



# ESG-bericht

22/23



**EINSCHLIESSLICH**

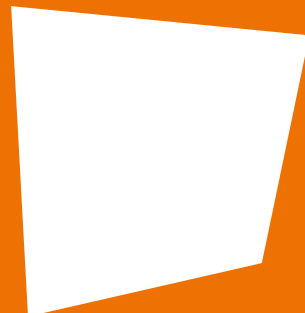
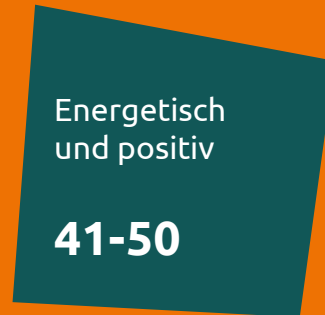
Interviews mit Interessengruppen

Zahlen und KPIs

Inspirierende ESD-Initiativen bei Normec

Improve Quality. Reduce Risk.

# Inhaltsübersicht



# 01

## Gemeinsam etwas bewirken



**Etwas bewirken. Das ist die Mission von Normec. Etwas bewirken, indem wir die Qualität verbessern, Risiken reduzieren und so ein nachhaltiges und sicheres Lebens- und Arbeitsumfeld schaffen. Unsere derzeit 4.000 Mitarbeiter tun dies, indem sie innovative Dienstleistungen entwickeln, indem sie die Extrameile gehen, indem sie nicht nur mit dem Kunden, sondern auch vorausschauend denken. Und indem sie in sich selbst investieren, um das oben Genannte so optimal wie möglich zu gestalten. Und indem sie in sich selbst investieren, um das oben genannte so optimal wie möglich zu können.**

Wirkung zu erzielen ist inspirierend und ansteckend. Und ist notwendig.

Guter Service, zufriedene Mitarbeiter und Kunden... Das ist wichtig für die Kontinuität Ihres Unternehmens. Gleichzeitig reicht das aber nicht mehr aus. Von Organisationen wird mehr verlangt, weil mehr gebraucht wird. Mehr Aufmerksamkeit für das, was innerhalb und außerhalb der Organisation geschieht. Etwas zu bewirken steht daher direkt mit den ESG-Themen im Zusammenhang Denn ESG beginnt mit dem Bewusstsein. Über die Energie, die ein Produkt oder eine Dienstleistung gekostet hat. Und dafür, wer daran gearbeitet hat. Über den Wert von Zeit und Rohstoffen und wie wichtig es ist, sparsam mit ihnen umzugehen. Über die Auswirkungen einer Veränderung. Und wie sich eine Veränderung - und sei sie noch so klein - auf ein Produkt, eine Dienstleistung, einen Prozess, einen Mitarbeiter auswirken kann. Nachteilig und vorteilhaft.

Diese nachhaltige Art zu denken ist schon seit Anfang an Teil der Normec Gruppe, die bei Normec von Anfang an eingebettet ist. Gleichzeitig sind wir auf dem Weg, noch besser zu werden, und setzen uns weiterhin kritisch mit den effektiven Ergebnissen unserer ESG-Politik auseinander. Obwohl es sich anfänglich um die Vision dreht, ist letztlich die Umsetzung entscheidend, aber letztlich geht es um die Umsetzung. Wir nehmen auch eine kritisch-konstruktive Haltung gegenüber unseren Kunden, Branchenorganisationen, Regierungen und anderen Interessengruppen ein. Auf diese Weise inspirieren wir uns gegenseitig immer wieder aufs Neue. Ich habe es schon einmal gesagt: Etwas zu bewirken ist ansteckend. Diese positive Einstellung, die so charakteristisch für Normec ist, ist wichtig, denn die Herausforderungen sind vielfältig. Aber wie Mariska van Schaijk, Geschäftsführerin von Normec Sustainability, auf Seite 12 sagt: Nichts ist besser, als Teil der Lösung zu sein.

Normec ist ein Teil der Lösung für die Herausforderungen in den Bereichen Lebensmittelversorgung, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Gesundheitswesen. Ich hoffe, dass Sie beim Lesen dieses ESG-Berichts die gleichen Erfahrungen machen.

**Joep Bruins**

*Vorstandsvorsitzender Normec*

# 1.1

## ESG durchdringt alle Aspekte

*Bei einer nachhaltigen Politik geht es nicht nur darum, einen möglichst kleinen Fußabdruck zu hinterlassen und die CO<sub>2</sub> Emissionen zu minimieren. Sie spiegelt sich in den Dienstleistungen wider, die Sie anbieten, und in der Art und Weise, wie Sie diese erbringen. Sie spiegelt sich in Ihrer Einkaufspolitik wider, in den Lieferanten, die Sie auswählen oder nicht auswählen. Und in der Art und Weise, wie Sie Ihre Mitarbeiter behandeln.*

Dies sind die Worte von Viviana Occhionorelli, Partner ESG bei unserer Muttergesellschaft Astorg. Ihre Worte geben einen guten Eindruck über den Inhalt dieses ESG-Jahresberichts, da die darin enthaltenen Fragestellungen und Themen sehr vielfältig sind.

Von einem Kundenbericht über die Bemühungen sowie auch die Ergebnisse einer ISO 14001-Zertifizierung bis hin zu der Frage, wie unser Notar ESG durch seine Dienstleistungen in die Praxis umsetzt. Von der Frage, wie wir unser Wissen und unsere Erfahrung nutzen, um die EU bei der Umstellung auf Wasserstoff zu unterstützen, bis hin zur Frage, was hinter dem Toilettenpapier steckt, das wir in unseren Büros verwenden.



Wie wir ein Auge für sauberes Wasser auf anderen Kontinenten haben und wie wir uns von unseren eigenen Kunden in einem Sektor inspirieren lassen, der ziemlich Von unseren Bemühungen für sauberes Wasser auf anderen Kontinenten bis hin wie uns unsere Kunden inspirieren, deren Sektor stark herausgefordert wird. steht. Und alles, was dazwischen liegt.

Wie bereits erwähnt sind die Themen und Fragestellungen sehr vielfältig. Aber das ist ESG. Sie tauchen überall auf. Das ist es, was ESG so unglaublich interessant macht. Die ESG lädt zum Nachdenken über die Frage ein: Was können wir noch besser machen? Diese Frage beschreibt perfekt unseren Impuls für unsere Dienstleistungen beschreibt.

# Höhepunkte und Schlüsselzahlen 2022

## Normec auf einen Blickz



### Standorte

> 50 Standorte



### Hauptsitz

Utrecht, die Niederlande



### Mission

Ein gesundes und sicheres  
Lebensumfeldz für uns und  
künftige Generationen



### Dienstleistungen

Prüfung, Inspektion,  
Zertifizierung und Konformität



### Mitarbeiter

> 3.200

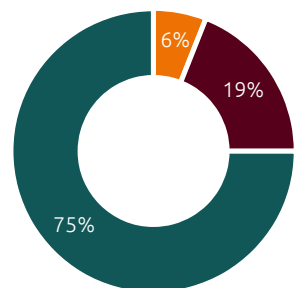


### Akkreditierungen

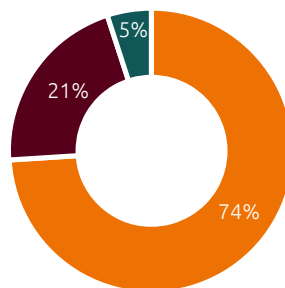
ISO 17020, 17021, 17025, 17065\*

\* und viele andere Anerkennungen

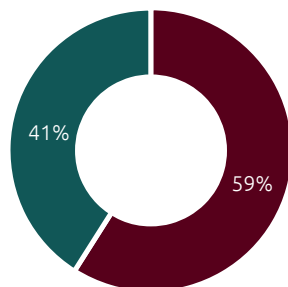
Umsatz  
Foodcare 2022



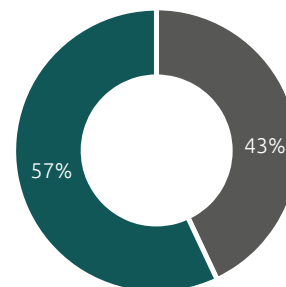
Umsatz Sicherheit  
2022



Umsatz im  
Gesundheitswesen 2022

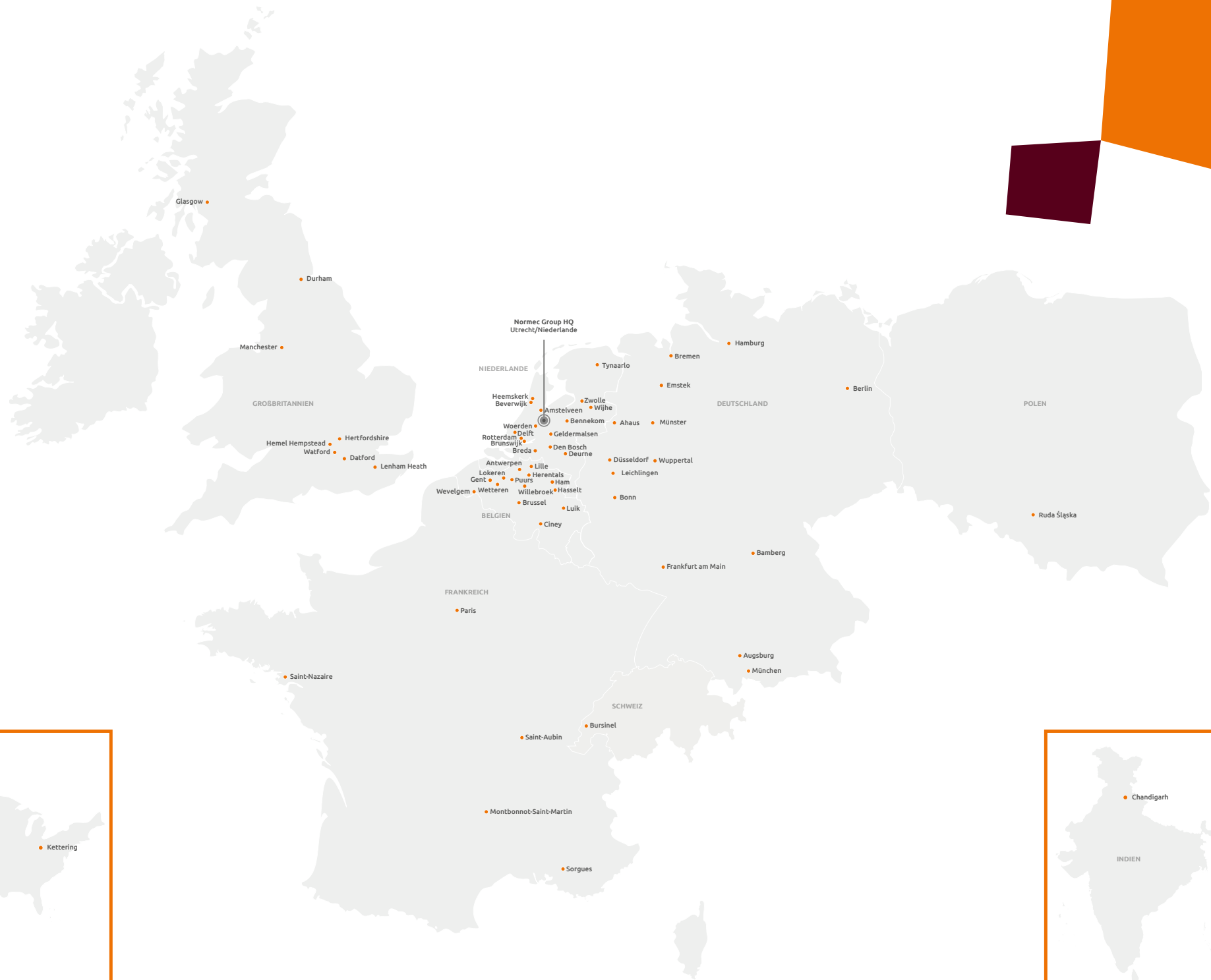


Umsatz Nachhaltigkeit  
2022



### Legende

- Prüfung
- Inspektion
- Zertifizierung
- Beachtung



02

## Den Status quo in Frage stellen

Die Umsetzung nachhaltiger Strategien in sämtliche Ebenen Ihrer Organisation erfordert Investitionen an allen Fronten und ist ein kontinuierlicher Prozess. Um strategische, nachhaltige Entscheidungen zu treffen, müssen Sie den Status quo in Frage stellen. Sie müssen sich fragen: Wie können die Dinge anders, besser gemacht werden? Diese Frage stellen sich auch unsere Stakeholder. Auf den folgenden Seiten können Sie lesen, wie sie diese Frage beantworten.



## 2.1

# Ein inspirierendes Beispiel

**Viviana Occhionorelli ist Partner ESG bei Astorg, der Muttergesellschaft von Normec. Sie ist von der Leistung der Organisation beeindruckt und hat auch eine Erklärung dafür: "Der größte Vermögenswert von Normec sind die Menschen."**

Dass Astorg im Jahr 2020 ein Auge auf Normec geworfen hat, war nicht umsonst. Mehr noch als die interessante Branche, in der Normec tätig ist und die so ziemlich alle wichtigen Lebensbereiche eines Menschen berührt, hat uns der Geist des Unternehmens angesprochen. Der Unternehmergeist, die frische Energie, der Servicegedanke, die positive Einstellung: Das passt zu unserer Art, Geschäfte zu machen. Für uns war klar: Diese Organisation ist eine großartige Ergänzung unseres Portfolios.

Dennoch hat uns Normec immer wieder überrascht. Unter anderem mit der Geschwindigkeit, mit der es dem Unternehmen gelang, seine ESG-Politik zu gestalten. Eine solide ESG-Politik erfordert, dass Unternehmen ihre Managementprozesse und das Verhalten ihrer Mitarbeiter ändern. Normalerweise dauert es Jahre, bis ein Unternehmen so weit ist. Was Normec im letzten Jahr erreicht hat - die silberne Bewertung von EcoVadis zu erhalten, obwohl die Bewertung erst zum zweiten Mal ratifiziert wurde - ist erstaunlich. Es zeigt auch, dass eine nachhaltige Es zeigt auch, dass Nachhaltigkeit in der DNA von Normec verankert ist. In der DNA von Normec liegt. In der Tat wurde sie von Anfang an umgesetzt, wenn auch auf informeller Basis. Kein Wunder, dass sie, sobald sie formalisiert war, eine hohe Punktzahl erreichte.



Eine Nachhaltigkeit ist kein Trend oder eine Modeerscheinung, sondern eine Notwendigkeit für Unternehmen, um zu überleben. Nicht nur, um in einer sich im Wandel befindlichen Welt zu überleben, sondern vielmehr, um ihr einen Schritt voraus zu sein., sondern um der Zeit voraus zu sein. Eine nachhaltige Ausrichtung erstreckt sich außerdem auf verschiedene Bereiche. Es geht nicht nur darum, den kleinstmöglichen Fußabdruck und die geringstmöglichen CO<sub>2</sub> Emissionen zu erreichen. Sie spiegelt sich auch in den Dienstleistungen wider, die Sie liefern und wie Sie es tun. Sie spiegelt sich in Ihrer Beschaffungsstrategie, den Lieferanten, die Sie auswählen oder nicht auswählen, wider. Und in der Art und Weise, wie Sie Ihre Mitarbeiter behandeln. Das bringt uns zum vielleicht größten Vorteil von Normec: seinen Mitarbeitern.

Die Menschen bei Normec sind etwas Besonderes. Sie gedeihen in einem Umfeld, das nichts weniger als disruptiv ist. Die Geschwindigkeit, mit der Normec wächst, ist enorm. Neue Unternehmen werden im Handumdrehen in die Gruppe aufgenommen. Veränderung ist die Konstante bei Normec. Nicht jeder kann in einem solchen Umfeld arbeiten, geschweige denn gedeihen.



Die Leute bei Normec schon. Und warum? Weil sie sich mit dem Ziel von Normec verbunden fühlen, das größer ist als sie selbst. Größer als das Team, in dem sie arbeiten, und die Abteilung, in der sie arbeiten, größer als die der Bereich, in der sie tätig sind. Größer als Normec selbst.

In der kurzen Zeit seines Bestehens hat Normec die TICC-Welt wachgerüttelt. In jeder Hinsicht Normec hat sich mit seinem Ansatz von der Konkurrenz abgesetzt. Es stimmt, die Erwartungen an was Normec sonst noch zu leisten imstande ist, steigen mit jeder neuen verblüffenden Leistung. Das macht Normec auch zu einem inspirierenden Beispiel, auch und gerade für andere Unternehmen in unserem Portfolio.

Ein Beispiel dafür, dass eine nachhaltige Strategie nicht hinderlich für das Geschäft ist oder lediglich hohe Kosten verursacht, sondern vielmehr ein Erfolgsfaktor darstellt. Normec ist zu viel mehr fähig, davon sind wir überzeugt.'



**Viviana Occhionorelli**  
*ESG-Direktor Astorg*



## 2.2

# Die Investition lohnt sich

**Mit einem ISO 14001-Zertifikat erfüllen Sie als Unternehmen mindestens sieben SDGs\* auf einen Schlag. Wenn Sie also nachhaltiger werden wollen, ist es naheliegend, dieses Zertifikat zu erwerben. Aber man muss auch etwas dafür tun, um es zu erreichen. Jurn Van Steenkiste kennt sich damit aus. Der Eigentümer der Meco Group beschloss letztes Jahr, das Zertifikat zu erwerben. Unter der Anleitung von Normec Foodcare (BE) ist es ihm und seinen Mitarbeitern gelungen, die Meco Group auf ein anderes Niveau zu bringen.**

### **Jurn Van Steenkiste, Geschäftsführer der Meco-Gruppe**

Ich habe letztes Jahr mit Frédérique Henderickx von Normec Foodcare über Möglichkeiten gesprochen, uns noch stärker von anderen Marktteilnehmern zu unterscheiden. Frédérique kommt schon seit zehn Jahren zu Meco. Sie kennt unser Unternehmen, unsere Unternehmensgeschichte, das Wachstum, das wir erlebt haben und weiterhin erleben wollen. Ihr Vorschlag: die Zertifizierung nach ISO 14001 anstreben.

Und so begann eine Reise, bei der ich manchmal dachte: Worauf haben wir uns da eingelassen? Aber es war immer Frédérique, die uns beruhigte, uns führte und uns Zuversicht gab. Sie hatte Recht: Im Oktober 2022 war die ISO 14001-Zertifizierung der Meco-Gruppe Realität.

Obwohl es sich bei der ISO 14001-Norm um ein Umweltmanagementsystem handelt, zwingt der Zertifizierungsprozess zum Nachdenken über alle Geschäftsprozesse. Es ist so umfassend, dass es manchmal zum Verrücktwerden war. Aber je länger wir daran arbeiteten, desto neugieriger wurde ich, um zu sehen, was noch verbessert werden könnte. Welche anderen Nachhaltigkeitsziele könnten wir durch einen effizienteren Einsatz von Maschinen, Rohstoffen oder eine



Es war besonders schön zu sehen, dass unsere Kunden diese Bemühungen zu schätzen wussten und uns zum Erhalt des Zertifikats gratulierten. Für sie war dies ein Beweis dafür, dass ihr Lieferant es ernst meint mit seinem Geschäft. Im Gegenzug haben wir unsere Lieferanten dazu angeregt, darüber nachzudenken, wie sie ihren Fußabdruck verringern können. Das ist ein schönes Nebenprodukt dieser Zertifizierung: Die gesamte Kette profitiert davon.

Nun, wenn man sein Unternehmen einmal mit einem solchen Blick betrachtet hat, sieht man immer wieder Dinge, die anders, nachhaltiger, sauberer, effizienter sein könnten. Das macht mich nicht mehr verrückt, sondern ist ein positiver Motivationsanreiz. Schließlich kann man es immer besser machen. Genau das soll das Motto der Meco-Gruppe sein!

**Frédérique Henderickx, Geschäftsbereichsleiter Normec Foodcare (BE)**

Die Geschichte von Jurn zeigt, welche Wirkung ein ISO 14001-Zertifikat haben kann. Es lässt Sie als Unternehmen wirklich gut aussehen. Ich wage zu behaupten, dass die Meco-Gruppe dank dieser Zertifizierung zu den Vorreitern des Sektors in Belgien gehört.

Genauso wichtig sind die Kosteneinsparungen, die die Meco-Gruppe erzielt hat. Während des Zertifizierungsprozesses wurden sie auf die Energiefresser im Unternehmen aufmerksam gemacht, auf die ineffiziente Nutzung von Materialien oder Maschinen, von Zeit, von Rohstoffen. Sie haben daraufhin Alternativen entwickelt. Die ISO 14001-Zertifizierung ist also eine lohnende Investition für jedes Unternehmen, das seine Geschäftsprozesse konstruktiv nachhaltiger gestalten will“.



**Frédérique Henderickx**

*Direktor des Geschäftsbereichs Normec Foodcare (BE)*

**Die 7 SDGs der ISO 14001-Norm**

SDG 6 Sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen

SDG 7 Erschwingliche und nachhaltige Energie

SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

SDG 12 Verantwortungsvoller Konsum und Produktion

SDG 13 Klimaschutz

SDG 14 Leben im Wasser

SDG 15 Leben auf dem Land

## 2.3

# Teil der Lösung

**Mariska van Schaik ist Geschäftsführerin von Normec Sustainability. Die sechzehn Einheiten\* Die 16 Abteilungseinheiten arbeiten jeden Tag für eine sauberere und gerechtere Welt. Die Herausforderungen sind vielfältig, aber die Antworten stehen bereit.**

Die Bündelung der Kräfte innerhalb von Normec Sustainability, die am 1. Januar 2023 in Kraft treten wird ist ein großer Schritt nach vorn. Für uns und für unsere Kunden. Die Dienstleistungen, die wir anbieten, sind direkt mit mehreren SDGs verbunden. Sei es die Berechnung der Emissionen von Fluggesellschaften, die Analyse von Abwässern oder die Überprüfung auf faire Arbeitsbedingungen. Die kürzeren Wege die Kürzere Distanz zwischen den Abteilungen ermöglichen es uns, unsere Kunden noch umfassender zu unterstützen, und die Tür für die gemeinsame Entwicklung innovativer Dienstleistungen steht weit offen. Dies ist dringend notwendig, um die zahlreichen Fragen von heute und morgen zu beantworten.

Diese Fragen und die Herausforderungen, mit denen wir alle konfrontiert werden, können manchmal ein wenig überwältigend erscheinen. Deshalb ist es für mich persönlich eine große Freude, wenn ich sehe, dass Normec Sustainability tatsächlich einen Wandel herbeiführen kann. Nehmen Sie zum Beispiel die Geschichte von Jorn unten. Sie zeigt, wie das Fachwissen von Normec QS der Umstellung auf saubere Kraftstoffe einen enormen Schub gegeben hat. Das ermutigt mich nicht nur, sondern macht mir auch Hoffnung. Als Normec Sustainability können wir Teil der Lösung sein. Nichts ist schöner als das.'



**Mariska van Schaik**  
*Geschäftsführerin*  
*Normec Nachhaltigkeit*



Immer mehr Unternehmen konzentrieren sich auf die Entwicklung von Projekten zur Herstellung und Nutzung von grünem Wasserstoff als Ersatz für fossile Brennstoffe. Kraftstoffe. Die niederländische Regierung betrachtet diesen erneuerbaren Energieträger als einen wichtigen Pfeiler ihrer Klimapolitik. Um Unternehmen in diesem Bereich zur Investition zu motivieren, ist es wichtig, Klarheit zu schaffen, insbesondere bezüglich der Richtlinien, denen sie folgen sollen. Auch die Prüfer müssen genau wissen, was sie prüfen. Rechtsvorschriften und Zertifizierungssysteme für den Nachweis der Nachhaltigkeit lagen bis 2022 nur im Entwurf vor. Der Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, die Agentur zur Förderung von nachhaltigem, internationalem und innovativem Unternehmertum, hat daher ein Pilotprojekt ausgeschrieben, um zu untersuchen, ob die Systematik gemäß dem (Entwurf) der europäischen Gesetzgebung und den damit verbundenen Zertifizierungssystemen für Unternehmen und Prüfer praktikabel war.

#### \* Entitäten Normec Sustainability

Normec NCK | Normec FLC | Normec VRO | Normec Certification |  
Normec QS | Normec Certiprotect | Normec Laboratorium |  
Normec AWS | Mohler and Partner | Normec uppenkamp |  
Normec OWS | Normec Servaco | Verifavia | VQZ Bonn |  
Normec Zertifizierung | Sinds mei 2023: I2 Analytical

Als einzige Zertifizierungsstelle erhielt Normec QS den Zuschlag für diese Ausschreibung. Es war der Beginn eines sehr interessanten Projekts. Wir haben nicht nur viel Wissen gewonnen, sondern auch unser Netzwerk um wertvolle Kontakte erweitert und konnten das Pilotprojekt mit einem guten Ergebnis abschließen. Viele unserer Empfehlungen zur Verbesserung der Gesetzgebung und der Zertifizierungssysteme wurden behandelt. Darüber hinaus hatte dieses Projekt fast unmittelbare Auswirkungen. Die Zahl der Anträge auf Bewertung und Zertifizierung von Wasserstoffketten Die Anzahl der Anträge für die Bewertung und Zertifizierung von Wasserstoffketten hat einen vielversprechenden Beginn erlebt und wird voraussichtlich weiterhin deutlich steigen. und wird voraussichtlich weiter stark ansteigen.

Rückblickend kann ich nur feststellen, dass sich alle Bemühungen um diesen Auftrag gelohnt haben. Außerdem ist es ein sehr gutes Gefühl, dass Normec QS sein Fachwissen auf EU-Ebene unter Beweis stellen konnte. Es kommt nicht jeden Tag vor, dass man eine solche Wirkung erzielen kann.



**Jorn Bronsvort**  
*Technischer Direktor Normec QS*

## 2.4

# ESG und der Notar. Wie denn? Wie das?

### Wer

Nicky Spaan

### Beruf

Notariatskandidat und Notariat Lexence Lawyers

### Beziehung zu Normec

Erbringung gesellschaftsrechtlicher Dienstleistungen aus notarieller Sicht

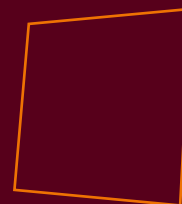
### Nicky, wie spiegelt sich ESG in der täglichen Praxis von Lexence wider?

In mehrfacher Hinsicht. Ich beginne mit einer Entscheidung, die wir im Jahr 2015 getroffen haben. Das Büro wurde zu groß für seine aktuellen Räumlichkeiten, aber wir hatten keine Ambitionen, ein neues Gebäude auf dem Zuidas zu errichten. Wir sind dann in ein schönes, bestehendes Gebäude gezogen. Wir fühlten uns wohler. Außerdem haben wir im Laufe der Jahre unseren Fuhrpark elektrifiziert, wir fühlten uns wohler. Im Laufe der Jahre haben wir unseren Fuhrpark elektrifiziert, begonnen, Müll zu trennen, und ermutigen unsere Mitarbeiter, die in der Nähe wohnen, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen. Es gibt auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten,

und wir verwenden kein Papier mehr. Vor allem die letzten beiden Beispiele sind eine Trendwende in unserer kleinen Welt. Früher haben Anwälte und Notare hauptsächlich im Büro gearbeitet und Verträge wurden auf Papier verfasst.

### Wie präsent ist das Thema ESG bei den Kunden von Lexence?

Sehr stark. Wir unterstützen viele Investmentgesellschaften. ESG-Themen sind in der Akquisitionspolitik wirklich zum Thema geworden. Wenn ein Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen nicht gut abschneidet, kann die erwerbende Partei als Risiko einstufen und von einem Kauf absehen. Die Frage: Ist dieses Unternehmen eine Bereicherung für unser Portfolio? klingt immer häufiger.



### **Welche Aspekte der ESG-Politik von Lexence fallen Normec auf?**

Ich arbeite in Amsterdam, wohne aber in Utrecht. Dort befindet sich auch der Hauptsitz von Normec. Damit ich nicht vier Leute von Normec ins Auto setzen muss, um die Angelegenheiten in meinem Büro zu klären, gehe ich von zu Hause aus zu ihnen. Das ist genauso einfach. Und da wir heutzutage digital unterschreiben, müssen wir keine Papiere mehr hin- und herschicken. Kleine, aber logische Dinge, wenn man darüber nachdenkt.'

### **Warum ist es wichtig, ESG als Unternehmen ernst zu nehmen?**

Weil ESG-Angelegenheiten derzeit unter das fallen, was wir „soft law“ nennen. Allerdings gibt es immer mehr gesetzliche Vorschriften, die Unternehmen dazu verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen und darüber Bericht zu erstatten. Es ist also besser, dem vorzugreifen, indem man jetzt einfach sein Bestes tut.

### **Und schließlich: Wie sieht die ESG auf den Straßen der Zuidas aus?**

„Haha! Ich will ehrlich sein: Als ich 2010 hier anfang, war das Straßenbild und im Büro eher, ähm..., nicht sehr gemischt. Ich selbst war der erste Mitarbeiter bei Lexence mit einer farbigen Haut. Dieses eindimensionale Bild hat sich wirklich geändert. Auch in Bezug auf das Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen. Die neue Generation hat ohnehin eine andere Vorstellung von der Rolle der Arbeit in ihrem Leben, was Hierarchie und Work-Life-Balance angeht. Dadurch weht auch ein anderer Wind. Aber das sind Veränderungen, die überall und in allen Branchen stattgefunden haben. Auch wenn es vielleicht nicht so aussieht, Die Zuidachse ist ein Arbeitsumfeld wie jedes andere!“



**Nicky Spaan**

*Notariatskandidat und Notariat  
Lexence Lawyers*



03

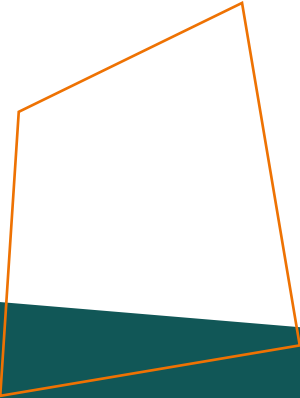
# Die Geschichten hinter den Zahlen

Der Wert einer Zahl oder eines Prozentsatzes sagt gar nichts aus, wenn der Kontext fehlt.





# Personalgröße



## Größe des Personals

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten bei Normec ist von 2.125 im Jahr 2021 auf 2.780 im Jahr 2022 gestiegen. Der größte Teil dieses Wachstums ist auf sieben Übernahmen im Jahr 2022 zurückzuführen. Zwischen 2021 und 2022 ist die Zahl der Mitarbeiter um 781 gestiegen. Auch hier handelt es sich größtenteils um Mitarbeiter aus den übernommenen Unternehmen. Der Vorstand ist um eine Person gewachsen seit Ende 2021 und setzt sich aus den folgenden Positionen zusammen: CEO, CFO, COO, CHRO, CIO, CSO, GC, MD LSE und MD Food.

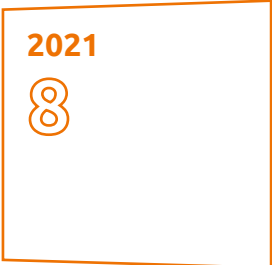
FTE EOY



Personal

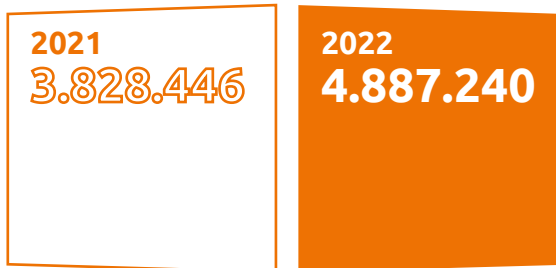


Vorstandsmitglieder

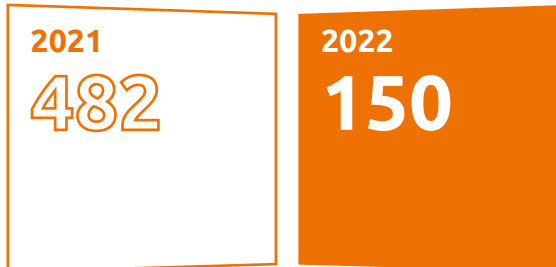


# Arbeitskräfte

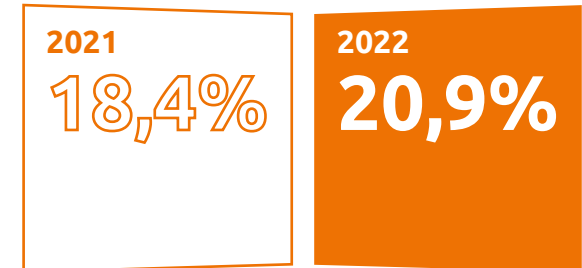
**Gesamtzahl  
der von den  
Arbeitnehmern  
geleisteten  
Arbeitsstunden**



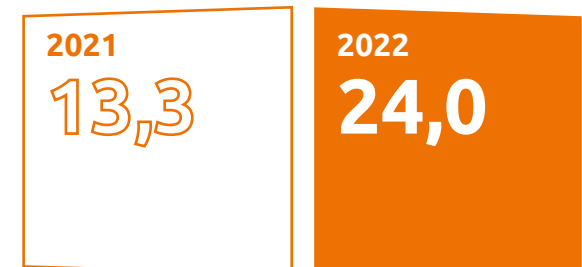
**Organische  
Netto-  
Neuzugänge**



**Jährliche  
Personal-  
fluktuation**



**Durchschnittlich  
e Anzahl von  
Schulungsstund  
en pro Mitarbeiter**



## Arbeitskräfte

Die Gesamtzahl der im Jahr 2022 geleisteten Arbeitsstunden beträgt 4 887 240. Dies ist im Durchschnitt 1.522 Stunden pro Arbeitnehmer. Diese Zahl ist etwas niedriger als der Durchschnitt von 2021, der bei 1.575 Stunden pro Mitarbeiter lag. Im Jahr 2022 arbeiten relativ gesehen etwas mehr Teilzeitbeschäftigte bei Normec.

Im Jahr 2022 betrug der organische Nettozuwachs an Beschäftigten 150. Diese Zahl ist deutlich niedriger als im Jahr 2021, was sich durch die hohe Zahl freier Stellen Ende 2020 erklären lässt. Diese wurden im Jahr 2021 weitgehend vollständig besetzt. Die Personalfuktuation ist im Jahr 2022 relativ leicht höher

als im Jahr 2021. Einige der 2021 neu eingestellten Mitarbeiter werden im darauffolgenden Jahr wieder ausscheiden. Normec hat sich zum Ziel gesetzt, die Fluktuation nicht über 20 % ansteigen zu lassen. Dieses Ziel wurde daher für 2022 nicht erreicht. Es wurde jedoch mehr Zeit und Energie in die Anzahl der Kurs- und Schulungsstunden der Mitarbeiter im Jahr 2022 investiert, unter anderem in Form der Normec Academy. Die meisten dieser Stunden sind interne Schulungsstunden. Ziel ist es, durchschnittlich zwanzig Schulungs- und Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter im Jahr zu erreichen, um das Fachwissen, Know-How, Sachkenntnis, und die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu verbessern. Das Ziel für das Jahr 2022, Fähigkeiten zu erwerben oder zu verbessern, ist somit erreicht. Für 2022 ist dies 18 Ziel erreicht.

## Vorfälle oder Unfälle mit Mitarbeitern.



### Unfälle des Personals

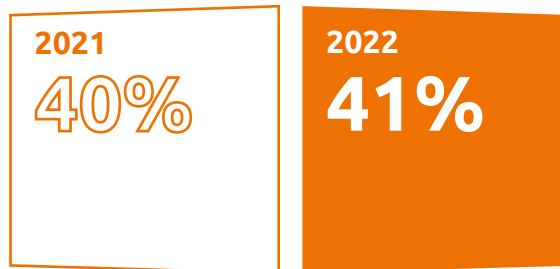
Normec ist bestrebt, seinen Mitarbeitern nicht nur ein angenehmes, sondern auch ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Konkrete Beispiele sind die Durchführung von Sicherheitsschulungen, die Bereitstellung von persönlicher Sicherheitsausrüstung und das regelmäßige Hinweisen auf sichere Arbeitsverfahren.

Die absolute Zahl der Arbeitsunfälle steigt auf 43 im Jahr 2022, während sie 2021 bei 33 lag. Wenn man diese Zahl gegen die Zahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in beiden Jahren aufträgt, zeigt sich, dass die relative Anzahl der Unfälle fast konstant geblieben ist. Wenn man die Anzahl der Unfälle im Jahr 2022 in die Gesamtzahl der meldepflichtigen Unfälle (TRIR) einrechnet, ergibt sich ein Wert von 1,7. Das Ziel von Normec ist es, dass die TRIR 2,0 nicht überschreitet.

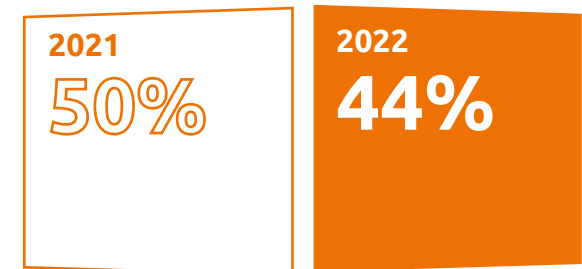
Allerdings ist ein deutlicher Rückgang der Schwere und Intensität der aufgetretenen Vorfälle. Die durchschnittliche Zahl der Tage, an denen ein Arbeitnehmer aufgrund eines Unfalls arbeitsunfähig ist, sinkt von 21,2 Tagen auf 9,6 Tage pro Vorfall. Die Anzahl der unfallbedingten Fehltage im Jahr 2022, umgerechnet auf die Unfallschwere (Accident Severity Rate, ASR), liegt dann bei 16,1. Normec hat sich zum Ziel gesetzt, dass die ASR 10,0 nicht überschreitet. Dieses Ziel wurde also für 2022 nicht erreicht und wird in den kommenden Jahren mehr Aufmerksamkeit erhalten.

## Personalbezogene KPIs

Insgesamte Quote der Frauen im Unternehmen



Frauen im Vorstand der Organisation



### Personalbezogene KPIs

2022 waren 41% der Angestellten bei Normec Frauen, ein Prozent mehr als im Vorjahr. 4 Frauen sind 2022 im Vorstand gewesen, was 44% des Vorstands ausmacht. Im Vergleich zu den 39% im Jahr 2021, waren 43% der Führungspositionen im Jahr 2022 von Frauen besetzt. Die Zahl der Frauen in Management- und Führungspositionen übersteigt die Gesamtzahl der bei Normec beschäftigten Frauen. Damit ist dieses Ziel bis 2022 erreicht.

Es ist jedoch zu erkennen, dass bis 2022 eine relativ hohe Zahl weiblicher Beschäftigter ausscheiden wird (46 %). Dieser Prozentsatz ist höher als der Anteil der Frauen in der gesamten Organisation. Im Jahr 2021 war dieser Prozentsatz mit fast 39 % niedriger. Bei der Entlohnung gibt es bei Normec keine Diskriminierung: Gleiche Positionen werden unabhängig von Geschlecht und Herkunft gleich entlohnt. Um dies zu testen

Normec führt jährlich eine Analyse durch, um festzustellen, ob, und wenn ja, wie groß das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf der Grundlage der verfügbaren Informationen ist. Im Jahr 2022 beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle insgesamt 13,3 %, wobei nicht nach Position und/oder Funktion unterschieden wird. Im Jahr 2021 betrug dieses integrale Lohngefälle also 15,3 %: das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zwischen 2021 und 2022 abnimmt.

Das derzeitige Lohngefälle erklärt sich aus der Tatsache, dass der Großteil der höheren Positionen und Funktionen - und damit auch der höheren Entlohnung - von Männern eingenommen wird. Unser Ziel ist es natürlich, in den kommenden Jahren das Lohngefälle zu verringern, als Ergebnis unserer Bemühungen für das SDG 5 - Gleichstellung der Geschlechter.



Frauen in  
Spitzenposi-  
tionen

2021

39%

2022

43%

Frauen im die  
Abreise Personal

2021

38,7%

2022

45,8%

Unbereinigtes  
geschlechtsspe-  
zifisches  
Lohngefälle

2021

15,3%

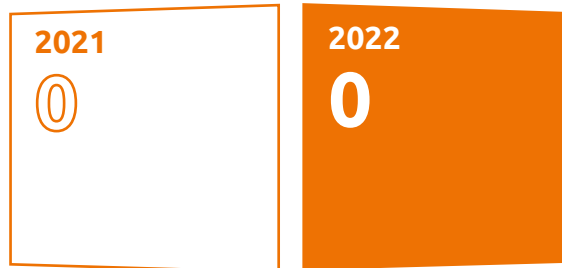
2022

13,3%

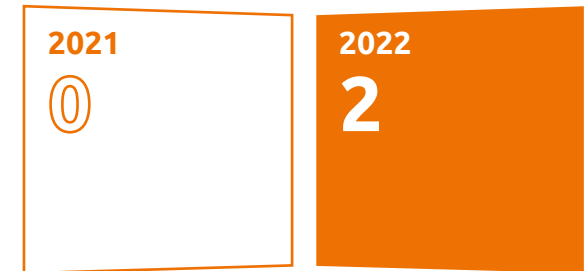


## Vorkommnisse und Benachrichtigungen

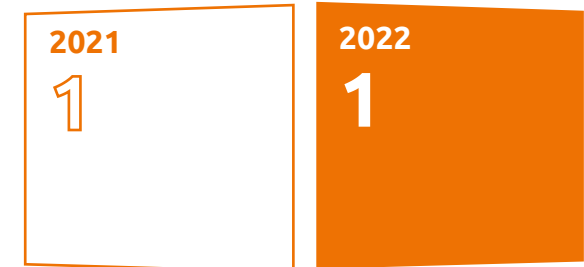
Anzahl der  
(anonymen)  
Meldungen von  
Whistleblowern



Anzahl der  
Korruptions-  
meldungen



Anzahl der  
Cybersicherheits-  
vorfälle



### Vorkommnisse und Benachrichtigungen

Im Jahr 2022 gab es 2 ethische Vorfälle (2021: 0 Berichte), in einem Fall fälschte ein Klient einen Bericht für ein Beratungsprogramm. Der andere mutmaßliche Verstoß wurde untersucht und es wurde kein Fehlverhalten von Mitarbeitern festgestellt.

Im Jahr 2022 wurde ein Server in einer Normec-Geschäftseinheit gehackt. Die Untersuchung ergab, dass keine Daten gestohlen wurden, so dass die Auswirkungen des Hacks minimal waren, aber die IT-Sicherheit wurde für alle Normec-Unternehmen aufgrund dieses Hacks erhöht.

# Energie- und Abfallverbrauch und CO<sub>2</sub> Emissionen<sub>2</sub>

## CO<sub>2</sub> Emissionen

Normec wächst, sowohl organisch als auch durch die jährlichen Übernahmen, die das Unternehmen tätigt. Die Folgen für die CO<sub>2</sub> Emissionen liegen auf der Hand: Sie steigen jedes Jahr, trotz der unternommenen Anstrengungen zur Verringerung der Emissionen. So steigen die absoluten CO<sub>2</sub> Emissionen von 16.551 tCO<sub>2</sub> e im Jahr 2020 auf 23.242 tCO<sub>2</sub> e im Jahr 2021 und auf 43.775 tCO<sub>2</sub> e im Jahr 2022.

Setzt man diese Zahlen ins Verhältnis zum realisierten (Pro-Forma-)Umsatz und zur Zahl der am Jahresende beschäftigten Vollzeitkräfte, so zeigt sich, dass sich die Emissionen von Scope 1 und 2 zwischen 2021 und 2022 im gleichen Verhältnis entwickeln. Bei Scope 3 ist ein deutlicher absoluter und relativer Anstieg zu erkennen. Die absoluten Scope-3-Emissionen verdoppeln sich zwischen 2021 und 2022, während diese Entwicklung beim realisierten (Pro-forma-)Umsatz und bei der Zahl der VZÄ zwischen den beiden Jahren nicht sichtbar ist.

Der deutliche Anstieg der Scope-3-Emissionen ist darauf zurückzuführen, dass 2022 umfangreichere und genauere Daten für die Berechnung dieser Emissionen geliefert wurden als 2021. Dies ist das dritte Jahr, in dem eine CO<sub>2</sub> Emissionsbewertung durchgeführt wurde, und jedes Jahr werden die gewonnenen Daten genauer. Im Jahr 2022 lag der Schwerpunkt auf der Beschaffung von Daten zu Scope 3, was zu einem vollständigeren und

umfassenderen Bild geführt hat. Das Jahr 2022 dient übrigens als Basisjahr für die Festlegung der SBTi-Ziele\* von Normec, die im vierten Quartal 2023 zur Bewertung vorgelegt werden.

*\* Die "Science Based Targets Initiative" bietet Unternehmen einen konkreten Fahrplan zur Reduzierung von Treibhausgasen (insbesondere CO<sub>2</sub> Emissionen) im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen. Diese Initiative ermutigt Unternehmen, wissenschaftlich fundierte Ziele für die Klimaneutralität festzulegen, die die globale Erwärmung auf 1,5°C begrenzen.*

	Umfang 1	Anwendungsbereich 2	Anwendungsbereich 3
Gasverbrauch	✓		
Nutzfahrzeuge	✓		
Kältemittelgas	✓		
Elektrizität		✓	
Fernwärme		✓	
Geschäftsreisen			✓
Kapitalvermögen			✓
Pendeln			✓
Beschaffung von Waren und Dienstleistungen			✓
Transport und Vertrieb			✓
Resultierend aus Anwendungsbereich 1 und 2			✓

## CO<sub>2</sub> Emissionen

Umfang 1 CO <sub>2</sub> Emissionen	2021 5.256,4 tCO <sub>2</sub> e	2022 8.103,3 tCO <sub>2</sub> e
Bereich 2 CO <sub>2</sub> Emissionen	2021 1.346,6 tCO <sub>2</sub> e	2022 1.742,7 tCO <sub>2</sub> e
Bereich 3 CO <sub>2</sub> Emissionen	2021 16.639,5 tCO <sub>2</sub> e	2022 33.929,0 tCO <sub>2</sub> e



## Energie- und Abfallverbrauch und CO Emissionen2

### Energie- und Abfallverbrauch und CO<sub>2</sub> Emissionen

Der Anstieg des Energieverbrauchs zwischen 2021 und 2022 ist wie die CO<sub>2</sub>-Emissionen auf das organische und anorganische Wachstum der Industrie zurückzuführen.

Normec. Setzt man den Energieverbrauch ins Verhältnis zum (Pro-forma-)Umsatz oder zu den Vollzeitäquivalenten, so ist der Energieverbrauch im Jahr 2021 fast derselbe wie im Jahr 2022. Der Abfallverbrauch steigt zwischen 2021 und 2022 an. Hier ist anzumerken, dass die Vollständigkeit und Genauigkeit der Schätzungen deutlich zugenommen hat: Für 2021 wurde das Abfallaufkommen für 60 % der Standorte geschätzt, für 2022 ist dies für 20 % der Standorte der Fall.

Der Anteil der wiederverwendbaren Abfallströme (Papier, GFT, PMD und Glas) wird bis 2022 fast 20 % des gesamten Abfallaufkommens betragen. Der Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch nimmt deutlich zu. Im Jahr 2021 stammten nur 1,2 % der Energie aus erneuerbaren Quellen und erreicht bis 2022 13,9 %. Auf der Grundlage der eingeleiteten Initiativen wird in den kommenden Jahren immer mehr Strom selbst erzeugt werden (siehe auch Kapitel 4) und es wird nur noch grüne Energie gekauft. Dieser Jahresbericht enthält zum ersten Mal den Wasserverbrauch von Normec. Im Jahr 2022 beläuft sich dieser auf 20.706m<sup>3</sup>.

**Gesamtenergieverbrauch (MWh)**  
1 MWh = 3,6 GJ

2021  
9.716,4

2022  
12.771,0

**Gesamtverbrauch an erneuerbarer Energie (MWh)**

2021  
118,1

2022  
1.769



**Gesamtwasserverbrauch (m<sup>3</sup>)**  
Neu im Jahr 2022

2021

—

2022

**20.706**

**Gesamtgewicht des Abfalls (Tonnen)**

2021

**1.146**

2022

**3.416**

**Gesamtgewicht der wiederverwendbaren Abfälle (Tonnen)**

2021

**336,0**

2022

**682,0**

# 04

## Initiativen und Politiken

Es wird viel über ESG geredet, aber es sind die nachhaltigen Maßnahmen, die für sich selbst sprechen. Auf den kommenden Seiten können Sie lesen, welche Initiativen wir in den Jahren 2022-2023 durchgeführt haben, mit wem wir sie umgesetzt haben und aus welchem Grund. Dieses Kapitel verdeutlicht ebenfalls, wie weitreichend ESG in den Augen von Normec verankert ist. Dieses Kapitel zeigt auch, wie weit verbreitet ESG nach Ansicht von Normec ist: Wir beziehen den Bauern aus der Nachbarschaft ebenso ein wie die Menschen in Mudada, Mosambik!



## 4.1

# Menschen betrachten

**Susanne Laumans, Chief Human Resources Officer bei Normec, und Milou Drent, Group Human Resources Manager, haben eine klare Vorstellung von den HR-Speerspitzen der Normec Group. Susanne Laumans, Chief Human Resources Officer bei Normec, und Milou Drent, Group Human Resources Manager, haben eine klare Vorstellung von den HR-Schwerpunkten der Normec Group. Sie erläutern, worum es sich dabei handelt und wie sie diese Schwerpunkte in politische Ziele und konkrete**

### **Maßnahmen integrieren. Ausbildung und Entwicklung - Vision und Politik**

Um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen, sind unsere Mitarbeiter mit den Gesetzen und Vorschriften und deren (bevorstehenden) Änderungen bestens vertraut. Das ist die Grundlage. Darüber hinaus wollen wir, dass sie sich durch die Art und Weise, wie sie ihr Fachwissen vermitteln, auszeichnen. Die Art und Weise, wie sie es verstehen, Chancen für den Kunden - und damit für Normec - zu schaffen. Wir tun dies, indem wir ihre Talente nutzen und fördern, indem wir sie anregen und inspirieren. Indem wir ihnen die Freiheit und Sicherheit geben, ihre eigenen Ideen zu entwickeln und ihnen Raum dafür geben. Indem wir sie von anderen lernen lassen, von Menschen innerhalb und außerhalb von Normec“.



### **Ausbildung und Entwicklung - Maßnahmen**

Wir investieren in alle unsere Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position, ihrer Berufserfahrung bei Normec oder ihrer Position. Wir bieten ihnen Möglichkeiten, ihre Talente zu präsentieren ihre Vision zu entwickeln, zu gestalten und manchmal zu verändern. Durch E-Learning-Akademien, Managementschulungen und Meisterkurse bereiten wir eine neue Generation von Führungskräften vor, die auf den Grundsätzen der menschenzentrierten Führung basiert. Mit einer innerbetrieblichen Ausbildung in Zusammenarbeit mit der TIAS Business School sorgen wir für die Entwicklung unserer Geschäftsbereichsleiter.

### **D&I - Vision und Politik**

Wenn es ein gesellschaftliches Thema gibt, das nach einer neuen Perspektive verlangt, dann ist es Vielfalt und Integration, kurz D&I. Weil es bestehende Konventionen in Frage stellt und Fragen stellt wie: Warum denken wir eigentlich so, warum ist das seit Jahrzehnten der Normalfall, warum halten wir dies alle für ganz normal und das nicht? Wenn man sich unvoreingenommen mit dem Thema beschäftigt, wirft D&I viele Warum-Fragen auf. Dabei sind die Antworten nicht nur logisch und erfrischend, sondern auch richtig. Zumindest, wenn man die Menschen, die Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse ganzheitlich betrachtet. Eine wertvolle Inspiration sind die Beispiele und Best Practices, die sich uns dank unserer Zugehörigkeit zur SER-Charta D&I erschließen.

### **D&I - Maßnahmen**

Wir streben danach, ebenso viele Frauen wie Männer in Spitzenpositionen zu haben. Unsere Rekrutierungspartner verpflichten sich zur Vielfalt. Darüber hinaus haben wir kurze Kommunikationswege Personalvermittlungsagenturen, die gezielt Menschen ab 50 Jahren einstellen, oder Menschen, die aus irgendeinem Grund beziehen auch Sozialhilfe. Infolgedessen gibt es in unserer Belegschaft auch Menschen, für die es schwieriger ist, Arbeit zu finden. Mit Hilfe von Job Crafting Sie können, wenn nötig, problemlos mitarbeiten. In der Hauptverwaltung haben wir uns als Beispiel für alle anderen Geschäftsbereiche für geschlechtsneutrale Toiletten, einen Raum zum Abreagieren und einen Gebets- und Meditationsraum entschieden. aufstellen. All diese Vielfalt und die unterschiedlichen Perspektiven verleihen der Organisation viel mehr Kraft.

### **Governance - Vision und Politik**

Integrität ist vielleicht der wichtigste Wert am Arbeitsplatz. Integrität gegenüber Kunden und Anspruchsgruppen. Integrität gegenüber den Mitarbeitern und zwischen den Mitarbeitern. Da Integrität Hand in Hand mit Transparenz geht, haben wir uns verpflichtet, eine Kultur zu schaffen, in der Fragen der Berufsethik und Integrität offen diskutiert werden können. Was können wir voneinander erwarten, welches Verhalten halten wir für angemessen und was lehnen wir als Norm ab? Was erwarten wir von unserem Management, dem Vorstand und den Vorgesetzten? Und natürlich: Was kann ein Mitarbeiter tun, wenn er Dinge erlebt, die gegen die Unternehmenskultur verstoßen?

### **Governance - acties**

Unser Code of Conduct, auch Integritätskodex genannt, bringt unsere wichtigsten Grundwerte zum Ausdruck: Vertrauen, Verbesserung, Verantwortung und Sicherheit. Der Kodex bildet die Grundlage für unser tägliches ethisches und soziales Verhalten gegenüber Kollegen, Kunden und allen anderen Beteiligten und steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Durch regelmäßige, verpflichtete Kurse halten wir die Erwartungen scharf. Wenn Mitarbeiter Probleme mit einem Verhalten haben, das sie als unethisch empfinden, können sie sich an einen externen vertraulichen Berater wenden. In Fällen, in denen es um strukturelles und grundlegend unethisches Verhalten geht, können die Mitarbeiter ihre Meldung anonym an eine Whistleblower-Hotline richten. Ohne unangenehme Folgen, denn der Schutz von Hinweisgebern vor möglichen beruflichen Schäden ist uns mindestens ebenso wichtig.

### **Engagement - Vision und Politik**

Normec wächst in rasantem Tempo. Viele Unternehmen fühlen sich von unserer Vision angezogen und schließen sich uns an. Das ist zwar eine positive Entwicklung, aber wir müssen verhindern, dass die Distanz zwischen der Gruppe und den einzelnen Einheiten zu groß wird. Ein Gefühl der Verbundenheit zwischen Mitarbeiter und Unternehmen ist unglaublich wichtig. Für beide Seiten. Wir haben zuvor über die Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten innerhalb von Normec gesprochen: Auch hier spiegeln sich die gemeinsamen Werte, die Normec-DNA, wider.

### **Engagement - Aktionen**

Um den Zustand dieses Gefühls der Verbundenheit zu messen, haben wir einen Fragebogen zum Mitarbeiterengagement entwickelt, den wir in regelmäßigen Abständen an alle unsere Mitarbeiter verschicken. Auf anonymer Basis beantworten sie Fragen unter anderem zum persönlichen Wohlbefinden, zu den Entwicklungsmöglichkeiten bei Normec, zur Kommunikation innerhalb ihres Teams und zur Wertschätzung ihres Vorgesetzten. Die ersten Ergebnisse haben uns positiv überrascht. Zunächst einmal die hohe Rücklaufquote von 67,2 %. Die allgemeine Zufriedenheit und die durchschnittliche Zufriedenheit mit der psychologischen Sicherheit wurden beide mit 7,4 von 10 bewertet. Die durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrem Vorgesetzten wurde mit von 10 bewertet. Die Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung sogar von 10. Dies sind wertvolle Daten, die uns Instrumente zur Steuerung an die Hand geben.'



**Susanne Laumans**

*Leiterin der Personalabteilung von Normec*



**Milou Drent**

*Leiterin der Personalabteilung der Gruppe Normec*

# Zitate



“Etwa 15 Jahre lang hatte ich eine ziemlich harte Zeit. In den ersten Jahren hatte ich mit den Folgen von Ereignissen zu kämpfen, die mich so stark beeinträchtigten, dass ich nicht mehr arbeiten konnte. Nachdem ich mich einigermaßen erholt hatte, begann ein neuer Kampf: erneut eine feste Stelle zu finden. Bei Bewerbungen war die Lücke in meinem Lebenslauf jedes Mal ein Problem. Obwohl ich unbedingt arbeiten wollte, stärkten diese Ablehnungen mein Selbstvertrauen nicht. Ich nahm an Kursen teil, die von der Stadtverwaltung angeboten wurden, aber das hatte nicht den gewünschten Erfolg. Nachdem ich mich etwa zehn Jahre lang vergeblich um eine feste Stelle beworben hatte, hatte ich fast den Mut verloren. Bis Edwin Kool, Geschäftsführer von Normec Kalsbeek, anrief, und lud mich zu einem Vorstellungsgespräch ein. Er sah sich diese arbeitslose Zeit an, gab mir eine Chance in Form eines Probearbeitsverhältnisses und sechs Monate später sogar einen unbefristeten Vertrag. Das ist jetzt zwei Jahre her.

Natürlich muss man es selbst tun. Man muss selbst arbeiten wollen, um selbst einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Aber man braucht auch Menschen, die einem diese Chance geben. Ich glaube nicht, dass Arbeitgeber wissen, wie wichtig sie für jemanden in meiner ehemaligen Position sein können. Indem sie jemandem eine Chance geben, schenken sie ihm ein ganz neues Leben.

**Niels Gramser**

*Mitarbeiter ICT Normec Kalsbeek*

---

**“Die Teilnehmer der Masterclass waren so fanatisch, jeder wollte den Sieg. Das bringt alles auf den Punkt und bringt das Beste in jedem hervor. Außerdem fühle ich mich jetzt noch mehr mit Normec verbunden, und es ist mir klar geworden, in welchem einem unglaublich engagierten und energiegeladenen Unternehmen wir arbeiten!”**

---

**Tom Oude Vrielink**

*Geschäftsbereichsleiter Operations Normec*

“Ich fand es sehr inspirierend, mehr Einblick in die Normec-Organisation zu erhalten. Ich dachte immer, dass hinter den strategischen Entscheidungen ein bestimmtes Konzept steht, aber ich fand es erfrischend, aus erster Hand zu erfahren, wie Normec entstanden ist. Wie viel Spielraum es für Kurskorrekturen gab und gibt. Ich fand diese Offenheit sowieso cool, dass man zum Beispiel hört, dass auch der Vorstand manchmal Schwierigkeiten hat. Das schafft ein gewisses Vertrauen, was schön ist wenn Sie als Teilnehmer der masterclass später vielleicht selbst Regisseur eines Unternehmens werden und dem Vorstand Bericht erstatten.“

**Anne-Co Treure**

*Gebietsverkaufsle*

## 4.2

# Gesunde Mitarbeiter in einer gesunden Organisation

**Gesundheit und Vitalität, wer strebt das nicht an? Dabei ist es gar nicht immer so einfach, im Alltag dafür Platz zu schaffen. Mit dem Programm Normec Fit versuchen wir, unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen.**

Mens sana in corpore sano, das altehrwürdige Sprichwort ist vielleicht aktueller denn je. Wenn man sich gesund, fit und leistungsfähig fühlt, wirkt sich das unmittelbar positiv auf die Leistungsfähigkeit im Alltag aus. Mehr noch als fit für den Job, wünschen wir uns, dass unsere Mitarbeiter fit fürs Leben sind. Normec Fit, das Vitalitäts- und Gesundheitsprogramm für alle Normec-Mitarbeiter, geht deshalb über die Organisation einer gelegentlichen Sportstunde hinaus. Raucherentwöhnung, Stressbewältigung und Kliniken zur Verbesserung der Schlafqualität sind nur einige der von Normec Fit initiierten Themen und damit verbundenen Aktivitäten.

Normec Fit wirkt sich nicht nur positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden aus, sondern schafft auch ein Gefühl der Verbundenheit zwischen den Mitarbeitern. Das hat Virginie Keereman von Normec OWS am eigenen Leib erfahren:





### **Virginie Keereman, Normec OWS**

Meine erste Begegnung mit Normec Fit war gleich zu Beginn des Programms. Zusammen mit einigen Kollegen nahm ich an einem Rugby-Kurs teil. Ich hatte mich dafür angemeldet, weil ich zu diesem Zeitpunkt erst gerade bei Normec arbeitete. Ich dachte, es würde Spaß machen, meine neuen Kollegen auf diese Weise kennen zu lernen. Außerdem bin ich recht sportlich, so dass ich immer Lust auf eine solche Aktivität habe. Es hat viel Spaß gemacht und war aufgrund der Hintergrundinformationen zu den Bewegungen und der Mimik sehr interessant. Auf die Klinik folgte ein Padel-Abend mit etwa sechzig Kollegen - von Anfängern bis zu erfahrenen Spielern - und ein Abend mit Bowling und Karaoke. Man merkt, dass diese Aktivitäten gut für das gegenseitige Engagement sind. Schließlich hat man etwas, worüber man reden kann. Etwas anderes als die Arbeit. Außerdem regt es dazu an, über weitere sportliche Initiativen auf Unternehmensebene nachzudenken.

Es ist toll, dass Normec so etwas ermöglicht. Man ist in erster Linie für seine eigene Gesundheit verantwortlich, aber ich finde es wirklich gut, dass mein Arbeitgeber meine Kollegen und mich dabei unterstützt.

### **Was ist Normec Fit?**

*Normec Fit besteht aus zwei Ebenen: Normec Fit und Normec Fit Company. Im Namen der Normec Fit Group ist Claire Eringa dafür verantwortlich, Aktivitäten zu initiieren, zu fördern und zu kommunizieren, die finden auf Gruppenebene stattfinden. Zum Beispiel an ein Webinar über psychische Gesundheit. Darüber hinaus wird auf Gruppenebene Unterstützung bei der Gestaltung von Kleidung, Postern und anderen Materialien geboten, die Normecweit (wieder)verwendet werden können. Normec Fit Company sind alle sportlichen Aktivitäten und Initiativen, die auf Unternehmensebene unter dem Banner von Normec Fit stattfinden. Zum Beispiel die Teilnahme einer Gruppe von Kollegen an einem lokalen Lauf- oder Spazierevent. Die Initiative dazu liegt bei der Einheit und den Mitarbeitern selbst. Um Normec Fit eine breite Plattformfunktion zu geben, ist das Programm auch auf Normec Inside, dem Intranet von Normec, zu finden. Dort finden die Mitarbeiter Ankündigungen von Veranstaltungen, Berichte über Teamaktivitäten und Inspirationen für Initiativen, die sie und ihre Kollegen aufgreifen können.*



**Claire Eringa**  
Manager für Gesundheit und Vitalität

## 4.3

# SRCP = ESG

**Nachhaltige Dienstleistungen sind untrennbar mit einer nachhaltigen Beschaffungspolitik, dem Socially Responsible Contracting and Purchasing (SRCP), verbunden. Aus diesem Grund wählen wir unsere Lieferanten auf der Grundlage ihrer Bemühungen in diesem Bereich aus. Denn Nachhaltigkeit ist eine Verantwortung der ganzen Lieferkette**

### 4 = 6

Von den 17 SDGs hat Normec vier als Ausgangspunkt für seine Nachhaltigkeitspolitik gewählt. Diese sind SDG 5 (Gleichstellung der Geschlechter), SDG 6 (Sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen), SDG 8 (Faire Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 13 (Klimapolitik). Auf der Grundlage dieser vier SDGs haben wir dann selbst sechs Nachhaltigkeitsziele formuliert, von denen eines die nachhaltige Lieferkette ist - und damit SRCP.

### Prüfen, prüfen, nochmals prüfen

Indem sie unsere Einkaufsbedingungen für anwendbar erklären, geben unsere Lieferanten an, dass sie unsere Werte und Normen einhalten. Dennoch gibt es denkbare Situationen, in denen sie diese Bedingungen nicht erfüllen können oder wollen. In diesem Fall bietet die von uns entwickelte Checkliste unseren Einkäufern einen Leitfaden zur Festlegung von SRCP.



Diese Checkliste ist in sechs Themenbereiche gegliedert, und zwar

1. **Umwelt**
2. **Der Klimawandel**
3. **Zirkularität**
4. **Verantwortung in der Kette**
5. **Diversität und Integration**
6. **Soziale Erträge**

Die Gewichtung der einzelnen Themen ist unterschiedlich, ebenso wie die Anzahl der Fragen, bei denen jedes Thema bewertet werden kann. Beim Thema Umwelt fragen wir beispielsweise nach der Umweltfreundlichkeit der Materialien, aus denen das Produkt hergestellt wird („Wird das Produkt, das wir kaufen möchten, aus Materialien und Rohstoffen hergestellt, die die Umwelt nicht oder nur sehr wenig belasten?“). Auch die Menge des im Produktionsprozess verbrauchten Wassers und die Auswirkungen auf den Boden sind ein Thema. Andere umweltbezogene Fragen betreffen die biologische Vielfalt und die Abholzung von Wäldern. Wenn für ein Produkt nur die Hälfte der vier „Umweltfragen“ mit „ja“ beantwortet werden kann, geht dieses Thema nicht in die Gesamtbewertung ein. Tatsächlich wird am Ende der Checkliste jedes Thema als nachhaltig oder nicht nachhaltig bewertet. Von den insgesamt sechs Themen müssen mindestens vier die Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, damit ein Produkt oder eine Dienstleistung von SRCP hilft uns, unsere politischen und

beschaffungspolitischen Ziele in den oben genannten Bereichen zu erreichen und damit die Bedingungen unserer übergreifenden ESG-Politik zu erfüllen. Sowohl auf kurze als auch auf lange Sicht.

### **Kleine Schritte, großer Unterschied**

Die obige Checkliste gilt für Beschaffungen über 50.000 € pro Jahr. Da ein Großteil der Beschaffung bei Normec dezentral erfolgt, ermutigen wir unsere Einheiten, beim Kauf von Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit in den Vordergrund zu stellen. Ziehen Sie bei Dienstleistungen örtliche Dienstleister wie Buchhalter und Notare in Betracht, um den Fußabdruck der Reisebewegungen zu minimieren. Ein ganz anderes Beispiel betrifft die Kantinenlieferanten. So kauft die Hauptverwaltung Produkte vom Bauern aus der Nachbarschaft und bezieht Kaffee von einem Unternehmen, das sich nachweislich für Nachhaltigkeit einsetzt - von der Bohne und dem Bauern bis hin zum Brüher und der Tasse.



**Marco Zomer**  
*Chief Sustainability Officer Normec*

### **Nachhaltige Toilettenbesuche**

Sogar unser Toilettenpapier ist nachhaltig! Siehe den folgenden [artikel](#).

## 4.4

# Eine saubere Geschichte

**Wir nehmen es jeden Tag in die Hand, aber wir denken eigentlich nie darüber nach. Bis es uns ausgeht. Mit freundlicher Genehmigung von Normec OWS listen wir hier einige Fakten über das am meisten unterschätzte Stück Komfort in unserem Leben und seinen überraschend großen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf: Toilettenpapier. Aber keine Sorge, es gibt eine saubere Alternative!**

Schön, wenn auf einer Packung Toilettenpapier steht: aus Holz aus FSC-zertifizierten Wäldern. Natürlich besser, als wenn dafür Urwälder verloren gehen. Aber trotzdem: Das Fällen der nachhaltig bewirtschafteten Bäume, der Transport, die Zerkleinerung des Holzes und die Verarbeitung zu Toilettenpapier verursachen eine ganze Menge Emissionen und verbrauchen in der Summe viel Energie und Wasser.

Obwohl es Toilettenpapier genannt wird und somit einen umweltfreundlichen Beigeschmack hat, ist es nicht so unschuldig, wie es scheint. Damit das Toilettenpapier auch bei Nässe seine Festigkeit behält, werden ihm Nassfestiger zugesetzt. Diese Superabsorber (SAPs) sind Polymere in Form von Polyacrylat. Gut für den Komfort, aber Verursachen auch jede Menge Mikroplastik. Denn SAPs sind nicht biologisch abbaubar. Bah.



Das schneeweiße Toilettenpapier sieht auf der Toilette so hübsch aus. Und der Aufdruck hellt ein so langweiliges Blatt auf, schön, oder? Tja, das muss nicht sein. Damit das Toilettenpapier so schön weiß wird, muss es gebleicht werden. Und Schlichtweg ist einfach giftig. Diese lustigen Abdrücke enthalten Schwermetalle. Das ist auch nicht gerade gut für die Umwelt.

Was macht man also als umweltbewusstes Unternehmen, das alles daran setzt, seinen ökologischen Fußabdruck zu minimieren? Man wendet sich an Normec OWS, das eine hervorragende Studie durchführt und dann Alternativen vorschlägt. Die gibt es nämlich.

Zunächst einmal können Sie sich für Toilettenpapier entscheiden, das zu 100 % aus Recyclingpapier besteht. Das spart eine Menge Holz (27.000 Bäume pro Tag nur für Toilettenpapier), wenn man bedenkt, dass Papierfasern bis zu vier bis fünf Recycling-Runden überstehen können, bevor sie ihre Eigenschaften verlieren.

## Über Normec OWS

**Dienstleistungen:** Abbau- und Toxizitätstests, Kompostierungstests in der Industrie und zu Hause, anaerobe Abbautests, Müllinspektion, Einstreuüberwachung

**Bei Normec seit:** 2020

**Abteilung:** Normec Sustainability

**Anzahl der Mitarbeiter:** 150

**Land der Niederlassung:** Belgien

Es gibt auch Toilettenpapier, das aus Bambus und Elefantengras hergestellt wird. Der Produktionsprozess zur Herstellung von Toilettenpapier aus diesen schnell wachsenden Pflanzen ist mit deutlich geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen verbunden als der Prozess zur Verarbeitung von Holz aus FSC-zertifizierten Wäldern zu Toilettenpapier. Außerdem gibt es biologisch abbaubare Alternativen für die nicht abbaubaren APS.

Grund genug, auf umweltfreundliches Toilettenpapier umzusteigen, mit dem wir eine Menge Umweltverschmutzung vermeiden können. Denn bei mehr als 3.200 Mitarbeitern im Jahr 2022 haben wir 45.000 Blatt Papier verbraucht, die praktisch keine Spuren hinterlassen haben. Bei dem ungebremsen Wachstum von Normec ist das nur ein bisschen bequemer!



**Bruno De Wilde**

*Geschäftsführerin Geschäftsentwicklung Normec OWS*

## 4.5

# Nachhaltige Taten

**Die vorbereitenden Nachhaltigkeitsmaßnahmen der vergangenen Jahre haben sich im Jahr 2023 ausgezahlt. Bei der Installation von Sonnenkollektoren und Ladeinfrastruktur wurden erhebliche Fortschritte erzielt. Die Zahlen und Fakten auf einen Blick:**

### Sonnenkollektore

Die folgenden Normec-Standorte sind nun mit Solarzellen ausgestattet: Normec Foodcontrol in Wetteren, Normec Servaco in Wevelgem und Normec OWS in Gent.

Immer noch für 2023 geplant: Normec Kalsbeek in Assen, H2K in Vlaardingen, Normec Foodlab in Woerden, Normec Groen Agro in Delfgauw, Normec Roba in Deurne und Innovative Fresh in Heemskerk.

Abhängig von verschiedenen Faktoren können bis 2024 weitere Standorte für die Installation von Solaranlagen in Frage kommen. Mit dem Ertrag von Mit den Anlagen an den genannten Standorten können wir jährlich 1.000 MWh erzeugen, was mehr als 18 % des jährlichen gemessenen Stromverbrauchs in Belgien und den Niederlanden entspricht.



### Mobilitätspolitik

Um so umweltfreundlich wie möglich zu fahren, reicht es nicht aus, den gesamten Fuhrpark zu elektrifizieren. Sauberes Reisen erfordert eine ausgeklügelte Mobilitätspolitik, einschließlich einer angemessenen Autopolitik. Kurz gesagt, sie muss individuell angepasst werden, pro Geschäftseinheit, pro Niederlassung, sogar pro Mitarbeiter. Wir achten auch auf eine sparsame Fahrweise, unabhängig von der Art des Kraftstoffs. Denn auch das ist nachhaltiges Verhalten: den Tank oder die Batterie so lange wie möglich zu nutzen. Die mobilitätspolitischen Rahmenbedingungen werden im Laufe des Jahres 2023 weiter verschärft.

### Ladeinfrastruktur

Der Bau von Ladestationen an unseren Standorten in den Niederlanden und Belgien schreitet stetig voran. Unter anderem sind die folgenden Standorte betroffen oder werden es sein, ausgestattet mit Ladeinfrastruktur im Jahr 2023; Normec Foodcontrol in Wetteren, Normec Micro Smedt in Herentals, Normec Foodcare in ,s-Hertogenbosch, Normec BTV (sechs verschiedene Standorte in Belgien), Normec ISEC in Beveren, OCB in Kontich, Normec Servaco in Wevelgem, Normec NCK in Beverwijk, Normec Kalsbeek in Assen, Advipro in Lille und ACA in Roeselare.



**René Mulders**  
*Manager Real Estate & Energy Normec*



## 4.6

# Sauberes Wasser als verwandelnd Kraft

**Bei Normec wissen wir, welche Auswirkungen Schmutziges Wasser haben kann. Toine Ramaker, der Direktor der Stiftung Water for Life, Weiß genau bescheid. Er setzt sich leidenschaftlich dafür ein, der Welt bewusst zu machen, dass sauberes Wasser die Grundlage von, nun ja... allem ist!**

**Toine, zunächst einmal: Was genau macht Water for Life?**

‘Water for Life setzt sich für den Zugang zu sauberem Trinkwasser und einer Toilette für die Ärmsten ein und verbessert so ihre Aussichten auf ein besseres Leben.’

**Was unterscheidet Water for Life von anderen Wohltätigkeitsorganisationen Die sich für sauberes Wasser einsetzen?**

‘Es gibt viele Aspekte. Zunächst einmal Betreuen wir die Prozesse von Anfang bis Ende und nicht nur Teile davon. Wir arbeiten nur mit lokalen Wasserbetrieben, Auftragnehmern und Bauunternehmen zusammen, die wir seit Jahren kennen. Dadurch verfügen wir über nachhaltiges Fachwissen für eine Effektive Projektplanung, Umsetzung und Überwachung der Infrastruktur nach Abschluss des Projekts. Bei der Projektgestaltung gehen wir gemeinsam mit dem lokalen Wasserunternehmen auf lokale Führungspersönlichkeiten

und Gemeindevetreter\*innen zu und schaffen so eine nachhaltige Vertrauensbasis. Dank unserer klar definierten Kriterien realisieren wir nur Projekte, die wirklich den Ärmsten der Armen helfen. Aber das vielleicht am wichtigsten ist, dass sauberes Wasser Leben und Gemeinschaften verändert. SDG 6 Saubere Wasserversorgung und Abwasserentsorgung ist somit ein Katalysator für mindestens fünf weitere SDGs.’

**Können Sie das erklären?**

‘Der Mangel an sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen hat weitaus mehr negative Auswirkungen als nur eine schlechte Gesundheit. Das gilt auch Für die nachhaltigen Veränderungen, die durch sauberes Trinkwasser eintreten! Sauberes Trinkwasser kurbelt also die Wirtschaftstätigkeit an, was Normec mit all seinen Wasserprojekte wie kein anderer realisiert. Hier sehen sie den Zusammenhang mit SDG1, welcher die Beendigung von Armut erzielen will. Dass SDG 3 Gute Gesundheit und Wohlbefinden mit sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen zusammenhängt, ist offensichtlich. Weniger offensichtlich ist vielleicht, wie SDG 4 Qualität der Bildung mit sauberem Trinkwasser zusammenhängt. Gesunde Kinder fehlen seltener in der Schule, was ihre Chancen auf einen Schulabschluss erhöht. Mädchen, die menstruieren,



können aufgrund der verbesserten hygienischen Bedingungen in der Schule weiter zur Schule gehen. Dies wirkt sich wiederum auf SDG 5 Gleichstellung der Geschlechter aus, da Mädchen und Frauen in vollem Umfang am Unterricht teilnehmen und die Zeit, die sie Üblicherweise mit dem Wasserholen verbringen, sinnvoller nutzen können. Und was ist mit SDG 13, Klimaschutz? Verschmutztes Wasser hat einen riesigen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, weil es durch Verbrennen von Holz zum Kochen und somit gereinigt wird. Der Wald spielt eine entscheidende Rolle dabei, ländliche Gebiete lebensfähig und fruchtbar zu erhalten sowie Erosion zu verhindern.'

### **Wasser zum Leben?**

Als eine der wenigen Stiftungen in den Niederlanden garantieren wir, dass jeder gespendete Euro zu 100 % Projekte verwendet wird. Die Nebenkosten von Water for Life werden nämlich durch andere Projekte gedeckt. Viel wichtiger ist jedoch, dass wir die genaue Wirkung der Spende aufzeigen können. Nehmen Sie den Beitrag von Normec im Jahr 2022: Dadurch wurden über zwei Kilometer Wasserleitungen verlegt, die 65 Haushalte und zwei öffentliche Wasserstellen mit sauberem Trinkwasser versorgen. Dies hat die Lebensqualität von 1012 Bürgern im Bezirk Mudada in Chibuto, Mosambik, in beispielloser Weise verbessert. Für das Jahr 2023 hat sich Normec sogar vorgenommen, dass die Zahl der Bürger, deren Leben durch eine Spende positiv beeinflusst wird, der Zahl der Normec-Mitarbeiter entsprechen soll. Mit dieser Zahl im Hinterkopf haben wir uns auf die Suche nach einem geeigneten Projekt gemacht. Wir fanden es auf den

Philippinen, in einer Region, die im Dezember 2021 vom Taifun Odette schwer getroffen wurde. Bis 2023 werden dank der Spende von Normec 3.500 Bürger in Carcar (wieder) Zugang zu sauberem Wasser und sanitären Einrichtungen haben. Das ist eine enorme Wirkung!'

### **Wie können Organisationen Water for Life außer mit einer Spende unterstützen?**

'Indem wir Aktionen rund um (Sport-)Veranstaltungen organisieren oder zum Beispiel über Weihnachtskörbe spenden. Denn das ist neben dem Spendensammeln das andere Hauptziel der Stiftung: die Menschen darauf aufmerksam zu machen, dass sauberes Wasser in weiten Teilen der Welt keine Selbstverständlichkeit ist. Dieses Bewusstsein zu schaffen, kann auch dadurch geschehen, dass Ihre Mitarbeiter ein laufendes oder abgeschlossenes Projekt besuchen. Wenn ich mich nicht irre, will Normec genau das tun. Je nach ihrem Fachwissen könnten sie zum Beispiel bei der Konzeption eines Projekts mitdenken oder an einer Projektbewertung teilnehmen. Das Wichtigste ist, dass diese Mitarbeiter dann inspiriert zurückkehren und ihre Erfahrungen in Gesprächen mit Kollegen, Familie, Freunden mitnehmen. Und so dazu beitragen, die Botschaft zu verbreiten: Sauberes Trinkwasser verändert das Leben.'



**Toine Ramaker**

*Direktor der Stiftung Water for Life*



# 05 Energetisch und positiv

Unsere Einheiten in den Bereichen Foodcare, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Gesundheitswesen bieten jeweils auf ihre eigene - manchmal eigenwillige - Weise Lösungen für die Herausforderungen von heute. Dieses abschließende Kapitel des ESG-Jahresbericht zeigt, wie vielfältig und interessant die ESG-Herausforderungen sind.



## 5.1

# Eine nachhaltige Basis

**Lebensmittelsicherheit. Für Normec Foodcare gehört sie zum Tagesgeschäft. Wie hängt die Lebensmittelsicherheit mit der Nachhaltigkeit zusammen? "Nachhaltigkeit ist die Basis", sagt Elke Ribbers, Business Unit Director QA bei Normec Foodcare.**

Ganz am Anfang: Wo beginnt die Lebensmittelsicherheit? Mit der strikten Befolgung des HACCP-Plans? Mit gut geschulten Mitarbeitern? Mit Qualitätsprodukten? Elke: "Mit all dem und noch viel mehr. Denn das sind keine isolierten Faktoren, Lebensmittelsicherheit ist eine Kultur. Und eine Kultur schafft man gemeinsam. Das können Elke und ihre Kollegen von Foodcare bei ihren Arbeitsbesuchen bei (potenziellen) Kunden nicht oft genug betonen. Elke: "Lebensmittelsicherheit liegt nicht in der Verantwortung einer Abteilung, sondern muss all Schichten eines Unternehmens durchdringen. Das Management hat dabei eine wichtige Vorbildfunktion. Man kann nicht einfach sagen, dass man die Lebensmittelsicherheit in seiner Organisation delegiert hat. Zumal da die Lebensmittelsicherheit direkt mit der Fortführung des Geschäftes verbunden ist."

### **Schräger Anlass**

Mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine wurde letzteres mit einem Schlag für Verbraucher und Unternehmen gleichermaßen sichtbar und spürbar. Viele Lebensmittelunternehmen wurden daraufhin gewissermaßen wachgerüttelt. Die Versorgung mit Rohstoffen stagnierte. Für viele

### **Über Normec QA**

**Dienstleistungen:** Beratung rund um Lebensmittelsicherheit und -qualität in den Bereichen Lebensmittel, Verpackung, Lagerung, Vertrieb und Logistiksektor.

**Bei Normec seit:** 2014

**Abteilung:** Normec Foodcare

**Anzahl der Mitarbeiter:** 47

**Land der Niederlassung:** Niederlande

Unternehmen stand die Geschäftskontinuität auf dem Spiel. Unter Dampf und kochendem Wasser mussten alternative Lieferanten gefunden werden, die das gleiche Produkt in der gleichen Qualität liefern konnten. Elke: "Unter normalen Umständen nimmt man sich Zeit für eine gründliche Lieferantenprüfung, damit man sicher sein kann, dass man ein Produkt von einem transparenten Lieferanten kauft, der eine gute Qualität garantieren kann. Das wurde jetzt unglaublich erschwert."

Hinzu kommt, dass der massive Anstieg der Energiepreise Stress in der Produktionskette verursachte. Doch gerade das führte zu einem erhöhten Bewusstsein für den Energieverbrauch. Die bitteren Umstände führten dazu, dass in Rekordzeit Lösungen für eine sparsamere Produktion gefunden wurden. Elke: "Eine Entwicklung, die man nur begrüßen kann, vorausgesetzt, sie erfolgt mit Augenmaß. Denn man kann den Ofen ein paar Grad runterdrehen, aber wenn man die Kerntemperatur seines Produktes nicht erreicht und die Haltbarkeit seines Produktes nicht garantieren kann, ist man noch weiter weg von zu Hause. Was Elke damit sagen will: Wenn Sie solche Änderungen vornehmen, sollten Sie dies auf kontrollierte und validierte Weise tun. Und genau hier kommt das Know-how von Normec Foodcare ins Spiel."

### **Ganz von vorne anfangen**

Um zu wissen, was man verbessern kann, muss man wissen, wo man steht. Elke: "Bei der Erfassung der Lebensmittelsicherheit beginnen wir standardmäßig mit einer Basismessung. Dazu führen wir organisationsweite Befragungen durch. So erhalten wir ein Bild davon, wo das Unternehmen in Bezug auf die Lebensmittelsicherheit gut dasteht und wo noch Verbesserungen möglich sind. Wir können unseren Kunden dann helfen, den Prozess zu verbessern. Eine maßgeschneiderte Schulung zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter ist ein guter Anfang. Wir helfen bei der Umsetzung von Änderungen und überwachen den Prozess. Wenn alles nach Plan läuft, ist der nächste

Messzeitpunkt ein Audit, falls erforderlich". Es mag klar sein, dass eine Kultur der Lebensmittelsicherheit nicht in ein paar Tagen erreicht werden kann. Es ist ein Prozess, während dem man als Organisation wächst. Die oben angebrachten Ausführungen zeigen, wie eng Lebensmittelsicherheit mit Nachhaltigkeit verbunden ist. Elke: "Während die Verbraucher Nachhaltigkeit bei Lebensmitteln hauptsächlich mit gesunden, vorzugsweise biologischen Produkten assoziieren, suchen Lebensmittelunternehmen in erster Linie nach Lösungen, die es ihnen ermöglichen ihren Energieverbrauch zu senken, ihren Abfall zu reduzieren oder sie sogar zu recyceln. Diese Lösungen sind zwar kurzfristig mit Investitionen verbunden, sparen aber langfristig Kosten ein. Es ist die Aufgabe von Normec Foodcare, die Unternehmen bestmöglich zu beraten und zu begleiten, damit die Nachhaltigkeit nicht auf Kosten der Lebensmittelsicherheit geht. Oder andersrum."

### **Die Arbeit der Menschen**

Nachhaltigkeit ist auch auf eine andere Art und Weise als oben beschrieben für die Kontinuität des Unternehmens wichtig. Elke: "Personalknappheit ist überall ein Thema, auch im Lebensmittelbereich. Vor allem der Gewächshausgartenbau ist von den Entwicklungen der letzten Jahre stark betroffen. Dort sieht man, dass man vor Innovationen nicht zurückschreckt und neue Lösungen findet. Das wirkt wie ein Magnet auf die neue Generation von Mitarbeitern, die Wert auf Nachhaltigkeit legen." Damit schließt sich der Kreis zur Lebensmittelsicherheit. Denn egal, wie man es betrachtet: ergibt keinen Sinn, vielmehr nochmal das Original anschauen um das besser zu verstehen und übersetzen.



**Elke Ribbers**

*Leiter des Geschäftsbereichs Normec QA*

## 5.2

# Öffne deinen Geist



**Stefan Truthän, Gründer von hhpberlin, fordert Politik und Bauwirtschaft auf, sich von Konventionen zu lösen und offen für Innovationen zu sein, um Sicherheit zu schaffen. Dort beginnt laut Stefan Truthän Nachhaltigkeit, denn "ein Gefühl der Unsicherheit lässt keinen Raum für Nachhaltigkeit".**

Fragt man Menschen, was Nachhaltigkeit ist, so lauten die Antworten oft: Solarpaneele, grüner Kraftstoff oder Hybridantrieb. Nur gelegentlich wird etwas von bewusster Ressourcennutzung, Abfallvermeidung, besser statt mehr gesagt. Auf die Frage "Was ist Sicherheit?" lautet die Antwort eher "eine gut funktionierende Feuerwehr" als "Gebäude, die nicht brennen sollen".

Es geht genau um die interessante Frage: Was kommt zuerst, Nachhaltigkeit oder Sicherheit?

Wir leben in turbulenten Zeiten. In allen Bereichen unseres Lebens sehen wir uns zunehmend mit Herausforderungen und Bedrohungen konfrontiert. Dennoch betrachten politische Entscheidungsträger, Designer und Regulierungsbehörden die Dinge weiterhin aus ihrer eigenen begrenzten Perspektive. Dies zeigt eine allgemein reaktive statt proaktive Haltung. Es herrscht im Allgemeinen eine starre Denkweise vor, während eine Wachstumsmentalität nötig wäre.





### **Wolkenkratzer oder Fackel?**

Im Bereich von hhpberlin sehe ich noch zu oft das Bauen nach tief verwurzelten, überholten Konventionen. Nicht nur in Bezug auf die Materialien, sondern auch in Bezug auf die Nutzung und den Zweck. Es gibt zu wenig Kreativität und Mut radikal anders in Sachen Nachhaltigkeit zu denken. es ist zum beispiel möglich einen sicheren Wolkenkratzer aus Holz zu bauen. Die Einsparungen an Ressourcen und CO<sub>2</sub> Emissionen sind enorm. Doch viele Betroffene sehen nur das gigantische Risiko: eine brennende Fackel in mehreren hundert Metern Höhe. Somit erlischt die Idee des nachhaltigen Bauens oft schon im Vorfeld. Dabei gilt es jetzt, offen für den technologischen Fortschritt zu sein und anderen Denkweisen zu vertrauen. Das funktioniert nicht ohne das Risiko dabei zu erhöhen.

Es ist durchaus möglich, sichere Gebäude mit unterschiedlichen Nutzungskonzepten unter einem Dach zu schaffen. Zum Beispiel ein Einkaufszentrum einem Tag, ein Konferenzzentrum am nächsten. Dennoch werden immer wieder Gebäude, die Jahrzehnte halten könnten, abgerissen und durch Neubauten ersetzt. Manchmal sogar mit genau der gleichen Nutzungsfunktion! Diese Gedankenlosigkeit führt zu großen Verschwendungen von Ressourcen und Energie. Wir müssen anfangen, neue Perspektiven zuzulassen und die Möglichkeiten neu neu erfassen, sowie den Mut haben, über Konventionen hinaus zu denken.. Den Mut haben, über Konventionen hinaus zu denken. Nachhaltigkeit beginnt damit, dass man bestehende Überzeugungen loslässt und über die Ergebnisse nachdenken nachdenkt, die erzielt werden können.

### **Ripple-Effekt**

Die Menschen wollen letztlich nichts anderes, als sich sicher zu fühlen. Die Klimakatastrophen, die wir jetzt erleben und die noch kommen werden, sind zum Teil das Ergebnis eines gedankenlosen, nicht nachhaltigen Denkens. Von mehr, mehr, mehr statt von besser. Und das, obwohl die Auswirkungen einer Katastrophe auf die Nachhaltigkeit enorm sind. Nehmen wir als Beispiel Überschwemmungen, die oft in wirtschaftlich schwachen Gebieten auftreten. Was dort passiert, nenne ich die Welleneffekte von Katastrophen. Überschwemmungen verstärken die Armut. Armut führt oft zu Hoffnungslosigkeit. Zu einem intensiven Gefühl der Unsicherheit, in dem es einfach keinen Raum für Nachhaltigkeit gibt. Es ist wichtig, diese Prozesse intelligent und proaktiv zu unterbrechen und umzukehren. Bei hhpberlin sind wir mit rund 170 Mitarbeitern an 25% des deutschen Marktes für besondere, einzigartige Gebäude und Komplexe beteiligt. Denken Sie an Museen und Theater, aber auch an Flughäfen, Flagshipstores und Universitäten. Das ist eine große Verantwortung. Wir können den Städten helfen, sich im Sinne der Nachhaltigkeit zu verändern. Wir können einen Unterschied machen. Mit nachhaltigen Baumethoden, Technologien und Materialien, die sicher sind. Und durch die Nutzung von Daten, einem wenig erforschten Bereich mit denen sich unsichere Situationen und Risiken vorhersagen lassen. Für viele von uns ist die KI ein schwer fassbares, bedrohliches Phänomen. Genau wie Drohnen und Roboter. Aber die Erkennungs- und Vorhersagefähigkeiten dieser Technologie sind beispiellos, wenn sie richtig eingesetzt werden. Das gleiche gilt

## Über hhpberlin

**Dienstleistungen:** Brandsichere  
Gebäudeplanung

**Bei Normec seit:** 2023

**Abteilung:** Normec Safety

**Anzahl der Mitarbeiter:** 170

**Land der Niederlassung:** Deutschland

für Gamification- und Simulationskonzepte. Mit ihnen lassen sich zum Beispiel Brandszenarien realistisch darstellen und so das Bewusstsein für die Bedeutung eines effizienten Brandschutzes deutlich erhöhen.

Ich sehe eine Menge großartiger Entwicklungen auf dem Markt. Es ist wichtig, ihnen mit einem offenen Geist zu begegnen. Mit einer Perspektive, die nicht durch einschränkende Voraussetzungen behindert wird. Die Herausforderungen, vor denen wir als Menschheit stehen, werden uns auch davon nicht aufhalten lassen.'



**Stefan Truthähn**

*Hauptgeschäftsführer hhpberlin*

## 5.3

# Auf dem Weg zum emissionsfreien Fliegen

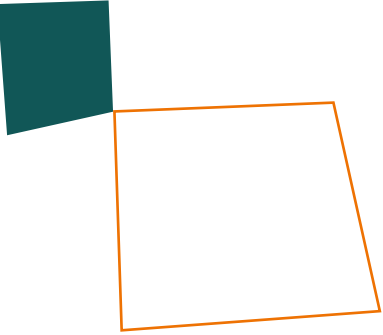


Er ist vielleicht der Sektor, über den am meisten gesprochen wird, wenn es um die CO<sub>2</sub> Emissionen: der Luftverkehr. Es ist auch ein Sektor, der in den kommenden Jahren nur wachsen wird. Wie passt das mit den Zielen von Paris zusammen: emissionsfreier Luftverkehr bis 2050? Verifavia - Marktführer im Bereich der CO<sub>2</sub> Emissionsüberprüfung für die See- und Luftfahrtindustrie - sieht, welche Anstrengungen seine Kunden unternehmen, um dieses Ziel zu erreichen. Ein solcher Kunde ist die Fluggesellschaft Ryanair. Steven Fitzgerald, Leiter der Abteilung für Nachhaltigkeit bei Ryanair, erklärt, wie sie sich auf das Jahr 2050 zubewegen: "So effizient wie möglich zu sein, ist hier ein Mantra.

Lange vor dem Pariser Klimaabkommen war Nachhaltigkeit bereits ein Ziel von Ryanair. Sie ist in der Tat unser Fundament. Und das, obwohl die meisten Menschen unsere Fluggesellschaft mit billigem Fliegen in Verbindung bringen werden. Aber um Flugreisen so erschwinglich wie möglich zu machen, muss man super-effizient sein. In jeder Hinsicht. Ryanair ist nicht umsonst die nachhaltigste Fluggesellschaft, nicht nur in Europa sondern auf der ganzen Welt.

Nachhaltigkeit wird bei Ryanair in allen Bereichen des Fliegens großgeschrieben: von einmotorigen Rollern und elektrischen Geräten für das Bodenpersonal bis hin zum Fliegen mit niedrigeren Geschwindigkeiten in großen Höhen, um Treibstoff zu sparen. Es geht um die fortschrittliche Konstruktion leiserer Flugzeuge, die mehr Passagiere mit weniger Treibstoff befördern können.

In der Verwendung von nachhaltigen Flugkraftstoffen (SAF). In der kontinuierlichen Entwicklung von Dienstleistungen, Produkten und Anwendungen für einen noch effizienteren und damit nachhaltigeren Betrieb. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet, dass man sich traut, den Kopf hinzuhalten und proaktiv zu handeln, auch branchenweit. So hat Ryanair kürzlich einen dringenden Appell an die Europäische Kommission gerichtet, den Luftraum bei Streiks der Flugsicherungsmitarbeiter offen zu halten. Derzeit wird bei einem Streik beispielsweise in Frankreich der gesamte Luftraum des Landes gesperrt und die Flüge müssen umgeleitet werden, was zu längeren Reisezeiten und einem höheren Treibstoffverbrauch führt. Wenn der Luftraum offen bleibt, wird dies einen großen Emissionsunterschied machen. Die gleiche proaktive Einstellung sehen wir bei unserem Test- und Prüfpartner Verifavia. Sie sind eine



treibende Kraft bei neu entstehenden Initiativen. Beispiele hierfür sind die Entwicklung von Berechnungs- und Kompensationsprogrammen, die unseren Endkunden, sowohl Einzelpersonen als auch Unternehmen, helfen können, ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch sinnvolle Maßnahmen innerhalb ihrer Lieferkette zu reduzieren.<sup>2</sup> Die Dienstleistungen von Verifavia ermöglichen es uns, genaue Daten und Zahlen auf der Grundlage zuverlässiger Leistungsindikatoren zu liefern, sei es für die Berichterstattung im Rahmen des EU-Emissionshandelsystems (ETS) oder der SAF. Sie sind die Besten ihrer Klasse, wenn es um die Kenntnis der kommenden Veränderungen. Sie wollen auch nicht weniger. Der Luftverkehr wird unter die Lupe genommen, ob Sie das nun für gerechtfertigt halten oder nicht, wenn man bedenkt, dass unsere Branche weltweit 3 % der Emissionen verursacht.

Wir müssen einfach unser Bestes geben. Das tun wir, das tut Verifavia. Deshalb glauben wir: Klimaneutrales Fliegen bis 2050 ist keine Utopie, Ryanair wird es schaffen. Nicolas Duchene, Chief Operating Officer bei Verifavia, sagte: „Ryanair und Verifavia haben eine langjährige Beziehung und teilen viele Werte wie Effizienz, kontinuierliche Verbesserung und Zuverlässigkeit. Beide Unternehmen sind Pioniere bei Initiativen zur Reduzierung von Treibhausgasen und deren Überprüfung in der Luftfahrtindustrie. Als anerkannte Marktführer in unseren jeweiligen Bereichen sehen wir es als unsere Verantwortung an, an der Spitze der nachhaltigen Luftfahrt zu stehen. Das sind wir unserem Planeten schuldig, und für heutige und künftige Generationen“.

## Über Verifavia

**Dienstleistungen:** Emissionsprüfung, Zertifizierung und Auditierung für die Luftfahrt, Flughäfen und Seeverkehr

**Bei Normec seit:** 2021

**Abteilung:** Normec Sustainability

**Anzahl der Mitarbeiter:** 62

**Land der Niederlassung:** Frankreich



**Nicolas Duchene**

*Geschäftsführender Direktor Verifavia*



## 5.4

# Die Arbeit der Menschen

**Der Mensch als Erfolgsfaktor: Diese Auffassung ist bei Advipro seit mehr als 20 Jahren die Norm. Die Art und Weise, wie das Unternehmen dies in die Praxis umsetzt, ist inspirierend. CEO Toon Witvrouwen und HR-Managerin Charlotte Kinschots reden darüber, wie die Konzentration auf den Mitarbeiter den Unterschied für den Kunden ausmacht.**

**Toon Witvrouwen (TW):** 'Bei unseren Kunden geht es vor allem um die Sicherheit der Patienten und Qualität. Was sich bewährt hat, wird beibehalten. Unser Service zielt daher nicht in erster Linie darauf ab, unsere Kunden zu beraten, wie ihre Zutaten, Rohstoffe, Materialien und Prozesse nachhaltiger werden können.

**Charlotte Kinschots (CK):** "Was die ESG-Ziele betrifft, so liegt der Schwerpunkt von Advipro auf dem S, d. h. unseren Mitarbeitern.

**TW:** "Das ist zum Teil der Vision des Gründers von Advipro zu verdanken. Er gründete das Unternehmen vor 20 Jahren mit Leuten, die gerade ihren Abschluss gemacht hatten, und brachte ihnen das Handwerk selbst bei. Bei Bewerbungen schaute er nicht nur auf die Diplome, sondern vor allem auf die Motivation, die Moral der Person die vor ihm saß vor ihm saß. Daran hat sich in all den Jahren nichts geändert, es ist nur noch umfassender geworden.

**CK:** "Wir verbringen zum Beispiel sehr viel Zeit mit dem Onboarding. Die meisten unserer Experten arbeiten vor Ort bei den Kunden. Deshalb findet unser Schulungsprogramm immer in unseren Büros statt. Es besteht aus



Selbststudium, GxP-Schulungen im Klassenzimmer, Soft-Skills-Training und dem Kennenlernen von HR-Prozessen.

Wir simulieren Projektszenarien, die in der Branche vorkommen können, und übernehmen verschiedene Rollen, so dass sie erste Projekterfahrungen sammeln können. Jedem neuen Mitarbeiter wird außerdem ein eigener ATeam-Manager zugewiesen, der ihm zuhört und alle möglichen Fragen beantwortet. Auf diese Weise schicken wir unsere Mitarbeiter gut vorbereitet und ganz im Sinne der von Advipro in die weite Welt“.

**TW:** „Für viele Mitarbeiter sind wir ihr erster Arbeitgeber. Der Onboarding-Prozess ist daher auch eine Art Einführung in die Unternehmenswelt und in unsere Arbeitsethik.

**CK:** „Dieses Engagement bleibt bestehen. Denn junge Mitarbeiter werden älter, bekommen einen festen Partner, Kinder. Da die Orientierung an den Menschen in unserem Unternehmen fest verankert ist, gehen wir mit ihren wechselnden Arbeitswünschen und Entwicklungsbedürfnissen mit.

**TW:** „Wir organisieren auch monatliche Veranstaltungen, bei denen besonders auf das Zusammenkommen verschiedener Altersgruppen geachtet wird. Denken Sie an eine sportliche Teambuilding-Aktivitäten oder einen Ausflug in einen Vergnügungspark für Familien mit kleinen Kindern.“

**CK:** „Zu den ESG-Themen in Bezug auf die Nachhaltigkeit in unserem Betrieb: Natürlich haben wir Ladestationen für die Elektroautos und wir trennen unseren Abfall. Wir kompostieren sogar!“

**TW:** „Übrigens, das erinnert mich daran, dass ich das Bienenhotel noch aufhängen muss“.

**CK:** „Wir reinigen auch jeden Monat unser eigenes Gewerbegebiet und beseitigen Müll.“

**TW:** „Das ist sogar Teil unseres Ausbildungsprogramms!“

**CK:** „Und so prüfen wir jedes Mal, wie wir dieses Engagement aufrechterhalten und entsprechend den Bedürfnissen und dem Zeitgeist erweitern können. Zu diesem Zweck lassen wir uns oft von den Ideen inspirieren, die unsere Mitarbeiter in einem Fragebogen zum Engagement vorschlagen, den wir monatlich verschicken. Das Ergebnis all dessen ist, dass wir eine starke Arbeitgebermarke geschaffen haben, die die Menschen anspricht. Es gelingt uns weiterhin, jedes Jahr eine große Gruppe von Kollegen zu begrüßen.“

**TW:** „Es wäre schön, mit einer Anekdote zu enden, die veranschaulicht, wie unser auf den Menschen ausgerichteter Ansatz dem Kunden viel bringt. Es gab ein großes Pharmaunternehmen, das zehn Ingenieure für ein neues Projekt benötigte. Fünfzehn bevorzugte Lieferanten durften Mitarbeiter zu Vorstellungsgesprächen schicken; wir durften zwei Kandidaten entsenden. Als die ersten Gesprächsrunden vorbei waren, teilte uns der Kunde mit, dass unsere beiden die besten waren. Ob wir nicht zehn stellen könnten? Es gelang uns schließlich, sieben Personen unterzubringen, darunter auch Mitarbeiter, die noch in der Ausbildung bei uns waren. Das zeigt, was man erreichen kann, wenn man den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Dann macht man wirklich einen Unterschied.“



**Charlotte Kinschots**

*Leiter der Personalabteilung Advipro*



**Toon Witvrouwen**

*Vorstandsvorsitzender Advipro*

## Über Advipro

**Dienstleistungen:** Vorstandsvorsitzender Advipro Über Advipro  
Dienstleistungen: Umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Design, Implementierung und Betrieb von kritischen Systemen, Prozessen und Anlagen für die biopharmazeutische, medizinische und High-Tech-Industrie

**Teil von Normec seit:** 2022

**Abteilung:** Normec Healthcare

**Anzahl der Mitarbeiter:** 150

**Land der Geschäftstätigkeit:** Belgien

Normec  
Winthontlaan 6N  
3526 KV Utrecht  
[normecgroup.com](http://normecgroup.com)



Improve Quality. Reduce Risk.

