



Normec

Because every action matters

ESG report 23|24



Inhoudsopgave

| | | | | | |
|----|--|----|---|----|---|
| 3 | Hoofdstuk 1 Wie we zijn | 30 | 4.4 Material topics & risks | 70 | Hoofdstuk 8 Duurzame inkoop |
| 5 | 1.1 Prettig kennismaken | 31 | 4.5 Duurzaamheid bij Normec | 71 | 8.1 SRCP=ESG |
| 6 | 1.2 Duurzame groei | 33 | 4.6 Onze bijdrage aan de SDG's | 74 | Hoofdstuk 9 Filantropische initiatieven |
| 8 | 1.3 Key facts & highlights | 35 | Hoofdstuk 5 Human resources | 75 | 9.1 Water for Life |
| 9 | Hoofdstuk 2 Normec in vogelvlucht | 36 | 5.1 Onze medewerkers | 77 | 9.2 De kunst van ESG |
| 12 | 2.1 Impact maken, het is ons werk | 40 | 5.2 Veiligheid op de werkvloer | 78 | Hoofdstuk 10 Rapportering en dataverzameling |
| 18 | 2.2 Divisies | 43 | 5.3 Diversiteit, veiligheid en inclusie | 79 | 10.1 Scope, datacollectie en -kwaliteit |
| 19 | 2.3 Impact maken binnen Normec | 45 | 5.4 Career management | 81 | 10.2 Assurance & verification |
| 21 | Hoofdstuk 3 Governance | 48 | 5.5 De Normec Fit | | |
| 22 | Onze kernwaarden | 50 | 5.6 Sociaal dialoog | | |
| 23 | 3.1 Onze bestuursstructuur | 51 | Hoofdstuk 6 Ethiek | | Bijlagen |
| 24 | 3.2 Onze ESG-structuur | 52 | 6.1 Integriteit en veiligheid | 82 | KPI tabel |
| 25 | 3.3 Onze stakeholders | 55 | 6.2 Ethiek in IT | 90 | GRI content index |
| 26 | Hoofdstuk 4 Duurzaamheid | 57 | Hoofdstuk 7 Milieu | 93 | Normec ESG framework |
| 27 | 4.1 De impact van drie letters | 58 | 7.1 Energieverbruik | 94 | Normec ESG Art Collection |
| 28 | 4.2 ESG onboarding | 60 | 7.2 CO ₂ emissie-assessment | 96 | Colofon |
| 29 | 4.3 ESG, onze basis | 62 | 7.3 Afvalmanagement | | |

01

Wie we zijn

Maar eerst: kunst

Het coverbeeld en de hoofdstukpagina's van dit ESG-jaarverslag bevatten details van kunstwerken uit de Normec ESG Art Collection. De collectie, mede samengesteld door Normec-medewerkers, toont de artistieke realiteit rond duurzaamheid door de ogen van de betreffende kunstenaars.

De manier waarop ze die realiteit hebben vormgegeven spreekt ons aan, en wel omdat de kunstwerken ons eraan herinneren hoe belangrijk het is om in het hier en nu rekening te houden met later. Om vanuit het bekende te anticiperen op dat wat voor ons ligt, terwijl we niet precies weten wat dat is. Om lenig van geest – en daarmee toekomstbestendig – te blijven. Als individu, als organisatie.

De kunstenaars wiens werk wij verzamelen zijn onderzoeksgedreven, gepassioneerd en volhardend. Dat verklaart tevens de match met Normec: de resultaten van de kunstenaars mogen onvergelijkbaar zijn met die van onze medewerkers, de principes die eraan ten grondslag liggen komen in hoge mate overeen.

Pagina's 94 en 95 bevatten een overzicht van de werken en de namen van hun scheppers.



1.1 Nu dan: prettig kennismaken



Het kan zijn dat de afkorting ESG onbekend voor je is. Net als de naam Normec. Daar willen we met dit verslag graag verandering in aanbrengen.

Voor je ligt ons – inmiddels – derde ESG-jaarverslag. Een verslag over onze activiteiten van medio 2023 tot medio 2024 op environmental, social en governance gebied. Waarom we dit uitbrengen? Het antwoord is simpel: verantwoording.

In 2021 heeft Normec zich gecommitteerd aan het VN Global Compact, 's werelds grootste initiatief voor bedrijfsduurzaamheid. Je ergens aan committeren betekent automatisch dat je verantwoording moet kunnen afleggen over je doen en laten. Dit verslag geeft een weergave van wat we het afgelopen jaar hebben gedaan op ESG-gebied, hoe en waarom we dat hebben gedaan en wat het, al dan niet kwantificeerbaar, heeft opgeleverd.

Hoewel verantwoording de hoofdreden is van het uitbrengen van een ESG-verslag, hebben we er dit jaar ook een andere component aan verbonden.

Voor veel mensen is Normec een onbekende naam. Ook veel van onze medewerkers, van laborant tot business unit director, hadden voordat ze bij ons aan de slag gingen nog nooit van Normec gehoord. Toch ben je

ongetwijfeld al eens in aanraking gekomen met onze dienstverlening. Met onze corebusiness raken we namelijk alle aspecten in een mensenleven. Want alles – producten, processen, diensten – moet worden getest. Op kwaliteit, op veiligheid, op duurzaamheid. Dat is wat Normec doet: wij testen, inspecteren, certificeren en gaan na of bedrijven voldoen aan de heersende wet- en regelgeving. Of het nu voedsel betreft water, grond of arbeid.

Daarom willen we met dit ESG-jaarverslag, nadrukkelijker dan voorheen, laten zien wie we als organisatie zijn, hoe breed ons werkveld is en wat de context is van de thematiek waarmee we te maken hebben. Je leest waar we voor staan, hoe wij onze klanten helpen om koplopers in hun sector te worden en hoe we onze verantwoordelijkheid nemen richting de maatschappij. En wie onze medewerkers zijn, de mensen met wie we dat allemaal mogelijk maken.

Met dit jaarverslag nemen we je mee in de ontzettend brede en interessante test- en inspectiewereld. Eentje die wij elke dag opnieuw weer wat socialer, veiliger en duurzamer proberen te maken.

GRI 2-22

1.2 Duurzame groei

Door organische (internationale) groei en acquisities is Normec sinds 2016 vervijftienvoudigd in omvang. Het zegt ons dat niet alleen onze dienstverlening maar ook de manier waarop we die vormgeven gewaardeerd worden.

Tegelijkertijd is het een uitdaging om in die constante staat van groei en ontwikkeling te blijven voldoen aan de gestelde duurzaamheidsdoelen. Want groeien heeft gevolgen. De inkoop neemt toe en daarmee het afval, er zijn meer reisbewegingen hetgeen meer uitstoot oplevert. Meer laboratoria, kantoorruimten en testlokalen moeten verwarmd of juist gekoeld worden wat meer energieverbruik betekent. En met de toename van het aantal medewerkers, groeien ook onze verantwoordelijkheden op het sociale vlak. Hoe groter, hoe complexer, kortom.

Het zou een ontvullende conclusie kunnen zijn, ware het niet dat wij er juist energie aan onttelen.

Het ontwikkelen van oplossingen richting efficiënter, schoner en socialer is namelijk precies de reden waarom wij Normec hebben opgericht. We zagen de ruimte voor verbetering van zowel de werkwijze als de processen in de test- en inspectiewereld. Wat een impact zouden we met



Joep Bruins, Chief Executive Officer Normec

Normec kunnen maken in een sector die zo veel aspecten raakt in een mensenleven! ESG zat van begin af aan in ons DNA, zij het op een informele basis.

Fast forward naar nu. Het formaliseren van ESG in onze strategie en ons beleid en het nauwgezet monitoren van data geven handen en voeten aan ons gedachtegoed richting efficiënter, schoner en socialer. En meer bewustwording, nieuwsgierigheid en enthousiasme.

‘ESG zat van begin af aan in ons DNA’



Marco Zomer, Chief Sustainability Officer Normec

In dit ESG-jaarverslag laten we zien wat we van medio 2023 tot medio 2024 hebben neergezet. Welke acties, initiatieven en structurele veranderingen wij hebben doorgevoerd op weg naar efficiënter, schoner en socialer. Ja, dat is inderdaad ESG. Tegelijkertijd vloeit het allemaal voort uit wat we in het begin al voor ons zagen, wie we als Normec wilden zijn. Voor onze onze medewerkers, voor onze klanten, voor de wereld.

In het volle besef dat duurzaam ondernemen een reis is en we nog niet op de eindbestemming zijn, kijken we met een goed gevoel terug op het afgelopen jaar. Hopelijk is een goed gevoel ook wat bij jou beklijft, na het lezen van dit verslag.

Groet!

Joep Bruins en Marco Zomer

1.3 Key facts & highlights

General

Revenue

+53%

(vs 2022)

Total workforce

4.617

+44%*

Operational presence

109

+18%*

Normec Impact Services

90%

80% of revenue assessed

Governance and D&I

Gender diversity workforce

42,2%

45%²

Gender diversity leadership positions

36,6%

45%²

Gender diversity Executive Board

33,3%

45%²

Honest work program/participation

3,3%

3,0%²

People

Employee E-NPS

+16

+20¹

Employee development

25,2

20¹

Job creations

488

+162*

Environment

Total GHG emissions

55.693 tCO₂e

Like-for-like -9.6%*

GHG emissions intensity

118 tCO₂e

-20,5%*

Energy renewable sources

26,3%

2022=13,9%

Ethics and Fair business

Confirmed ethics breaches

0

2022=0

Confirmed cyber security breaches

4

2022=1

Philanthropy and Social return

Sponsorship and philanthropy spending

395k

1‰ of revenue, current 0.9‰¹

Community volunteering

343 hours

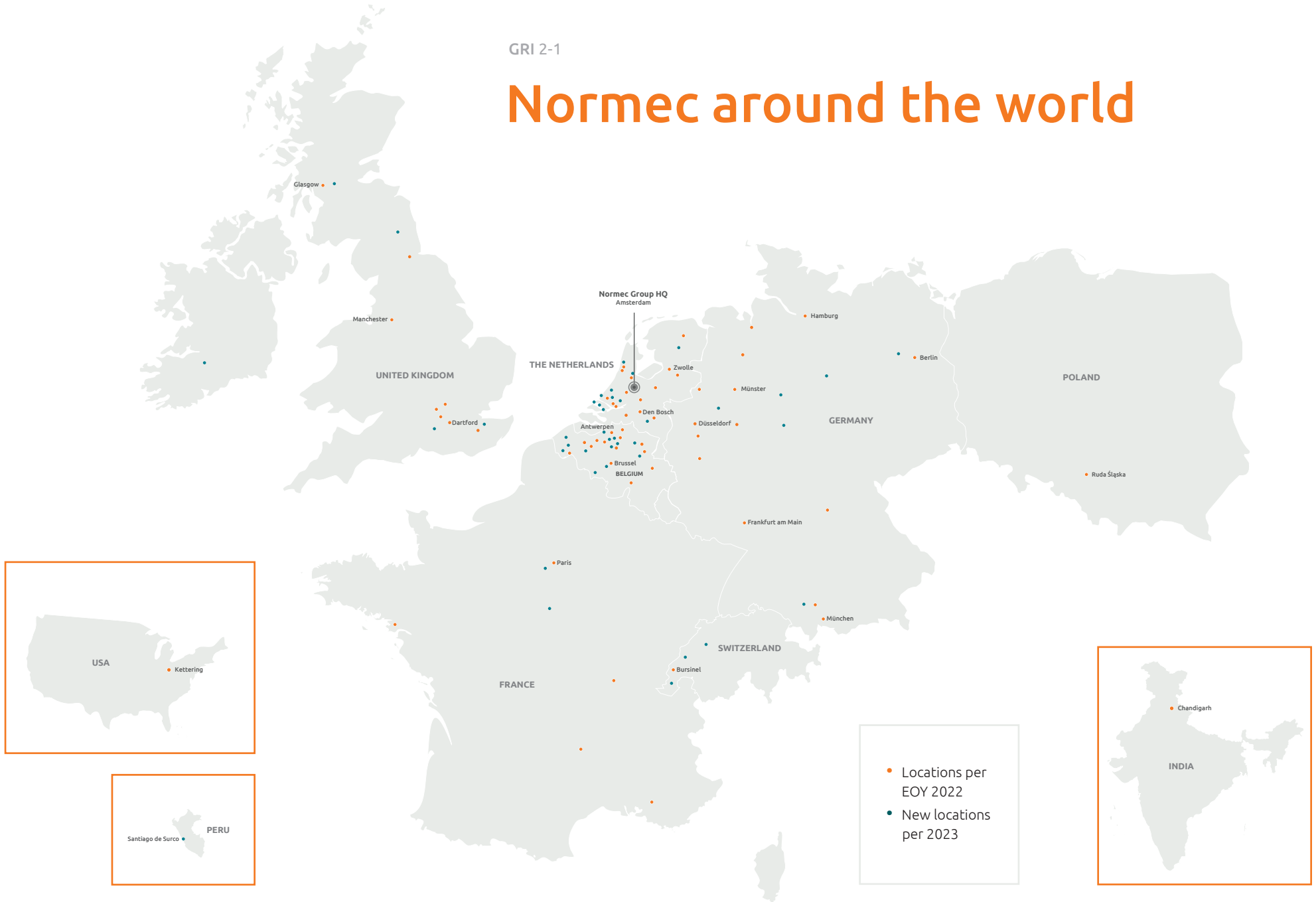


02

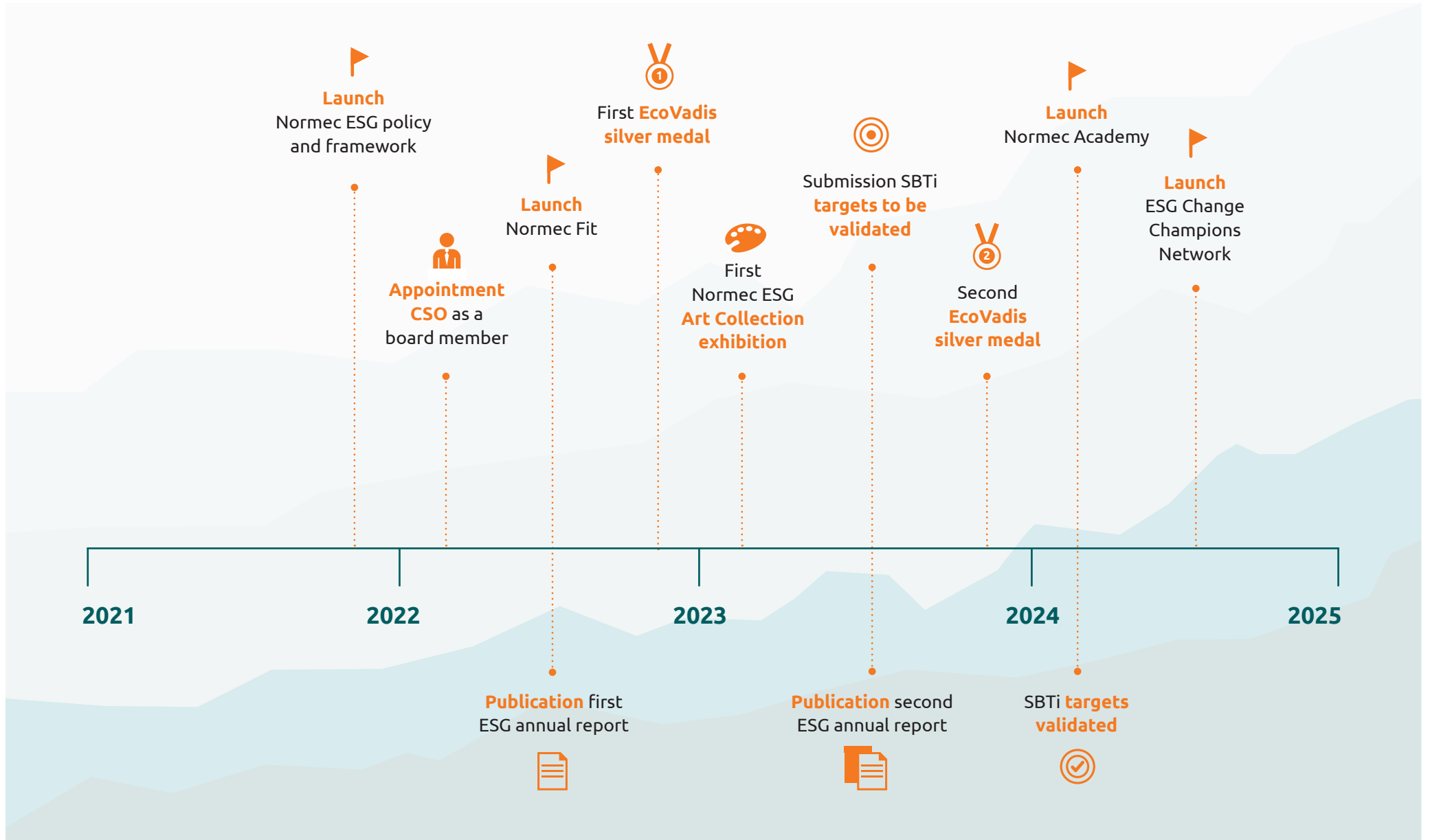
**Normec
in vogelvlucht**

GRI 2-1

Normec around the world



ESG milestones



2.1 Impact maken, het is ons werk

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 de meest uiteenlopende sectoren: van food tot waterzuivering, van transport tot het uitzendwezen, van bouw tot farmacie. Doordat wij hen ondersteunen bij het aanbieden van hun producten en diensten volgens de geldende kwaliteits-, veiligheids- en duurzaamheidsnormen en ESG-grondslagen, maakt Normec impact op hun business en daarmee op de levens van burgers wereldwijd.

Wij noemen onze diensten daarom impact services.

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. Hoe weet je wat goed is en wat beter is? Door te meten. Positieve klantinteracties zijn enorm waardevol, maar weinig kwantificeerbaar. Op EU-niveau mogen meedenken over wetgeving en certificatieschema's is een bevestiging van onze expertpositie, maar weinig kwantificeerbaar. Wil je weten waar je staat en hoe je verder komt dan moet je meten. De data induiken.

Duidende data

Terwijl in 2016 met één entiteit, 35 medewerkers en een paar honderd klanten geconcentreerd in Nederland ons databestand zeer gering



was, kunnen we met meer dan zeventig entiteiten, bijna vijfduizend medewerkers en duizenden klanten over de hele wereld putten uit een indrukwekkende hoeveelheid gegevens.

Data zijn een wereld op zich. Een fascinerende wereld, die je de handvatten geeft om te sturen, bij te sturen of om te keren. Data dwingen je tot actie nemen. Je kunt niet niks doen met cijfers die jou de werkelijkheid laten zien. Of die nu fraai is of niet. Als je dag in dag uit bezig bent met kwaliteit, zijn data een belangrijke gids. Voor het verbeteren van de interne organisatie, voor het vooruithelpen van je klant, voor het afleggen van verantwoording richting je stakeholders.

Dat bedoelen we óók met impact services.



Wij testen, inspecteren en controleren op kwaliteit. Maar we doen meer. We zijn erop gespitst om levens en bedrijven ten goede te veranderen. Onze medewerkers geven wij de ruimte om zich te ontplooiën. Sterker nog, dat moedigen wij actief aan. 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.

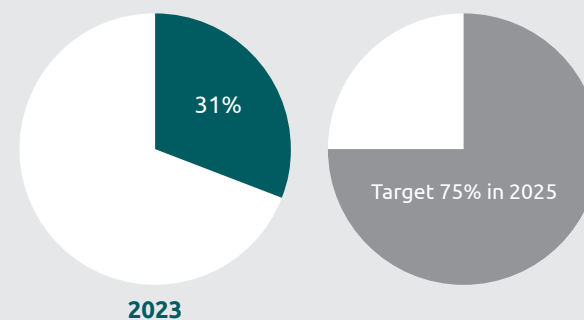
Samen beter

Het mooie van impact maken is dat het een onuitputtelijke bron van energie is. Het brengt gelijkgestemden op je pad, die jou uitdagen om te blijven nadenken hoe het beter kan. Want impact, die maak je samen. En beter kan het altijd.

In dit hoofdstuk lees je hoe onze klanten profiteren van onze nimmer aflatende zoektocht naar beter, en hoe we ook op entiteit-niveau dagelijks bezig zijn met de vraag: wat kunnen we nog meer doen om het beter te doen?

Training & environmental advocacy

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



GRI 2-6

KLANTCASE | THE GREENERY

'Precies wat ik zocht'



De flexmarkt is dynamisch en heeft te maken met voortdurend veranderende wet- en regelgeving. Als inlenend bedrijf is het soms lastig om te achterhalen of de bureaus met wie je zaken doet, de regels juist toepassen. Normec VRO biedt hierbij uitkomst, zo heeft Eric Don van The Greenery ervaren.

Eric Don*Manager Operations The Greenery Logistics*

'Voor de logistieke werkzaamheden maakt The Greenery veel gebruik van flexkrachten. De uren die zij voor ons op jaarbasis draaien, lopen in de honderdduizenden. Wij waarderen hen zoals we onze vaste medewerkers waarderen. Letterlijk. We vinden het niet meer dan logisch dat de flexkrachten hetzelfde beloond en behandeld worden als onze vaste krachten.

Met het oog op de aanvullingen op het SNA-normenkader die in 2026 gaan spelen vanwege de invoering van de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta), wilden we weten in hoeverre onze huidige flexpartners daaraan voldoen. Daartoe heb ik bij meerdere inspectie-instellingen mijn licht opgestoken, maar de ervaringen waren niet al te best.

Een collega van onze kwaliteitsafdeling suggereerde om het eens bij Normec te proberen. Zij hadden goede ervaringen met het certificeringsproces van Normec VRO. Daarnaast bleek ook een van de uitzendbureaus met wie wij werken heel positief te zijn over de organisatie.

Ik begrijp waarom. Al tijdens het kennismakingsgesprek met Julisa en Patrick was het duidelijk dat ik te maken had met een sympathieke partij die een hoog kennisniveau bezit. Zowel van de wet- en regelgeving en de cao's als van de branche. Dat niet alleen, de manier van meedenken, het pragmatisme, de oplossingsgerichte attitude: het was precies wat ik zocht in een inspectie-instelling. Misschien wel meer, want ze dachten zelfs mee over diensten buiten hun scope.



NORMEC VRO OVER THE GREENERY

‘Een lichtend voorbeeld’

Julisa Fereijra-Phelipa

Business Unit Director Normec VRO

Concluderend kan ik stellen dat we met Normec VRO een partner hebben die een zelfde gedrevenheid aan de dag legt als het aankomt op goed werkgeverschap. Daar staat The Greenery voor. Gezond werken en gezond leven lopen als een rode draad door ons bedrijf. Onze flexwerkers hebben huis en haard achtergelaten om in Nederland te komen werken. We willen hen een thuisgevoel geven, kansen geven om door te stromen binnen de organisatie en zich verder te ontwikkelen. Iedereen, de vaste en de flexibele medewerkers, krijgt een warme ontvangst, doorloopt een identiek onboardingsprogramma en ontvangt een intensieve begeleiding op een coachende manier.

Mede dankzij Normec VRO weet ik nu ook zeker dat het belangrijke stukje dat we zelf niet in huis hebben, verloopt conform de wet- en regelgeving. Dat is toch een mooie bevestiging: bij The Greenery krijgt iedere medewerker waar die recht op heeft.’

‘The Greenery heeft de intrinsieke wil om een goede werkgever te zijn. In een eerder stadium hadden zij al besloten enkel nog gebruik te maken van flexbureaus die over het SNA-keurmerk beschikken. Met die beslissing onderscheidden ze zich al van veel andere inlenende bedrijven en toonden ze verantwoordelijkheid voor een eerlijke behandeling en beloning van werknemers werkzaam bij uitleners waar The Greenery zaken mee doet. De vraag van Eric om die

bewuste bureaus te inspecteren in het licht van het nieuwe toelatingsstelsel (Wtta) dat in 2026 van kracht wordt, laat bovendien zien hoe nauwlettend The Greenery de ontwikkelingen volgt om de branche eerlijker en transparanter te maken om zo dat gelijke speelveld te creëren. Dankzij hun proactieve houding en hun sociale personeelsbeleid is The Greenery een lichtend voorbeeld van een inlener die de zaken voortreffelijk voor elkaar heeft. Het zijn deze bedrijven die de inspiratie vormen voor anderen, de keten verbeteren en daarmee de hele arbeidsmarkt naar een hoger plan tillen.’



GRI 2-6

KLANTCASE | KONINKLIJKE HEIJMANS

De tijd vooruit

Een voorbeeld van hoe duurzaamheid verankerd is in de dienstverlening van Normec wordt geleverd door Normec Rei-Lux. Het bedrijf dat zich volledig toelegt op stabiliteitsmetingen van onder andere lichtmasten en muurankers is ruim twintig jaar geleden nota bene opgericht vanuit de duurzaamheidsgedachte: 'Waarom vervangen als het nog werkt en we de veiligheid kunnen waarborgen?'

Koninklijke Heijmans, een van de grootste bouwbedrijven van Nederland, maakt voor haar klant Rijksvastgoedbedrijf (RVB) gebruik van de diensten van Normec Rei-Lux. Jaarlijks inspecteert Normec Rei-Lux steekproefsgewijs een kleine 13.000 lichtmasten op kazernes, vliegbases en andere defensielocaties in Zuid-Nederland.

Jachimo van Ophoven, projectleider E&I bij Heijmans, was degene die in 2020 Normec Rei-Lux meenam in de uitvraag van het RVB, dat een partij zocht voor het onderhoud van lichtmasten. Hij was direct gecharmeerd van het bedrijf. 'Wat ik zo opvallend vond', zegt Jachimo, 'was het persoonlijke contact. Andere aangeschreven bedrijven die ik om een offerte vroeg, stuurden een mailtje terug. Roderik Span van Normec Rei-Lux pakte de telefoon om

een afspraak te maken voor een persoonlijke kennismaking. Noem me ouderwets, maar ik vond dat echt een pluspunt.'

Levensduurinvestering

Tijdens het gesprek met Roderik werd meteen de duurzame insteek van Normec Rei-Lux duidelijk. Jachimo: 'Ik had weleens van een stabiliteitsmeting gehoord, het fijne wist ik er echter niet van. Maar de door Roderik geschetste filosofie van het bedrijf, de visie op de levensduurinvestering voor de klant, de voorberekende besparing van kosten en materiaal: het was reden voor Heijmans om Normec Rei-Lux de aanbesteding te gunnen.' Nu, na inmiddels jaren te hebben samengewerkt, weet Jachimo nog een pluspunt te noemen: de consciëntieuze communicatie en uitvoering van de werkzaamheden. 'Vergis je niet wat erbij komt kijken',

NORMEC REI-LUX OVER HEIJMANS

'We denken beiden in oplossingen'

Roderik Span, *Area Sales Manager Zuid-Nederland, Normec Rei-Lux*

'De samenwerking met Heijmans verloopt al vier jaar tot volle tevredenheid. Elk jaar brengen we veranderingen of verbeteringen in de onderlinge samenwerking in kaart en bespreken we eventuele wensen of eisen vanuit het RVB. Afgeronde projecten worden standaard geëvalueerd, nieuwe projecten worden onder de loep genomen om die gestroomlijnde samenwerking te handhaven. De lijntjes zijn kort, we zitten letterlijk zo bij elkaar aan tafel als er iets is en, last but not least, we denken beiden in oplossingen. Dé succesfactor voor geslaagde samenwerkingen.'

Over Normec Rei-Lux

Normec Rei-Lux was in 2003 de eerste op de Nederlandse markt die de technische levensduur van lichtmasten liet prevaleren boven de economische levensduur. Al meer dan twintig jaar is het devies van Normec Rei-Lux dan ook: 'Eerst meten.' Blijkt dat een lichtmast de gepatenteerde meetmethode van Normec Rei-Lux doorstaat, dan geven de meettechnici een garantie af voor vijf jaar. Financieel interessant, maar het is de focus op duurzaamheid en de unieke expertise die Normec Rei-Lux als voorloper heeft opgebouwd waardoor het bedrijf al sinds de oprichting groeiende is en zich bij steeds meer gemeentes en andere (semi)overheidsinstanties, vliegvelden en sportaccommodaties in de kijker weet te spelen.

zegt hij. 'Voordat je überhaupt toekomt aan de werkzaamheden op een locatie, is er een behoorlijk administratief gebeuren aan voorafgegaan. Elke keer weer. Wat wil je, het gaat om streng beveiligde zones, met alle protocollen van dien. Van VOG's voor alle medewerkers die de locatie betreden tot aan aanmeldingsvoorschriften die nauwgezet gevolgd moeten worden. Uiteraard moet er op de locatie zelf netjes en professioneel gewerkt worden, onder supervisie van een defensiemedewerker.'

Het is allemaal toevertrouwd aan de mensen van Normec Rei-Lux, zo vindt ook Michel van der Velden, projectcoördinator Service & Onderhoud bij Heijmans. Aan hem heeft Jachimo het stokje inmiddels overgedragen. Michel: 'Afspraak is afspraak. Dat is hoe wij werken, dat is hoe Normec Rei-Lux werkt. Tegelijkertijd staan ze ervoor open om processen te verbeteren. Zo werd mijn vraag over een specifiek rapportage-element opgevolgd met een aanpassing die de hele rapportage een verbeteringslag gaf. Puur omdat we erover in gesprek gingen, zij luisterden naar mijn verhaal, beseften dat het inderdaad beter kon én die verbetering aanbrachten. Als je elkaar zo kunt helpen, is dat geweldig samenwerken.'

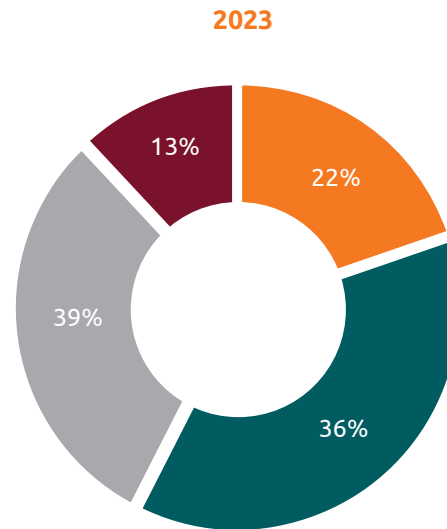
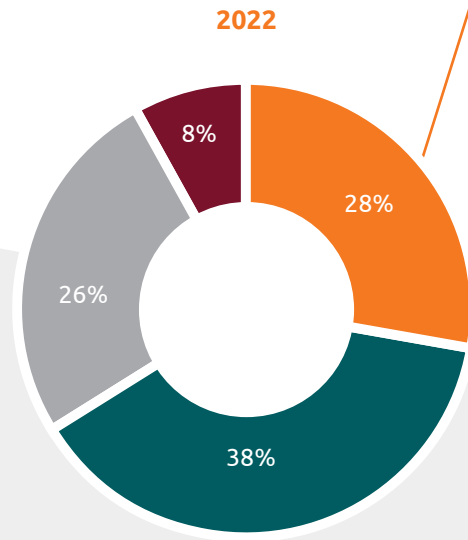


Voorbeeldbedrijf

De masten op de defensielocaties die in aanmerking komen voor metingen hebben bijna hun technische levensduur bereikt. Toch wordt slechts een zeer laag percentage daadwerkelijk afgekeurd. Dit voorkomt dat nog goede masten als schroot eindigen en dat schaarse grondstoffen worden aangesproken. Bovendien zijn de kosten voor het laten uitvoeren van een 3D-stabiliteitsmeting vele malen lager dan de aanschaf van een nieuwe lichtmast. Het RVB profiteert dus op meerdere fronten van de dienstverlening van Normec Rei-Lux. Michel: 'Ik zie Normec Rei-Lux als voorbeeldbedrijf van hoe je duurzaam kunt werken, met een persoonlijke touch en een hoog serviceniveau. Heijmans is een tevreden klant.'

GRI 2-1, 2-6

2.2 Divisies



Normec

De meerderheid van de aandelen van Normec, met als groepshoofd Greyhound Dutch Bidco B.V., is in handen van private equity. Tot mei 2024 lag het hoofdkantoor van Normec in Utrecht, sindsdien in Amsterdam. Onze klanten opereren veelal op nationaal niveau. Onze dienstverlening vindt plaats 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.

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 milieu-management.

Normec Sustainability

Laboratoriumactiviteiten inzake bouwmaterialen, biologische afbreekbaarheid en composteerbaarheid van producten, 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.

GRI 2-6

2.3 Impact maken binnen Normec

Ook binnenshuis proberen we elke dag, met de principes van environmental advocacy in ons achterhoofd, de juiste, duurzame keuzes te maken. Al is het resultaat soms niet conform verwachting, de zoektocht naar beter gaat altijd door.

Normec Sustainability en Normec Foodcare

Entiteit: Normec AWS (Noord-Brabant), Normec Dumea (Overijssel) en Normec Servaco (Wevelgem, BE)

Wat: samenwerking in monsternamen, -analyse en -transport

Resultaat: op jaarbasis worden honderdduizenden kilometers minder afgelegd door de medewerkers van de drie samenwerkende laboratoria.

Hans van der Wart, Managing Director Normec AWS

'Met het instellen van een aantal logistieke hubs profiteren drie laboratoria van transportefficiency. De nieuwe hub bij Normec AWS in 's-Hertogenbosch faciliteert ons transport naar de twee laboratoria, terwijl zij de hub gebruiken voor hun klanten in de regio's Limburg en Noord-Brabant. Alleen al de vervallen ritten van en naar Normec Dumea schelen ons 480 km per week. Omdat we onze buitendienstmedewerkers zijn gaan voorzien van supplies scheelt dat voor hen een op-en-neer rit naar onze site. Met vijftien man in de buitendienst zijn dat zo'n 1000 kilometer in de week, en dus 75.000 op jaarbasis, minder!'

Normec Healthcare

Entiteit: Institute Dr. Schrader

Wat: ontwikkeling revolutionaire HDRS-methode en bijbehorende ISO 23698-normering

Resultaat: het testen van zonnebrandproducten verloopt voortaan zonder een erytheem (rode verkleuring van de huid) te veroorzaken. Parallel daaraan heeft Dr. Schrader een wereldwijde standaard neergezet voor het testen van zonnebrandproducten.

Dr. Mathias Rohr, Director Testing Skin and Hair (COO)

'Testen uitvoeren is onze corebusiness. Onderzoeken hoe we dit zo ethisch, verantwoord en vriendelijk mogelijk voor de proefpersonen kunnen doen, maakt daar inherent deel van uit. Na tien jaar onderzoek hebben we met de HDRS-methode een doorbraak veroorzaakt die impact heeft op consumenten wereldwijd. Het schrijven van de bijbehorende ISO-norm, samen met twee Amerikaanse collega's, was een project op zich. Het heeft me opnieuw laten inzien hoe belangrijk het is dat de mens, van wetenschapper tot consument, moet kunnen vertrouwen op kwaliteit.'



Normec Foodcare

Entiteit: Normec Innovative Fresh

Wat: ongebruikte AGF-producten een goede bestemming geven

Resultaat: twee kliko's vol verse producten gaan twee keer per week naar de voedselbank. Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt halen drie keer per week ingrediënten op voor hun kookles.

Maud Jentjes, Director Normec Innovative Fresh

'De aard van onze diensten brengt met zich mee dat wij producten in grote hoeveelheden aangeleverd krijgen. Het restant doneren aan diegenen die ze goed kunnen gebruiken, zoals de doelgroep van de voedselbank en de jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, is niet meer dan vanzelfsprekend. Neem de jongeren: ze bellen netjes bij ons aan, stellen zich voor, nemen de ingrediënten in ontvangst, vertellen welk gerecht ze ervan gaan maken... Ons kost het een kwartiertje, voor hen is het niet zelden een mijlpaal richting participeren in de maatschappij.'

Normec Sustainability

Entiteit: Normec Latis

Wat: vervanging monsternameflesjes door exemplaren die minder plastic bevatten

Resultaat: het project is gepauzeerd omdat klanten en laboratoriummedewerkers niet enthousiast waren over het low plastic alternatief.

Daniela Marques Miguel, Sales Director Normec DETS and Normec Latis Scientific

'Op jaarbasis gebruikt Normec Latis honderdduizenden plastic watermonsterflesjes. Het alternatief waarmee we experimenteerden bevatte maar liefst 75% minder plastic. Hoewel we de pilot heel graag hadden omgezet in een succesvolle implementatie, is dat niet gelukt. Klanten en laboranten hadden moeite met de ongevormde flessen. Deze compliceerden de bemonstering, het transport en de verwerking in het lab. Hoewel we op dit moment weer de oude flessen gebruiken, blijven we zoeken naar een duurzaam en werkbaar alternatief.'



03

Governance

‘Het raakte me, toen fotograaf Jimmy Nelson op ons managementevent vertelde hoe hij te werk gaat. Verbinding maken, waarde toevoegen. Je doel met bevologenheid en overgave weten te bereiken. De dienstverlening van Normec draait weliswaar om processen, net als Jimmy hebben wij oog voor iets belangrijkers: de mens.’

Stéphanie Haarsma
Commercial Director Normec

Onze kernwaarden

Groei is de constante bij Normec. De manier waarop we die groei vormgeven trekt sinds 2016 bedrijven en mensen aan die zich kunnen vinden in onze kernwaarden. Deze vinden dan ook hun basis in groei. Letterlijk, want elke letter vertegenwoordigt een fundamenteel principe dat cruciaal is geweest voor het succes van Normec en een leidraad voor de toekomst. GROWTH geeft weer wie we zijn en hoe we werken.



GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-19, 2-20

3.1 Onze bestuursstructuur

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-divisies 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.

3.2 Onze ESG-structuur

Met ons ESG-beleid streven we naar verantwoord ondernemen. Milieu, arbeid en mensenrechten, moderne slavernij, diversiteit, gelijkheid en inclusie: op al deze gebieden leven we normen en toepasselijke wet- en regelgeving na. We laten ons inspireren door best practices en sluiten ons aan bij wereldwijde initiatieven.

Al onze ESG-gerelateerde beleidsregels worden beoordeeld door de ESG Group Advisory Counsel, onze General Counsel, de HR-vertegenwoordiger en de EMB. Tijdens de verslagperiode van het jaarlijkse ESG-report geeft de CSO regelmatig briefings en updates aan de bestuursorganen. Daarnaast voert hij periodieke overleggen met de ESG-verantwoordelijke bij Astorg.

Het ESG-beleid geldt in eerste instantie voor al onze eigen activiteiten, in alle rechtsgebieden, maar passen we ook toe op onze leveranciers via verschillende mechanismen, bijvoorbeeld onze gedragscode voor leveranciers. Op ons intranet staan al onze beleidsregels, normen en richtlijnen gepubliceerd. Een andere belangrijke bron voor onze beleidsregels is ons personeelshandboek, waarvan werknemers bij indiensttreding kennis moeten nemen.

Van twee naar drie

Met de toevoeging van het ESG Change Champions Network in september 2024 zit het ESG-beleid nog dieper binnen Normec verankerd. De change champions zijn een vijftien- tot twintigtal medewerkers afkomstig uit de vier divisies van Normec en hebben zichzelf voor deze rol opgegeven. Ze zijn de ogen en oren van de CSO en een aanspreekpunt

voor Normec-medewerkers in de gehele organisatie. Zij raadplegen en assisteren de CSO en sparren met hem over interne ESG-gerelateerde activiteiten en projecten. De CSO neemt hun input mee naar de relevante bestuursorganen die uiteindelijk besluiten over het uitrollen van pilots en projecten en het implementeren van maatregelen.

Waardevol netwerk

Dankzij het Change Champions Network heeft de CSO overal binnen Normec zijn ESG-partners. De waarde van deze derde laag is onder andere de lokaliteit ervan. De ESG-voorstellen komen immers voort uit lokale behoeften en mogelijkheden van de zeventig entiteiten. De bottom-up aanpak en de verantwoordelijkheid van de change champions voor de uitvoering en implementatie van de initiatieven geven een extra dimensie aan het ESG-commitment en –beleid binnen Normec.

Tweemaandelijks komen de change champions 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 getraceerd op een inspirerend verhaal van een gastspreker.



GRI 2-28, 2-29

3.3 Onze stakeholders

Gezien 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:





04

Duurzaamheid

4.1 De impact van drie letters

ESG is bij uitstek een gezamenlijke inspanning. CSO Marco Zomer beseft dat als geen ander.

'ESG, drie letters waar een hele wereld achter schuilgaat. Een wereld waarin het elke dag draait om de vraag: hoe kan het beter? Het is een vraag die je onmogelijk in je eentje kunt beantwoorden. Daar is dit verslag het bewijs van. Feitelijk is er door zo'n vijfduizend mensen aan gewerkt.

De waarde die Normec hecht aan ESG maken we al tijdens de onboarding van nieuwe medewerkers duidelijk. We vinden het heel belangrijk dat iedereen die bij ons komt werken ervan doordrongen is hoe we onze verantwoordelijkheid nemen richting een meer duurzame, sociale en veilige wereld. En wat de impact is die je als Normec-medewerker daarin kunt maken.

Voor mijzelf verliep de totstandkoming van dit ESG-jaarverslag wat anders dan die van de twee voorgaande. Voor het eerst rapporteren we namelijk in overeenstemming met de GRI-richtlijnen, hetgeen goed beschouwd neerkomt op het ophalen van een enorme hoeveelheid zeer gedetailleerde data bij meer dan zeventig entiteiten. Dat is geen sinecure, gezien de haast continue groeispurt waarin Normec zich bevindt. Systemen van de nieuw verworven bedrijven zijn nog niet gesynchroniseerd met die van Normec, terwijl te midden van zo'n integratietraject de dagdagelijkse operatie voorrang heeft boven alles. Het aanleveren van data over bijvoorbeeld het energieverbruik van een



site of de totale trainingsuren van een medewerker is dan niet echt top of mind van de betreffende directeur. Toch lukte het in die bijzondere dynamiek vaker wel dan niet. Het geeft de intrinsieke drive van onze mensen weer.

De groei van Normec zorgt voor een mooie bijvangst van ESG. Want het aantal inspirerende suggesties en uitwisselingen over hoe processen nog duurzamer, socialer en veiliger kunnen, groeit met elke nieuwe medewerker, met elk nieuw verworven bedrijf en - daarmee - met elke nieuwe klant, leverancier en andere belanghebbende.

De vraag naar hoe het beter kan, leidt dus tot een heleboel andere vragen, met antwoorden uit diverse invalshoeken. Het maakt ESG tot een neverending proces. Toegegeven, dat proces verloopt niet altijd even gemakkelijk. ESG-minded zijn als organisatie vraagt om investeringen. Financieel, maar zeker ook in tijd. Echter, weten dat je – samen – met de goede dingen bezig bent, werkt motiverend. Net als de bevestiging van externe partijen, die toont dat we op de goede weg zijn.

Die weg blijven we vervolgen, met een steeds groter wordende community van gelijkgestemden die beseft: beter kan het altijd. En met Normec dragen we daar echt aan bij.'

GRI 2-24, 205-2

4.2 ESG onboarding

Onderdeel van het onboardingproces bij Normec is het ESG e-learning program via Normec Academy. Dat bestaat uit de volgende verplichte trainingen:

- 1 Onboarding training including career- or skills-related training
- 2 Training on diversity, discrimination and/or harassment
- 3 Training on ethics - Code of Conduct
- 4 Training on cyber security
- 5 Training on environment and advocacy

Hieronder lichten we kort de resultaten toe die we in september 2024 hebben vastgesteld.

Verhoogd bewustzijn van ESG-principes

De feedback van de deelnemers toont een hoog niveau van begrip van ESG-principes, waaronder duurzaamheid op milieugebied, sociale verantwoordelijkheid en best practices op het gebied van governance.

Bruikbare inzichten voor duurzaamheidsinitiatieven

Deelnemers gaven aan zich beter toegerust te voelen om actief bij te dragen aan lopende duurzaamheidsinitiatieven. Verschillende deelnemers hebben al nieuwe ideeën voorgesteld om de impact op het milieu te verminderen en de sociale verantwoordelijkheid binnen hun teams te verbeteren.



Meer betrokkenheid bij sociale en bestuurlijke kwesties

Uit de feedback blijkt dat deelnemers zich meer bewust zijn van sociale en bestuurlijke dimensies van ESG, zoals diversiteit, gelijkheid, inclusie en ethisch zakendoen en zich inzetten om dit in hun werk te implementeren. Met engagementenquêtes blijven we periodiek de voortgang volgen.

Verbeterde samenwerking tussen verschillende functies

De training heeft de communicatie tussen de verschillende afdelingen met betrekking tot ESG-aangelegenheden verbeterd. Verschillende teams onderzoeken nu gezamenlijke projecten die gericht zijn op duurzaamheid en ethisch bestuur.

Om voort te bouwen op deze resultaten zullen we:

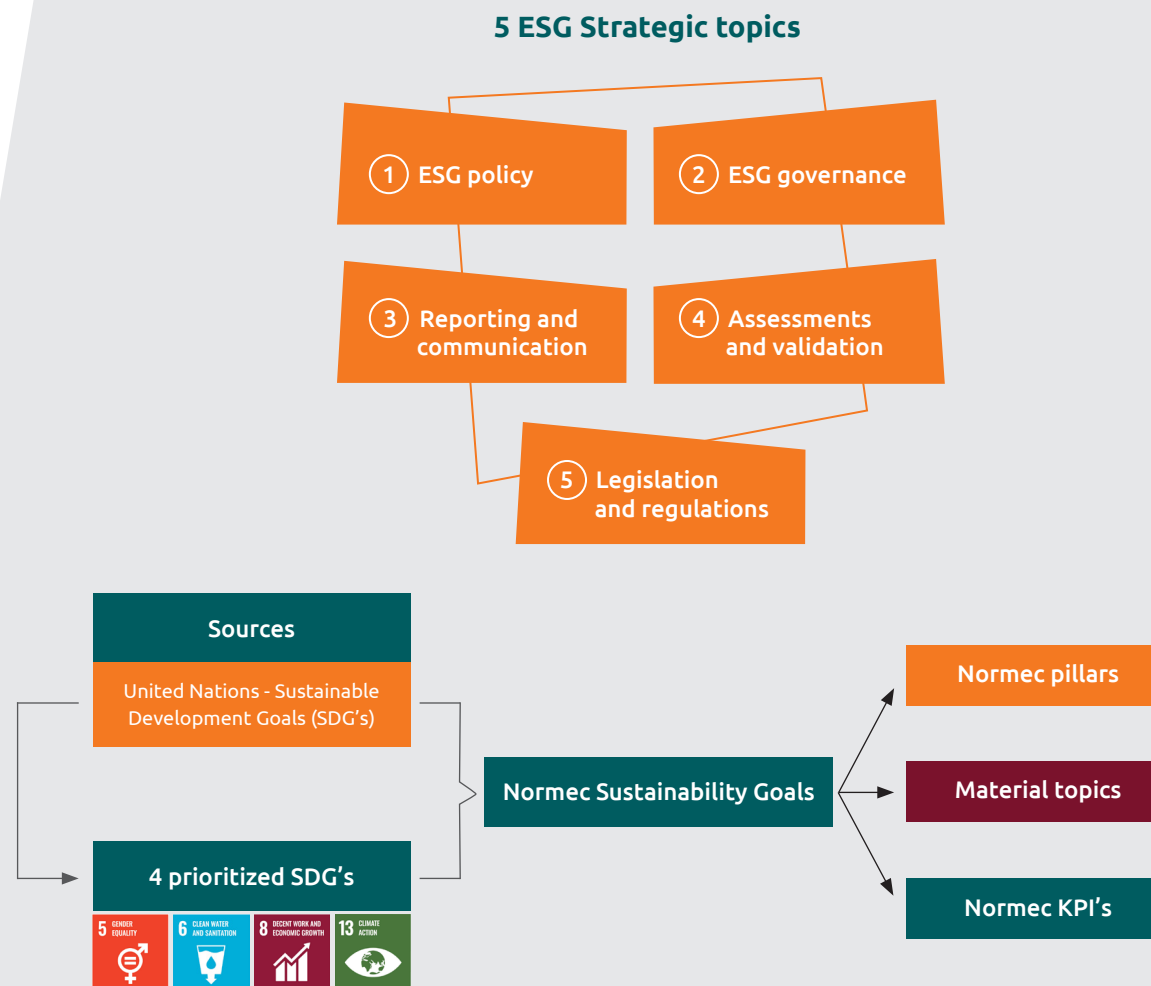
- vervolgworkshops houden om het begrip van specifieke ESG-onderwerpen te verdiepen.
- meer meetbare KPI's vaststellen om de impact van de training op de werkelijke bedrijfspraktijken te volgen
- teams blijven aanmoedigen om voorstellen in te dienen voor ESG-gedreven initiatieven die aansluiten bij onze bedrijfsdoelen.

GRI 2-22, 3-1, 3-2, 3-3





4.3 ESG, onze basis

Ons ESG-beleid vindt zijn basis in een aantal uiteenlopende factoren, zoals internationale initiatieven, al dan niet verplichte internationale richtlijnen, methodologieën en normen. Daarnaast reflecteert het onze eigen visie op de organisatie die voor onze medewerkers, klanten en de maatschappij willen zijn, het werkveld waarin we acteren en waar we de komende jaren op willen sturen. Dat komt tot uiting in de door Normec geprioriteerde Sustainable Development Goals vanuit de VN, namelijk 5, 6, 8 en 13 en door de zes Normec Sustainability Goals.

De visual hiernaast is een vereenvoudigde weergave van de ESG-opbouw van Normec. Hij laat zien hoe de voornoemde elementen in onze bedrijfsfundamenten verankerd zijn en hoe we de daaruit voortkomende materiële topics hebben getrechterd tot vijftien KPI's. De gedetailleerde weergave van onze ESG-opbouw staat op pagina 93.



4.4 Material topics & risks

| Theme | Normec pillars | Material topics | Risk elements | 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. | 2.1 Making an impact, it's our work 2.3 Making an impact within Normec |
| | | Energy consumption & GHGs | Energy consumption in operations as transportation combined with the GHG emissions that this directly but also indirectly results from. | 7.1 Energy consumption 7.2 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. | 7.3 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. | 5.3 Diversity, safety & inclusion |
| | 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. | 5.2 Safety in the workplace |
| | | Working conditions | Providing the right working conditions allowing all Normec employees to live a healthy life with the right work-life balance. | 5.1 Our employees |
| | Employee development & engagement | Career management & training | Provide a career plan from recruitment, your career with internal job opportunities (including training) until possible employee leaving. | 5.4 Career management |
| | | Social dialogue | Provide the opportunity for social dialogue between employer and employee, allowing employees to freely collectively associate and be represented. | 5.6 Social dialogue |
|  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. | 6.1 Integrity & safety |
| | | 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. | 6.2 Ethics in IT |
|  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. | 8.1 SRCP=ESG |
| | | 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. | 8.1 SRCP=ESG |

GRI 2-22, 3-3

4.5 Duurzaamheid bij Normec

Met ons commitment aan het VN Global Compact in 2021 zegden wij als Normec toe om valideerbaar te werken richting een duurzamere organisatie.

Het Global Compact is het grootste corporate duurzaamheidsinitiatief ter wereld en werd in 2000 in het leven geroepen om bedrijven, VN-organisaties, vakbonden en maatschappelijke organisaties te verbinden richting maatschappelijk verantwoord werken. Leidraad van dit initiatief zijn tien principes op het gebied van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieubescherming en corruptiebestrijding.

Het woordje *principes* is belangrijk. Het gaat er niet om dat je als deelnemer aan het Global Compact eens in de zo veel tijd wat duurzame acties onderneemt. Het gaat om de beginselen van hoe je je bedrijfsprocessen inricht en hoe je opereert. Om je corporate geweten.

In 2015 tekenden de 193 VN-lidstaten de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling. De tien principes van het Global Compact lagen hieraan ten grondslag. Hoe die duurzame ontwikkeling kon worden gerealiseerd, werd dat jaar concreet gemaakt in zeventien sustainable development goals (SDG's) die op hun beurt zijn uitgesplitst in 169 subdoelen. Al die

doelen hebben te maken met verbeteringen op het gebied van mens, planeet, welvaart, vrede en partnerschap.

Van die zeventien SDG's heeft Normec er vier geprioriteerd als pijlers van ons duurzame beleid. Het zijn doelen die een link hebben met onze dienstverlening en die resoneren met wie we willen zijn als dienstverlenende organisatie. Om specifiek te kunnen sturen op de vier door de VN geformuleerde SDG's en om gericht aandacht te geven aan de issues die spelen binnen onze eigen organisatie hebben we de vier SDG's geconcretiseerd tot zes Normec Sustainability Goals waaraan we KPI's hebben gekoppeld. Het betreft de volgende doelen:





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.

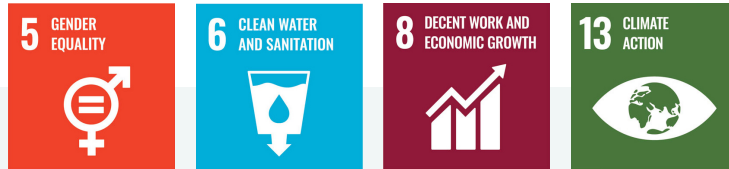
5 Duurzame toeleveringsketen (SDG 8)

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.

4.6 Onze bijdrage aan de SDG's



| SDG | Normec commitment | Target & timeline | Progress EoY 2023 |
|--|---|---|---|
| Business model and strategy | | | |
| 8.1 | Stimulate long-term business growth | Tripling by 2029 compared to 2023 in revenue | Both organic and inorganic on track of this goal |
| 8.3 | Stimulate decent job creation | Annual net organic job creation by at least 5% | By 2023, organic net new hires were 7.5% |
| Environment | | | |
| 13.2 | Reducing GHG emissions from operations | Scope 1 and 2 CO ₂ emissions by 42% in 2030 compared to base year 2022 | Scope 1 and 2 emissions in 2023 vs. 2022 decreased by 17% based on the like-for-like comparison with the base year 2022 locations. |
| 7.2 | Increase the usage of renewable energy | 100% renewable energy by 2030 | In 2023, 26% of energy consumption came from renewable sources |
| 12.5 | Ensure high levels of electronic waste recycling | 75% of all IT and other electronic waste recycled by 2030 | In 2023, 17% of IT and other electronic waste recycled |
| 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 2023, 36.6% of leadership and senior management positions were held by female talent. |
| 8.5 | Stimulate equal pay for equal work | Annual reduction in gender pay gap with target of 3% by 2035 | In 2023, the unadjusted gender pay gap was 18.9%, this is due to inorganic growth in 2023. The like-for-like comparison with Normec 2022 shows a gender pay gap of 5.7%. |
| 16B | Enforce Normec HR policies including non-discriminatory policies | Accepted by all employees by 2026 | In 2023, we began formally having all new employees sign the Normec HR policies and also retroactively having all employees sign for receipt and acceptance. By the end of 2023, we are at 43% of all Normec employees. |

| SDG | Normec commitment | Target & Timeline | Progress EoY 2023 |
|--|--|--|---|
| Health, safety and well-being | | | |
| 8.8 | Promote safe and secure working environments for all employees | TRIR lower than 1.0 by 2030 | In 2023, the TRIR was 1.36 where 2022 TRIR was 1.68. |
| 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 to have all new employees formally sign the Normec Code of Conduct and also retroactively have all employees sign for receipt and agreement. By the end of 2023, we are at 23% of all Normec employees. |
| Supply chain management | | | |
| 8.7 | Enforce human rights throughout the supply chain | Have 30% of our procurement according to sustainable criteria by 2030 | In 2023, we started to have all new employees formally sign the Normec Code of Conduct and also retroactively have all employees sign for receipt and agreement. By the end of 2023, we will be at 81% of all Normec employees. |
| 12.6 | Improve the sustainability performance throughout the supply chain | Have 30% of our procurement according to sustainable criteria by 2030 | By mid-2024, 8% of all identified suppliers within the scope of the policy have complied with our supplier 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 2023, we have managed to provide 5,800 people with clean drinking water and sanitation in the Philippines. This number exceeds the number of Normec's employees (4,617). |



05

Human resources

GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 401-2, 401-3

5.1 Onze medewerkers



Als CHRO bij Normec is Lotty Willemsen-Tijhaar zeer gemotiveerd om mensen te enthousiasmeren naar Normec te komen én te blijven. Lotty: 'Onze dienstverlening is breed, en raakt veel maatschappelijke aspecten. De manier waarop we acteren, richting klant en medewerkers, maakt Normec een interessante werkgever voor een brede doelgroep.'

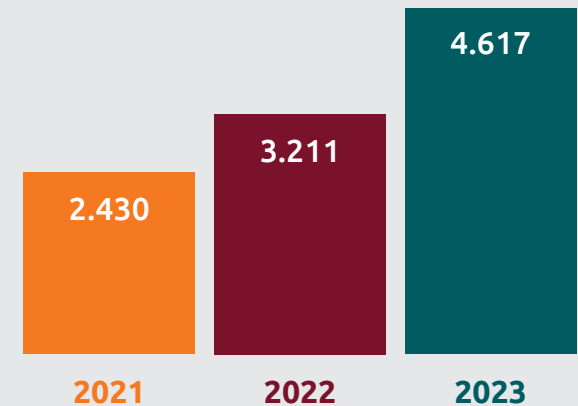
Voordat ik bij Normec in dienst trad, was ik acht jaar lang werkzaam bij executive search-firma Ebbinge, vanaf januari 2023 als partner. In die rol was ik verantwoordelijk voor de Consumer Goods & Retail practice, waarbij ik advies gaf over leiderschapsontwikkeling en executive searches uitvoerde voor directies van ondernemende mid-market bedrijven. Mijn verdere werkervaring omvat verschillende HR-functies bij onder andere Jumbo Supermarkten. Daarin bekwaamde ik me in learning & development, performance management en compensation & benefits.

Door de groeiambities van Normec is de behoefte aan goede medewerkers groot. Toch is het ondanks de krappe arbeidsmarkt belangrijk om de werving en selectie zorgvuldig te laten plaatsvinden. Lotty: 'Het maken van de juiste match vinden we essentieel. Voor de toekomstige medewerker, voor onze huidige medewerkers. We zoeken mensen die dezelfde waarden delen en meekunnen in de dynamiek van de organisatie, want er gebeurt veel binnen Normec.'

Dat Normec in haar recruitment een open blik heeft, blijkt uit het belang dat de organisatie hecht aan een divers medewerkersbestand. 'Als dienstverlenende organisatie die opereert in een werkveld zo breed als dat van Normec, is het niet meer dan logisch dan dat we dit ook tot uiting willen laten komen via onze medewerkers. Denk aan mensen die om wat voor reden dan ook een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. En aan mensen die uit een heel andere hoek komen dan de test- en inspectiewereld maar van wie de energie, het ondernemerschap en de ambitie matchen met die van ons.'

'Normec heeft een succesvolle groei doorgemaakt. In de afgelopen twee jaar is het aantal medewerkers bijna verdubbeld!'

Total workforce headcount*



* There are 350 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.

Minstens zo belangrijk als de juiste mensen werven, vindt Lotty het om de juiste mensen te behouden. ‘We investeren in onze medewerkers. Er zijn veel mogelijkheden om door te groeien binnen Normec. Zijn onze medewerkers toe aan verdere ontwikkeling in een andere rol – omdat wij dat signaleren of omdat ze dat zelf aangeven – dan streven we ernaar om dat mogelijk te maken. Binnen de entiteit waar ze al werkzaam zijn, of bij een andere Normec-vestiging.’ Daarnaast ondersteunt Normec de ontwikkeling van haar medewerkers door het aanbieden van (maatwerk) opleidingen en coaching, masterclasses en een TIAS business school in-company training.

Lotty: ‘De verhalen van onze medewerkers verderop in dit hoofdstuk laten zien hoe belangrijk wij het vinden om die *perfect match* voor elkaar te zijn. Met z’n allen kunnen we dit mooie merk nog verder brengen! Ik vind het fantastisch om samen met het HR-team bij te dragen aan de toekomst van Normec en aan die van onze medewerkers.’

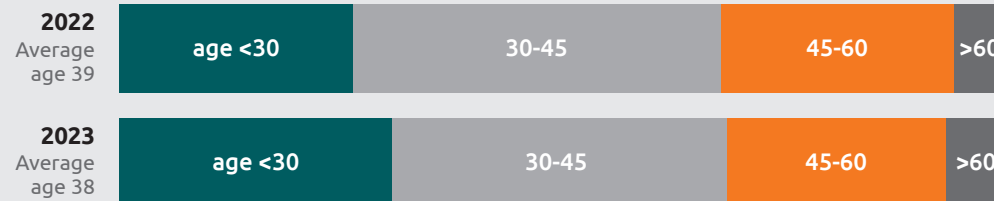
‘Vanwege onze sterke groei nemen we jaarlijks veel nieuwe mensen aan. Tegelijkertijd is ons verloop hoger dan we zouden willen. Speerpunt voor HR!’

Changes in workforce

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|
| Organic new hires | 482 | 150 | 311 |
| Terminations | 447 | 670 | 886 |
| General attrition rate | 18,4% | 20,9% | 19,2% |
| Voluntary attrition rate | - | - | 62% |
| Percentage of women within leavers* | 38,7% | 45,8% | 45,1% |

* Target 42% (equal to the percentage of women in the organization). See section 5.4

Demographics



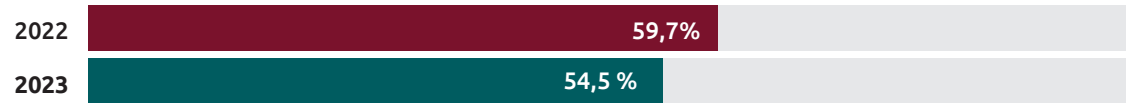
| Ethnicity | 2023 | | Level of education | 2023 | |
|-----------|-------|--|--------------------|------|--------|
| | 2023 | | | Male | Female |
| Europe | 96,4% | | Below bachelor | 61% | 57,3% |
| Americas | 0,6% | | Bachelor or higher | 39% | 56,9% |
| Asia | 2,1% | | | | 43,1% |
| Africa | 0,9% | | | | |

‘Met een gemiddelde leeftijd van 38 jaar zijn we een relatief jonge organisatie. De ontwikkeling en groei van talent is belangrijk voor de continuïteit van Normec.’

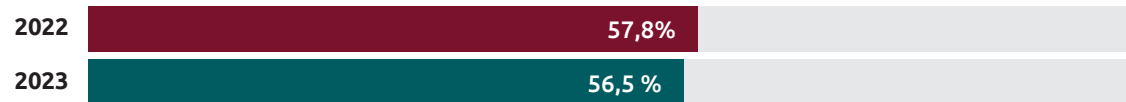
‘Behoud van medewerkers is inherent gekoppeld aan werkomstandigheden. Daarin proberen we zo goed mogelijk te faciliteren, onder andere met marktconforme arbeidsovereenkomsten, tweerichtingscommunicatie omtrent de werkomstandigheden, de mogelijkheid tot hybride werken en ouderschapsverlof voor alle Normec-medewerkers.

Working conditions

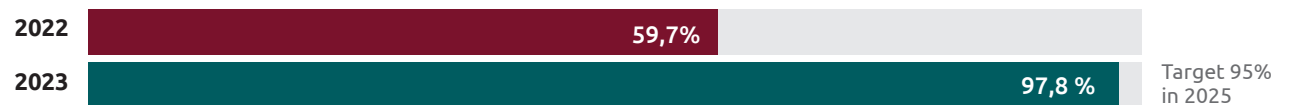
The total workforce across all locations who are covered by formal collective agreements concerning working conditions



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



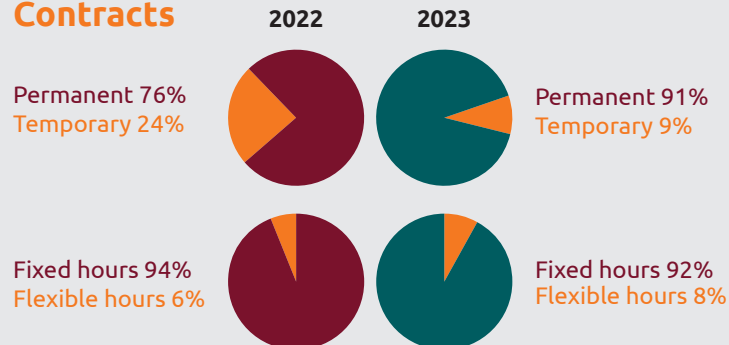
Flexible hybrid work model



Percentage of employees that were entitled to parental leave



Contracts



‘Verreweg de meeste Normec-medewerkers hebben een vast contract voor een vast aantal uren. We vinden het belangrijk om dat vertrouwen en die duidelijkheid te geven.’

GRI 404-2

‘Normec geeft je het vertrouwen en de ruimte’

Jouke Staring

Projectmanager IT

‘Via een uitzendbureau kwam ik in 2020 bij Normec Certification terecht als functioneel applicatiebeheerder. Een prima besteding van mijn tussenjaar. Ik had net mijn bachelor Information Science op zak en wist toen al dat ik na een jaartje werken nog een master wilde volgen. Toen dat jaar voorbij was, zat ik echter zo op mijn plek bij Normec dat ik helemaal niet weg wilde. Toch lonkte die master nog. Hoe mooi dat het, na overleg met mijn leidinggevende, beide bleek te kunnen. Twee dagen in de week zou ik blijven werken, inmiddels op het hoofdkantoor voor Normec LSE, de rest van de tijd zou ik besteden aan mijn studie. Binnen twee jaar behaalde ik – cum laude – mijn master.

Daarna stelden mijn leidinggevende en ik een ander doel voor mezelf: doorgroeien naar de functie van projectmanager. Dat raakte in een stroomversnelling toen hij een andere functie binnen Normec kreeg en ik in zijn voetstappen trad. Ik kreeg meteen een extra uitdaging erbij, want door enkele personele wisselingen moest ik een volledig nieuw team gaan smeden. Voerde ik ineens sollicitatiegesprekken aan de andere kant van de tafel. Eerst met de HR-manager erbij, maar die zei na twee gesprekken dat ik het prima alleen kon doen. Niet veel later had ik twee mensen aangenomen. Hen begeleiden brengt weer een nieuwe dimensie met zich mee. Ik vind het ontzettend leuk om hun ontwikkeling te zien en tegelijkertijd zelf persoonlijke groei te ervaren. Die krijgt eveneens een



boost door de masterclass van Martje Princen die ik met twee anderen volg. Enorm waardevol, wat ik van haar en de andere deelnemers leer.

Als ik terugkijk, is het supersnel gegaan. Maar zo gaat dat bij Normec, zie ik ook bij anderen. Wil je jezelf ontwikkelen, dan geven ze je hier het vertrouwen en de ruimte én waar nodig de begeleiding. Mensen gaan echt op zoek naar een uitdaging voor je binnen de organisatie. Ondanks het hoge ambitieniveau en de groei die Normec doormaakt op het personele vlak hangt er een ontzettend goede sfeer. Heel casual en gelijkwaardig. Werken hier geeft mij meer dan een hoop energie. Wat ik hier leer, hoe ik me bij Normec kan ontwikkelen; dat is een verrijking van mijn leven.’

‘Onze GROWTH principles komen overal terug. Ook bij de werving en ontwikkeling van medewerkers. Met het aantrekken van de juiste mensen en het optimaliseren van de kwaliteiten van onze huidige medewerkers groeien we verder. Als Normec, als mens.’

Lotty Willemsen-Tijhaar
Chief Human Resources Officer
Normec

GRI 403-1

5.2 Veiligheid op de werkvloer

In zijn carrière van meer dan dertig jaar heeft Peter Goetschalckx, productmanager hijs- en heftoestellen én preventieadviseur bij Normec BTV, een en ander zien veranderen op het gebied van veilig werken. De grootste ommekeer die hij heeft waargenomen? ‘De mindset.’

Peter startte in 1990 bij BTV als agent-bezoeker elektriciteit. Peter: ‘De opleidingsperiode bestond destijds uit goed kijken hoe een ervaren collega een elektrische installatie controleerde. Daarna mocht je zelf aan de slag. Dat was niet alleen bij BTV zo, dat was de algehele mentaliteit in de branche. Veilig werken, daar stonden mensen niet zo bij stil. Je trok je eigen plan.’

Bewustzijn creëren

Hoe anders is het nu. Iedere maand stuurt Normec BTV een nieuwsbrief uit over veiligheidskwesties, (bijna-)incidenten en updates uit het werkveld aangaande veilig werken. Heeft er een (bijna-)incident plaatsgevonden dan spreken de teamleader en de persoon in kwestie daar open over. De teamleader neemt het vervolgens mee in de maandelijkse veiligheidsoverleggen en in het team zelf wordt het als voorbeeld gebruikt om bewustzijn te creëren.

Niet zelden heeft degene die het incident heeft meegemaakt goede ideeën over hoe het voortaan te voorkomen is en worden de adviezen in een protocol verwerkt. Peter: ‘De mindset is 180 graden gedraaid. Terwijl



er voorheen vaak schaamte en ook wel scepsis bestonden over het maken van een melding, hebben we de medewerkers zo ver gekregen dat van zich af te werpen. Simpelweg door erop te blijven hameren hoe belangrijk Normec BTV het als werkgever vindt dat mensen veilig kunnen werken en dat ze zich niet bezwaard hoeven te voelen bij het maken van een melding. Én door erop te blijven wijzen dat een melding collega's juist kan helpen alert te blijven.’

De incidenten waarmee de medewerkers van Normec BTV te maken kunnen krijgen, lopen uiteen. Een struikelpartij bij een klant, blikshade op de weg, uitglijden op een vochtig dak, de enkel verstuiken op een bouwplaats... ‘Ongeacht het incident, vrijwel altijd is de oorzaak te herleiden. Of het nu een onzorgvuldig uitgevoerde LMRA (Last Minute

Risico-Analyse) is of een vieze voorruit die tijdens laaghangende zon het zicht ernstig belemmert. We zijn allemaal mensen, we maken fouten, maar het belangrijkste is dat onze medewerkers dat erkennen, ervan leren en anderen ervoor behoeden. Ik durf te stellen dat ons dat gelukt is, daar ben ik werkelijk trots op.'

Veilige transitie

Een gevolg van die veranderde mindset is dat medewerkers proactief zoeken naar het creëren van een veilige werksituatie en daarmee ook weer veiligheidsbewustzijn creëren bij de klant. Peter: 'Om een voorbeeld te noemen: onze agenten bezoekers en bezoekers op de bouwplaats klimmen niet langer een zandberg op om een daar geparkeerde graafmachine te keuren. Nu laten ze de machine naar hen toe komen, waarmee ze de kans wegnemen dat ze tijdens hun klim uitglijden.' Een ander voorbeeld, dat direct gelieerd is aan de verduurzaming van Normec BTV, heeft te maken met de elektrificering van het wagenpark. 'We denken erover om volgend jaar onze medewerkers te gaan instrueren in wat er komt kijken bij elektrisch rijden. Een elektrische auto reageert immers sneller, bereikt eerder een hoge snelheid en de bediening via

'Veilig werken als standaard'

Sigrid Vranckaert,

Personeelsdirecteur Normec BTV

'Het aantal incidenten bij Normec BTV neemt af, al zijn we nog niet bij de nul die we nastreven. Tegelijkertijd merken we dat medewerkers — precies zoals we dat verlangen — veel meer (bijna-)incidenten zijn gaan melden. Voorvallen die een paar jaar geleden niet werden gemeld, zijn nu gewoon bespreekbaar. Zelfs een vinger die tussen een autoportier is gekomen.

Het kan altijd beter, dat beseffen we. Maar gezien de branche waarin we actief zijn en ons ongeveer vijfhonderd personen tellende medewerkersbestand, scoren we heel behoorlijk. We hebben dat onder andere bewerkstelligd door het verkleinen van de teams en het aanstellen van teamleaders die korte lijntjes hebben met de medewerkers en daardoor een eerste, vertrouwde aanspreekpunt zijn bij (bijna-) incidenten. Deze teamleaders leggen ook werklocatiebezoeken af om te checken of alles veilig verloopt. Veilig werken is daarnaast standaard het eerste punt op de agenda van de teammeetings.

Hoewel we als BTV al op de goede weg waren, heeft het samengaan met Normec een extra dimensie gegeven aan het bewustzijn van veilig werken. Dat is grote winst. Mijn collega's zijn de reden dat ik elke ochtend blij naar mijn werk ga. Hun veiligheid is van het grootste belang.'

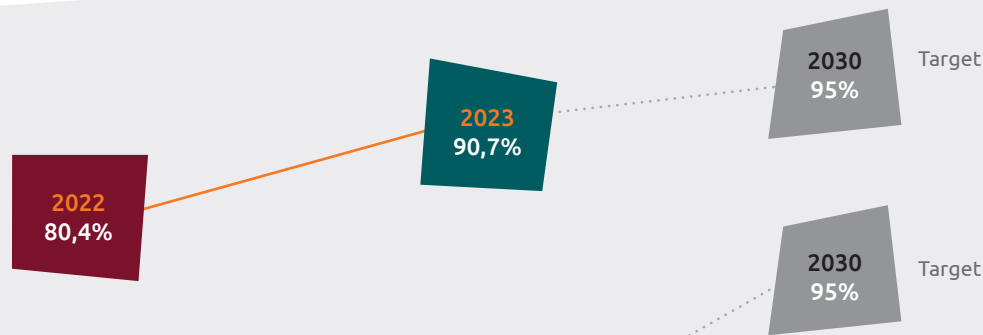
touchscreens kan voor afleiding zorgen. Veel van onze medewerkers zijn decennialang niets anders gewend dan een auto die rijdt op fossiele brandstoffen. Hen willen we natuurlijk veilig op weg laten gaan.'

Het illustreert hoe veilig werken door de jaren heen evolueert en hoe de verduurzamingslag bedrijven en medewerkers voor nieuwe

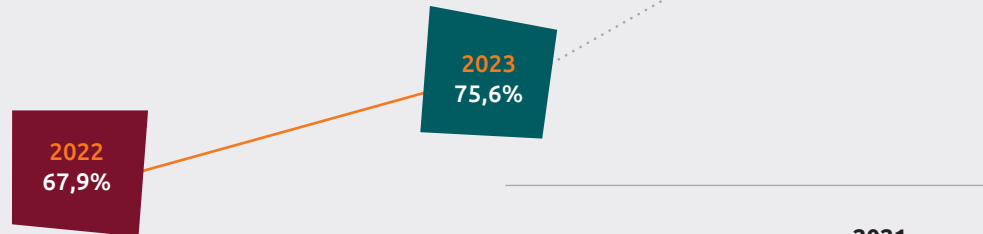
vraagstukken plaatst. Peter: 'De corebusiness van Normec BTV draait om veiligheid. Met onze keuringen borgen we de veiligheid van iedereen die met de gekeurde installaties of machines te maken krijgt. Of dat nu de bewoners zijn van een woning waarvan we de gasinstallatie keuren of de machinisten die de hijskraan besturen. Veilig werken is voor Normec BTV inmiddels prio nummer één. Omdat mensen zijn gaan inzien: bewustzijn van veilig werken, creëert veilig werken.'

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)



| | 2021 | 2022 | 2023 | |
|-------------------------|------|------|------|--------------------|
| Number of accidents | 33 | 43 | 52 | |
| TRIR | 1,69 | 1,68 | 1,36 | Target 1,0 in 2030 |
| Days lost due to injury | 698 | 411 | 590 | |
| ASR | 35,7 | 16,1 | 15,4 | Target 10 in 2030 |

GRI 2-9, 2-21, 405-1, 405-2, 406

5.3 Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Kerem Isitan

Functioneel applicatiebeheerder Normec LSE

'Openheid. Dat is volgens mij key voor een respectvolle werkrelatie. Zo vertelde ik Jouke, inmiddels mijn leidinggevende, meteen al tijdens mijn sollicitatiegesprek hoe belangrijk voor mij de vrijdagen zijn. Dat ik op die dagen liever niet werk, omdat ik dan naar de moskee ga. Ik vroeg of dat voor hem een reden was om af te zien van een dienstverband. Dat was het niet.

Evenmin bleek het een probleem om een aparte ruimte ter beschikking te stellen waarin ik me kan terugtrekken voor mijn gebedsmomenten. Dit terwijl alle kantoren bezet waren toen ik in dienst trad. Hoewel ik het niet erg had gevonden zelf een hoekje op te zoeken, pakte Jouke door. Het lukte hem alsnog een kamer voor me te regelen, waarbij hij zich er tevens van verzekerde dat deze daadwerkelijk geschikt was voor het beoogde doel.

Ik haal deze voorbeelden aan om enerzijds te laten zien hoe pragmatisch Normec is. Ik geloof niet dat Jouke vóór ons gesprek op de hoogte was van de salat al-djuma of hoe prettig het is om als moslim een gebedsruimte op je werk te hebben. Het tekent zijn inclusieve houding dat beide zaken totaal geen issue waren en meteen geregeld werden. Anderzijds illustreren deze voorbeelden de twee meest in het oog springende verschillen tussen mijn collega's en ik. Al gebruik ik het woordje verschillen behoedzaam, want ik kijk zelf altijd naar overeenkomsten. En daarvan zie ik er veel meer.

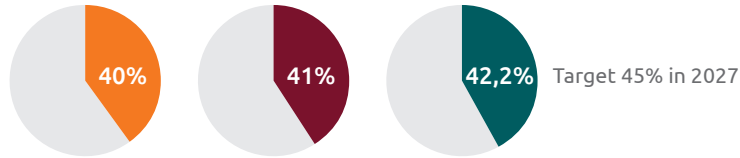
Via vrienden en kennissen, onder wie velen ook hoogopgeleid, weet ik dat het er ook anders aan kan toegaan bij bedrijven. Dat werkgevers niet altijd zo open minded zijn. Los van dat ik dat een heel raar gegeven vind - helemaal in tijden van krapte op de arbeidsmarkt! - vind ik het jammer. Organisaties profiteren er gewoonweg van als ze zich flexibel opstellen en bepaalde overtuigingen herzien. Hoe diverser, hoe sterker, nietwaar?

Wat voorop moet staan, is hoe goed je je werk uitvoert. Iemands culturele achtergrond, geslacht, huidskleur of religie is daar totaal ondergeschikt aan. Zelf ervaar ik dat bij Normec dagelijks. Als applicatiebeheerder help ik collega's die problemen ondervinden bij de werking van bepaalde programmatuur. Zij schieten een melding in een ticketsysteem in die vervolgens wordt opgepakt door mijn collega Rick of door mij. Of ze nu door mij geholpen worden of door hem: ze zijn blij dat ze dankzij ons weer verder kunnen met hun werk. Dat is toch precies zoals het hoort? Gewoon prettig werken. Met elkaar.'

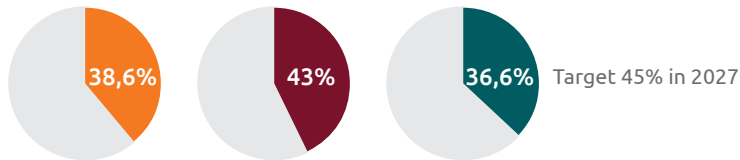


Diversity statistics

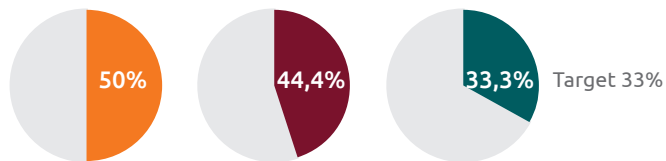
Women in the workforce



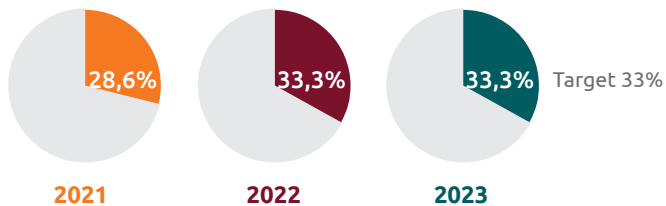
Women in leadership positions and senior management



Women on the Executive Board



Women on the Board of Directors and Supervisory Board



¹ All salary analyses applied the Big Mac index to adjust for purchasing power differences across countries.

² Increase caused by large number of company acquisitions in countries where senior management is predominantly male, while the broader operational staff is predominantly female. This increases the pay gap.

³ An LfL analysis based on entities in 2022 shows that the gender pay gap fell from 13.3% to 5.7%.

Inclusiveness reporting

| | 2022 | 2023 |
|---------------------|-------|-------|
| Honest work program | 2,60% | 3,30% |

Compensation¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|------------------------|
| Gender pay gap ² | 15,3% | 13,3% | 18,9% ³ |
| Highest vs mean annual compensation | | 9,52 | 9,00 |
| Linked compensation and sustainability (of senior management) | | 13% | 30% Target 98% in 2030 |

Training

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



GRI 404-2

5.4 Career management

Via ons learning management system Normec Academy bieden we in vier talen al onze (verplichte) trainingen, e-learning modules en andere need to know informatie aan. Het is ons platform voor onboarding, talentontwikkeling en training en opleiding van zowel medewerkers als klanten.

Cyber security awareness, ESG binnen Normec, diversity & inclusion: dit en meer wordt via Normec Academy bij onze medewerkers onder de aandacht gebracht. Een volgsysteem geeft per medewerker inzicht in de door hem of haar voltooide trainingen en modules.

Experts

Het team training & education is verantwoordelijk voor de content op Normec Academy. Tot dat team behoren interne en externe experts die de didactische kwaliteit van het materiaal beoordelen. Tijdens de totstandkoming van het materiaal is ook een rol weggelegd voor externe partijen. Al naargelang de thematiek van het materiaal beoordelen zij dit vanuit hun werkveld en expertise.

We zijn een lerende organisatie en omarmen de feedback die we krijgen op de content van Normec Academy. Alvorens de content uit te rollen over de hele organisatie halen we met feedbackrondes waardevolle informatie op bij medewerkers die zichzelf hebben opgegeven als feedback-team.

Groeiend platform

Normec Academy is, net zoals Normec zelf, een groeiend platform. Met het professionaliseren van de organisatie breiden zich ook de mogelijkheden van Normec Academy uit. Niet alleen voor onze (nieuwe) medewerkers, waar ter wereld ze zich ook bevinden. Onze klanten profiteren eveneens van specifieke trainingen en cursussen die op Normec Academy te vinden zijn.

GRI 404-2, 405-1

‘Normec biedt echt kansen’

Lucie Cardon

Accountmanager bij Normec Groen Agro Control

‘Sinds mei 2024 ben ik werkzaam bij Groen Agro Control. Vanaf dag één is mijn enthousiasme over dit bedrijf, en over Normec in zijn algemeenheid, gegroeid. Een initiatief als het Female Leadership Event, dat medio september 2024 plaatsvond, draagt daaraan bij. De vrouwen die ik die dag ontmoet heb, met verschillende functies bij verschillende – buitenlandse – entiteiten, de gesprekken die we hebben gevoerd, wat ik wijzer ben geworden over Normec zelf: alleen al het terugdenken aan het event geeft weer energie.

Het was interessant om Joep te horen over het ontstaan van Normec en over zijn visie op het verschil in mannelijk en vrouwelijk leiderschap. De paneldiscussie met drie vrouwen, die elk hun eigen weg hadden afgelegd binnen de organisatie, was heel boeiend. Hun openheid over zowel de struggles als de successen was inspirerend. Ook het format van de subgroepjes waarin we in een kleinere setting over bepaalde thema’s spraken, was slim bedacht en leidde tot mooie gesprekken.

Ook die dag was een bevestiging dat Normec kansen kan bieden. De recruiter introduceerde het destijds al als een dynamisch bedrijf. Daar is geen woord van gelogen. Dat ligt mede aan het feit dat binnen Normec veel ervaring uit andere organisaties verenigd is. Dat zorgt voor diversiteit. Aangenaam verrast ben ik door de vele vrouwen in de hogere lagen van Normec. Dat is een geweldig vooruitzicht: hier kan ik groeien en mijn ambities waarmaken. Al met al zie ik Normec als een fijne groep mensen die in een fijne sfeer samenwerken aan groei. Van henzelf, van de organisatie. En ik mag er een trots onderdeel van zijn.’

‘Met z’n allen zijn we één Normec, ongeacht geslacht, leeftijd, achtergrond of opgedane werkervaring. Iedereen met energie en ambitie kan hier carrière maken. Vanuit die grondhouding werken we aan groei en leiderschap. Natuurlijk moet je daar wat voor doen. Maar heb je de juiste insteek, dan is bij Normec alles mogelijk.’

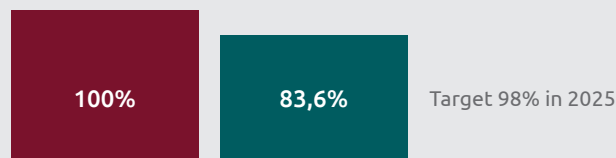
Britt Schuurs
Chief Operating Officer Normec



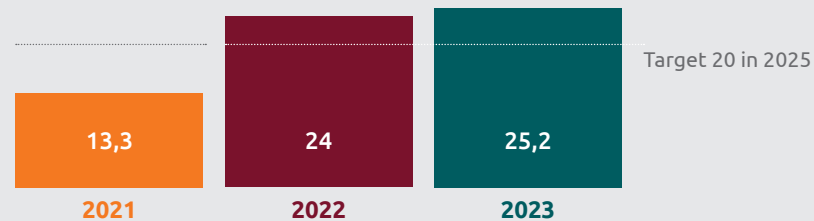
GRI 404-1, 404-3

Career management

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

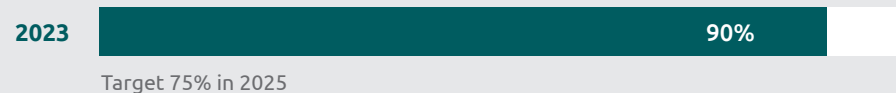


Average number of training hours per employee



Training

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



‘Na acht jaar voor een grote multinational te hebben gewerkt in verschillende landen, bedrijfsonderdelen en disciplines, begon ik in februari 2024 bij Normec. Ik kende de organisatie niet, noch het werkveld waarin Normec actief is, maar het pragmatisme sprak me direct aan. Ondanks dat ik vanuit Amerika solliciteerde, werd er snel een praktische oplossing gevonden om een ontmoeting mogelijk te maken. Na mijn indiensttreding werd ik vrijwel meteen op een taal cursus gezet om mijn Duits bij te spijkeren. Binnen een week begeleidde ik de Managing Director Healthcare naar nieuwe acquisities die op het punt stonden geformaliseerd te worden. De vanzelfsprekendheid waarmee dit en andere zaken plaatsvonden, was opvallend. Die daadkracht is voelbaar door de hele Normec-organisatie.’

Milan Portengen
Financial Director Healthcare

GRI 403-1

5.5 De Normec Fit

Om onze medewerkers topservice te laten verlenen aan onze klanten, maken we ons er sterk voor topservice te verlenen aan onze medewerkers. Onlosmakelijk verbonden met onze kwaliteit van dienstverlening is hun well-being. Daar zetten we via De Normec Fit vol op in.

Wat twee jaar geleden begon als vitaliteitsprogramma voornamelijk gericht op het aanbieden van fysieke activiteiten, is gaandeweg steeds meer holistisch geworden: De Normec Fit. Het programma richt zich op de 'fit' die elke werknemer voelt met onze bedrijfscultuur, zijn team en zijn werk. Het doel van De Normec Fit is dan ook het creëren van een werkplek waar werknemers zich lichamelijk en geestelijk optimaal voelen.

Werkgeluk

Door ons te richten op zowel individueel als collectief well-being willen we de banden tussen werknemers versterken, het geluk op de werkplek vergroten en een positieve, ondersteunende omgeving creëren waarin iedereen zich kan ontplooiën. Via De Normec Fit bieden we webinars en trainingen aan over tal van onderwerpen die gezondheid en welzijn betreffen. Een expert op het gebied van slaap, een relatiecoach die tips geeft over het onderhouden van de band met vrienden én collega's, bewust omgaan met voeding, het beheersen van stress: het zijn allemaal onderwerpen waar medewerkers zowel privé als zakelijk hun voordeel mee kunnen doen. Daarnaast moedigen we de individuele Normec-entiteiten aan om op lokaal niveau medewerkers te verbinden via sportieve en sociale activiteiten. Denk aan padeltrainingen, bowlingavonden of deelname aan een plaatselijke hardloopwedstrijd.

**1071**

Number of The Normec Fit activities organized

95,4%

Target 95% in 2025

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

‘Verbinding vind ik belangrijk’

Martha de Hart (55) is een reguliere deelnemer aan de webinars en trainingen die via De Normec Fit worden aangeboden. Daarnaast participeert zij regelmatig aan activiteiten die worden georganiseerd door de Normec-vestiging waar zij werkzaam is.

Martha de Hart, medewerker
debiteurenadministratie Normec Foodcare

‘Fit blijven vind ik belangrijk. Ik zou mezelf niet als supersportief omschrijven, maar ik probeer in beweging te blijven waar dat kan. Zo fiets ik bijvoorbeeld vaak naar mijn werk. Bovendien ben ik een echt mensenmens. Zowel op kantoor als privé. Hoe leuk is het dan om samen met mijn collega’s te bewegen! Zo heb ik een poosje terug met een groepje vanuit Normec Foodcare tien kilometer gelopen tijdens een wandelevent hier in de stad. Supermooi dat de collega’s van Normec Sensory een uur in de auto hadden gezeten om aan hetzelfde event deel te nemen. Die verbinding vind ik zelf belangrijk. Dat dit vanuit de organisatie wordt gefaciliteerd is waardevol.

Ook online biedt De Normec Fit genoeg interessants, bijvoorbeeld de training Onderhouden van relaties. Hoewel ik het ergens wel wist, was het toch goed om te

horen – bijvoorbeeld – wat de waarde is van een welgemeend compliment. Door het interactieve karakter van de training was het wel spannend om met de andere deelnemers de oefeningen te doen, maar dat voegde gelijk diepgang toe.

Al met al vind ik dat Normec echt moeite doet om je als medewerker gezien en gewaardeerd te laten voelen. Want naast wat ik hierboven aangeef, zijn er bijvoorbeeld de aardigheidjes voor je verjaardag en tijdens feestdagen en de gezellige borrels. Maar het uit zich eveneens in begrip voor je persoonlijke situatie. Zo ervaar ik soms overgangsklachten, wat onder andere resulteert in gebroken nachten. Mijn manager – een man – en mijn collega’s doen er echter totaal niet moeilijk over als ik daardoor niet altijd even fit ben en liever een dagje thuis werk. Dat je zoiets persoonlijks bespreekbaar kunt maken, is heel prettig. Ik heb het in mijn werkzame leven weleens anders meegemaakt.’



5.6 Sociaal dialoog

‘We zijn er trots op dat we 70% deelname hebben bereikt in onze Normec Employee Experience Survey, een duidelijk teken van de betrokkenheid van ons team. Dit is de eerste belangrijke stap. Tegelijkertijd erkennen we dat er ruimte is om onze e-NPS te verbeteren en richten we ons op het vergroten hiervan. Door de sociale dialoog te versterken en de betrokkenheid te vergroten, kunnen we een nog groter momentum voor groei creëren.’

Milou Drenth
Group HR Director

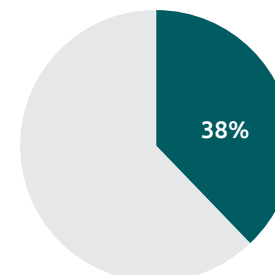
Employee feedback and Social dialogue

Engagement survey participation/completion

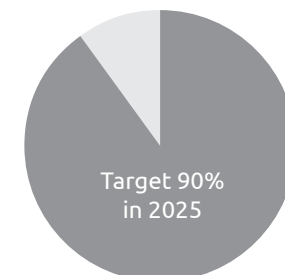
| | |
|--|-------------|
| Participation 67% Absolute number: 1.936 e-NPS: +18 | 2022 |
| Participation 70% Absolute number 3.114 e-NPS: +16 | 2023 |

Target 70%
e-NPS: +20
in 2025

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



2023



Target 90%
in 2025



06

Ethiek

GRI 2-4, 2-15, 2-16, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 406-1

6.1 Integriteit en veiligheid

We streven ernaar dat iedere medewerker met trots voor Normec werkt. Een onmisbaar element van trots is een gevoel van veiligheid. Wordt dat gevoel op enige manier gecompromitteerd dan kan elke medewerker ervan verzekerd zijn dat hij of zij daar op een veilige manier melding van kan maken.

Als organisatie en als werkgever willen we de uitstekende reputatie van Normec handhaven en beschermen. Daarom stellen we alles in het werk om de Normec-waarden als fundament van gedrag en cultuur te laten dienen. Onze Code of Conduct is daarvoor de basis en verwoordt via het acroniem GROWTH onze kernwaarden.

De Code of Conduct is de leidraad van ons dagelijkse ethische en sociale gedrag en staat centraal in alles wat we doen, in alle lagen van de organisatie. Vanzelfsprekend ook de toplaag. Om daar een voorbeeld bij te geven: 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.

Veilig werkgeverschap

We zijn dienstbaar richting onze klanten én onze medewerkers. Daarom is er ondersteuning beschikbaar om medewerkers te assisteren de Code of Conduct goed te begrijpen en – waar nodig – te helpen de juiste beslissing te nemen bij ethische dilemma's. Dat vinden we voor de continuïteit van Normec en voor onze verantwoordelijkheid als werkgever van zo'n vijfduizend mensen echt belangrijk. Ieder van hen verdient goed werkgeverschap. Tegelijkertijd verwachten we van iedereen die optreedt namens of als vertegenwoordiger van Normec naleving van deze code. Om onze kernwaarden en alles wat daaruit voortkomt goed tussen de oren te krijgen en te houden geven we vanuit Normec Academy periodieke, verplichte trainingen. Gedurende de periode van verslaglegging van dit ESG-rapport zijn er nul meldingen van discriminatie geweest en zijn er nul corrigerende maatregelen genomen.

Veilig melden

We zetten ons in voor het creëren van een cultuur waarin integriteits- en beroepsethische kwesties openlijk besproken kunnen worden. Maar soms zijn er kwesties die daarvoor te delicaat zijn. Is een gesprek niet mogelijk, en biedt de interventie van een directe manager of de HR-vertegenwoordiger geen uitkomst, dan kan iedere medewerker

‘Kennis, kunde en vertrouwen zijn key voor een tevreden klant. Deze drie factoren komen tot uiting in integriteit. Binnen ons ESG-programma is integriteit nauwgezet in kaart gebracht en meetbaar gemaakt. Dit maakt van ESG een uiterst belangrijk ingrediënt voor het voortdurende succes van Normec.’

Frederik Bernoski
General Counsel Normec

melding doen bij het onafhankelijke platform Lighthouse Services LLC. Bij deze anonieme tip-off partij kan zonder vrees voor vergelding een melding over mogelijke ethische overtredingen worden gedaan. Want het beschermen van klokkenluiders tegen eventuele beroepsschade vinden we minstens zo belangrijk.

Veilig zaken doen

In het verlengde van veiligheid op de werkvloer ligt veilig en ethisch zaken doen met derden. Jaarlijks voeren we een corruptierisicobeoordeling uit, waaruit we

* De in voorgaande jaren gemelde corruptie-incidenten waren verdenkingen die nooit zijn bevestigd. Inmiddels rapporteren we enkel nog bevestigde corruptie-incidenten. Deze hebben niet meer plaatsgevonden.

vervolgens bepalen welke maatregelen we moeten nemen om deze risico's te verminderen en er alert op te blijven. Bovendien trainen we onze medewerkers in anti-corruptiebeleid. Over de gerapporteerde periode 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 werknemers.*

Daarnaast committeren we ons eraan om niet te handelen met landen of partijen die een onaanvaardbaar risico met zich meebrengen of gelinkt worden aan wapen- en mensenhandel, kinderarbeid en prostitutie. We verdienen en versterken het vertrouwen van onze stakeholders door onze consequente inzet voor compromisloze hoge normen van integriteit en service. Zo positioneren we Normec als ethisch baken in de gehele industrie.

Introductie Code of Conduct tijdens onboarding

Tijdens het onboardingsproces is onze Code of Conduct een van de eerste documenten die we aan onze nieuwe medewerkers presenteren. Naast informatie over wat we als Normec van onze medewerkers verwachten, wat wij verstaan onder ethisch zaken doen en wat medewerkers kunnen doen als zij met ongewenst gedrag – intern of bij de klant – worden geconfronteerd, verstrekken wij ook de contactgegevens van CEO Joep Bruins en CSO Marco Zomer. Die benaderbaarheid vinden we ontzettend belangrijk als het aankomt op ethische kwesties.

Dat we erin slagen onze medewerkers een veilig gevoel te geven blijkt uit de feedback die we krijgen wanneer ze het onboardingsprogramma hebben doorlopen. Het grote vangnet dat wij bieden wordt zeer gewaardeerd.

Normec en Orange the World

Gendergelijkheid, inclusiviteit, een veilige werkplek: het zou voor vrouwen de normaalste zaak van de wereld moeten zijn. Omdat de werkelijkheid helaas anders is, ondersteunt Normec de wereldwijde campagne Orange the World.

De UN-campagne Orange the World richt zich tegen geweld tegen vrouwen. In 2023 vroegen wij van 25 november, de Internationale Dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen, tot 10 december aandacht voor dit thema. Dit

Ethics

% of employees that acknowledged our Code of Conduct

81,5%

Target 95% in 2027

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

89,4%

Target 90% in 2027

zullen we jaarlijks herhalen. Als organisatie die voornoemde waarden zelf hoog in het vaandel heeft staan is dat gewoon onze verantwoordelijkheid. Tijdens deze periode dragen wij onze steun aan dit initiatief uit via posters en vlaggen. Hiermee maken we onze betrokkenheid bij het onderwerp aan de buitenwereld kenbaar en leveren we een bijdrage aan de maatschappelijke bewustwording ervan.

De aanschaf van het promotiemateriaal is meteen een donatie aan de campagne waarmee de initiators medische zorg, voedsel, psychische bijstand en opvanghuizen kunnen realiseren voor vrouwen die slachtoffer zijn van geweld. Ook intern en via onze socialmediakanalen besteden we rond die dag aandacht aan het thema, dat – ver weg en dichtbij – dagelijks slachtoffers eist.



GRI 418

6.2 Ethiek in IT

Een solide informatie securitybeleid is cruciaal voor onze bedrijfscontinuïteit. Net zoals het vertrouwen van onze klanten, medewerkers en overige stakeholders dat bedrijfsgegevens en privacygevoelige data bij ons veilig zijn. Werner de Wever, Group Chief Digital Officer bij Normec, vertelt hoe we via onze IT security proberen om risico's te beperken.

'Ethiek in de context van information security gaat om wat goed is en wat fout is bij het beheer, gebruik en de bescherming van informatie. Hoe ga je op de juiste manier om met gegevens en systemen? En met de gevolgen van bepaalde acties op personen, organisaties en zelfs de samenleving? Door ethiek centraal te stellen in de informatiebeveiliging voldoet Normec aan de wet- en regelgeving, en loopt daar in bepaalde gevallen zelfs op vooruit. Minstens zo belangrijk is dat we daarmee ook vertrouwen opbouwen bij klanten, medewerkers en andere belanghebbenden.

Normec groeit zowel organisch als door overnames. Dit leidt tot een complexe dynamiek die vraagt om overzicht. Overzicht in access management, databeveiliging en operationele continuïteit. Het vraagt ook om een nauwe samenwerking tussen group IT-teams, lokale IT-teams en key IT-serviceproviders. De aansturing en coördinatie gebeuren op basis van één gezamenlijk beleid, gezamenlijke processen en gezamenlijke software en programmatuur. Hierdoor kunnen we onze bedrijven stroomlijnen en de IT security stap voor stap verbeteren. Ook maakt dit het mogelijk om snel te handelen in geval van een



cyberincident. Met vier divisies en vijfduizend medewerkers kun je niet zonder een éénduidige aanpak. Je wilt dat iedereen binnen Normec, ongeacht de diensten die zij verlenen of de werkzaamheden die ze verrichten, op dezelfde manier getraind wordt in het veilig bewaren van data, het juist gebruiken van IT-apparatuur en het alert zijn op eventuele dreigingen. Dat gebeurt met (verplichte) e-learning modules over cyber security awareness en actuele push filmpjes via Normec Academy.

Bij de tijd blijven met je IT-architectuur en -oplossingen en het alert houden van je medewerkers zijn sleutelementen voor een goede cyberverdediging. Als onderdeel van het overnameproces passen we op ieder nieuw bedrijf een IT-risicoanalyse toe. Zo weten we snel waar het schoentje wringt en kunnen we tijdens de integratiefase onze basis IT security inrichten en een nieuwe entiteit onder de centrale 'Normec-bewaking' stellen. Dat we op de juiste weg zijn om onze *crown jewels* goed te beschermen bewijzen de resultaten van ons laatste externe assessment. Echter, 'never say never' is de mantra dat we moeten volgen. Want de snelle ontwikkeling van cyberdreigingen vraagt om constante alertheid en bijstelling.'

Information security

IT Security Rating (NIST)



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



‘Zoals ik hiervoor al zeg: alert blijven op dreigingen is cruciaal. Evengoed is het zaak om in geval van een incident adequaat te handelen en correct melding te maken. Zelfs conform wet- en regelgeving die voor Normec nog van kracht moet worden. Zo blijven we scherp én tegelijkertijd geïnspireerd om het nog beter te doen.’

Werner de Wever
Group Chief Digital Officer Normec

GRI 418-1

Cyber lessons learned

In 2023 kende Normec vier cyberincidenten die betrekking hadden op de bescherming van klantgegevens. Hierbij maakten we onderscheid tussen meldingen van externe partijen en een intern geconstateerd datalek. Vooruitlopend op de invoering van belangrijke wet -en regelgeving inzake operationele veerkracht en cyber-weerbaarheid, zijn deze incidenten conform de bijbehorende normen en richtlijnen beheerd, geclassificeerd en gerapporteerd.

In alle vier de gevallen hebben wij effectief gereageerd door kwetsbaarheden te verhelpen, getroffen accounts te herstellen, en betrokken partijen te informeren conform de wettelijke vereisten en met de expertise van onze cyber defence partners en/of IT-serviceproviders. In overeenstemming met de geldende regelgeving hebben wij, waar van toepassing, relevante incidenten tijdig gemeld aan de bevoegde toezichhoudende instanties. Dit omvat onder andere een eerste melding binnen vier uur na classificatie van een incident als ‘kritisch’, gevolgd door een nadere beschrijving binnen drie werkdagen en een definitieve rapportage binnen twintig werkdagen.

Proactieve inzet

Wij erkennen het belang van deze tijds-gebonden verplichtingen en hebben ons

proactief ingezet om te voldoen aan alle rapportagevereisten, inclusief aanvullende meldingen indien incidenten niet langer als kritisch worden geclassificeerd. Dankzij onze strikte naleving van deze protocollen hebben we geen substantiële klachten ontvangen van regelgevende instanties.

Ter verdere versterking van onze organisatie hebben wij onze interne controles aangaande informatiebeveiliging verder aangescherpt. Om onze weerbaarheid tegen toekomstige incidenten te vergroten zijn de lessons learned uit deze incidenten geïntegreerd in onze IT-processen en interne trainingen. Uiteraard blijven we ons inzetten voor een continue verbetering van onze beveiligingsmaatregelen en standaarden.

07

Milieu

GRI 302-1, 302-3

7.1 Energieverbruik

In het verslagjaar hebben we de totale energieconsumptie van Normec nauwkeurig gemonitord en geanalyseerd. Hierdoor kunnen we het absolute energieverbruik evalueren en inzicht krijgen in het verbruik in relatie tot onze operationele prestaties.

Energieverbruik per miljoen omzet en per fte

Naast de totale energieconsumptie hebben we het energieverbruik gekoppeld aan onze omzet en personeelsinzet (fte's). Zo kunnen we het energieverbruik relateren aan onze groei en efficiëntie.

Uit de analyse blijkt dat het energieverbruik per duizend euro omzet marginaal is toegenomen. Dit komt door het relatief groot aantal nieuwe laboratoria die we in 2023 hebben geacquireerd. Maken we een like-for-like vergelijking (Lfl), dan blijkt het energieverbruik per duizend euro omzet juist met 5% gedaald. Het energieverbruik per fte is eveneens marginaal toegenomen tussen 2022 en 2023. Ook nu toont een LfL een afname, en wel van 4%. De cijfers laten zien dat binnen een toenemende productiviteit onze inspanningen om duurzamer en energie-efficiënter te opereren hun vruchten beginnen af te werpen.



Toegenomen aandeel hernieuwbare energie

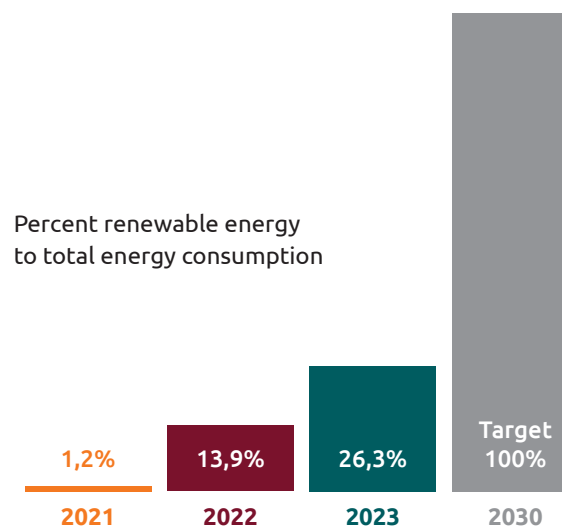
Een belangrijk aandachtspunt in onze duurzaamheidsstrategie is het verhogen van het aandeel hernieuwbare energie in ons totale energieverbruik. We hebben aanzienlijke stappen gezet om onze afhankelijkheid van fossiele brandstoffen te verminderen en over te schakelen op duurzame energiebronnen. Dit jaar kwam een groter deel van onze energiebehoefte uit hernieuwbare bronnen. Dit heeft niet alleen bijgedragen aan de reductie van onze CO₂-uitstoot, maar ons ook veerkrachtiger gemaakt tegen fluctuaties in de energiemarkt.

De focus blijft liggen op verdere verduurzaming en verbetering van onze energie-efficiëntie. Door jaarlijks onze prestaties te evalueren kunnen we tijdig bijsturen om onze doelen op het gebied van energieverbruik en duurzaamheid te realiseren.

Energy consumption

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------|----------|----------|
| Total energy consumption (MWh) | 9.716,4 | 12.771,0 | 19.776,2 |
| Total energy consumption (MWh) per EUR k revenue | 40,8 | 41,4 | 41,8 |
| Total energy consumption (MWh) per FTE | 4,6 | 4,6 | 4,8 |
| Total renewable energy consumed (MWh) | 118,1 | 1.769,0 | 5.209,7 |

Percent renewable energy to total energy consumption



Normec maakt gebruik van een externe koolstofrapportageservice van South Pole. Zij volgen het GHG protocol om ons te helpen onze CO₂ footprint te berekenen. Zij gebruiken daarvoor diverse conversiefactoren van verschillende bronnen, waaronder DEFRA, IEA, GHG Protocol, SEAI en EPA.

7.2 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 2022 en 2023 is toegenomen van 43.775 tCO₂e naar 55.693 tCO₂e. Echter, de uitstoot van CO₂ afgezet tegen de omzet en/of het aantal fte laat zien hoe de totale emissie zich verhoudt tot de groei van de gehele organisatie. Dan blijkt dat de CO₂-emissie per 1 miljoen euro omzet tussen 2022 en 2023 is gedaald van 142 tCO₂e naar 118 tCO₂e. Per fte is een daling zichtbaar van 16 tCO₂e naar 13 tCO₂e.

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 het kader van bovenstaande is het van belang om het basisjaar 2022 als referentie te gebruiken om de voortgang op deze targets te toetsen. Een like-for-like vergelijking (Lfl) op basis van het basisjaar 2022 (dus minus de aangekochte entiteiten in 2023), laat zien dat de CO₂-emissie op Scope 1 en 2 met 11,5% is afgenomen. De ontwikkeling in Scope 3 tussen 2022 en 2023 op basis van een Lfl toont een afname van CO₂ emissie van 9,0%. De totale CO₂-emissiedaling op Scope 1, 2 en 3 gezamenlijk tussen 2022 en 2023 op basis van een Lfl is dan 9,6%. Tot slot nam het aandeel hernieuwbare elektriciteit in de totale energieconsumptie toe van 10% in 2022 naar 26,3% in 2023.

GHG emissions overview

| | 2021 | 2022 | 2023 | |
|---|----------|--------|--------|---------------------------------------|
| Total Scope 1 CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 5.256 | 8.103 | 10.900 | 42% SBTi Scope 1&2 reduction per 2030 |
| Total Scope 2 CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 1.347 | 1.743 | 1.477 | |
| Total Scope 3 CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 16.640 | 33.929 | 43.316 | |
| Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 23.242,5 | 43.775 | 55.693 | |
| Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) per EUR 1M revenue | 101,07 | 141,96 | 117,77 | |

PV-installaties

In het verlengde van onze doelstelling om in 2030 alle verbruikte elektriciteit afkomstig te laten zijn van hernieuwbare bronnen, wensen wij waar mogelijk zonnepanelen te plaatsen op onze kantoren en laboratoria. Het is helaas niet mogelijk of rendabel om dit overal te realiseren. Wel vinden we het belangrijk om de haalbaarheid dan wel realiseerbaarheid ervan te onderzoeken.

Per eind 2023 tellen we in totaal 109 locaties en 4.617 medewerkers. De status van bovenstaande is dus als volgt:

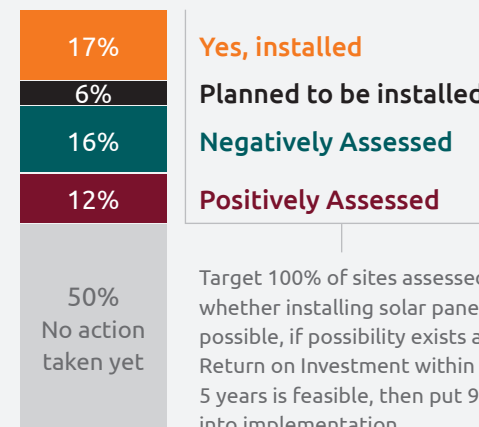
- 17% van de medewerkers is werkzaam op een locatie waar een PV-installatie aanwezig is.
- 6% van de medewerkers is werkzaam op een locatie waar op korte termijn een PV-installatie geplaatst zal worden.
- 16% van de medewerkers is werkzaam op een locatie waar onderzocht is of een PV-installatie geplaatst kan worden, maar waar dat niet mogelijk, haalbaar, rendabel blijkt of waar dat niet wordt toegestaan door de eigenaar.
- 12% van de medewerkers is werkzaam op een locatie waar een inventarisatie heeft plaatsgevonden waaruit blijkt dat een PV-installatie geplaatst zou kunnen worden. De volgende stap is om in overleg met de eigenaar van de locatie te bepalen hoe dit kan worden gerealiseerd.
- 50% van de medewerkers is werkzaam op een locatie waar nog geen actie is ondernomen ten aanzien van een PV-installatie.

Car charging stations (CCS)

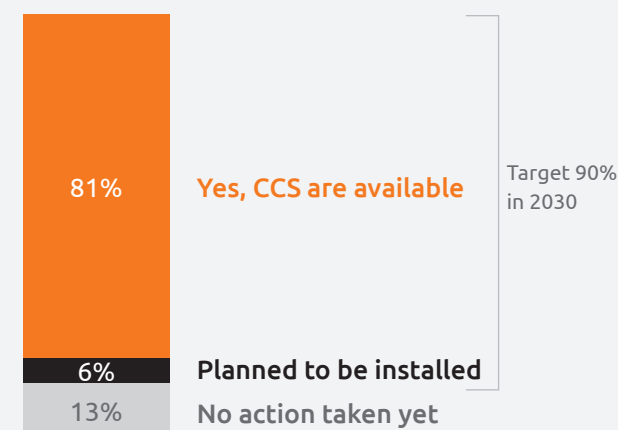
Onze ambitie is om alle nieuwe personenbedrijfswagens in Nederland en in België per 2024-2025 volledig elektrisch te laten zijn. Daartoe moeten alle locaties van Normec over een eigen oplaadmogelijkheid beschikken dan wel op afzienbare afstand beschikbaar hebben.

Carbon reduction initiatives

% 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



% 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



GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4

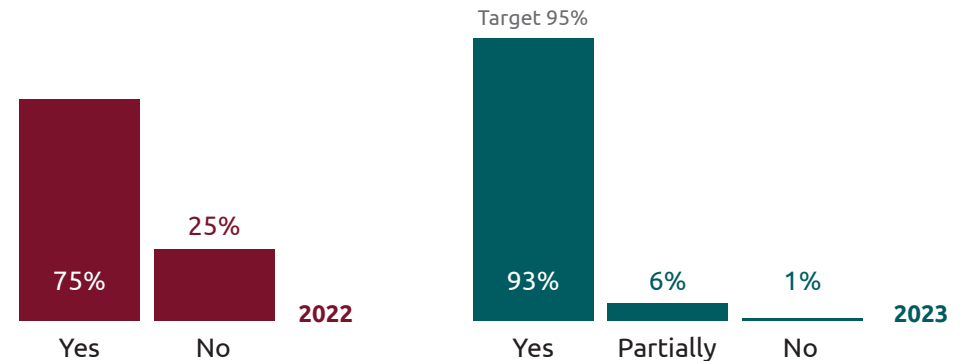
7.3 Afvalmanagement

‘Afval scheiden is maatwerk pur sang. Het type locatie (kantoor of laboratorium) en het land waarin de locatie is gevestigd als ook het aantal medewerkers zijn hierbij van belang. Daarnaast kunnen de voorschriften omtrent statiegeld en de richtlijnen van de betreffende inzamelaar verschillen. Er komt heel wat bij kijken. En dat is precies wat ik er zo boeiend aan vind!’

René Mulders
 Manager Real Estate, Energy & Procurement Normec

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



| | 2021 | 2022 | 2023 | |
|---|------|------|--------|--|
| Total weight of waste (t) | 1146 | 3416 | 3114,4 | |
| Total weight of hazardous waste (t) | | | 452,3 | |
| Total weight of diverted waste for recovery (t): recycled | 336 | 682 | 1223,2 | Target: 30% of the total waste in 2027 |
| IT asset disposition programs | | | 17% | Target: 30% of the total waste in 2027 |

ZOALS EERDER IN DIT VERSLAG TE LEZEN IS, zit environmental advocacy in onze medewerkers en daarmee in onze dienstverlening verweven. Dat komt tot uiting op diverse manieren. De volgende drie interviews geven daar een goed beeld van.

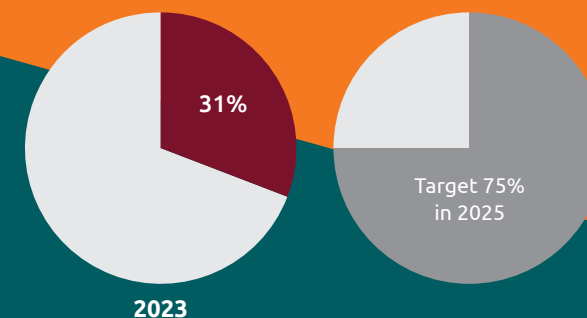
We trappen af met Lucas Kuijper, onze Head of IT Governance Risk and Compliance. Hij maakte er een persoonlijke missie van om de juiste partner te vinden voor de datawiping en grondstofverwerking van de hardware van Normec. Zijn keuze voor de uiteindelijke partner werd mede ingegeven door sociale overwegingen (toch niet het eerste dat bij je opkomt bij afgedankte ICT-apparatuur).

Dan volgt een ontboezeming van Els Van Gassel van Normec Isec, die aanvankelijk niet geloofde in de inzet van VR bij industriële brandbestrijding, maar door het enthousiasme van een collega helemaal óm is (en het bedrijf door die innovatieve aanpak haar uitstootcijfers aanzienlijk heeft weten te reduceren).

Tot slot een swingend gesprek met Jelger de Vriend van Normec Groen Agro Control die met zijn medewerkers wist in te springen op een zeer actueel maatschappelijk milieuthema (en zo duidelijkheid weet te verschaffen aan een grote groep consumenten).

Training and environmental advocacy

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



GRI 306-2

Een waardevolle samenwerking

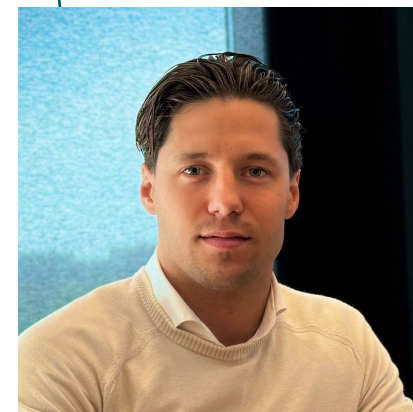
Lucas Kuijper, *Head of IT Governance Risk and Compliance (GRC), Data Protection Officer bij Normec*

'Als leidende speler in de TICC-sector zijn veiligheid en duurzaamheid meer dan de pijlers van onze bedrijfsvoering. We ontleen er ons bestaansrecht aan. Vanuit deze waardepropositie zoek ik voortdurend naar manieren om onze IT-strategie te verbinden met de bedrijfsdoelstellingen en om zowel mens als technologie effectief in te zetten voor onze business en klanten.

De koppeling tussen IT en duurzaamheid ontstond door mijn eerdere ervaring als leider van ons cyber security programma. Met de implementatie van dat programma voldoet Normec aan de geldende wet- en regelgeving. Het door mij opgezette ICT Life Cycle Programma combineert een veilige verwerking van data met hergebruik van IT-apparatuur. Dit betekent dat we onze compliance en governance standaarden borgen en tegelijkertijd duurzame waarde creëren op de lange termijn.

De partner met wie ik dit programma wilde realiseren, moest niet alleen voldoen aan onze strenge eisen op het gebied van integriteit, kennis en IT security, maar ook een bijdrage leveren aan Normecs eigen duurzaamheidsprestaties. Ik kwam uit bij Vooruit, een organisatie die zich onderscheidt in gecertificeerde datawipes en het duurzaam afvoeren van hardware apparatuur. Hun sociaal maatschappelijke aanpak – een groot deel van hun medewerkers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt – vond ik een bijzonder pluspunt. Dat ze zelf ook onderdeel zijn van een investeringsgroep zorgde voor een gedeelde basis en wederzijds begrip.

Na een reeks pilots werden de voordelen van het programma snel duidelijk. Omdat de lokale entiteiten niet langer elk voor zich verantwoordelijk waren voor de afvoer van afgeschreven hardware en andere apparatuur, maar via een centraal mechanisme konden profiteren van het gemak en de logistiek van een en dezelfde partner, bespaarden



zij behoorlijk wat kosten en tijd. Tel daar de financiële tegemoetkoming voor de e-waste van Vooruit nog bij op. Substantiëler was dat we tijdens de eerste besparingsronde in Nederland, waarbij zo'n vijfhonderd tot duizend apparaten werden afgevoerd, onze footprint met 94.463 kg CO₂ wisten te reduceren. Duidelijk is dat een programma van deze omvang draagvlak nodig heeft binnen de organisatie. Van onze CIO en CSO, en van de medewerkers zelf. Met genoeg constateer ik dat dankzij de betrokkenheid en het bewustzijn van onze medewerkers – een waarneembaar succesingrediënt – het ICT Life Cycle Programma intern snel aan zichtbaarheid wint. Met dit programma positioneren we ons als IT-afdeling als een actieve bijdrager aan de organisatiebrede duurzaamheidsdoelstellingen van Normec.'



Bob Winkel, Service Manager bij Vooruit

'Tijdens het eerste gesprek met Lucas was er meteen een klik. Normec klonk als een interessante organisatie met een breed dienstenaanbod. Enige gelijkenis met Vooruit was er eveneens: ook wij zijn opgebouwd vanuit een buy & build-strategie. Ik begreep daardoor waarom het gewenst was om onze dienstverlening decentraal te laten plaatsvinden. Dat zag ik niet als complicerende factor, maar juist als iets positiefs. Feitelijk zouden we er in één klap tientallen klanten bij krijgen.

De vragen van Lucas over de borging van de processen gezien onze medewerkersdoelgroep – heel prettig dat hij daar gewoon open over was – bevreedden mij niet. Dat maak ik wel

vaker mee. Ik kan daarop alleen maar uitleggen hoe Vooruit te werk gaat. Bijvoorbeeld hoe wij de werkprocessen van onze collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt zodanig hebben ingericht dat zij hun specifieke talenten optimaal kunnen benutten. Hoe onze processen zijn gevalideerd en we met certificaten en rapportage-overzichten kunnen aantonen wat we met welk device of apparaat wanneer precies hebben gedaan. Hoe we compliant zijn richting de overheid aan wie wij jaarlijks de kilo's materiaal rapporteren die binnenkomen en er weer eruit gaan voor verdere verwerking. Dat we beschikken over een ISO 27001 certificaat en een PSO-normering van 30+ en voor datawiping gebruikmaken van software die geldt als de industriestandaard. Et cetera.

Openheid was er tevens in de wederzijdse verwachtingen van elkaar. Zoals gezegd is het ICT Life Cycle program bij Normec decentraal ingericht. Wij staan in direct contact met de Normec-vestigingen bij wie wij de apparatuur ophalen. Het meedenken met Lucas over het efficiënt inrichten van dat proces, en daar zo duidelijk mogelijk over communiceren met de Normec-vestigingen zelf teneinde een zo

soepel mogelijke logistiek te realiseren – voor de vestigingen én voor onze chauffeurs – het verliep allemaal gesmeerd. We hadden immers beiden hetzelfde doel.

Ik denk oprecht dat zowel Normec als Vooruit dankzij deze samenwerking een ontwikkelings-slag heeft gemaakt. Normec omdat de organisatie aan haar stakeholders kan laten zien IT security en hergebruik serieus te nemen en deze dienstverlening en de complete ontzorging als een mooie propositie kan opvoeren naar nieuw te verwerven bedrijven. Vooruit omdat deze specifieke aanvraag nieuwe dingen van ons vroeg. Ik vind het mooi dat twee organisaties die waarde creëren als uitgangspunt hebben elkaar hebben gevonden. Want daar komt deze samenwerking op neer: we creëren waarde. Voor onze mensen, voor de planeet.'

GRI 305-1

Durven innoveren = duurzamer opereren

Als je je bedrijfsvoering duurzamer wilt inrichten is een open blik essentieel. Net zoals het loslaten van bepaalde overtuigingen. Zo dacht Els Van Gassel, Business Unit Manager bij Normec ISEC (BE), dat er maar één manier was waarop het bedrijf trainingen industriële brandbestrijding kon geven. Ze bleek ongelijk te hebben.

'Het was een van onze trainers industriële brandbestrijding die eind 2021 het idee opperde om VR te gaan inzetten tijdens onze trainingen. Hij was enthousiast over de mogelijkheden van VR in de context van ons werkveld. Zelf zag ik daar eerlijk gezegd helemaal niets in. Hoe kun je nu via technologie de impact van een industriële brand nabootsen? De hitte, de explosies, de geuren die vrijkomen... Dat moet je toch echt beleven in een training waarin je leert te handelen in dat soort situaties? Onze managing director had er echter wel oren naar. Dus begin 2022 zijn we met zijn idee aan de slag gegaan. Hij ging een opleiding volgen, er werd software gekocht, een bijpassende laptop aangeschaft en later geïnvesteerd in een nog betere laptop.

Inmiddels geven we deze trainingen voor het tweede jaar, en ik moet toegeven: ik had het mis. Niet in de laatste plaats vanwege de kunde van de VR-trainer, hij heeft het goed in zijn vingers gekregen. Deelnemers aan onze VR-trainingen zijn na afloop heel enthousiast. Juist degenen die, net als ik, bij het begin van zo'n training nogal sceptisch waren.'



In the picture

'Dankzij VR besparen we met één training Basic Fire Team Leader, die vijf dagen duurt, 7000 liter propaangas. Met gemiddeld vijf trainingen per jaar brengen we zo onze footprint behoorlijk terug. Daarnaast heeft deze toepassing onze concurrentiepositie verstevigd. Zo werd ons begin 2024 een tender gegund door het Brandweernetwerk Zeehaven Schelde. Normec ISEC mocht een training organiseren rond industriële incidentbestrijding voor teamleaders van publieke en private brandweerdiensten. Ook nu waren de reacties na afloop lovend. Te meer omdat we met veel verschillende scenario's konden trainen. De downtime die we real life zouden hebben gehad met het



‘Een creatieve mindset, denken in oplossingen, vertrouwen hebben in elkaar; ze vormen de beginselen van Normec. Het resultaat van die visie blijkt uit de aanpak van Normec Isec. Door het anders te doen faciliteren we onze medewerkers, ondersteunen we onze klant en dragen we bij aan een betere wereld.’

Martje Princen

Medeoprichter Normec, Managing Director Normec Life Safety

opruimen van materialen en het verplaatsen naar verschillende locaties op de plant was er immers niet. We hebben zes eendaagse trainingen kunnen geven en daarmee zes keer 3.500 liter propaan bespaard. Plus, de brandweerwagens van de deelnemende diensten konden in de kazerne blijven staan, want die waren simpelweg niet nodig. Er was dus minimale uitstoot door de deelnemers zelf om aan de training te kunnen deelnemen. Het feit dat we ons in the picture hebben kunnen spelen bij zeer interessante contacten danken we aan de inzet van VR, want we waren niet de goedkoopste aanbieder.

Inmiddels heeft de VR-trainer ook specifieke rampentrainingen kunnen geven bij de nabijgelegen kerncentrale in Doel. Dat deed hij namens ISEC al tien jaar, maar met VR kun je trainen op situaties die je real life niet kunt simuleren. Niet in het geval van een kerncentrale.’

De juiste mindset

‘Voor de winstgevendheid hoeven we het nog niet te doen. Maar, we gaan niet terug. We geloven dat dit de toekomst is. Mede vanwege de nieuwe generatie werknemers die enerzijds meer begaan is met het klimaat en anderzijds veel vertrouwer is met de inzet van technologie en de mogelijkheden ervan. Het is een mindset, waarin we ook onze klanten willen meenemen. Dat geldt ook voor mezelf, trouwens. Hoewel ik persoonlijk nog vrij ouderwets ben in het gebruik van nieuwe technologie en devices, zie ik wel hoe je als bedrijf enorm kunt profiteren van de mogelijkheden ervan. Op alle fronten. Daarnaast ben ik me ervan bewust dat we de ruimte hebben voor dit soort investeringen omdat we een financieel gezond bedrijf zijn, onderdeel van een heel gezonde groep. Dat maakt verschil, als je voorop wilt blijven lopen.’

Altijd alert

PFAS. Vier lettertjes die steeds vaker de headlines beheersen. Helemaal na de ontdekking begin 2024 dat kippeneieren van hobbyboeren hoge concentraties PFAS bevatten. Normec Groen Agro Control wist snel in te springen op de behoeften van een verontruste groep consumenten. Een Q&A met Managing Director Jelger de Vriend over een, zelfs voor zijn organisatie, bijzonder project.

Jelger, allereerst: waar staan de letters PFAS voor?

‘Voor per- en polyfluoralkylstoffen. Dit zijn door de mens vervaardigde stoffen die niet afbreken. *Niet* als in nooit, ever. In het Engels staan ze daarom bekend als *forever chemicals*.’

Dat klinkt niet best.

‘Nou ja, op zich zijn het stoffen met mooie eigenschappen. Ze zijn water-, vet- en vuilafstotend én hittebestendig. Die veelzijdigheid zorgt ervoor dat PFAS veel toepassingen kennen, van antiaanbaklagen tot aan het bluswater van de brandweer. Maar ze komen ook voor in regenkleding, voedselverpakkingen en cosmetica.’

Waarom is er ineens zo veel om te doen?

‘Omdat lange tijd werd gedacht dat PFAS vooral voorkwamen in de omgeving van PFAS-producerende fabrieken. Heel vervelend voor de omwonenden, natuurlijk, maar de problematiek had een zekere overzichtelijkheid. Totdat er ook op andere locaties werd gemeten



en PFAS letterlijk overal bleken te zijn. Vaak in concentraties die schadelijk zijn voor de gezondheid.’

Hoe kwamen jullie erbij om te gaan testen voor consumenten, een groep die jullie normaliter niet bedienen?

‘Dat klopt, wij zijn een b2b-organisatie die zich richt op het voedselveiliger en milieuvriendelijker maken van de levensmiddelen- en agrosector. Tegelijkertijd zijn we altijd alert op de ontwikkelingen in het maatschappelijk Umfeld. Het PFAS-verhaal werd begin 2023 groter en groter. We zagen de vragen van de consument die hobbymatig een moestuin, pluimvee of andere dieren houdt als het ware aankomen. Daarom besloten we de focus te leggen op het doorontwikkelen van PFAS-testen voor levensmiddelen.’

Doorontwikkelen?

'Precies. In ons lab hebben we standaard een vijftigtal analyses 'in de week' liggen. Al naargelang de marktontwikkelingen en -vragen pakken we door met die analyses waar behoefte aan bestaat. Zo wisten we een aantal jaar geleden in te springen op het fipronil-schandaal. In zes weken tijd hadden we een testmethode ontwikkeld en hebben alle kippenhouders van Nederland hun eieren bij ons kunnen laten analyseren. Zo hebben we ook de PFAS-problematiek aangevlogen, met dat verschil dat het deze keer om consumenten ging.'

Ondanks de voor Normec Groen Agro Control nieuwe doelgroep ging het allemaal snel: de accreditatie van het lab, het lanceren van een website, het organiseren van de logistiek rondom de verzending van de testkits...

'De accreditatie was één ding. Het oprichten van het platform testenopffas.nl en alles wat daarbij kwam kijken was inderdaad wat anders. Al kregen we daarbij hulp uit onverwachte hoek. Een hobbykippenhouder met interesse in zo'n test benaderde ons. Om hem in ons systeem te zetten, hadden we een KvK-nummer nodig van zijn kippenboerderij. Daar beschikte hij als hobbyist natuurlijk niet over. Nou bleek die jongen niet alleen kippen te hebben, maar ook een ICT-bedrijf dat platforms als deze opricht. Je raadt het al; met hem hebben we testenopffas.nl ontwikkeld.'

Ook een mooi voorbeeld van de alertheid van Normec Groen Agro Control.

'Zeker. Dat zijn we, met zijn allen hier. Alert en intrinsiek gemotiveerd om ons steentje bij te dragen aan voedselveiligheid. De mensen die hier werken, doen dat uit pure overtuiging om wat goeds te ontwikkelen. De PFAS-testen zijn daar een prachtig, zichtbaar voorbeeld van.'





08

Duurzame inkoop

8.1 SRCP = ESG

Duurzame diensten zijn onlosmakelijk verbonden met een duurzaam inkoopbeleid, ook wel Socially Responsible Contracting and Purchasing (SRCP) genoemd. Als onderdeel van het ESG-beleid van Normec draagt SRCP niet alleen bij aan het behalen van onze organisatiedoelstellingen, maar ook aan die van onze leveranciers. SRCP is immers een ketenaangelegenheid bij uitstek.

De invloed van de juiste leveranciers op de bedrijfscontinuïteit is niet te onderschatten. Al spreken we liever van partners, want over en weer ondersteunen we elkaar bij het verduurzamen van processen. Ons SRCP-raamwerk werkt daarom tweeledig: het geeft onze inkopers houvast bij het evalueren van de huidige leveranciers en het selecteren van nieuwe leveranciers terwijl het leveranciers inzicht geeft in wat wij als Normec zoeken in een partner.

Het raamwerk bevat de volgende elementen:

- in 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.

In 7 stappen naar SRCP

Het overzicht hiernaast geeft onze inkopers richtlijnen over wat ze precies moeten inkopen, bij wie, welke formaliteiten bij het proces komen kijken en hoe de orderopvolging eruitziet. Terwijl veel inkoop voorheen gedecentraliseerd was, hebben we met de komst van onze nieuwe Group Procurement Director in juni 2024 belangrijke stappen gezet richting de centralisatie van onze inkoop-activiteiten. Een van haar belangrijkste doelen is om ervoor te zorgen dat de ESG-doelstellingen en ambities van Normec gelijkmatig worden weerspiegeld in het leveranciersbestand. De zeven stappen bieden dus een workflow voor alle inkopers om te werken in lijn met de Normec-normen terwijl de centrale inkoopfunctie volledig gevestigd is.

Gedragscode leveranciers

Zoals wij ons inzetten voor duurzame dienstverlening aan onze klanten, verwachten wij hetzelfde van onze partners. We hebben vastgelegd wat

we hier precies mee bedoelen in een gedragscode voor leveranciers. 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. In eerste instantie zullen we de gedragscode voor leveranciers opnemen in alle nieuwe en vernieuwde Normec-overeenkomsten, met een verdere uitrol naar alle andere leveranciers met wie we zaken doen.

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 stellen. Bij het beoordelen van onze leveranciers, zowel degenen die al jaren aan ons leveren als nieuwe leveranciers, gebruiken we dezelfde checklist. Deze aanpak stelt Normec in staat om te 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, namelijk:

1 Milieu

Dit onderdeel verwijst naar de milieuvriendelijkheid van de grondstoffen en materialen waarvan het product is gemaakt, de 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

Dit onderdeel verwijst naar de SBTi-verplichting van de leverancier, zijn aantoonbare Co₂-reductiedoelstellingen en het hebben van bepaalde certificaten zoals de Carbon Performance Ladder.

3 Circulariteit

Dit onderdeel verwijst naar het 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

Dit onderdeel verwijst naar het 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

Dit onderdeel verwijst naar het beleid van de leverancier voor een inclusieve werkomgeving, fysieke toegankelijkheid van locaties, een divers en inclusief selectie- en wervingsproces en sociale veiligheid.

6 Sociaal rendement

Dit onderdeel verwijst naar het beleid van de leverancier ten aanzien van het bevorderen van arbeidsparticipatie, het bieden van mogelijkheden voor vrijwilligerswerk door zijn werknemers en het 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.

Kleine stappen, groot verschil

De SCRP-checklist geldt voor inkopen vanaf €50.000 op jaarbasis. Toch moedigen we al onze entiteiten aan om duurzaamheid voorop te stellen bij het inkopen van producten en diensten onder dat bedrag. Naast gecentraliseerde bulkaankopen voor de laboratoria gebruiken we



Patricia McDermott,
Group Procurement Director

'In mijn meer dan twintig jaar inkoop-ervaring heb ik leiding gegeven aan programma's en teams voor bedrijfs-transformatie in de gezondheidszorg, consultancy, financiële dienstverlening en lucht- en ruimtevaart & defensie.

Met diploma's in civiele techniek, marketing & reclame, en mijn deelname aan INSEAD Executive leadership programma's, beschik ik over een sterke mix van technische en strategische competentie. Naar Normec breng ik mijn elders opgedane ervaring mee in het ontwerp en de uitvoering van ESG procurement-programma's richting Co₂-neutrale doelstellingen.

Ik voel me bevoorrecht om bij te dragen aan een blijvend succesvol en groeiend Normec, waar ik een speciale focus zal hebben op het vergroten van het bewustzijn over procurement binnen de gehele organisatie.'

Normec-breed superduurzaam toiletpapier, hebben we een ESG-bewuste notaris en serveren we op het hoofdkantoor koffie die vriendelijk is voor boer, boon en brouwer. Voor ons IT-afval hebben we medio 2023 een partner in de arm genomen die MVO hoog op de agenda heeft staan. Zo proberen we samen met onze leveranciers duurzaamheid tot een leidend principe te maken. Stap voor stap, dag voor dag.

Verandering begint van binnenuit

Elke Normec-medewerker speelt een cruciale rol in ons vermogen om de eerder geschetste ESG-doelstellingen en ambities waar te maken. Om het

bewustzijn en de samenwerking binnen de organisatie te verbeteren, ontwikkelt de Group Procurement Director een marketingcampagne die het belang van SRCP tot leven zal brengen. De campagne belicht alle elementen die in dit rapport worden aangestipt en zal duidelijk maken hoe we als Normec, door het toepassen van een paar eenvoudige principes en het benaderen van inkoop met een duurzaamheidslens, op weg zijn om een significant verschil te maken richting een duurzame toeleveringsketen.

De campagne zal deel uitmaken van de 2025 Normec contentstrategie en wordt in verschillende fasen gelanceerd. De eerste prioriteit is om begin 2025 alle werknemers binnen Normec te bereiken, gevolgd door publicaties op onze externe bedrijfswebsite en diverse nieuwsbrieven gedurende 2025.

Implementation of sustainable procurement

Sustainability risk screening

10%

Target 75% in 2027

Sustainability self assessment

9%

Target 75% in 2027

Sustainability performance assessment/On-site audit

0%

% of all suppliers who have signed the sustainable procurement charter/supplier code of conduct

8%

Target 75% in 2027

All percentages based on 2024.

Based on the number of suppliers in scope of the Procurement policy

09

Filantropische initiatieven



9.1 Water for Life

'Je kunt je er geen voorstelling van maken, totdat je het met eigen ogen ziet.' Nienke Faber-Van Lokven en Tatiana Pershukova waren enorm onder de indruk van hun bezoek aan de Filipijnen in november 2023.

De medewerkers van resp. Normec Foodcare en Normec Hybeta bezochten daar een van de projecten van stichting Water for Life. Deze stichting zet zich wereldwijd in voor schoon drinkwater en sanitatie voor de allerarmsten. Begin november vertrokken de twee, die elkaar van tevoren niet kenden, naar Balamban en Carcar. Om daar van de ene in de andere verbazing te vallen.

'Een emotionele rollercoaster', zo omschrijft Nienke het bezoek. Tatiana valt haar bij: 'De realiteit van armoede is onvoorstelbaar. We kennen allemaal de beelden uit ontwikkelingslanden, de moeilijke leefomstandigheden van de mensen daar. Maar dat is letterlijk ver weg. Als je met eigen ogen ziet hoe mensen wonen. Soms in huizen van karton met geeneens een vloer, gebouwd pal op de onverharde weg ...' Ook buitenshuis waren de omstandigheden op zijn zachtst gezegd primitief. Nienke: 'We bezochten een basisschool met tweehonderd leerlingen en geen enkel toilet. De kinderen en de medewerkers moesten hun behoefte in de bosjes doen. Het gaat je verstand te boven.'

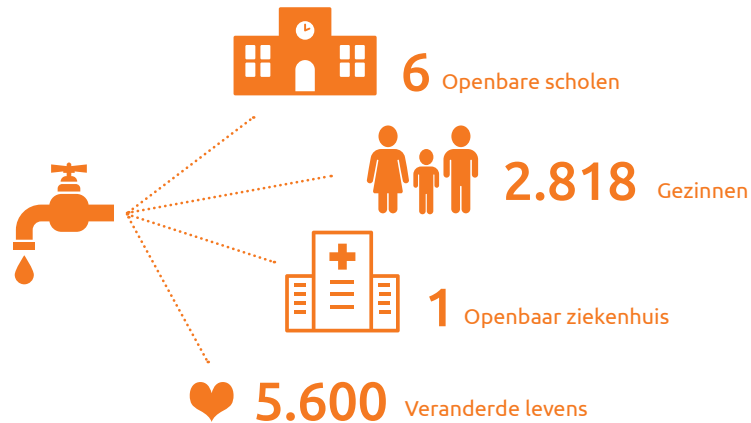
Minstens zo veel indruk maakten de veerkracht en het optimisme van de mensen daar, verguld met het bezoek uit Nederland. En de dankbaarheid van de bewoners die mede dankzij de donatie van Normec



waren aangesloten op schoon water. Tatiana: 'Hun leven was werkelijk veranderd. Ze bespaarden ontzettend veel tijd omdat ze niet langer bij de ver weg gelegen waterval hun drinkwater hoefden te halen. En de risico's die ze doorgaans liepen als ze – op hun teenslippers! – de glibberige afdaling maakten naar de rivier om hun kleren te wassen, behoorden tot het verleden.'

Noemenswaardig vinden de twee de band tussen het lokale team van Water for Life en de dorpsbewoners die op het water waren aangesloten. 'Je zag de warmte tussen hen. Het was mooi om te zien hoe de projecten van Water for Life het resultaat zijn van lokale inspanningen. Zij zijn echt geïnitieerd en gerealiseerd voor en door locals.' Gevraagd naar het grootste inzicht dat ze hebben opgedaan vertelt Nienke: 'Veel mensen die we daar gesproken hebben, bezitten amper wat terwijl hun daily

Aangesloten op schoon water dankzij de donatie van Normec:



struggles talrijk zijn. En toch is hun mindset, hun moreel zo positief en optimistisch. Werkelijk inspirerend. Op een ander vlak ben ik gaan beseffen dat het heel makkelijk is om sceptisch te zijn als het op goede doelen aankomt. Of te denken dat een donatie toch geen verschil maakt. Zo dacht ik zelf ook, om eerlijk te zijn. Maar ik heb daar het tegendeel gezien. Hoe ook kleine stapjes een enorme impact kunnen hebben.'

Tatiana: 'Ik heb me soms gewoon schuldig gevoeld terwijl ik daar rondliep. Als ik zag welke problemen de mensen daar hebben – gebrek aan schoon water is er slechts een van – en dat ze desondanks de hele dag door muziek maken en zingen: wij westerlingen kunnen daar echt wat van leren. Ook ben ik met een andere blik naar Normec gaan kijken. Want als medewerkers dragen wij allemaal bij aan een beter leven van de mensen daar. Wat wij doen, doet ertoe. Zelfs voor de mensen op de Filipijnen. Dat vond ik echt een eyeopener.'



Waarom Water for Life?

Normec doneert jaarlijks aan goede doelen. Daarvoor zoeken we naar raakvlakken met onze dienstverlening en naar een toekomstbestendig, voortdurend resultaat van onze donatie. Water for Life voldoet aan die criteria. Schoon (drink)water is voor veel Normec-entiteiten hun corebusiness. Bovendien is de manier waarop de stichting acteert werkelijk duurzaam, omdat ze gebruikmaakt van lokale expertise. Terwijl Water for Life adviseert, de middelen beschikbaar stelt en monitort, wordt alles dat komt kijken bij de aanleg en realisatie van schoon water en sanitatie gerealiseerd door lokale ondernemers, bedrijven, projectgroepen en gemeenschappen. Met deze donatie bedroeg het aantal burgers wiens leven we positief hebben beïnvloed beduidend meer dan het aantal Normec-medewerkers in 2023.



9.2 De kunst van ESG

Kunst kan heel inspirerend zijn bij het implementeren van ESG-beleid in je organisatie, zo hebben wij zelf ervaren met de samenstelling van de Normec ESG Art Collection.

De Normec ESG Art Collection zet aan tot het uitwisselen van ideeën over de rol van werk, de maatschappij en andere topics die ESG in al zijn facetten raakt. Duurzaamheid in de breedste zin van het woord is het startpunt van de opbouw van de collectie. De kunstenaars van wie wij werken afnemen zijn sociaal en milieutechnisch geëngageerd. Hun kunstvormen zijn weliswaar zeer uiteenlopend – van getekend werk, fotografie en schilderwerk tot aan video- en geluidskunst, keramiek en digitaal werk – ieder van hen is op zijn manier bezig met het thema duurzaamheid.

Impact van kunst

Hoewel kunst op het eerste gezicht weinig raakvlakken heeft met onze dienstverlening, zijn de overeenkomsten tussen de kunstenaars en de Normec-medewerkers – tussen de werken en de diensten – talrijk. Immers, beiden opereren in een snel veranderende wereld. Een wereld die van ons vraagt om mee te bewegen met de hedendaagse vraagstukken die in niets lijken op de vragen van twintig of zelfs tien jaar geleden. En die over vijf jaar weer anders zullen zijn. Meebewegen betekent flexibel zijn, voorbij je eigen horizon kijken, je perspectief veranderen. Net zoals de kunstenaars via hun werken doen. Zij doen niets

anders dan anders kijken. Ze onderzoeken, experimenteren en verrassen zichzelf en de toeschouwer met het resultaat. Ze creëren impact met hun ethisch en esthetisch vermogen.

Voor iedereen

De Normec ESG Art Collection is samengesteld door een externe ESG Art manager en een aantal medewerkers van Normec zonder noemenswaardige affiniteit met (hedendaagse) kunst. Daarnaast werd er samengewerkt met medewerkers van de Normec-locatie waar de kunst geplaatst ging worden. Door de brede aanpak van het selecteren, verwerven, installeren en inbedden van de kunstwerken wint de betekenis van de collectie aan diepte voor iedereen binnen Normec. Dit wordt nog eens verstevigd door het laten rouleren van de collectie tussen de Normec-vestigingen onderling.

Met het – lokaal – aankopen van kunst ondersteunt Normec het cultuurklimaat en verbindt de organisatie zich met jonge denkers en creatievelingen. Bovendien geven we met onze tweejaarlijkse ESG Art Exhibition hun werken een extra podium.



10

Rapportering en
dataverzameling

10.1 Scope, datacollectie en -kwaliteit

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

Het boekjaar 2023 beslaat de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2023. Het merendeel van de data heeft hierop betrekking. Voor een aantal gerapporteerde datapunten geldt dat de onderliggende actie pas in 2024 is gestart, in die situaties is een year to date-cijfer opgenomen, tot en met maand 6 of maand 9.

Voor alle data opgenomen in dit verslag is een bottom-up approach toegepast. Alle business units werden verzocht de data voor hun eigen entiteiten te verzamelen en te verstrekken aan het hoofdkantoor. Daar werden de data 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 slechts 6% van de data naar beste kunnen ingeschat. Alle overige data zijn werkelijk aangeleverd vanuit de business units en beoordelen wij als zeer betrouwbaar.

Voor het GHG emissie-assessment 2023 is een specifieke datakwaliteitsbeoordeling toegepast:

Scope 1 CO₂ emissies

- **Energie:** primaire gegevens. Verbruik van aardgas en propaan. Geen aannames in 2023.
- **Auto van de zaak:** primaire gegevens, in liters (84,5% van de uitstoot van bedrijfsauto's), in km (9,2% van de uitstoot van bedrijfsauto's) en secundaire gegevens in € (3,9% van de uitstoot van bedrijfsauto's).
- **Verliezen koelmiddel:** primaire gegevens (in kg). Omdat er geen informatie beschikbaar was, is er een schatting gemaakt (per m²) voor Food-Care holding en Sensory.

Scope 2 CO₂ emissies

- **Elektriciteit:** primaire gegevens. Gegevens verstrekt in kWh met onderscheid naar herkomst van de elektriciteit. Geen aannames.
- **Stadsverwarming en -koeling:** primaire gegevens. Gegevens verstrekt in kWh. Geen aannames.

Scope 3 CO₂ emissies

- **Gekochte goederen en diensten:** gegevens verstrekt in geldwaarde (99%) of in gegevensvolumes (GB, <1% van de ingekochte emissies).
- **Kapitaalgoederen:** primaire gegevens, geen aannames, zeer goede gegevenskwaliteit.
- **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.

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

10.2 Assurance & verification

‘Net zoals bij de financiële rapportage leggen we bij de ESG-cijfers de nadruk op nauwkeurigheid en betrouwbaarheid. Tevens schenken we veel aandacht aan transparantie en aan de rapportageprocessen zelf, zodat de ESG-cijfers vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren en we belanghebbende trends kunnen volgen.’

Robert Wolff
Chief Financial Officer Normec

De data in dit ESG-verslag zijn afkomstig van alle dochterondernemingen 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 2023 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 2023, 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.

11

KPI
tabel

| | 2021 | 2022 | 2023 | Targets | Comment |
|--|-----------|-----------|-----------|---------|---|
| HUMAN RESOURCES | | | | | |
| Workforce | | | | | |
| | | | 1.406 | | |
| Total workforce headcount | 2.430 | 3.211 | 4.617 | | |
| Permanent contract | | 76,1% | 91,0% | | |
| Temporary contract | | 23,9% | 9,0% | | |
| Fixed hours contract | | 93,6% | 92,3% | | |
| Flexibele hours contract | | 6,4% | 7,7% | | |
| Number of FTE's | 2.125 | 2.780 | 4.159 | | |
| Total number of hours worked by workers | 3.828.446 | 4.887.240 | 7.269.932 | | |
| The remuneration and compensation provided to Normec employees | 112.826 | 152.957 | 222.292 | | |
| Average remuneration per FTE | 29,5 | 31,3 | 30,6 | | |
| Diversity statistics | | | | | |
| Women in the workforce | 40,0% | 41,0% | 42,2% | 45% | <i>in 2027</i> |
| Women in leadership positions and senior management | 38,6% | 43,0% | 36,6% | 45% | <i>in 2027</i> |
| Women on the Executive Board | 50,0% | 44,4% | 33,3% | 33% | |
| Women on the Board of Directors and Supervisory Board | 28,6% | 33,3% | 33,3% | 33% | |
| Inclusiveness reporting | | | | | |
| Honest Work Program | | 2,60% | 3,30% | | |
| Changes in workforce | | | | | |
| Organic new hires | 482 | 150 | 311 | | |
| Terminations | 447 | 670 | 886 | | |
| General attrition rate | 18,4% | 20,9% | 19,2% | | |
| Voluntary attrition rate | | | 62% | | |
| Percentage of women within leavers | 38,7% | 45,8% | 45,1% | 42% | <i>Equal to the number of women in the organisation</i> |

| | 2021 | 2022 | 2023 | Targets | Comment |
|--|-------|-------|--------|---------|---|
| Demographics | | | | | |
| Age: average | | 39 | 38 | | |
| Age: < 30 | | 26% | 31% | | |
| Age: 30-45 | | 41% | 38% | | |
| Age: 45-60 | | 26% | 25% | | |
| Age: > 60 | | 6% | 7% | | |
| Ethnicity: Europe | | | 96,4% | | |
| Ethnicity: Americas | | | 0,6% | | |
| Ethnicity: Asia | | | 2,1% | | |
| Ethnicity: Africa | | | 0,9% | | |
| Level of education: below bachelor | | | 61% | | |
| Level of education: bachelor or higher | | | 39% | | |
| Working conditions | | | | | |
| The total workforce across all locations who are covered by formal collective agreements concerning working conditions | | 59,7% | 54,5% | | |
| The total workforce across all locations who are covered by formally-elected employee representatives | | 57,8% | 56,5% | | |
| Two way communication system in place to facilitate employee voice regarding working conditions | | 59,7% | 97,8% | 95% | |
| Flexible hybrid work model | | | 93,3% | 100% | |
| Percentage of employees that were entitled to parental leave | | | 100,0% | 100% | |
| Compensation | | | | | |
| Gender pay gap | 15,3% | 13,3% | 18,9% | | LfL 5,7% in 2023, based on entities in 2022 |
| Highest vs mean annual compensation | | 9,52 | 9,00 | | |
| Linked compensation and sustainability (of senior management) | | 13% | 30% | 98% | in 2030 |

| | 2021 | 2022 | 2023 | Targets | Comment |
|--|------|--------|----------|---------|----------------|
| Health & safety | | | | | |
| Operational sites for which an employee health & safety risk assessment has been conducted (date of RI&E) | | 80,40% | 90,7% | 95% | <i>in 2030</i> |
| The total workforce across all locations represented in formal joint management-worker health & safety committees (or officer) | | 67,90% | 75,6% | 95% | <i>in 2030</i> |
| Number of accidents | 33 | 43 | 52 | | |
| TRIR | 1,69 | 1,68 | 1,36 | 1,00 | <i>in 2030</i> |
| Days lost due to injury | 698 | 411 | 590 | | |
| ASR | 35,7 | 16,1 | 15,4 | 10 | <i>in 2030</i> |
| Career management | | | | | |
| The total workforce across all locations who received regular performance and career development reviews | | 100,0% | 83,6% | 98% | |
| Average number of training hours per employee | 13,3 | 24 | 25,2 | 20 | |
| The total workforce across all locations who received the onboarding training including career- or skills-related training | | | 90% | 75% | |
| The total workforce across all locations who received training on diversity, discrimination and/or harassment | | | 30% | 75% | |
| The Normec Fit | | | | | |
| Number of The Normec Fit activities organized | | | 1071 | | |
| Participation rate/number of employees who participated in The Normec Fit activities | | | 95,4% | 95% | |
| Employee feedback & Social dialogue | | | | | |
| Engagement survey participation/completion | | 67% | 70% | 70% | |
| Absolute number | | 19,36 | 3.114,00 | | |
| Engagement survey score (e-NPS) | | +18 | +16 | +20 | |
| Can you indicate whether any form of social dialogue takes place in your organisation, such as focus groups or town hall meetings? | | | 38% | 90% | |

| | 2021 | 2022 | 2023 | Targets | Comment |
|---|---------|----------|----------|---------|----------------|
| ETHICS | | | | | |
| % of employees that acknowledged our Code of Conduct | | 80% | 81,46% | 95% | |
| The total workforce across all locations who received training on Ethics - Code of Conduct | | 39,00% | 43,00% | 75% | |
| % of all operational sites for which an internal audit/risk assessment concerning business ethics has been conducted | | 75,93% | 89,37% | 90% | |
| Number of confirmed incidents in which own workers were dismissed or disciplined for corruption or bribery-related incidents | 0 | 0 | 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 | | |
| Number of (anonymous) whistleblower reports | 0 | 0 | 0 | | |
| Information security | | | | | |
| IT Security Rating (NIST) | 1,5 | 2,3 | 3,2 | 4 | |
| The total workforce across all locations who received training on cyber security | | 15% | 53% | 75% | |
| Number of cyber security incidents | 1 | 1 | 4 | | |
| ENVIRONMENT | | | | | |
| Energy consumption | | | | | |
| Total energy consumption (MWh) | 9.716,4 | 12.771,0 | 19.776,2 | | |
| Total energy consumption (MWh) per EUR k revenue | 40,8 | 41,4 | 41,8 | | |
| Total energy consumption (MWh) per FTE | 4,6 | 4,6 | 4,8 | | |
| Total renewable energy consumed (MWh) | 118,1 | 1.769,0 | 5.209,7 | | |
| Percent renewable energy to total energy consumption | 1,2% | 13,9% | 26,3% | 100% | <i>in 2030</i> |
| Total water consumption (m ³) | | 20.706 | 36.200 | | |

| | 2021 | 2022 | 2023 | Targets | Comment |
|---|----------|----------|----------|---------|--|
| GHG emissions overview | | | | | |
| Total Scope 1 CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 5.256 | 8.103 | 10.900 | 42% | <i>SBTi Scope 1&2 reduction per 2030</i> |
| Total Scope 2 CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 1.347 | 1.743 | 1.477 | | |
| Total Scope 3 CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 16.640 | 33.929 | 43.316 | 52% | <i>SBTi Scope 3 intensity reduction per 2030</i> |
| 3.1 Purchased goods and services | 10.731,3 | 27.546,6 | 34.279,5 | | |
| 3.2 Capital goods | 159,6 | 1.775,8 | 2.193,3 | | |
| 3.5 Waste generated in operations | | 210,6 | 899,7 | | |
| 3.6 Business travel | | 528,9 | 539,2 | | |
| 3.7 Employee commuting | 2.036,0 | 1.880,3 | 2.362,0 | | |
| Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) | 23.242,5 | 43.775 | 55.693 | | |
| Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) per EUR 1M revenue | 101,07 | 141,96 | 117,77 | | |
| Total overall CO ₂ emissions (tCO ₂ e) per FTE | 10,94 | 15,75 | 13,39 | | |
| Carbon offsetting (tCO ₂ e) | | 274 | 724 | | |

Carbon reduction initiatives

| | | | | | |
|--|-------------------------|--------|-----|------|--|
| PV-installations % 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 | Yes, installed | | 17% | 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% | | |
| | Negatively assessed | | 16% | | |
| | Positively assessed | | 12% | | |
| | No action taken yet | | 50% | | |
| Car charging stations % 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 | 62,40% | 82% | 90% | |
| | Planned to be installed | | 6% | | |
| | No action taken yet | 37,60% | 13% | | |

| | 2021 | 2022 | 2023 | Targets | Comment |
|--|-----------|--------|--------|---------|--------------------------------------|
| 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 | 75,28% | 93% | 95% | |
| | Partially | | 6% | | |
| | No | 24,72% | 1% | | |
| Total weight of waste (t) | 1146 | 3416 | 3114,4 | | |
| Total weight of hazardous waste (t) | | | 452,3 | | |
| Total weight of diverted waste for recovery (t): recycled | 336 | 682 | 1223,2 | 30% | <i>of the total waste in 2027</i> |
| IT asset disposition programs | | | 17% | 30% | <i>of the total IT waste in 2027</i> |
| Training & environmental advocacy | | | | | |
| The total workforce across all locations who received training on environmental and advocacy | | | 31% | 75% | |

SUSTAINABLE PROCUREMENT

Implementation of sustainable procurement

| | | | | | |
|---|--|--|------|-----|--|
| Sustainability risk screening | | | 10%* | 75% | * Based on 2024 Based on the number of suppliers in scope of the procurement policy |
| Sustainability self assessment | | | 9%* | 75% | |
| Sustainability performance assessment / On-site audit | | | 2%* | 75% | |
| % of all suppliers who have signed the sustainable procurement charter/supplier code of conduct | | | 8%* | 75% | |

Training

| | | | | | |
|--|--|--|----|-----|--|
| The total workforce across all locations who received training on sustainable procurement (for managers) | | | 0% | 75% | |
|--|--|--|----|-----|--|

| | 2021 | 2022 | 2023 | Targets |
|---------------------------------------|------|---------|-----------|---------|
| PHILANTHROPY | | | | |
| ESG ART project | | 115.761 | 91.075 | |
| Charity WASH progress: Water for Life | | 15.000 | 58.811 | |
| Other sponsorships/donations - Normec | | 22.103 | 59.957 | |
| Philanthropy - other Normec entities | | | 6.660 | |
| Sponsoring - other Normec entities | | | 178.975 | |
| Community volunteering | | | 343 hours | |



12

GRI
content
index

| GRI STANDARD | DISCLOSURE | PAGE |
|--|---|---------------------------|
| GRI 2: General disclosures 2021 | 2-1 Organisational details | <u>10,18</u> |
| | 2-2 Entities included in the organisations sustainability reporting | <u>81</u> |
| | 2-3 Reporting period, frequency, and contact point | <u>81</u> |
| | 2-4 Restatements of information | <u>52</u> |
| | 2-5 External assurance | <u>81</u> |
| | 2-6 Activities, value chain and other business relationships | <u>12, 14, 16, 18, 19</u> |
| | 2-7 Employees | <u>36</u> |
| | 2-8 Workers who are not employees | <u>36</u> |
| | 2-9 Governance structure and composition | <u>23, 43</u> |
| | 2-10 Nomination and selection of the highest governance body | <u>23</u> |
| | 2-11 Chair of the highest governance body | <u>23</u> |
| | 2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impact | <u>24</u> |
| | 2-13 Delegation of responsibility for managing impacts | <u>24</u> |
| | 2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting | <u>81</u> |
| | 2-15 Conflicts of interest | <u>52</u> |
| | 2-16 Communication of critical concerns | <u>52</u> |
| | 2-17 Collective knowledge of the highest governance body | <u>24</u> |
| | 2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body | <u>24</u> |
| | 2-19 Remuneration policies | <u>23</u> |

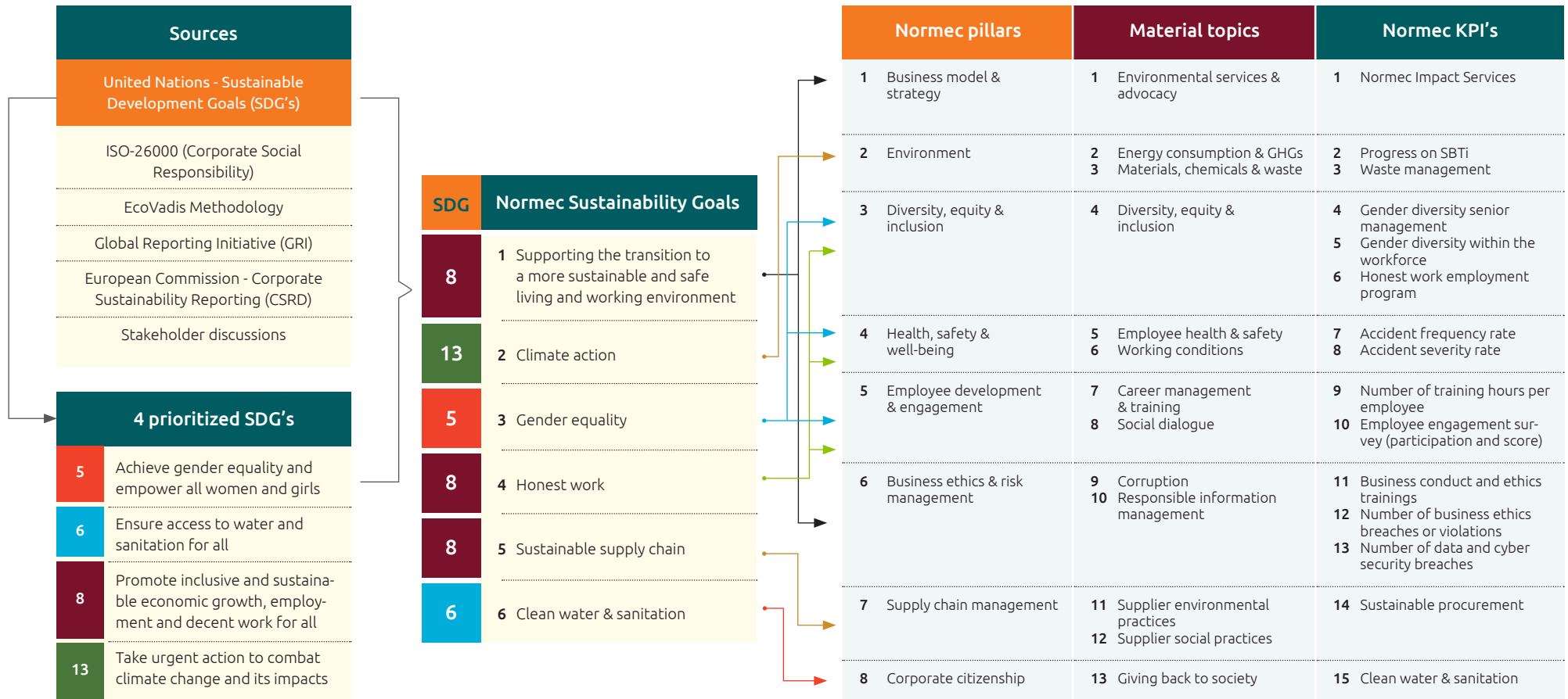
| GRI STANDARD | DISCLOSURE | PAGE |
|--|--|----------------------|
| 2-20 | Process to determine remuneration | <u>23</u> |
| 2-21 | Annual total compensation ratio | <u>43</u> |
| 2-22 | Statement on sustainable development strategy | <u>6, 12, 29, 31</u> |
| 2-23 | Policy commitments | <u>24</u> |
| 2-24 | Embedding policy commitments | <u>24, 28, 52</u> |
| 2-25 | Processes to remediate negative impacts | <u>52</u> |
| 2-26 | Mechanisms for seeking advice and raising concerns | <u>52</u> |
| 2-27 | Compliance with laws and regulations | <u>52</u> |
| 2-28 | Membership associations | <u>25</u> |
| 2-29 | Approach to stakeholder engagement | <u>25</u> |
| 2-30 | Collective bargaining agreements | <u>36</u> |
| Material topics | | |
| GRI 3: Material topics 2021 | 3-1 Process to determine material topics | <u>29</u> |
| | 3-2 List of material topics | <u>29, 30</u> |
| | 3-3 Management of material topics | <u>31</u> |
| We Value Our People | | |
| GRI 401: Employment 2016 | 401-1 New employee hires and employee turnover | <u>36</u> |
| | 401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees | <u>36</u> |
| | 401-3 Parental leave | <u>36</u> |

| GRI STANDARD | DISCLOSURE | PAGE |
|--|---|-------------------|
| We Value Our People | | |
| GRI 403: Occupational health and safety 2018 | 403-1 Occupational health and safety management system | <u>40, 48</u> |
| GRI 404: Training and education 2016 | 404-1 Average hours of training per year per employee | <u>47</u> |
| | 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs | <u>39, 45, 46</u> |
| | 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews | <u>47</u> |
| GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016 | 405-1 Diversity of governance bodies and employees | <u>43, 46</u> |
| | 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men | <u>43</u> |
| GRI 406: Non-discrimination 2016 | 406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken | <u>52</u> |
| We Value Strong Governance | | |
| GRI 205: Anti-corruption 2016 | 205-1 Operations assessed for risks related to corruption | <u>52</u> |
| | 205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures | <u>28, 52</u> |
| | 205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken | <u>52</u> |
| GRI 418: Customer privacy 2016 | 418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data | <u>56</u> |

| GRI STANDARD | DISCLOSURE | PAGE |
|--|---|---------------|
| We Value Our Planet | | |
| GRI 302: Energy 2016 | 302-1 Energy consumption within the organisation | <u>58</u> |
| | 302-2 Energy consumption outside of the organisation* | - |
| | 302-3 Energy intensity | <u>58</u> |
| | 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 | <u>60, 66</u> |
| | 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions | <u>60</u> |
| | 305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions | <u>60</u> |
| | 305-4 GHG emissions intensity | <u>60</u> |
| | 305-5 Reduction of GHG emissions | - |
| | 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 | <u>62</u> |
| | 306-2 Management of significant waste-related impacts | <u>62, 64</u> |
| | 306-3 Waste generated | <u>62</u> |
| | 306-4 Waste diverted from disposal | <u>62</u> |
| | 306-5 Waste directed to disposal | - |

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

Normec ESG framework



Normec ESG Art Collection

Natascha Libbert
Untitled 0521 | 2022 | P3



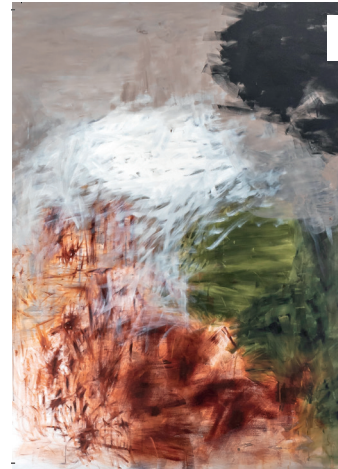
Zhu Hong
Projection 1450 | 2018 | P21



Noor Nuyten
Swiped Horizons | 2020 - ongoing | P26



Jonat Deelstra
Trek I | 2022 | P35



Anh Trần
The World Thunder Struck | 2021 | P1



Yu Wang
Once Upon A Time There Was
A Mountain, No5 | 2021 | P69



Ciro Duclos
Mold Painting #14 | 2021 | P9



Janine van Oene
Sensual Species | 2022 | P4/76

Zhu Hong
Amstel 1121 | 2021 | P2





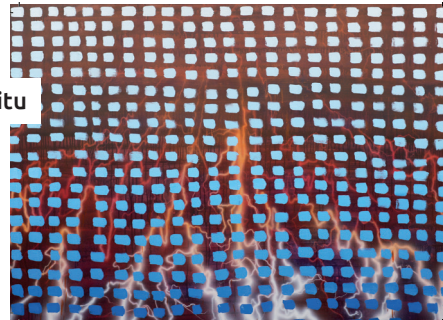
Mel Chan
It's Only The End Of The World no.36 | - | P88



Kadir van Lohuizen
The Farmland | 2022 | P81



Jonat Deelstra
Treats | 2019 | P73



Andrei Nitu
Father in Law, Fresh from Coconut | 2021 | P77



Anastasia Samoylova
Pool after Hurricane | 2017 | P56



Cristina Lucas
A War Without Winners, Bruno Latour
Background | 2020 | P50

Colofon

Het ESG-jaarverslag 2023 - 2024 is een uitgave van Normec.

Normec
Honthorststraat 3
1071 DC Amsterdam

info@normecgroup.com
www.normecgroup.com

Hoofredactie

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

Vormgeving

Kyah ter Haar Romeny | Romeny grafisch ontwerp

Interne coördinatie

Anouk Wouda

Met dank aan:

Frederik Bernoski | Lucie Cardon | Milou Drenth | Eric Don | Claire Eringa | Nienke Faber-Van Lokven | Julisa Fereijra-Phelipa | Els Van Gassel | Peter Goetschalckx | Stéphanie Haarsma | Martha de Hart | Kerem Isitan | Maud Jentjes | Lucas Kuijper | Niels Langereis | Daniela Marques Miguel | Patricia McDermott | Roxane Mikx | René Mulders | Judith Nuijten | Bas van Oers | Jachimo van Ophoven | Tatiana Pershukova | Milan Portengen | Martje Princen | Dr. Mathias Rohr | Deborah Scholte | Britt Schuurs | Roderik Span | Jouke Staring | Michel van der Velden | Emma Verbruggen | Jelger de Vriend | Sigrid Vranckaert | Lotty Willemsen-Tijhaar | Hans van der Wart | Jet Westbroek | Werner de Wever | Bob Winkel | Michel Wolf | Robert Wolff

November, 2024

**Geïnteresseerd in de
ESG-journey van Normec
tot nu toe?**

Hier en hier vind je de verslagen
over respectievelijk 2021-2022
en 2022-2023.