



ESG-rapport 22/23

MET ONDER ANDERE

Interviews met stakeholders

Cijfers en KPI's

Inspirerende ESG-initiatieven binnen Normec

Improve Quality. Reduce Risk.

Inhoudsopgave



01 Impact maak je samen

Impact maken. Het is de missie van Normec. Impact maken door kwaliteit te verbeteren, risico's te verminderen en zo een duurzame en veilige leef- en werkomgeving te creëren. Dat doen onze thans 4.000 medewerkers door innovatieve diensten te ontwikkelen, door dat stapje extra te zetten, door niet alleen mee maar ook vooruit te denken met de klant. En door te investeren in zichzelf om het voorgaande zo optimaal mogelijk te kunnen doen.

Impact maak je samen. Impact maken is inspirerend en werkt aanstekelijk. En is noodzakelijk.

Goede dienstverlening, tevreden medewerkers en klanten... Het is essentieel voor je bedrijfscontinuïteit. Tegelijkertijd is het niet langer genoeg. Er wordt meer van organisaties gevraagd, omdat er meer nodig is. Meer oog voor wat er binnen en buiten de organisatie gebeurt. Impact maken is daarmee direct gerelateerd aan de ESG-topics. Want ESG begint met bewustzijn. Van de energie die een product of dienst gekost heeft. En van wie eraan gewerkt heeft. Van de waarde van tijd en grondstoffen en hoe belangrijk het is daar zuinig op te zijn. Van de implicaties van een verandering. En hoe een verandering – hoe klein dan ook – een product, dienst, proces, een medewerker kan beïnvloeden. Nadelig en voordelig.



Het duurzame gedachtegoed, dat zit vanaf het begin verankerd in Normec. Tegelijkertijd zijn we onderweg naar nog beter en blijven we kritisch kijken naar de effectieve resultaten van ons ESG-beleid. Het begint weliswaar bij willen, maar het draait uiteindelijk om leveren. Een kritisch-constructieve houding nemen we ook aan richting onze klanten, brancheorganisaties, overheden en andere stakeholders. Zo blijven we elkaar over en weer inspireren. Ik zei het al eerder: impact maken werkt aanstekelijk. Die positieve blik, zo kenmerkend voor Normec, is belangrijk, want de uitdagingen zijn legio. Maar zoals Mariska van Schaijk, Managing Director van Normec Sustainability, op [pagina 12](#) zegt: 'niets is mooier dan onderdeel zijn van de oplossing.'

Normec is onderdeel van de oplossing voor de uitdagingen op het gebied van Foodcare, Safety, Sustainability en Healthcare. Ik hoop dat u dat ook zo ervaart tijdens het lezen van dit ESG-verslag.

Groet,

Joep Bruins

Chief Executive Officer Normec

1.1

ESG zit in alles

'Duurzaam beleid gaat niet alleen om het realiseren van een zo klein mogelijke footprint en zo min mogelijk CO₂-uitstoot. Het komt tot uiting in de diensten die je levert en de manier waarop je dat doet. Het ziet zich gereflecteerd in je inkoopbeleid, de leveranciers voor wie je juist wel of juist niet kiest. En in hoe je met je medewerkers omgaat.'

Het zijn de woorden van Viviana Occhionorelli, partner ESG bij onze moedermaatschappij [Astorg](#). Haar woorden geven een goede indruk van de inhoud van dit ESG-jaarverslag. De onderwerpen en thema's die erin voorkomen lopen namelijk zeer uiteen.

Van een [klantverhaal](#) over de inspanningen (én de geplukte vruchten) van een ISO 14001-certificering, tot hoe onze [notaris ESG](#) in de praktijk brengt via zijn dienstverlening. Van hoe wij met onze kennis en expertise de EU ondersteunen in de transitie naar [waterstof](#) tot het waarom achter het [wc-papier](#) dat wij op onze kantoren gebruiken.



Van hoe wij op andere continenten oog hebben voor [schoon water](#) tot hoe we ons laten inspireren door onze eigen [klanten](#) in een sector die nogal onder de loep ligt. En alles daartussen.

We zeiden het al, de onderwerpen en thema's zijn zeer uiteenlopend. Maar dat is ESG. Het komt overal terug. Dat maakt ESG zo ongelooflijk interessant. ESG nodigt uit tot nadenken over de vraag: wat kunnen we nog beter doen? Een vraag die precies de drive achter onze dienstverlening verwoordt.



Hoogtepunten en kerncijfers 2022

Normec in vogelvlucht



Locaties
> 50 locaties



Hoofdkantoor
Utrecht, Nederland



Missie
Een gezonde en veilige leefomgeving
voor onszelf en toekomstige generaties



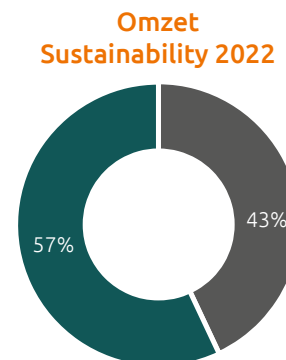
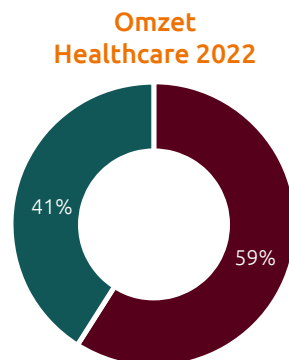
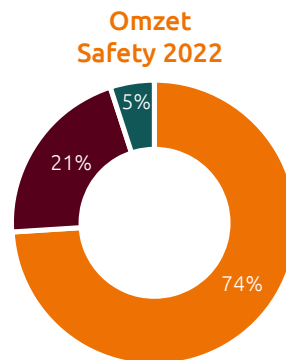
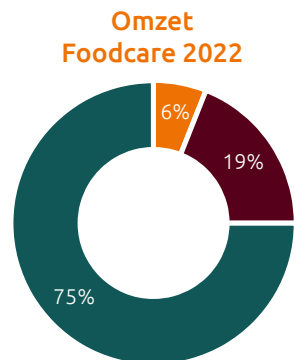
Diensten
Testen, inspecteren,
certificeren en compliance



Werknemers
> 3.200

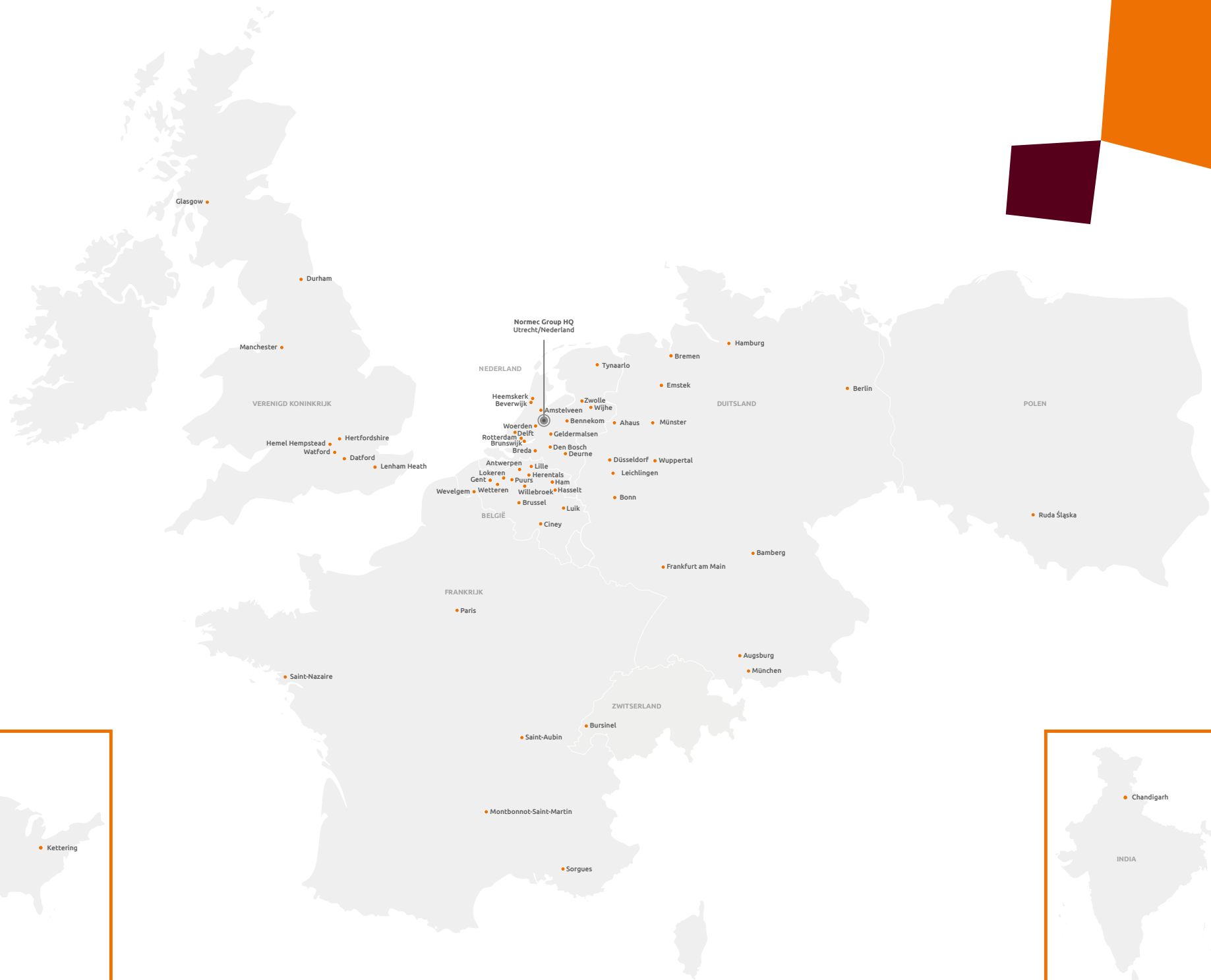


Accreditaties
ISO 17020, 17021, 17025, 17065*
** en vele andere erkenningen*



Legenda

- Testen
- Inspecteren
- Certificeren
- Compliance



02

De status quo uitdagen

Duurzaam beleid doorvoeren tot in de haarvaten van je organisatie vergt investeringen op alle fronten en is een continu proces. Om strategische, duurzame keuzes te kunnen maken, moet je de status quo uitdagen. Jezelf afvragen: hoe kan het anders, beter? Ook bij onze stakeholders speelt die vraag. Op de hierna volgende pagina's leest u hoe zij deze beantwoorden.



2.1

Een inspirerend voorbeeld

Viviana Occhionorelli is partner ESG bij Astorg, de moedermaatschappij van Normec. Hoewel ze onder de indruk is van de prestaties van de organisatie, heeft ze er wel een verklaring voor. 'De grootste troef van Normec zijn de mensen.'

'Dat Astorg in 2020 haar oog lieten vallen op Normec was niet voor niets. Meer nog dan de interessante sector waarin Normec actief is, die zowat alle belangrijke vlakken in een mensenleven raakt, was het de company spirit die ons aansprak. De ondernemersgeest, de frisse energie, de kijk op dienstverlening, de positieve benadering: het resoneerde met onze manier van zaken doen. Het was voor ons duidelijk: deze organisatie is een geweldige toevoeging aan ons portfolio.'

Alsnog bleef Normec ons verrassen. Onder andere met de snelheid waarmee de organisatie haar ESG-beleid wist vorm te geven. Een gedegen ESG-beleid vraagt van organisaties om managementprocessen te veranderen, om gedrag van medewerkers te veranderen. Het duurt normaal gesproken jaren eer een bedrijf zo ver is. Wat Normec verleden jaar heeft gepresteerd – het ontvangen van de silver rating van EcoVadis terwijl ze pas voor de tweede keer haar score liet raten – is verbluffend. Het laat tevens zien dat duurzaam beleid in het DNA zit van Normec. Het is namelijk van begin af aan uitgevoerd, zij het op een informele basis. Geen wonder dat het, eenmaal geformaliseerd, hoge ogen gooide.



Duurzaam beleid is geen trend of modegril maar een noodzaak voor bedrijven om te overleven. Om zich niet alleen staande te houden in een veranderende wereld maar om vooruit te lopen op de ontwikkelingen. Duurzaam beleid is ook veelomvattend. Het gaat niet alleen om het realiseren van een zo klein mogelijke footprint en zo min mogelijk CO₂-uitstoot. Het komt tot uiting in de diensten die je levert en de manier waarop je dat doet. Het ziet zich gereflecteerd in je inkoopbeleid, de leveranciers voor wie je juist wel of juist niet kiest. En in hoe je met je medewerkers omgaat. Daar komen we bij misschien wel de grootste troef van Normec: de mensen.

De mensen bij Normec zijn bijzonder. Ze gedijen in een omgeving die niet minder dan disruptive is. De snelheid waarmee Normec groeit is enorm, om de haverklap worden nieuwe bedrijven bij de groep toegevoegd. Verandering is de constante bij Normec. Niet iedereen kan in zo'n omgeving opereren, laat staan floreren.

De mensen van Normec wel. Waarom? Omdat ze zich verbonden voelen met het doel van Normec, dat groter is dan henzelf. Groter dan het team waarin en de afdeling waarop ze werken, groter dan de business unit waarbinnen ze actief zijn. Groter dan Normec zelf.

In haar korte bestaan heeft Normec de TICC-wereld een wake-up call gegeven. Op alle fronten onderscheidde de aanpak van Normec zich met die van bestaande collega-organisaties. Het klopt, de verwachtingen over waartoe Normec nog meer in staat is, stijgen met elke nieuwe opzienbarende prestatie. Het maakt Normec tevens tot inspirerend voorbeeld, ook en zelfs, voor andere bedrijven binnen ons portfolio.

Een voorbeeld van hoe duurzame strategie geen belemmering is voor de business of enkel een immense kostenpost, maar een succesingrediënt. Normec is tot nog veel meer in staat, daarvan zijn we overtuigd.'



Viviana Occhionorelli
ESG Director Astorg



2.2

De investering meer dan waard

Met een ISO 14001-certificaat voldoe je als bedrijf in één klap aan minimaal zeven SDG's*. Dus wil je verduurzamen, dan ligt het behalen van dit certificaat voor de hand. Maar daar moet je wél wat voor doen. Jurn Van Steenkiste weet er alles van. De eigenaar van Meco Group besloot vorig jaar voor het certificaat te gaan. Onder begeleiding van Normec Foodcare (BE) wisten hij en zijn medewerkers Meco Group naar een ander level te brengen.

Jurn Van Steenkiste, Managing Director Meco Group

'Met Frédérique Henderickx van Normec Foodcare sprak ik vorig jaar over mogelijkheden ons nog meer te onderscheiden ten opzichte van andere markspelers. Frédérique komt al tien jaar bij Meco. Zij kent ons bedrijf, de geschiedenis, de groei die we hebben doorgemaakt en die we nog willen doormaken. Haar voorstel: ga voor een ISO 14001-certificaat.

En zo startte een traject waarbij ik soms weleens dacht: waar zijn we aan begonnen? Maar altijd was het Frédérique die ons geruststelde, begeleidde en vertrouwen gaf. Ze kreeg gelijk: in oktober 2022 was de ISO 14001-certificering van Meco Group een feit.

ISO 14001 is weliswaar een milieumanagementsysteem, tijdens het certificeringstraject word je aan het denken gezet over ál je bedrijfsprocessen. Het is zo veelomvattend, dat was soms om gek van te worden. Maar naarmate we langer bezig waren, bemerkte ik bij mezelf een nieuwsgierigheid naar wat nog meer beter kon. Welke duurzaamheidsdoelstellingen konden we nog meer realiseren door een efficiënter gebruik van machines, van grondstoffen of door een slimmere inrichting van onze product flows?



Het was bijzonder om te merken dat onze klanten deze inspanningen waardeerden en ons feliciteerden met het behalen van het certificaat. Voor hen was dit het bewijs dat hun leverancier het vak serieus nam. Op hun beurt inspireerden we onze leveranciers om na te denken over hoe zij hun footprint naar beneden konden brengen. Dat is een mooie bijvangst van deze certificering: de hele keten wordt er beter van.

Tja, als je dan eenmaal met zo'n blik naar je bedrijf hebt gekeken blijf je dingen zien die anders, duurzamer, schoner, efficiënter kunnen. Daar word ik niet langer gek van, het is een positief motiverende prikkel. Beter kan het namelijk altijd. Laat dat nu net het motto zijn van Meco Group!

Frédérique Henderickx, Business Unit Director Normec Foodcare (BE)

'Het verhaal van Jurn laat zien hoeveel impact je kunt maken met een ISO 14001-certificaat. Je geeft er als bedrijf echt je visitekaartje mee af. Ik durf te stellen dat dankzij deze certificering Meco Group tot de voorlopers behoort van de sector in België.

Minstens zo belangrijk is de kostenbesparing die Meco Group heeft gerealiseerd. Tijdens het certificeringstraject zijn ze met de neus gedrukt op de energieslurpers in het bedrijf, op inefficiënt gebruik van materialen of machines, van tijd, van grondstoffen. Ze hebben daar vervolgens alternatieven voor bedacht. Een ISO 14001-certificering is daarom de investering waard voor elk bedrijf dat zijn bedrijfsprocessen constructief duurzamer wil maken.'



Frédérique Henderickx

Business Unit Director Normec Foodcare (BE)

De 7 SDG's van ISO 14001

SDG 6 Schoon water en sanitair

SDG 7 Betaalbare en duurzame energie

SDG 11 Duurzame steden en gemeenschappen

SDG 12 Verantwoorde consumptie en productie

SDG 13 Klimaatactie

SDG 14 Leven in het water

SDG 15 Leven op het land

2.3

Onderdeel van de oplossing

Mariska van Schaik is Managing Director van Normec Sustainability. De zestien entiteiten* binnen deze divisie zetten zich iedere dag in voor een schonere, meer eerlijke wereld. De uitdagingen zijn talrijk, maar de antwoorden zijn er wel degelijk.

‘De krachtenbundeling binnen Normec Sustainability die per 1 januari 2023 is geëffectueerd betekent een enorme stap voorwaarts. Voor onszelf en voor onze klanten. De diensten die wij verrichten zijn direct gelinkt aan meerdere SDG’s. Of het nu gaat om het berekenen van emissies van vliegmaatschappijen, het analyseren van afvalwater of het controleren op eerlijke arbeid. Dankzij de kortere lijntjes tussen de entiteiten kunnen we onze klanten nog completer ondersteunen en is de deur naar het gezamenlijk ontwikkelen van innovatieve diensten wagenwijd opengezet. Dat is hard nodig om een antwoord te kunnen geven op de talrijke vragen van vandaag en morgen.

Die vragen en de uitdagingen waar we met zijn allen voor staan, kunnen soms wat overweldigend lijken. Daarom geeft het mij persoonlijk veel voldoening als ik zie dat Normec Sustainability daadwerkelijk in staat is verandering te bewerkstelligen. Neem bijvoorbeeld het verhaal van Jorn hierna. Het laat zien hoe de expertise van Normec QS de overstap naar schone brandstoffen een enorme impuls heeft gegeven. Het geeft mij niet alleen energie, ik vind het ook hoopgevend. Als Normec Sustainability kunnen wij deel zijn van de oplossing. Niets is mooier dan dat.’



Mariska van Schaik
Managing Director
Normec Sustainability



‘Steeds meer bedrijven richten zich op het ontwikkelen van projecten voor de productie en het gebruik van groene waterstof als vervanging van fossiele brandstoffen. De Nederlandse overheid ziet deze hernieuwbare energiedrager als belangrijke pijler in haar klimaatbeleid. Om bedrijven te stimuleren hierin te investeren is duidelijkheid essentieel, bijvoorbeeld over de richtlijnen die ze moeten aanhouden. Ook auditoren moeten weten waar zij precies op controleren. De wetgeving en certificatieschema’s voor het aantonen van de duurzaamheid bestonden tot 2022 enkel in concept. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, het agentschap dat ondernemers stimuleert bij duurzaam, internationaal en vernieuwend ondernemen, schreef daarom een tender uit voor een pilotproject om te onderzoeken of de systematiek volgens de (concept) Europese wetgeving en bijbehorende certificatieschema’s werkbaar was voor bedrijven en auditoren.

* Entiteiten 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 enige certificeringsinstelling werd aan Normec QS deze tender gegund. Het was de start van een ontzettend interessant project. We hebben niet alleen veel kennis opgedaan, ook is ons netwerk uitgebreid met waardevolle contacten én hebben we de pilot met een mooi resultaat kunnen afronden. Een groot aantal van onze aanbevelingen ter verbetering van de wetgeving en certificatieschema’s zijn opgevolgd. Daarnaast kwam de spin-off van dit project vrijwel direct op gang. Het aantal aanvragen voor toetsing en certificatie van waterstofketens is hiermee serieus op gang gekomen en zal naar verwachting stevig doorgroeien.

Terugkijkend hierop kan ik alleen maar concluderen dat alle inspanningen rondom deze opdracht het dubbel en dwars waard waren. Daarnaast voelt het heel goed dat Normec QS haar expertise heeft kunnen laten zien op EU-niveau. Je maakt niet iedere dag mee dat je zo’n impact kunt maken.’



Jorn Bronsvort
Technical director Normec QS

2.4

ESG en de notaris. Hoe dan?

Wie

Nicky Spaan

Professie

Kandidaat-notaris bij advocaten- en notarispraktijk
Lexence Advocaten

Relatie met Normec

Het verlenen van ondernemingsrechtelijke diensten
vanuit notarieel perspectief

Nicky, hoe komt ESG terug in de dagdagelijkse praktijk van Lexence?

'Op diverse manieren. Ik begin met een beslissing die we al in 2015 namen. Het kantoor groeide uit zijn jasje, maar het laten bouwen van een nieuw pand op de Zuidas zagen we niet zitten. We hebben toen onze intrek in een mooi, bestaand gebouw genomen. Voelden we ons prettiger bij. Verder is in de loop der

jaren ons wagenpark geëlektrificeerd, zijn we afval gaan scheiden en stimuleren we medewerkers die dichtbij wonen om op de fiets te komen. Daarnaast zijn er mogelijkheden om thuis te werken en gebruiken we geen papier meer. Vooral die laatste twee voorbeelden zijn een trendbreuk in ons wereldje. Als advocaat of notaris werkte je immers op kantoor. Punt. En een contract hoorde op papier te staan. Maar het kan dus anders.'

Hoe leeft ESG onder de klanten van Lexence?

'Sterk. Wij staan veel investeringsmaatschappijen bij. De ESG-thema's zijn echt topics geworden in het overnamebeleid. Als een bedrijf niet goed scoort qua duurzaamheidsthema's kan de overnemende partij dat als risico aanmerken en afzien van de aankoop. De vraag: Is dit bedrijf een aanvulling op onze portefeuille? klinkt steeds vaker.'



Wat merkt Normec van het ESG-beleid van Lexence?

'Ik werk in Amsterdam, maar woon in Utrecht. Daar staat ook het hoofdkantoor van Normec. Om te voorkomen dat er vier mensen van Normec in de auto moeten stappen om bij mij op kantoor zaken door te nemen, ga ik vanuit huis naar hen toe. Net zo makkelijk. En omdat we tegenwoordig aan digitale ondertekening doen, hoeven er geen papieren meer over en weer gepost te worden. Kleine, maar logische dingen als je erover nadenkt.'

Waarom is het belangrijk om als bedrijf ESG serieus te nemen?

'Omdat ESG-aangelegenheden nu nog vallen onder wat wij soft law noemen. Maar er is steeds meer harde wetgeving in de maak om ondernemingen te verplichten maatregelen te nemen en daarover te rapporteren. Daar kun je dus maar beter op voorsorteren door nu al gewoon je best te doen.'

Tot slot: hoe ziet ESG eruit in het straatbeeld van de Zuidas?

'Haha! Ik zal eerlijk zijn: toen ik in 2010 hier begon was het beeld op straat en op kantoor nogal eh..., weinig gemêleerd. Zelf was ik bij Lexence de eerste werknemer met een getinte huid. Dat eendimensionale beeld is echt veranderd. Ook qua man-vrouwverhouding in de hogere posities. De nieuwe generatie heeft sowieso een ander idee over de rol van werk in hun leven wat betreft hiërarchie en de werk-privébalans. Dat zorgt er eveneens voor dat er een andere wind waait. Toch zijn het veranderingen die overal en in alle sectoren hebben plaatsgevonden. Dus hoewel het misschien niet zo lijkt, is de Zuidas een werkomgeving als alle andere!'



Nicky Spaan

Kandidaat-notaris bij advocaten- en notarispraktijk Lexence Advocaten



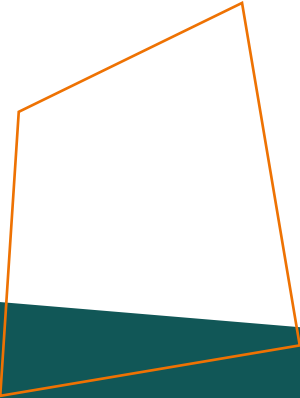
03

De verhalen achter de cijfers

De waarde van een cijfer of percentage zegt helemaal niets wanneer de context ontbreekt. Chief Sustainability Officer Marco Zomer geeft u inzicht in de data achter de meetwaarden.



Personeelsomvang



Personeelsomvang

Het aantal fte's binnen Normec groeit van 2.125 in 2021 naar 2.780 in 2022. Het grootste deel van die groei is toe te schrijven aan zeven acquisities in 2022. Tussen 2021 en 2022 groeit het aantal medewerkers met 781. Ook dit cijfer bestaat voor het grootste deel uit medewerkers van de verworven entiteiten. De netto organische groei bedraagt 150 medewerkers.

Medio 2022 wordt de functie van CSO toegevoegd aan het bestuur van Normec. Het bestuur telt daarmee één persoon meer dan per eind 2021 en bestaat uit de volgende functies: CEO, CFO, COO, CHRO, CIO, CSO, GC, MD LSE en MD Food.

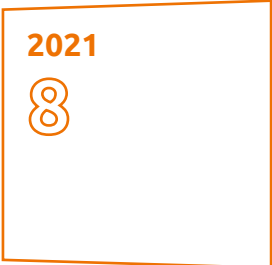
FTE EOY



Personeelsleden

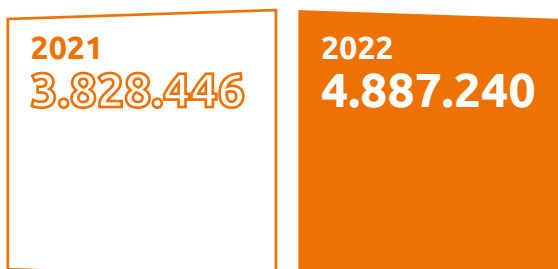


Bestuursleden

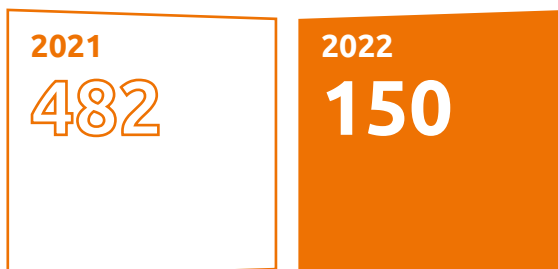


Personeelsbestand

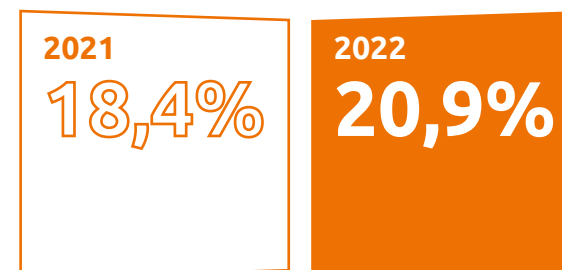
Totaal aantal door werknemers gewerkte uren



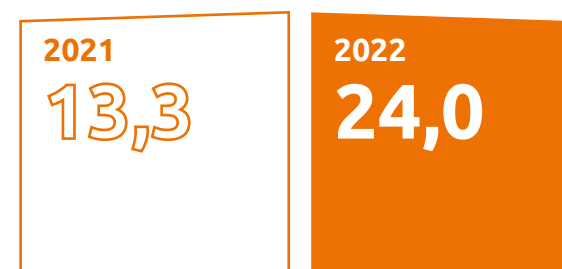
Organische netto nieuwe aanwervingen



Jaarlijks personeelsverloop



Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer



Personeelsbestand

Het totaal aantal gewerkte uren in 2022 bedraagt 4.887.240. Dit is gemiddeld 1.522 uur per medewerker. Dit cijfer is iets lager dan het gemiddelde van 2021, dat 1.575 uur per medewerker bedroeg. In 2022 werken relatief iets meer parttimemedewerkers bij Normec.

In 2022 bedraagt de netto organische groei van het aantal medewerkers in totaal 150. Dat cijfer ligt een stuk lager dan in 2021, hetgeen te verklaren is vanuit het hoge aantal vacatures eind 2020. Deze werden in 2021 grotendeels volledig ingevuld.

Het personeelsverloop is in 2022 relatief iets hoger dan in 2021. Een deel van de nieuwe medewerkers in 2021 vertrekt weer in het daaropvolgende jaar. Normec heeft zich als doel gesteld het verloop niet boven de 20% te laten uitkomen. Dit doel is voor 2022 dus niet gehaald. Wel is er in 2022 meer tijd en energie geïnvesteerd in het aantal cursus- en opleidingsuren van medewerkers, onder andere in de vorm van de Normec Academy. Het merendeel van deze uren zijn interne opleidingsuren. Het doel is om gemiddeld twintig trainings- en opleidingsuren te realiseren per medewerker per jaar om de kennis en vaardigheden op peil te houden dan wel te verbeteren. Voor 2022 is dit doel bereikt.

Personeelsoegevallen



Personeelsoegevallen

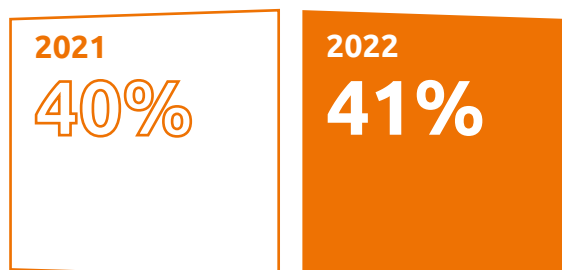
Normec is er veel aan gelegen haar medewerkers niet alleen een prettige, maar eveneens een veilige werkomgeving te bieden. Het verzorgen van veiligheidstrainingen, het voorzien in persoonlijke veiligheidsmiddelen en het regelmatig attenderen op een veilige manier van werken zijn hier concrete voorbeelden van.

Het absoluut aantal bedrijfsongevallen neemt in 2022 toe naar 43, waar het in 2021 33 bedroeg. Als dit aantal wordt afgezet tegen het aantal fte's in beide jaren, dan blijkt dat het relatieve aantal ongevallen vrijwel gelijk is gebleven. Wanneer het aantal ongevallen in 2022 wordt omgerekend naar de Total Recordable Incident Rate (TRIR), dan komt die uit op 1,7. Normec heeft als doel om de TRIR niet hoger te laten zijn dan 2,0.

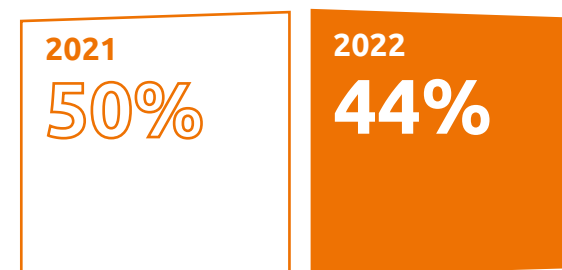
Wel is een duidelijke vermindering zichtbaar in de ernst en intensiteit van de voorgevallen incidenten. Het gemiddelde aantal dagen dat een medewerker niet in staat is om te werken als gevolg van een ongeval neemt af van 21,2 dagen naar 9,6 dag per incident. Het aantal gemiste dagen als gevolg van een ongeval in 2022 omgerekend naar de Accident Severity Rate (ASR) komt dan uit op 16,1. Normec heeft als doel om de ASR niet hoger te laten zijn dan 10,0. Dit doel is dus voor 2022 niet gehaald en zal meer aandacht krijgen in de komende jaren.

Personeelsgerelateerde KPI's

Vrouwen in dienst binnen de gehele organisatie



Vrouwen in het bestuur van de organisatie



Personeelsgerelateerde KPI's

In 2022 is 41% van de medewerkers binnen Normec vrouw. Dit is één procentpunt hoger dan het jaar daarvoor. Het bestuur bestaat in 2022 uit vijf mannen en vier vrouwen, waarmee 44% van het bestuur uit vrouwen bestaat (50% in 2021). 43% van de topfuncties in het senior management wordt bekleed door vrouwen (39% in 2021). Het aantal vrouwen in het bestuur en in de topfuncties is hoger dan het totaal aantal vrouwen dat werkzaam is binnen Normec. Hiermee is deze target gehaald in 2022.

Wel is zichtbaar dat in 2022 relatief veel vrouwelijke medewerkers vertrekken (46%). Dit percentage is hoger dan het percentage vrouwen in de totale organisatie. In 2021 was dit percentage lager, namelijk bijna 39%. Normec maakt geen onderscheid in salariering: gelijke functies worden gelijk beloond, ongeacht het geslacht of achtergrond. Om dit te toetsen maakt

Normec jaarlijks een analyse om te bepalen of, en zo ja, wat het verschil in beloning is tussen mannen en vrouwen op basis van de beschikbare informatie. In 2022 is er een algemeen verschil in salaris van 13,3% tussen mannen en vrouwen, waarbij geen onderscheid is gemaakt tussen positie en/of functie. In 2021 was dit integrale salarisverschil 15,3%, met andere woorden: het onderlinge salarisverschil tussen mannen en vrouwen neemt af tussen 2021 en 2022.

Het aanwezige salarisverschil verklaart zich uit het feit dat het gros van de hogere posities en functies – en daarmee de hogere beloningen – wordt ingevuld door mannen. Het streven is uiteraard om dit salarisverschil de komende jaren te laten afnemen als gevolg van onze inspanningen op het gebied van SDG 5 Gendergelijkheid.



Vrouwen in
topfuncties

2021

39%

2022

43%

Vrouwen binnen
de vertrekkende
medewerkers

2021

38,7%

2022

45,8%

Niet-aangepaste
loonkloof
tussen mannen
en vrouwen

2021

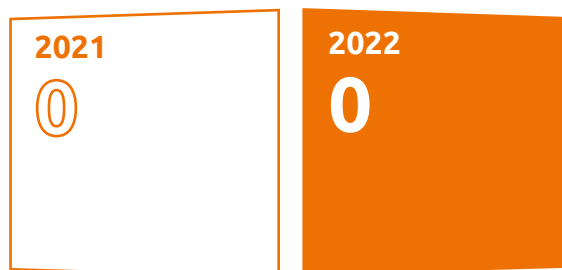
15,3%

2022

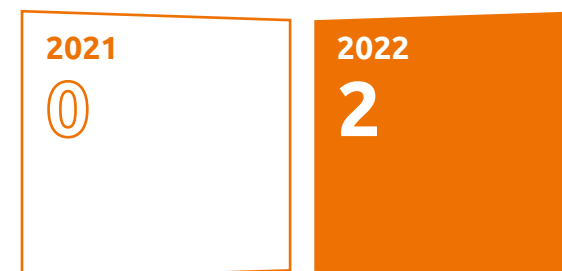
13,3%

Incidenten en notificaties

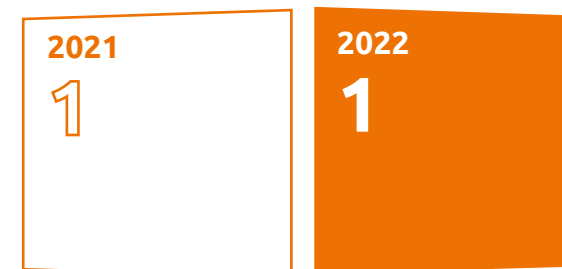
Aantal (anonieme) klokkenluiders meldingen



Aantal corruptie-meldingen



Aantal cyber security incidenten



Incidenten en notificaties

In 2022 zien we 2 ethische incidenten (2021: 0 meldingen), in één geval vervalste een cliënt een rapport voor een adviestraject. De andere vermoedelijke overtreding is onderzocht en er is geen wangedrag van medewerkers geconstateerd.

In 2022 werd een server bij een business unit van Normec gehackt, uit onderzoek bleek dat er geen gegevens waren gestolen, dus de impact van de hack was minimaal, maar de IT-beveiliging werd wel verhoogd voor alle Normec-bedrijven vanwege deze hack.

Energie- en afvalverbruik en CO₂-emissies

CO₂-emissies

Normec groeit, zowel organisch als door de acquisities die zij jaarlijks doet. Het gevolg hiervan op de CO₂-emissies is evident: deze nemen jaarlijks toe, ondanks de geleverde inspanningen om de emissies te reduceren. Zo nemen de absolute CO₂-emissies toe van 16.551 tCO₂e in 2020 naar 23.242 tCO₂e in 2021 en naar 43.775 tCO₂e in 2022.

Wanneer deze cijfers worden afgezet tegenover de gerealiseerde (pro-forma) omzet en het aantal werkzame fte's per eind van het jaar, dan is zichtbaar dat de scope 1 en 2 emissies zich in dezelfde verhouding ontwikkelen tussen 2021 en 2022. Voor scope 3 is een duidelijk absolute en relatieve toename zichtbaar. De absolute scope 3 emissies verdubbelen tussen 2021 en 2022, terwijl deze ontwikkeling niet zichtbaar is in de gerealiseerde (pro-forma) omzet en of in het aantal fte's tussen beide jaren.

De significante toename in scope 3 emissies is het gevolg van een uitgebreidere en nauwkeurigere aanlevering van de onderliggende data voor de berekening van deze emissies in 2022 ten opzichte van 2021. Dit is het derde jaar dat een CO₂-emissie assessment wordt uitgevoerd en elk jaar worden de verkregen data nauwkeuriger. In 2022 heeft veel focus gelegen op het verkrijgen van de data op scope 3, hetgeen heeft geresulteerd in een completer en vollediger beeld.

2022 dient overigens als basisjaar voor de bepaling van de SBTi targets* van Normec die in Q4 2023 ter beoordeling worden ingediend.

** Het Science Based Targets Initiatief biedt bedrijven een concrete routekaart om broeikasgassen (met name CO₂-emissies) te reduceren volgens het Klimaatakkoord van Parijs. Dit initiatief moedigt bedrijven aan om wetenschappelijk onderbouwde doelen te stellen voor klimaatneutraliteit waarmee de opwarming van de aarde wordt beperkt tot 1,5 °C.*

	Scope 1	Scope 2	Scope 3
Gasverbruik	✓		
Bedrijfswagens	✓		
Koelgas	✓		
Elektriciteit		✓	
Stadsverwarming		✓	
Zakenreizen			✓
Kapitaalgoederen			✓
Woon-werkverkeer			✓
Inkoop goederen en diensten			✓
Transport en distributie			✓
Voortvloeiend uit scope 1 en 2			✓

CO₂-emissies

Scope 1 CO ₂ -emissies	2021 5.256,4 tCO ₂ e	2022 8.103,3 tCO ₂ e
Scope 2 CO ₂ -emissies	2021 1.346,6 tCO ₂ e	2022 1.742,7 tCO ₂ e
Scope 3 CO ₂ -emissies	2021 16.639,5 tCO ₂ e	2022 33.929,0 tCO ₂ e

Energie- en afvalverbruik en CO₂-emissies

Energie- en afvalverbruik en CO₂-emissies

Het energieverbruik neemt toe tussen 2021 en 2022 en is, net als bij de CO₂-emissies, het gevolg van de organische en in-organische groei van de Normec. Als het energieverbruik wordt afgezet tegen de (pro-forma) omzet dan wel het aantal fte's, dan is er in 2021 bijna evenveel energie verbruikt als in 2022. Het afvalverbruik stijgt tussen 2021 en 2022. Daarbij moet worden gezegd dat de volledigheid en nauwkeurigheid van de inschattingen sterk is toegenomen: over 2021 was de afvalproductie voor 60% van de locaties geschat, voor 2022 is dit het geval voor 20% van de locaties.

Het percentage van herbruikbare afvalstromen (papier, gft, pmd en glas) bedraagt in 2022 bijna 20% ten opzichte van de totale afvalproductie. Het aandeel hernieuwbare energie in de totale consumptie van energie neemt significant toe. Was in 2021 slechts 1,2% van de energie afkomstig van hernieuwbare bronnen, in 2022 bedraagt dat 13,9%. Op basis van de opgestarte initiatieven wordt de komende jaren steeds meer elektriciteit zelf opgewekt (zie ook hoofdstuk 4) en zal er enkel groene energie ingekocht worden. In dit jaarverslag is voor het eerst het waterverbruik van Normec opgenomen. In 2022 bedraagt dit 20.706m³.

Totaal energieverbruik (MWh)
1 MWh = 3,6 GJ

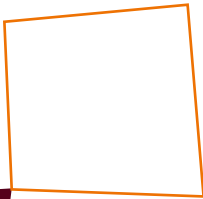
2021
9.716,4

2022
12.771,0

Totaal hernieuwbaar energieverbruik (MWh)

2021
118,1

2022
1.769



**Totaal
waterverbruik (m³)**
Nieuw in 2022

2021
—

2022
20.706

**Totaal gewicht
aan afval (Ton)**

2021
1.146

2022
3.416

**Totaal gewicht
van herbruikbaar
afval (Ton)**

2021
336,0

2022
682,0

04

Initiatieven en beleid

Er wordt veel gepraat over ESG, maar het zijn de duurzame daden die voor zich spreken. Op de volgende pagina's leest u welke initiatieven we in 2022-2023 hebben ondernomen, met wie en waarom. In dit hoofdstuk blijkt ook hoe wijdvertakt ESG is volgens de opvattingen van Normec: we betrekken zowel de lokale buurtboer erbij als de mensen in Mudada, Mozambique!



4.1

Blik op de mens

Susanne Laumans, Chief Human Resources Officer bij Normec, en Milou Drent, Group Human Resources Manager, hebben een duidelijke visie op de HR-speerpunten van Normec Group. Ze lichten toe welke dat zijn en hoe zij deze punten verwerken in beleidsdoelen én concrete acties.

Opleiding en ontwikkeling - visie en beleid

‘Om onze klanten optimaal te kunnen ondersteunen zijn onze medewerkers geheel op de hoogte van de wet- en regelgeving en de (aankomende) wijzigingen daarin. Dat is de basis. Daarbovenop willen we dat ze zich onderscheiden in de manier waarop ze hun vakinhoudelijke kennis overbrengen. De manier waarop ze kansen voor de klant – en daarmee voor Normec – weten te creëren. Dat doen we door hun talenten aan te boren en te voeden, door te prikkelen en te inspireren. Door ze vrijheid en veiligheid te geven om zelf ideeën te opperen en ze de ruimte te geven die ideeën uit te werken. Door ze te laten leren van anderen, van mensen binnen en buiten Normec.’



Opleiding en ontwikkeling - acties

‘We investeren in al onze mensen, ongeacht hun functie, hun werkervaring bij Normec of hun positie. We bieden hen mogelijkheden hun talenten te ontplooiën, hun visie te vormen en soms om te vormen. Via e-learning academies, managementtrainingen en masterclasses stomen we een nieuwe generatie leiders klaar vanuit de principes van human centric leadership. Met een in-company training in samenwerking met TIAS business school voorzien we in de ontwikkeling van onze business unit managers.’

D&I - visie en beleid

‘Als er één maatschappelijk thema vraagt om een nieuw perspectief is het wel diversiteit en inclusie, kortweg D&I. Omdat het bestaande conventies uitdaagt, je doet afvragen; waarom denken we eigenlijk zo, waarom is dit al decennialang de normale gang van zaken, waarom beschouwen we dit met z’n allen als heel normaal en dat niet? Als je je er onbevooroordeeld in gaat verdiepen roept D&I veel waarom-vragen op. Dit terwijl de antwoorden zowel logisch en verfrissend zijn als tevens the right thing to do. Tenminste, als je holistisch kijkt naar de mens, de medewerker en zijn behoeften. Waardevolle inspiratie zijn de voorbeelden en best practises die dankzij onze aansluiting bij het SER charter D&I voor ons worden ontsloten.’

D&I - acties

‘We zetten ons in om evenveel vrouwen als mannen topposities te laten bekleden. Onze recruiting partners beschikken over een diversity commitment. Daarnaast hebben we korte lijntjes met bemiddelingsbureaus die specifiek werven onder bijvoorbeeld 50+ers, of mensen die om wat voor reden dan ook in de bijstand zitten. Ons medewerkersbestand bevat mede daardoor ook mensen die lastiger aan werk kunnen komen. Met, indien nodig, job crafting kunnen zij probleemloos meedraaien. Op het hoofdkantoor hebben we, als voorbeeldfunctie voor alle andere business units, ervoor gekozen om genderneutrale toiletten, een kolfruimte en een gebeds-/meditatieruimte in te richten. Al die verscheidenheid en verschillende invalshoeken geven de organisatie veel meer kracht.’

Governance - visie en beleid

‘Integriteit is misschien wel de belangrijkste waarde op de werkvloer. Integriteit richting klanten en stakeholders. Integriteit richting medewerkers en tussen medewerkers onderling. Omdat integriteit hand in hand gaat met transparantie zetten we in op het creëren van een cultuur waarin beroepsethische en integriteitskwesities openlijk besproken kunnen worden. Wat kunnen we van elkaar verwachten, welk gedrag vinden we gepast en wat keuren we als Normec af? Wat verwachten we van ons management, onze directie en leidinggevenden? En natuurlijk: wat kan een medewerker doen als deze zaken ervaart die tegen de cultuur ingaan?’

Governance - acties

‘Onze code of conduct, oftewel: integriteitscode, verwoordt onze belangrijkste kernwaarden: vertrouwen, verbetering, verantwoordelijkheid en veiligheid. De code vormt de basis van ons dagelijkse ethische en sociale gedrag richting collega’s, klanten en alle andere stakeholders en staat centraal in alles wat we doen. Via periodieke, verplichte trainingen houden we de verwachtingen scherp. Als medewerkers problemen ervaren met gedrag of gedragingen die zij als niet ethisch ervaren, kunnen zij terecht bij een externe vertrouwenspersoon. Voor gevallen die een structureel en fundamenteel onethisch handelen betreffen kunnen medewerkers anoniem hun melding maken bij een whistleblower hotline. Zonder nare gevolgen, want het beschermen van klokkenluiders tegen eventuele beroepsschade vinden we minstens zo belangrijk.’

Engagement - visie en beleid

'Normec groeit in rap tempo. Veel bedrijven voelen zich aangetrokken tot onze visie en sluiten zich bij ons aan. Hoewel dat een gunstige ontwikkeling is, moeten we voorkomen dat de afstand tussen de group en de afzonderlijke entiteiten te groot wordt. Een gevoel van verbondenheid tussen medewerker en organisatie is ontzettend belangrijk. Voor beide partijen. Hiervoor spraken we over de opleidingsmogelijkheden en carrièremogelijkheden binnen Normec: ook hierin komen de gezamenlijke waarden, het Normec DNA, tot uiting.'

Engagement – acties

'Als instrument om te peilen hoe het staat met dat gevoel van verbinding hebben we een engagement vragenlijst ontwikkeld die we periodiek uitsturen naar al onze medewerkers. Op anonieme basis beantwoorden zij vragen over onder andere persoonlijk welbevinden, ontwikkelingsmogelijkheden binnen Normec, de communicatie binnen hun team en hun waardering voor hun manager. De eerste resultaten hebben ons aangenaam verrast. Om te beginnen met de hoge respons van 67,2%. Algemene tevredenheid en de gemiddelde tevredenheid over de psychologische veiligheid scoorden beide een 7,4. De gemiddelde tevredenheid van medewerkers over hun manager werd met een 7,5 beoordeeld. De mogelijkheden voor persoonlijke groei zelfs met een 8,4. Het zijn waardevolle data die ons handvatten geven om op te sturen.'



Susanne Laumans

Chief Human Resources Officer Normec



Milou Drent

Group Human Resources Manager Normec

Quotes



“Zo’n vijftien jaar lang heb ik het best lastig gehad. De eerste jaren in die periode kampte ik met de gevolgen van gebeurtenissen die zodanig veel impact hadden, dat ik niet meer kon werken. Toen ik weer enigszins was opgekrabbeld, brak een nieuwe worsteling aan: een nieuwe vaste baan vinden. Bij sollicitaties bleek het gat in mijn cv telkens een probleem. Hoewel ik heel graag wilde werken, deden die afwijzingen mijn zelfvertrouwen geen goed. Ik nam deel aan cursussen die werden gefaciliteerd door de gemeente, maar dit had niet het gewenste resultaat. Na zo’n tien jaar lang vruchteloos solliciteren naar een permanente baan had ik bijna de handdoek in de ring gegooid. Totdat Edwin Kool belde, Managing Director van Normec Kalsbeek, en me uitnodigde voor een gesprek. Hij keek door die arbeidsloze periode heen, gaf me een kans in de vorm van een proefplaatsing en een half jaar daarna zelfs een vast contract. Dat is inmiddels twee jaar geleden.

Natuurlijk moet je het zelf doen. Je moet zelf willen werken, zelf die bijdrage willen leveren aan de maatschappij. Maar je hebt wel mensen nodig die jou die ruimte geven. Ik denk dat werkgevers niet beseffen hoe belangrijk zij kunnen zijn voor iemand in een positie als die van mij. Door het geven van een kans, geven ze iemand een heel nieuw leven.”

Niels Gramser

Medewerker ICT Normec Kalsbeek

“De deelnemers van de masterclass waren zo fanatiek, iedereen gaat voor de winst. Het zet alles op scherp, en haalt het beste bij iedereen naar boven. Ook voel ik nu nog meer binding met Normec, en is me duidelijk geworden in wat voor ongelofelijk gedreven en energiek bedrijf we werken!”

Tom Oude Vrielink

Business Unit Manager Operations Normec

“Ik vond het enorm inspirerend om meer inzicht te krijgen in de Normec-organisatie. Zelf dacht ik altijd dat er een behoorlijk draaiboek schuilging achter de strategische keuzes, maar ik vond het verfrissend om uit de eerste hand te horen **hoe organisch Normec tot stand is gekomen**.

Hoeveel ruimte er was en is voor het bijsturen van de koers.

Die openheid vond ik sowieso gaaf, dat je hoort dat ook de board soms dingen lastig vindt. Het schept een zeker vertrouwen dat prettig is wanneer je als deelnemer aan de masterclass later zelf wellicht directeur wordt van een entiteit en gaat rapporteren aan de board.”

Anne-Co Treure

Area Sales Manager Normec Rei-Lux

4.2

Gezonde medewerker in een gezonde organisatie

Gezondheid en vitaliteit, wie streeft het niet na? Tegelijkertijd valt het lang niet altijd mee om hiervoor ruimte te maken in het dagelijks leven. Met het programma Normec Fit proberen we onze medewerkers hierbij te ondersteunen.

Mens sana in corpore sano, het aloude adagio is misschien wel actueler dan ooit. Voel je je gezond, fit en energiek dan heeft dat direct positieve invloed op je presteren in het dagelijks leven. Meer nog dan fit for the job, wensen we onze medewerkers fit for life toe. Normec Fit, het vitaliteits- en gezondheidsprogramma voor alle medewerkers van Normec, gaat daarom verder dan het organiseren van een incidenteel sportuurtje. Stoppen met roken, stressmanagement en clinics over het verbeteren van de slaapkwaliteit: het is slechts een greep uit de thema's en de daaraan gekoppelde activiteiten die door Normec Fit worden geïnitieerd.

Behalve een positieve impact op gezondheid en welzijn creëert Normec Fit een gevoel van verbondenheid tussen de medewerkers onderling. Dat heeft Virginie Keereman van Normec OWS zelf ervaren:



Virginie Keerevan, Normec OWS

'Mijn eerste kennismaking met Normec Fit was meteen tijdens de aftrap van het programma. Samen met enkele collega's deed ik mee aan de Haka-clinic. Ik had me daarvoor opgegeven omdat ik op dat moment pas bij Normec werkte. Het leek me leuk om op die manier mijn nieuwe collega's te leren kennen. Daarbij ben ik best sportief dus ik ben altijd wel in voor zo'n activiteit. Het was superleuk en, vanwege de achtergrondinformatie over de bewegingen en de gezichtsuitdrukkingen, echt interessant. Na die clinic volgden een avondje padellen met zo'n zestig collega's – van beginnende tot ervaren spelers – en een avondje bowlen en karaoke. Je merkt dat die activiteiten goed zijn voor de onderlinge betrokkenheid. Je hebt toch wat waarover je kunt napraten. Iets anders dan werk. Het inspireert bovendien tot het bedenken van andere sportieve initiatieven op bedrijfsniveau.

Het is tof dat Normec dit soort dingen faciliteert. Je bent in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor je gezondheid, maar ik vind het oprecht mooi dat mijn werkgever mijn collega's en mij hierin ondersteunt.'

Wat is Normec Fit?

Normec Fit bestaat uit twee niveaus: Normec Fit en Normec Fit Company. Namens Normec Fit Group is Claire Eringa verantwoordelijk voor het initiëren en faciliteren van en het communiceren over activiteiten die op groepsniveau plaatsvinden. Denk aan een webinar over mentale gezondheid. Daarnaast wordt op groepsniveau ondersteund in het ontwerp van kleding, posters en andere materialen die Normec-breed (her)gebruikt kunnen worden.

Normec Fit Company zijn alle sportactiviteiten en initiatieven die op entiteitsniveau plaatsvinden onder de vlag van Normec Fit. Bijvoorbeeld deelname van een groepje collega's aan een lokaal hardloop- of wandelevent. Het initiatief daartoe ligt bij de entiteit en de medewerkers zelf. Om Normec Fit een brede platformfunctie te geven, is het programma ook te vinden op Normec Inside, het intranet van Normec. Daar vinden medewerkers aankondigingen van events, verslagen van teamactiviteiten en inspiratie voor initiatieven die zij en hun collega's kunnen oppakken.



Claire Eringa
Health & Vitality Manager

4.3

SRCP = ESG



Duurzame dienstverlening is onlosmakelijk verbonden met een duurzaam inkoopbeleid, ofwel met Socially Responsible Contracting and Purchasing (SRCP). Reden waarom we onze leveranciers selecteren op basis van hun inspanningen op dat gebied. Duurzaamheid is tenslotte een verantwoordelijkheid van de keten.

4 = 6

Van de zeventien SDG's heeft Normec er vier als uitgangspunt gekozen voor haar duurzaamheidsbeleid. Het betreft SDG 5 (Gendergelijkheid), SDG 6 (Schoon water en sanitair), SDG 8 (Eerlijk werk en economische groei) en SDG 13 (Klimaatactie). Gebaseerd op die vier SDG's hebben we zelf vervolgens zes duurzaamheidsdoelstellingen geformuleerd waarvan Sustainable supply chain – en daarmee SRCP – er één is.

Check, check, dubbelcheck

Met het toepasbaar verklaren van onze inkoopvoorwaarden geven onze leveranciers aan dat ze voldoen aan onze waarden en normen. Toch zijn er situaties denkbaar waarin zij niet aan die voorwaarden kunnen of willen voldoen. In dat geval biedt de door ons ontwikkelde checklist onze inkopers een leidraad om SRCP te kunnen vaststellen.



Die checklist is opgebouwd rondom zes thema's, te weten:

1. Milieu
2. Klimaatverandering
3. Circulariteit
4. Ketenverantwoordelijkheid
5. Diversiteit en inclusie
6. Sociaal rendement

Het gewicht dat aan elk thema wordt gehangen varieert, net als het aantal vragen waarop elk thema gescoord kan worden. Voor het thema milieu bijvoorbeeld, vragen we naar de milieuvriendelijkheid van de materialen waarvan het product gemaakt is ("Is het product dat we willen kopen gemaakt van materialen en grondstoffen die zijn geproduceerd zonder of met zeer weinig schade voor het milieu?"). Ook de hoeveelheid water die verbruikt is bij het productieproces en de impact ervan op de bodem is een aandachtspunt. Andere milieugerelateerde vragen betreffen biodiversiteit en ontbossing. Indien bij een product slechts de helft van de vier 'milieuvragen' met 'ja' kan worden beantwoord, dan maakt dit thema geen deel uit van de totaalscore. Aan het eind van de checklist wordt namelijk elk thema gescoord op wel of niet duurzaam. Van de in totaal zes thema's moeten minimaal vier thema's voldoen aan de duurzaamheidscriteria wil een product of dienst door Normec als duurzaam beschouwd worden.

SRCP helpt ons bij het realiseren van onze beleids- en inkoopdoelstellingen op de bovengenoemde gebieden en daarmee aan de voorwaarden van ons overkoepelende ESG-beleid. Zowel op de korte als op de lange termijn.

Kleine stapjes, groot verschil

Bovenstaande checklist geldt voor inkopen boven €50.000 op jaarbasis. Omdat veel inkoop bij Normec decentraal is geregeld, moedigen we onze entiteiten aan om duurzaamheid voorop te laten staan bij de inkoop van producten en diensten die onder dat bedrag vallen. Denk bij diensten bijvoorbeeld aan lokaal gevestigde zakelijke dienstverleners als accountants en notarissen, om de footprint van het aantal reisbewegingen zo klein mogelijk te houden. Een heel ander voorbeeld betreft de leveranciers van het kantineaanbod. Zo neemt het hoofdkantoor producten af van de buurtboer en koopt het koffie in van een bedrijf dat duurzaamheid – van boon en boer tot brouwer en bakje – aantoonbaar nastreeft.



Marco Zomer
Chief Sustainability Officer Normec

Duurzaam toiletbezoek

Zelfs ons wc-papier is duurzaam! Zie het volgende [artikel](#).

4.4

Een schoon verhaal

We nemen het dagdagelijks ter hand, maar we denken er eigenlijk nooit over na. Totdat we zonder zitten. Met dank aan Normec OWS zetten we hier enkele feitjes op een rijtje over het meest onderschatte stukje comfort in onze levens en de verrassend hoge footprint ervan: wc-papier. Maar geen nood, er is een schoon alternatief!

Mooi als je op een pak wc-papier ziet staan: afkomstig van hout uit FSC-gecertificeerde bossen. Beter uiteraard, dan dat er oerbos voor verloren gaat. Maar toch, het kappen van de duurzaam beheerde bomen, het transporteren ervan, het verpulpen van het hout en het verwerken ervan tot wc-papier levert behoorlijk wat uitstoot op en kost bij elkaar opgeteld veel energie en water.

Het heet weliswaar wc-papier, en heeft daardoor een milieuvriendelijke connotatie, toch is het niet zo onschuldig als het lijkt. Om wc-papier ook als het nat wordt zijn sterkte te laten behouden, worden wet strengtheners toegevoegd. Deze super absorbers (SAP's) zijn polymeren in de vorm van polyacrylaat. Goed voor het comfort én voor heel veel microplastics. De SAP's zijn namelijk niet biologisch afbreekbaar. Bah.

Spierwit wc-papier staat zo mooi op het toilet. En dat printje fleurt zo'n saai velletje op, leuk toch? Nou, dat valt vies tegen. Om het wc-papier zo mooi wit te krijgen, moet het gebleekt worden. En chloor is gewoon giftig. Die geinige printjes bevatten zware metalen. Ook niet echt lekker voor het milieu.



Wat doe je dan als milieubewuste organisatie die zich op alle fronten probeert in te zetten voor een zo klein mogelijke footprint? Dan schakel je Normec OWS in, dat een puik onderzoek erop loslaat en vervolgens met alternatieven komt. Want die zijn er.

Zo kun je om te beginnen kiezen voor wc-papier dat van 100% gerecycled papier is gemaakt. Scheelt behoorlijk wat houtkap (27.000 bomen per dag enkel voor wc-papier) als je nagaat dat papiervezels wel vier tot vijf recycleronden meekunnen voordat ze hun eigenschappen verliezen.

Ook bestaat er wc-papier gemaakt van bamboe en van olifantsgras. Het productieproces om van deze snelgroeiende gewassen wc-papier te maken, gaat gepaard met een aanzienlijk lagere CO₂-uitstoot in vergelijking met het proces om hout uit FSC-gecertificeerde bossen om te zetten naar wc-papier. Bovendien bestaan er voor de niet-afbreekbare SAP's biodegradeerbare alternatieven.

Over Normec OWS

Diensten: Afbraak- en toxiciteitstesten, industriële en thuiscomposteringsproeven, anaërobe afbraakproeven, afvalinspectie, monitoring zwerfafval

Bij Normec sinds: 2020

Divisie: Normec Sustainability

Aantal medewerkers: 150

Vestigingsland: België

Reden genoeg om over te schakelen op milieuvriendelijk wc-papier waarmee we een hoop verontreiniging voorkomen. Want met meer dan 3.200 medewerkers in 2022 gebruikten we 45.000 velletjes papier die nagenoeg geen sporen achterlieten. Gezien de groei van Normec die onverminderd doorzet, zit dat toch net wat comfortabeler!



Bruno De Wilde

Managing Director Business Development Normec OWS

4.5

Duurzame daden



De voorbereidende verduurzamingsacties in de voorgaande jaren hebben in 2023 hun vruchten afgeworpen. Er zijn flinke stappen gezet in de aanleg van zonnepanelen en de laadinfra. De feiten en cijfers op een rijtje:

Zonnepanelen

De volgende Normec-vestigingen zijn inmiddels voorzien van zonnepanelen: Normec Foodcontrol in Wetteren, Normec Servaco in Wevelgem en Normec OWS in Gent.

Nog op de planning voor 2023:

Normec Kalsbeek in Assen, H2K in Vlaardingen, Normec Foodlab in Woerden, Normec Groen Agro in Delfgauw, Normec Roba in Deurne en Innovative Fresh in Heemskerk.

Afhankelijk van meerdere factoren komen in 2024 wellicht nog meer vestigingen in aanmerking voor de plaatsing van zonnepanelen. Met de opbrengst van de panelen op de voornoemde vestigingen kunnen we jaarlijks 1.000 MWh opwekken, oftewel ruim 18% van het jaarlijks bemeterde elektraverbruik in België en Nederland.

Mobiliteitsbeleid

Zo groen mogelijk rijden behelst meer dan het elektrificeren van het complete wagenpark. Schoon reizen vraagt om een uitgekiend mobiliteitsbeleid, inclusief een passende car policy. Het vraagt kortom om maatwerk, per business unit, per vestiging, per medewerker zelfs. Daarnaast hebben we aandacht voor zuinig rijden, ongeacht het soort brandstof. Want ook dat is duurzaam gedrag: zo lang mogelijk doen met de tankinhoud of batterij. De kaders van het mobiliteitsbeleid worden in de loop van 2023 verder aangescherpt.

Laadinfra

De aanleg van laadpalen bij onze vestigingen in Nederland en België vordert gestaag. Onder andere de volgende vestigingen zijn, dan wel worden, in 2023 voorzien van laadinfra; Normec Foodcontrol in Wetteren, Normec Micro Smedt in Herentals, Normec Foodcare in 's-Hertogenbosch, Normec BTV (zes verschillende locaties in België), Normec ISEC in Beveren, OCB in Kontich, Normec Servaco in Wevelgem, Normec NCK in Beverwijk, Normec Kalsbeek in Assen, Advipro in Lille en ACA in Roeselare.



René Mulders

Manager Real Estate & Energy Normec



4.6

Schoon water als transformerende kracht

Bij Normec weten we wat de impact van verontreinigd water kan zijn. Toine Ramaker, directeur van Stichting Water for Life, kan daarover meepraten. Hij zet zich met bevlogenheid in om de wereld ervan te doordringen dat schoon water aan de basis staat van, tja... van alles!

Toine, allereerst: wat doet Water for Life precies?

‘Water for Life werkt aan toegang tot schoon drinkwater en een toilet voor de allerarmsten en vergroot zo hun perspectieven op een beter leven.’

Wat onderscheidt Water for Life van andere goede doelen voor dezelfde doelgroep?

‘Een heleboel aspecten. Om te beginnen begeleiden we processen van A tot Z en niet slechts onderdelen ervan. We werken enkel met lokale drinkwaterbedrijven, aannemers en bouwbedrijven die we jarenlang kennen. Zodoende hebben we duurzame expertise in huis voor een goed projectontwerp, een goede uitvoering én monitoring van de infrastructuur na afronding van het project. Voor het projectontwerp benaderen we samen met het lokale waterbedrijf stamoudsten en vertegenwoordigers van gemeenschappen en leggen zo een duurzame vertrouwensbasis. Dankzij onze duidelijk

afgebakende criteria realiseren we enkel projecten waarbij echt de allerarmsten geholpen worden. Maar misschien wel het belangrijkste: schoon water transformeert levens en gemeenschappen. SDG 6 Clean water and sanitation is daarmee een katalysator voor minimaal vijf andere SDG’s.’

Kun je dat toelichten?

‘Gebrek aan schoon drinkwater en sanitatie heeft veel meer negatieve impact dan alleen een slechte gezondheid. De ommekeer die optreedt door schoon drinkwater dus ook! Zo geeft schoon drinkwater een impuls aan economische bedrijvigheid, iets dat Normec met al haar water-entiteiten als geen ander beseft. Zie daar de link met SDG 1 No poverty. Dat SDG 3 Good health en well being gelinkt is aan schoon drinkwater en sanitatie is evident. Wellicht minder voor de hand liggend is hoe SDG 4 Quality of education verband houdt met schoon drinkwater. Gezonde kinderen zijn minder vaak absent op school en vergroten zo hun kans op een diploma. Meisjes die menstrueren, kunnen naar school blijven gaan vanwege de verbeterde hygiënische omstandigheden aldaar. Dit heeft vervolgens zijn weerslag op SDG 5 Gender equality, want meisjes en vrouwen kunnen volwaardig participeren en kunnen bovendien de tijd die ze normaal gesproken besteden



aan het halen van water nuttiger besteden. En wat te denken van SDG 13 Climate action. Verontreinigd water heeft een enorme CO₂-footprint vanwege al het hout dat verzameld en vervolgens opgestookt wordt om het water te koken voor gebruik. Terwijl bos zo belangrijk is voor het leefbaar houden van rurale gebieden, het vruchtbaar houden van de grond en het tegengaan van erosie.'

Waarom is het aantrekkelijk voor organisaties om te doneren aan Water for Life?

'Als een van de weinige stichtingen in Nederland garanderen we dat elke gedoneerde euro voor 100% naar de projecten gaat. De overhead van Water for Life wordt namelijk gedekt door andere projecten. Maar veel belangrijker is dat wij nauwkeurig kunnen laten zien wat de precieze impact is van de donatie. Neem de bijdrage van Normec in 2022: daarvan is ruim twee kilometer aan waterleiding aangelegd, waarmee 65 woningen en twee openbare waterpunten van schoon drinkwater worden voorzien. Hierdoor is de levenskwaliteit van 1012 burgers in de wijk Mudada in Chibuto, Mozambique ongekend verbeterd. Voor 2023 heeft Normec zelfs het commitment uitgesproken dat het aantal burgers wiens leven positief beïnvloed wordt door een donatie gelijk moet staan aan het aantal medewerkers van Normec. Met dit aantal in gedachten zijn we gaan zoeken naar een passend project. Dat hebben we gevonden op de Filippijnen, in een regio die in december 2021 zwaar is getroffen door tyfoon Odette. In 2023 zullen dankzij de donatie van Normec 3.500 burgers in Carcar (weer) toegang hebben tot schoon water en sanitatie. Dat is een gigantische impact!'

Hoe kunnen organisaties Water for Life naast een donatie nog meer ondersteunen?

'Door acties te organiseren rondom (sport)evenementen of te doneren via bijvoorbeeld kerstpakketten. Want dat is naast het werven van fondsen het andere hoofddoel van de stichting: mensen ervan bewust maken dat in grote delen van de wereld schoon water niet vanzelfsprekend is. Die awareness creëren kan ook door je medewerkers een project in uitvoering of een afgerond project te laten bezoeken. Als ik me niet vergis, is dat ook wat Normec wil doen. Afhankelijk van hun expertise zouden ze bijvoorbeeld kunnen meedenken over een projectontwerp of deelnemen aan een projectevaluatie. Het belangrijkste is dat die medewerkers vervolgens geïnspireerd terugkeren en hun ervaringen meenemen in gesprekken met collega's, familie, vrienden. En zo de boodschap helpen verspreiden: schoon drinkwater transformeert levens.'



Toine Ramaker

Directeur Stichting Water for Life

05 Energiek en positief

Onze entiteiten binnen de divisies Foodcare, Safety, Sustainability en Healthcare bieden elk op hun – soms eigenzinnige – manier oplossingen voor de hedendaagse uitdagingen. Dit afsluitende hoofdstuk van het ESG-jaarverslag laat zien hoe breed en interessant de ESG-uitdagingen zijn. En met wat voor energie en positivisme onze entiteiten die uitdagingen aangaan. Onderweg naar nóg beter.



5.1

Een duurzame basis

Voedselveiligheid. Voor Normec Foodcare is het letterlijk dagelijkse kost. Hoe voedselveiligheid gerelateerd is aan duurzaamheid? 'Duurzaamheid is de basis', aldus Elke Ribbers, Business Unit Director QA bij Normec Foodcare.

Om te beginnen bij het begin: waar begint voedselveiligheid mee? Met het strikt naleven van het HACCP-plan? Met goed opgeleide medewerkers? Met kwaliteitsproducten? Elke: 'Met dit alles en veel meer. Want dit zijn geen op zichzelf staande elementen, voedselveiligheid is een cultuur. En een cultuur creëer je samen.' Het is iets dat Elke en haar Foodcare-collega's tijdens werkbezoeken aan (potentiële) klanten niet genoeg kunnen benadrukken. Elke: 'Voedselveiligheid is niet de verantwoordelijkheid van één afdeling, maar moet doorgedrongen zijn tot alle lagen van een bedrijf. De directie heeft daarin een belangrijke voorbeeldrol. Je kunt er niet mee weggomen door te zeggen dat je voedselveiligheid hebt gedelegeerd in je organisatie. Te meer omdat voedselveiligheid direct is gelieerd aan de bedrijfscontinuïteit.'

Wrange aanleiding

Met de uitbraak van de oorlog in Oekraïne werd dit laatste in één klap zichtbaar en voelbaar, voor consument en bedrijfsleven. Veel foodbedrijven kregen toen een wake-up call van jewelste. De aanvoer van grondstoffen stagneerde. Voor veel bedrijven stond de bedrijfscontinuïteit op het spel. Onder stoom en kokend water moesten alternatieve leveranciers worden gevonden die eenzelfde product met eenzelfde kwaliteit konden leveren. Elke: 'Onder normale

Over Normec QA

Diensten: Advies rond voedselveiligheid en kwaliteit in de voedings-, verpakkings-, opslag-, distributie- en logistieke sector.

Bij Normec sinds: 2014

Divisie: Normec Foodcare

Aantal medewerkers: 47

Vestigingsland: Nederland

omstandigheden neem je de tijd voor een gedegen leveranciersonderzoek, zodat je zeker weet dat je een product afneemt van een transparante leverancier die een goede kwaliteit kan garanderen. Dat werd nu ontzettend bemoeilijkt.'

Tel daarbij op dat de gigantisch gestegen energieprijzen stress in de productieketen veroorzaakten. Al leidde juist dat tot meer bewustzijn van het energieverbruik. De ongelooflijk wrange aanleiding had tot gevolg dat er in recordtempo oplossingen werden bedacht om zuiniger te produceren. Elke: 'Een ontwikkeling die alleen maar toe te juichen is, mits het met beleid gebeurt. Want je kunt de oven enkele graden lager zetten, maar als je daarmee de kerntemperatuur van je product niet behaalt en de houdbaarheid van je product niet gegarandeerd kan worden ben je nog veel verder van huis.' Wat Elke maar wil zeggen: als je dit soort veranderingen doorvoert, doe dat dan gecontroleerd en gevalideerd. Precies daar komt de expertise van Normec Foodcare om de hoek kijken.

Beginnen bij nul

Weten wat je kunt verbeteren, begint bij weten waar je staat. Elke: 'Bij het in kaart brengen van voedselveiligheid beginnen we standaard met een nulmeting. Hiervoor nemen we organisatiebreed interviews af. Daaruit ontstaat een beeld van waar het in de organisatie snor zit qua voedselveiligheid en waar er nog verbeterlagen te maken zijn. Vervolgens kunnen we de klanten helpen het proces te verbeteren. Het geven van een maatwerktraining om die awareness overall tussen de oren te krijgen is een prima start hiervan. We helpen met het implementeren van veranderingen en monitoren het traject. Staat alles op de rit, dan is het eerstvolgende meetmoment desgewenst een audit.' Het mag duidelijk zijn, een food safety cultuur bereik je niet in een paar dagen. Het is een proces waar je als organisatie in groeit.

Het voorgaande laat zien hoe voedselveiligheid nauw verbonden is met duurzaamheid. Elke: 'Terwijl consumenten duurzaamheid op het gebied van voeding vooral koppelen aan gezonde, liefst biologische producten die idealiter lokaal gekweekt en geteeld zijn, zoeken foodbedrijven zelf ook vooral naar oplossingen waarmee ze hun energieverbruik kunnen reduceren, hun hoeveelheid afval kunnen terugbrengen en hun reststromen kunnen (her-)gebruiken. Hoewel die oplossingen op de korte termijn met investeringen gepaard gaan, werken ze op de lange termijn kostenbesparend. Aan Normec Foodcare de taak om bedrijven zo goed mogelijk te adviseren en begeleiden opdat duurzaamheid niet ten koste gaat van voedselveiligheid. En vice versa.'

Mensenwerk

Ook op een andere manier dan hiervoor geschetst, is duurzaamheid essentieel voor de bedrijfscontinuïteit. Elke: 'Personeelstekorten spelen overal, dus ook in de food. Vooral de glastuinbouw is hard geraakt door de ontwikkelingen van de afgelopen jaren. Daar zie je dat ze innovatie niet schuwen en tot nieuwe oplossingen komen. Dat werkt als een magneet op de nieuwe generatie werknemers die duurzaamheid hoog in het vaandel heeft staan.' Waarmee de cirkel weer rond is met voedselveiligheid. Want hoe je het ook wendt of keert: food blijft mensenwerk. En mensen, die maken de cultuur. Een voedselveilige cultuur.



Elke Ribbers

Business Unit Director Normec QA

5.2

Open your mind



Stefan Truthän, oprichter van hhpberlin, roept beleidsmakers en de bouwsector op om conventies van zich af te schudden en open te staan voor innovatie bij het creëren van veiligheid. Volgens Stefan is dat waar duurzaamheid begint, want ‘een gevoel van onveiligheid laat geen ruimte voor duurzaamheid.’

‘Als je mensen vraagt wat duurzaamheid is, zullen de antwoorden vaak neerkomen op zonnepanelen, groene brandstof of hybride werken. Slechts een enkele keer zal iets worden gezegd over bewust gebruik van grondstoffen, het voorkomen van afval, *beter* in plaats van *meer*. Op de vraag “Wat is veiligheid?”, zal het antwoord eerder luiden “een goed werkend brandweerkorps” dan “gebouwen die ontworpen zijn om niet te branden”.

Het is precies wat de kwestie *Wat komt eerst, duurzaamheid of veiligheid?* zo interessant maakt.

We leven in turbulente tijden. We worden steeds vaker geconfronteerd met uitdagingen en bedreigingen op alle gebieden van ons leven. Toch blijven beleidsmakers, ontwerpers en regelgevers kijken vanuit hun eigen beperkte perspectief. In het algemeen wordt er te reactief in plaats van proactief gehandeld. In het algemeen heerst er een starre mindset, terwijl we juist een groeimindset nodig hebben.’



Wolkenkrabber of fakkel?

‘Binnen het vakgebied van hhpberlin zie ik nog te vaak dat er wordt gebouwd volgens diepgewortelde, verouderde conventies. Niet alleen qua materialen, maar ook qua gebruik en bestemming. Er is te weinig creativiteit en durf om radicaal anders te denken vanuit een duurzaam uitgangspunt. Terwijl het mogelijk is om, bijvoorbeeld, een veilige houten wolkenkrabber te bouwen. De besparing op grondstoffen en CO₂-uitstoot is enorm. Maar veel betrokkenen zien alleen het gigantische risico: een brandende fakkel van enkele honderden meters hoog. Het idee van duurzaam bouwen wordt hierdoor vaak al bij voorbaat gedwarsboomd. Terwijl het nu nodig is om open te staan voor technologische vooruitgang en te vertrouwen op andere denkwijzen. Dat kán, zonder de veiligheid te compromitteren. Het tegendeel is waar: deze zal hierdoor juist toenemen.

Het is heel goed mogelijk om veilige gebouwen te realiseren met verschillende gebruikskoncepten onder één dak. Bijvoorbeeld de ene dag een winkelcentrum, de andere dag een congrescentrum. Toch worden nog steeds gebouwen die nog tientallen jaren mee kunnen gaan gesloopt en vervangen door nieuwe gebouwen. Soms zelfs met precies dezelfde gebruiksfunctie! Wat ondoordacht, wat een verspilling van energie en grondstoffen. We moeten beginnen met het toestaan van nieuwe perspectieven en het opnieuw tegen het licht houden van de mogelijkheden.

Durven te denken voorbij de conventies. Bestaande overtuigingen loslaten en nadenken over de impact die kan worden bereikt, dat is waar duurzaamheid begint.’

Rimpeleffect

‘Mensen willen uiteindelijk niets anders dan zich veilig voelen. De klimaatrampen die we nu meemaken en die nog gaan komen, zijn deels het gevolg van gedachteloos, niet-duurzaam denken. Van meer, meer, meer in plaats van beter. Dit terwijl de impact van een ramp op duurzaamheid enorm is. Laten we overstromingen als voorbeeld nemen, die vaak voorkomen in economisch zwakke gebieden. Wat daar gebeurt, noem ik de rimpeleffecten van rampen. Overstromingen vergroten de armoede. Armoede leidt vaak tot uitzichtloosheid. Tot een intens gevoel van onveiligheid waarin eenvoudigweg geen ruimte is voor duurzaamheid. Het is belangrijk om deze processen slim en proactief te onderbreken en om te buigen.

Bij hhpberlin zijn we met ongeveer 170 medewerkers betrokken bij 25% van de Duitse markt voor bijzondere, unieke gebouwen en complexen. Denk aan musea en theaters, maar ook aan luchthavens, flagshipstores en universiteiten. Dat is een enorme verantwoordelijkheid. Wij kunnen steden helpen veranderen op het gebied van duurzaamheid. We kunnen een verschil maken. Met duurzame bouwmethoden, technologie en materialen die veilig zijn. En door gebruik te maken van data, een weinig geëxploreerd gebied in stedelijke ontwikkeling,

Over hhpberlin

Diensten: Brandveilig gebouwonwerp

Bij Normec sinds: 2023

Divisie: Normec Safety

Aantal medewerkers: 170

Vestigingsland: Duitsland

waarmee onveilige situaties en risico's voorspeld kunnen worden. Voor velen van ons is AI een ongrijpbaar, bedreigend verschijnsel. Net als drones en robots. Maar de detectie- en voorspellingsmogelijkheden van deze technologie zijn ongeëvenaard als ze op de juiste manier worden gebruikt. Hetzelfde geldt voor gamification- en simulatieconcepten. Hiermee kun je bijvoorbeeld brandscenario's realistisch weergeven en daarmee het bewustzijn van het belang van efficiënte brandbeveiliging enorm vergroten.

Ik zie veel geweldige ontwikkelingen in de markt. Het is belangrijk om die met een open mind tegemoet te gaan. Met een perspectief dat niet wordt belemmerd door beperkende randvoorwaarden. De uitdagingen waar we als mensheid voor staan, laten zich daar ook niet door tegenhouden.'



Stefan Truthähn

Chief Executive Officer hhpberlin

5.3

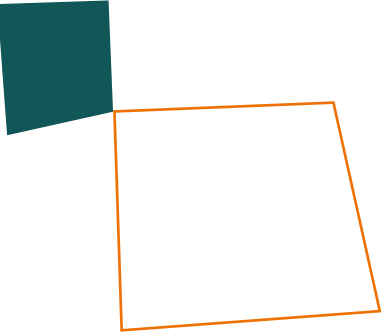
Op koers richting emissieloos vliegen



Het is misschien wel de meest besproken sector op het gebied van CO₂-uitstoot: de luchtvaart. Het is ook een sector die de komende jaren alleen maar zal groeien. Hoe gaat dat samen met de ambities van Parijs: emissieloze luchtvaart in 2050? Verifavia – marktleider in CO₂-emissieverificatiediensten voor de maritieme en luchtvaartindustrie – ziet welke inspanningen haar klanten leveren om dat doel te bereiken. Een van die klanten is luchtvaartmaatschappij Ryanair. Steven Fitzgerald, Head of Sustainability bij Ryanair, vertelt hoe zij bewegen naar 2050: 'Zo efficiënt mogelijk zijn is hier een mantra.'

'Lang voor het klimaatakkoord van Parijs was duurzaamheid al een speerpunt van Ryanair. Sterker nog, het is onze basis. Dit terwijl de meeste mensen onze luchtvaartmaatschappij zullen associëren met goedkoop vliegen. Maar om vliegereizen zo betaalbaar mogelijk te maken, moet je superefficiënt zijn. In alles. Ryanair is niet voor niets de meest duurzame luchtvaartmaatschappij. In Europa, in de hele wereld.'

Duurzaamheid zit bij Ryanair verweven in alles wat met vliegen te maken heeft: van taxiën op één motor en elektrische apparatuur voor grondpersoneel tot vliegen met een lagere snelheid op grote hoogte om brandstof te besparen. Het zit in het geavanceerde ontwerp van stillere vliegtuigen die meer passagiers kunnen vervoeren met minder brandstof. In het gebruik van duurzame vliegtuigbrandstoffen (SAF's). In de continue ontwikkeling van diensten, producten en toepassingen om nog efficiënter en dus duurzamer te opereren.



Duurzaam opereren betekent je nek durven uitsteken en proactief handelen, ook sectorbreed. Zo heeft Ryanair onlangs een dringend beroep gedaan op de Europese Commissie om het luchtruim open te houden tijdens stakingen van medewerkers van de luchtverkeersleiding. Op dit moment is het zo dat bij een staking in bijvoorbeeld Frankrijk het hele luchtruim van dat land op slot gaat en vluchten omgeleid moeten worden, met als gevolg langere reistijden en hoger brandstofverbruik. Als het luchtruim open blijft, scheelt dat enorm in de uitstoot.

Dezelfde proactieve houding zien we bij onze test- en verificatiepartner Verifavia. Zij zijn een aanjager van opkomende initiatieven. Voorbeelden hiervan zijn de ontwikkeling van reken- en compensatieprogramma's die onze eindklanten, zowel particulieren als bedrijven, kunnen helpen om hun CO₂-voetafdruk te verkleinen door middel van zinvolle acties binnen hun toeleveringsketen. Dankzij de diensten van Verifavia kunnen we nauwkeurige gegevens en cijfers leveren op basis van betrouwbare prestatie-indicatoren, of het nu gaat om rapportage rond het EU emissiehandelssysteem (ETS) of SAF's. Ze zijn de beste in hun klasse als het gaat om kennis van aankomende veranderingen. Minder wil je ook niet. De luchtvaart ligt onder een vergrootglas, of je dat nu terecht vindt of niet, gezien de 3% uitstoot die onze industrie wereldwijd veroorzaakt. We moeten gewoon ons best doen. Dat doen wij, dat doet Verifavia. Daarom geloven wij: klimaatneutraal vliegen in 2050 is geen utopie, Ryanair gaat het waarmaken.'

Over Verifavia

Diensten: Emissieverificatie, certificering en auditing voor de luchtvaart, luchthavens en maritiem transport

Bij Normec sinds: 2021

Divisie: Normec Sustainability

Aantal medewerkers: 62

Vestigingsland: Frankrijk

Nicolas Duchene, Chief Operating Officer bij Verifavia: 'Ryanair en Verifavia hebben een langdurige relatie en delen veel waarden zoals efficiëntie, voortdurende verbetering en betrouwbaarheid. Beide bedrijven zijn pioniers op het gebied van broeikasgasreducerende initiatieven en de verificatie daarvan voor de luchtvaartindustrie. Als erkende leiders op onze respectieve gebieden beschouwen we het als onze verantwoordelijkheid om voorop te lopen op het gebied van duurzame luchtvaart. Dat zijn we verplicht aan onze planeet, en aan de huidige en toekomstige generaties.'



Nicolas Duchene
Chief Operating Officer Verifavia

5.4

Mensenwerk

De mens als succes ingrediënt: deze zienswijze is al meer dan twintig jaar de norm bij Advipro. De manier waarop het bedrijf dit in de praktijk brengt is inspirerend. CEO Toon Witvrouwen en HR Manager Charlotte Kinschots over hoe de focus op je medewerker het verschil maakt voor je klant.

Toon Witvrouwen (TW): 'Bij onze klanten draait het vooral om patient safety en quality. Wat beproefd is, wordt gehandhaafd. Onze dienstverlening is daarom niet primair gericht op het adviseren van onze klanten hoe hun ingrediënten, grondstoffen, materialen en processen duurzamer kunnen.'

Charlotte Kinschots (CK): 'Wat betreft de ESG-doelstellingen ligt bij Advipro de nadruk vooral op de S, op onze mensen dus.'

TW: 'Mede dankzij de visie van de oprichter van Advipro. Hij startte twintig jaar geleden het bedrijf met mensen die net waren afgestudeerd en leerde hen zelf het vak. Tijdens sollicitaties keek hij verder dan diploma's en vond vooral de motivatie, de moraal van de persoon die voor hem zat belangrijk. Daar is in al die jaren niets aan veranderd, het is enkel veelomvattender geworden.'

CK: 'Zo besteden we veel tijd aan het onboarden. Het gros van onze experts werkt op locatie bij de klant. Daarom speelt ons opleidingstraject zich altijd af op onze kantoren. Dat traject bestaat uit zelfstudie, klassikale GxP-trainingen, soft skills-training en het bekend worden met HR-processen.'



We simuleren projectscenario's die in de industrie kunnen voorkomen en nemen verschillende rollen op ons, waardoor ze een eerste projectervaring kunnen ervaren. Ook krijgt iedere nieuwe medewerker een eigen A-Teammanager toegewezen voor een luisterend oor en het beantwoorden van allerhande vragen. Zo sturen we onze mensen goed voorbereid en volledig in de geest van Advipro de wijde wereld in.'

TW: 'Voor veel medewerkers zijn we hun eerste werkgever. Het onboardingstraject is daarmee ook een soort inleiding tot de bedrijfswereld en in onze werkcultuur.'

CK: 'Die betrokkenheid blijft. Want jonge medewerkers worden ouder, krijgen een vaste partner, kinderen. Omdat die mensgerichtheid ingebakken zit in ons bedrijf, bewegen we mee met hun veranderde wensen en ontwikkelingsbehoeften op werkgebied.'

TW: 'Daarnaast organiseren we maandelijks events waarbij we rekening houden met de verschillende leeftijdsgroepen. Denk aan een sportieve teambuildingactiviteit, of aan een uitstapje naar een attractiepark voor gezinnen met jonge kinderen.'

CK: 'Wat betreft de ESG-topics qua duurzaamheid in onze bedrijfsvoering: uiteraard hebben we laadpalen voor de elektrische wagens en scheiden we ons afval. We composteren zelfs!'

TW: 'Dat herinnert me er trouwens aan dat ik het bijenhotel nog moet ophangen.'

CK: 'Ook maken we maandelijks ons eigen bedrijventerrein schoon en ruimen we zwerfvuil op.'

TW: 'Dat is zelfs onderdeel van ons opleidingstraject!'

CK: 'En zo onderzoeken we telkens hoe we die betrokkenheid kunnen behouden en kunnen uitbreiden al naargelang de wensen en de tijdsgeest.

Daarvoor worden we vaak geïnspireerd door de ideeën die onze medewerkers opperen in een engagement vragenlijst die we maandelijks versturen. Het resultaat van dit alles is dat we een sterke employer brand hebben gecreëerd die mensen aanspreekt. We blijven erin slagen om ieder jaar een grote groep collega's te verwelkomen.'

TW: 'Het is misschien aardig om af te sluiten met een anekdote die illustreert hoe onze mensgerichtheid de klant veel oplevert. Zo was daar een grote farmaceut die voor een nieuw project tien engineers nodig had. Vijftien preferred suppliers mochten medewerkers op gesprek sturen, wij mochten twee kandidaten afvaardigen. Toen de eerste gespreksrondes erop zaten, liet de klant weten dat onze twee er met kop en schouders bovenuit staken. Of we er niet tien konden leveren? We hebben er uiteindelijk zeven mensen weten onder te brengen, onder wie medewerkers die nota bene nog bij ons in opleiding waren. Het laat zien wat het oplevert als je de focus op de mens behoudt. Dan maak je echt verschil.'

Over Advipro

Diensten: Totaaldiensten in ontwerp, uitvoering en werking van kritische systemen, processen en voorzieningen voor biofarmaceutische, medische en hightech industrie

Onderdeel van Normec sinds: 2022

Divisie: Normec Healthcare

Aantal medewerkers: 150

Vestigingsland: België



Charlotte Kinschots
Human Resources Manager Advipro



Toon Witvrouwen
Chief Executive Officer Advipro

Normec
Winthontlaan 6N
3526 KV Utrecht
normecgroup.com



Improve Quality. Reduce Risk.

