

Normec

It's simply a responsibility

ESG report 24|25



Inhoudsopgave

Deze inhoudsopgave is interactief. Met een klik op de hoofdstuktitels kom je bij het betreffende artikel. Het 🏠-icoontje bovenaan de hierna volgende pagina's brengt je terug bij deze pagina.

Welcome to Normec	3	Committed aan de SDG's	34	Klant DEME Environmental over Normec	88
Voorwoord	4	Van vier naar zes	36	Onze rol in duurzame verandering	91
Key facts & highlights	6	Material topics & risks	38		
Service lines	7	Klant Compostify over Normec	39	Sustainable procurement	92
Normec wereldwijd	8			Verschil maken in de keten	93
		Human Resources	42	Inkooppartners	95
What we do	9	Samen maken we Normec	43	De ervaring van Arnoud	98
Hoe wij impact maken	10	<i>Drie inspirerende voorbeelden</i>	47		
Klant Asklepios over Normec	11	Een ruimere blik op D&I	50	Philanthropy	99
Klant Jalhuca Peru over Normec	15	Een veilige werkvloer	55	Naar Tanzania	100
<i>Samen sterker</i>	18	<i>Mede door Saskia en Kristof</i>	57	IJskoude kunst	103
		Slecht nieuws goed gebracht	58	Eyesea is blij met Normec	104
Governance	20	Loopbaankansen te over	61		
GROWTH als vertrekpunt	21	De klik met Normec	65	Reporting & data collection	107
Bestuur	22			Scope, datacollectie en -kwaliteit	108
ESG-structuur	24	Ethics	66	Assurance & verification	111
<i>Eva over ESG</i>	25	Een ethische kern	67		
Stakeholders	26	Navigeren in IT	71	Bijlagen	
		Intelligent integreren	72	KPI table	113
Sustainability	27			GRI content index	121
Een verbindende factor	28	Environment	75	Normec ESG framework	123
ESG milestones	29	Wat we verbruiken	76	Normec ESG Art Collection	124
A way of life	30	CO ₂ -emissie assessment	78	Controlled entities	125
<i>Het goede gevoel van Carry</i>	31	Klant Nobian over Normec	82	Colofon	128
ESG als basis	33	Afval in kaart gebracht	86		



01 Welcome
to Normec

Een maatschappelijke verantwoordelijkheid

De verslaglegging van dit ESG-rapport vond plaats in een dynamische periode. Het was een jaar waarin Normec ten opzichte van vorig jaar met 27% is gegroeid. Een jaar ook, waarin we voor het eerst opereren op vijf continenten.

Mocht je onbekend zijn met onze dienstverlening: 5.500 Normec-medewerkers wereldwijd testen, inspecteren, certificeren en controleren onze klanten op compliance. De sectoren en industrieën waarin we actief zijn lopen uiteen. Onder onze klanten bevinden zich ziekenhuizen, biologisch fruitexporteurs, experts in biodegradeerbaarheid, bodemsaneerders en producenten van hernieuwbare energie.

Normec groeit, zowel organisch als door overnames. Voor ieder bedrijf dat we overnemen, voor iedere nieuwe medewerker die we verwelkomen voelen we een verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid om onszelf te blijven. Dat brengt ons bij die andere reden waarom het een dynamisch jaar was. Niet alleen voor ons, ook voor andere bedrijven wereldwijd. Want duurzame ambities werden uitgesteld en gesloten akkoorden ongedaan gemaakt. Veel ESG-topics werden als minder urgent bestempeld of geheel van tafel geveegd. Een bijzondere realiteit voor een organisatie



die duurzaamheid als corebusiness heeft. Een realiteit die ons om veel redenen deed stilstaan bij de vraag: wat doen *wij* hiermee?

Het antwoord: wij blijven onze koers vervolgen.

ESG is al onderdeel van Normec nog voordat we een beeld hadden bij wat die drie letters precies inhielden. Toch kwam de oprichting van Normec zo'n negen jaar geleden voort uit een onmiskenbaar ESG-gedachtegoed: we wilden meer veiligheid, meer kwaliteit, meer



duurzaamheid bieden voor onze klanten en daarmee voor de maatschappij. Tegelijkertijd waren we ons ervan bewust dat dit vroeg om commitment en een lange adem. Om een intrinsieke motivatie het beter te willen doen.

Die hadden we toen, die hebben we nog steeds.

Door de jaren heen hebben we ons ESG-beleid geformaliseerd. Dat ging niet vanzelf. Maar iedere stap die we daarbij hebben gezet, klein en groot, markeerde waar wij voor staan én oefende aantrekkingskracht uit op medewerkers, klanten en andere stakeholders met dezelfde waarden. In weerwil van globale ontwikkelingen maakt het van ons ESG-beleid meer dan een onlosmakelijk onderdeel van onze bedrijfsvoering. Het is simpelweg onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

In dit verslag lees je hoe we die verantwoordelijkheid in de praktijk brengen en hoe dit anderen inspireert. Wijzelf zien in de verhalen van onze medewerkers, klanten en leveranciers een bevestiging van onze koers: het fundament voor veiligheid, kwaliteit en duurzaamheid ligt in trouw blijven aan je principes.

Groet,
Joep Bruins en Marco Zomer

Key facts & highlights

General

Revenue

+27%

(vs 2023)

Total workforce

5.570

+21%*

Operational presence

161

+48%*

Normec Impact Services

97.7%

Based on 95% assessed revenue

Governance and D&I

Gender diversity workforce

40,7%

45%²

Gender diversity leadership positions

42,6%

45%²

Gender diversity Executive Board

33,3%

45%²

Honest work program/ participation

4,5%

3,0%¹

People

Employee E-NPS

+16

+20³

Employee development

25,9

20²

Job creations

265

5,2% of the total amount of FTE

Environment

Total GHG emissions

74.652 tCO₂e

SBTi Near Term Targets Validated

GHG emissions intensity

124 tCO₂e

+5,3%*

Energy renewable sources (infrastructure)

15

Target 2030 = 34.9%

Sustainable procurement

Procurement risk screening

30,9%

target 2030 = 75%⁴

Ethics and Fair business

Confirmed ethics breaches

0

2023 = 0

Confirmed cyber security breaches

4

2023 = 4

Philanthropy and Social return

Sponsorship and philanthropy spending

428k

Target: 0,1% of revenue

Community volunteering

924 hours

Calculated using an hourly tariff of €100 per employee.

* Comparison to 2023

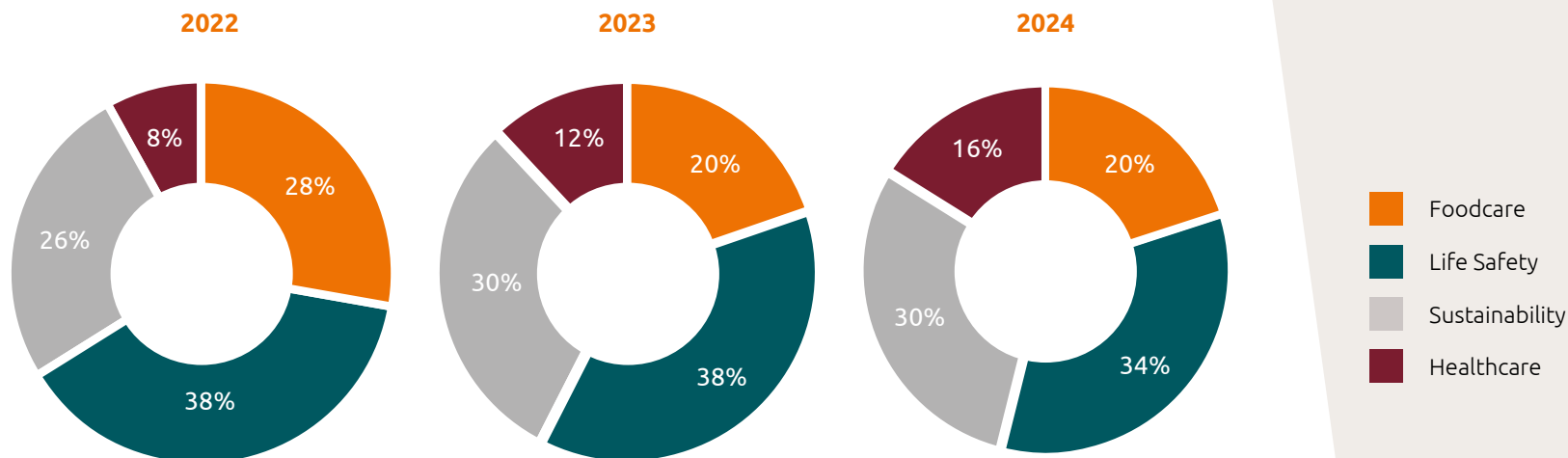
¹ Target per 2025

² Target per 2027

³ Target per 2028

⁴ YTD 07-2025

Service lines



Normec

De meerderheid van de aandelen van Normec, wettelijke naam Normec Holdings BV, is in handen van private equity. Tot mei 2024 bevond het hoofdkantoor van Normec zijn in Utrecht, sindsdien in Amsterdam. De klanten van Normec opereren over het algemeen op nationaal niveau. Onze dienstverlening vindt plaats on-site bij de klant of in een van onze laboratoria. Onze leveranciers zijn voornamelijk dienstverleners, waarbij de laboratoria vooral verbruiksgoederen aanschaffen voor hun analyses. Omdat onze dienstverlening in de basis digitaal verloopt, zijn ICT-apparatuur en gerelateerde kosten en

toepassingen een belangrijke kostenpost voor Normec.

Normec Foodcare

Kwaliteitsborging, laboratoriumonderzoek, smaaktesten en QA-automatisering binnen de voedingsmiddelenindustrie. Opleiding/training medewerkers, risicomanagement, labelcontrole, specificatiebeheer, auditing en inspectie.

Normec Life Safety

Testen, inspectie, certificering en compliance binnen gebouw-, infrastructuur- en milieumanagement.

Normec Sustainability

Laboratoriumactiviteiten inzake bouwmaterialen, biologische afbreekbaarheid en composteerbaarheid van producten, het meten en analyseren van emissies van zowel lucht als water. Certificeringsactiviteiten in product- en procesbeheersystemen binnen de bouw- en infrasector, eerlijke arbeidsprocessen in de keten, CO₂-emissiecertificering in luchtvaart en de maritieme sector.

Normec Healthcare

Specialist in GxP, leveren van engineering, compliance en trainingen aan onder andere ziekenhuizen.

Our presence

- Total locations 2023: 109
- Total locations 2024: 161





02 What we do

Iedere dag beter

Normec test, inspecteert en controleert op kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid. Dat doen we op basis van ISO-normen en van wet- en regelgeving die verband houden met of voortvloeien uit ESG-topics. Environmental advocacy is daarom verweven in de training van onze medewerkers en manifesteert zich in hun dienstverlening richting de klant.

Onze klanten zijn actief in sectoren die veel aspecten in een mensenleven raken. Doordat wij hen ondersteunen bij het aanbieden van hun producten en diensten maakt Normec impact op hun business en daarmee op de levens van burgers wereldwijd. Het is de reden waarom wij onze diensten impact services noemen.

Iedere dag proberen we het beter te doen. Het is wat Normec definieert, de reden waarom Normec is opgericht: een verbeterslag maken in de test- en inspectiewereld. Daar zetten we, negen jaar na de oprichting van Normec, nog iedere dag op in. En we vatten het ruim op.

Wij doen namelijk meer dan testen, inspecteren en controleren op kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid. We zijn erop gespitst om levens en bedrijven ten goede te veranderen. Onze medewerkers geven wij de ruimte om zich te ontplooien. We bewegen met hen mee, opdat zij met ons blijven meebewegen en we een duurzame relatie opbouwen. Onze klanten ondersteunen we op weg naar nog beter, zodat zij tot de koplopers in hun sector behoren. En onze stakeholders inspireren we met een aanpak die blijkt geeft van een fundamenteel positieve benadering.

In dit hoofdstuk lees je hoe environmental advocacy in onze diensten tot uiting komt. Zo laten we twee klanten aan het woord over hun ervaringen met Normec. Daarna geven we twee voorbeelden van hoe we intern altijd zoeken naar synergie voor een nóg completere dienstverlening. Ons vertrekpunt in beide gevallen: wat kunnen we nog meer doen om het beter te doen?



Meer weten over environmental advocacy binnen Normec? Dat lees je [hier](#).

Klantcase

NORMEC HEALTHCARE



Partner pur sang

Als er één sector is waar kwaliteit en veiligheid een essentiële rol spelen, is het de gezondheidszorg. Patiëntveiligheid is letterlijk van levensbelang. Voor de patiënt zelf, voor de continuïteit van de kliniek. Sadmir Osmancevic, afdelingshoofd Reiniging & Desinfectie bij Asklepios Kliniken, weet wel wie hij zonder nadenken raadpleegt bij de geringste twijfel: Normec Hybeta.

'Asklepios behoort tot de grootste ketens van particuliere klinieken in Duitsland. Over het hele land verspreid tellen we ruim 160 locaties. Daaronder bevinden zich ziekenhuizen en specialistische behandelcentra voor zowel psychische als lichamelijke hulp. Jaarlijks behandelen we meer dan 3,5 miljoen patiënten. Het spreekt voor zich dat patiëntveiligheid voor ons van het grootste belang is. Op de afdeling Reiniging & Desinfectie zorgen we ervoor

dat de herbruikbare medische instrumenten en apparatuur weer 100% veilig en risicoloos kunnen worden ingezet. Denk aan scalpels, scharen en arterieklemmen, maar bijvoorbeeld ook aan robotarmen voor minimaal invasieve chirurgische ingrepen.'

Suboptimaal

'Als patiënt mag je verwachten dat de chirurg of behandelaar tijdens een operatie of ingreep gereinigde en steriele instrumenten gebruikt. Toch zijn er tal van oorzaken waardoor reinigingsmachines niet conform de specificaties van de leverancier of fabrikant werken. Dat kunnen technische, maar ook menselijke oorzaken zijn. Om een voorbeeld te geven: een thermische desinfector die op 90 graden staat ingesteld, verwarmt slechts tot 88 graden. Ander voorbeeld: terwijl de desinfectiemedewerker de aanbevolen hoeveelheid desinfectant heeft gebruikt, vertonen de instrumenten na reiniging chemische afzettingen. Nog eentje dan: de instrumenten staan verkeerd in het apparaat geplaatst, waardoor de reiniging en desinfectie suboptimaal is.

Wanneer tijdens het opwerken van de instrumenten onze eigen checks en controls afwijkingen aan het licht brengen en wij in het duister tasten over de oorzaak, weet ik dat ik altijd bij Normec Hybeta terecht kan. Ons probleem wordt hun probleem en

Klant

Asklepios Kliniken GmbH,
Duitsland
Dienst
Particuliere zorgaanbieder

Klantcase

NORMEC HEALTHCARE

ze rusten niet voordat ze een antwoord hebben gevonden. Ik bel Stephan – mailen kost te veel tijd en die hebben we gewoonweg niet – en hij gaat meteen voor me aan de slag. De oplossingen dienen zich dan ook altijd snel aan.'

Experts

'Ook operationele uitdagingen gaan zij niet uit de weg. Zo had Asklepios, net als vrijwel alle andere gezondheidsinstellingen in Duitsland, tijdens COVID-19 een gebrek aan neus-mondmaskers. Ik belde Stephan met de vraag of hij een oplossing wist. Normec Hybeta heeft vervolgens onderzocht of bepaalde maskers een tweede maal gebruikt konden worden. Hun bevindingen hielpen ons en ook andere zorgaanbieders enorm. Onder chirurgische instrumentenmakers heeft Normec Hybeta eveneens een uitstekende reputatie. Bijvoorbeeld onder de ontwikkelaar van de chirurgische Da Vinci Robot, Intuitive Surgical. Zoals je je kunt voorstellen zijn al die robotonderdelen – de grijpertjes, schaaftjes,

kabeltjes, de robotarmen zelf waar bloed in terecht komt gedurende een operatie – zeer lastig te reinigen. De tests die Normec Hybeta voor hen heeft uitgevoerd hebben geleid tot belangrijke nieuwe inzichten in de reiniging en desinfectie van al die onderdelen. Zo'n samenwerking met de instrumentenmaker zelf geeft blijk van hun expertpositie.

Naast de ad hoc analyses en probleemoplossingen levert Normec Hybeta ook de jaarlijks wettelijk verplichte validatiediensten. Die zijn essentieel voor het borgen van de veiligheid en gezondheid van onze patiënten. Omdat we zo'n frequent contact hebben, leiden deze checks nauwelijks tot verrassingen. Dat is precies wat onze patiënten van Asklepios mogen verwachten: service plus. Als particuliere zorgaanbieder hebben we een reputatie van kwaliteit hoog te houden. Dat kan alleen met partners die daadwerkelijk die extra mile voor je gaan. Die doorgaan waar anderen stoppen. Zo zie ik Normec Hybeta: ze hebben altijd een antwoord. En het is altijd het juiste. Het is partnerschap pur sang.'



Klantcase

NORMEC HEALTHCARE



Dienst Normec
Laboratorium voor
microbiologische en
technische hygiëne voor
zorgomgevingen
Door
Normec Hybeta

‘We bieden zekerheid’

Stephan Götz

Key Account Management Normec Hybeta

‘Door onze onafhankelijke controles en praktijkgericht advies zorgen we voor de veiligheid van ziekenhuispatiënten. Daarnaast ondersteunen we ziekenhuizen bij de implementatie van wettelijke vereisten op basis van vakbekwaamheid, ervaring en een interdisciplinaire visie. In overeenstemming met de eisen en de opdracht voeren wij alle noodzakelijke onderzoeken uit in ons microbiologisch laboratorium. Asklepios en al onze andere klanten bieden we de zekerheid dat ze niet alleen voldoen aan de wettelijke vereisten, maar ook aan de huidige normatieve voorschriften en de stand van de wetenschap en techniek. Zo staan we onze klanten terzijde; als betrouwbare partner en als zeer flexibele adviseur.’

Benieuwd naar de
ervaringen van andere
klanten? Die lees je [hier](#),
[hier](#), [hier](#) en [hier](#).



EGBERT LEITING

OVER NORMEC KALSBEEK

‘We zijn het aan onze
stand verplicht de waarde
van water uit te dragen’

Klantcase

NORMEC FOODCARE



Klant
Jalhuca Peru
Dienst
Exporteur biologisch fruit

Een gezamenlijke missie

Mogelijk heb je al eens genoten van de biologische mango's en avocado's van Jalhuca Peru. Daarmee heb je indirect kennisgemaakt met de dienstverlening van Normec. Hoe dat zit? Onder de bezielende leiding van manager Aldo Rodriguez voorziet Normec Groen Agro Control Peru in een belangrijke behoefte van het Zuid-Amerikaanse exportbedrijf. Rafael Saint-Gerons, directeur van Jalhuca Peru, licht toe.

'Sinds 2023 nemen we laboratoriumdiensten af bij Normec Groen Agro Control Peru. Bij wijze van kennismaking begonnen we destijds met een aantal specifieke analyses. Omdat we zo tevreden waren over de service en kwaliteit hebben we dit jaar besloten om al onze analyses bij Aldo en zijn team onder te brengen. Nu verricht het Normec-laboratorium diverse bodemanalyses en controleren ze de

samples op de aanwezigheid van verontreinigende pesticiden, zware metalen, fosfonaten en afgeleide zouten. We spreken van duizenden monsters op jaarbasis.

Die monsters nemen we af bij onze boeren, voordat onze certificeringsaudits starten. Dat doen we zowel tijdens de oogst, als op een onaangekondigd moment. Misschien dat dat laatste verbazing wekt, maar voor de biologische sector wereldwijd is betrouwbaarheid van cruciaal belang. De consument moet ervan kunnen uitgaan dat 'biologisch' betekent: het jaar rond 100% biologisch en niet slechts tijdens een voor de boer gunstig seizoen.'

Méér doen

'Naleving van de regelgeving door zowel de certificeringsinstanties als door de biologische exportbedrijven zelf is daarom essentieel. De biologische sector groeit, wat goed nieuws is voor de gezondheid van mens en planeet. Met die groei neemt tevens de wet- en regelgeving toe. Ook dat is goed nieuws, want dit ondersteunt de biologische landbouw enerzijds om meer transparantie te bieden en anderzijds om te voldoen aan de werkelijke normen. Toch zijn we bij Jalhuca Peru

Klantcase

NORMEC FOODCARE

van mening dat wij en onze collega-bedrijven die hebben gekozen voor deze vorm van landbouw meer kunnen bijdragen dan wat de autoriteiten van ons vragen. Vooral de bedrijven die kunnen bogen op vele jaren ervaring met biologische landbouw. Zij zijn van grote waarde bij het creëren van regelgeving die is gebaseerd op en aangepast aan de realiteit van het betreffende land.

Dat brengt mij bij het belang van de juiste partners, met wie je samen dat fundament voor vertrouwen kunt leggen. Aldo en zijn team bewijzen iedere keer opnieuw hun waarde voor Jalhuca Peru. Het is niet alleen de snelheid en klantgerichtheid van hun dienstverlening waardoor we – ik kan wel zeggen – een nauwe band hebben met alle leden van Team Normec. Het is ook de betrouwbaarheid van hun analyses. Die is essentieel voor ons. Zo hebben we bijvoorbeeld meer dan eens gebruik moeten maken van de spoedservice om beslissingen te kunnen nemen. Omdat wij de standaarden van Normec Groen Agro Control Peru kennen, konden

we ondanks de snelheid met zekerheid beslissingen nemen. Daarnaast gaan ze altijd constructief aan de slag met onze feedback. Die betrokkenheid en empathie geven ons gemoedsrust.'

Evolutie

'Dankzij de analyses en voortdurende informatievoorziening vanuit Normec Groen Agro Control Peru kunnen we ons snel aanpassen aan nieuwe regelgeving. Iets dat voor Jalhuca Peru en voor de biologische landbouw in zijn geheel van groot belang is; flexibel zijn om te kunnen verbeteren. We proberen voorop te lopen en zowel boeren als autoriteiten te ondersteunen met onze dagelijkse ervaring. Onze slogan is niet voor niets *la evolución orgánica*. Evolueren betekent voortdurend groeien op het gebied van opleiding, kennis en innovatie. Dat doen we hand in hand met onze leveranciers en klanten, die wij als partners zien. Die samenwerking leidt niet alleen tot gezamenlijke groei, we stimuleren elkaar ook om op zoek te gaan naar de beste alternatieven en oplossingen om de consumptie van biologische producten te laten groeien. Het is wat de relatie tussen Normec Groen Agro Control Peru en Jalhuca Peru definieert: samen duurzaam beter.'



Klantcase

NORMEC FOODCARE



Dienst Normec

Fysisch-chemische analyse van bodems, organisch materiaal en biomassa. Analyse van pesticiden, microbiologische stoffen en voedingsstoffen in water, gewassen en bodem/substraat

Door

Normec Groen Agro Control Peru

‘Een waar genoeg’

Aldo Rodriguez

General Manager Normec Groen Agro Control Peru

‘We zijn verheugd om samen te werken met Jalhuca Peru S.A.C. Hun visie op de ‘organische evolutie’ en het belang dat zij hechten aan vertrouwen en transparantie in de sector sluiten nauw aan bij onze eigen missie. De combinatie van de analytische precisie van Normec en het streven naar uitmuntendheid van Jalhuca Peru, laat zien dat we binnen dit waardevolle partnerschap niet alleen kunnen voldoen aan de industriestandaarden, maar deze zelfs kunnen overtreffen. Onze relatie is niet alleen een dienstverlening, maar een samenwerking die de kwaliteit en veiligheid van voedsel bevordert en bijdraagt aan een duurzame toekomst. Het is een waar genoeg om zulke strategische partners te hebben op deze reis.’



The synergy is real

Partnerschap, sterk door samenwerking, 1+1=3. Het is niet alleen wat de relatie met onze klanten kenmerkt, ook binnen Normec zoeken we elkaar op. Om van elkaar te leren, om te sparren hoe we nog meer duurzaamheid, veiligheid en kwaliteit aan onze dienstverlening toevoegen. En om uiteindelijk te beslissen: dit gaan we gewoon doen.

LUC CLAESSENS | OPERATIONS DIRECTOR OCB

‘OCB verricht in België onder andere de wettelijk verplichte asbest-inventarissen. Onze deskundigen voeren op locatie inspecties uit en nemen verschillende monsters van asbestverdacht materiaal. Die monsters sturen we naar Normec Servaco waar de collega’s van het lab ze analyseren. Aan deze samenwerking zitten twee enorm grote voordelen: doordat de lijntjes kort zijn, kunnen we onderling snel schakelen, in elke situatie. Minstens zo belangrijk is dat we weten dat de analyses betrouwbaar zijn, omdat we de kwaliteitsstandaarden kennen van ons zusterbedrijf. Op die manier garanderen we de beste service met de hoogste kwaliteit voor onze klanten. Iets wat we bij OCB hoog in het vaandel dragen.

Daarnaast organiseren we opleidingen rondom alle mogelijke asbest-handelingen. Sinds dit jaar werken we hiervoor nauw samen met Normec Praxis. Dankzij deze expertise- en kennisbundeling kunnen we de continuïteit van onze klanten nog beter borgen en realiseren we een sterker opleidingsaanbod. Zo dragen drie bedrijven binnen Normec bij aan een gezondere, veiligere leefomgeving.’





EGBERT LEITING | TECHNISCH DIRECTEUR NORMEC KALSBEEK

'Bij Normec Kalsbeek zijn we dagelijks bezig met water. Zowel met waterbehandeling, legionellapreventie en de conditionering van koeltorens, als met de bredere vraagstukken rondom de kwaliteit en veiligheid van (drink)water, het terugdringen van watergebruik en hergebruik van water. In 2025 hebben we een pilot gelanceerd om op een aantal Normec-locaties een waterscan te verrichten. Zo'n scan, die we dus ook voor onze klanten uitvoeren, biedt inzicht in het verbruik, geeft handvatten en oplossingen om slimmer om te gaan met water en leidt – uiteindelijk – tot een besparing van (drink)water. Precies wat het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (NL) als initiatiefnemer van het Nationaal Plan van Aanpak Drinkwaterbesparing beoogt; een reductie van 20% tegen 2035 voor bedrijven en particulieren. Een mooie bijvangst voor Normec Kalsbeek is dat de pilot een uitgelezen kans biedt om onze nieuwe mensen te trainen in onze werkwijze en methodes. De pilot loopt nog, maar de eerste resultaten zijn zo positief dat we overwegen om deze dienst Normec-breed te implementeren. Eerst binnen de NL-locaties, maar gaandeweg ook daarbuiten. Dat zal ongetwijfeld tot nieuwe uitdagingen en inzichten leiden, en daarmee tot een uitbreiding van onze dienstverlening. Water is zo'n waardevolle grondstof. We zijn het als Normec Kalsbeek aan onze stand verplicht dit zo veel mogelijk uit te dragen. Richting onze klanten, richting onze eigen collega's.'

De genoemde voorbeelden door Luc en Egbert hebben direct impact op onze dienstverlening. Maar ook binnenshuis streven we veiligheid, kwaliteit en duurzaamheid na. Zo zijn enkele Normec-locaties 100% paperless, en zijn anderen een flink eind op weg daarnaartoe. Op veel locaties schenken we fair trade trade koffie en thee en is afval scheiden de dagelijkse praktijk. Zonnepanelen op de daken, het duurzaam afvoeren en recyclen van de e-waste in de Benelux-locaties van Normec: het zijn slechts enkele voorbeelden van hoe we environmental advocacy zo veel mogelijk in de interne organisatie verweven.

The background of the slide is a microscopic image of plant tissue, showing various cellular structures and patterns. A prominent feature is a central, vertically oriented structure with a complex, multi-layered, and somewhat circular appearance, possibly a vascular bundle or a cross-section of a stem. This central structure is surrounded by numerous thin, parallel, wavy lines that radiate outwards, resembling the structure of a leaf or a stem cross-section. The colors in the image are primarily shades of brown, tan, and black, with some green and blue hues in the central structure. A dark red, semi-transparent rectangular overlay is positioned in the upper right quadrant of the image. Inside this overlay, the text '03 Governance' is displayed in a white, sans-serif font. The number '03' is significantly larger than the word 'Governance'. In the top right corner of the overall image, there is a small, orange square icon with a white house-like shape inside, likely representing a home or navigation button.

03 Governance

Get
it done



Responsibility
and
ownership



Optimism
and energy



Winning
through
simplicity



Trust and
teamwork



Harnessing
structure



'GROWTH reflecteert de energie en drive van Normec, ons pragmatisme en wat we belangrijk vinden in de omgang met onze stakeholders. De waarden laten ruimte voor eigen invulling. Ze bieden een ethisch kader dat zowel Normec als groep, maar ook een Normec-entiteit en zelfs een individuele medewerker houvast geeft zonder beknellend te zijn, maar juist inspirerend.'

Frederik Bernoski
General Counsel Normec Group

GROWTH

Groei is de constante bij Normec. Niet geheel toevallig hebben we onze kernwaarden verwoord in het acroniem GROWTH. Elke letter vertegenwoordigt een fundamenteel principe dat cruciaal is voor het succes van Normec, als werkgever, als dienstverlener. GROWTH geeft weer wie we zijn, hoe we werken en op welke manier we samen bewegen naar de toekomst. Met elkaar, voor elkaar, door elkaar.

Bestuur

RvB, RvC en EMB

Het bestuur van Normec wordt gevormd door de Raad van Bestuur (RvB), de Raad van Commissarissen (RvC) vanuit moedermaatschappij Astorg en de Executive Management Board (EMB). Representatieve leden van de EMB wonen zowel de maandelijkse vergaderingen van de RvB als van de RvC bij.

De RvB van Normec bestaat uit CEO Joep Bruins, CFO Robert Wolff en COO Britt Schuurs. De EMB wordt voorgezeten door de CEO en bestaat naast de managing directors van de vier Normec-service lines ook uit de CHRO, de CIO, de CTO, de General Counsel en de CSO van Normec.

Benoeming

De RvB wordt door Astorg benoemd, zo ook de leden van het audit committee en het remuneration committee van Normec. Samen met de CFO van Normec is de RvC lid van het audit committee. Het remuneration committee bestaat uit één lid van de RvC, de CHRO en de CEO van Normec. De voorzitter van de RvC is de managing partner van Astorg, hij draagt geen dagelijkse uitvoerende verantwoordelijkheden voor Normec.

Het **audit committee** houdt toezicht op een aantal processen op het gebied van financiën, interne controles, risicobeheer en audits. De leden van het audit committee dragen zorg voor kloppende en transparante financiële rapportages en het publiceren van financiële overzichten. Daarnaast controleren ze of Normec handelt volgens de huidige wet- en regelgeving.

Het **remuneration committee** bestaat uit een lid van de RvC, de CHRO en de CEO. Dit committee doet voorstellen aan de RvB omtrent de salariering en het aannemen van leden van de Executive Board en beoordeelt de beloning voor senior managers. Daarbij wordt rekening gehouden met hun bijdrage aan het opbouwen van een succesvol en duurzaam bedrijf.

Overige committees

Naast de hiervoor genoemde bestuursorganen kent Normec een **IT steering committee** en een **security committee**.

Het IT steering committee bestaat uit senior executives die strategische IT-plannen sturen, beoordelen en goedkeuren. Tevens houden zij toezicht op belangrijke initiatieven en wijzen zij middelen toe. Het security committee is verantwoordelijk voor het beoordelen en overwegen van brede informatiebeveiligingsonderwerpen, cyberdreigingen en IT security van Normec en al haar entiteiten. Ook deze committees hebben maandelijks overleg.



EVA PONT

OVER DE ESG CHANGE CHAMPIONS

‘Ik streef altijd naar de keuze
die de minste schade oplevert.
Voor de mens, voor de planeet’



ESG-structuur

Beleid rondom ESG-topics heeft vanaf dag één de aandacht van ons bestuur. Met het groeien van Normec groeien niet alleen de scope en integratie van ons ESG-beleid, ook het aantal betrokkenen dat zich inzet voor de uitvoering ervan neemt toe.

Formeel

Al onze ESG-gerelateerde beleidsregels worden beoordeeld door de ESG Group Advisory Counsel, onze General Counsel, de HR-vertegenwoordiger en de EMB. De CSO geeft regelmatig briefings en updates aan de bestuursorganen. Daarnaast voert hij periodieke overleggen met de ESG-verantwoordelijke bij Astorg. Het ESG-beleid geldt voor al onze eigen activiteiten, in alle rechtsgebieden, maar passen we ook toe op onze leveranciers via verschillende mechanismen, bijvoorbeeld onze Code of Conduct voor leveranciers. Via intranet kan elke medewerker onze beleidsregels, normen en richtlijnen raadplegen. Een andere belangrijke bron is ons personeelshandboek, waarvan al onze medewerkers bij indiensttreding kennis moeten nemen.

ESG Change Champions

Met de toevoeging van het ESG Change Champions Network in september 2024 zit het ESG-beleid nog dieper binnen Normec verankerd. De ESG Change Champions zijn afkomstig uit de vier service lines van Normec, waarmee de CSO overal binnen Normec zijn ESG-partners heeft. Deze champions sparren met de CSO over interne ESG-gerelateerde activiteiten en projecten, die hun input meeneemt naar de relevante bestuursorganen. Hierin wordt besloten over het uitrollen van pilots en projecten en het implementeren van maatregelen.

Breed draagvlak

De waarde van het ESG Change Champions Network bewijst zich op meerdere manieren. De nadrukkelijke bottom-up aanpak zorgt voor een breed intern draagvlak voor ESG gerelateerde onderwerpen. De initiatieven die worden gestart vanuit de champions vinden immers hun oorsprong binnen hun eigen organisatie of business unit. Bovendien inspireren de champions elkaar over en weer met voorbeelden van duurzame praktijken die bij hen op de werkvloer worden toegepast.

De champions vervullen binnen Normec functies variërend van Operations Manager en Managing Director tot Business Unit Director. Zij komen tweemaandelijks bij elkaar om onder leiding van de CSO ervaringen uit te wisselen, initiatieven te bespreken, oplossingen te bedenken en te leren van elkaars aanpak. Jaarlijks wordt er een mini ESG-conferentie georganiseerd waarop alle champions hun succesverhalen presenteren en worden zij getrakteerd op een inspirerend verhaal van een gastspreker.

Een van onze ESG Change Champions is Eva Pont. Hierna lees je waarom zij graag onderdeel wilde zijn van dit netwerk.



‘Telkens opnieuw kunnen we de juiste keuze maken’

EVA PONT | BUSINESS UNIT MANAGER NORMEC FOODCONTROL (BE)

‘Ik heb me aangemeld als ESG Change Champion omdat ik duurzaamheid werkelijk belangrijk vind. Afval scheiden, plastic mijden, geen onkruidverdelger gebruiken: het zijn maar enkele voorbeelden van zaken die binnen ons gezin gemeengoed zijn. Omdat aandacht en waardering voor de natuur en zo duurzaam mogelijk leven voor mij privé een grote rol spelen, doen ze dat als vanzelf ook op mijn werk. Persoonlijk maak ik daar geen onderscheid in. Tegelijkertijd zie ik dat bedrijven nog wel een tandje bij kunnen zetten qua bewust omgaan met materialen en grondstoffen.

Ik hoop dat we als champions onze collega’s kunnen inspireren. Hen kunnen laten inzien dat we met onze consumptie, ons koopgedrag, met het afnemen van diensten telkens opnieuw een keuze maken. Zelf streef ik altijd naar de keuze die de minste schade oplevert. Voor de mens, voor de planeet. Het netwerk van ESG Change Champions kan met laagdrempelige acties, heel belangrijk voor de slagingskans ervan, daadwerkelijk een positieve verandering teweeg brengen en organisatiebreed impact maken. En zo stap voor stap realiseren dat we als Normec telkens weer voor het juiste kiezen.’

Stakeholders

Door het brede speelveld waarin Normec actief is, hebben we een grote verscheidenheid aan stakeholders.

In meer of mindere mate bepalen ze het ambitieniveau en de prioritering van doelstellingen van Normec. Zowel op maatschappelijk als op commercieel niveau houden we rekening met en spelen we in op ontwikkelingen in de markt en bij klanten.

Onze belangrijkste stakeholders zijn:



The background of the slide features a high-contrast, black and white image of water splashing and bubbles. The water is captured in motion, creating intricate patterns of droplets and foam. The bubbles vary in size and are scattered throughout the scene. A central orange banner with a white border is overlaid on the image, containing the text '04 Sustainability'.

04 Sustainability

Een verbindende factor

De ene stond aan de basis van het ESG-beleid binnen Normec, de andere was daar vanaf de zijlijn getuige van. Een tweegesprek tussen Marco Zomer, Chief Sustainability Officer, en Claire Eringa, HR Project Manager, over ESG. Toen, nu en straks.

Claire Eringa (CE): 'Het is best grappig dat Marco en ik hier nu samen zitten. Vier jaar geleden was ik nog zijn PA. Vier jaar geleden was ESG voor een heleboel medewerkers, ook voor mijzelf, voornamelijk een onbekende afkorting. Ik herinner me het moment waarop Marco in 2021 Normec committeerde aan het UN Global Compact. Ik had toen geen beeld bij wat dat zou betekenen voor ons als organisatie, voor mijn werk en mijn collega's, voor onze dienstverlening. Maar hem kennende wist ik dat het impact zou hebben.'

Marco Zomer (MZ): 'Vier jaar later hebben we enorme stappen gezet in ons ESG-beleid. We zijn drie jaar op rij met mooie, constante scores gewaardeerd door EcoVadis. Dit terwijl Normec ten opzichte van het eerste ESG-rapport vier keer zo groot is geworden. Inmiddels weet vrijwel iedereen binnen Normec waar de afkorting voor staat en – mede dankzij de ESG onboarding modules – hoe wij ESG hebben geïntegreerd in ons HR-beleid. Met de lancering van het ESG Change Champions Network vorig jaar zijn er organisatiebreed nog meer bottom-up ESG-initiatieven ontstaan. Een andere stap die is gezet: ik heb nu een rechterhand in de persoon van Claire.'

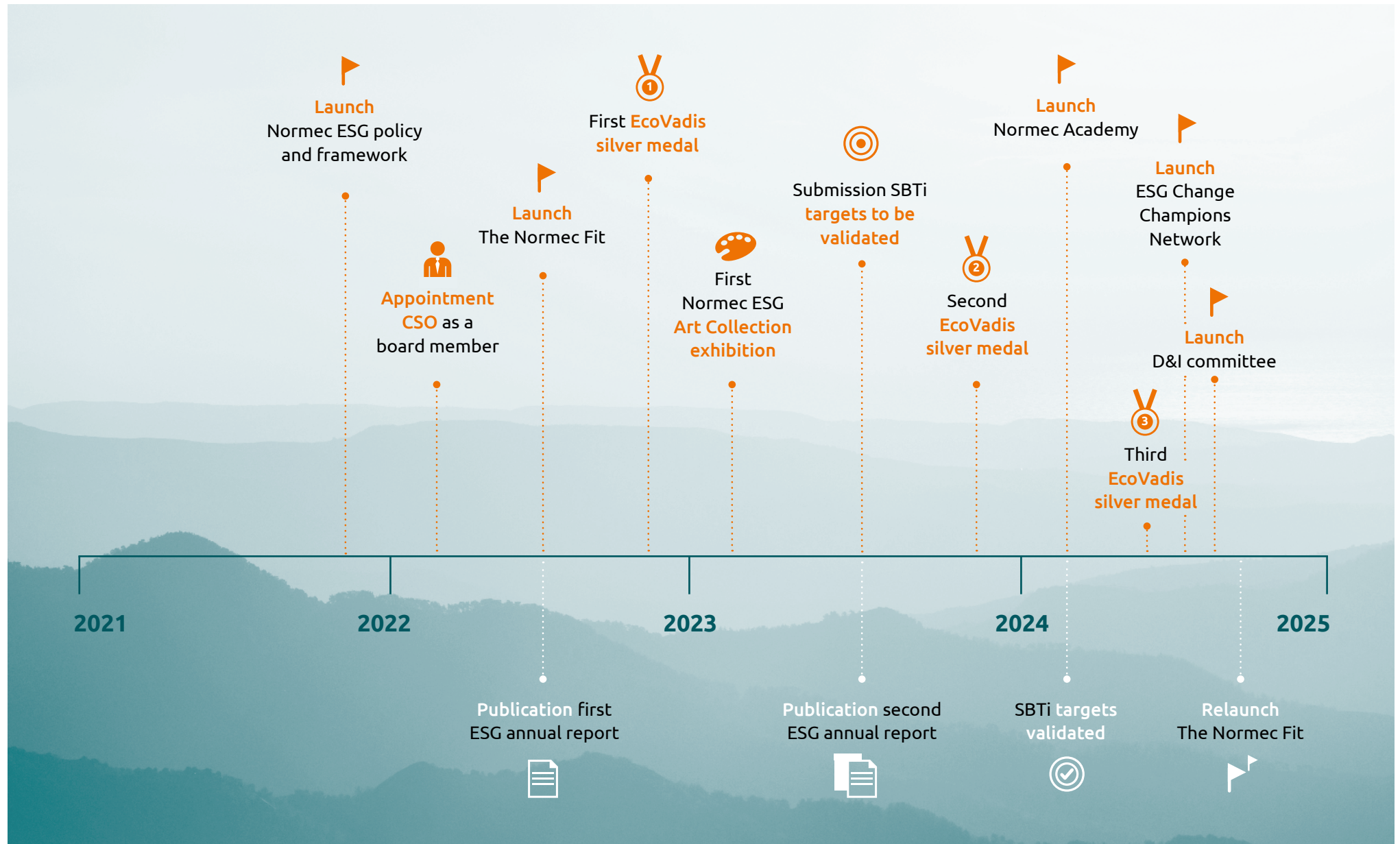
CE: 'Terwijl ESG zich binnen de organisatie steeds meer verdiepte en verbreedde, viel me op hoe vanzelfsprekend die ontwikkeling zich voltrok.



Oké, niet alles ging – en gaat nog steeds niet – even soepel. En natuurlijk zijn er ook kritische geluiden. Normec is geen eiland. De wereld waarin we ons nu bevinden is ook veranderd ten opzichte van vier jaar geleden. Maar die geluiden mogen er zijn en houden ons scherp. De op inhoud gevoerde discussies zijn altijd verhelderend.

Ik kijk ernaar uit wat we dit jaar als Normec, mede aangezwengeld door de ESG Change Champions, voor moois gaan neerzetten. Ongetwijfeld zullen onze klanten nog meer gaan profiteren van onze dienstverlening waarin duurzaamheid in de breedste zin van het woord verweven is. Op hun beurt zullen zij ons inspireren met hun vragen en behoeften, en Normec uitdagen dat stapje extra te zetten. Ook ben ik benieuwd hoe ESG zich gaat manifesteren binnen de steeds internationaler wordende context van Normec, hoe collega's wereldwijd elkaar aan het denken zullen zetten. Want de wijze waarop wij in Nederland naar bepaalde topics kijken, verschilt van hoe ze er in India of Noord-Amerika naar kijken. Dat vind ik zelf misschien wel het meest gave aan ESG: het verbreedt je blik en werkt verbindend. En het is altijd in beweging.'

ESG milestones





Een echte passie

De inbedding van ESG binnen Normec danken we voor een heel groot deel aan medewerkers met een intrinsieke motivatie voor de ESG-topics. Zoals Deborah Scholte, Directeur Learning & Development. Vanuit een persoonlijke drive inspireert en traint zij haar collega's bij het integreren van ESG in hun eigen werk.

'Zo'n vijf jaar geleden begon ik bij Normec als Business Unit Manager Training & Educatie binnen de divisie Foodcare. In die rol ontwikkelde ik onder andere trainingen over leiderschap, vitaliteit & ziekteverzuim en Food Safety Culture. Het begrip ESG zei me destijds niet zo veel. Wél ben ik altijd bewust bezig geweest met het milieu en neem ik – bijvoorbeeld – al jaren afvalknijpers mee tijdens boswandelingen met mijn kinderen. Ook de ontwikkeling van mensen, hen zien groeien, vaardiger en zelfverzekerder zien worden: ik heb er een passie voor. Het was misschien onverwacht, maar niet onlogisch dat mij werd gevraagd de ESG-learning trainingen voor de gehele organisatie te ontwikkelen.

Na het afleggen van enkele pittige examens in ESG en CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) begon ik met de ontwikkeling van de learning modules. Tijdens dat proces werd ik me er nog meer van bewust hoe breed, relevant en belangrijk ESG binnen een organisatiecontext is. Hoe die integrale benadering echt verschil maakt. Dat spreekt mij enorm aan, dat het oprecht en één geheel is.

ESG gaat over de toekomst: over onze planeet, over elkaar, over hoe we samen werken en leven. Het betekent voor mij: menselijk kapitaal centraal stellen, op een manier die duurzaam is voor zowel de wereld om ons heen als voor de mensen met wie we werken. In mijn rol als Directeur Learning & Development mag ik Normec-breed met deze toekomstgerichte thema's aan de slag: ESG, vitaliteit, talent based leadership — allemaal gericht op het ontdekken en ontwikkelen van de unieke talenten van collega's en hun talenten duurzaam inzetten voor gezamenlijke resultaten. Dat sluit naadloos aan bij de benodigde competenties voor de toekomst, zoals veerkracht, creativiteit, inclusieve samenwerking, aanpassingsvermogen en digitale geletterdheid.

Deze vaardigheden zijn steeds belangrijker in een wereld waarin veranderingen elkaar snel opvolgen, technologie en duurzaamheid hand in hand gaan en de menselijke maat hét onderscheidende vermogen is. Mensen helpen deze competenties te ontwikkelen en hun talenten te benutten, draagt niet alleen bij aan hun werkgeluk, maar ook aan de toekomstbestendigheid van onze organisatie. Het verhaal van Carry hierna laat dat ook zien. Dat vind ik heel mooi, dat wat wij van de afdeling Learning & Development wensen voor de medewerkers, daadwerkelijk zo door hen wordt ervaren.

Ik geloof dat goed werkgeverschap betekent dat je oprecht investeert in zowel de mens als de wereld. Het is mijn dagelijkse drijfveer om deze integrale aanpak werkelijkheid te maken, voor nu én voor de generaties die komen. Ik zeg weleens 'Normec is a way of life'. Iedereen gun ik zo'n positieve, constructieve en duurzame levenswijze. In het persoonlijke leven, in het werk.'

'Goed gevoel'

**CARRY LEMPENS | TRAINER QA/QS
NORMEC FOODCARE TRAINING &
EDUCATION**



'Duurzaamheid zit bij Normec niet slechts aan de oppervlakte. ESG komt op vele manieren dagelijks terug, in mijn werk, in het team. Ik weet waar ik terecht kan als ik iets naars zou meemaken in een werksituatie. Daar hoeft ik niet eens over na te denken. Ik weet dat de diensten die we aanbieden op duurzame leest geschoeid zijn. Daar hoeft ik me geen zorgen over te maken. Ik weet dat hier niets mijn professionele ontwikkeling in de weg staat. Dat heeft mijn leidinggevende me al meerdere keren duidelijk gemaakt.'

ESG is het fundament onder Normec. Hoe de organisatie dat hooghoudt, terwijl ze groeit als een tierelier, vind ik superknap. Ik heb het ook anders meegemaakt, dat het slechts één van de af te vinken vakjes op een checklist was. Hoe anders is het hier. ESG is bij Normec de praktijk. En dat voelt heel goed.'



DAWN SMITH

OVER NORMEC OWS

‘Het is het enige
laboratorium ter
wereld dat deze
methode aanbiedt’

5 ESG Strategic topics



De basis

Ons ESG-beleid vindt zijn basis in internationale initiatieven, al dan niet verplichte internationale richtlijnen, methodologieën en normen. Het reflecteert onze visie op de organisatie die we voor onze medewerkers, klanten en de maatschappij willen zijn. In de rest van het hoofdstuk lichten we toe hoe we ons ESG-beleid met concrete acties en doelstellingen in de praktijk brengen.

De visual hiernaast is een vereenvoudigde weergave van de pijlers onder ons ESG-beleid. De gedetailleerde versie vind je [hier](#).

Normec en de SDG's



SDG	Normec commitment	Target & timeline	Progress EoY 2024
Business model and strategy			
8.1	Stimulate long-term business growth	Tripling by 2029 compared to 2023 in revenue	Both organic and inorganic growth on track of this goal
8.3	Stimulate decent job creation	Annual net organic job creation by at least 5%	In 2024, organic net new hires were 5.2%
Environment			
13.2	Reducing GHG emissions from operations	Scope 1 and 2 CO ₂ emissions by 42% in 2030 compared to base year 2022	Since 2022, Normec has achieved a 18.7% reduction in its Scope 1 and 2 emissions, putting it on track to meet its target
7.2	Increase the usage of renewable energy	100% renewable energy by 2030	The share of renewable energy in our total energy consumption rose from 26.3% in 2023 to 34.9% in 2024
12.5	Ensure high levels of electronic waste recycling	75% of all IT and other electronic waste recycled by 2030	In 2024, 26.7% of our waste has been reused or recycled. Additionally, 26% of our depreciated ICT equipment is now being reused and/or processed
Diversity, equity and inclusion			
5.5	Stimulate women's participation and equal leadership opportunities at all levels of decision-making	45% of senior and leadership positions by women by 2027	In 2024, 43% of leadership and senior management positions were held by women
8.5	Stimulate equal pay for equal work	Annual reduction in gender pay gap with target of 3% by 2035	In 2024 the unadjusted gender pay gap was 18.2%, which is a slight decrease compared to 2023 (18.9%)
16B	Enforce Normec HR policies including non-discriminatory policies	Accepted by all employees by 2026	In 2023, we started making it a formal requirement for all new employees to sign the Normec HR policies. We also started having all employees sign for receipt and acceptance of these policies retroactively. By the end of 2024, 56% of all Normec employees had signed.

SDG	Normec commitment	Target & Timeline	Progress EoY 2024
Health, safety and well-being			
8.8	Promote safe and secure working environments for all employees	TRIR lower than 1.0 by 2030	In 2024, the TRIR was 1.16 where 2023 TRIR was 1.36
Business ethics and risk management			
16.5	Enforce Code of Conduct including anti-corruption and bribery policies	Accepted by all employees by 2026	In 2023, we started making it a formal requirement for all new employees to sign the Normec Code of Conduct. We also started having all employees sign for receipt and acceptance of these policies retroactively. By the end of 2024, 82% of all Normec employees had signed
Supply chain management			
8.7	Enforce human rights throughout the supply chain	Have 30% of our procurement according to sustainable criteria by 2030	By mid-2025, 31% of all suppliers covered by the policy have undergone a risk analysis and/or self-assessment in the context of supplier sustainability
12.6	Improve the sustainability performance throughout the supply chain	Have 30% of our procurement according to sustainable criteria by 2030	By mid-2025, 22% of all suppliers covered by the policy have complied with our Code of Conduct
Corporate citizenship			
6b	Improve the sustainability performance throughout the supply chain	For every Normec employee, someone in an underdeveloped country gets access to clean drinking water and/or sanitation	By the end of 2024, we had managed to provide 5,882 people with clean drinking water and sanitation in Tanzania. This number exceeds the number of Normec's employees (5,570)

Onze doelen

Met ons commitment aan het UN Global Compact in 2021 formaliseerden we ons ESG-beleid. Van de zeventien sustainable development goals (SDG's) die uit het UN GC voortkwamen, prioriteerden we er vier. Deze vier doelen leidden vervolgens tot zes Normec Sustainability Goals, waaraan we KPI's hebben gekoppeld. Het betreft de volgende doelstellingen:

Normec Sustainability Goals

1 Ondersteunen van de transitie naar een meer duurzame en veilige leef- en werkomgeving (SDG 8)

In 2025 bedraagt het percentage van de omzet van Normec dat een positieve invloed heeft op mens en planeet ten minste 90%.

2 Klimaatactie (SDG 13)

Tegen 2040 is de netto klimaatimpact van onze activiteiten gereduceerd tot 0%.

3 Gendergelijkheid (SDG 5)

Tegen 2027 bestaat ten minste 45% van het senior management en de leidinggevende posities uit vrouwelijk talent.

4 Eerlijk werk (SDG 8)

Tegen 2025 bestaat ten minste 3% van ons medewerkersbestand uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

5 Duurzame toeleveringsketen (SDG 8)

Tegen 2030 vindt 30% van onze inkoop plaats volgens duurzame criteria.

6 Schoon water en sanitaire voorzieningen (SDG 6)

Op jaarbasis staat het aantal burgers in een onderontwikkeld land dat door onze donatie toegang krijgt tot schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen minimaal gelijk aan het aantal medewerkers bij Normec.





Voortgang op de doelstellingen

In het afgelopen jaar hebben wij opnieuw hard gewerkt aan onze duurzaamheidsambities. Drie van de doelstellingen zijn inmiddels behaald, en voor de overige drie zijn we goed op weg.

Doel 1

In 2024 lag het aandeel van onze diensten met een positieve impact al op 97,7%. Omdat Normec jaarlijks groeit, mede door acquisities, blijft het belangrijk dit percentage zorgvuldig te monitoren – ook bij de nieuwe bedrijven die zich aansluiten bij de groep.

Doel 2

Onze voortgang wordt momenteel gemeten aan de hand van de near-term SBTi-doelstelling voor 2030. We liggen nog steeds op schema om deze doelstellingen te behalen. Het indienen van onze langetermijnplannen voor Net-Zero bij de SBTi staat gepland voor 2028. Tot die tijd richten we ons primair op de 2030-doelstellingen.

Doel 3

In 2024 bestond 43% van het senior management en de leidinggevende posities

uit vrouwelijk talent, slechts twee procentpunt verwijderd van ons doel. Dit resultaat wordt mede beïnvloed door externe factoren, zoals onze acquisities. Diversiteit blijft daarom een belangrijk aandachtspunt: wij willen een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven, waar divers talent zich welkom voelt.

Doel 4

Met trots kunnen wij vaststellen dat deze doelstelling eind 2024 is bereikt: 4,5% van ons medewerkersbestand valt onder het ‘Eerlijk Werk’-programma. Hiermee tonen wij ons commitment aan inclusiviteit en bieden we bewust kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.





Doel 5

Dit is wellicht één van onze meest uitdagende doelstellingen, maar zeker ook van groot belang. Als onderdeel van een waardeketen werken we intensief samen met leveranciers. Hen overtuigen en ondersteunen om zich te committeren aan onze duurzaamheidsvisie en -doelstellingen draagt uiteindelijk bij aan een betere wereld.

Doel 6

In 2024 hebben wij via de organisatie *Water for Life* een project in Tanzania ondersteund. Hierdoor kregen 5.882 mensen toegang tot schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen – een resultaat dat direct bijdraagt aan onze maatschappelijke impact.

Material topics & sustainability risks

Theme	Normec pillars	Material topics	Risk elements	Page(s) corresponding article
 Environment	Business model & strategy	Environmental services & advocacy	Encouraging customers to choose the products and services that are better for the environment, or make innovations that reduce the impact on the environment.	11 , 15 , 39 , 82 , 88+18 Client cases 1-5 + The synergy is real
		Energy consumption & GHGs	Energy consumption in operations as transportation combined with the GHG emissions that this directly but also indirectly results from.	76+78 Energy consumption + CO ₂ -emission assessment
	Environment	Materials, chemicals & waste	The consumption of materials in the operation as well as the waste resulting from this in, both general waste or hazardous waste.	86 Waste management
 Labour & human rights	Diversity, equity & inclusion	Diversity, equity & inclusion	Preventing discrimination and harassment (in its broadest form) in the work environment and all related processes.	50 D&I taken broadly
	Health, safety & well-being	Employee health & safety	Providing a safe working environment for Normec employees, both physical and mental safety taking into account the working conditions of all employees.	55+65 A safe workplace + The Normec Fit
		Working conditions	Providing the right working conditions allowing all Normec employees to live a healthy life with the right work-life balance.	43 We build Normec together
	Employee development & engagement	Career management & training	Provide a career plan from recruitment, your career with internal job opportunities (including training) until possible employee leaving.	61 Career management
		Social dialogue	Provide the opportunity for social dialogue between employer and employee, allowing employees to freely collectively associate and be represented.	55 A safe workplace
 Ethics	Business ethics & risk management	Corruption	Independence and impartiality are important values within Normec, which means that no form of corruption is tolerated. This also includes extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering.	67 Ethics at the core
		Responsible information management	Normec has access to third party information and securing this data in the context of privacy and IP rights, is of paramount importance to maintain the reputation of Normec.	71 Ethics in ICT
 Sustainable procurement	Supply chain management	Supplier environmental practices	We are aware that we are part of a supply chain, and imposing the same goals we pursue on environmental issues towards our suppliers ensures better chain accountability.	95 Procurement and partnership
		Supplier social practices	We are aware that we are part of a supply chain, and imposing the same goals that we pursue in terms of socially and corporately responsible issues towards our suppliers ensures better chain accountability.	95 Procurement and partnership

Klantcase

NORMEC SUSTAINABILITY



Een revolutionair bioplastic

Je hebt een prachtige grondstof ontwikkeld als alternatief voor plastic. Nu wil je upscalen, verschillende productformules ontwikkelen voor verschillende toepassingen. De testfase, zoals je inmiddels hebt ondervonden, is een proces van jaren. Deze houd je dus het liefst zo kort en budgetvriendelijk mogelijk. Maar hoe? Peter Wilson en Dawn Smith van het Nieuw-Zeelandse Compostify ervaren hoe de nieuwe methodiek van Normec OWS ineens een waaier aan kansen biedt.

'Compostify is opgericht door een aantal pioniers en milieu-activisten met verschillende achtergronden, maar een gedeelde

aversie tegen de ellende die plastic heet. Om precies te zijn tegen het grootschalige en gedachteloze gebruik van dit vervuilende materiaal, dat zich inmiddels overal bevindt. In de diepste oceaantroggen, in de lichaampjes van foetussen. Zo'n vijf jaar geleden sloegen we de handen ineen en besloten we om zelf een bioplastic te ontwikkelen. Het was de start van een interessant, complex, soms frustrerend maar uiteindelijk bevredigend traject dat leidde tot de ontwikkeling van een 100% biologisch afbreekbaar materiaal als grondstof voor diverse producten. Momenteel wordt dit materiaal gecertificeerd voor thuiscompostering.

Een van de producten die we van dit materiaal hebben vervaardigd en op de markt hebben gebracht is een kweekpot. Weinig andere toepassingen zijn immers beter in staat hun biodegradeerbaarheid aan te tonen dan een product dat aan het eind van zijn levenscyclus niets anders achterlaat dan voedende stofjes voor de aarde. Een kweekpot dus, die aan wat specifieke eisen moest voldoen. Want naast biologisch afbreekbaar moest de pot eveneens thuiscomposteerbaar zijn en bovengronds in een kas zijn eigenschappen bewaren. Toch wel minstens voor de duur van een jaar. Bovendien wilden we een laagdrempelig, betaalbaar product ontwikkelen, bereikbaar voor iedereen.'

Klant

Compostify,

Nieuw-Zeeland

Dienst

Ontwikkelaar van

biodegradeerbare plastics

Klantcase

NORMEC SUSTAINABILITY

100% duurzaam

'Hoewel er andere 'duurzame' kweekpotten op de markt zijn, moeten deze ofwel industrieel worden gecomposteerd om af te breken, produceren ze microplastics nadat ze zijn afgebroken, of gaan ze niet lang genoeg mee om een tijd in een kas te overleven. De succesvolle ontwikkeling van een 100% biodegradeerbare kweekpot door het Compostify-team was voor ons een enorme opsteker, én een incentive om ook andere bioplastic toepassingen te ontwikkelen. Maar dat betekent – net als bij de kweekpot – testen, testen, testen. Van materialen, verschillende ratio's van de componenten, van condities. Het betekent met andere woorden een jarenlang proces van experimenteren en van diepe zakken. Normec OWS, dat we kenden van eerdere samenwerkingen, bleek daarvoor een geweldige oplossing te bieden. Toen wij hoorden van hun nieuwste testmethodiek – de high-throughput screeningmethode – wisten we dat dit voor ons mogelijkheden zou scheppen. En dat bleek zo.'



Al na één maand gaf de screening uitsluitsel over de (on)geschiktheid van de monsters wat betreft biologische afbraak bij thuiscompostering. Hierdoor konden we veel sneller dan verwacht verdergaan met ons R&D-project en de focus voor de te creëren toepassingen leggen op de geschikte monsters. Dat is het waardevolle van deze methodiek: het ontwikkelen van een range aan biodegradeerbare producten komt voor Compostify in één klap een stuk dichterbij.'

Status bio

'Normec OWS is het enige laboratorium ter wereld dat deze testmethode naar biodegradeerbaarheid aanbiedt. Voor ons en voor alle andere bedrijven die bij hun productontwikkeling 100% biologische afbreekbaarheid als voorwaarde stellen, is het een geweldige manier om sneller en goedkoper alternatieve formules te ontwikkelen die het milieu ten goede komen. Dit was voorheen simpelweg niet mogelijk. Het blijkt maar weer dat om een revolutie teweeg te brengen, de hulp van like-minded partners onontbeerlijk is. Zo eentje is Normec OWS voor Compostify. Samen zijn we in staat een positieve impact te maken en de status quo te veranderen van plastic naar bioplastic.'

Klantcase

NORMEC SUSTAINABILITY



Dienst Normec

Wereldleider in het testen van biologische afbreekbaarheid en composteerbaarheid

Door

Normec OWS

‘De niche voorbij’

Sam Deconinck

Business Development Director Normec OWS

‘Normec OWS test sinds 1989 producten en materialen op hun biodegradeerbaarheid en is als pionier van begin af aan betrokken geweest bij het ontwikkelen van standaarden, het bouwen aan certificatieschema’s en het ondersteunen van industrieassociaties. Wat begon als een niche-industrie heeft zich ontwikkeld tot een antwoord op de behoeften van de markt. En die nemen toe; in aantal en in complexiteit. Met onze high-throughput propositie springt Normec OWS op deze behoeften in. Want innovatie is hard nodig, maar proof of concept net zo goed. Compostify is onze earliëst adopter. De implementatie van deze nieuwe technologie in hun R&D-proces is daarmee een echt gezamenlijk succes.’





05 Human Resources



‘We doen het samen’

Als Chief Human Resources Officer heeft Lotty Willemsen-Tijhaar een duidelijke visie over de organisatie die Normec wil zijn voor haar medewerkers. Samen met haar team zet zij zich in voor het creëren van een cultuur waarbinnen elke Normec-medewerker herkenning en gezamenlijkheid vindt.

‘Wat HR binnen Normec zo uitdagend en interessant maakt, komt direct voort uit de wijze waarop de organisatie is opgebouwd. Normec bestaat uit inmiddels bijna negentig bedrijven verdeeld over meer dan tien landen op vijf continenten. Voordat deze bedrijven onderdeel werden van Normec, hadden ze elk een eigen historie, cultuur en karakter. In plaats van de medewerkers van deze nieuwe Normec-bedrijven in een keurslijf te dwingen, respecteren we de lokale culturen en het lokale ondernemerschap. Tegelijkertijd is het voor een duurzame, constructieve groei van Normec belangrijk dat we een gedeeld Normec-gevoel creëren, eenzelfde beleving scheppen en dat we toewerken naar een gezamenlijke toekomst.

Hoe doe je dat wanneer je spreekt van zo’n 5.500 collega’s die elkaar niet persoonlijk kennen, die uiteenlopende werkzaamheden in verschillende sectoren uitvoeren en die elkaar mogelijk nooit fysiek zullen ontmoeten? Door bij hen een gevoel van onderlinge herkenning op te roepen. Door de contouren te schetsen van een gezamenlijke toekomst. Door duidelijk te maken, dat wat ons allen bindt is Normec.’

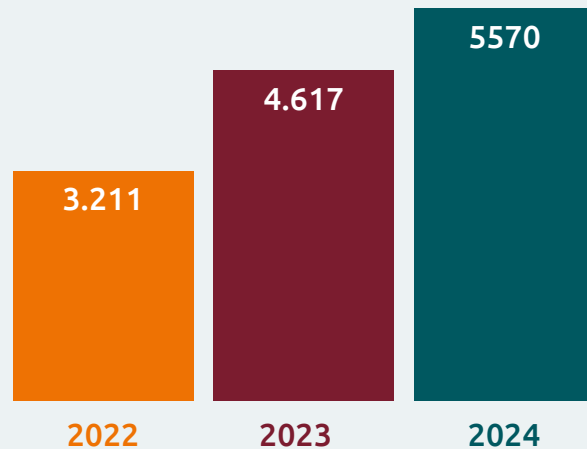
Vele verhalen

‘De scope van de dienstverlening van Normec is enorm. De vier service lines van Normec zijn actief in sectoren die van invloed zijn op levens van burgers wereldwijd. Deze diensten worden uitgevoerd door duizenden mensen die zich intrinsiek betrokken voelen bij het verlenen en borgen van veiligheid, kwaliteit en duurzaamheid. De verhalen waarmee we dat gedeelde Normec-gevoel nog meer kunnen verstevigen liggen voor het oprapen.

Je hebt tot nu kunnen lezen hoe onze klanten onze dienstverlening waarderen, hoe Normec-entiteiten door onderlinge samenwerking zich inzetten om die veiligheid, kwaliteit en duurzaamheid te bereiken en hoe wij onze medewerkers ESG-bewustzijn bijbrengen. Verderop in dit hoofdstuk lees je hoe wij onze medewerkers ondersteunen bij hun groei en ontwikkeling, hoe leadership binnen Normec

‘We hebben een mooie stijging in onze totale workforce gerealiseerd, mede door de toevoeging van Noord-Amerika. Deze uitbreiding benadrukt onze internationale aanwezigheid en laat zien dat we in staat zijn onze groeistrategie succesvol uit te voeren’

Total workforce headcount*



* There are 159 workers classified as “not employees,” of which at least 90% are independent contractors. We primarily utilise these contractors as a flexible resource to manage work-related peaks, often related to auditing or laboratory tasks. Additionally, there are seconded external employees who provide assistance on a project basis within accounting & finance.

eruitziet en wat we doen om de beste werkgever voor onze mensen te zijn. Voor echt iederéén binnen Normec: voor onze laboranten, auditoren, receptionisten, business unit directors, schoonmakers, teamleiders en voor al die andere collega’s met wie we naar een gedeelde toekomst toewerken.’

Holistische aanpak

‘De verhalen en de gedeelde ervaringen kaderen we vanaf 2025 binnen een vernieuwd platform: The Normec Fit. Wat ooit begon als

een vitaliteitsprogramma met sportactiviteiten en webinars over gezondheid, is geëvolueerd in een holistisch welzijns- en cultuurprogramma gestut door vier pilaren: cultural fit, social connection, mental wellness en physical fitness. De ruggengraat van The Normec FIT wordt gevormd door de eerder in dit verslag gepresenteerde kernwaarden verwoord in GROWTH. Growth is tenslotte wat Normec definieert: groei, ontwikkeling, vooruitgang. Met elkaar, voor elkaar, door elkaar.’

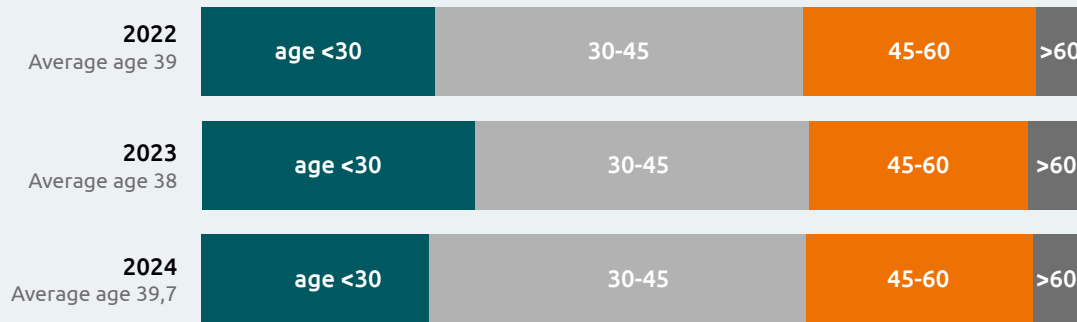
‘Het verloop ligt dit jaar lager dan vorig jaar, wat een positief signaal is. Onze inzet op behoud, betrokkenheid en ontwikkeling van medewerkers begint zijn vruchten af te werpen. Het biedt ons een stabielere basis om verder te bouwen aan onze groeiambities en een aantrekkelijke organisatiecultuur’

Changes in workforce

	2022	2023	2024
Organic new hires	150	311	265
Percentage organic new hires/ number of FTE’s	5,4%	7,5%	5,2%
Terminations	670	886	902
General attrition rate	20,9%	19,2%	17,8%
Voluntary attrition rate	-	62,0%	63,8%
Percentage of women within leavers*	45,8%	45,1%	40,6%

* Target 40,7% (Equal to the percentage of women in the organization)

Demographics

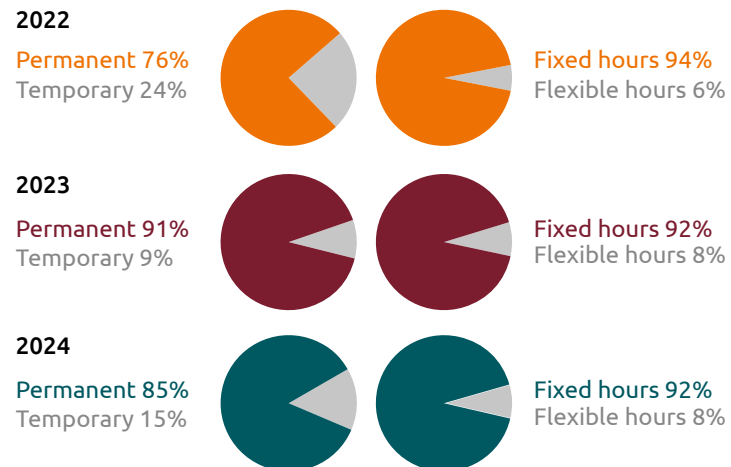


Origin of birth	2024	Level of education	2024	Male	Female
Europe	94,6%	Below bachelor	45%	62%	38%
Americas	0,7%	Bachelor or higher	55%	53%	47%
Asia	3,5%				
Africa	1,2%				

‘We blijven een organisatie die volop kansen biedt voor talenten om zich te ontwikkelen en door te groeien. Daarnaast zien we onze internationale diversiteit verder toenemen: mede door overnames heeft Normec opnieuw meer nationaliteiten mogen verwelkomen. Dit versterkt onze culturele rijkdom en onze kracht om grensoverschrijdend samen te werken en te innoveren’

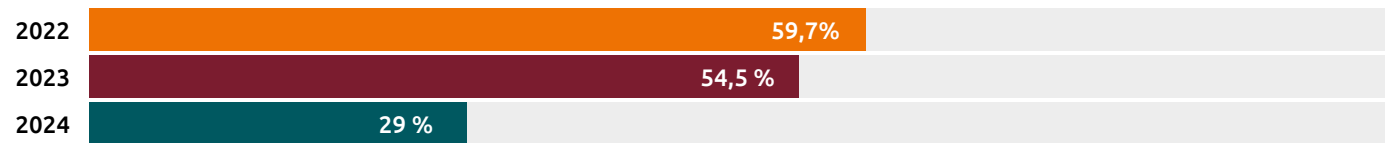
‘Het aantal vaste contracten is licht gedaald ten opzichte van vorig jaar. Onze ambitie blijft echter om 90% van onze workforce op permanente basis aan ons te binden. Dit biedt meer stabiliteit voor onze medewerkers en draagt bij aan een solide fundament voor de ontwikkeling van onze organisatie’

Contracts

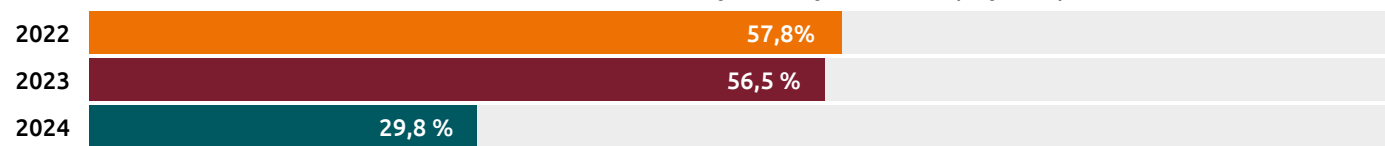


Working conditions

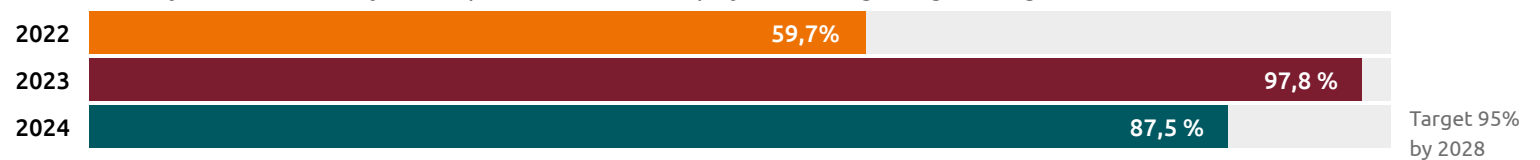
The total workforce across all locations who are covered by formal collective agreements concerning working conditions



The total workforce across all locations who are covered by formally-elected employee representatives



Two way communication system in place to facilitate employee voice regarding working conditions



Flexible hybrid work model



Percentage of employees that were entitled to parental leave



‘De lagere scores ten opzichte van voorgaande jaren zijn grotendeels te verklaren door de overname van een aanzienlijk aantal nieuwe entiteiten, waar de genoemde aspecten minder aanwezig of zelfs geheel afwezig zijn. Het verklaart het gedaalde gemiddelde, want de bestaande entiteiten hebben hun niveau behouden. Dit biedt ons een kans om juist bij deze nieuw aangesloten organisaties verbeteringen door te voeren’

Met, voor, door elkaar

Op veel manieren proberen wij de beste werkgever te zijn voor onze mensen. Naast overkoepelende Normec-brede initiatieven hebben de entiteiten de ruimte om daar elk hun eigen, inspirerende manier invulling aan te geven. Met een PMO, een bijzondere wijze van salariëring of een wellness room, bijvoorbeeld.

**NIENKE HETTINGA | BUSINESS SUPPORT MANAGER
NORMEC SYNERGY HEALTH**

‘Eind 2024 hebben we op initiatief van onze preventiemedewerkers, en in samenhang met het hoofdkantoor, een PMO – een preventief medisch onderzoek – uitgerold. Het was een signaal naar de medewerkers; we vinden jouw gezondheid belangrijk. Over zo’n onderzoek bestaan nogal wat meningen: het is bemoeizucht vanuit de werkgever, veel te persoonlijk, ‘ik loop al bij een dokter, dus ik weet hoe het mijn gezondheid gesteld is.’ Enzovoort. Die meningen mochten er zijn. Wie niet wilde, werd uiteraard nergens toe verplicht, wie wel wilde kon zich verzekeren van een geheel anonieme uitvoering en resultaatanalyse. Uiteindelijk heeft ruim de helft van onze medewerkers deelgenomen.

De grootste waarde voor mij was dat het onderzoek een beeld gaf van hoe Normec presteerde ten opzichte van de benchmark. Hoe we scoorden op factoren die bijvoorbeeld afwezigheid en productiviteitsverlies beïnvloeden. Het rapport gaf daarmee handvatten om op te sturen.

De overgrote meerderheid van de deelnemers waardeerde zeer dat hun werkgever deze moeite nam. Het was dan ook geen simpel vragenlijstje, maar een uitgebreid onderzoek met onder andere een bloedanalyse. Wat betreft mijn eigen resultaten; ik wist wel dat ik meer mag bewegen, maar als je het onderbouwd zwart-op-wit ziet staan, komt dat toch even anders binnen. Ik denk dat ik niet voor mezelf spreek, als ik zeg dat we die bewustwording van tijd tot tijd gewoon nodig hebben om een positieve verandering aan te brengen.’



‘Onze sociale verantwoordelijkheid’

MARCUS PAULI | MANAGING DIRECTOR GP PRÜFSERVICE GMBH

‘Eerlijke en transparante arbeidsomstandigheden zijn niet alleen een kwestie van ethiek, ze vormen de basis voor langetermijn succes. Vanuit dat uitgangspunt streven we naar gelijke voorwaarden voor al onze servicetechnici. Elke technicus bij GP Prüfservice, ongeacht zijn ervaring of achtergrond, profiteert van hetzelfde gestructureerde en transparante beloningsmodel. Dit omvat gestandaardiseerde basissalarissen en duidelijk omschreven trajecten voor salarisontwikkeling door horizontale promoties. Daarnaast hebben we gespecialiseerde functies geïntroduceerd waarmee technici extra verantwoordelijkheden op zich kunnen nemen en een hogere beloning kunnen ontvangen, zonder dat ze daarvoor een formele managementfunctie hoeven te bekleden. Met deze functies erkennen we de individuele bijdrage van onze medewerkers aan organisatiebrede verbeteringen.

Door gestructureerde maar flexibele loopbaantrajecten te creëren, kunnen onze mensen groeien op een manier die aansluit bij hun sterke punten en interessegebieden. Ons competentiegerichte salarismodel belooft impact, niet functietitel. Het schept een cultuur waarin initiatief, kennisdeling en verantwoordelijkheid op elk niveau worden gewaardeerd. Het resultaat van deze aanpak zijn meetbare verbeteringen in medewerkerstevredenheid,



een gering verloop en in zijn algemeenheid betere prestaties. Nog belangrijker is dat hierdoor eerlijkheid, inclusie en motivatie worden bevorderd – waarden die diep verankerd zijn in het DNA van onze organisatie. Door onze mensen op de eerste plaats te zetten, versterken we niet alleen onze operationele capaciteiten, maar maken we ook onze sociale verantwoordelijkheid waar als onderdeel van onze ESG-strategie.’



‘Een grote betrokkenheid’

REYHAN IRFAN | OPERATIONS MANAGER NORMEC DETS

‘Vorig jaar hebben we een wellness room gecreëerd voor medewerkers die om wat voor reden dan ook een moment voor zichzelf nodig hebben. Moeders die willen kolven, medewerkers die de piekuren in het lab even willen laten volgen door een relaxmomentje. En medewerkers die met iets worstelen en die bij een zogenoemde mental first aider even van zich af willen praten.

Onze mental first aiders zijn medewerkers die een speciale training hebben gevolgd. Die trainingen hebben we drie jaar geleden opgestart. De spin off daarvan is dat we regelmatig themadagen organiseren gewijd aan onderwerpen die gelieerd zijn aan welzijn en die worden aangedragen door de medewerkers zelf. Zo stond een recente themadag, genoemd Pie & Patter [Gebak & Geklets], in het teken van geestelijke gezondheid van mannen. Het leverde open gesprekken in een vriendelijke sfeer op. Over die mental first aiders: ik vind het bijzonder, en een enorm blijk van vertrouwen in elkaar, dat medewerkers zich veilig genoeg voelen om hun hart te luchten bij een collega. Je kunt als bedrijf wel aangeven dat je hecht aan sociale cohesie, aan een gevoel van veiligheid, als dat niet zo wordt ervaren door je medewerkers betekent het niets. De mental first aiders en de wellness room laten zien hoe groot de onderlinge betrokkenheid is binnen Normec Dets. En hoe welzijn en welbevinden het resultaat zijn van een gezamenlijke effort.’





D&I ruim bekeken

Normec groeit. In omvang, in geografische aanwezigheid, in de manier waarop de organisatie naar zichzelf kijkt. De lancering van de Diversity & Inclusion Council markeert een nieuwe, ruimere blik op diversiteit, inclusie en gelijkheid. Milou Drent, Group HR Director, licht toe hoe Normec deze nieuwe fase ingaat.

'Zoals Lotty hiervoor aangeeft, is het leggen van verbinding tussen onze medewerkers het speerpunt van HR. Ons hernieuwde D&I-beleid maakt daar een onlosmakelijk onderdeel van uit.

D&I wordt vaak geassocieerd met bijvoorbeeld het aantal vrouwen in leidinggevende functies. Daar blijven we oog voor houden, want we streven nog altijd naar een meer gebalanceerde man-vrouwverhouding. Ik licht dat hierna toe bij de Diversity statistics. Maar D&I is natuurlijk veel meer dan dat. Het gaat ook om de talen die medewerkers onderling spreken. Om de flexibiliteit van onze werkroosters in laboratoria. Om de weging van sollicitanten.

Voor internationale collega's kan een teamvergadering in het Engels een boost geven aan hun algehele betrokkenheid. Voor jonge ouders kan een kleine aanpassing van de werktijden het verschil betekenen tussen stress en overzicht. Voor kandidaten die – normaliter – om tal van redenen over het hoofd worden gezien, kan een eerlijk wervingsproces met getrainde

managers deuren openen in plaats van gesloten houden.

Dat bedoelen we met een ruimere blik op D&I: die gaat veel meer over de vraag of onze medewerkers zich erkend en gewaardeerd voelen, of ze gelijke kansen hebben en of ze hun potentieel kunnen realiseren. Ál onze medewerkers, ongeacht hun ervaring, culturele achtergrond, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau. We kijken voorbij de kenmerken, eigenschappen en karakteristieken die netjes op een lijstje kunnen worden afgevinkt.

Het creëren van eerlijke voorwaarden en omstandigheden waarin iedereen zich kan ontplooiën is essentieel om diversiteit en inclusie betekenis

te geven. De doorontwikkeling van ons D&I-beleid is onze plicht naar onze medewerkers toe wiens achtergronden – mede dankzij de intercontinentale groei van Normec – steeds diverser en dynamischer worden.’

D&I concreet

‘Onze aanpak is tweeledig. In de vorm van webinars, podcasts en rondetafelgesprekken zal de D&I Council periodiek relevante thema’s belichten als inclusie & samenwerking, cultuur & gelijkheid, en sociaal bewustzijn & veiligheid. Dit zal ongetwijfeld inspirerende gesprekken en inzichten opleveren. Maar belangrijker nog is om in de dagdagelijkse praktijk te laten zien wat Normec bedoelt met D&I. Dat doen we onder meer met het integreren van inclusiviteit in bijvoorbeeld talentmanagement en loopbaanontwikkeling. Met het gebruik van inclusieve taal in vacatures en interne communicatie. En, direct verband houdend met onze dienstverlening, met het bevorderen en faciliteren van samenwerking tussen verschillende bedrijfsonderdelen om diverse perspectieven samen te brengen.’

Uitdagend

‘Met de Normec Sustainability Goals als waardevol referentiekader leidt de oprichting van de D&I Council een nieuwe fase in. Als HR Director, en vanuit persoonlijke interesse, kijk ik ernaar uit hoe Normec zich met dit realiteitsbesef zal gaan ontwikkelen. Hoe we voor iedereen die zich aangetrokken voelt tot onze GROWTH principles, zowel de huidige als de nieuwe medewerkers, die werkgever zullen zijn die D&I in al zijn facetten uitdraagt. Ik vind dat niet minder dan een opwindend vooruitzicht’.

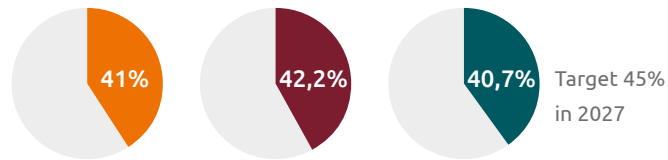


De drie pijlers van de D&I Council

- Ontwikkeling van nieuw beleid en nieuwe strategieën passend bij de groei en veranderende context van Normec.
- Stimulering van bewustwording en dialoog, ondersteund door data en vertaald naar een concrete agenda.
- Ondersteuning van leiderschap op alle niveaus – van teamleiders tot leidinggevendenden – omdat inclusief gedrag niet alleen de verantwoordelijkheid is van het topmanagement.

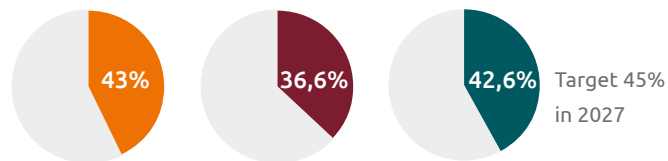
Diversity statistics

Women in the workforce



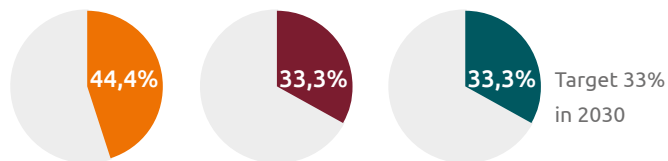
In recent years, the proportion of women in the total workforce has fluctuated around 41%. While this remains slightly below our target of 45% by 2027, the upward trend suggests that this goal is still realistic.

Women in leadership positions and senior management



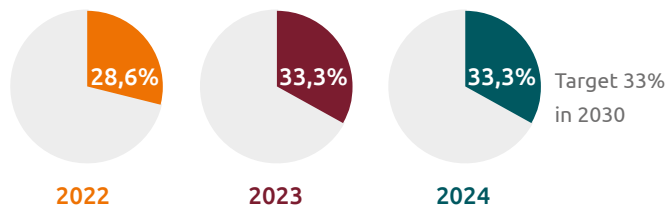
The proportion of women in leadership positions remains lower than we would like and therefore requires additional attention. By adding a D&I focus, such as reviewing our talent management strategy, we believe achieving a 45% representation of women in leadership positions by 2027 is certainly feasible. However, it is clear that there is still work to be done in this area.

Women on the Executive board



The proportion of women within the Executive Board has remained stable at 33% over the past two years. While this means that we have essentially already achieved our 2030 target, the challenge remains to embed this change structurally.

Women on the Board of Directors and Supervisory board



The proportion of women on the Executive and Supervisory Boards has increased to one third, which is in line with our long-term target of achieving 33% by 2030.

Inclusiveness reporting

	2022	2023	2024
Honest work program	2,60%	3,30%	4,48%

The Honest Work Program offers meaningful employment opportunities to e.g. people with disabilities or the long-term unemployed. The participation in this programme is continuing to grow. We aim to reach our target of 3% of our employees coming from this group by 2025.

Compensation

	2022	2023	2024	
Gender pay gap*	13,3%	18,9%	18,2%	
Highest vs mean annual compensation	9,52	9,00	6,66	
Linked compensation and sustainability** (of senior management)	13%	30%	99%	Target 98% in 2028

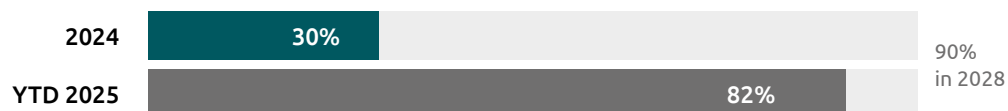
Koopkrachtpariteit (kkp) of purchasing power parity (PPP) adjusted

* Although the gender pay gap has decreased compared to the previous measurement, it remains a cause for concern at over 18%. We will pay particular attention to this issue in the coming years, in light of EU Pay Transparency legislation.

** Linking remuneration to sustainability has had a visible effect: with 99% of its target already achieved by 2024, Normec is well ahead of schedule. We are proud of this result.

Training

The total workforce across all locations who received training on diversity, discrimination and/or harassment



YTD implies 2025-07, 82% of the employees received training on diversity, discrimination, and undesirable behaviour. We are now catching up by launching e-learning courses on ESG topics, including a D&I training course. As part of the D&I Council, we are exploring pragmatic ways to make these training courses accessible





VERENA RÖVEKAMP

OVER HAAR DIRECTEUR SASKIA

‘Ik kan mijn werk rondom
mijn leven plooien, niet
andersom. Daar ben ik
ongelooflijk dankbaar voor’

Een veilige werkvloer

Veilig kunnen werken is niet alleen een kwestie van het dragen van de juiste PBM's. Je veilig voelen is minstens zo belangrijk. Psychologische veiligheid kan op diverse manieren worden gecreëerd. Saskia Bolanca en Kristof Piotrowski dragen daar elk op hun eigen manier aan bij.

SASKIA BOLANCA | MANAGING DIRECTOR NORMEC VQZ

'Oog voor de mens heb ik altijd gehad. Op school vond ik het al te gek om opdrachten in samenwerkingsverband te doen en anderen het gevoel te geven gezien te worden. Hen boven zichzelf te laten uitstijgen. Als MD van Normec VQZ is dat precies wat ik doe. Van bijna alle 22 kantoormedewerkers ken ik hun persoonlijke situatie. Ik stel me elke week ten doel iedereen even te spreken. Dat lukt me vaker wel dan niet. Op kantoor staat mijn deur vrijwel altijd open. Ben ik niet daar, dan ben ik alsnog bereikbaar. Voor iedereen.

Ik begon twaalf jaar geleden bij – toen nog – VQZ als een Sales & Project manager zonder noemenswaardige ervaring in de sector. Toch zag de toenmalig eigenaar, zo vernam ik later van hem, veel meer in mij. Hoewel ik



'Bij Normec maak ik deel uit van een dynamische omgeving, waarin veel vrijheid bestaat om het werk zelf vorm te geven. Ideeën kun je hier omzetten in impact. Dit alles geeft ruimte voor zakelijke én persoonlijke groei. Misschien het meest opvallend zijn de mensen: warme, vriendelijke collega's die altijd bereid zijn om te helpen of samen te werken. Het is mijn doel om dezelfde spirit in al onze teams te koesteren.'

Misha Kalcik
HR Director Sustainability

dat bijzonder vond om te horen, was ik niet geheel verrast. Zo lang ik me kan herinneren wil ik een leider worden. Daar werkten hij en ik gestaag naartoe in de jaren die volgden. Dat het is gelukt, komt mede door Normec.

Toen ik in 2022 op kantoor terugkeerde na mijn zwangerschapsverlof bevond het bedrijf zich namelijk in de transitiefase naar Normec. Op dat moment twijfelde ik als kersverse moeder of ik die leidersrol nog wel op me kon nemen, of ik de werk-privébalans kon bolwerken. Terwijl ik in die periode de interim-directeur ondersteunde met rapporteren aan Normec, was het Britt Schuurs – COO van Normec – die me zei: ‘Saskia, jij doet alles wat een managing director ook doet. Go for it!’ Aldus geschiedde. Wel had ik het voor mijzelf duidelijk: *on my terms*. Dus vervul ik sinds 2023 de rol van MD van Normec VQZ. En dat terwijl ik moeder ben van een 4-jarige en officieel dertig uur per week werk.

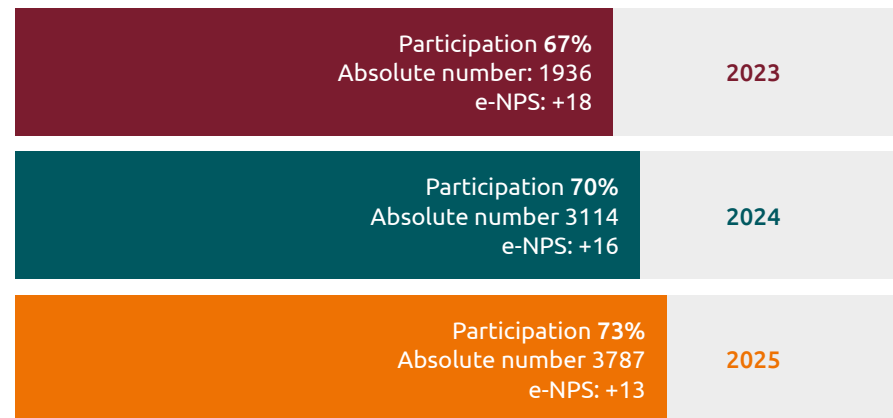
Ik ben trots op onze uitmuntende klanttevredenheidsscores. Ik ben trots op ons geringe verloop, dat voornamelijk bestaat uit medewerkers die met pensioen gaan. Die vervolgens vragen of ze nog wat uurtjes voor het bedrijf mogen werken om toch betrokken te blijven. Ik ben trots op ons geweldige team van medewerkers, dat met en voor elkaar dat stapje extra zet. Na twaalf jaar vind ik het nog altijd heerlijk om op kantoor te zijn.

Leiderschap is er in vele vormen. Maar ik ben ervan overtuigd dat het begint met oprechte aandacht voor een ander. Het bewijs daarvan zie en voel ik elke dag opnieuw.’

Hierna lees je wat Tobias en Verena waarderen aan het leiderschap van Saskia.

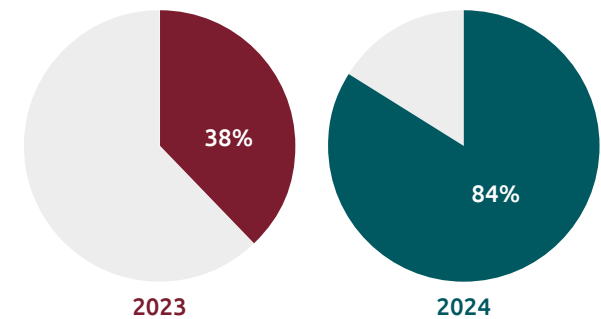
Employee feedback and Social dialogue

Engagement survey participation/completion



Target 70%
e-NPS: +20
in 2028

Can you indicate whether any form of social dialogue takes place in your organisation, such as focus groups or town hall meetings?



TOBIAS LUCAS | SALES & MARKETING MANAGER NORMEC VQZ OVER SASKIA

'Toen ik begon bij Normec VQZ had ik geen achtergrond in certificering, maar Saskia was ongelooflijk geduldig en communiceerde altijd respectvol. Zelfs als dingen niet soepel verliepen, bleef ze kalm en gaf ze eerlijke, constructieve feedback. Het is gewoon moeilijk om Saskia te beschrijven zonder superlatieven te gebruiken. Ze is ondersteunend, oplossingsgericht en denkt altijd met je mee. Ze heeft me zelfs geholpen met iets compleet buiten het werk om. Zo wilde ik onze hond gedurende een bepaalde periode niet te lang alleen laten. Dankzij haar kreeg ik al snel extra thuiswerkdagen.

Een jaar geleden, bij mijn vorige baan, vond ik het vreselijk om naar mijn werk te gaan. De sfeer was erg negatief. Bij toeval kwam ik bij Normec VQZ terecht en het contrast kon niet groter zijn. Nu ga ik met plezier naar mijn werk, voel ik me weer mezelf en ben helemaal opgebloeid.'



VERENA RÖVEKAMP | PROCESS MANAGER NORMEC VQZ OVER SASKIA

'Ik weet niet wat ik het meest waardeer aan Saskia. Dat ze nooit om een oplossing verlegen zit? Dat ze altijd een antwoord heeft, ongeacht de vraag? Dat ze altijd bereikbaar is? Saskia is ongelooflijk efficiënt en heel supportieve in het meedenken over hoe je iets het best kunt organiseren. Of dat nu een zakelijke of privékwestie betreft. Om een voorbeeld te noemen: mijn dochter heeft gezondheidsproblemen en heeft geregeld zorg nodig. Saskia laat het geheel aan mij om op die momenten mijn werk in te delen zoals dat het best past. Ook als ik dat vanuit het ziekenhuis doe. Ze vertrouwt er simpelweg op dat het goedkomt. En dat komt het. Ja, dat waardeer ik misschien wel het meest aan haar; Saskia stelt mij in staat mijn werk rondom mijn leven te plooien, niet andersom. Daar ben ik ongelooflijk dankbaar voor.'

‘Een goed slechtnieuwsgesprek’

POV: je bent auditor en je zit aan tafel bij de klant om de resultaten te bespreken van je audit aangaande de Safety Culture Ladder. Je hebt enkele afwijkingen geconstateerd die deze landelijk opererende aannemer in principe van Trede 3 naar Trede 2 terugzetten. Je bespreekt je bevindingen met de directeur van het bedrijf. De door hem ingehuurd adviseur om het certificeringsproces in goede banen te leiden zit ook aan tafel. Tijdens het gesprek merk je dat hun houding, die tot dan toe joviaal was, omslaat. Bij het horen van de geconstateerde afwijkingen die neerkomen op het verliezen van de huidige certificering roept de directeur uit: ‘Maar dan gaan we failliet!’ en hij slaat met zijn vuist op tafel. De consultant wordt langzaam rood. Terwijl hij zich zichtbaar inhoudt, suggereert hij een bepaalde afwijking wat af te zwakken om toch die Trede 3 te behouden. De directeur loopt inmiddels te ijsberen door de kamer en heeft het niet meer. Tricky situation. Wat doe je?



De hiernaast staande situatie schetst gelukkig niet de dagelijkse praktijk voor onze auditoren. Tegelijkertijd is het geen verzonnen casus. De impact van zo'n situatie op de auditor is groot en tweeledig. Enerzijds doet het iets met zijn veiligheidsgevoel, vanwege de (mentale) druk die op hem wordt uitgeoefend. Anderzijds kan zijn beroepsethiek in het geding komen, omdat hij simpelweg geen zin in gedoe heeft en overweegt een oogje dicht te knijpen. Om auditoren handvatten te geven om het hoofd koel te houden en onafhankelijk en onpartijdig te blijven, verzorgt lead auditor **Kristof Piotrowski** workshops voor zijn collega-auditoren bij Normec NCK. Workshops in weerbaarheid, in verbale en non-verbale communicatie, in de-escalatietechnieken.

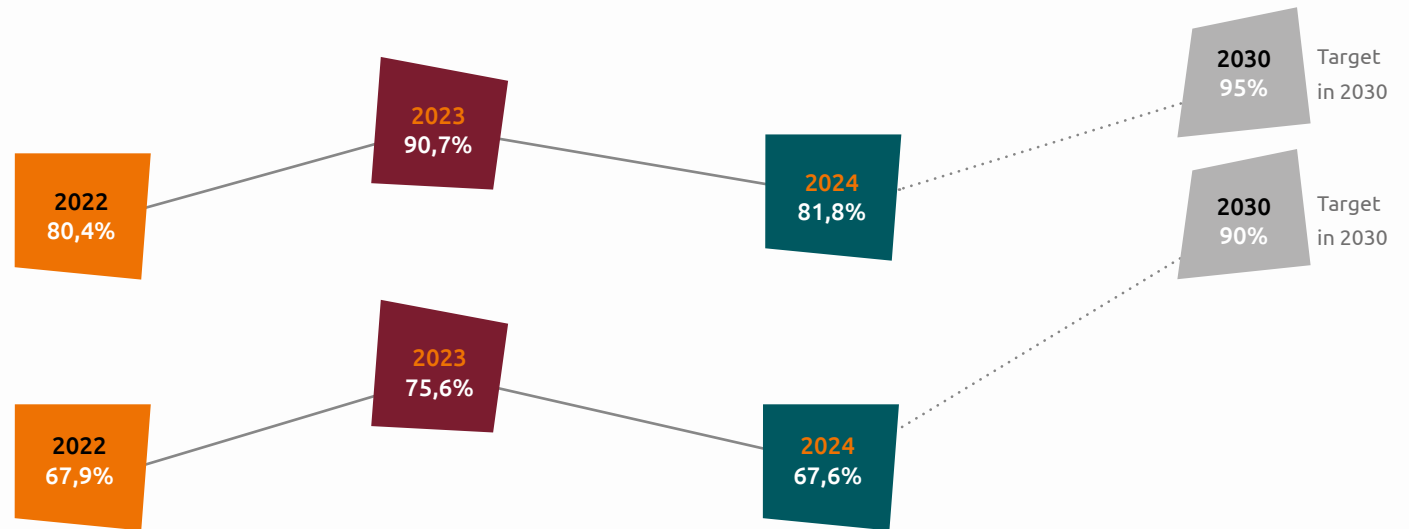


Kristof: 'In de hiervoor geschetste situatie is het voor een auditor belangrijk om te herkennen wat er gebeurt aan de andere kant van de tafel en wat daarvan de uitwerking is op hem- of haarzelf. Op de spierspanning, de lichaamshouding, het stemgebruik. Controle daarover is een eerste stap om jezelf naar een – zoals ik het noem – mentale veilige omgeving te brengen. Het is nooit leuk om slecht nieuws te brengen. Tegelijkertijd is het onderdeel van ons werk als onafhankelijke partij die op veiligheid en kwaliteit controleert. Weten hoe je die negatieve feedback kunt verpakken in een correcte, professionele boodschap, kan veel spanning voorkomen. Bij de auditor zelf, en daardoor ook bij de andere betrokkenen in het gesprek. In de workshops speel ik daar, met nabootsing van praktijksituaties, op in.

Tegelijkertijd is er een andere essentiële factor die bijdraagt aan een gevoel van controle, veiligheid en zekerheid. De auditor moet zich gesteund voelen door zijn collega's en zijn directie. We zijn allemaal mensen en maken dingen mee die ons beïnvloeden en ons soms minder sterk doen voelen. Als je je in zo'n situatie verzekerd weet van rugdekking en bij je collega's kunt aangeven: 'ik trek dit nu niet' is dat ongelooflijk waardevol. Een support structuur én cultuur is net zo belangrijk als weten welke technieken je kunt inzetten bij dit soort vervelende situaties. Het management van Normec NCK is zich daar terdege van bewust. Dat draagvlak kan beslissend zijn voor wat betreft verzuim, behoud van medewerkers, ervaren veiligheid op de werkvloer, het ethische kompas... Kortom, beslissend voor de totale kwaliteit van onze dienstverlening.'

Health & Safety

Operational sites for which an employee health & safety risk assessment has been conducted (date of RI&E)



The total workforce across all locations represented in formal joint management-worker health & safety committees (or officer)

	2022	2023	2024	
Number of accidents	43	52	54	
TRIR	1,68	1,36	1,16	Target 1,0 in 2030
Days lost due to injury	411	590	612	
ASR	16,1	15,4	13,1	Target 10 in 2030

The total workforce across all locations who received the training on our Safety Manual



* YTD = 07-2025

Career management



Binnen een organisatie die zo snel groeit als Normec liggen de carrièrekansen binnen handbereik. Adam, Beau en Janna hebben elk hun eigen pad afgelegd. Wat ze alle drie gemeen hebben? Ze werden gezien. En ze gingen ervoor.

ADAM GEDDES | LABORATORY MANAGER NORMEC DETS

'Als 21-jarige begon ik bij – toen nog – DETS als lab technician. Omdat ik in het laboratorium zó veel interessants om me heen zag gebeuren, nam ik al gauw andere werkzaamheden op me. Zo breidde ik langzamerhand mijn skills uit op de vloer. De nieuwsgierigheid vormde de basis voor mijn ontwikkeling binnen DETS. Ik groeide van lab technicus door naar analist, naar chemicus, naar senior chemicus, naar teamleider en uiteindelijk nu naar lab manager.

Mijn huidige positie zag ik aanvankelijk niet aankomen, ik was perfect tevreden als teamleider. Door organisatorische veranderingen – mede door de integratie met Normec – kwam

deze functie echter vrij. Zowel de directeur als degene die ik zou gaan opvolgen spraken hun vertrouwen in mij uit. Mede daardoor besloot ik om ervoor te gaan. Vertrouwen in elkaar is in al die jaren ontzettend belangrijk gebleken. Ik vind het erg fijn om dat ook te ervaren bij mijn nieuwe collega's van Normec.

Ik heb – voor de goede orde – altijd intern gesolliciteerd en mijn best gedaan om aan te geven waarom ik voor een bepaalde functie de juiste kandidaat was. Het kwam me niet aanwaaien. Maar ik weet nog wat ik dacht, die allereerste dag toen ik bij DETS binnenstapte: hier ga ik carrière maken. Zeventien jaar na dato zijn de nieuwsgierigheid en de wil om mijn uiterste best te doen er nog altijd. Die mooie carrière is werkelijkheid geworden.'



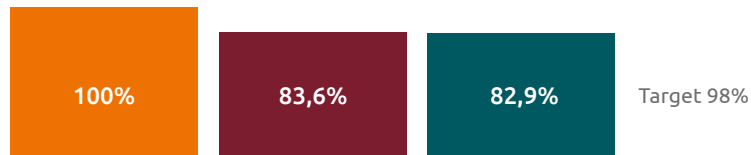
BEAU DEKKER | BUSINESS UNIT MANAGER NORMEC SENSORY

‘De vele kansen die ik heb gekregen en benut vormen de rode draad van mijn ontwikkeling binnen Normec. Negen jaar geleden, toen er van Normec nog geen sprake was, begon ik bij Sensory in een juniorfunctie. Zonder achtergrond in de foodsector, maar met een passie voor lekker eten. Dankzij de verschillende functies die ik in de loop der jaren heb vervuld, heb ik ontzettend veel mogen zien en leren. Iedere nieuwe rol paste precies bij het punt waar ik op dat moment stond in mijn ontwikkeling. Mensen in hun kracht zetten, dat is wat ik heb ervaren bij mijn leidinggevende, dat is waar ik naar streef bij degenen aan wie ik nu leidinggeef. Ontdekken wat hen motiveert, en dat zo veel mogelijk faciliteren, dat levert mooie resultaten op. De cultuur binnen deze entiteit is niet profit driven. Natuurlijk zijn goede resultaten en cijfers belangrijk. Maar die kun je op verschillende manieren bereiken. Ik geloof in de menselijke manier.

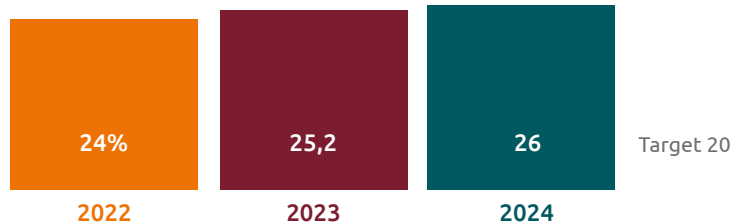
Sinds mijn start hier als twintiger heb ik de organisatie leren kennen, van binnen en van buiten. Afgelopen jaar werd ik moeder van een dochter, bij terugkomst heb ik met de juiste begeleiding verdere stappen kunnen zetten in mijn huidige rol. Terwijl Normec groeide, groeide ik mee. En beiden zijn we nog lang niet uitgegroeid. Dat besef geeft me ontzettend veel energie.’

Career management

The total workforce across all locations who received regular performance and career development reviews



Average number of training hours per employee



‘Normec stimuleert ondernemerschap en biedt ruimte om te groeien en te leren. Het onderlinge vertrouwen stimuleert samenwerking en faciliteert het nemen van initiatief om ideeën verder te brengen. Als HR-directeur stimuleer ik open communicatie en moedig ik autonomie binnen teams aan. Ik geloof dat wanneer mensen zich gesterkt en gesteund voelen, ze zullen floreren – zowel individueel als collectief. Ook ik kan me hier verder professionaliseren terwijl ik tegelijkertijd deel uitmaak van een mooie organisatieontwikkeling.’

Katharina Mecklenburg
HR Director Normec Healthcare

Training

The total workforce across all locations who received the onboarding training including career- or skills-related training



* YTD = 07-2025

JANNA MESTACH | SALES DIRECTOR NORMEC FOODCARE



'Ik weet het nog als de dag van gisteren: het Belgische bedrijf waarvoor ik sinds 2011 werkte, werd overgenomen door Normec. Een organisatie waar ik nog nooit van had gehoord. Actief in een sector die me helemaal niets zei. De TICC-sector? Ik had geen idee wat ik me erbij moest voorstellen. Mijn grootste vraag echter op dat moment: wat betekent dit voor mijn werk? Zou ik nog dezelfde vrijheid ervaren als voorheen? Het voelde alsof ik in een nieuwe wereld terecht kwam.

Dat was in 2019. En een nieuwe wereld opende zich inderdaad voor me.

Drie maanden na de overname zat ik met de nieuwe Commercieel Directeur om de tafel. Hij vroeg me waar ik blij van werd en waar ik naartoe wilde groeien. Die Nederlandse directheid was even wennen, maar ook verfrissend. Want wat had hij het goed gezien: vóór Normec zat ik aan mijn plafond qua doorgroeimogelijkheden. Ik deed mijn werk nog steeds met plezier, maar wist ook: de enige volgende stap zou zijn om op de stoel van de directeur te gaan zitten – en dat zou niet snel gebeuren.

Op dat moment was ik commercieel manager. Enkele maanden na het gesprek werd ik verantwoordelijk voor de sales in België en Nederland. We begonnen als klein team van drie, vier collega's en zo'n vierhonderd klanten. Inmiddels staat er een goed geoliede machine van tientallen mensen die duizenden klanten in de volledige voedingssector bedienen.

Die groei zegt alles over hoe het eraan toegaat bij Normec. De kansen liggen er, voor wie ze wil grijpen. Trainingen, begeleiding, opleidingen – you name it. Via formele én informele kanalen. Zo volg ik momenteel een leadershipopleiding aan TIAS, op uitnodiging van onze directie. Maar even goed vroeg ik laatst een collega om persoonlijke coaching, om wat meer overzicht te krijgen in mijn agenda. Als chaoot doe ik graag honderd dingen tegelijk, waardoor mijn planning af en toe in de knoei raakt. Dat je samen naar oplossingen kunt zoeken en tips & tricks kunt uitwisselen is enorm waardevol. Want dáár draait het om: leren van en met elkaar – of dat nu via onze MD's is, of gewoon onder collega's.

Natuurlijk, er wordt hard gewerkt en niet alles gaat vanzelf. Tegelijkertijd houdt dat ons scherp. Maar het onderlinge vertrouwen en de gunfactor. Het feit dat de GROWTH-kernwaarden écht worden geleefd. De laagdrempeligheid om dingen aan te kaarten, zonder te moeten wachten op dat ene jaarlijkse evaluatiegesprek. De ruimte om jezelf professioneel te ontwikkelen op een manier die bij je past... Het zorgt er niet alleen voor dat we dat stapje verder kunnen gaan voor onze klant, het is wat Normec maakt.

Die 'onbekende' organisatie is voor mij één grote speeltuin gebleken. De kansen die ik hier kreeg om te groeien naar waar ik nu sta, had ik nergens anders gekregen. Zonder Normec was dit pad simpelweg niet denkbaar geweest.'

The Normec Fit

Normec is een people's business. Onze kracht zit in onze mensen. De relaunch van The Normec Fit vertegenwoordigt onze toewijding aan zowel hun fysieke als mentale welzijn. Met The Normec Fit combineren we vitaliteit met een andere 'v'. Die van verbondenheid.

The Normec Fit is een holistisch programma dat oog heeft voor zowel de individuele medewerker als voor zijn of haar 'fit' bij het bedrijf, het team, het werk. Het programma steunt op vier focusgebieden, met elk hun eigen verschijningsvorm en activiteitentype.

- 1 Fysieke fitheid: activiteiten die de lichamelijke gezondheid bevorderen, van lokale sportevenementen tot fitnessuitdagingen.
- 2 Geestelijk welzijn: hulpmiddelen en evenementen die het geestelijk welzijn ondersteunen, zoals workshops over stressmanagement of mindfulness-sessies.
- 3 Sociale contacten: mogelijkheden voor medewerkers om contacten te leggen en relaties op te bouwen, waardoor een gevoel van verbondenheid en gemeenschap wordt bevorderd.
- 4 Culturele afstemming: initiatieven die medewerkers helpen de waarden van Normec te begrijpen en zich hiermee te identificeren, waardoor hun band met het bedrijf en hun collega's wordt versterkt.

Ontplooiing

Door ons te richten op zowel individueel als collectief welzijn, willen we de banden tussen medewerkers versterken en het werkplezier vergroten. Bovendien willen we een positieve, ondersteunende omgeving creëren waarin iedereen die de fit met Normec én onze GROWTH waarden voelt zich kan ontplooien. Het is een visie die we ook hanteren in onze dienstverlening: de beste kwaliteit en veiligheid garanderen door middel van sterke menselijke banden en toewijding.



844

Number of The Normec Fit activities organized in 2024

87,9%

Target 95%
in 2028

Participation rate/number of employees who participated in The Normec Fit activities



06 Ethics



Ethiek in de kern

Als ethisch baken van Normec begeleidt Frederik Bernoski, General Counsel van Normec, de internationaal groeiende organisatie naar de toekomst. Met een gezonde dosis pragmatisme, een vleugje Nederlandse nuchterheid en een energieke Get it done-mentaliteit.

‘Naast organische groei neemt Normec jaarlijks in omvang toe doordat we bedrijven overnemen die we begeleiden richting gezamenlijke groei. Hun ontwikkeling betekent immers ontwikkeling van Normec. Bij ons overnamebeleid hanteren we een eigen filosofie. De cultuur en het lokale ondernemerschap van de nieuwe bedrijven laten we namelijk zo veel mogelijk ongemoeid. Waarin we ondersteunen, wat we faciliteren en verbeteren zijn de randvoorwaarden voor succes: de systemen en processen. De finance, de IT, de HR. De organisatieonderdelen die je kunt stroomlijnen zonder dat er wordt ingeboet op het karakter van een bedrijf. Het zijn tevens die zaken die in de kern draaien om ethische kwesties. Ze raken tenslotte alle belanghebbenden van Normec; van medewerkers en klanten tot aandeelhouders, leveranciers en de maatschappij.’

Veiligheid

‘Een van die voorbeelden waarin we faciliteren en waarin ethiek met hoofdletters staat geschreven is het creëren van een veilige werkomgeving. Wil je als groep succesvol, weerbaar en veerkrachtig blijven, wil je duurzame groei kunnen blijven realiseren, dan is het van

wezenlijk belang om je medewerkers veiligheid en zekerheid te kunnen bieden. We zetten ons daarom niet alleen in voor een cultuur waarin beroepsethische en integriteitskwesties openlijk kunnen worden besproken, we hebben ook een solide framework opgericht met te volgen stappen en met onafhankelijke partijen die onze medewerkers – desgewenst anoniem – kunnen benaderen bij situaties waarin deze kwesties gecompromitteerd worden. Iedereen binnen Normec vindt houvast in onze Code of Conduct. Als leidraad voor goed gedrag, als handleiding voor wat te doen bij minder prettige situaties. Of die zich nu op de werkvloer of bij de klant afspelen.’

Snelheid

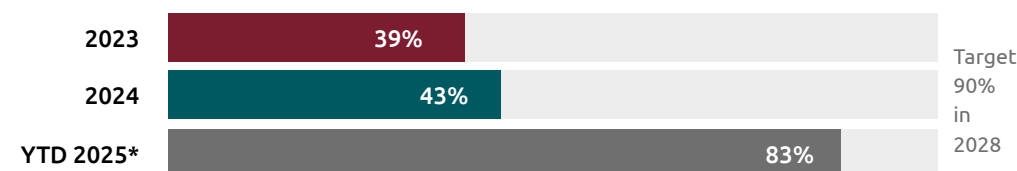
‘Als ik kijk naar mijn eigen dagdagelijkse werkzaamheden is snelheid een constante. Binnen de dynamiek van Normec kun je niets op de lange baan schuiven. Het tempo waarin we groeien vraagt om direct handelen. Direct handelen faciliteert vervolgens groei. Dat ik zo te werk kan gaan, is te danken aan onze stevige

structuren en processen, aan de kwaliteit van het managementteam en aan het vertrouwen in elkaar. Je kunt bijna negentig bedrijven op meerdere continenten niet gaan micro-managen. Pragmatisme, leren van zaken die niet goed gaan en inzetten op een herhaling daarvan door aangepaste checks en controls: dit alles vormt onderdeel van mijn aanpak. Gaat dan altijd alles goed? Nee, uiteraard niet. Maar als ik kijk waar Normec staat dankzij de manier waarop we te werk gaan, naar de positie die we inmiddels hebben ingenomen in de test- en inspectiewereld, vind ik dat we goed bezig zijn. Het kan altijd beter, dat is een gegeven. Maar daar werken we dan ook met z'n allen aan. Iedere dag opnieuw.'

Over de gerapporteerde periode zijn er nul meldingen van discriminatie geweest en zijn er nul corrigerende maatregelen genomen. Tevens waren er nul bevestigde incidenten waarbij werknemers werden ontslagen of disciplinair gestraft voor corruptie en nul openbare rechtszaken met betrekking tot corruptie tegen Normec of onze medewerkers.

Trainingen

The total workforce across all locations who received training on ethics - Code of Conduct



* YTD = 07-2025

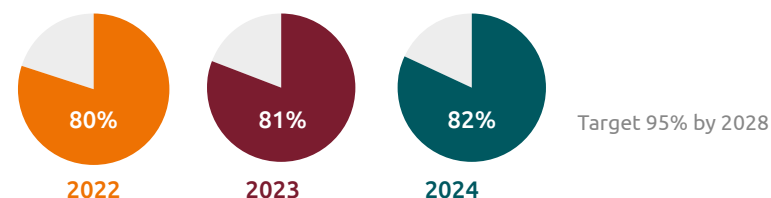
'De Code of Conduct vormt de ruggengraat van ons ethisch beleid. Voor iedereen binnen Normec, ongeacht functie en dienstjaren. Erin geformuleerd staat hoe wij omgaan met elkaar, met onze klanten, met onze andere stakeholders binnen en buiten Normec. Met periodieke trainingen verzekeren we ons ervan dat de code daadwerkelijk door onze medewerkers begrepen en toegepast wordt. Dat ze weten hoe te handelen bij belangenconflicten, dat ze verdachte betalingen van een klant moeten melden bij de General Counsel, dat ze op de hoogte zijn van de procedure van een anonieme tip off melding. Om maar een paar voorbeelden te noemen. We actualiseren deze code jaarlijks of vaker, indien (industrie)ontwikkelingen daarom vragen. In de code verwijzen we eveneens naar dit rapport, zodat iedere medewerker kan zien hoe Normec scoort op het onderwerp Ethics.'

Marco Zomer
CSO Normec

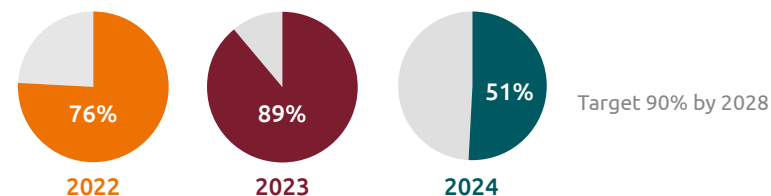


Ethics

% of employees that acknowledged our Code of Conduct



% of all operational sites for which an internal audit/risk assessment concerning business ethics has been conducted



Diverse manieren waarop we veiligheid en zekerheid borgen:

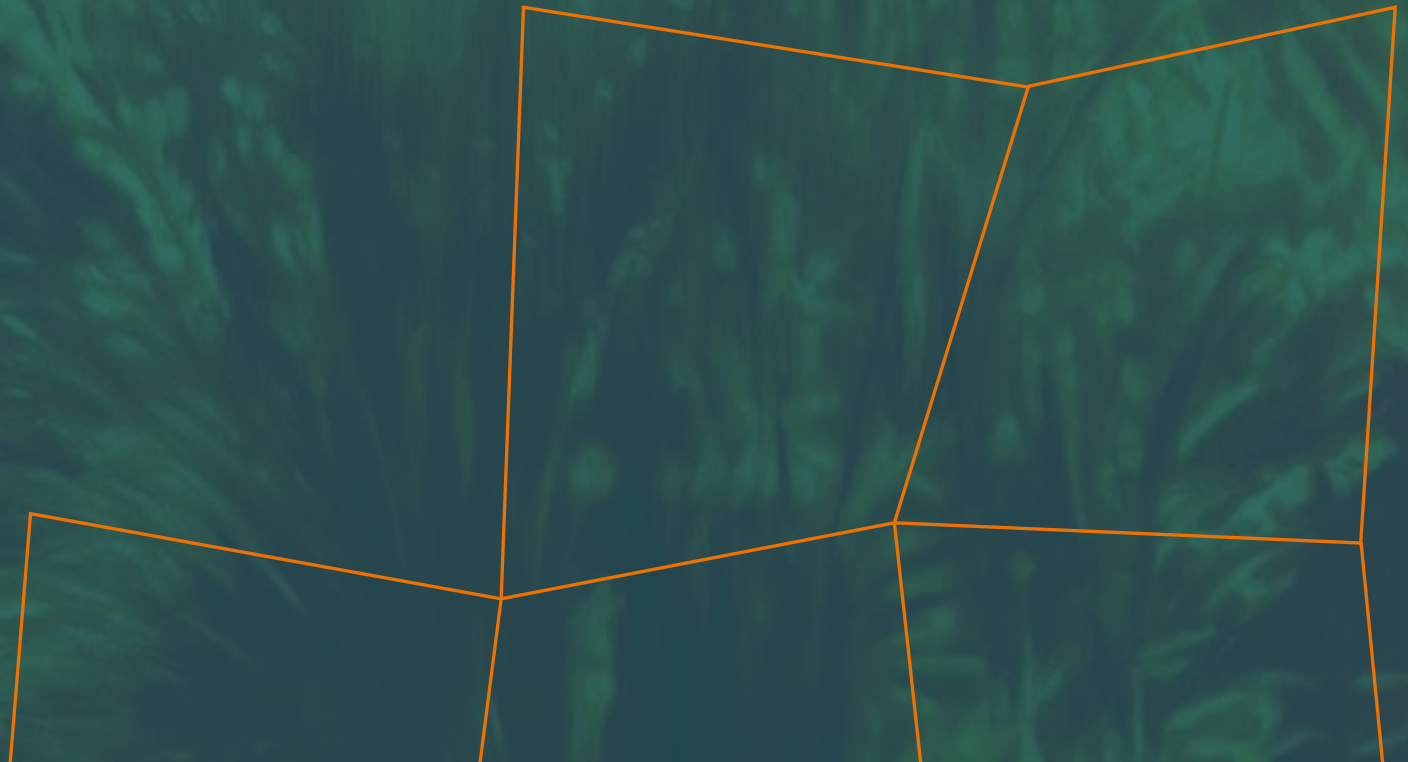
- Tijdens het onboardingsproces worden medewerkers getraind en begeleid bij het begrijpen en toepasbaar maken van de Code of Conduct.
- Bij het onafhankelijk tip-off platform Lighthouse Services LLC (inmiddels Mitrstech Syntrio) kunnen medewerkers anoniem melding maken van een misstand, indien zij zich om wat voor reden dan ook niet comfortabel voelen deze melding bij hun leidinggevende, HR-verantwoordelijke of MD te doen.
- Jaarlijks voeren wij een corruptierisicobeoordeling uit.
- De RvB en RvC maken melding van eventuele belangenconflicten aan het begin van elke vergadering en zien zij erop toe dat de gemelde conflicten op de juiste wijze worden vastgelegd.
- Normec doet geen zaken met land of partijen die gelieerd zijn aan wapen- en mensenhandel, kinderarbeid en prostitutie.
- De telefoonnummers van Joep Bruins en Marco Zomer, resp. de CEO en CSO van Normec, zijn voor elke Normec-medewerker binnen handbereik.



BIRGEN MEULEMAN

OVER DE IT-INTEGRATIE

‘De communicatie verliep vlot,
amicaal en getuigde tegelijkertijd
van een grote deskundigheid’



Ethiek in IT

Dat cybersecurity essentieel is voor het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit heeft geen betoog. Klanten, medewerkers en overige stakeholders moeten erop kunnen vertrouwen dat hun (bedrijfs)gegevens en privacygevoelige data veilig zijn. Werner de Wever, Group Chief Digital Officer bij Normec, vertelt hoe de organisatie navigeert door een steeds complexer wordend IT-landschap.

'Bij Normec nemen we onze verantwoordelijkheid op het gebied van digitale ethiek en informatiebeveiliging uiterst serieus. In een steeds meer digitale wereld streven we naar een veilige, transparante en verantwoorde omgang met data en technologie. Onze IT-systemen zijn beveiligd volgens toonaangevende normen, met continue risicobeoordelingen en monitoring om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens te waarborgen.'

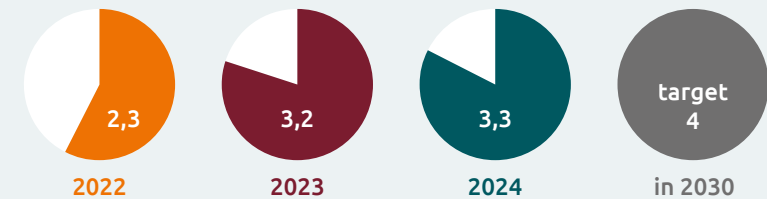
Verantwoordelijkheid

'Digitale ethiek gaat bij Normec verder dan beveiliging alleen. Wij hanteren duidelijke ethische kaders voor het gebruik van technologie, waarbij privacy, autonomie en non-discriminatie voorop staan. In 2024 hebben wij een intern kader voor digitale verantwoordelijkheid ontwikkeld, waarin principes zoals transparantie, fairness en menselijke controle zijn verankerd.

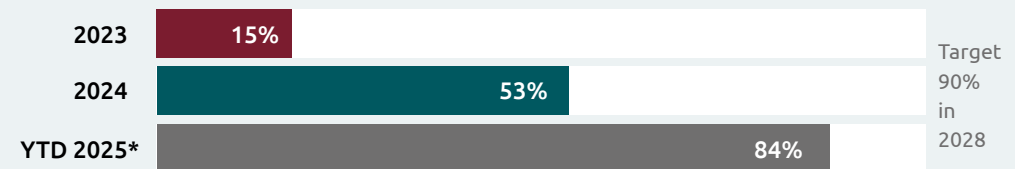
Specifiek met betrekking tot kunstmatige intelligentie (AI) hebben wij beleidslijnen opgesteld die het verantwoord gebruik van AI-technologieën reguleren. Deze richtlijnen omvatten onder meer

Information security

IT Security Rating (NIST)



The total workforce across all locations who received training on cyber security



* YTD = 07-2025

menselijke toetsing bij geautomatiseerde besluitvorming, training van medewerkers in AI-geletterdheid, en toetsing van algoritmes op bias en ethische risico's. Nieuwe AI-toepassingen worden vooraf beoordeeld door een multidisciplinair team en het IT Steering Committee.

Door proactief te investeren in zowel technologische veiligheid als ethisch bewustzijn, draagt Normec bij aan een digitale toekomst die betrouwbaar, inclusief en verantwoord is.'



Intelligente integratie

Binnen de buy-and-build strategie van Normec neemt de IT-integratie een bijzondere rol in. Slimme IT-processen zorgen ervoor dat nieuwe entiteiten snel onderdeel worden van de hoofdstructuur, risico's vroegtijdig gemitigeerd worden en die gewenste synergie benut kan worden. Lucas Kuijper, Head of IT GRC en Group DPO, aan het woord over de rol van zijn team binnen Normec.

'De diversiteit van de bedrijven die Normec verwerft, zie je direct terug in hun IT-landschap dat bestaat uit verschillende applicaties, infrastructuren, contractmodellen, cybersecurityniveaus en databeveiliging. Daarom worden mijn team en ik al voor de afronding van een overname betrokken in de IT due diligence. We analyseren de volwassenheid van het IT-landschap van het bedrijf, leggen risico's bloot en leveren onze collega's van het M&A-team input die zij meenemen in de waardering en de structuur van de overeenkomst.'

Is de overname eenmaal een feit dan starten we met het integratieprogramma. We rationaliseren licenties en leveranciers, ontwerpen een uniforme cybersecurity architectuur en migreren kritieke data en processen. Daarmee creëren we niet alleen stabiliteit, maar leggen we een schaalbaar fundament voor verdere digitalisering en groei. Zo wordt IT een onlosmakelijk onderdeel van de waardecreatie waar Normec altijd naar zoekt.'

Enterprise intelligence

'Bij een acquisitie komt meer kijken dan het simpelweg overnemen van de IT infrastructuur. Een solide integratie creëert de basis voor, zoals wij dat noemen, enterprise intelligence: data, processen en governance worden vanaf dag één zo ingericht dat nieuwe entiteiten sneller volwaardig kunnen meedraaien en de groep als geheel wendbaarder wordt voor technologische veranderingen als AI en marktdynamiek.'

Up-to-date

Begin 2025 heeft de afdeling IT GRC (Governance, Risk & Compliance) binnen Normec een proces ingericht dat volledig voldoet aan de GDPR-richtlijnen. Dit stelt de DPO (Data Protection Officer) in staat om snel onderzoek te doen naar gemelde datalekken en incidenten. Op deze manier kan – wanneer nodig – op een verantwoorde manier melding worden gemaakt bij de autoriteiten, zoals de Autoriteit Persoonsgegevens.

Binnen Normec is IT due diligence en integratie inmiddels verworden tot een basis voor structurele verbeteringen en schaalbare innovaties. Het resultaat is niet alleen een compliant en IT risico-mitigerend fundament, maar ook een modulair digitaal platform waarmee de organisatie sneller synergie kan realiseren, KPI performance kan verbeteren en direct waarde kan toevoegen aan haar klanten.

Door processen en data uniform te organiseren, bouwen we een digitale schil waarop innovaties zoals AI en Enterprise General Intelligence (EGI) veilig en effectief kunnen worden toegepast. Het resultaat: versnelde ROI op systeem migraties, verminderde IT risico's en een organisatie die digitaal future-proof is om duurzame groei te blijven realiseren.'

Hierna delen Birgen en Hannah hun ervaringen met de migratie en integratie van hun systemen in het Normec IT-landschap.



BIRGEN MEULEMAN | COO 2BRIDGE

'Eind november 2024 vonden de eerste gesprekken plaats met Lucas. Die verliepen vlot en amicaal en getuigden tegelijkertijd van een grote deskundigheid. Het was duidelijk dat ze dit niet voor het eerst deden. Eind januari 2025 bezochten hij en zijn team ons om de configuratie van onze netwerkinfrastructuur te testen. We wisten dat we gechallenged gingen worden en we waarschijnlijk niet al hun 'aanvallen' konden weerstaan. Dat bleek; we doorstonden de test voor zo'n 90%. Voor ons als kleine organisatie was het gewoon een te grote investering om die 100% te kunnen garanderen.

Onze vorige serviceprovider werd betrokken bij het hele proces; van de wekelijkse overlegmomenten tot aan de effectieve integratie. Hij was sinds 2013 met ons bedrijf meegegroeid en verloor ons door de integratie in Normec als klant. Het respectvolle samenspel tussen hem en Lucas en zijn team zijn veelzeggend voor de constructieve manier van communiceren vanuit Normec.

De migratie zelf verliep als een zonnetje. Ging alles dan gesmeerd in het proces? Soms was er enige onduidelijkheid over wie met wat precies belast was. Mede omdat het voor ons geen dagdagelijkse bezigheid was. Maar ook dit werd geëvalueerd en tot tevredenheid opgelost. Ik kijk er met een goed gevoel op terug en ben vooral blij dat dankzij de integratie in Normec ons security level is gestegen.'

HANNAH BLAIR | QUALITY MANAGER BRIGHTER COMPLIANCE

'Ik kan heel kort zijn over het IT-integratieproces, want dat was het namelijk zelf ook: het verliep ontzettend snel. Aan de effectieve migratie gingen een aantal wekelijkse online meetings vooraf waarin we werden begeleid in de te nemen stappen. Uit de cyber risicocheck die Lucas en zijn team hadden gedaan, kwamen een aantal kwetsbaarheden naar voren. Hoewel we daar ergens bewust van waren, ontbrak het aan de kennis en mogelijkheden die aan te pakken. Het is prettig te weten dat die nu verleden tijd zijn. De migratie zelf was letterlijk overnight gebeurd. Ik kan niet anders zeggen dat het hele proces heel smoothly is gegaan.'



07 Environment



Energieverbruik

In 2024 hebben we het energieverbruik binnen Normec zorgvuldig gevolgd en geanalyseerd. Hierdoor verkrijgen we inzicht in zowel het totale verbruik als de relatie tussen energieconsumptie en onze operationele prestaties.

Naast het absolute energieverbruik hebben we de cijfers gerelateerd aan zowel onze omzet als het aantal medewerkers (fte's). Dit stelt ons in staat om de ontwikkeling van ons energieverbruik te plaatsen in het licht van groei en efficiëntieverbetering.

Ontwikkeling in 2024

Als gevolg van zowel organische groei als overnames is het totale locatie- en infrastructuurgebonden energieverbruik in 2024 gestegen tot 22.966,6 MWh, een toename van 16,1% ten opzichte van 2023. Het energieverbruik gerelateerd aan mobiliteit valt buiten deze cijfers.

Energie-intensiteit per omzet en per fte

Dankzij een omzetgroei van 27% tussen 2023 en 2024 is het energieverbruik per miljoen euro omzet gedaald van 41,8 MWh in 2023 naar 38,3 MWh in 2024, een afname van 8,5%. Ook het energieverbruik per medewerker is verder teruggebracht, van 4,8 MWh per fte in 2023 naar 4,5 MWh in 2024 (een daling van 4,6%).

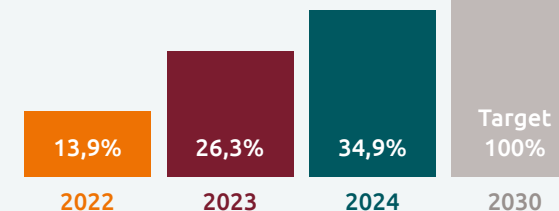
Deze resultaten onderstrepen dat, ondanks een groeiend aantal activiteiten en medewerkers, onze inspanningen om efficiënter en

Energy consumption

	2022	2023	2024
Total energy consumption (MWh)	12.771,0	19.776,2	22.966,6
Total energy consumption (MWh) per EUR 1M revenue	41,4	41,8	38,3
Total energy consumption (MWh) per FTE	4,6	4,8	4,5
Total renewable energy consumed (MWh)	1.769,0	5.209,7	8.011,2

Normec uses an external carbon reporting service provided by South Pole. They follow the GHG Protocol to help us calculate our carbon footprint. To achieve this, they use various conversion factors from different sources, including those from DEFRA, the IEA, the GHG Protocol, the SEAI and the EPA.

Percent renewable energy to total energy consumption (infrastructure)



duurzamer te werken effect hebben. We zetten hiermee een belangrijke stap richting verdere verduurzaming van onze bedrijfsvoering.

Toename aandeel hernieuwbare energie

Een van de pijlers binnen onze duurzaamheidsstrategie is het vergroten van het aandeel hernieuwbare energie in ons totale energieverbruik. In 2024 hebben we verdere stappen gezet om onze afhankelijkheid van fossiele brandstoffen te verminderen en de overstap naar duurzame energiebronnen te versnellen.

Resultaten 2024

Het aandeel hernieuwbare energie in onze totale energieconsumptie is gestegen van 26,3% in 2023 naar 34,9% in 2024. Deze groei draagt niet

alleen bij aan een structurele vermindering van onze CO₂-uitstoot, maar vergroot ook onze veerkracht tegen prijsschommelingen en onzekerheden op de energiemarkt.

Ons middellange termijn doel blijft onverminderd staan: in 2030 volledig gebruikmaken van hernieuwbare energiebronnen.

Voortdurende evaluatie en verbetering

Om dit doel te bereiken blijven we investeren in verduurzaming en energie-efficiëntie. Door jaarlijks onze prestaties te monitoren en evalueren, zorgen we ervoor dat we tijdig kunnen bijsturen en onze duurzaamheidsdoelstellingen daadwerkelijk realiseren.

CO₂-emissie assessment

Jaarlijks maken wij een CO₂-emissie-assessment op basis van alle entiteiten binnen Normec. Doordat wij eveneens jaarlijks meerdere entiteiten toevoegen aan de groep is het lastig om een eerlijke vergelijking te maken in CO₂-emissie tussen de jaren.

Zo zien wij op absolute basis dat de CO₂-emissie tussen 2023 en 2024 is toegenomen van 55.693 tCO₂e naar 74.652 tCO₂e. De uitstoot van CO₂ afgezet tegen de omzet en/of het aantal fte in de Normec-organisatie laat (in tegenstelling tot het infrastructurele energieverbruik) zien dat de CO₂-emissie toch toeneemt. De procentuele toename in CO₂-emissie per 1 miljoen euro omzet bedraagt 5,6% en de procentuele toename in CO₂-emissie per FTE bedraagt 10,1%.

Voortgang op SBTi

Normec heeft per februari 2024 gevalideerde SBTi-doelstellingen. Deze komen op het volgende neer:

- Scope 1- en 2-emissies: verlagen met 42% in 2030 ten opzichte van het basisjaar 2022.
- Scope 3-emissies: een reductie van 52% in Scope 3 per EUR toegevoegde waarde in 2030 ten opzichte van het basisjaar 2022.
- Hernieuwbare elektriciteit: tegen 2030 100% van onze elektriciteit uit hernieuwbare bronnen, ten opzichte van 10% in 2022.

In lijn met onze klimaatdoelstellingen hebben we aanzienlijke vooruitgang geboekt in het terugdringen van onze emissies.

GHG emissions overview

	2022	2023	2024	
Total Scope 1 CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	8.103	10.900	11.988	42% SBTi Scope 1&2 reduction by 2030
Total Scope 2 CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	1.743	1.477	3.552	
Total Scope 3 CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	33.929	43.316	59.112	
Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	43.775	55.693	74.652	
Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) per EUR 1M revenue	141,96	117,77	124,41	
Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) per FTE	15,75	13,39	14,74	

Scope 1 en 2:

Waar de SBTi-doelstelling voor 2024 uitging van een reductie van 4,6% ten opzichte van 2022, realiseerde Normec sinds 2022 al een afname van 18,7% in Scope 1- en Scope 2-emissies. De emissies uit elektriciteitsverbruik namen met 26,3% af, hoewel slechts 4,75 GWh van de in totaal 37,52 GWh uit hernieuwbare bronnen afkomstig was (infrastructurele en mobiliteit energie consumptie), wat laat zien dat hier nog veel verbeterpotentieel ligt. Ook de verduurzaming van het wagenpark wint aan snelheid: de overstap naar elektrische voertuigen leidde tot een emissiereductie van 23,5%, al is diesel nog altijd verantwoordelijk voor 60% van de emissies binnen deze categorie. Daarnaast is het monitoren van koelmiddelen aanzienlijk verbeterd; waar in 2022 alle emissies nog op basis van schattingen werden bepaald, geldt dit in 2024 voor 94%, wat verdere verfijning mogelijk maakt.

Scope 3:

Voor Scope 3 hebben we ons tot doel gesteld om de emissie-intensiteit per toegevoegde waarde in 2030 met 52% te reduceren ten opzichte van 2022. In eerste instantie steeg de emissie-intensiteit in 2023, mede door de vergelijkbare aanpassing van de emissies van nieuw verworven bedrijven. In 2024 volgde echter een daling van 16% ten opzichte van 2023. Over de periode 2022–2024 resulteert dit in een totale afname van 6%, waarmee Normec op koers ligt om de doelstelling van 52% reductie in 2030 te behalen.

De belangrijkste bron van Scope 3-emissies blijft de inkoop van goederen en diensten, die verantwoordelijk is voor 62,6% van de totale Scope 3-uitstoot. Om hierin meer inzicht te krijgen en gericht te kunnen sturen, werken we aan verbeteringen in onze dataverzameling. Ons streven is om uiterlijk in 2026 leveranciers-specifieke informatie structureel te integreren in onze rapportages.

PV-installaties

Als onderdeel van onze ambitie om in 2030 uitsluitend hernieuwbare elektriciteit te gebruiken, zetten we in op het plaatsen van zonnepanelen op onze kantoren en laboratoria. Niet op elke locatie is dit technisch mogelijk of economisch rendabel, maar wij vinden het belangrijk om de haalbaarheid in alle gevallen zorgvuldig te onderzoeken.

Eind 2024 telt Normec 161 locaties met in totaal 5.570 medewerkers. Van hen werkt inmiddels 21% op een locatie waar al een PV-installatie

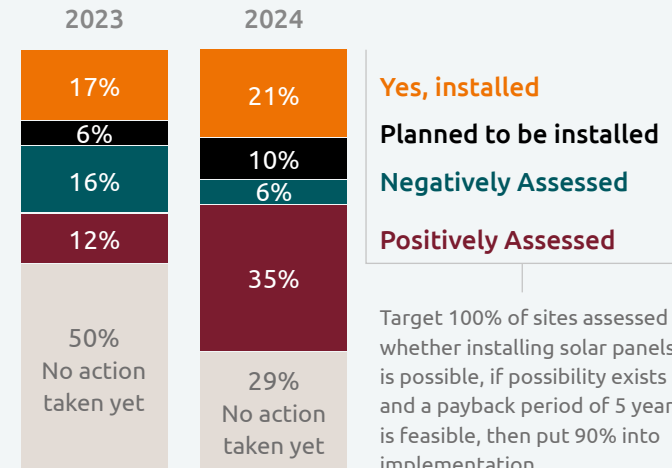
operationeel is – een toename van 4 procentpunt ten opzichte van 2023. Daarnaast bevindt 10% van de medewerkers zich op een locatie waar de installatie van zonnepanelen op korte termijn zal worden gerealiseerd, eveneens een verbetering van 4 procentpunt ten opzichte van vorig jaar.

Voor 6% van de medewerkers is vastgesteld dat plaatsing van zonnepanelen niet mogelijk of rendabel is, of dat dit niet wordt toegestaan door de eigenaar van het pand. Tegelijkertijd is er bij 35% van de medewerkers sprake van locaties waar een inventarisatie heeft uitgewezen dat zonnepanelen wél realiseerbaar zijn. De vervolgstap is om in overleg met de vastgoedeigenaren concrete plannen uit te werken. Tot slot bevindt 29% van de medewerkers zich op een locatie waar nog geen stappen zijn gezet richting PV-installaties.

Deze cijfers laten zien dat we in de afgelopen periode duidelijke vooruitgang hebben geboekt, maar dat er nog aanzienlijke kansen liggen om het aandeel zonne-energie binnen onze bedrijfsvoering verder te vergroten.

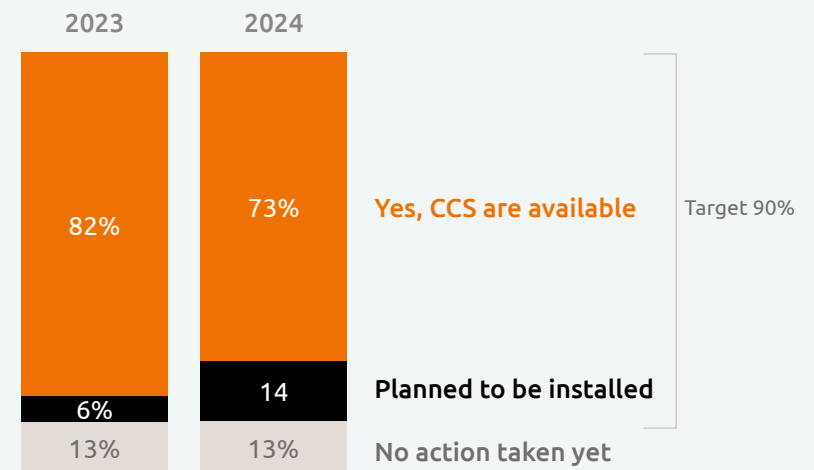
PV-installaties

% of all entities (based on the number of employees) that have solar panels or are inventoried to have solar panels or other options to generate their own renewable energy



Laadinfra voor EV's

% of all entities (based on the number of employees) that have electric car charging stations or have been inventoried as to whether charging stations are possible.



‘Kwestie van meedenken’

‘Tekenend voor Normec in het proces richting volledige elektrificering van het personenwagenpark is de faciliterende houding naar de medewerkers. Zoals bijvoorbeeld het – waar mogelijk – plaatsen van laadpalen bij de woningen van de elektrische rijders. Natuurlijk snijdt het mes dan aan twee kanten; het scheelt immers een laadpaal bij kantoor. Toch laat het zien hoe de organisatie meedenkt met haar mensen. Daarnaast is de keuze die medewerkers hebben in EV’s echt ruim te noemen. Je merkt dat er op veel manieren wordt gestuurd op een hoge medewerkerstevredenheid.

Het contact met Normec, waarbij ik vooral veel met HR te maken heb, is altijd constructief. Natuurlijk, de lat ligt hoog. Maar het partnerschap tussen Normec en Fleet Support kan ik samenvatten met: vertrouwen vragen, vertrouwen geven.’

Arie Brundel
Principal Consultant Fleet Support

Laadinfra voor EV’s

In lijn met onze ambitie om vanaf 2024–2025 alle nieuwe personen- en bedrijfswagens in Nederland en België volledig elektrisch aan te schaffen (lees: te leasen), zetten we in op een goed toegankelijke laadinfrastructuur. Ons uitgangspunt is dat iedere locatie van Normec zelf beschikt over laadvoorzieningen of dat deze binnen korte loopafstand beschikbaar zijn.

Eind 2024 heeft 73% van onze medewerkers toegang tot een laadmogelijkheid op de werklocatie of in de directe nabijheid daarvan. Voor 14% van de medewerkers worden op korte termijn laadpunten gerealiseerd, waarmee het aandeel locaties met beschikbare laadinfrastructuur verder toeneemt. Voor de resterende 13% is nog geen laadvoorziening aanwezig; dit percentage is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar.

Deze ontwikkeling laat zien dat we belangrijke stappen zetten richting volledige elektrificatie van ons wagenpark, maar dat er nog verdere inspanningen nodig zijn om alle medewerkers toegang te bieden tot passende laadinfrastructuur.

Klantcase

NORMEC SUSTAINABILITY



Unieke kennis

Je hebt jarenlang gewerkt aan de productie van groene waterstof en bent klaar voor de laatste, belangrijke stap: het verkrijgen van de officiële EU-certificering. Dan blijkt dat er maar één partij in Nederland de bevoegdheid en expertise bezit om de certificeringsaanvraag te controleren en te certificeren. Julien Courtois, Manager Product Development Hydrogen bij Nobian, vertelt over de bijzondere samenwerking met Normec QS.

‘Als je de ambitie hebt om te behoren tot een van de meest duurzame bedrijven in je sector, dan zul je je nek moeten uitsteken. Dat geldt helemaal voor chemische bedrijven. Sinds 1918 zijn wij actief in de zoutwinning. Dat betekent dat we bijna 110 jaar ervaring hebben met een voor de samenleving en energietransitie onmisbare

grondstof. We zetten zout om in essentiële chemicaliën die nodig zijn voor de productie van veel alledaagse materialen, van zeep en karton tot ontvetters, medicijnen en zonnepanelen. En we gebruiken zout – via elektrolyse – voor de productie van waterstof. Door zoutwinning, elektrochemie en het bouwen van energieopslagcapaciteit, leveren wij onze bijdrage aan de energietransitie, en daarmee aan een duurzame samenleving.’

Samen groener

‘Onderdeel van onze groene ambities – verwoord in ons duurzaamheidsprogramma ‘Grow Greener Together’ – is het produceren van RFNBO-gecertificeerde waterstof. Die afkorting staat voor Renewable Fuels of Non-Biological Origin. De officiële EU-certificering was noodzakelijk om compliance aan de markt aan te tonen. Hiervoor moest onze aanvraag bij het ISCC, het International Sustainability Carbon Certification schema, worden gecontroleerd door een erkende auditor. Begin 2025 was Normec QS de enige certificatie-instelling in Nederland die daartoe bevoegd was. Dus sloegen we de handen ineen en begon voor ons beiden een zeer interessant traject.

Tussen de certificatieschema’s op papier gebaseerd op Europese wetgeving en de realiteit van een

Klant

Nobian, Nederland

Dienst

Europees leider op het gebied van zout, essentiële chemie en opslagcavernes. Producent RFNBO-waterstof

Klantcase

NORMEC SUSTAINABILITY

grootschalige installatie zit namelijk een verschil. Om een voorbeeld te geven: een onderdeel van de certificeringsaudit is controle van kallibraties van meetinstrumenten. Dat laat zien hoe onze apparatuur het doet ten opzichte van de referentienorm. Echter, onze elektrolyzer, hét kloppende hart van de waterstofproductie, kunnen we niet kalibreren. Deze wordt geleverd met een bepaalde accuraatheid en dat is het. Hoe ga je daarmee om? De oplossingsgerichte houding van Normec QS, onze onderlinge gesprekken, de ruggespraak die Normec QS hield met het ISCC: ik vond het heel interessant en constructief.

Wat ik daarnaast waardeerde was het pakket dat Normec QS aanbood. Het certificeringsproces was opgedeeld in een pre-audit gevolgd door de officiële audit. Vanwege het veelvuldige en open contact tijdens de pre-audit, waarin we situaties als hierboven geschetst konden tackelen conform de wensen en eisen van het certificatieschema, was de officiële audit om de certificering te



behalen een formaliteit. Het resulteerde allemaal in het verkrijgen van die gewenste certificering voor onze fabriek in Rotterdam. Het maakt van Nobian de eerste Europese, grootschalige producent van gecertificeerde groene waterstof met de ISCC EU-certificering voor RFNBO's.

Koploper

'Toen we het nieuws over onze certificering bekendmaakten, kregen we uit allerlei hoeken positieve reacties. Verbazing ook, dat het een Nederlandse producent was gelukt om duurzaam waterstof te produceren die voldoet aan de criteria. Nu komt het erop aan om de toepassingen van onze RFNBO-waterstof aan de markt kenbaar te maken. Want hoewel er over waterstof veel meningen bestaan, is het – mits groen geproduceerd – een prachtig alternatief voor de industrie, voor zwaarder logistiek materiaal en voor energieopslag. Dat we in deze fase van het vermarkten zijn aangekomen danken we mede aan de ondersteuning van Normec QS. Het laat zien hoe ongelooflijk belangrijk het is om partners te hebben met kennis van zaken. Samen met Jorn en zijn team hebben we een belangrijke stap voorwaarts gezet. Voor Nobian, voor de hele waardeketen.'

Klantcase

NORMEC SUSTAINABILITY



Dienst Normec

Testen, inspecteren en certificeren in onder andere de afvalverwerking, hernieuwbare energie en infrastructuur

Door

Normec QS

‘Een teamprestatie’

Jorn Bronsvort

Technical Director Normec QS

‘Normec QS is al een aantal jaren actief met kennisontwikkeling omtrent Europese wetgeving en certificatie-eisen voor groene waterstof en RFNBO’s. Afgelopen jaren hebben we in opdracht van de Nederlandse overheid (RvO) meerdere pilotprojecten gedaan naar de werkbaarheid van de ontwikkelde auditsystematiek voor bedrijven in de praktijk. Het heeft geleid tot de uitgifte van het eerste certificaat voor dergelijke grootschalige groene waterstofproductie en daarmee tot de koploperpositie van Normec QS in deze markt. De samenwerking met Nobian gedurende het audittraject was uitstekend. Het team dat de audit begeleidde was niet alleen zeer professioneel, maar ook heel goed op de hoogte van de certificatie-eisen. Het resulteerde in een voor alle betrokken partijen prettige en efficiënte samenwerking.’





STANY PENSAERT

OVER NORMEC SERVACO

‘We kijken als het
ware vanaf de
schouder van de
laboranten mee’

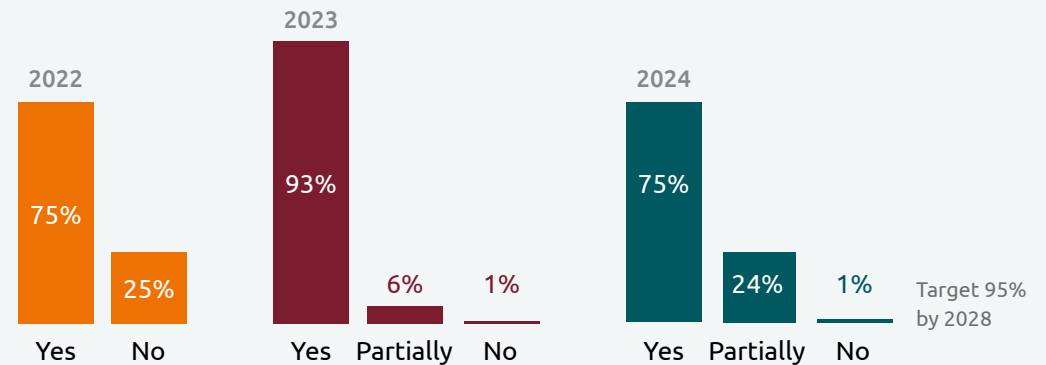
Afvalverwerking



Afvalscheiding binnen Normec vraagt om maatwerk. Factoren zoals het type locatie (kantoor of laboratorium), het aantal medewerkers en het land waarin de locatie zich bevindt spelen hierbij een belangrijke rol. Daarnaast verschillen de voorschriften per land, bijvoorbeeld rondom statiegeld, en hanteren inzamelaars uiteenlopende richtlijnen. Deze variatie maakt het proces complex, maar tegelijkertijd ook waardevol: het biedt ons de mogelijkheid om op elke locatie de meest passende en effectieve aanpak voor afvalscheiding te realiseren.

Waste management

% of all entities (based on the number of employees) already actively engaged in waste separation or have waste separation bins available. For laboratories, an optimization inventory has taken place



	2022	2023	2024	
Total weight of waste (Ton)	3.416	3.114	5.508	
Total weight of non hazardous waste (Ton)		2.662	5.122	
Total weight of hazardous waste (Ton)		452	386	
Total weight of diverted waste for recovery (Ton): recycled	682	1.223	1.469	
% Recycled waste streams	20%	39%	27%	Target 30% of the total waste in 2028
IT asset disposition programs (D-TWO - inmiddels 'Vooruit')		17%	26%	Target 30% of the total waste in 2028

Afvalscheiding

Jaarlijks brengen wij in kaart hoe onze locaties omgaan met afvalscheiding. Uit de inventarisatie per eind 2024 blijkt dat 75% van onze medewerkers werkzaam is op een locatie waar volledige afvalscheiding wordt toegepast. Voor 24% van de medewerkers geldt dat zij werken op een locatie waar afval deels wordt gescheiden. Slechts 1% van onze medewerkers bevindt zich op een locatie waar nog geen afvalscheiding plaatsvindt; dit percentage is ongewijzigd ten opzichte van 2023.

Ten opzichte van vorig jaar zien we een verschuiving tussen volledig en gedeeltelijk scheiden van afval. Deze verschuiving hangt voornamelijk samen met de integratie van nieuwe business units. Het betreft dus niet bestaande locaties die zijn teruggevallen in hun prestaties, maar nieuwe onderdelen die nog stappen moeten zetten om volledige afvalscheiding te realiseren.

Analyse van afvalstromen

Naast het monitoren van afvalscheiding analyseren we ook de samenstelling en

verwerking van onze afvalstromen. In 2024 heeft Normec in totaal 5.507,6 ton afval afgevoerd. Daarvan werd 386,06 ton aangemerkt als gevaarlijk afval, waaronder chemicaliën die in onze laboratoria worden gebruikt. Ook monsters die wij onderzoeken op gevaarlijke stoffen, zoals asbest en PFAS, dienen na analyse als gevaarlijk afval te worden afgevoerd en verwerkt.

Daarnaast volgen we nauwgezet welk deel van onze afvalstromen kan worden hergebruikt of gerecycled, zodat verbranding of stort wordt voorkomen. In 2024 is 26,7% van onze afvalstroom hergebruikt of gerecycled. Ons doel is dit percentage verder te laten groeien naar 30% in 2028.

Tot slot hebben we een intern programma voor het verzamelen en hergebruiken van afgeschreven ICT-apparatuur. In samenwerking met de organisatie *Vooruit* wordt deze apparatuur opnieuw ingezet in ontwikkelingslanden. Inmiddels wordt 26% van onze afgeschreven ICT-apparatuur op deze manier verwerkt, met als doelstelling een stijging naar 30% in 2028.



Klantcase

NORMEC LIFE SAFETY



Meer dan een partner

Klant

DEME Environmental,
België

Dienst

Specialist in bodem- en
grondwatersanering en het
recyclen van afvalstromen

Als Europees koploper in de bodemsanering is samenwerking met betrouwbare partners een cruciaal succeselement. DEME Environmental heeft in Normec Servaco zo'n partner. Voor de PFAS-analyses kan de saneerder onvoorwaardelijk rekenen op het Normec-laboratorium. Stany Pensaert, afdelingshoofd R&D bij DEME Environmental, aan het woord over een, inmiddels, decennialange samenwerking.

'DEME Environmental richt zich op bodemsaneringen, grondwaterzuivering en het reinigen van – onder andere met PFAS – verontreinigde grond en baggerspecie. Onze klanten, zijnde industriële bedrijven, overheid, projectontwikkelaars, zijn verplicht om voor aanvang van de sanering de grond te laten onderzoeken op PFAS, de verkregen resultaten te vergelijken met de geldende

toepassingsnormen en, indien nodig, maatregelen te nemen. Die kunnen bestaan uit grondreiniging, tijdelijke opslag of het afvoeren van de grond naar gespecialiseerde stortplaatsen. Voordat er kortom ook maar een schep de grond in gaat, is er heel wat aan voorafgegaan. En dan beperk ik me alleen maar tot het PFAS-onderdeel, dat desalniettemin cruciaal is voor de continuïteit van onze klanten. Zekerheid over de PFAS-analyses stelt hen namelijk in staat de beste saneringsmethode te kiezen waarop zij vervolgens de projectplanning kunnen baseren.'

Geen twijfel

'Voor iemand die onbekend is met de materie kan het moeilijk zijn om zich voor te stellen hoe analyseresultaten van het ene laboratorium kunnen verschillen ten opzichte van die van een ander lab. Een laborant volgt een testprotocol, doet wat ingewikkelde dingen met apparatuur, reageerbuisjes en vloeistoffen and that's it, toch? Niet dus. Alle stappen, procedures en controles om een emmer met een paar kilo grond te reduceren tot slechts enkele te analyseren grammen die representatief zijn voor een terrein van 100.000 ton – dat wil zeggen: 100 miljard gram! – vragen elk om een enorme nauwgezetheid. De secuurheid, het op orde hebben van de handling en de borging van het

Klantcase

NORMEC LIFE SAFETY

analyseproces zijn lang niet vanzelfsprekend. Dat werd ons onlangs nogmaals duidelijk. Op verzoek van de klant werden PFAS-analyses uitgevoerd door een voor ons onbekend laboratorium. Om volledige zekerheid te krijgen, lieten we vervolgens bijkomende analyses doen bij Normec Servaco. Die bevestigden onze vermoedens. De PFAS-waardes bleken maar liefst duizend maal hoger te liggen dan uit de analyses van het andere lab waren gebleken. Voor de goede orde, deze waren verricht door een Europees, geaccrediteerd laboratorium.

Normec Servaco is dan ook geen 'analysefabriek'. Er is zeer nauw onderling contact, waarbij ze ons meenemen in het complete analyseproces en de resultaten. We kijken als het ware vanaf de schouder van de laboranten mee. Jaarlijks brengen we een bezoek aan het lab, waarbij ze demonstreren hoe zij tot een analyseresultaat

komen. Vice versa doen wij hetzelfde, wij nodigen hen uit om te laten zien hoe ons onderzoek steunt op hun resultaten en hoe wij hun analysetechniek benutten in ons onderzoek. In het lab extraheren zij immers de PFAS uit het grondmonster. Op een superkleine schaal is dat een reinigingsmethode op zichzelf.'

Succes

'Naast de hoge kwaliteit en betrouwbaarheid van hun service, die cruciaal zijn voor ons R&D-werk, waarderen we ook de enorme betrokkenheid van de mensen van Normec Servaco. Een voorbeeld: bij wijze van pilot wilden we een poosje geleden zien of, en hoe, wij leemgrond konden reinigen, een notoir moeilijk te zuiveren grondsoort. In deze pilot was timing superbelangrijk. Dat we binnen 48 uur een testresultaat hadden, kwam mede dankzij Normec Servaco. Een van hun medewerkers stond in zijn auto op de locatie te wachten om ons sample in ontvangst te nemen, reed linea recta naar het lab, alwaar alles in gereedheid was gebracht voor een onmiddellijke analyse. Dat is meer dan partnerschap, dat is een ander succes gunnen. Het is precies wat we zo waarderen aan onze samenwerking: voor DEME Environmental is Normec Servaco in staat echt verschil te maken.'



Klantcase

NORMEC LIFE SAFETY



Dienst Normec
Industriële analyses en
onderzoek in milieu-
en bouwkunde
Door
Normec Servaco

‘Dicht bij de klant’

Jan Goossens

Managing Director Normec Servaco

‘Goede, persoonlijke communicatie is een essentieel onderdeel van onze dienstverlening. Met al onze klanten, dus ook met DEME Environmental. Al meer dan 25 jaar werken wij met elkaar samen. Gezien hun uitgebreide activiteiten inzake het reinigen en revaloriseren van gronden, maken zij gebruik van nagenoeg de volledige scope en expertise van Normec Servaco om hun processen mee in goede banen te leiden. Bij een dergelijk lange termijn partnership is het zaak om voeling te houden met de ontwikkelingen in de markt en de continue evoluties bij de klant. Op deze manier kunnen wij ons aanbod, capaciteit en servicelevel blijvend afstemmen op zijn specifieke noden.’



Environmental advocacy

Bij Normec is environmental advocacy meer dan een ambitie: het is verweven in onze bedrijfsvoering en in de expertise van onze medewerkers. Dagelijks zetten wij ons in om onze klanten te ondersteunen bij het verkleinen van hun milieu-impact en het realiseren van hun duurzaamheidsdoelen. Daarmee dragen wij niet alleen bij aan de naleving van wet- en regelgeving, maar stimuleren we ook een bredere beweging richting een duurzame samenleving.

Onze rol komt duidelijk naar voren in de onderzoeken en analyses die we uitvoeren. Zo helpen onze laboratoria organisaties met het in kaart

brengen en reduceren van emissies via lucht-, water- en bodemonderzoek. We identificeren schadelijke stoffen zoals PFAS en asbest, zodat deze veilig kunnen worden verwijderd en verantwoord verwerkt. Door deze expertise dragen we bij aan het beschermen van ecosystemen en de gezondheid van mens en milieu.

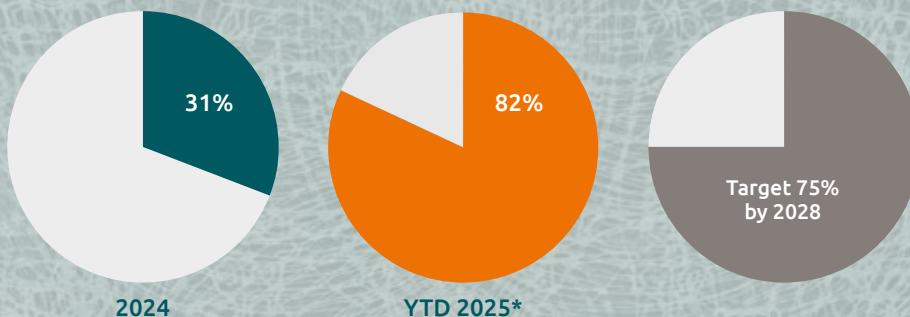
Daarnaast begeleiden wij bedrijven bij certificeringen zoals ISO 14001 (milieumanagement) en ISO 50001 (energiemanagement). Hiermee ondersteunen we organisaties om hun processen structureel te verduurzamen en hun energie-efficiëntie te verbeteren. Ook leveren wij kennis en praktische handvatten voor energie-audits en CO₂-reductieplannen, die direct bijdragen aan de klimaatdoelen van onze klanten.

Verder zetten we in op kennisdeling en bewustwording. Onze experts signaleren verbeterkansen, adviseren over duurzame alternatieven en stimuleren organisaties om verder te kijken dan minimale compliance. Denk bijvoorbeeld aan projecten waarin we bedrijven begeleiden bij de overgang naar circulaire afvalstromen, het opstellen van duurzame inkoopstrategieën of de overstap naar hernieuwbare energie.

Op deze manier vervult Normec een actieve rol als aanjager van duurzame verandering. We combineren onze expertise met onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en dragen zo bij aan de verduurzaming van hele sectoren.

Training on environmental advocacy

The total workforce across all locations who received training on environmental and advocacy



* YTD = 07-2025

The background of the slide is a photograph of a white brick wall. A window with a wooden frame is visible at the top, with some green plants growing on the sill. A large, dark red banner with a white border is overlaid across the middle of the image. The banner contains the text '08 Sustainable procurement'.

08 Sustainable procurement



‘We maken verschil’

JACCO PALTE | PROCUREMENT LABORATORIA NORMEC

‘Relaties bouwen en onderhouden, dat is waar inkoop in mijn ogen voor het grootste deel om draait. Natuurlijk zijn prijsafspraken en leveringsvoorwaarden de output van de onderhandelingen. Maar die zijn het gevolg van investeren in elkaar. Als afnemer in je leverancier, en vice versa.

Normec bevindt zich qua inkoop in een interessant speelveld. Voordat de laboratoria opgingen in Normec hadden ze elk hun eigen leveranciers. Dat is nog steeds zo. Maar omdat ze nu behoren tot één groep biedt dat interessante inkoopmogelijkheden qua volumevoordeel en interne benchmark. Bij het benutten van deze mogelijkheden houden we rekening met die historische contacten, waarvan sommige al tientallen jaren bestaan. Daarnaast leggen we de bestaande en nieuwe leveranciers en contracten langs de meetlat van onze sustainable procurement procedure. Dan blijkt dat we de belangrijkste vinkjes probleemloos kunnen zetten.

Het zijn dan ook niet de minste spelers bij wie wij onze gebruiksartikelen afnemen. Het gaat veelal om grote, gerenommeerde, vaak Europese bedrijven die ruimschoots voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving. Overigens leggen we bij nieuwe inkooptrajecten onze supplier Code of Conduct in aanvang al voor. In die trajecten geven we aan dat die voorwaarden niet onderhandelbaar zijn.

Hoewel inkoop soms balanceren op een dun koord lijkt, bekijk ik het zelf als een partnerschap. Je kunt elkaar continuïteit bieden en helpen groeien. Helemaal in de context van Normec. Door het schaalvoordeel dat we bieden, worden we een steeds belangrijkere speler. Een speler ook, die echt verschil kan maken als het aankomt op duurzaamheid in het proces, in de producten en de diensten. We hebben als groep inmiddels wat in de melk te brokkelen. Dat is een mooi besef: Normec is in staat de keten werkelijk te verbeteren.’



ARNOUD VISSER

OVER NORMEC

‘Het is geen imagokwestie,
maar een integraal onderdeel
van hun bedrijfsvoering’



Inkoop en partnerschap

Duurzame diensten zijn onlosmakelijk verbonden met Socially Responsible Contracting and Purchasing. Als onderdeel van het ESG-beleid van Normec draagt SRCP niet alleen bij aan het behalen van onze eigen organisatiedoelstellingen, maar ook aan die van onze leveranciers.

Zoals Jacco hiervoor al aangeeft zijn de juiste leveranciers van grote invloed op onze bedrijfscontinuïteit. En Normec op die van hen. Over en weer ondersteunen we elkaar bij het verduurzamen van producten en processen. Het SRCP-raamwerk geeft onze inkopers houvast bij het evalueren van de huidige leveranciers en het selecteren van nieuwe leveranciers terwijl het leveranciers inzicht geeft in wat Normec zoekt in een partner.

Het raamwerk bevat de volgende elementen:

- 7 stappen naar SRCP
- Gedragscode voor leveranciers
- SRCP checklist

Hoewel we idealiter werken met Science Based Target initiatief-gecommiteerde partners (SBTi), is dat voor de afname van bepaalde producten niet altijd mogelijk. Het raamwerk, en in het bijzonder de

gedragscode voor leveranciers en de SRCP checklist, zijn in dat geval the next best thing. Hieronder lichten we de onderdelen van het raamwerk kort toe.

De 7 stappen van het inkoopproces geven onze inkopers richtlijnen over wat ze precies moeten inkopen, bij wie, welke formaliteiten bij het proces komen kijken en hoe de orderopvolging eruitziet. Een van de belangrijkste doelen van ons SCRP-beleid is ervoor zorgen dat de ESG-doelstellingen en ambities van Normec gelijkmatig worden weerspiegeld in het leveranciersbestand. De 7 stappen bieden dus een workflow voor alle inkopers om te werken in lijn met de Normec-normen.

Supplier Code of Conduct

Zoals wij ons inzetten voor duurzame dienstverlening aan onze klanten, verwachten wij hetzelfde van onze partners. We hebben onze uitgangspunten vastgelegd in de Supplier Code of Conduct. Deze bevat onderwerpen die variëren van naleving van wet- en regelgeving en circulariteit tot gelijke beloning en het voorkomen van corruptie en omkoping. Door onze inkoopvoorwaarden van toepassing te verklaren, geven onze leveranciers aan dat ze voldoen aan onze waarden en normen. De Supplier Code of Conduct hebben we opgenomen in alle nieuwe Normec-overeenkomsten.

SRCP checklist

Er zijn situaties denkbaar waarin leveranciers niet aan deze voorwaarden kunnen of willen voldoen. In dat geval biedt de door ons ontwikkelde checklist onze inkopers een leidraad om SRCP vast te

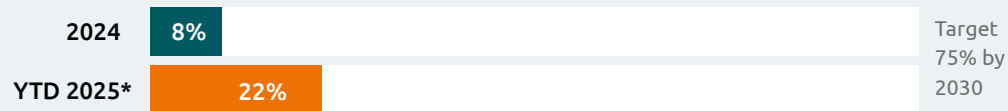


Implementation of sustainable procurement

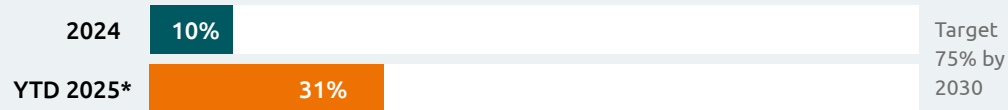
% of all entities (based on the number of employees) are aware of the Socially Responsible Contracting and Purchasing Policy and apply it as much as possible to the suppliers within scope



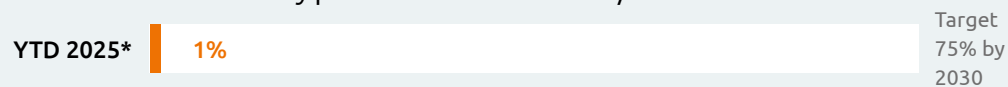
% of all suppliers who have signed the Normec Supplier Code of Conduct



Sustainability risk screening and self assessment



Sustainability performance assessment / On-site audit



Based on the number of suppliers in scope of the Procurement policy as of YTD 2025: 531 suppliers.

* YTD = 07-2025

stellen. Bij het beoordelen van onze leveranciers, zowel degenen die al jaren aan ons leveren als nieuwe leveranciers, gebruiken we dezelfde checklist. Door deze aanpak kunnen we beoordelen en evalueren of de praktijken en waarden van de leverancier in lijn zijn met onze richtlijnen en of we de juiste partner voor elkaar zijn. De checklist is opgebouwd rond zes hoofdthema's die we hieronder uitlichten en per thema van steekwoorden voorzien:

1 Milieu

Milieuvriendelijkheid van de grondstoffen en materialen waarvan het product is gemaakt, impact van het productieproces op het milieu, waterverbruik en water- en bodemkwaliteit, bodemdiversiteit in het land/regio waar het product vandaan komt en of het kappen van bomen in verband met het productieproces wordt gevolgd door het planten van bomen.

2 Klimaatverandering

SBTi-verplichting van de leverancier, zijn aantoonbare CO₂-reductie-doelstellingen en het beschikken over bepaalde certificaten zoals de Carbon Performance Ladder.

3 Circulariteit

Beleid van de leverancier om zijn grondstofstroom te optimaliseren en te beheersen, actief in te zetten op het gebruik van secundaire of organische grondstoffen, de levensduur van producten te verlengen en materialen te hergebruiken.

4 Ketenverantwoordelijkheid

Beleid van de leverancier voor het identificeren en aanpakken van misstanden in de toeleveringsketen, het voeren van een actief fairtrade- en dito prijsbeleid en het respecteren van mensenrechten in de toeleveringsketen.

5 Diversiteit en inclusie

Beleid van de leverancier ten aanzien van een inclusieve werkomgeving, fysieke toegankelijkheid van locaties, een divers en inclusief selectie- en wervingsproces en sociale veiligheid.

6 Sociaal rendement

Beleid van de leverancier ten aanzien van het bevorderen van arbeidsparticipatie, bieden van mogelijkheden voor vrijwilligerswerk door zijn werknemers en doen van periodieke donaties aan goede doelen.

Elk van die thema's is opgebouwd rond een aantal vragen die met ja of nee beantwoord kunnen worden. In totaal zijn er 27 vragen waarop een leverancier gescoord kan worden. Hoewel de SCRP-checklist geldt voor inkopen vanaf €50.000 op jaarbasis, moedigen we al onze entiteiten aan om duurzaamheid voorop te stellen bij het inkopen van (consumptie) artikelen en diensten onder dat bedrag. Zo maken we met onze leveranciers duurzaamheid tot een leidend principe.



'Best bijzonder'

ARNOUD VISSER | BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER SEDICO

'Dat Normec duurzaam ondernemen hoog in het vaandel heeft staan, was voor ons gauw duidelijk. In het contract dat zij met Sedico hebben afgesloten, zijn standaardvoorwaarden opgenomen over sustainable procurement. Daarnaast was onze hoge EcoVadis-score voor hen een van de redenen om met ons in zee te gaan. Een andere reden was ons brede dienstenaanbod.

Voor Normec doen we namelijk meer dan sec – groene – energie inkopen. We controleren ook de energiefacturen op juistheid en kijken naar het verbruik. Dankzij de slimme meters kunnen we dat tot op het kwartier nauwkeurig monitoren. Zien we wat afwijkends, bijvoorbeeld een hoog verbruik na kantoortijd, dan koppelen we dat terug. Zo creëren we een win-winsituatie, financieel en voor het milieu. Dat doen we momenteel voor alle Normec-locaties in Nederland die zijn uitgerust met een slimme meter. Ik schat dat dat op 80% ligt. In België zijn we daar onlangs mee begonnen, Duitsland staat later dit jaar op de planning. Daarnaast controleren we voor alle NL-locaties de afvalfacturen en de juistheid van de 'opbrengst'.

Hoeveel papier, plastic en restafval wordt er aangeboden, hoeveel kilo bedraagt het te hergebruiken materiaal.

Sedico heeft veel grote retailklanten, onder wie winkelketens die een uitgesproken duurzaam beleid en dito assortiment in hun winkels voeren. Mede omdat hun klanten daarop aandringen. Bovendien kunnen zij hun duurzaamheidsbeleid op veel manieren richting de consument communiceren. Via winkelpuien, vrachtwagens, reclame-uitingen et cetera. Voor b-to-b-organisaties is dat anders. Hoewel er langzaam een kentering gaande is, ligt de druk om groen te opereren daar toch wat lager. Helemaal voor zo iets onzichtbaars als inkoopbeleid.

Dat Normec een punt maakt van sustainable procurement en zich op dit vlak moeiteloos kan meten met onze duurzame b-t-c-klanten, reflecteert hun ondernemersvisie. Duurzaam ondernemen is voor hen geen imagokwestie, het is integraal onderdeel van hun bedrijfsvoering. Dat vind ik best bijzonder.'





09 Philanthropy



De impact van schoon water

Tanzania, het land van de Kilimanjaro, de Serengeti en van vakantieparadijs Zanzibar. En helaas ook van cholera, diarree en andere levensbedreigende gezondheidsproblemen. Sanitatie is een serieus probleem in het Oost-Afrikaanse land. Normec-medewerkers Jolien De Corte en Thijs van Seggelen hebben het met eigen ogen kunnen zien.

Eind november 2024 vertrokken Jolien – commercieel manager Normec QA (BE) – en Thijs onderzoekdeskundige microbiologie bij Normec Robalab – naar Tanzania om te bekijken wat de donatie van Normec aan stichting Water for Life teweeg heeft gebracht. In de week die ze er doorbrachten, bezochten ze gemeenschappen en scholen die dankzij de donatie op schoon drinkwater zijn aangesloten. Jolien: 'Overall was de ontvangst uitbundig. Gezang, geklap, gedans. En duizend keer 'thank you, thank you'. Allemaal vanwege de aanleg van een simpel waterkraantje. Het bracht een heel dorp vreugde.' Op de scholen die Thijs en Jolien bezochten werden ze toegezongen door leerlingen en directeuren. Jolien: 'De 'sanitaire' omstandigheden waarmee de leerlingen voorheen te maken hadden waren

verschrikkelijk. Wc's waren er in de vorm van een soort stal, met een bijbehorende stank. Of ze ontbraken geheel. Dankzij de donatie van Normec zijn er frisse toiletgebouwen opgetrokken, met aparte ingangen voor jongens en meisjes en met wastafels en instructies om de handen te wassen. Bovendien is er voorzien in opleidingen om de boel hygiënisch en functionerend te houden.' Het kenmerkt hoe serieus Water for Life haar projecten selecteert. De stichting zet niet in op quick fixes maar op duurzame investeringen en op gemotiveerde partijen die aantoonbaar maken dat de donatie goed besteed is. Nu, en op de lange termijn. De aanleg en coördinatie van de waterprojecten gebeurt dan ook door lokale aannemers en bouwbedrijven in samenspraak met de gemeenschappen om het eigenaarschap en



Water for Life en de SDG's

Voor veel Normec-entiteiten is schoon (drink)water hun corebusiness. Het verklaart de relatie met Water for Life, net als het prioriteren door Normec van Sustainable Development Goal 6: Schoon water & sanitatie. Wellicht minder voor de hand liggend is hoe ook een ander door Normec geprioriteerd SDG door de inspanningen van Water for Life wordt behartigd. Jolien: 'Ik vertelde eerder over de barre sanitaire omstandigheden die er waren vóór de aanleg van het sanitair blok. Hierdoor bleven meisjes als ze menstrueerden thuis, want op school waren voor hen geen voorzieningen. Dit had zijn weerslag op hun ontwikkeling. Dankzij de aanleg van fatsoenlijke toiletten en voorzieningen is dat nu verleden tijd. Daarnaast besteedden vrouwen voorheen uren aan het halen van water. Met de aanleg van een waterkraan kunnen zij die tijd nuttiger besteden en kansen voor zichzelf creëren. Hiermee wordt ook SDG 5 geadresseerd, namelijk Gender gelijkheid.'



de verantwoordelijkheid daar te leggen waar ze horen: bij degenen die er direct profijt van hebben.

Het doet ertoe

Thijs noemde in zijn motivatiebrief richting de Normec selectiecommissie voor de Tanzania-reis, hoe het voor hem als 'verwende Nederlander' goed zou zijn om te ervaren dat schoon drinkwater in veel landen ter wereld allerminst vanzelfsprekend is. De realiteit ervan overviel hem alsnog. Ook Jolien had niet verwacht dat het bezoek zo veel met haar zou doen. 'Ik had geschreven dat het persoonlijk ervaren van de impact van onze donaties voor mij een extra inspiratiebron zou zijn om nog meer collega's te enthousiasmeren actief bij te dragen aan de missie van Water for Life. Na deze ervaring kan ik alleen maar zeggen: 'Mensen, onze donaties doen er echt toe. Laten we kijken wat we nog meer kunnen doen!''



GRAEME SOMERVILLE-RYAN

OVER NORMEC VERIFAVIA

‘Ze waren de eersten
die zonder voorbehoud
‘ja’ zeiden’



Voor eeuwig verijsd

Wat je hier links ziet? Een werk uit de Normec ESG Art Collection. Gemaakt door een bevroren kunstenaar die zich al op jonge leeftijd interesseerde voor natuur, milieu en klimaat. Die tijdens een tussenjaar per toeval de camera ontdekte en er verliefd op werd. En vervolgens de stap waagde om haar vwo te laten volgen door de Kunstacademie. Inmiddels is haar werk verschenen in The New York Times, Financial Times, Harper's Bazaar en tal van andere prominente (print)media.

Je ziet een werk uit de serie Climate Archive. Het idee achter de serie, en eigenlijk achter al het recente werk van deze visual artist, is om de abstractheid van de klimaatthema's concreet te maken. Om ecologische hyperobjecten als global warming, zeespiegelstijging en plastic pollution tastbaar en (be)grijpbaar te maken. En om zo de toeschouwer – die doorgaans enkel bekend is met negatieve berichtgeving over die bewuste thema's – een andere kijk erop te geven. Verwondering in plaats van verlamming.

Je ziet een foto van een ijskern van 20.000 jaar oud Arctisch ijs. Vastgelegd met een Fujifilm GFX 50r met een Hasselblad macrolens in de bezemkast van de Universiteit van Utrecht. De fotosessie was een race tegen de klok. Het ijs smolt en knapte waar ze bij stond. Maar Suzette Bousema (1997) heeft het weten te vereeuwigden.

Meer over de serie Climate Archive en ander werk van Suzette vind je op suzettebousema.nl

Een donatie met grote impact



Het kan zo maar ontstaan: een klik, een partnerschap, en tientallen levens die opeens ten goede veranderen. Hoe een gedeelde ambitie om een hardnekkig probleem te tackelen, uitmondde in een succesverhaal in India.

GRAEME-SOMERVILLE-RYAN | EYEESEA

Graeme, hoe is Eyesea ontstaan?

‘Vanuit persoonlijke frustratie. In 2020 verbleef ik in Griekenland. Op een dag zat ik op een van de ‘parelwitte stranden’. Die waar de vakantiefolders mee vol staan. Alleen zag ik geen mooi wit zand, maar peuken, plastic, koffiebekers. Kortom: heel veel troep. Ik was boos. Zat ik daar, aan de prachtige Egeïsche kust, die op een vuilnisbelt leek!’

Zal een frustrerende dag zijn geweest.

‘Ach, dat is alsnog goed gekomen. Maar dat gevoel legde de kiem voor Eyesea. Er moest wat gedaan worden aan al die rotzooi. Helemaal omdat het niet enkel een Grieks probleem was, maar iets dat overal voorkomt. De zichtbaarheid ervan, die wilde ik gebruiken.’

Hoe begon je?

‘Ik dacht eerst aan de ontwikkeling van een app voor zeevarenden. Het idee was dat zij een geolocateerd foto zouden maken van de drijvende troep op de oceanen die ze konden uploaden. Zo zou er een database ontstaan van wat er waar op de wereld aan rotzooi op zee werd aangetroffen.’

Klinkt als een goed idee. En toen?

‘Toen ik dit idee pitchte bij een aantal maritieme bedrijven waren zij meteen enthousiast. In zes weken tijd meldden zich honderden schepen aan. En dat alleen op basis van een idee op papier! Aan de ene kant was het niet verbazingwekkend: de sector bestaat uit mensen die gek zijn op de zee en de vervuiling met lede ogen aanzien. Tegelijkertijd is er een zekere terughoudendheid om vervuiling te bespreken. Daarnaast worden maritieme bedrijven niet betrokken bij het meedenken over het probleem. Door de app konden ze een heel klein onderdeelje van de oplossing worden.’

Toch veranderde de aanpak?

‘Ik noemde hiervoor al de zichtbaarheid van het probleem. De ontvangen ‘at-sea’ data waren waardevol. Maar wie, behalve natuurlijk de zeevarenden zelf, ziet de rotzooi drijven op de oceaan? Niemand. Bovendien waren we een beetje overweldigd door de aandacht van mensen over de gehele wereld voor het initiatief.’



Dus de gebruikersgroep van de app werd verlegd van zeevarenden tot het publiek langs de kust. Zij kunnen met een simpele foto van de aangetroffen troep bijdragen aan het wereldwijd in kaart brengen van de vervuiling. En zo een incentive vormen voor lokale opruiminitiatieven.'

Slim! Maar wat heeft Normec Verifavia hiermee te maken?

'We gaan nu met zevenmijlslarzen door het verhaal. Want in de afgelopen jaren groeide het team van Eyesea, spraken we veel partijen om ons initiatief nog beter voor het voetlicht te brengen, zochten we partners voor funding, ontwikkelden we de app verder... Parallel daaraan sloegen we de handen ineen met

verscheidene beach clean up campagnes. Eentje daarvan vond plaats in Vasai, gelegen aan de westkust van India. Daar troffen we de zeer gepassioneerde Lisbon Farrao. Nu het antwoord op jouw vraag: samen met Eyesea heeft Normec Verifavia zijn leven en dat van vele anderen veranderd.'

Dat is nogal wat! Hoe dan?

'Ik zocht een instantie die verificatie- en certificeringsnormen zou kunnen ontwikkelen voor de opruimacties en de verdere verwerking van het opgehaalde afval. Normec Verifavia was niet de eerste certificeringsinstelling die ik benaderde, maar wel de eerste die – in de persoon van Nicolas Duchêne – onmiddellijk 'ja' zei. Zonder voorbehoud. Tijdens een van de gesprekken met Nicolas had ik het over Lisbon en zijn inspanningen, over de community die daar aan het ontstaan was. Hoe zijn werk lokaal een enorm verschil maakt. Een paar gesprekken later liet Nicolas me weten een donatie te willen doen om Lisbon's werk te kunnen upscalen. Lang verhaal kort: we schaften machines aan, huurden een pand en nu leidt hij een fabriekje dat per maand tot wel vier ton aan afval verwerkt!'

Wat goed! En het uiteindelijke doel, de ontwikkeling van het certificeringsproces?

'Dat loopt. Inmiddels zijn we in gesprek met

meerdere vakantieresorts, die uiteraard gebaat zijn bij schone stranden. Ook zijn we een pilotproject aan het ontwikkelen om de accreditatie-richtlijnen en haalbare doelen te onderzoeken. Het is namelijk niet simpelweg een kwestie van wat troep oprapen, in een vuilniszak mikken en klaar. Er moet een logistiek worden opgetuigd, faciliteiten beschikbaar zijn en uiteindelijk moeten er verifieerbare resultaten kunnen worden overlegd. Daar is de expertise van Normec Verifavia onmisbaar bij.'

Wat een gaaf partnerschap.

'Absoluut. Tijdens deze hele reis hebben we de betrokkenheid van veel mensen en bedrijven gevoeld. Dat is wat ons op de been houdt. Normec Verifavia is een van hen. Hun steun betekende veel meer voor ons dan de meeste mensen ooit zullen begrijpen. De impact van hun donatie heeft ook onze ideeën over de toekomst van Eyesea veranderd. Weet je, ik heb Nicolas nog nooit persoonlijk ontmoet. Onze meetings vinden uitsluitend online plaats. Maar we hadden meteen een klik. Elkaar vertrouwen en een gedeelde ambitie om een probleem aan te pakken: het blijken cruciale elementen te zijn om de wereld mooier te maken. En levens ten goede te veranderen.'



NICOLAS DUCHÊNE | CEO BIJ NORMEC VERIFAVIA OVER HET PARTNERSCHAP MET EYEMSEA

'Normec Verifavia hecht veel waarde aan samenwerken met efficiënte, betrouwbare en transparante organisaties. Graeme en Eyesea boden daartoe een uitstekende kans. Dankzij deze samenwerking kunnen we een praktische bijdrage leveren aan een schonere wereld.

Ik geloof sterk in 'geprovoceerd geluk'. Dat je met hard werken, toegewijd blijven aan een doel en het behouden van je koers – ook als het lastig is – mooie resultaten kunt boeken. Ik heb dat zowel privé als zakelijk ervaren. Een kleine gebeurtenis, een bepaalde persoon, een goed getimed moment; het kan de zaken in een stroomversnelling brengen en tot groter succes leiden dan verwacht. Het voelt alsof hetzelfde gebeurde toen Eyesea en Normec Verifavia met elkaar in contact kwamen. Ik ben erg trots op wat we hebben bereikt en kijk uit naar wat er binnen dit partnerschap nog meer in het verschiet ligt.'



An aerial photograph of a forest with a prominent orange banner overlaid on the right side. The banner contains the text '10 Reporting & data collection'. The forest shows a mix of green and brown, suggesting a transition or a specific type of forest. The banner is a solid orange color with a white border.

10 Reporting & data collection

Scope, datacollectie en -kwaliteit

De reikwijdte van dit verslag komt overeen met de consolidatiescope van Normec, waarover Normec controle heeft. Deze scope wordt eveneens gebruikt voor de publicatie van de geconsolideerde financiële jaarrekening.

Het boekjaar 2024 beslaat de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2024. Het merendeel van de data heeft hierop betrekking. Voor een aantal gerapporteerde datapunten geldt dat de onderliggende actie pas in 2025 is gestart, in die situaties is een year to date-cijfer opgenomen, tot en met maand 7.

Voor alle data opgenomen in dit verslag is een bottom-up approach toegepast, waarbij alle business units van Normec verzocht zijn om de data voor hun eigen entiteit te verzamelen en aan het hoofdkantoor van Normec te verstrekken. Vervolgens is de data op het hoofdkantoor geconsolideerd. Mocht voor een datapunt geen data zijn aangeleverd, dan is dit per onderdeel nauwkeurig beoordeeld. Er zijn

immers situaties waarbij het antwoord 'nihil' of 'niet van toepassing' kan zijn.

Daarnaast zijn er situaties waarbij de data niet beschikbaar zijn, terwijl de betreffende situatie wel van toepassing was. In die gevallen is op basis van verschillende parameters alsnog een inschatting gemaakt om een zo volledig mogelijk beeld te verkrijgen. Van alle gebruikte datapunten is circa 7% van de data naar beste kunnen ingeschat. Alle overige data is werkelijk aangeleverd vanuit de business units en beoordelen wij als zeer betrouwbaar.

Voor de GHG emissie assessment 2024 hebben wij een specifieke datakwaliteitsbeoordeling toegepast:

Scope 1

Energie: primaire gegevens. Er zijn geen extrapolaties of aannames gedaan.

Bedrijfsauto: primaire gegevens. Er zijn geen extrapolaties of aannames gedaan.

Koelmiddelverliezen: primaire gegevens (kg).

95% van de emissies in deze categorie is geschat op basis van vierkante meters.

Scope 2

Elektriciteit: primaire gegevens. Er zijn geen extrapolaties of aannames gedaan.

Stadsverwarming en -koeling: primaire gegevens. Gegevens verstrekt in kWh. Geen aannames.

Scope 3

Aangekochte goederen en diensten: gegevens verstrekt in geldwaarde (99%) of in gegevensvolumes (GB, <1% van de aangekochte emissies).

Kapitaalgoederen: primaire gegevens. Er zijn geen extrapolaties of aannames gedaan.

Afval: primaire gegevens (in kg). Er zijn geen extrapolaties of aannames gedaan.

Zakenreizen: primaire gegevens (in km). Er zijn geen extrapolaties of aannames gedaan.

Woon-werkverkeer: primaire gegevens verkregen via enquêtes. Er is een extrapolatie van de resultaten gemaakt om 100% van de werknemers te dekken.

Ten opzichte van de vorige verslagperiode zijn er geen wijzigingen in de aangeleverde informatie te melden.



BRITT SCHUURS


OVER DE BETROUWBAARHEID VAN INFORMATIE

'Accurate data vormen de basis voor een solide track record en tonen waar we op ESG-gebied voor staan'



‘We zitten niet stil’

BAS VAN OERS | GROUP ACCOUNTING & REPORTING DIRECTOR NORMEC



‘De CSRD, de Corporate Sustainability Reporting Directive, verplicht bedrijven inzicht te geven in de impact van hun bedrijfsactiviteiten. Zowel van hun eigen activiteiten als die van ketenpartners.

Met de recente Omnibus 2025 voorstellen heeft de Europese Commissie de wens geuit om duurzaamheidsrapportage te vereenvoudigen en te stroomlijnen. Het (wettelijke) kader rondom duurzaamheidsverslaggeving als onderdeel van de financiële verantwoording (de jaarrekening) is hiermee voorlopig uitgesteld. Normec zit tot die tijd echter niet stil en ziet het belang van verslaggeving van en transparantie rondom duurzaamheid in brede zin. ESG is immers reeds jaren verankerd in onze strategie en organisatiedoelstellingen en dit zal zo blijven.

Mede gezien de mooie groei die Normec doormaakt, is de vraag naar rapportage over

onze ESG-strategie, -prestaties en -inzet onverminderd groot. Dat juichen we toe. Transparantie over de ESG impact van Normec zien wij namelijk niet als een opgelegde verplichting, maar komt voort uit een intrinsieke motivatie om ons duurzame beleid richting investeerders, banken, leveranciers, klanten, (potentiële) medewerkers en andere stakeholders te verantwoorden.

Ondanks het uitstel van de CSRD-rapportageverplichtingen blijft Normec dus de Europese ontwikkelingen rondom duurzaamheidsverslaggeving met interesse volgen om ook in de toekomst te blijven voldoen aan de relevante wettelijke kaders.’

Assurance & verification

De data in dit ESG-verslag zijn afkomstig van alle dochter-ondernemingen die onder de operationele controle vallen van Normec Holdings B.V. Minderheidsbelangen waarover wij geen controle hebben zijn niet in het verslag opgenomen.

De in de jaarrekening geconsolideerde entiteiten zijn ook in dit verslag opgenomen. Alle entiteiten die per 31 december 2024 deel uitmaakten van de Normec Groep, en dus gecontroleerde deelnemingen waren, zijn pro forma opgenomen voor het gehele verslagjaar, ongeacht het moment van acquisitie.

Terwijl de jaarcijfers gelden voor 2024, hebben de redactionele stukken, interviews en andere content ook betrekking op activiteiten in het huidige jaar.

Alle cijfers, percentages en andere informatie-eenheden in dit rapport zijn verzameld en geconsolideerd door CSO Marco Zomer. CFO Robert Wolff en COO Britt Schuurs, leden van de Raad van Bestuur, hebben deze beoordeeld en gevalideerd.

‘Er mag door de geopolitieke ontwikkelingen misschien minder druk staan op de ESG-prestaties van bedrijven, wij blijven investeren in duurzaam ondernemen. Die drive komt niet alleen vanuit de board, maar is voelbaar bij al onze entiteiten bij wie we de data en cijfers ophalen voor het ESG-verslag. Door die ontwikkelingen is het misschien wel belangrijker dan ooit dat we accurate gegevens overleggen en zo aan een solide track record bouwen. Op die manier laten we aan al onze - huidige en toekomstige - stakeholders zien: dit is waar wij als Normec voor stonden en tot op de dag van vandaag voor staan’

Britt Schuurs
COO Normec

The background is a complex abstract artwork. It features a light beige or off-white base with various organic, flowing shapes in shades of teal, green, and brown. A prominent feature is a large, solid maroon-colored shape that overlaps the artwork, containing the text '11 KPI'S'. The overall style is reminiscent of mid-century modern or abstract expressionist art. There are also some thin white lines that seem to divide the composition into sections.

11 KPI'S

	2021	2022	2023	2024	Targets	Comment
HUMAN RESOURCES						
Workforce						
Total workforce headcount	2.430	3.211	4.617	5.570		
Permanent contract		76,1%	91,0%	85,5%		
Temporary contract		23,9%	9,0%	14,5%		
Fixed hours contract		93,6%	92,3%	92,0%		
Flexibele hours contract		6,4%	7,7%	8,0%		
Number of FTE's	2.125	2.780	4.159	5.063		
Total number of hours worked by workers	3.828.446	4.887.240	7.269.932	9.037.455		
The remuneration and compensation provided to Normec employees	112.826	152.957	222.292	251.735		
Average remuneration per hour	29,47	31,30	30,58	27,85		
Diversity statistics						
Women in the workforce (HC)	40,0%	41,0%	42,2%	40,7%	45%	<i>in 2027</i>
Women in leadership positions and senior management (HC)	38,6%	43,0%	36,6%	42,6%	45%	<i>in 2027</i>
Women on the Executive board (HC)	50,0%	44,4%	33,3%	33,3%	45%	<i>in 2027</i>
Women on the Board of Directors and Supervisory board (HC)	28,6%	33,3%	33,3%	33,3%	45%	<i>in 2027</i>
Inclusiveness reporting						
Honest Work Program		2,60%	3,30%	4,48%	3,0%	<i>by 2025</i>
Changes in workforce						
Organic new hires (FTE)	482	150	311	265		
Percentage organic new hires / Number of FTE's		5,4%	7,5%	5,2%		
Terminations (FTE)	447	670	886	902		
General attrition rate	18,4%	20,9%	19,2%	17,8%		
Voluntary attrition rate			62,0%	63,8%		
Percentage of women within leavers	38,7%	45,8%	45,1%	40,6%	40,7%	<i>Equal to the number of women in the organisation</i>

	2021	2022	2023	2024	Targets	Comment
Demographics						
Age: average		39,0	38,0	39,7		
Age: < 30		26,2%	30,6%	25,6%		
Age: 30-45		41,4%	38,1%	42,5%		
Age: 45-60		26,1%	24,5%	25,6%		
Age: > 60		6,3%	6,8%	6,4%		
Origin of birth: Europe			96,4%	94,6%		
Origin of birth: Americas			0,6%	0,7%		
Origin of birth: Asia			2,1%	3,5%		
Origin of birth: Africa			0,9%	1,2%		
Level of education: below bachelor			39%	45%		
Level of education: bachelor or higher			61%	55%		
Working conditions						
The total workforce across all locations who are covered by formal collective agreements concerning working conditions		60%	55%	29%		
The total workforce across all locations who are covered by formally-elected employee representatives		58%	57%	30%		
Two way communication system in place to facilitate employee voice regarding working conditions		60%	98%	88%	95%	by 2028
Flexible hybrid work model			93%	78%	95%	by 2028
Percentage of employees that were entitled to parental leave			100%	99%	100%	by 2028
Can you indicate whether any form of social dialogue takes place in your organisation, such as focus groups or town hall meetings?			38%	84%	90%	by 2028
Compensation						
Gender pay gap	15,3%	13,3%	18,9%	18,2%		
Highest vs mean annual compensation		9,52	9,00	6,66		
Linked compensation and sustainability (C-1)		13%	30%	99%	98%	in 2028

	2021	2022	2023	2024	YTD 2025*	Targets	Comment
Health & safety							
Operational sites for which an employee health & safety risk assessment has been conducted (date of RI&E)		80%	91%	82%		95%	<i>in 2030</i>
The total workforce across all locations represented in formal joint management-worker health & safety committees (or officer)		68%	76%	68%		95%	<i>in 2030</i>
Ill health notifications			7600	7115			
Ill health notifications per FTE			1,83	1,41		1	<i>in 2030</i>
Ill health days lost			47178	62956			
Average Ill health duration			6,21	8,85		3	<i>in 2030</i>
Sickness absence rate			4,9%	5,4%		4%	<i>in 2030</i>
Number of accidents	33	43	52	54			
TRIR	1,69	1,68	1,36	1,16		1,00	<i>in 2030</i>
Days lost due to injury	698	411	590	612			
ASR	35,7	16,1	15,4	13,1		10	<i>in 2030</i>
The total workforce across all locations who received the training on our Safety Manual					82%	95%	<i>in 2028</i>
Career management							
The total workforce across all locations who received regular performance and career development reviews		100%	84%	83%		98%	
Average number of training hours per employee	13,3	24	25,2	25,95		20	
The total workforce across all locations who received the onboarding training including career- or skills-related training				90%	86%	95%	<i>in 2028</i>
The total workforce across all locations who received training on diversity, discrimination and/or harassment				30%	82%	90%	<i>in 2028</i>
The Normec Fit							
Number of The Normec Fit activities organized			1071	844			
Participation rate/number of employees who participated in The Normec Fit activities			95%	88%		95%	<i>in 2028</i>

* YTD = 07-2025

	2021	2022	2023	2024	YTD 2025*	Targets	Comment
Employee feedback & Social dialogue							
Engagement survey participation / completion			67%	70%	73%	70%	<i>in 2028</i>
Absolute number			1.936	3.114	3.787		
Engagement survey score (e-NPS)			+18	+16	+13	+20	<i>in 2028</i>
ETHICS							
% of employees that acknowledged our Code of Conduct		80%	81%	82%		95%	<i>by 2028</i>
% of all operational sites for which an internal audit/risk assessment concerning business ethics has been conducted		76%	89%	51%		90%	<i>by 2028</i>
The total workforce across all locations who received training on ethics - Code of Conduct			39%	43%	83%	90%	<i>by 2028</i>
Incidents or breaches							
Number of confirmed incidents in which own workers were dismissed or disciplined for corruption or bribery-related incidents	0	0	0	0			
Number of confirmed incidents in which own workers were dismissed or disciplined for Discrimination			0	0			
Number of confirmed incidents in which own workers were dismissed or disciplined for Human Rights Violations			0	0			
Number of confirmed incidents regarding Child or Forceds labor within the operations of Normec owned businesses				0			
Number of confirmed incidents relating to contracts with business partners that were terminated or not renewed due to violations related to corruption or bribery		1	0	0			
Number of (anonymous) whistleblower reports	0	0	0	0			
Information security							
IT Security Rating (NIST)	1,5	2,3	3,2	3,31		4	<i>by 2030</i>
The total workforce across all locations who received training on cyber security			15%	53%	84%	90%	<i>by 2028</i>
Number of cyber security incidents	1	1	4	4			

* YTD = 07-2025

	2021	2022	2023	2024	Targets	Comment
ENVIRONMENT						
Energy consumption						
Total energy consumption (MWh)	9.716,4	12.771,0	19.776,2	22.966,6		
Total energy consumption (MWh) per EUR 1M revenue	40,8	41,4	41,8	38,3		
Total energy consumption (MWh) per FTE	4,6	4,6	4,8	4,5		
Total renewable energy consumed (MWh)	118,1	1.769,0	5.209,7	8.011,2		
Percent renewable energy to total energy consumption (infrastructure)	1,2%	13,9%	26,3%	34,9%	100%	<i>in 2030</i>
Total water consumption (m ³)		20.706	36.200	58.926		
GHG emissions overview						
Total Scope 1 CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	5.256	8.103	10.900	11.988	42%	<i>SBTi Scope 1&2 reduction by 2030</i>
Total Scope 2 CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	1.347	1.743	1.477	3.552		
Total Scope 3 CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	16.640	33.929	43.316	59.112	52%	<i>SBTi Scope 3 intensity reduction by 2030</i>
3.1. Purchased goods and services	10.731	27.547	34.279	46.755		
% van "Purchased Goods and Services" in comparison to the "Total Scope 3 CO ₂ emissions"	64%	81%	79%	79%		
3.2. Capital goods	160	1.776	2.193	2.108		
3.5. Waste generated in operations		211	900	1.032		
3.6. Business travel		529	539	940		
3.7. Employee commuting	2.036	1.880	2.362	4.407		
Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e)	23.242,5	43.775	55.693	74.652		
Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) per EUR 1M revenue	101,1	142,0	117,8	124,4		
Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) per FTE	10,9	15,7	13,4	14,7		
Carbon offsetting (tCO ₂ e)		274	724	1.274		

		2021	2022	2023	2024	YTD 2025*	Targets	Comment
% of all entities (based on the number of employees) already actively engaged in waste separation or have waste separation bins available. For laboratories, an optimization inventory has taken place	Yes, installed			17%	20%		100%	<i>of sites assessed whether installing solar panels is possible, if possibility exists and a Return on Investment within 5 years is feasible, then put 90% into implementation</i>
	Planned to be installed			6%	10%			
	Negatively Assessed			16%	6%			
	Positively Assessed			12%	34%			
	No action taken yet			50%	30%			
"% of all entities (based on the number of employees) that have electric car charging stations or have been inventoried as to whether charging stations are possible"	Yes, CCS are available		62%	82%	71%		90%	
	Planned to be installed			6%	13%			
	No action taken yet		38%	13%	15%			
Waste management								
% of all entities (based on the number of employees) already actively engaged in waste separation or have waste separation bins available. For laboratories, an optimization inventory has taken place	Yes		75%	93%	73%		95%	
	Partially			6%	26%			
	No			1%	1%			
Total weight of waste (Ton)		1.146	3.416	3.114	5.508			
Total weight of hazardous waste (Ton)				452	386			
Total weight of diverted waste for recovery (Ton): recycled		336	682	1.223	1.469			
% recycled waste streams		29%	20%	39%	27%		30%	<i>of the total waste in 2028</i>
IT asset disposition programs ('Vooruit')				17%	26%		30%	<i>of the total IT waste in 2028</i>
Training & environmental advocacy								
The total workforce across all locations who received training on environmental and advocacy					31%	82%	75%	<i>by 2028</i>

* YTD = 07-2025

	2021	2022	2023	2024	YTD 2025*	Targets	Comment
--	------	------	------	------	-----------	---------	---------

SUSTAINABLE PROCUREMENT

Implementation of sustainable procurement

% of all entities (based on the number of employees) are aware of the Socially Responsible Contracting and Purchasing Policy and apply it as much as possible to the suppliers within scope					91%		<i>Based on the number of suppliers in scope of the procurement policy</i>
Number of suppliers within the scope of the SRCP policy				368	531		
% of all suppliers who have signed the Normec supplier Code of Conduct				8%	22%	75%	<i>by 2030</i>
% Sustainability risk screening and self assessment				10%	31%	75%	<i>by 2030</i>
% Sustainability performance assessment / On-site audit				0%	1%	75%	<i>by 2030</i>

Training

The total workforce across all locations who received training on sustainable procurement (for managers)				0%	0%	75%	<i>by 2030</i>
--	--	--	--	----	----	-----	----------------

PHILANTHROPY*

ESG ART project		115.761	91.075	113.332		
Charity WASH progress: Water for Life		15.000	58.811	110.000		
Other sponsorships / donations - Normec Group		22.103	59.957	63.755		
Sponsoring - other Normec entities			185.635	141.098		
Community volunteering			34.385	92.460		

* All figures are in euros

* YTD = 07-2025

The background of the slide is a dense, black and white microscopic image of a textured surface, possibly a material's cross-section or a biological sample. The texture is composed of numerous small, irregular, interconnected particles or cells. A large, irregular orange shape is overlaid on the left side of the image, containing the text.

12 GRI content index

Normec Group (consolidated within head of the group Newton Dutch Bidco B.V.) has reported in accordance with the GRI Standards for the period from 1 January 2024 to 31 December 2024. GRI 1 used: GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE*	GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE		
GRI 2: General disclosures 2021	2-1	Organisational details	7, 8	2-20	Process to determine remuneration	22	
	2-2	Entities included in the organisations sustainability reporting	111	2-21	Annual total compensation ratio	50	
	2-3	Reporting period, frequency, and contact point	111	2-22	Statement on sustainable development strategy	4, 10, 33, 34, 36	
	2-4	Restatements of information	108	2-23	Policy commitments	24	
	2-5	External assurance	111	2-24	Embedding policy commitments	24, 30, 67	
	2-6	Activities, value chain and other business relationships	7, 10, 11, 15, 18, 39, 82, 88, 95	2-25	Processes to remediate negative impacts	67	
	2-7	Employees	43	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	67	
	2-8	Workers who are not employees	43	2-27	Compliance with laws and regulations	67	
	2-9	Governance structure and composition	22, 52	2-28	Membership associations	26	
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body	22	2-29	Approach to stakeholder engagement	26	
	2-11	Chair of the highest governance body	22	2-30	Collective bargaining agreements	43	
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impact	24	Material topics			
	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	24	GRI 3: Material topics 2021	3-1	Process to determine material topics	38
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	111	3-2	List of material topics	38, 123	
	2-15	Conflicts of interest	67	3-3	Management of material topics	38	
	2-16	Communication of critical concerns	67	We Value Our People			
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body	24	GRI 401: Employment 2016	401-1	New employee hires and employee turnover	43
	2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	24	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	43	
	2-19	Remuneration policies	22	401-3	Parental leave	43	

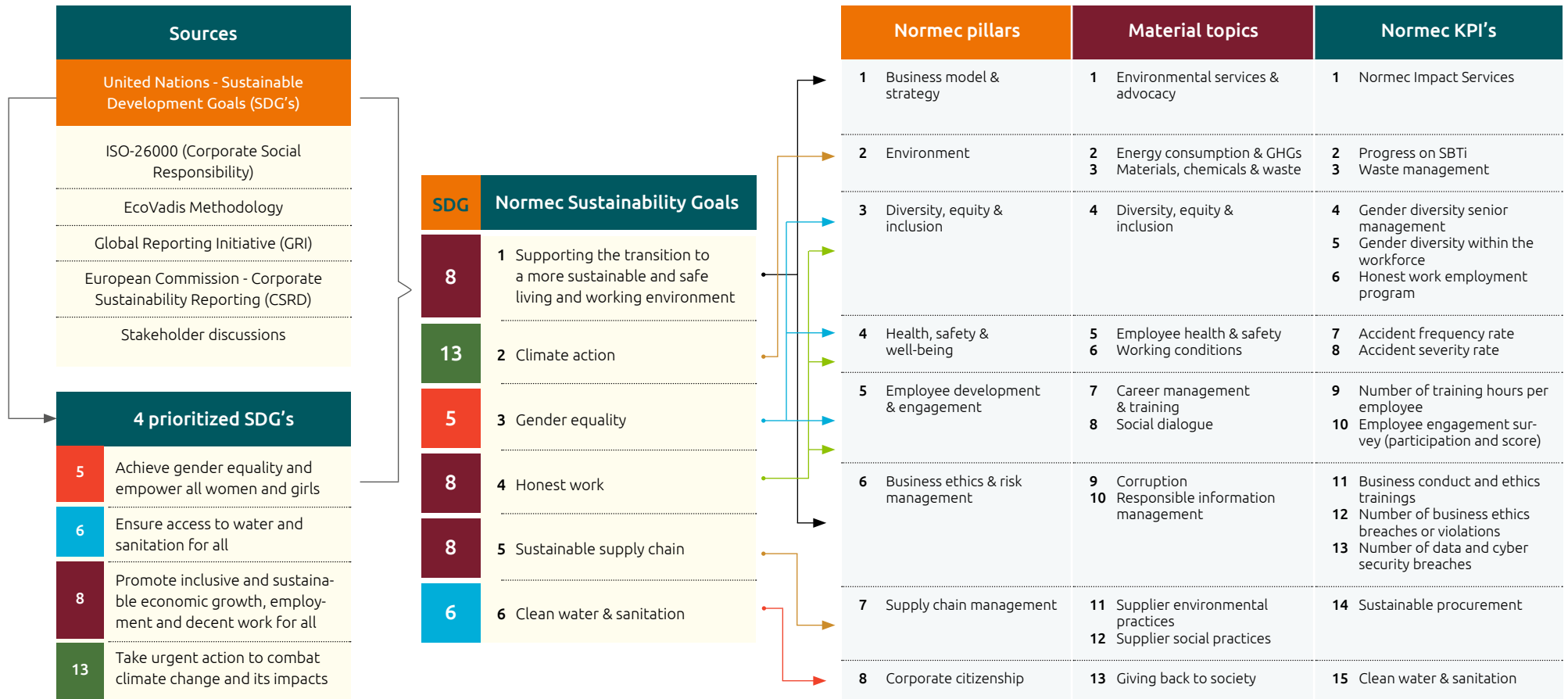
* The page numbers link to articles and interviews that include the relevant GRI standards.

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE*
We Value Our People		
GRI 403: Occupational health and safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	55, 65
GRI 404: Training and education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	61, 91
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	61
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	61
GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	50
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	50
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	67
We Value Strong Governance		
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	67
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	67
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	67
GRI 418: Customer privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	71

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE
We Value Our Planet		
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organisation	76
	302-2 Energy consumption outside of the organisation*	-
	302-3 Energy intensity	76
	302-4 Reduction of energy consumption**	-
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services*	-
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	78
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	78
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	78
	305-4 GHG emissions intensity	78
	305-5 Reduction of GHG emissions	78
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS*)	-
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions*	-
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	86
	306-2 Management of significant waste-related impacts	86
	306-3 Waste generated	86
	306-4 Waste diverted from disposal	86
	306-5 Waste directed to disposal	86

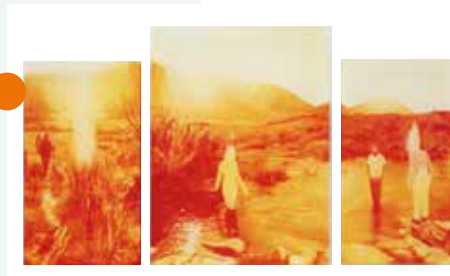
** Information not disclosed due to it being unavailable or incomplete.

Normec ESG framework



Normec ESG Art Collection

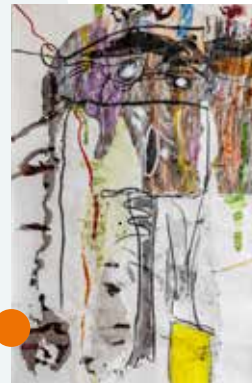
Ruby Swinney
Knee-deep Palmiet | P66



Diana Scherer
Hyper Rhizome #14-1 | P75



Thierry Oussou
Mark and Worker | P42



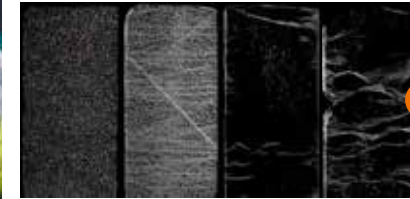
Junghun Kim
Nose, Breathing spirit | P107



Christina Lucas
Composition "Flow" | P3



Suzette Bousema
Climate Archive Antarctica 1 | P120
Climate Archive Antarctica 2
Climate Archive Greenland 1
Climate Archive Greenland 2 | P27



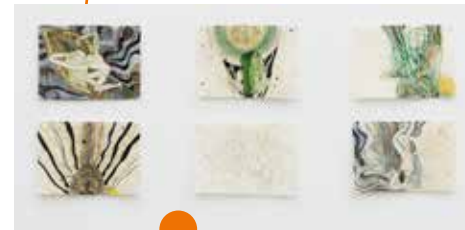
Otobong Nkanga
Alterscapes: Playground ABCDE | P99



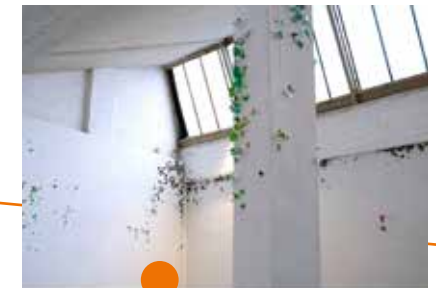
Elsbeth Diederix
Azalea | P9



Emma Talbot
Storm Portal, Living Plant, Generation,
Universe, In Fragments, Ghost | P20,112



Marielle Videler
Winter Sleep | P92



Controlled entities

	NAME	LEGAL ADDRESS		NAME	LEGAL ADDRESS
1	2 Bridge N.V.	Rodendijk 60, Zoersel, Belgium	28	Crowthorne Group Ltd.	Ancells Road, Fleet, United Kingdom
2	2 Bridge WL B.V.	Rue Clément Ader 10, Charleroi, Belgium	29	Crowthorne Hi Tec Services Ltd.	Ancells Road, Fleet, United Kingdom
3	20/30 Labs Ltd.	Suite 501, The Nexus Building, Broadway, Letchworth Garden City, United Kingdom	30	Crowthorne Normec Ltd.	Ancells Road, Fleet, United Kingdom
4	Abiolab-Asposan SAS	Allée Saint Exupéry 60, Montbonnot-Saint-Martin, France	31	CTC Invest BV	Koningin Astridlaan 60, Kontich, Belgium
5	Abiolab Sarl	Z.I. Vers la Gare, Switzerland	32	Delft Research Group B.V.	Distributieweg 1, Delfgauw, The Netherlands
6	ACA Vzw	Meensesteenweg 338, Roeselare, Belgium	33	Design & Development Technical Documentation SRL	Chaussée de Ninove 1078, Sint-Jans Molenbeek, Belgium
7	Advipro B.V.	Wechelsebaan 143, Lille, Belgium	34	DRG Beheer B.V.	Distributieweg 1, Delfgauw, The Netherlands
8	Advipro Nederland B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands	35	DRG International B.V.	Distributieweg 1, Delfgauw, The Netherlands
9	Agro-Qualité Service Sarl	Boulevard Tra le Bos, Egletons, France	36	DRG Industries Corporation Sac	Jiron 7, Lima, Peru
10	Alpreco Sarl	51 Rue de Cartale BT 342, Seyssinet-Pariset, France	37	Dutch Industrial Safety Consultants B.V.	Noordhoevelaan 54, Dordrecht, The Netherlands
11	Ashbury Educational Services Ltd.	27 Furnival Street, London, United Kingdom	38	EM Electrocontrol AG	Moosstrasse 8A, Urtenen-Schönbühl, Switzerland
12	Ashbury Enterprises Ltd.	27 Furnival Street, London, United Kingdom	39	Van Empel Inspecties & Advisering B.V.	Stokskesweg 11, Bergeijk, The Netherlands
13	Ashbury Labelling Inc.	1800 Diagonal Road, Alexandria, United States of America	40	Farma Consulting & Partners B.V.	Koningin Astridlaan 49, Diest, Belgium
14	Ashbury Labelling Ltd.	27 Furnival Street, London, United Kingdom	41	Fytoconsult B.V.	Distributieweg 1, Delfgauw, The Netherlands
15	Ashbury Labelling PTY Ltd.	500 Bourke Street, Melbourne, Australia	42	Fytoconsult AP VOF	Distributieweg 1, Delfgauw, The Netherlands
16	Astenco B.V.	Meensesteenweg 336, Roeselare, Belgium	43	GP Prüfservice GmbH	Speicherstrasse 4, Dortmund, Germany
17	B&R inspectie en advies B.V.	Oude 's-Gravendijckseweg 6, Katwijk, The Netherlands	44	GXP Invest N.V.	Louizalaan 65, Elsene, Belgium
18	Biotech Microbials B.V.	Distributieweg 1, Delfgauw, The Netherlands	45	H2K B.V.	Schiedamsedijk 64, Vlaardingen, The Netherlands
19	Blacknum N.V.	Heidestraat 55/99, Ham, Belgium	46	H2K Groep B.V.	Schiedamsedijk 64, Vlaardingen, The Netherlands
20	Blitz Elektro Holding GmbH	Kapellenweg 8, Ahaus, Germany	47	H2K Services B.V.	Schiedamsedijk 64, Vlaardingen, The Netherlands
21	Brighter Compliance Ltd.	4 Vita House, Fish Quay, North Shields, Tyne & Wear, United Kingdom	48	H2K Trainingscentra B.V.	Schiedamsedijk 64, Vlaardingen, The Netherlands
22	Care For Food B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands	49	Hhpberlin Prüfungsgesellschaft für Brandschutz GmbH	Otto-Ostrowski-Straße 5, Berlin, Germany
23	CertUp SA	Chaussée de Ninove 1078, Sint-Jans Molenbeek, Belgium	50	Hhpberlin Ingenieure für Brandschutz GmbH	Otto-Ostrowski-Straße 5, Berlin, Germany
24	CertUp Sarl	34 Quai de la Loire, Paris, France	51	i2 Analytical Ltd.	7 Woodshots Meadow, Watford, United Kingdom
25	Conseco BV	Lavendelstraat 51, Sint-Niklaas, Belgium	52	i2 Fast Ltd.	13 Maxted Road, Hemel Hempstead, United Kingdom
26	Controlec GmbH	Moosstrasse 8A, Urtenen-Schönbühl, Switzerland	53	INL Ltd.	Suite 96-99 Lake View Drive, Annesley, United Kingdom
27	Crowthorne Ltd. t/a Biosafe	Ancells Road, Fleet, United Kingdom			

	NAME	LEGAL ADDRESS		NAME	LEGAL ADDRESS
54	Inspection Network Ltd.	Suite 96-99 Lake View Drive, Annesley, United Kingdom	80	Normec AWS B.V.	Hambakenwetering 16, 's-Hertogenbosch, The Netherlands
55	Institut Dr Schrader Creachem GmbH	Max-Planck-Strasse 6, Holzminden, Germany	81	Normec Belgium B.V.	Keetberglaan 1065, Beveren, Belgium
56	Institut Dr Schrader International GmbH	Max-Planck-Strasse 6, Holzminden, Germany	82	Normec BioBeheer B.V.	Folkert Elsingastraat 42, Rotterdam, The Netherlands
57	Institut METAKOM GmbH & Co KG	Sommerauer Strasse 8, FEuchtwangen, Germany	83	Normec BTV Academy B.V.	Nieuwlandlaan 105, Aarschot, Belgium
58	Institut METAKOM Verwaltungs GmbH	Sommerauer Strasse 8, FEuchtwangen, Germany	84	Normec BTV Audit B.V.	Roderveldlaan 2, Antwerp, Belgium
59	Karau Prüfservice GmbH	Taunusstrasse 3, Heppenheim, Germany	85	Normec BTV Vzw	Neerveldstraat 109, Brussels, Belgium
60	Kick-It B.V.	Kruisstraat 16, Izegem, Belgium	86	Normec bup GmbH	Maximiliansplatz 17, München, Germany
61	Labhya Midi Atlantique SAS	137 Avenue de Jalday, Jean-de-Luz, France	87	Normec Carenet Online B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands
62	Laboratoire Labhya Sarl	137 Avenue de Jalday, Jean-de-Luz, France	88	Normec Certification B.V.	Stationsweg 2, Geldermalsen, The Netherlands
63	LVL Lebensmittel- und Veterinär- labor GmbH	Ecopark Allee 6, Emstek, Germany	89	Normec Certiprotect B.V.	De Trompet 1660, Heemskerk, The Netherlands
64	Maïeutika Sarl	34 Quai de la Loire, Paris, France	90	Normec CertUp B.V.	Ninoofsesteenweg 1078, Sint-Jans-Molenbeek, Belgium
65	Management Information SA	Chaussée de Ninove 1078, Sint-Jans Molenbeek, Belgium	91	Normec Compliance UK Ltd.	Southernhay Gardens, Exeter, United Kingdom
66	Mark Thompson Lifesciences Ltd.	Unit 23-25 Innovation House, Durham, United Kingdom	92	Normec DETS Ltd.	Unit 2 Park Road Industrial Estate, Consett, United Kingdom
67	Measured Protection Limited	Ancells Road, Fleet, United Kingdom	93	Normec Dumea B.V.	Industrieweg 16, Wijhe, The Netherlands
68	MIAS Pharma Ltd.	Strand Road, Portmarnock, Dublin, Ireland	94	Normec Environmental Testing Ltd.	Bayshill Road, Cheltenham, Gloucestershire, United Kingdom
69	MIAS Pharma Holdings Ltd.	Strand Road, Portmarnock, Dublin, Ireland	95	Normec Fair Labour Certification B.V.	n/a
70	MIAS Pharma UK Ltd.	Chivers Way, Histon, Cambs, United Kingdom	96	Normec Fire Safety & Security B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands
71	Mindtainr – Industrial Machine Intelligence GmbH	Speicherstrasse 4, Dortmund, Germany	97	Normec Foodcare B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands
72	Möhler+ Partner Ingenieure AG	Landaubogen 10, München, Germany	98	Normec Foodcare Training & Education B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands
73	MTL Projects Ltd.	Unit 23-25 Innovation House, Durham, United Kingdom	99	Normec Foodcare GmbH	Kapellenweg 8, Ahaus, Germany
74	Mycotoxin Laboratory Ltd.	13 Maxted Road, Hemel Hempstead, United Kingdom	100	Normec Foodcontrol N.V.	Honderdweg 13, Wetteren, Belgium
75	Nederlands Certificatie Instituut B.V.	Obalaan 8, Oostvoorne, The Netherlands	101	Normec Foodlab B.V.	Poppmolenlaan 24, Woerden, The Netherlands
76	Normec 0 B.V.	Honthorstlaan 3, Amsterdam, The Netherlands	102	Normec France SAS	Avenue du Main 33, Paris, France
77	Normec 1 B.V.	Honthorstlaan 3, Amsterdam, The Netherlands	103	Normec Holding GmbH	Karl-Scharnagl-Ring 8, München, Germany
78	Normec AquaServa B.V.	Folkert Elsingastraat 42, Rotterdam, The Netherlands	104	Normec Holding Ireland Ltd.	Riverside One, Dublin, Ireland
79	Normec Assurance B.V.	Stationsweg 2, Geldermalsen, The Netherlands	105	Normec Holding Italy S.R.L.	Via XX Settembre 1, Rome, Italy
			106	Normec Holdings UK Ltd.	Bayshill Road, Cheltenham, Gloucestershire, United Kingdom
			107	Normec Holding US B.V.	Honthorststraat 3, Amsterdam, The Netherlands
			108	Normec Holding US Inc.	8 The Green, City of Dover, United States of America

NAME	LEGAL ADDRESS	NAME	LEGAL ADDRESS
109 Normec Holdings B.V.	Winthontlaan 6N, Utrecht, The Netherlands	143 OCB Vzw	Koningin Astridlaan 60, Kontich, Belgium
110 Normec Hybeta GmbH	Nevinghoff 20, Münster, Germany	144 Offshore Water Management Ltd.	Ground Floor 3 Prospect Place, Westhill, United Kingdom
111 Normec Innovative Fresh B.V.	De Trompet 1660, Heemskerk, The Netherlands	145 Optylym B.V.	Potvlietlaan 7, Antwerpen, Belgium
112 Normec Inrush B.V.	De Trompet 1660, Heemskerk, The Netherlands	146 OWM Holdco Ltd.	Southernhay Gardens, Exeter, United Kingdom
113 Normec ISEC B.V.	Keetberglaan 1065, Beveren, Belgium	147 OWM Investment Ltd.	Ground Floor 3 Prospect Place, Westhill, United Kingdom
114 Normec Kalsbeek B.V.	Stationsweg 2, Geldermalsen, The Netherlands	148 OWM Rentals Ltd.	Ground Floor 3 Prospect Place, Westhill, United Kingdom
115 Normec Laboratorium B.V.	Stationsweg 2, Geldermalsen, The Netherlands	149 OWM Trading Ltd.	Ground Floor 3 Prospect Place, Westhill, United Kingdom
116 Normec Latis Scientific Ltd.	Unit C1 Acorn Industrial Park, Dartford, United Kingdom	150 OWS Inc.	Dayton, Montgomery County, Ohio, United States of America
117 Normec LSE B.V.	Winthontlaan 6N, Utrecht, The Netherlands	151 Praxis Trainingen Vzw	Beversesteenweg 648, Roeselare, Belgium
118 Normec Maas Goodacre B.V.	Asterstraat 40, Vlaardingingen, The Netherlands	152 Privates Untersuchungsinstitut Heppeler GmbH	Marie-Curie-Strasse 7, Lörrach, Germany
119 Normec Micro-Smedt B.V.	Honingstraat 2, Herentals, Belgium	153 Professionals in Food B.V.	Nieuwe Linie 8, Vught, The Netherlands
120 Normec NCK B.V.	Velserweg 14, Beverwijk, The Netherlands	154 Qualhygiene SAS	57 Rue de la Cheneau, Metz, France
121 Normec OWS N.V.	Pantserschipstraat 163, Gent, Belgium	155 RepQuest B.V.	Chaussée de Ninove 1078, Sint-Jans Molenbeek, Belgium
122 Normec OWS HT&P B.V.	Pantserschipstraat 163, Gent, Belgium	156 Riazor N.V.	Heidestraat 55/99, Ham, Belgium
123 Normec Planning B.V.	Roderveldlaan 2, Antwerp, Belgium	157 Simply Certification Ltd.	Quay Corner Training Centre, Church Bank, Jarrow, United Kingdom
124 Normec Product Testing N.V.	Honderdweg 13, Wetteren, Belgium	158 SMC B.V.	Heidestraat 55/99, Ham, Belgium
125 Normec QC One B.V.	Hofhoek 20, Poortugaal, The Netherlands	159 Stichting Control in Food and Flowers	Distributieweg 1, Delfgauw, The Netherlands
126 Normec QS B.V.	Bijsterhuizen 3005C, Wijchen, The Netherlands	160 Swiss Inspections GmbH	Moosstrasse 8A, Urtenen-Schönbühl, Switzerland
127 Normec Quality Assurance B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands	161 Synergy Health Utrecht B.V.	De Liesbosch 88, Nieuwegein, The Netherlands
128 Normec Quality Assurance N.V.	Waterstraat 4, Lokeren, Belgium	162 Training Center BV	Koningin Astridlaan 60, Kontich, Belgium
129 Normec Rei-Lux B.V.	Balkweg 3, 's-Hertogenbosch, The Netherlands	163 Valitech Verwaltungs GmbH	Leipziger Strasse 71-73, Falkensee, Germany
130 Normec Robalab B.V.	Florijn 4, Deurne, The Netherlands	164 Valitech GmbH & Co KG	Leipziger Strasse 71, Falkensee, Germany
131 Normec Sensory B.V.	Stationsweg 2, Geldermalsen, The Netherlands	165 Verifavia SAS	Avenue du Main 33, Paris, France
132 Normec Sensory Belgium B.V.	Pullaar 207, Puurs, Belgium	166 Verifavia – IHM Technical Services PVT Ltd	Office Bays O-8)-11, Chandigarh, India
133 Normec Servaco N.V.	Vlamingstaat 19, Wevelgem, Belgium	167 Verifavia UK Ltd	Wenlock Road 20-22, London, United Kingdom
134 Normec Uppenkamp B.V.	Koopmansweg 2, Tynaarlo, The Netherlands	168 Vlam-N-Vest N.V.	Vlamingstraat 19, Wevelgem, Belgium
135 Normec Uppenkamp GmbH	Kapellenweg 8, Ahaus, Germany	169 Westfield Caledonian Ltd.	4 Mollins Court, Westfield, United Kingdom
136 Normec Verifavia PTE Ltd.	1 North Bridge Road, Singapore, Singapore	170 Yxion B.V.	Nesland 1a, Weesp, The Netherlands
137 Normec VRO B.V.	Stationsweg 2, Geldermalsen, The Netherlands	171 Yxion Group B.V.	Nesland 1a, Weesp, The Netherlands
138 Normec VQZ GmbH	Schwertberger Strasse 14-16, Bonn, Germany		
139 Normec Water Safety & Sustainability B.V.	Folkert Elsingastraat 42, Rotterdam, The Netherlands		
140 Normec Wegenboulaboratorium B.V.	Techniekweg 27b, Leerdam, The Netherlands		
141 Normec Zertifizierung Umweltgutachter GmbH	Kapellenweg 8, Ahaus, Germany		
142 OCB B.V.	Koningin Astridlaan 60, Kontich, Belgium		

Colofon

Het ESG-jaarverslag 2024-2025 is een uitgave van Normec.

Normec
Honthorststraat 3
1071 DC Amsterdam

info@normecgroup.com
www.normecgroup.com

Hoofredactie

Claire Eringa en Marco Zomer i.s.m. Deborah Weimer | More Than Content

Vormgeving

Kyah ter Haar Romeny | Romeny grafisch ontwerp

Met dank aan

Frederik Bernoski | Hannah Blair | Saskia Bolanca | Suzette Bousema | Vincent Bremmer | Jorn Bronsvort | Arie Brundel | Gunther Van Cauwenberge | Luc Claessens | Jolien De Corte | Julien Courtois | Sam Deconinck | Beau Dekker | Milou Drent | Nicolas Duchêne | Ashley Finke | Andrea Gadea Wong | Adam Geddes | Jan Goossens | Stephan Götz | Dirk-Jan Hemmeler | Frédérique Henderickx | Nienke Hettinga | Marc Huig | Reyhan Irfan | Misha Kalcik | Lucas Kuijper | Egbert Leiting | Carry Lempens | Tobias Lucas | Katharina Mecklenburg | Janna Mestach | Birgen Meuleman | Adam Nineka | Bas van Oers | Sadmir Osmancevic | Jacco Palte | Marcus Pauli | Stany Pensaert | Kristof Piotrowski | Eva Pont | Aldo Rodriguez | Verena Rövekamp | Marisa Saba | Rafael Saint-Gerons | Deborah Scholte | Thijs van Seggelen | Dawn Smith | Graeme Somerville-Ryan | Alexander Vercruyssen | Arnoud Visser | Heleen Vos | Jet Westbroek | Werner de Wever | Lotty Willemsen-Tijhaar | Peter Wilson | Michel Wolf | Anouk Wouda

Oktober, 2025

