accountability en Listening), vijf kernverantwoordelijkheden die leidinggevers begeleiden bij het bevorderen van succes binnen de gehele organisatie. De basis voor succes ligt in de ontwikkeling van zowel individuen als teams. Wanneer alle teamgenoten prioriteit geven aan hun eigen professionele vooruitgang, kan het bedrijf vooruitgaan en zijn prestaties verbeteren.

Elke teamgenoot wordt aangemoedigd om:

- Elkaar te helpen groeien en altijd te streven naar betere manieren van werken.
- Proactief kansen te grijpen om te leren, op te bouwen en te verbeteren.
- Een ondernemende geest te benutten.
- Een groei mindset en een onophoudelijke drang om te innoveren te behouden.

Elk jaar versterken wij onze toewijding aan het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden door een jaarlijkse talentbeoordeling uit te voeren. Wij sporen teamgenoten aan om ontwikkelingsplannen op te stellen die aansluiten bij hun ambities voor Loopbaanontwikkeling. Om hen te helpen floreren, bieden wij een scala aan educatieve middelen, waaronder doorlopende trainingssessies die worden aangeboden via Owens & Minor University, ons eigen leerplatform.

Wij werken in de gehele organisatie samen om een netwerk te creëren van personen die zich inzetten voor voortdurende verbetering, waardoor zij in staat worden gesteld blijvende veranderingen door te voeren binnen het bedrijf. Onze toewijding strekt zich uit tot het aanbieden van een reeks initiatieven voor leiderschapsontwikkeling gericht op continue verbetering, waaronder:

- Continuous Improvement Fundamentals: Dit programma is erop gericht de adoptie van een verbeter mindset te versnellen door het opbouwen van belangrijke probleemoplossende competenties. Deze training richt zich op Operational Excellence en de ontwikkeling van teamgenoten.
- Leading with Lean: Deze intensieve "learn and do"-trainingservaring omvat coaching op locatie en praktische toepassingen, om een cultuur van dagelijkse verantwoordelijkheid, betrokkenheid en continue verbetering te vestigen.

Personeelsnetwerken

Bij Owens & Minor vieren wij de diverse bijdragen en perspectieven van alle teamgenoten, in de wetenschap dat onze verschillen onze sterke punten zijn om innovatie te stimuleren en uitdagingen te overwinnen. Wanneer teamgenoten zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, worden zij in staat gesteld om hun beste werk te leveren en te floreren.

Een manier waarop wij de bijdragen van onze teamgenoten vieren, is via de personeelsnetwerken ("TRGs"). TRGs bieden ruimte, middelen en gemeenschap voor ondervertegenwoordigde identiteitsgroepen en hun bondgenoten. TRGs staan open voor alle teamgenoten en organiseren evenementen en programma's die verbinding, ontwikkeling en saamhorigheid binnen Owens & Minor bevorderen.

Onze huidige TRGs zijn:

- O&M ASPIRE: O&M Asians and Pacific Islanders Rising to Excellence
- O&M bhOMe: O&M Black Heritage, Outreach, Mentorship, and Enrichment
- O&M DAIS: O&M Diverse Abilities Inclusion & Support
- O&M HOLA: O&M Hispanic Organization for Leadership and Achievement
- O&M PRIDE: O&M Philanthropy Respect Intersectionality Diversity Education
- O&M WEN: O&M Women's Empowerment Network
- O&M WIT: O&M Women in Technology
- O&M YEP: O&M Young Emerging Professionals

Maatschappelijke betrokkenheid

Bij Owens & Minor investeren wij in de gemeenschappen waar wij actief zijn, en een essentieel onderdeel van die investering is ons door teamgenoten geleide vrijwilligersprogramma. Met de steun van onze TRGs worden teamgenoten van Owens & Minor over de hele wereld aangemoedigd om deel te nemen aan vrijwilligerskansen bij lokale non-profitorganisaties.

Hoogtepunten uit 2025 zijn onder meer:

- Inspiring Girls Belgium - onze teamgenoten brachten jonge meisjes in contact met vrouwelijke rolmodellen, lieten hen kennismaken met diverse carrières en levensopties en inspireerden hen om hoog te mikken.
- Latin America Children's Day - Teamgenoten bezochten de faciliteit van Ronald McDonald House Charities in Mexico-Stad en brachten vreugde en verbinding aan gezinnen die uitdagende tijden doormaken.
- Ronald McDonald House Charities of the Piedmont Triad - Teamgenoten uit de regio Lexington hielpen 500 maaltijden te bereiden die 175 gezinnen bedienden die gebruikmaakten van de diensten van Ronald McDonald House.
- James River Association ("JRA") - Onze hoofdkantoorstaf in Richmond, Virginia, helpt de JRA regelmatig met het monitoren van de waterkwaliteit, het planten van bomen en herstel- en opruimwerkzaamheden.
- Bake with Dignity - Teamgenoten uit Maleisië ruilden hun gebruikelijke kantoorroutines

in voor schorten en mengkommen tijdens een hartverwarmende vrijwilligerssessie bij Bake with Dignity, een sociale onderneming die werkkansen biedt aan volwassenen met leerbeperkingen, hen bakvaardigheden bijbrengt en hun zelfstandigheid bevordert.

- Cook + Connect-programma met Ronald McDonald House Charities Greater Western Sydney - Ons team in Australië en Nieuw-Zeeland nam met trots deel aan dit praktische vrijwilligersinitiatief dat bedrijfsgroepen naar de keuken van Ronald McDonald House Westmead brengt om voedzame maaltijden te bereiden, te koken en te verpakken voor gezinnen met ernstig zieke kinderen.



Over dit rapport

Reikwijdte van het rapport

De verklaringen in dit rapport worden gedaan met ingang van de datum van dit rapport, tenzij een andere datum wordt vermeld in verband met dergelijke verklaringen, en zijn slechts actueel tot de aangegeven datum en kunnen worden vervangen. Dit rapport bestrijkt het kalenderjaar 2025. Dit rapport bestrijkt de ESG-inspanningen van Owens & Minor in ons gehele bedrijf, met inbegrip van onze dochterondernemingen. Owens & Minor neemt geen enkele verplichting op zich om de informatie in dit rapport bij te werken, behalve voor zover wettelijk vereist.

Rapportagerichtlijnen en inhoud

Wij hebben dit rapport opgesteld op basis van de Global Reporting Initiative ("GRI") Universal Standards 2021. De in dit rapport behandelde onderwerpen zijn bepaald op basis van de ESG-prioriteiten die in 2025 zijn vastgesteld en die ons ESG Framework hebben gedefinieerd. Meer informatie is te vinden in het gedeelte Our ESG Materiality op pagina 12.

Onzekerheden in de rapportage

Niet-financiële informatie in dit rapport, met inbegrip van statistieken en metrieken met betrekking tot duurzaamheidsaspecten, is onderhevig aan meetonzekerheden als gevolg van beperkingen die inherent zijn aan de aard van en de methoden voor het bepalen van dergelijke gegevens en kan gebaseerd zijn op aannames (die onjuist kunnen blijken) of zich ontwikkelende standaarden, met inbegrip van onze interne standaarden en beleidslijnen. De keuze van verschillende meettechnieken kan resulteren in wezenlijk verschillende metingen. Ook de nauwkeurigheid van uiteenlopende meettechnieken kan variëren.

Disclaimer

Wanneer wij de termen "Owens & Minor", "O&M", "wij", "ons", "onze" en "bedrijf" gebruiken, bedoelen wij O&M PHS LLC en haar geconsolideerde dochterondernemingen, in hun geheel beschouwd, tenzij de context anders aangeeft. Het beoogde publiek van deze communicatie is het algemene publiek, en het doel is om ESG-informatie over de bedrijfsactiviteiten van Owens & Minor te communiceren.

Het gebruik van de term "materialiteit" en andere soortgelijke termen verwijst naar ESG-onderwerpen en materialiteitsanalyses in de context van duurzaamheids- of ESG-materialiteitsanalyse zoals gedefinieerd door vrijwillige ESG-/duurzaamheidsrapportagekaders. Wij gebruiken dergelijke termen niet zoals zij worden gebruikt onder de effecten- of andere wetgeving van de Verenigde Staten of enig ander rechtsgebied, of zoals deze termen worden gebruikt in de context van financiële overzichten en financiële verslaggeving. Toekomstgerichte verklaringen geven onze huidige prognoses en schattingen van toekomstige gebeurtenissen weer. Deze verklaringen hebben niet strikt betrekking op historische of huidige resultaten en kunnen worden herkend aan woorden zoals "anticiperen", "lijken", "aannemen", "geloven", "schatten", "verwachten", "voorspellen", "voornemens zijn", "waarschijnlijk", "mogen", "plannen", "streven", "zouden moeten", "strategie", "zullen", en andere termen met een soortgelijke betekenis. Toekomstgerichte verklaringen in dit ESG-rapport omvatten verklaringen met betrekking tot de ESG-initiatieven en toekomstige bedrijfsresultaten van het bedrijf, vooruitzichten voor groei, plannen en bedrijfsstrategieën, met inbegrip van verklaringen over projectbesparingen en verbeteringen van de bedrijfsactiviteiten, productaanbod, technologieën en ESG-metrieken van het bedrijf als gevolg van zijn initiatieven en programma's, alsmede alle andere verklaringen die geen verband houden met bestaande feiten of huidige omstandigheden. Er mag geen onnodig vertrouwen worden gesteld in dergelijke verklaringen omdat zij, naar hun aard, onderhevig zijn aan risico's, onzekerheden en andere factoren en de werkelijke resultaten wezenlijk kunnen afwijken van de in de verklaringen geprojecteerde resultaten. Owens & Minor neemt geen enkele verplichting op zich om een van deze toekomstgerichte verklaringen bij te werken of te herzien, hetzij om nieuwe informatie, toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden weer te geven, hetzij anderszins.

Doelstellingen, intenties, ambities of verwachtingen die in dit rapport worden beschreven, zijn aspiratief en onderhevig aan verandering en zijn geen garanties of beloften dat alle doelstellingen, intenties, ambities of verwachtingen zullen worden gehaald. Het is ons toegestaan naar eigen goeddunken te bepalen dat het niet haalbaar of praktisch is om bepaalde van onze ESG-initiatieven, beleidslijnen en procedures te implementeren of te voltooien op basis van kosten, timing of andere overwegingen. Bepaalde hierin opgenomen informatie is verkregen van derden, en is in bepaalde gevallen niet bijgewerkt tot op de datum hiervan. Wij hebben de gegevens uit deze externe bronnen niet in elk geval onafhankelijk geverifieerd en doen geen uitspraak met betrekking tot de verificatie van gegevens van derden, tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven. Hoewel deze externe bronnen als betrouwbaar worden beschouwd, doen wij geen uitspraak of geven wij geen garantie, expliciet of impliciet, met betrekking tot de juistheid, billijkheid, redelijkheid of volledigheid van enige hierin opgenomen informatie, en wij wijzen uitdrukkelijk elke verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid daarvoor af.

10900 Nuckols Road
Suite 400
Glen Allen, VA 23060
(804) 723.7000

[owens-minor.com](https://www.owens-minor.com)

POSTADRES
P.O. Box 27626
Richmond, VA 23261