



# ESG-rapport

2021

## Inhoud

<b>01</b>	<b>Joep Bruins over de beginselen van Normec</b>	<b>3</b>
	<i>Zo nauw verweven is ESG met onze dienstverlening</i>	
	Inleiding	4
	<i>Wat hebben we in 2021 gedaan?</i>	
<b>02</b>	<b>Metten tot je groen ziet</b>	<b>5</b>
	<i>René Mulders pakt het grondig aan</i>	
	Iedere medewerker verdient goed werkgeverschap	6
	<i>Over de vier V's van Normec</i>	
	Bewust beleid	7
	<i>Want duurzaam ondernemen begint bij duurzaam inkopen</i>	
<b>03</b>	<b>ESG in KPI's</b>	<b>8</b>
	<i>Cijfers om op te sturen</i>	
<b>04</b>	<b>Een gezamenlijke opgave</b>	<b>12</b>
	<i>CO<sub>2</sub> bespaar je met z'n allen</i>	
<b>05</b>	<b>Verrassende projecten, verrassende inzichten</b>	<b>15</b>
	<i>De oogst van onverwachte samenwerkingen</i>	
	Schoon water op een ander continent	15
	<i>De handen ineen met Wilde Ganzen</i>	
	Kunst is ook ESG	16
	<i>Stéphane Blokhuis legt uit hoe</i>	
	Leren van leerlingen	18
	<i>Inspirerende lessen van een mbo</i>	
	Werken doet je goed	19
	<i>Helemaal als een baan niet vanzelfsprekend is</i>	
<b>06</b>	<b>Het is niet nodig om ingewikkeld te doen</b>	<b>20</b>
	<i>Drie heren aan het woord over hun business</i>	
	Normec OWS als eeuwige pionier	21
	<i>Al bezig met plastic soup voordat de term bestond</i>	
	Werkmeester over de evolutie van werk	22
	<i>En hoe je als organisatie daarin gewoon meegaat</i>	
	Hoe Hans van der Wart kansen creëert en ze grijpt	23
	<i>Terwijl hij ondertussen iedereen blij maakt</i>	



## 01 Voorwoord

Sinds de start van Normec Group in 2016 en tijdens die zes jaren van onstuimige groei hebben we altijd oog gehad voor zowel profit als voor people en planet. Onze experts leveren een belangrijke bijdrage aan een duurzame én veilige leef- en werkomgeving. Zo ondersteunen wij automatisch de ESG-doeleinden.



Normec test, inspecteert, certificeert en richt zich op compliance, zodat organisaties veilig, snel en efficiënt kunnen werken en innoveren. Met onze innovatieve dienstverlening bieden wij onze klanten en de samenleving ondersteuning in een snel veranderende wereld. Vanuit onze twee business units Life Safety & Environment en Foodcare zorgen we voor kwaliteit en veiligheid van materialen, systemen, processen, producten en diensten. De facto voor een betere maatschappij.

### Betrokken specialisten

Dankzij onze inmiddels meer dan 2.400 bevoegde medewerkers, onder wie een groot aantal door de wol geverfde experts met ondernemerservaring, zijn wij in korte tijd stabiel uitgegroeid tot dé specialist op het gebied van kwaliteit en veiligheid. Onze missie is daarbij sinds 2016 onveranderd: onze klanten helpen bij het verbeteren van hun bedrijven en instellingen. Dat doen we op een uiterst betrokken wijze waarbij we diep in een organisatie duiken. We zijn erop ingericht risico's te voorkomen. Dát is onze meerwaarde. Die Normec-standaard staat voor een groot deel synoniem aan ESG.

Het nastreven van de ESG-doelstellingen betekent continu zoeken naar evenwicht tussen financieel-economische resultaten, transparantie, sociale belangen en het milieu. Het is de dagelijkse gang van zaken bij al onze entiteiten. Zowel in Nederland als in België en Duitsland. Zonder anderen tekort te doen, noem ik één voorbeeld: Organic Waste Systems (OWS) in Gent, sinds 2020 onderdeel van Normec Group. Lang voordat de afkorting ESG wereldwijd was ingeburgerd, werkte OWS al vanuit de ESG-principes. Door de strijd aan te gaan met plastic pollution in onze zeeën en oceanen zorgt OWS voor milieuverbetering en -bescherming.

### De lat (nog) hoger

Als Normec zullen wij organisatiebreed onze ESG-doelstellingen blijven aanscherpen en de lat telkens weer hoger leggen. Onze ambitie is om in de branche en in de samenleving voorop te blijven lopen, de maatstaf te zijn. Dat zijn we simpelweg verplicht aan onze legacy, status en maatschappelijke footprint. ESG evalueert steeds meer tot de standaard voor alle bedrijven en collega's onder de Normec-paraplu. Die weg zijn we bij onze oprichting in 2016 ingeslagen. Die weg zullen we met verve vervolgen.



**Joep Bruins**  
CEO Normec Group

## Normec Group in vogelvlucht



**Vestigingen**  
>30 locaties



**Missie**  
Een gezonde en veilige leefomgeving voor onszelf en toekomstige generaties



**Medewerkers**  
> 2.400



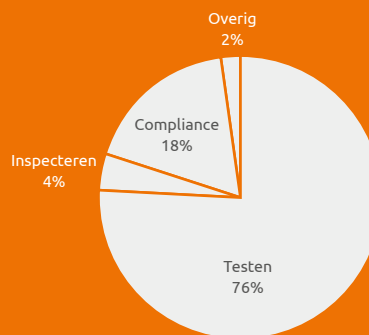
**Hoofdkantoor**  
Utrecht, Nederland



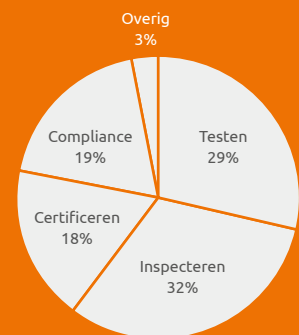
**Diensten**  
Testen, inspecteren, certificeren en compliance



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



Omzet split Foodcare (2021)



Omzet split LSE (2021)

## Inleiding

De op de vorige pagina door CEO Joep Bruins verwoorde ambitie gaat gepaard met flinke inspanningen. Ook en zelfs voor Normec, waarvan de dienstverlening toch nauw verweven is met de ESG-doelstellingen. Want ESG-beleid is eerst en vooral intern beleid.

Met dit verslag willen we een beeld geven van onze activiteiten op dat gebied voor het jaar 2021. Sommige activiteiten hadden een projectmatig karakter en zijn inmiddels afgerond, andere activiteiten (de meeste) zijn we in dat jaar gestart en zullen de komende jaren worden uitgebreid, geconcretiseerd en geperfectioneerd.

Belangrijker nog dan laten zien wat we doen, is om met u te delen hoe we dat doen. Vandaar de keuze om zo veel mogelijk degenen aan het woord te laten die elk op hun manier meewerken aan het behalen van de ESG-doelstellingen. Welke focuspunten hebben zij voor de komende tijd, wat is hun visie op Normec en mvo, en waarom heeft ESG zo veel raakvlakken met de dienstverlening van Normec? Zo vertelt René Mulders over zijn ambities als manager Real Estate & Energy en op welke manieren medewerkers zelf het verschil kunnen maken in duurzaam werken. Legt Marco Zomer, Chief Sustainability Officer, uit hoe hij de totale CO<sub>2</sub>-uitstoot van Normec Group heeft kunnen bepalen. En vertelt Hans van der Wart, managing directeur Normec AWS, hoe ESG en een commerciële aanpak uitstekend kunnen samengaan.



Ook lichten we in dit verslag onze integriteitscode toe, introduceren we verrassende samenwerkingspartners en maakt u kennis met de samensteller van onze kunstcollectie.

Dit is het eerste ESG-jaarverslag van Normec Group. Het tot stand brengen van dit verslag gaf voldoening, stemde ons kritisch en tegelijkertijd optimistisch. Natuurlijk, de uitdagingen zijn er. Om er een paar te noemen: ons topmanagement moet diverser om de verdeling man-vrouw meer recht te trekken. En in 2030 willen we de netto CO<sub>2</sub>-uitstoot voor heel Normec Group hebben teruggebracht tot nul. De manier waarop we die uitdagingen aangaan en de support daarvoor onder medewerkers en ketenpartners geven echter veel energie en inspiratie. Hopelijk ervaart u dat als lezer ook zo!

## 02 Meten tot je groen ziet

### Hoe word je groen?

**Sinds september 2021 werkt René Mulders, Manager Real Estate & Energy, aan het vergroenen van Normec. Hij licht toe hoe hij de duurzaamheidsambities wil verwezenlijken en deelt zijn motto dat hij hierbij hanteert.**

Het mooie van mijn functie is dat ik iedere dag opnieuw ervaar dat Normec echt werk maakt van groener worden. Het is veel meer dan een opdracht die moet worden uitgevoerd, het is een intrinsieke wens. Iets waar medewerkers ook daadwerkelijk mee bezig zijn.

In het verwezenlijken van de duurzaamheidsambities hanteer ik het motto 'meten is weten en gissen is missen'. Ik ben begonnen met de inventarisatie van het energieverbruik per vestiging. Inmiddels beschikt het leeuwendeel van de vestigingen over zogenaamde slimme meters. Die geven niet alleen inzicht in het verbruik, maar vormen ook de basis voor energiemanagement en laten zien waar zich afwijkingen voordoen. Snel resultaat kunnen we behalen door het plaatsen van zonnepanelen op de grotere gebouwen van Normec. Zeker negen van de in totaal 74 Normec-locaties hebben daken van ten minste duizend vierkante meter. De eerste offerteaanvragen zijn reeds ondertekend en ook de

**'Medewerkers willen ook echt veranderen'**



subsidieaanvragen zijn goedgekeurd. Ik verwacht dat in het vierde kwartaal dit jaar met het feitelijke werk kan worden begonnen. Zodra de eerste zonnestrallen in 2023 gaan schijnen, hebben wij hiervan profijt.

De elektrificatie van het wagenpark is een andere pijler van ons duurzaamheidsbeleid. Voor zover van toepassing worden bij alle Normec-locaties laadpalen geïnstalleerd. België en ook Duitsland timmeren behoorlijk aan de weg in het verkrijgen van een dekkend netwerk van laadpalen. Voor Nederland, dat de meeste laadpalen per vierkante kilometer in de EU kent, geldt dat we een snelle overgang van ons wagenpark kunnen realiseren van benzine en diesel naar elektrisch en hybride. Vrijwel alle nieuwe leasecontracten voorzien al daarin.

**'Kleine aanpassingen leveren al indrukwekkende resultaten op'**

#### Zelf doen

Toch begint CO<sub>2</sub>-besparing bij de medewerkers zelf, de derde pijler van ons beleid. Zoals ik hiervoor even liet vallen heb ik in tal van gesprekken met collega's kunnen constateren dat het bewustzijn én de wil tot aanpassing van gedrag aanwezig zijn. En dat is mooi, want gedragsveranderingen, hoe klein dan ook, kunnen indrukwekkende resultaten opleveren: de thermostaat overdag één graadje lager zetten, ramen bewust openen en weer sluiten – want ventileren is natuurlijk belangrijk – na werktijd de verlichting uitschakelen, de thermostaat terugdraaien, de pc niet op standby zetten maar helemaal afsluiten, geen plastic waterflesjes meer gebruiken om de afvalberg te verkleinen... Het zijn kleine, maar constructieve aanpassingen. Dat laatste voorbeeld brengt me overigens op de vierde en laatste pijler van het duurzaamheidsbeleid: waste management.

#### Minder afval, minder uitstoot

Hoe beter je het afval scheidt, hoe meer (en beter) er gerecycled kan worden. We gaan daarom de afvalscheiding verder optimaliseren waarbij we per type afval rekening houden met de ledigingsfrequentie. Een lagere ledigingsfrequentie betekent minder transportbewegingen en dus minder uitstoot van CO<sub>2</sub>. De rekensom is heel eenvoudig: een halvering van de ledigingsfrequentie, van wekelijks naar eenmaal per twee weken, scheelt bijna 8.000 transportbewegingen op jaarbasis! Mind you, de uitstoot van een vrachtwagen bedraagt circa 110 gram aan CO<sub>2</sub> per gereden kilometer. Op meerdere vestigingen van Normec zijn we daar inmiddels mee begonnen. Onze doelstelling is om in 2025 dertig procent minder energie af te nemen en eenzelfde reductie te bereiken daar waar het gaat om het afvalaanbod. Dat is ondanks de uitdagingen heel goed realiseerbaar, daar ben ik van overtuigd!



**René Mulders**  
Manager Real Estate & Energy



## Een veilige werkomgeving, voor iedereen

**Iedere medewerker zou trots moeten zijn om met Normec Group geassocieerd te worden en zich veilig moeten voelen om ongepast gedrag te kunnen melden. Dat is het doel van het integriteitsbeleid van Normec, dat zijn basis vindt in de integriteitscode. CEO Joep Bruins geeft toelichting.**

Als organisatie en als werkgever willen de uitstekende reputatie van Normec handhaven en beschermen. Dat is onze verantwoordelijkheid als snelgroeiend en erkend bedrijf in de TICC-branche. Daarom stellen we alles in het werk om de Normec-waarden in het gedrag van werknemers en in de bedrijfscultuur op te nemen. De integriteitscode is daarvoor het fundament. Deze code verwoordt onze belangrijkste kernwaarden: vertrouwen, verbetering, verantwoordelijkheid en veiligheid. Hij vormt de basis van ons dagelijkse ethische en sociale gedrag en staat centraal in alles wat we doen.

### Goed werkgeverschap

We willen een organisatie zijn die niet alleen dienstbaar is richting haar klanten, maar ook en zeker richting haar medewerkers. Daarom is er ondersteuning beschikbaar om medewerkers te assisteren de code goed te begrijpen en hen – 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 meer dan 2.400 mensen echt belangrijk. Ieder van hen verdient goed werkgeverschap. Het zal daarom geen verbazing wekken dat we naleving van de code verwachten van iedereen die optreedt namens of als vertegenwoordiger van Normec. Om onze kernwaarden en alles wat daaruit voortkomt goed tussen de oren te krijgen en te houden worden periodieke, verplichte trainingen gegeven.

### *'Iedere medewerker verdient goed werkgeverschap'*

We zetten ons als bestuur in voor het creëren van een cultuur waarin beroepsethische en integriteitskwesaties openlijk besproken kunnen worden. Maar we beseffen ook dat er kwesaties zijn 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 staat het iedere medewerker vrij om een melding te doen bij het onafhankelijke

platform Lighthouse Services LLC. Hiermee heeft iedere medewerker toegang tot een anonieme en onafhankelijke tip-off partij en kan er zonder vrees voor vergelding een melding over mogelijk ethische overtredingen worden gedaan. Want het beschermen van klokkenluiders tegen eventuele beroepsschade vinden we minstens zo belangrijk.

### *'We zetten ons in voor een open cultuur'*

### Veilig zaken doen

Van een andere orde, maar evengoed in het verlengde van veiligheid: een veilige werkomgeving voor iedereen betekent ook veilig zaken doen met iedereen. Zo doen wij geen zaken met landen of partijen die een onaanvaardbaar risico met zich meebrengen. Denk aan Noord-Korea, Iran, Soedan en Syrië en aan partijen die gelinkt worden aan wapen- en mensenhandel, kinderarbeid en prostitutie. We verdienen en versterken het vertrouwen door onze consequente inzet voor compromisloze hoge normen van integriteit en service. Onze ambitie op dit vlak? Dat Normec in de gehele industrie wordt gezien als ethisch baken.



## Mvi = mvo



**Duurzame bedrijfsvoering is onlosmakelijk verbonden met sustainable procurement ofwel maatschappelijk verantwoord inkopen. Dit begint bij het creëren van bewustwording bij onze inkoopmedewerkers. Én bij onze leveranciers.**

Met ons mvi-beleid laten we zien dat de dienstverlening en inkopen van Normec Group direct noch indirect nadelige effecten hebben op mens en milieu, waar ook ter wereld. Het mvi-beleid van Normec start bij het verduurzamen van de inkoop van het hoofdkantoor. Daar zal de blauwdruk worden gelegd voor het verduurzamen van de inkoop van alle business units en overige onderliggende entiteiten, die decentraal plaatsvindt.

### Bewuste medewerkers

De doelstelling voor het hoofdkantoor is om in 2025 minimaal 30% van de inkoop ten opzichte van 2021 volledig duurzaam en/of circulair te doen. De eerste stap in die richting is het bewust maken van de inkoopmedewerkers van het bestaan van een duurzaam inkoopbeleid.

Concreet wordt van hen verwacht dat ze kiezen voor lokale leveranciers en producenten, voor duurzame alternatieven met een lange levensduur en voor recyclebare en biologische materialen. Bovendien zullen ze zich moeten verdiepen in de transparantie van de toeleveringsketen.

### Bewuste leveranciers

Intern bewustzijn creëren is één ding. Om dat ook buiten de organisatie voor elkaar te krijgen een heel ander. Terwijl we juist bij inkoop afhankelijk zijn van externe partijen. Mvi kunnen we daarom alleen realiseren in samenwerking met onze leveranciers en ketenpartners. We zullen bij hen vinger aan de pols houden over mogelijkheden om nauwer samen te werken op dat gebied en nodigen hen uit dat ook bij ons te doen door bijvoorbeeld proactief duurzamere alternatieven te suggereren. Ook zullen we onze leverancierscontracten en -beoordelingen met een mvo-blik bekijken. Door mvi te omarmen en in de gehele keten uit te dragen, helpen we mee aan meer kwaliteit en veiligheid in de wereld. Precies wat we ook met onze dienstverlening realiseren.

### De 4 P's in mvi

De vier uitgangspunten van ons mvi-beleid komen op het volgende neer:

#### Prijs

Dit is één van de inkoopcriteria, maar niet belangrijker dan de andere drie P's.

#### People

We vergewissen ons ervan dat ingekochte producten zijn gemaakt onder faire arbeidsomstandigheden waarin oog is voor veiligheid, gezondheid, diversiteit en inclusiviteit.

#### Planet

We kiezen voor producten met een lage CO<sub>2</sub>-uitstoot en een laag energieverbruik en houden rekening met materiaalkeuze en het aantal benodigde transportbewegingen.

#### Profit

We meten de prijs van de producten af aan hun levensduur, aan de bijdrage die ze leveren aan de lokale of nationale economie en aan het mvo-beleid van de leverancier.



## 03 ESG in KPI's

**In 2015 zijn er zeventien Sustainable Development Goals (SDG's) geformuleerd door de Verenigde Naties. Het doel daarvan: een wereldwijd duurzame samenleving in 2030.**

Met een materialiteitsanalyse heeft het ESG-projectteam, bestaande uit vertegenwoordigers van de directie en van de divisies Normec Food en Normec LSE, vier doelen geselecteerd om de komende jaren op te sturen. Het betreft Gendergelijkheid, Schoon Water en Sanitatie, Eerlijk Werk en Economische Groei en Klimaatactie. Aan die doelen zijn KPI's gekoppeld die jaarlijks worden gemeten en geëvalueerd.

Om deze doelstellingen te behalen is een plan van aanpak opgesteld met als uitgangspunt de uitgevoerde nulmeting in het najaar van 2021. Tijdens de mvo-beleidsessies zijn hiervoor al de eerste aanpassingen gedaan. Normec zal deze verfijnen en gebruiken voor periodieke monitoring.







### KPI's Gendergelijkheid (SDG 5)

Normec waardeert en respecteert alle verschillen die elke persoon uniek maken. We zetten ons daarom in voor genderevenwicht in het leiderschapsteam van Normec Group met als doel 30% vrouwen op directeursniveau en hoger in 2025. En we stimuleren een diverse en inclusieve bedrijfscultuur, ook in het wervingsproces, middels duidelijke doelen en initiatieven.



### KPI's Schoon Water en Sanitatie (SDG 6)

In samenwerking met ngo's zorgt Normec ervoor dat mensen in onderontwikkelde landen toegang krijgen tot schoon drinkwater en sanitair. Daaraan committeren we ons met een jaarlijks budget van € 30.000 en het ter beschikking stellen van projecten voor medewerkers. In 2021 heeft Normec een donatie gedaan aan ngo Wilde Ganzen voor schoon drinkwater in Oeganda en Kameroen.



### KPI's Eerlijk Werk en Economische Groei (SDG 8)

Er zijn diversiteitsdoelstellingen opgesteld wat betreft de verhouding man/vrouw, westers/niet-westers en opleidingsniveau. Tevens wordt er een opleidingsbudget vrijgemaakt en een vitaliteitsprogramma voor medewerkers ontwikkeld (Normec Fit). Daarnaast zal in 2025 ten minste 1% van het medewerkersbestand bestaan uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan implementeert Normec het Fair Chance Keurmerk.



### KPI's Klimaatactie (SDG 13)

We willen de scope 1 en 2 CO<sub>2</sub>-emissies reduceren met 45% in 2025 en 100% in 2030, vergeleken met 2021. In 2022 en 2023 maken 100% van de Nederlandse locaties gebruik van groene stroom (wind- of zonne-energie) of compenseren we het verbruik van grijze stroom met groencertificaten. De scope 3-emissies reduceren we in 2025 met 30% ten opzichte van 2021 door 30% minder afval te produceren in vergelijking met 2021 en door 30% van de inkoop te laten plaatsvinden via duurzame criteria.

## Onze doelstellingen



**20.000**

20.000 mensen in onderontwikkelde landen krijgen toegang tot schoon drinkwater en sanitair



**1%**

1 procent van het medewerkersbestand bestaat in 2025 uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt



**0%**

Scope 3 emissies reduceren we door in 2030 geen restafval meer achter te laten vanuit de operatie



**45%**

Scope 1 en 2 CO<sub>2</sub>-emissies reduceren we met 45 procent in 2025



**100%**

Scope 1 en 2 CO<sub>2</sub>-emissies reduceren we met netto 100 procent in 2030



**30%**

Scope 3 emissies reduceren we door 30 procent van de inkoop in 2030 volgens duurzame criteria te laten plaatsvinden

## Data 2021

### Personeelsomvang:

FTE EOY 2021  
**2.125**

Aantal personeelsleden 2021  
**2.430**

Totaal aantal bestuursleden  
**8**



### Ontwikkeling personeelsbestand:

Totaal aantal door werknemers gewerkte uren in 2021  
**3.828.446**

Organische netto nieuwe aanwervingen 2021  
**482**

Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer  
**13,3**

Jaarlijks personeelsverloop  
**4.9%**



### Personeelsongevallen

Aantal ongevallen/incidenten in 2021  
**33**

Dagen verloren door ongevallen/incidenten  
**698**



### Beheersmeldingen:

Aantal (anonieme) klokkenluidersmeldingen 2021  
**0**

Aantal cybersecurity-incidenten 2021  
**1**

Aantal corruptiemeldingen 2021  
**0**



## Energie- en afvalverbruik en CO<sub>2</sub>-emissies

**1**

Totale scope 1 CO<sub>2</sub>-emissies  
**5.256,4 tCO<sub>2</sub>e**

**2**

Totale scope 2 CO<sub>2</sub>-emissies  
**1.346,6 tCO<sub>2</sub>e**

**3**

Totale scope 3 CO<sub>2</sub>-emissies  
**16.639,5 tCO<sub>2</sub>e**



Totaal energieverbruik  
**34.979 GJ**



Totaal hernieuwbaar energieverbruik  
**425 GJ**



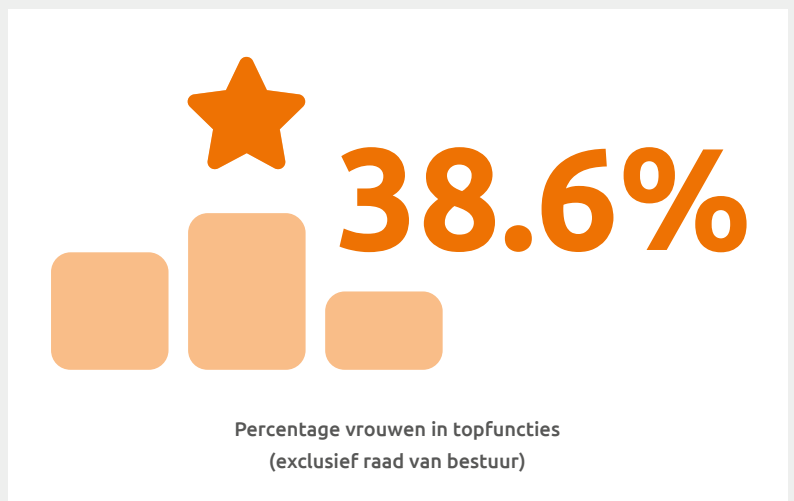
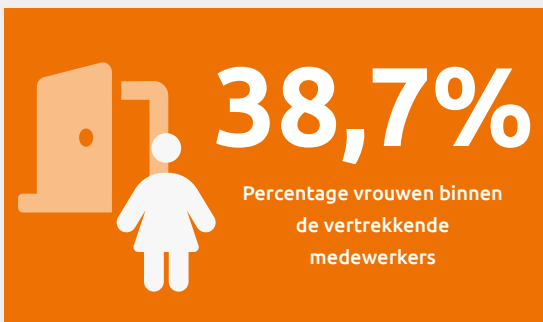
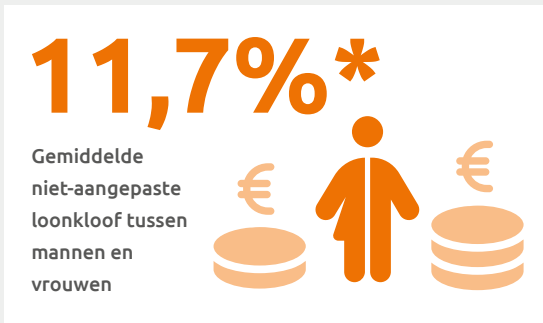
Totaal gewicht aan afval  
**1146T**



Totaal gewicht van herbruikbaar afval  
**336T**



## Personeelsgerelateerde KPI's



\* Normec Group maakt geen onderscheid in salariering tussen mannen en vrouwen: gelijke functies worden gelijk beloond. De pay gap verklaart zich uit het feit dat het gros van de hogere posities – en daarmee hogere beloningen – worden ingevuld door mannen. Dit verschil zal de komende jaren afnemen vanwege onze inspanningen op het gebied van SDG 5 (gendergelijkheid).



## 04 Grote inspanningen voor een kleine footprint



**Het terugdringen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot op organisatieniveau is een complexe aangelegenheid. Zoals even hiervoor al werd aangehaald door René Mulders, manager Real Estate & Energy bij Normec Group, begint het bij meten. Maar als je organisatiebreed de CO<sub>2</sub>-uitstoot in kaart wilt brengen, wát meet je dan precies? Vrijwel alles, vertelt Marco Zomer, Chief Sustainability Officer.**

CO<sub>2</sub>-uitstoot zal voor de meeste mensen worden geassocieerd met verbranding van fossiele brandstoffen. Dus, zo zal vaak gedacht worden, om de CO<sub>2</sub>-uitstoot in kaart te brengen kijk je gewoon naar de energierekening per vestiging. En naar het totale (fossiele) brandstofverbruik door zakelijk afgelegde kilometers per auto en vliegtuig. Dat klopt inderdaad, maar je kijkt verder dan dat. Je neemt ook de uitstoot mee die wordt veroorzaakt door het woon-werkverkeer van je medewerkers. De hoeveelheid schadelijke koudemiddelen in airconditioningsystemen, van alle afzonderlijke vestigingen. En de levensduur van de ingekochte producten. Het simpele antwoord op de vraag wat je precies meet om de CO<sub>2</sub>-uitstoot inzichtelijk te krijgen is dus: bijna alles.

### Op naar de nul

Dat is geen geringe uitdaging voor een sterk groeiende organisatie waarbinnen de financiële en operationele integratie van de entiteiten veel aandacht vraagt. En toch willen en moeten we wel. We hebben onszelf nu eenmaal bepaalde doelen gesteld, die gerust ambitieus genoemd mogen worden. Zo willen we in 2030 onze netto emissies tot nul hebben gereduceerd. Daar werken we in stappen naartoe: in 2025 streven we ernaar de scope 1 en 2 emissies ten opzichte van 2021 met 45% te hebben gereduceerd en in datzelfde jaar de scope 3 emissies met 30% te hebben vermindert ten opzichte van 2021.

Binnen scope 1 en 2 vallen respectievelijk de directe en indirecte emissies die wij als organisatie uitstoten. Zo zitten gas- en overig brandstofverbruik in scope 1. Dit zijn directe emissies die lokaal voor uitstoot zorgen. Elektraverbruik daarentegen zorgt voor indirecte emissies. Wanneer we de verlichting op kantoor of in het lab aandoen gaat er niet op die locatie CO<sub>2</sub> de lucht in, want dat is al gebeurd bij de energiecentrale. Binnen scope 3 valt eigenlijk al het overige, de uitstoot waarop wij geen directe invloed uitoefenen zoals afvalmanagement en inkoop. De subdoelen die we daarvoor stellen zijn te lezen op respectievelijk [pagina 5](#) en [pagina 7](#).



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

### CO<sub>2</sub> bespaar je samen

Het komt misschien allemaal wat technisch over, maar het is eigenlijk heel simpel: we zullen ons ervan bewust moeten zijn dat alles wat we zien, gebruiken en nodig hebben op, in en voor ons werk hoe dan ook energie heeft gekost. En dat we dat koesteren en er zorgvuldig mee omgaan. Als CSO zal ik er alles aan doen om dat zo goed en soepel mogelijk te faciliteren. Want het realiseren van die doelen gaat niet vanzelf en kan ik ook niet in mijn eentje. Dit is met recht een joint effort.

Wat me optimistisch stemt, los van de positieve geluiden in de wandelgangen over ons beleid ten aanzien van het verkleinen van onze CO<sub>2</sub>-footprint, is dat we bemoedigende resultaten kunnen laten zien. Het jaar 2020 was het eerste jaar waarvoor we een assessment organiseerden omtrent dit specifieke thema: het berekenen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot van heel Normec Group. Het moet gezegd: de data die we toen vergaarden waren vrij onnauwkeurig. Veel elementen van de berekening zijn toen geschat om toch een reëel beeld te verkrijgen voor de gehele

organisatie. Voor 2020 kwamen we uit op een totale emissie van 16.551 tCO<sub>2</sub>e, waarbij die afkorting staat voor ton CO<sub>2</sub>-equivalent.

De assessment over 2021 leverden meer accurate resultaten op. Voor dat jaar zijn alle business units en locaties meegenomen die per 31 december 2021 onderdeel waren van Normec Group. Dat betrof ook de business units die niet gedurende dat hele jaar onderdeel waren van de groep. Voor die laatste hebben wij gerekend met hun emissiecijfers voor geheel 2021. Zo zijn de cijfers van die betreffende business units als het ware pro-forma meegerekend.

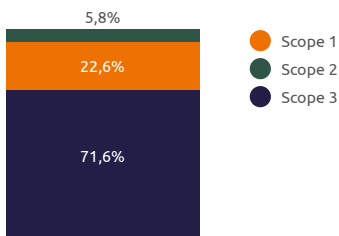
De totale emissie van 2021 kwam uit op 23.242 tCO<sub>2</sub>e. Een hoger cijfer dan het jaar daarvoor. Maar wel een cijfer dat moet worden afgezet tegen het gegeven dat Normec in 2021 door zowel organische groei als door de overname van andere bedrijven groter was dan in 2020. Dus, zet je de CO<sub>2</sub>-emissie af tegen de gerealiseerde (pro-forma) omzet en het aantal werkzame fte per eind van dat jaar dan kom je uit op een daling van respectievelijk 17,5% en 27%!

Kan het beter? Vanzelfsprekend. Sterker nog, we hebben geen tijd te verliezen om de gestelde doelen in 2025 te behalen. Maar we hebben de wil, de tools en de mensen om dit mogelijk te maken. Ik ben dus heel optimistisch over hoe we als Normec in een aantal jaar onze carbon footprint zullen verminderen. En als inspiratie kunnen dienen voor andere organisaties: het is mogelijk om een gezond bedrijf in een gezonde wereld te zijn.

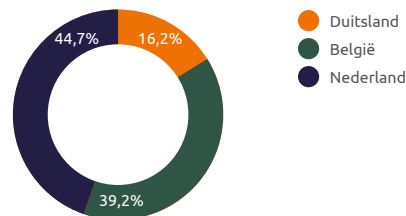


**Marco Zomer**  
CSO Normec Group

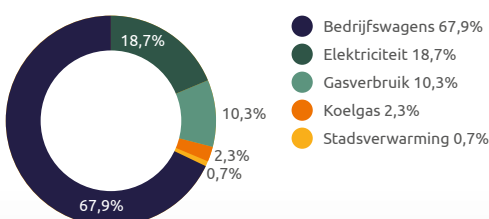
### Emmissie in 2021



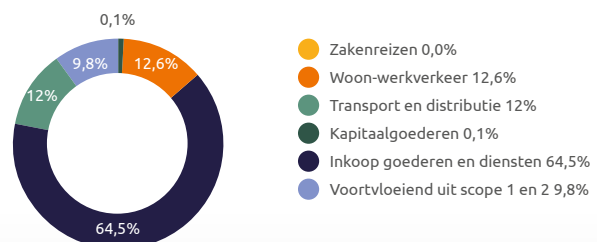
### Emmissie verdeeld per land



### Emmissie scope 1 en 2 verdeeld per categorie



### Emmissie scope 3 verdeeld per categorie



## 05 Mooie projecten

Inzichten doe je op door verder te kijken. Door nieuwe, onverwachte samenwerkingen aan te gaan. Op de pagina's hierna leest u wie wij in 2021 hebben ontmoet, wat we samen hebben gedaan en wat we van elkaar hebben geleerd.



## Schoon drinkwater, hier en daar

**Veilig (drink)water: we zijn er bij Normec dagelijks mee bezig. Voor onze klanten, maar ook voor degenen voor wie schoon water allesbehalve vanzelfsprekend is. Samen met ngo Wilde Ganzen streven we ernaar 20.000 mensen in midden Afrika toegang te geven tot schoon drinkwater en sanitair.**

### Kameroen

In het zuidwesten van Kameroen ligt Buea Town, een conglomeraat van zes gemeenschappen. Samen met partners LiveBuild en Center for Economic Development ondersteunt Normec daar de aanleg van een waterleidingsysteem. Hierdoor zullen ziektes worden teruggedrongen, zijn bewoners niet langer (veel) tijd kwijt aan het verkrijgen van drinkwater en zal de algehele hygiëne en sanitatie worden verbeterd. En daardoor de economie van Buea Town.

Het project start bij het oprichten van een organisatie in de lokale gemeenschap die het systeem goed beheert. Dit alles zal gaan via een community-owned business-managed model. De gemeenschappen van Buea Town zijn eigenaar van de waterbron en van het systeem. Zij dragen de verantwoordelijkheid voor het beheer van het grondwaterbeschermingsgebied. Gebruikers van het watersysteem betalen maandelijks een kleine bijdrage van omgerekend €0,75. Inning daarvan wordt gestart als de bouw is voltooid en er permanent water beschikbaar is. De te genereren inkomsten worden onder andere gebruikt voor onderhoud en reparatie.

***'Schoon water, betere gezondheid, groeiende economie'***

### Oeganda

In Oeganda richten we ons op uitbreiding van de watervoorziening in Ndekye, een hogere, afgelegen gemeente op het platteland in het westelijk gelegen Rubirizi District. Vrouwen en kinderen halen daar water uit ofwel nabijgelegen stilstaande natuurlijke bronnen, met alle gezondheidsrisico's van dien, ofwel uit de vijf kilometer verderop gelegen kratermeren. Hiervoor moeten ze steile en hoge rotsoevers beklimmen.

Onze partners in dit project zijn Stichting COR, een organisatie die zich inzet voor de verbetering van toekomstkansen voor kinderen

en al vele jaren samenwerkt met Wilde Ganzen, en Mushumba Community Initiatives for Development (MCID). Samen met hen wil Normec realiseren dat via elektrische en/of dieselpompen water vanuit het kratermeer Kako wordt gehaald om het vervolgens in watertanks op de berg te zuiveren. Vanaf de berg zal het vervolgens naar de gemeenschap worden gedistribueerd. Hiertoe moet een controle- en onderhoudskamer worden



moet een kleine vergoeding betalen (omgerekend €0,02 per jerrycan van twintig liter). Daarmee kan de lokale partner de operationele en onderhoudskosten betalen. Deze lokale partner is tevens verantwoordelijk voor de monitoring, supervisie en technische begeleiding, in samenwerking met Rural Water Management Principals. Er is door de gemeenschap land gedoneerd voor een pomphuis, watertanks, opslag en kantoor. En voor de aanleg van waterleidingen en kranen. Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan legalisering van het grondeigendom voor de lokale partner.

gebouwd, voor 12.600 meter aan sleuven worden gegraven, waarna met HDPE-buizen, kranen en een inspectiekamer de waterleiding kan worden aangelegd.

### Eigenaarschap

Niet als bij het hierboven genoemde project in Kameroen is de lokale bevolking nauw betrokken bij de aanleg van de waterleiding. Dorpsbewoners worden uiteindelijk eigenaar van de public water tap en kiezen vijf vertegenwoordigers die het watermanagementcomité vormen. Iedereen die gebruikmaakt van tappunten



**Normec committeert zich aan deze samenwerking met een jaarlijks budget van € 30.000. Daarnaast zullen projecten worden gereserveerd voor medewerkers die ter plekke willen meehelpen bij de aanleg van de watervoorzieningen.**

## Klik met kunst

**Hoe kunst de ESG-doelen van Normec Group ondersteunt? Die vraag kan door niemand beter worden beantwoord dan door ESG art manager Stéphane Blokhuis. Als verantwoordelijke voor het opbouwen van de Normec ESG Art Collection en de Artist Community licht ze toe hoe ze te werk gaat.**

Duurzaamheid in de breedste zin van het woord: dat is het startpunt voor de opbouw van de Normec ESG Art Collection. Alle kunstenaars van wie wij werken afnemen, hebben een ecologische en maatschappelijk geëngageerde benadering. Hun kunstvormen zijn weliswaar zeer uiteenlopend – van getekend werk, fotografie, schilderwerk tot aan video- en geluidskunst, keramisch of digitaal werk – ieder van hen houdt zich bezig met het thema duurzaamheid. Daarnaast werken ze pragmatisch, onderzoekend en met een specialistische, grondige aanpak. Net als de mensen bij Normec.

Door het aankopen van kunstwerken ondersteunt Normec het lokale cultuurklimaat. In plaats van af te reizen naar beurzen in Hong Kong of Sydney kopen we namelijk lokaal in. Ook verbindt de organisatie zich zo met denkers en creatievelingen die vanuit hun eigen praktijk kijken naar verbetering van onze directe omgeving, zowel sociaal-maatschappelijk, als ecologisch en psychologisch. Inmiddels hebben we bijna twintig kunstwerken aangekocht die als collectie aansluiten bij de

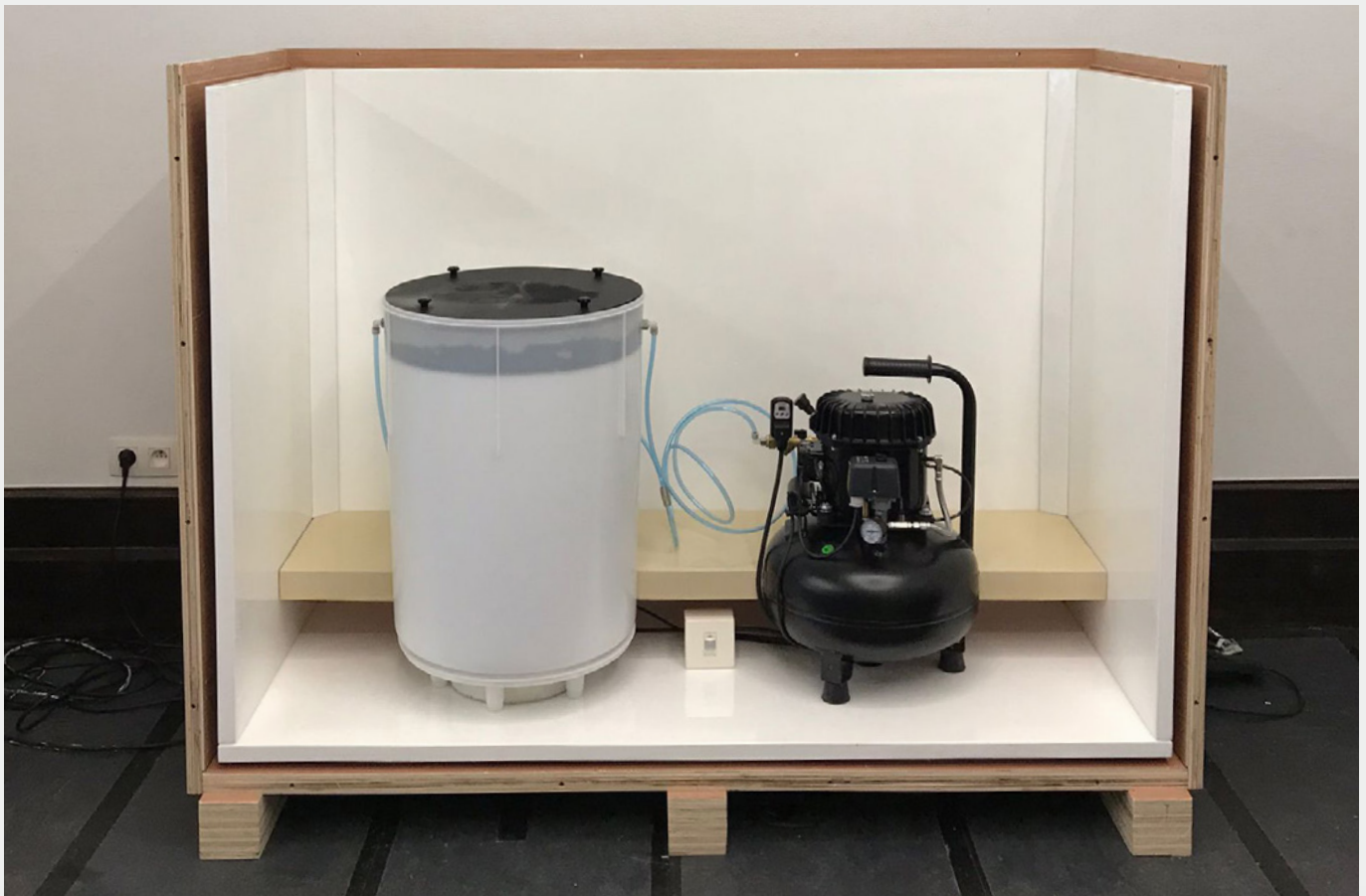
dienstverlening en filosofie van Normec en die tegelijkertijd een directe bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de kunstenaar. De kunstwerken worden direct geplaatst in één van de Normec-vestigingen. De collectie wordt zo samengesteld dat deze uitwisselbaar is tussen de vestigingen. Zo zijn de werken en de verhalen eromheen voor iedere medewerker toegankelijk.

### Gelaagde boodschap

Dat die aanpak werkt, bewijst de eerste aankoop in dit ESG Art project die momenteel wordt tentoongesteld op het hoofdkantoor van Normec Group in Utrecht. Het is het videowerk *Overheated Windmill* van de in Amsterdam gevestigde Jaehun Park. Dit werk, waarin een ouderwetse Nederlandse molen blijft draaien met rokende, smeulende wieken, heeft een gelaagde boodschap. Het werk riep direct uiteenlopende reacties en vragen op: over de kleur waarin de rook zich ontwikkelt maar ook over de achterliggende boeddhistische betekenis. Een andere aankoop is het waterstoomwerk *Still Water* van Lennart Lahuis, dat in opdracht en in samenwerking met het magazijn van Normec Kalsbeek eind juli van dit jaar wordt gerealiseerd. Dit werk laat perfect zien hoe nauw de relatie is tussen kunst en Normec.

### Kunst om te delen

Voor de toekomst willen we een unieke bedrijfscollectie samenstellen en daarmee direct opkomend talent in de kunstwereld met praktische



*Still Water (Jaehun Park, 2021)*





*Overheated Windmill (Lennart Lahuis, 2022)*

middelen verder helpen. De bedoeling is om per kwartaal met subthema's te werken. Zoals emotionele duurzaamheid, de rechten van de Noordzee, duurzame materiaaltechnieken en botanic art. Voor de wat kortere termijn streven we ernaar om alle werken digitaal – in het Engels – en fysiek te ontsluiten voor alle medewerkers. Zo kan kunst binnen de gehele organisatie worden gedragen. Wellicht kunnen we in 2025 zelfs een tentoonstelling organiseren voor een nog breder publiek.

Van de galeries die ik bezoek, hoor ik dat zij de aanpak van het Normec ESG Art Team zeer vooruitstrevend vinden. Een prachtige bevestiging van de visie op kunst van Normec.

***'De aanpak van de kunstenaars lijkt op die van de Normec-medewerkers'***



**Stéphanie Blokhuis**  
ESG art manager

## Leren van en met elkaar



**De maatschappelijke betrokkenheid van Normec Group blijkt uit de dienstverlening en uit de activiteiten die de organisatie onderneemt. Bijvoorbeeld die met MBO College Hilversum. CEO Joep Bruins en directeur Jeroen Ankersmit in gesprek over een inspirerende samenwerking.**

**Joep Bruins (JB):** Mbo'ers zijn de mensen waar onze maatschappij op draait. Zij leren een écht vak. Toen ik aanklopte bij het MBO College Hilversum met de open vraag 'Waar hebben jullie behoefte aan?', kwamen we in overleg uit op 'inclusief denken'. Niet geheel toevallig een maatschappelijk hoogst actueel thema.

**Jeroen Ankersmit (JA):** Onze school is een melting pot. Alles en iedereen komt hier samen: tientallen nationaliteiten, in alle leeftijden, en in alle hoedanigheden van de LHBTI-gemeenschap. Ieder van hen – docent, student, medewerker – moet op onze school zichzelf kunnen zijn, zich veilig voelen en zich al helemaal niet hoeven te verstoppen.

**JB:** Precies wat we ook voor onze medewerkers wensen! Je veilig voelen is essentieel voor succes. In een bedrijf en dus ook in de klas.

**'Je veilig voelen is essentieel voor succes'**

**JA:** Onze gezamenlijke vraag was: hoe kunnen we dat inclusieve denken nog meer bewerkstelligen in de praktijk? Daarbij wisten we twee dingen: één, het antwoord hierop moet van onderaf komen. En twee: we gaan zeker niet het wiel opnieuw uitvinden.

**JB:** Daartoe werd Danielle Braun aangetrokken, corporate antropoloog en goeroe op het gebied van besluitvorming. Geïnspireerd door de Oost-Afrikaanse Masaï nomaden kwam zij met het idee van een tribe, een stam.

**JA:** In gezamenlijkheid beslissen de leden van de tribe over, in dit geval, hoe je tot inclusief denken kunt komen. Iedereen is welkom om samen dat doel te bereiken. Dertig mensen meldden zich voor de tribe, van wie de helft student. De eerste meeting heeft inmiddels plaatsgevonden.

**JB:** Dit is één grote ontdekkingsreis waarmee we bij Normec ook iets willen doen. Dat is het mooie van deze samenwerking: dat we hier zelf ook van leren.

**'Deze samenwerking is een grote ontdekkingsreis'**

**JA:** Zonder de financiële ondersteuning van Normec was dit niet mogelijk geweest. We zijn daarom blij met deze samenwerking. Wij sturen jaarlijks 1700 mensen de maatschappij in. Mede door projecten als deze kunnen we hen optimaal voorbereiden, inspireren en weerbaar maken voor het leven na hun opleiding. Daar heeft uiteindelijk de gehele samenleving baat bij.

## Iedereen doet mee

**Een afstand tot de arbeidsmarkt betekent vaak een afstand tot volop kunnen meedoen in de maatschappij. Terwijl werk op zo veel fronten waardevol is. Bemiddelaar Esther Hoge werft voor Normec Group mensen die om wat voor reden dan ook in de bijstand of ww zijn beland.**

Sinds maart 2021 mag ik Normec ondersteunen om het sociale element binnen ESG nog duidelijker neer te zetten. Als re-integratie coach kan ik mijn achtergrond in commerciële werving en selectie en mijn affiniteit met maatschappelijk verantwoord ondernemen volop hiervoor inzetten. Zo activeer ik voor diverse gemeenten uitkeringsgerechtigden richting betaald werk of andere vormen van participatie. Dit is overigens een verplichting voor elke uitkeringsgerechtigde in het kader van de Participatiewet, die sinds 2015 van kracht is.

### Écht mvo

Oorspronkelijk werft Normec nieuwe medewerkers via headhunters, werving- en selectiebureaus, LinkedIn en het eigen netwerk. Dat zijn doorgaans niet de wegen en kanalen die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weten te vinden of benutten. Vaak heeft deze

doelgroep te kampen met meerdere problemen, zoals financiële schulden, psychische belemmeringen, opvoedingsproblemen van de kinderen, onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal of lichamelijke belemmeringen. Het is mooi, en echt een voorbeeld van mvo, dat Normec juist deze groep een kans wil bieden en wil binden aan de organisatie: 1% van het totale personeelsbestand van Normec zal per 2025 bestaan uit mensen uit deze doelgroep.

### 'Echt mooi, dat Normec deze groep een kans biedt'

Inmiddels hebben bij een aantal Normec-vestigingen oriënterende gesprekken plaatsgevonden waarbij gekeken is hoe haalbaar het gestelde doel van het mt in de praktijk is. Samen met de Normec-vertegenwoordigingen in Tynaarlo, Geldermalsen, Den Bosch, Woerden, Amstelveen, Olst/Wijhe en Rotterdam is op vestigingsniveau de behoefte bepaald. Elk van de zeven vestigingen toonde zich meer dan bereid om mee te werken aan de doelstelling van het mt, uiteraard binnen de mogelijkheden van die desbetreffende vestiging. Het resulteerde in het volgende:

#### Tynaarlo

Via het netwerk van de business unit manager is een werkloze ICT'er benaderd die over de nodige ervaring beschikte. De nieuwe werknemer kreeg een proefplaatsing van twee maanden en nadat deze positief was afgesloten, heeft hij een contract voor zeven maanden gekregen.

#### Rotterdam

In december 2021 is gestart met een 58-jarige medewerker die een achtergrond bij de TU Delft heeft. Door omstandigheden is de man in de bijstand beland, maar hij bezit over zeer specifieke kennis. Kennis die nu wordt ingezet op een project voor twee maanden.

#### Geldermalsen

In de zomer van 2021 is een dame met een Wajong-uitkering gestart. Normec geniet hierbij loonkostenvoordeel, omdat zij geen 100% passend arbeidsvermogen heeft. Tevens beschikt ze over een externe jobcoach vanuit uitkeringsinstantie UWV.



Bij de overige vestigingen zijn ook wervingsactiviteiten ondernomen, maar door de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het nog niet overal gelukt om de juiste personen aan te trekken. Daarbij speelt ook een rol dat het gemiddelde werknemersprofiel bij Normec niet heel standaard is, gezien het vaak specialistische karakter van de diverse functies. Alsnog: voor degenen die tot nu toe geholpen zijn is hun baan bij Normec echt een steuntje in de rug om zich (weer) nuttig te voelen.



## 06 Kwestie van doen

Als duurzaamheid je kernwaarde is, dan is oog voor mens, milieu en maatschappij de normaalste zaak van de wereld. Dat is althans zoals Bruno De Wilde, Arjen Werkmeester en Hans van der Wart dat zien. De heren sluiten dit verslag af met een inkijkje in hun specifieke business. Rode draad van hun verhaal: je kunt heel ingewikkeld doen over ESG-beleid, maar dat hoeft niet.

## ESG als corebusiness

**In het voorwoord van dit jaarverslag haalde CEO Joep Bruins ze al aan: Organic Waste Systems (OWS) in Gent. Al sinds de start in 1988 zit ESG verankerd in feitelijk alles wat het bedrijf doet. Managing director Bruno De Wilde aan het woord over de kernwaarden van OWS.**

OWS is in 1988 als spin-off van de Universiteit Gent opgericht en begon als biogas- en engineeringbedrijf. Zelf ben ik van huis uit bio-engineer en afgestudeerd in landbouwwetenschappen. Kort na de oprichting van OWS startte ik met de labo-activiteiten van het bedrijf. Toen OWS begon bestond de term plastic soup niet eens. Inmiddels zijn we uitgegroeid tot wereldleider op het gebied van onderzoek naar biologische afbreekbaarheid en composteerbaarheid van bioplastics en een hele waaier aan andere materialen. Wij zijn tevens het enige lab ter wereld dat daartoe officieel erkend is door alle mondiale certificerende instellingen. Zelf mag ik sinds vijf jaar als expert Circulaire Plastic Economie de Europese Unie adviseren. Het zijn de vruchten van 34 jaar bezig zijn met de materie.

### Groeiende vraag

De vraag naar biologisch afbreekbare materialen ter vervanging van persistente fossiele kunststoffen stijgt wereldwijd fors. Daar springen wij als mondiale speler met klanten over de hele wereld natuurlijk op in. We testen materialen voor honderden klanten die afbreekbare materialen en producten ontwikkelen, ter vervanging van de plastics die nu het milieu in lekken en grote milieuvervuiling teweeg brengen. De meest recente activiteit die we commercieel trachten uit te bouwen betreft analyses en studies op het gebied van duurzaamheid met onder andere levenscyclusanalyse, carbon footprint en circularity indexes.

### *'Toen wij begonnen, bestond de term plastic soup niet eens'*

Onze doelstelling, zeker nu we opereren onder de vlag van Normec Group, is om op zelfstandige wijze verder door te groeien en de rol van wereldleider uit te bouwen, onder andere door voor de labo-activiteiten samenwerking met andere laboratoria binnen de groep te zoeken. Ook internationaal streven we naar verdere expansie. In Ohio (VS) waar we al salesmensen hadden, zijn we gestart met een eigen laboratorium. De bedoeling is om op termijn ook in het Verre Oosten een OWS-lab op te starten.

### Een ware pionier

De ESG-doelstellingen zie je niet alleen terug in wat we doen, maar ook in hoe we het doen. Zo hebben we als milieu-lab een ISO 14001 certificering. Onze eigen CO<sub>2</sub>-footprint houden we zo laag mogelijk door bijvoorbeeld heel weinig bedrijfswagens te gebruiken. De meesten van onze 115 medewerkers komen op de fiets naar kantoor. Daarnaast verhuizen we binnenkort naar een nieuwe locatie met warmtepompen, regenwatersystemen en zonnepanelen.



### *'Onze mensen vinden motivatie in werken aan een duurzame toekomst'*

Onze mensen vinden motivatie in werken aan een duurzame toekomst en aan een duurzaam milieu. Velen hebben een unieke expertise in hun vakgebied. Al sinds 1988 zijn we bezig met wat nu de ESG-doelstellingen heten. Doelstellingen die anno 2022 overal in de maatschappij en het bedrijfsleven als key worden beschouwd. Wij kunnen met recht zeggen dat we al 34 jaar pionier zijn als het om het mondiale milieu gaat.



**Bruno De Wilde**  
Managing Director OWS



## Mooie ontwikkelingen richting een mooie toekomst

**Arjen Werkmeester, commercieel directeur bij Normec Assurance, reflecteert op de veranderingen die hebben plaatsgevonden in de sectoren waarbinnen de entiteiten van Assurance actief zijn. Wat hij ziet, stemt hem optimistisch.**



Sinds de oprichting van Normec Group inmiddels zo'n zes jaar geleden, is maatschappelijk gezien het een en ander veranderd. Of, juister gezegd, bepaalde zaken hebben zich duidelijker afgetekend. Een voorbeeld ter verduidelijking: veel van onze klanten in de bouw hadden de circulaire economie al hoog in het vaandel lang voordat het begrip in zwang kwam. Zo zochten zij voor het materiaal dat bij sloopwerkzaamheden vrijkwam vrijwel altijd een nieuwe toepassing. Nieuw is dat zij zich met die circulaire werkwijze, onder andere dankzij diverse certificaten, nu echt profileren. Ook buiten de sector. Een goede zaak, want zo ontstaat er op bredere schaal bewustzijn over de mogelijkheden en het belang van de circulaire economie.

### ***'Bedrijven zijn óm nadat ze de voordelen van certificering hebben ervaren'***

Een andere ontwikkeling die ik steeds meer waarneem heeft betrekking op het gebied van de CO<sub>2</sub>-uitstoot. Ik noem bijvoorbeeld de CO<sub>2</sub>-prestatieladder, die geeft inzicht in de milieu-impact van een bedrijf en biedt handvatten om die te verkleinen. Willen bedrijven kans maken op gunning van een bepaalde opdracht, dan zullen zij zich hiervoor moeten certificeren. Wat ik zie, is dat bedrijven die eerst opzien tegen alles wat komt kijken bij de certificering helemaal óm zijn, nadat ze de voordelen ervan hebben ervaren. Ineens worden ze superfanatiek in het zoeken naar manieren om nog meer uitstoot te reduceren. En dat is precies wat je wilt. Dan kun je zeggen: ja, maar het bedrijf moest dat certificaat wel behalen, dus er was weinig intrinsieke motivatie. Dat boeit mij eerlijk gezegd helemaal niet. Iedere besparing, elk productieproces dat voortaan schoner wordt uitgevoerd, alle energie die niet wordt verbruikt, dat is toch het doel?

### **Nieuwe generatie**

De circulaire economie, en die andere sector waar we ons bij Normec Assurance op richten, een eerlijke arbeidsmarkt: het zijn inmiddels zaken die maatschappelijk worden gezien als randvoorwaarde in plaats van iets waar je naartoe onderweg bent. Die transitie zie je ook terug in de invulling van het werkgeverschap. Tot voor een aantal jaren geleden waren die grote leaseauto, die dure telefoon, die allernieuwste laptop nog echte statussymbolen. Dat speelt nog amper bij de huidige generatie. Die is veel meer bezig met de vraag hoe gaan we om met het milieu, en met elkaar? Twee aspecten die in een notendop zowel de ESG-aangelegenheden omvatten als de dienstverlening van Normec. De nieuwe generatie medewerkers heeft veel meer oog voor de wereld van morgen en vindt het belangrijk dat het bedrijf waarvoor ze werken dat óók heeft. Zo dragen ze niet alleen privé een steentje bij maar ook middels hun werk. Een gevolg daarvan is dat een fulltime dienstverband geen vanzelfsprekendheid meer is. De werk-privébalans wordt steeds belangrijker. Daar kun je van alles van vinden, en als organisatie star vasthouden aan een veertigjarige werkweek, als je niet meebeweegt met die ontwikkeling ben je kansloos en mis je de aansluiting bij een hele generatie.

### ***'Door mee te bewegen behoud je als organisatie aansluiting'***

Meebewegen is echter de kracht van Normec. Het aanpassingsvermogen van de organisatie is ongekend. Zelfs gedurende de grootste bedreiging die het bedrijfsleven de afgelopen decennia wereldwijd heeft gekend, de covid-pandemie, wist de organisatie niet alleen het hoofd boven water te houden, maar zich ook efficiënter te organiseren en zelfs te groeien. Dat verhaal van Normec, gekoppeld aan onze dienstverlening die zo aansluit bij een nieuwe generatie, maakt dat ik zeer optimistisch ben over onze toekomst. Die van Normec, die van de wereld.



**Arjen Werkmeester**  
Commercial Director  
Normec Assurance



## ESG? Eigenlijk heel logisch

**Het nastreven van de ESG-doelstellingen is voor Hans van der Wart, managing director Normec AWS, net zozeer business as usual als een verantwoordelijkheid die van het bedrijf mag worden verwacht. Hij geeft een inkijkje in zijn filosofie.**

Ik begin met een voorbeeld ter illustratie: Waterschap Limburg is al geruime tijd klant van ons. Een poosje terug stelde ik hen voor om ook de uitvoering van het rioolwateronderzoek naar de aanwezigheid van SARS-CoV-2-deeltjes aan ons over te laten. Dat zagen ze wel zitten. Vervolgens hebben we een paar elektrische autootjes aangeschaft en specifiek geworven onder herintreders en gepensioneerden voor de uitvoering van de werkzaamheden. Het nemen van de watersamples is namelijk licht werk dat amper fysieke belasting vraagt. Inmiddels rijden er vijf mensen, van wie vier gepensioneerden, rond in onze wagentjes. Trots dat ze een maatschappelijk nuttige taak verrichten. De insteek van deze aangeboden dienst is weliswaar commercieel, maar is tevens een voorbeeld van mvo, van duurzaam en sociaal ondernemen. Het is zoals we werken: met oog voor milieu, maatschappij en mens.

### **Uitgekiend op weg**

Natuurlijk is het gaaf om als een van de eerste bedrijven in Nederland te beschikken over geconditioneerde bedrijfswagens die worden gekoeld door zonnecellen op dak. Maar dat is nooit een doel op zich geweest. Waterkwaliteit, en daarmee milieu, is onze corebusiness. Geen wonder dat we geïnteresseerd zijn in schone technologie. Dat wil overigens niet zeggen dat we er elektrisch op los karren, want we zijn alsnog terughoudend in het maken van kilometers en investeren in technologie en software waarmee we apparatuur van onze klanten op afstand kunnen uitlezen. Zo snijdt het mes aan twee kanten, want door proactief te handelen brengen we faalkosten omlaag en voorkomen we dat zij veel geld kwijt zijn aan boetes of naheffingen.

***'Goed zijn voor je medewerkers betekent meer dan ze belonen met een goed salaris'***

### **Beste beentje**

We hebben ons ISO 140001 laten certificeren mede omdat we bevestiging zochten dat we beleidsmatig goed bezig zijn. Qua bedrijfsvoering, en qua omgang met onze medewerkers. Net zoals we ons beste beentje voor zetten voor onze klanten doen we dat ook voor onze mensen. En dat gaat veel verder dan hen belonen met een goed salaris. Gelijkwaardigheid, vrijheid, naar elkaar luisteren, maar ook omkijken naar de gezondheid middels een vrijwillig periodiek medisch onderzoek.... Ons bizar lage verzuimcijfer en het haast niet bestaande verloop bewijzen dat dat gewaardeerd wordt.



***'We werken met oog voor milieu, maatschappij en mens'***

Onze dienstverlening, ons werkgeverschap, onze maatschappelijke functie: het komt allemaal met een verantwoordelijkheid, maar die dragen we graag. Verantwoordelijkheid om onafhankelijk en integer te blijven, verantwoordelijkheid richting onze interne stakeholder: Normec Group. Zo hebben we een strakke discipline in het opleveren van kpi's voor de maandrapportage conform de governance-regels. We beseffen hoe belangrijk het is om de juiste informatie op tijd over te brengen. Dat doen we richting de klant, richting onze medewerkers en dus ook richting de groep. Het goed willen doen, dat zit gewoon in ons!



**Hans van der Wart**  
Managing Director  
Normec All Water Services

