

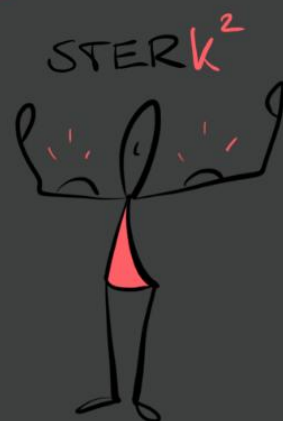


sew
energy

DUURZAAMHEIDS- RAPPORTAGE 2025

SEW Energy

2025 | Aalbos 6, broek op langedijk



Contents

Introductie	2
<i>Strategie & businessmodel</i>	3
<i>Stakeholderanalyse</i>	4
<i>Materialiteitsanalyse</i>	5
<i>Duurzame activiteiten</i>	8
Environment	11
<i>B3: Energie en broeikasgassen</i>	11
<i>B4: Vervuiling van lucht, water en bodem</i>	13
<i>B6: Water</i>	14
<i>B7: Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement</i>	14
Materiaalgebruik	14
Afvalmanagement	16
Social	17
<i>B8: Algemene kenmerken van medewerkers</i>	17
<i>B9: Gezondheid en veiligheid van medewerkers</i>	19
<i>B10: Beloning, collectieve onderhandelingen en training</i>	20
<i>B11: Medewerkers in de waardeketen, betrokken gemeenschappen, en consumenten en eindgebruikers</i>	22
Governance	23
<i>B12: Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping</i>	23
Ambities, Acties en Beleid richting 2030	24
<i>N3: Beleid</i>	24
<i>N3: Acties</i>	27
<i>N5: Governance</i>	29

Introductie

SEW Energy ("SEW"), is een veelzijdige technische dienstverlener gespecialiseerd in piping, constructie en E&I-installaties binnen de industriële sector. Dit doen wij onshore en offshore. Met jarenlange ervaring en een sterke basis in de olie- en gasindustrie, leveren wij maatwerk oplossingen voor complexe technische uitdagingen. Naast onze activiteiten in de traditionele sector zetten wij stappen in de duurzame energiemarkt (bredere energiemarkt), waarbij we onze expertise inzetten voor innovatieve en toekomstgerichte projecten. Ons doel is om met onze kennis en vakmanschap een waardevolle bijdrage te leveren aan de energietransitie. We willen door middel van dit rapport doelen en acties verbinden aan deze bijdrage.

Onze basis ligt in de olie en gasindustrie en dat is van oudsher een vervuilende industrie, maar tegelijkertijd een industrie met veel mogelijkheden in de energietransitie en realisering van een duurzame en inclusieve economie. Wij geloven in de mogelijkheden en zijn gemotiveerd om daaraan bij te dragen vanuit onze rol in de olie en gasindustrie. Een duurzame bedrijfsvoering is daarbij essentieel. Bij SEW ondernemen we al veel om onze bedrijfsvoering steeds duurzamer te maken en we vinden het belangrijk om hierin transparant te zijn naar onze klanten en andere stakeholders. We willen onze bijdrage, de initiatieven, het beleid en de acties combineren in één rapportage.

Deze duurzaamheidsrapportage is gekoppeld aan *de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, de nieuwste Europese wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid. SEW vindt het belangrijk om mee te gaan in deze ontwikkeling op het gebied van informatievoorziening en transparantie over duurzaamheid. Wij hanteren de richtlijn voor de "non-listed small and medium-sized enterprises", en meer specifiek kiezen wij voor "Basis module" aangevuld met een dubbele materialiteitsanalyse en stakeholderdialoog.¹ Wij hebben voor deze richtlijn gekozen omdat dit een transparant overzicht geeft van hetgeen direct betrekking heeft op SEW en waar SEW direct invloed op uitoefent.

Volgens deze richtlijn richt de scope van deze rapportage voor wat betreft energieverbruik zich op onze directe activiteiten:

- Scope 1, zijnde de directe CO₂-uitstoot, veroorzaakt door eigen bronnen binnen de organisatie
- Scope 2, zijnde de emissies die ontstaan door de opwekking van elektriciteit, warmte en koeling en stoom in installaties die niet tot de eigen onderneming behoren, maar door de organisatie worden gebruikt.

De indirecte activiteiten van SEW Energy (scope 3 emissies) zoals uitstoot van broeikasgassen door onze leveranciers zijn derhalve niet meegenomen in het onderdeel 'Environment - Energie en broeikasgassen'.

Dit verslag is opgesteld op geconsolideerde basis. SEW Holding B.V. is het moederbedrijf. Deze rapportage neemt SEW Energy B.V. als basisonderneming omdat de bedrijfsactiviteiten zich daarin bevinden en neemt SEW Holding B.V. en de volgende dochterondernemingen op:

- SEW Eprofs B.V.
- SEW Technical Support B.V.
- SEW International B.V.

¹ EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME) – December 2024, [EFRAG](#).

Om onze duurzaamheidsrapportage op te stellen, hebben we drie stappen gezet. Ten eerste hebben we onze belangrijkste stakeholders in beeld gebracht. Ten tweede hebben we onze materiële thema's bepaald. Ten derde hebben we gerapporteerd over de materiële thema's. In 2025 hebben we inzicht gekregen in de stand van zaken van het bedrijf op thema's die relateren aan *Environment*, *Social* en *Governance*. Door dit inzicht kunnen we ambities richting 2030 formuleren.

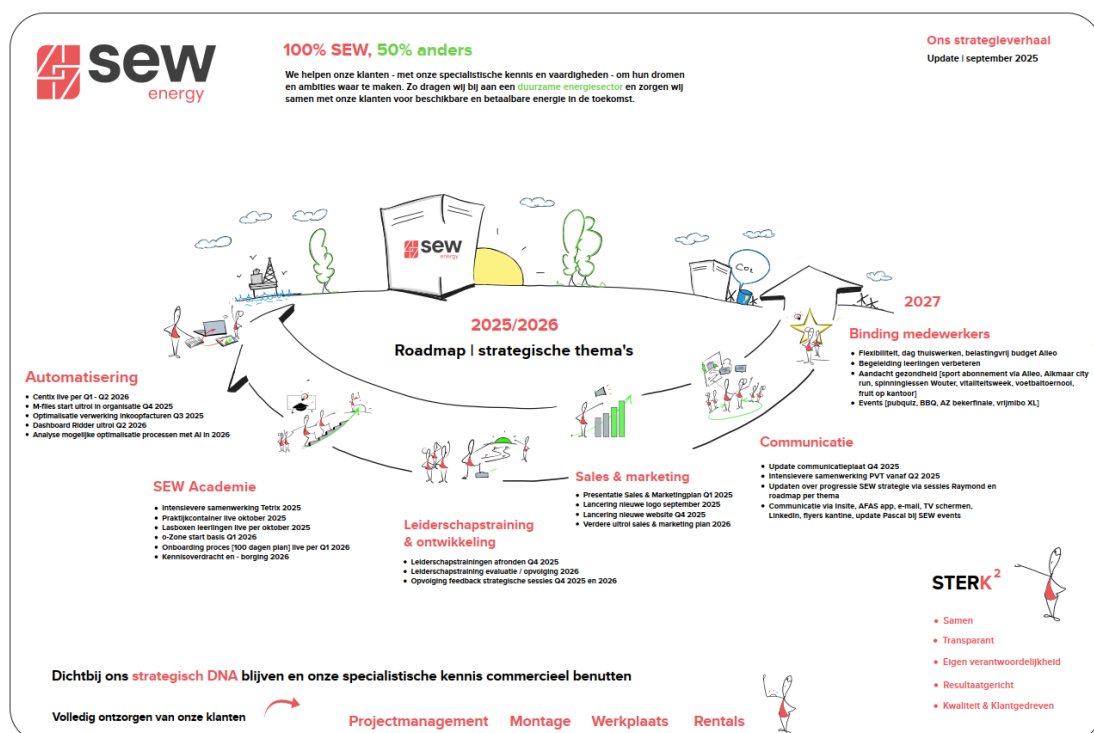
Strategie & businessmodel

SEW Energy is gespecialiseerd in ontwerpen, fabriceren, plaatsen en onderhouden van leidingbouw, constructiebouw en skids (prefab en installatie), evenals onderhoud op de productieplatformen, voornamelijk offshore. Met onze E&I business unit leveren we elektrotechnische en instrumentatie diensten aan onze klanten, wat ons onderscheidt van andere aanbieders die dit vaak niet kunnen leveren. Onze gunstige ligging tussen Den Helder en de havens van Amsterdam en Rotterdam biedt ons een strategisch voordeel ten opzichte van concurrenten.

Onze klanten staan centraal bij SEW. We bieden zeer hoogwaardig werk en ontzorgen klanten volledig met betrokken projectmanagement. Naast onze klanten zijn onze medewerkers cruciaal in de procesindustrie. Het behoud van technische expertise en het opleiden van een nieuwe generatie lassers, fitters en monteurs zijn speerpunten in ons beleid.

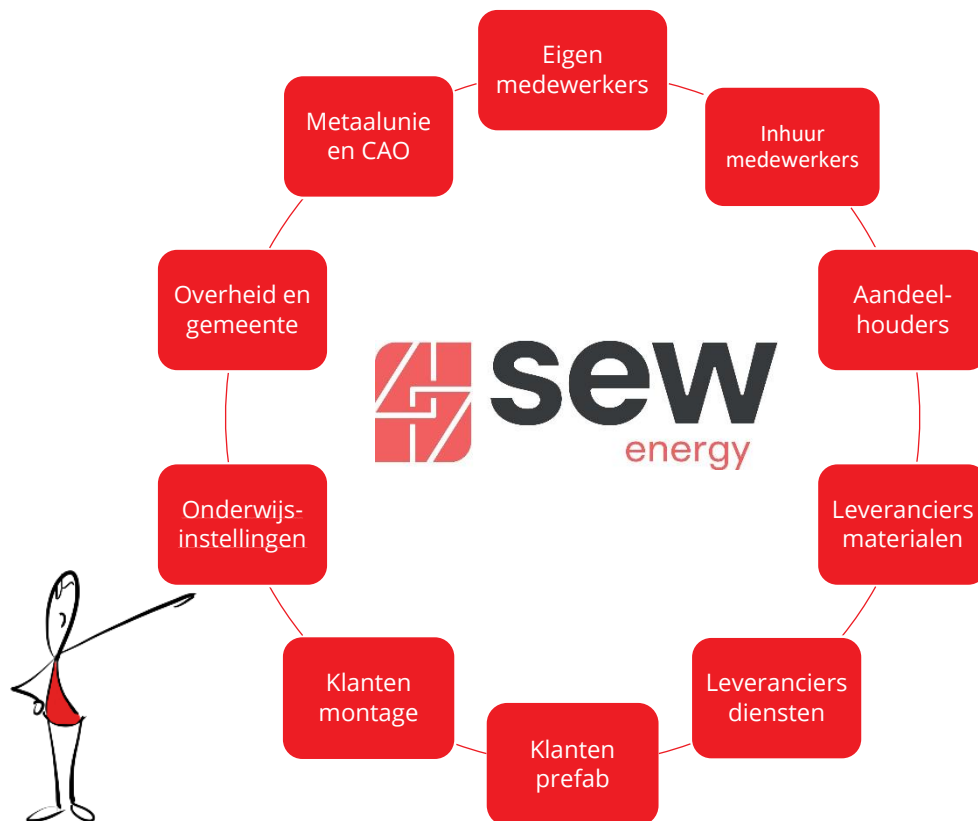
Historisch gezien heeft SEW zich voornamelijk gericht op de olie- en gassector. Echter, de laatste jaren wordt onze focus steeds meer verdeeld over oude markten en nieuwe markten met een vergelijkbare infrastructuur, zoals CO₂-opslag, waterstof en biodiesel. Deze verschuiving is vertaald in onze strategie voor 2027: "100% SEW, 50% Anders". Dit betekent dat SEW blijft doen waar het goed in is, maar dan voor andere toepassingen dan olie en gas.

SEW hanteert hoge kwaliteit- en servicestandaarden. Om aan onze hoge standaarden te voldoen, zijn we op verschillende vlakken ISO-gecertificeerd en beschikt ons personeel over een uitgebreid spectrum van (las-)certificaten.



Stakeholderanalyse

Met onze bedrijfsactiviteiten hebben wij impact op onze stakeholders. We werken nauw samen met opdrachtgevers en staan in contact met andere belangrijke partijen. In het opstellen van onze duurzaamheidsrapportage zijn we gestart met het op hoofdlijnen in beeld brengen van onze belangrijkste stakeholders. Hieronder zie je onze belangrijkste stakeholders waarmee wij in direct contact staan.



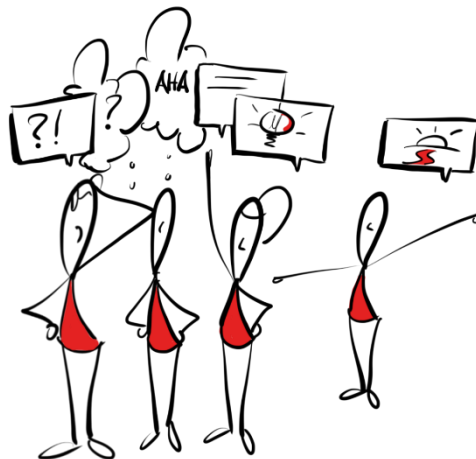
Na het in kaart brengen van onze belangrijkste stakeholders, zijn we ook met hen de dialoog aangegaan over ESG. We hebben ze gevraagd welke ESG-thema's ze in relatie tot ons bedrijf het meest belangrijk vinden. De inzichten die we hierbij hebben verkregen hebben we meegenomen in het bepalen van onze materiële thema's. In de onderstaande tabel ziet u hoe we de dialoog hebben gevoerd:

Stakeholder groep	Contact
Rabobank	Vragenlijst per mail
Accountant RSM	Mondeling geïnformeerd tijdens de audit
Klanten	Vragenlijst per mail
Leveranciers	Vragenlijst per mail
Uitzendbureau	Vragenlijst per mail
Onderwijsinstelling	Vragenlijst per mail

Materialiteitsanalyse

Na het opstellen van de stakeholderanalyse zijn we aan de slag gegaan met een materialiteitsanalyse. We hebben deze analyse gebaseerd op het principe van dubbele materialiteit: impact materialiteit en financiële materialiteit. We hebben de lijst met de materiële thema's uit de conceptrichtlijn genomen. Vervolgens hebben wij per thema de "impact materialiteit" en de "financiële materialiteit" bepaald voor scope 1 en scope 2 van de richtlijn:

- **Impact materialiteit:** onze impact op mens en milieu.
- **Financiële materialiteit:** daadwerkelijke of potentiële financiële impact vanuit duurzaamheid op ons bedrijf.



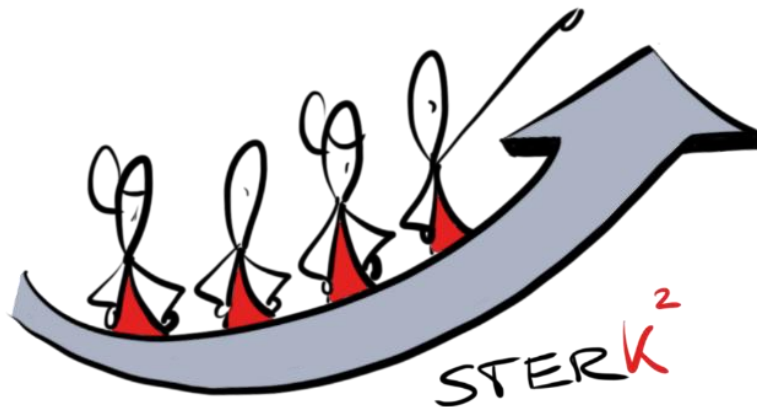
Wij hebben de thema's gescoord op hoog, gemiddeld, laag. Uiteindelijk is daar de onderstaande score uitgekomen.

Thema's		Impact materialiteit	Financiële materialiteit
Environment	B3 Energie en broeikasgassen	Hoog	Hoog
	B4 Vervuiling van lucht, water en bodem	Middel	Laag
	B5 Biodiversiteit	Laag	Laag
	B6 Water	Middel	Laag
	B7 Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement	Hoog	Hoog
Social	B8 Algemene kenmerken van medewerkers	Hoog	Hoog
	B9 Gezondheid en veiligheid van medewerkers	Hoog	Hoog
	B10 Beloning, collectieve onderhandelingen en training	Hoog	Hoog
	B11 Werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten en eindgebruikers	Hoog	Hoog
Governance	B12 Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Hoog	Hoog

Op basis van de dubbele materialiteitanalyse hebben we bepaald welke thema's we als materieel bestempelen. In de onderstaande tabel presenteren we onze materiële thema's inclusief de onderbouwing van de impact en financiële materialiteit en een beschrijving van het effect op onze strategie en activiteiten.

Materieel thema	Impact op mens & milieu	Effect op financiële positie	Effect op strategie & activiteiten
B3 Energie en broeikasgassen	Hoge CO2 uitstoot door hoog energieverbruik in het productieproces	Prijs van energie is bepalend voor de winstgevendheid	Aanleg van zonnepanelen om CO2 uitstoot te reduceren, elektrificatie wagenpark
B4 Vervuiling van lucht, water en bodem	Bij productie ontstaan lasdampen die in de buitenlucht terechtkomen	Eventuele vergunnings-vereisten en audits kunnen impact hebben op de financiële prestaties	In 2025 is een nieuwe lasdampafzuigingsinstallatie geplaatst waardoor er geen vervuilende dampen meer vrijkomen in de buitenlucht
B6 Water	Water wordt gebruikt voor het testen van leidingen en wordt geloosd	Veranderingen in toegang tot water of de prijs ervan heeft impact op ons bedrijf	Onderzoek naar een bassin en afvoer voor hergebruik van water en het verbruik te reduceren
B7 Materiaalgebruik, circulaire economie, en afvalmanagement	We gebruiken staal voor onze producten. Verantwoord afvalmanagement en recycling spelen ook een rol voor ons	Toegang tot hoge kwaliteit staal en de prijs ervan en mogelijke sancties op materialen hebben grote impact op onze financiële prestaties	Al het afval wordt gescheiden afgevoerd. Door het oppakken van de samenwerking met de afvalverwerker is meer transparantie gecreëerd (digitaal inzicht). In gesprek met leveranciers en klanten over verpakkingen
B8 Algemene kenmerken van medewerkers	Invloed op diversiteit in het personeelsbestand en binden aan het bedrijf	Een divers personeelsbestand is aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers en positief voor de productiecapaciteit en bedrijfscontinuïteit	Aantrekken en behouden jonge medewerkers door SEW academy (individueel opleidingstraject), organiseren van events, aandacht aan ontwikkeling, voortzetten ingezet beleid
B9 Gezondheid en veiligheid van medewerkers	Veiligheidsrisico's in productieomgeving, offshore en onshore werkomgeving	Beperken van gezondheids- en veiligheidsproblemen is essentieel voor een goede werkomgeving en bedrijfscontinuïteit	Regelmatig houden van tool box sessies, blijven attenderen op veiligheid, behalen van certificaten, investeren in ergonomische apparatuur om ziekteverzuim te beperken
B10 Beloning, collectieve onderhandelingen en training	Invloed op ontwikkel-mogelijkheden van medewerkers	Uitdaging om winstgevend te blijven bij hoge loonstijgingen	Boven op de cao-verhoging doen we individuele salarisverhogingen. Daarnaast bieden we gepersonaliseerde ontwikkeltrajecten aan
B11 Werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen,	Veiligheidsrisico's van klanten en eindgebruikers van onze producten en veiligheid	De juiste certificeringen voor keten-samenwerking en complex	In raamovereenkomsten met inleenbureaus staan de functie-eisen, gedragscode op locatie SEW en de RI&E. De

consumenten en eindgebruikers	van de grote flexibele schil medewerkers	arbeidsverhoudingen (inhuur) brengen hoge kosten met zich mee	inleenkrachten worden hierover geïnformeerd en krijgen een introductie over veiligheid, gedragsregels en bedrijfsregels
B12 Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Risico's en impact op werkactiviteiten en -processen in de eigen productie en waardeketen	Hoge kostenrisico's en reputatierisico's bij beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	De Code of conduct is geupdate als ook het attenderen van onze medewerkers op onze waarden (STERK ²)



Duurzame activiteiten

Voor de opstelling van onze rapportage hebben we als organisatie eerst onderzocht waar we momenteel al een positieve impact hebben op mens en milieu. Deze duurzame initiatieven hebben we vervolgens gekoppeld aan de Sustainable Development Goals (SDG's), een reeks van 17 doelen opgesteld door de Verenigde Naties om een betere en duurzamere toekomst voor iedereen te waarborgen. In het onderstaande overzicht lichten we onze huidige focusgebieden verder toe en laten we zien hoe deze bijdragen aan de SDG's.

Pijler	Activiteit	Environment	SDG
Betaalbare en duurzame energie	Met de aanleg van zonnepanelen kunnen we eigen energie opwekken. Daarnaast is er nieuwe dakbedekking aangelegd wat de isolatiewaarde van de loods sterk verbeterd. We monitoren regelmatig ons gebruik en passen de ruimtetemperatuur aan naar een optimaal niveau.		
Verantwoorde consumptie en productie	Het afval wordt gescheiden in de stromen hout, papier en karton, plastic, metalen, spuitbussen, oliën en vetten. We hebben sinds 2025 beter inzicht in onze afvalstromen (met name het gewicht per afvalsoort), zodat we de te nemen maatregelen kunnen meten.		
Verantwoorde consumptie en productie	Het proces naar een ISO14001 certificering m.b.t. Milieu is in 2025 voltooid.		
Klimaatactie	Met de aanschaf van 2 nieuwe elektrische auto's, 2 hybride auto's, 1 elektrische heftruck en 4 nieuwe laadpalen wordt het wagenpark geëlektrificeerd. Vanaf 2026 zullen alleen nog elektrische auto's worden aangeschaft door SEW.		
Klimaatactie	Met het Carbon Footprint Report wordt inzicht gegeven in de uitstoot van de onderneming. Daarnaast hebben we in 2025 een energiescan laten uitvoeren door een expert over de te nemen maatregelen die onze footprint verbeteren.		

Social		
Goede gezondheid en welzijn	Het duurzaam inzetbaarheidsbeleid wordt opgezet om gezond leven van medewerkers te stimuleren en een duurzame inzetbaarheid na te streven.	
Goede gezondheid en welzijn	Initiatieven als de vitaliteitsweek, de "kom met je fiets naar werk dag", groepsspinning, padelclinic, deelname aan lokale sportevenementen, zoals de Alkmaar City Run en sponsoring van de Obstacle Run in Alkmaar.	
Goede gezondheid en welzijn	De ISO45001 certificering m.b.t. Veiligheid, Gezondheid en Welzijn wordt gecontinueerd.	
Goede gezondheid en welzijn	In 2025 is de Alleo app gelanceerd die een diversiteit aan secundaire arbeidsvoorwaarden biedt. Op een fiscaal vriendelijke manier kunnen medewerkers hun budget besteden aan culturele events, sportschool abonnement, leasefiets, boodschappen en nog veel meer.	
Kwaliteits- onderwijs	SEW Academy biedt een structuur voor alle opleiding- en trainingsmogelijkheden voor medewerkers. In samenwerking met Tetrix wordt binnen SEW Academy een opleidingsprogramma aangeboden, welke momenteel wordt uitgebreid voor een hogere kwaliteit. In 2025 is de mobiele praktijkruimte live gegaan en deze wordt in 2026 verder uitgebreid.	
Kwaliteits- onderwijs	Binnen SEW Academy wordt oZone opgezet om individuele opleidingstrajecten aan medewerkers aan te bieden en/of competenties periodiek theoretisch en praktisch getoetst.	
Governance		
Eerlijk werk en economische groei	Het managementteam en middenkader hebben een leiderschapstraining gevolgd ten behoeve van goed en verantwoord leiderschap.	

Eerlijk werk en economische groei	SEW heeft in 2025 een PMO-onderzoek uitgevoerd en de resultaten waren positief (sterke verbetering ten opzichte van 2022). Het verzuimbeleid wordt omgezet naar een duurzaam inzetbaarheidsbeleid waar wij aan de voorkant gaan werken het duurzaam inzetten van medewerkers. Door het vergroten van energie, werkplezier en welzijn.	
Eerlijk werk en economische groei	Medewerkers stimuleren, motiveren en faciliteren om zelf geïntegreerde acties te ondernemen op het gebied van vitaliteit. Vitaliteit verhogen door het onderwerp van gesprek te maken op de werkvloer. Medewerkers dagelijks de ruimte bieden om talentgericht te blijven werken.	
Klimaatactie	De strategie "100% SEW, 50% Anders" waarin de positieve impact op mens en milieu is opgenomen wordt verder uitgerold door het actief opstellen van subdoelen zoals automatisering, SEW academy, binding medewerkers, communicatie, marketing en sales plan, training MT en middenkader.	
Klimaatactie	Het regelmatig updaten van de Code of conduct en het bedrijfsreglement en zorgen dat alle medewerkers dezelfde eerlijke behandeling krijgen.	
Klimaatactie	Samenwerking met Investa voor de energietransitie.	
Klimaatactie	Participeren in 'Kom Binnen Bij de Bedrijven dagen', zodat klanten, leveranciers, toekomstige leerlingen, vrienden en familie een kijkje kunnen nemen op kantoor en in de werkplaats.	



Environment

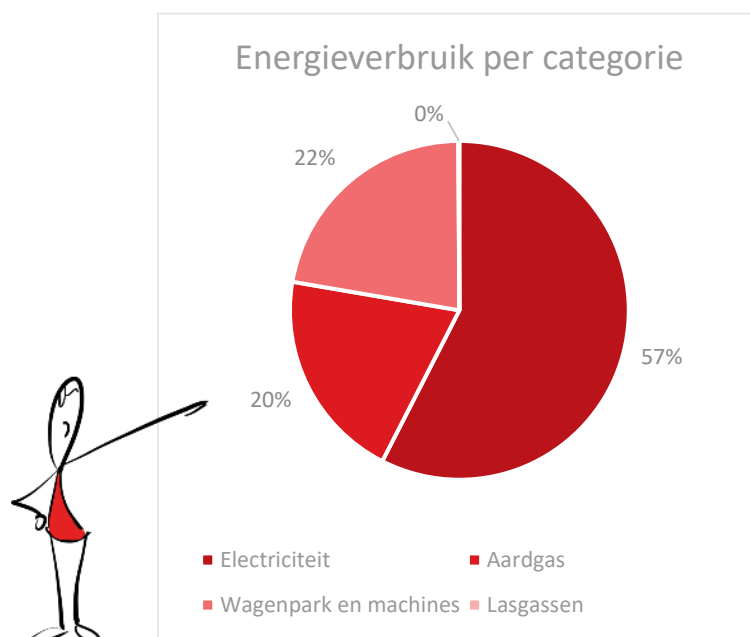
B3: Energie en broeikasgassen

Energieverbruik heeft een grote impact op klimaatverandering. Wij vinden het belangrijk om inzicht te hebben in ons verbruik, zodat we onze impact op het milieu kunnen verminderen. Wij rapporteren over ons energieverbruik en over onze CO₂-uitstoot.

Wij brengen sinds 2016 in kaart hoeveel fossiele brandstoffen we uitstoten. We kijken hiervoor naar ons energieverbruik in MWh en maken, indien mogelijk, onderscheid tussen energie uit hernieuwbare en niet-hernieuwbare bronnen. In onderstaande tabellen en figuren zijn de resultaten van onze bedrijfsvoering voor het jaar 2025 opgenomen.

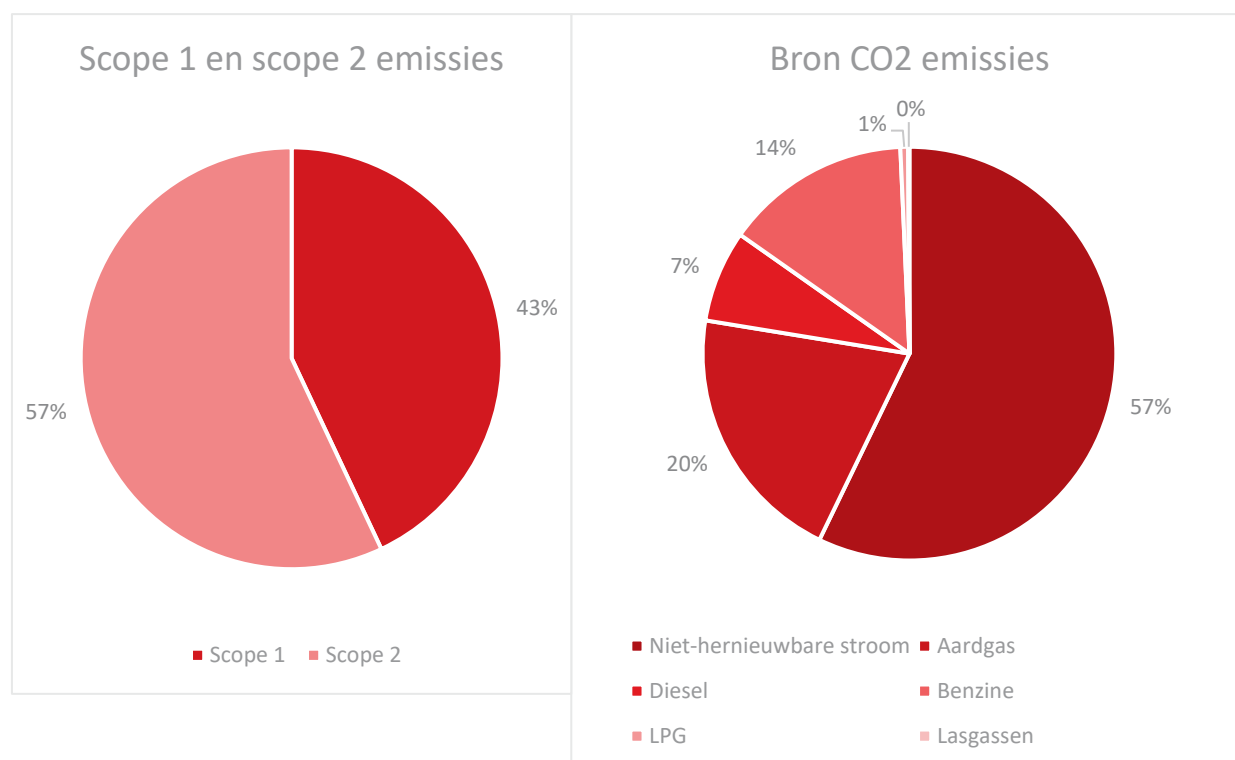
Naast het reguliere gasverbruik en fossiel brandstofgebruik van het wagenpark is er een categorie 'andere brandstoffen' opgenomen. In deze categorie valt het verbruik van diesel door de machines en aggregaten en de lasgassen die vrijkomen bij bedrijfsactiviteiten. Er komen twee typen lasgassen vrij: ferroline en propaan. Propaan is brandstof en is daarom opgenomen in de categorie 'andere brandstoffen'. Ferroline is geen brandstof en is daarom apart meegenomen in de berekening van de scope 1 emissies.

2025 Energieverbruik (MWh)			
		Energieverbruik MWh	CO ₂ -equivalent
Fossiele Brandstoffen	Totaal verbruik	327	75.787
	Gas	178	35.987
	Wagenpark	148	39.345
	<i>Benzine</i>	<i>96</i>	<i>25.576</i>
	<i>Diesel</i>	<i>48</i>	<i>12.693</i>
	<i>LPG</i>	<i>4</i>	<i>1.077</i>
	Lasgassen	0	454
	<i>Propaan</i>	<i>0</i>	<i>101</i>
	<i>Ferroline</i>	<i>-</i>	<i>354</i>
Elektriciteit	Totaal verbruik	228	102.084
	Hernieuwbare bronnen	3	
	Hernieuwbaar ingekocht	0	
	Eigen opwek (zon/wind)	3	
	Waarvan geleverd aan het net	0	
	Niet-hernieuwbare bronnen	225	100.645
	Niet-hernieuwbaar ingekocht	225	100.645



Wij brengen in kaart hoeveel CO₂-uitstoot wij veroorzaken in tCO₂e, waarbij we scope 1 en scope 2 onderscheiden.

2025 Broeikasgassen (kg tCO ₂ e)	
Scope 1	75,79
Scope 2	102,08
Totaal	177,87



Scope 2 emissies vormt het merendeel van onze uitstoot van broeikasgassen binnen de scope van deze rapportage. De hoogte van deze emissies is te verklaren door het hoge stroomverbruik in productie. Voor het leidingwerk dat wij produceren is veel (hoogwaardig) staal nodig en om de constructies te lassen wordt veel stroom verbruikt. In 2025 gebruikten we vrijwel geen stroom van hernieuwbare bronnen wat resulteert in een emissie van zo'n 100 ton CO2 equivalent.

Eind 2025 is ons dak vernieuwd (hogere isolatiewaarde en verbeterde brandveiligheid) en zijn de zonnepanelen op ons dak gelegd. Daarmee verwachten we de stroomvraag van het net (en dus van niet-hernieuwbare bronnen) omlaag te brengen. Dit zou resulteren in minder afhankelijkheid van het stroomnet alsmede vermindering van onze Scope 2 emissies en verlaging van de kosten. Daarnaast heeft SEW in 2025 een energiescan laten uitvoeren om maatregelen te identificeren die tot energiebesparingen kunnen leiden.

Toelichting scope 3 emissies

Met deze rapportage hebben we de scope 1 en 2 uitstoot van broeikasgassen in kaart gebracht van SEW. Tegelijkertijd beseffen we ons dat onze impact als het gaat om de uitstoot van broeikasgassen met name in de scope 3 plaatsvindt. Upstream in onze waardeketen komen broeikasgassen vrij bij het produceren van staal. Downstream spelen de leidingen die we produceren een rol in het winnen, transporteren en verwerken van fossiele brandstoffen. Doordat de toepassingen van onze producten meestal offshore zijn (voor van oudsher olie- en gasplatformen), gaat het transport van producten in veel gevallen per boot en het personeel per helikopter. Dit transport is in beheer van onze klanten waardoor het in de scope 3 van SEW plaatsvindt.

SEW Energy gelooft dat er kansen liggen in de CO2, waterstof en biodiesel markt, omdat deze een vergelijkbare infrastructuur nodig hebben als de traditionele olie en gas infrastructuur. De globale energietransitie biedt dus kansen voor SEW om een shift te maken van de fossiele industrie naar hernieuwbare energie. Dit hebben we vertaald naar een algehele strategie voor het bedrijf waarbij we in 2027 100% SEW willen blijven, maar 50% van onze omzet willen halen uit andere sectoren dan olie en gas. Op die manier verlagen we ook onze scope 3 broeikasgasemissies.

B4: Vervuiling van lucht, water en bodem

Wij willen bijdragen aan het beperken van vervuiling in de lucht en rapporteren hieronder welke stoffen we uitstoten bij het lassen.

Laswerkzaamheden vormen een groot en belangrijk onderdeel van ons productieproces. Bij het lassen komen verschillende lasdampen vrij. Deze werden voorheen alleen in de rvs-hal via (mechanische) ventilatie in de buitenlucht uitgestoten. Lasdampen bestaan o.a. uit verontreinigende stoffen zoals chroom 6 en lasdampen in het algemeen. In 2025 hebben we een nieuwe lasdampafzuigingsunit geplaatst die de lucht filtert/opslaat en niet meer naar buiten blaast en zo de vervuiling te stoppen.

B6: Water

Wij willen bijdragen aan efficiënt en verstandig watergebruik. Bij SEW is het gebruik van water belangrijk voor het testen van leidingen (hydrotesten) voordat ze naar klanten worden getransporteerd. Bij het testen van leidingen en in het productieproces wordt geen water opgenomen. Hieronder rapporteren wij ons waterverbruik en waterconsumptie.

M3	
Waterverbruik	472
Water dat verbruikt wordt door de onderneming (dit keert weer terug via het riool)	
Waterconsumptie	0
Water dat gebruikt wordt in het productieproces (dit blijft in de producten of verdampt)	

Bij het testen van de leidingen gebruiken we water. Het water dat bij deze hydrotests wordt gebruikt wordt nu afgevoerd en geloosd. Dit water is niet verontreinigd na gebruik en het water wordt in het riool geloosd. De waterconsumptie is 0 omdat er geen water wordt onttrokken in de bedrijfsactiviteiten.

Op dit moment wordt water na de hydrotest afgevoerd. We zien kansen om ons watergebruik te verminderen door dit water op te slaan in recycle units en voor een volgende test te hergebruiken. We willen de haalbaarheid van deze besparingsmogelijkheid in 2026 verder onderzoeken.

Indicatie	
Waterstress	Laag
Indicatie van waterrisico in het gebied van onderneming	

B7: Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement

Wij willen bijdragen aan een circulaire economie. SEW Energy werkt als productiebedrijf met verschillende soorten staal bij het vervaardigen van leidingwerk. Wij hebben een eigen maak- en verpakkingsproces. Onderstaand rapporteren we over ons materiaalgebruik en ons afval in 2025.

Materiaalgebruik

Voor het vervaardigen van leidingwerk zijn wij slechts deels voorraadhoudend. Een deel van onze klanten levert de materialen aan die wij verwerken tot eindproducten. Deze materialen blijven eigendom van onze klanten en wij leveren onze specialistische kennis en dienstverlening om de materialen te bewerken.

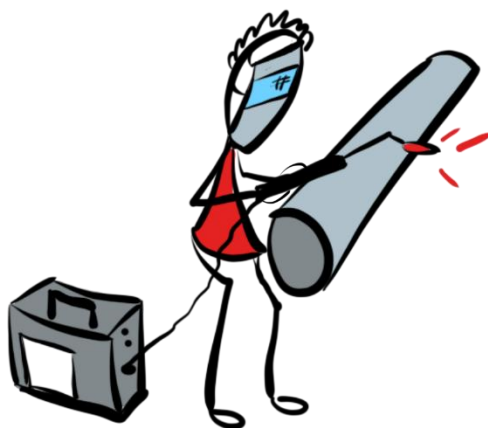
Daarnaast vervaardigen we ook producten uit eigen voorraad. Hiervoor kopen we verschillende grondstoffen en materialen in waarvan staal de voornaamste is. Voor al onze bedrijfsactiviteiten kopen wij verpakkingsmateriaal in voor de levering van het eindproduct aan klanten. Het verpakkingsmateriaal bestaat voornamelijk uit hout (met name pallets), karton en plastic.

Onderstaand geven we weer hoeveel staal we gebruiken en in hoeverre dit gerecycled is. We willen deze tabel in de toekomst uitbreiden met de hoeveelheid verpakkingsmateriaal die we inkopen, zodat we daar een gefundeerd beleid op kunnen voeren.

Materiaalgebruik	
Totaalgewicht van ingekocht staal	226.439 kg
Totaalgewicht van gerecycled staal	0 kg
Percentage dat het verschil uitdrukt	100%

Het belangrijkste materiaal in ons productieproces is staal. Het staal dat wij inkopen is van hoge kwaliteit en bestaat niet uit gerecycled staal, omdat dat niet in lijn is met de kwaliteitseisen van onze klanten. Het verpakkingsmateriaal dat wij ontvangen van onze leveranciers bestaat voornamelijk uit hout, papier en karton. Wij verpakken onze producten voor levering aan klanten in hout (pallets)/papier/karton/plastic (insealen). We recyclen de pallets totdat die stuk zijn en het karton dat we gebruiken (voor verpakken van spullen, toolboxes en het transport) komt volledig van de dozen die we ontvangen bij de inkoop van goederen.

Categorie	
Maak- en/of verpakkingsproces	24.2 – Manufacture of tubes, pipes, hollow profiles and related fittings, of steel
Categorie van het door u ondernomen maak- en/of verpakkingsproces	25.11 – Manufacture of metal structures and parts of structures
	25.21 – Manufacture of tanks, reservoirs and containers of metal
	33.11 – Repair of metal products
	43.21 – Electrical installation



Afvalmanagement

Ons afval wordt zoveel mogelijk gescheiden aangeboden aan de afvalverwerker. Met name hout, papier en karton, staal en plastic wordt efficiënt gescheiden met het oog op recycling. Gevaarlijk afval wordt volgens voorschriften aangeboden aan de afvalverwerker en geldende veiligheidsvoorschriften worden ten aller tijden opgevolgd.

Toch vormt gemengd stedelijk afval het merendeel van onze afvalproductie. In 2026 willen we onze verschillende afvalstromen nader in kaart brengen, zodat we waar mogelijk verbeteringen kunnen doorvoeren in het scheiden, hergebruiken en verminderen van onze afvalstromen.

In 2025 hadden we 61.029 kg aan bedrijfsafval, waarvan 42.924 kg recyclebaar en 18.105 kg niet-recyclebaar. Dit bedrijfsafval bestaat uit de volgende hoofdstromen, waarbij we een onderscheid hebben gemaakt tussen niet-gevaarlijk en gevaarlijk afval.

Bedrijfsafval			
	Totale hoeveelheid bedrijfsafval, waarvan:		
	Hoeveelheid (Kg)	Afval dat hergebruikt of gerecycled wordt*	Afval dat naar de afvalverwerking gaat
Niet-gevaarlijk afval	60.396		
Hout	8.900	70%	100%
Papier en karton	2.910	89%	100%
Plastic	153	49%	100%
Gemengd stedelijk restafval	15.284	25%	100%
Staal	33.149	90%	100%
Gevaarlijk afval	633		
Metalen drukhouder (spuitbussen)	127	0%	100%
Verontreinigd filtermateriaal en poetsdoeken	38	0%	100%
Elektronica	468	75%	100%
Batterijen en accu's	0	80%	100%

* schatting op basis van een landelijk gemiddelde voor afvalverwerkers in de periode van 2022-2025

Social

B8: Algemene kenmerken van medewerkers

SEW wil graag bijdragen aan goed werkgeverschap, daarom rapporteren wij hieronder de kenmerken van ons personeel. Bij ons bedrijf werken 84 medewerkers (76,6 FTE), waarvan 73 mannen (69,1 FTE) en 11 vrouwen (7,5 FTE). Alle medewerkers zijn werkzaam in Nederland, waarbij voor specifieke opdrachten medewerkers soms naar het buitenland moeten. In 2025 is minder dan 100 uur gewerkt in het buitenland door onze eigen medewerkers.

SEW is als productiebedrijf sterk afhankelijk van gekwalificeerd en betrouwbaar personeel. In de technische branche werken overwegend mannen en ook bij ons bedrijf is dat het geval. Diversiteit onder medewerkers heeft onze aandacht en is een uitdaging om te verbeteren gegeven de krapte op de arbeidsmarkt.

De meeste van onze medewerkers hebben een lange staat van dienst. Het gemiddelde dienstverband bij SEW is 10,1 jaar. De gemiddelde leeftijd bij SEW is 47,7 jaar totaal. Voor de mannelijke collega's is dit 47 jaar en bij de vrouwelijke collega's is dit 53 jaar. De gemiddelde leeftijd in de metaaluniebranche is 43,3 (bron: [Metaalbewerking in cijfers - Samenstelling werknemers - Nederland](#) jaar). Deze leeftijd in de sector is de afgelopen jaren gestegen, wat wijst op een vergrijzende beroepsbevolking binnen de sector. Binnen SEW is de gemiddelde leeftijd lager geworden, omdat medewerkers met pensioen zijn gegaan en wij meer jonge medewerkers hebben aangenomen. Het risico van een verouderd personeelsbestand is verhoogd ziekteverzuim en het verliezen van kennis en ervaring als de oudere medewerkers met pensioen gaan. We bereiden ons hierop voor door in te zetten op duurzame inzetbaarheid op de volgende onderdelen:

1. Investeren in opleidingen en ontwikkelingen: Aanbieden van trainingen die helpt om de vaardigheden up-to-date te houden en zich aan te passen aan de veranderingen.
2. Flexibele werkregelingen: Aanbieden van het Generatiepact vanuit onze cao, flexibele werktijden, deeltijdwerk of de mogelijkheid om een dag thuis te werken en te ondersteunen bij het vinden van een betere werk-privé balans.
3. Gezondheids- en welzijn programma's: Stimuleren gezonde leefgewoonten door middel van Fitness abonnementen via de Alleo app, PMOs, sportactiviteiten, ect.
4. Aanpassing van werkplekken: Ervoor zorgen dat werkplekken ergonomisch zijn ingericht om fysieke belasting te verminderen. Bijvoorbeeld verstelbare bureaus, hulpmiddelen bij zwaar tillen, lasmanipulator op hoogte verstelbaar.
5. R&O gesprekken: Resultaat en ontwikkelgesprekken waarin er samen met de leidinggevende gekeken wordt naar de toekomst, Wat heb je nodig en hoe kunnen wij er samen voor zorgen dat het resultaat wordt behaald.



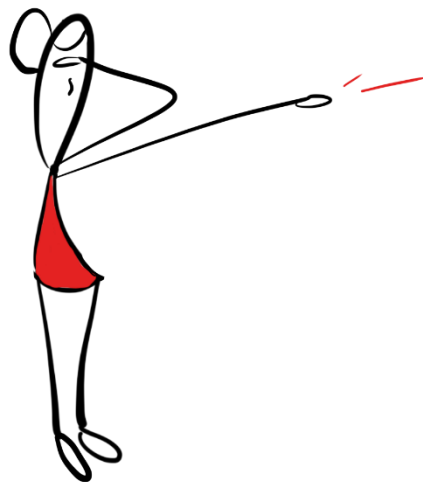
SEW Energy zoekt naar een goede balans tussen oudere ervaren medewerkers als ook jonge minder ervaren medewerkers. Voor een toekomstbestendig bedrijf werken wij aan een divers personeelsbestand zodat wij kennis, ervaring, kwaliteiten en vaardigheden behouden. Gegeven de krapte op de arbeidsmarkt is dit voor ons een grote uitdaging. Op dit thema formuleren we concrete doelen en acties om structureel te werken aan de verjonging en diversiteit van onze medewerkers.

Medewerkers		
	FTE	Aantal
Tijdelijk contract	7,9	12
Vast contract	68,7	72
Totaal	76,6	84

Medewerkers		
	FTE	Aantal
Man	69,1	73
Vrouw	7,5	11
Anders*	0	0
Niet-gerapporteerd**	0	0
Totaal	76,6	84

*Anders geldt voor medewerkers die zich hebben geregistreerd als genderneutraal.

**Niet-gerapporteerd geldt voor medewerkers die hun genderidentiteit niet bekend willen maken.



B9: Gezondheid en veiligheid van medewerkers

Het werken in een productieomgeving alsook het offshore en onshore werk brengt de nodige veiligheidsrisico's met zich mee. Dit onderwerp is voor SEW cruciaal en de veiligheid van onze medewerkers is de allerhoogste prioriteit.

SEW houdt regelmatig trainingen over veiligheid op de werkvloer. Het personeel wordt (twee-) jaarlijks gecertificeerd en incidenten worden gerapporteerd en opgevolgd. Procedures en protocollen hiervoor zijn in beleid opgenomen en worden aan medewerkers gecommuniceerd.

Om de kwaliteit, arbo en milieuomstandigheden te borgen en continu te verbeteren hanteren wij verschillende certificeringen. We beschikken over certificeringen conform ISO9001 (Kwaliteit), ISO14001 (Milieu, sinds Q1 2025 gecertificeerd) en ISO45001 (Veiligheid Gezondheid en Welzijn). Hierbij worden de genoemde managementsystemen ge-audit op o.a.:

- Voldoen aan geldende wet- en regelgeving
- Continu verbeteren
- Voldoen aan (klant)eisen
- Oppakken van kansen en risico's
- Stakeholderanalyse
- Contextanalyse
- Carbon footprint
- Realisatie van vastgestelde doelstellingen

Tevens onderdeel van deze certificeringen is de Bedrijfsrisico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) met een drietal verdiepende RI&E, nl.:

1. Fysieke belasting
2. Geluid
3. Gevaarlijke stoffen

Vanaf eind 4de kwartaal 2026 zal als onderdeel van SEW Academy het platform oZone actief zijn. Op dit platform kunnen wij onze medewerkers trainingen en cursussen laten volgen op het gebied van veiligheid. Dit ook met een jaarlijkse herhaling. Daarnaast zijn er diverse keren per jaar toolbox-meetings waarbij veilig werken een topic is.

Bij SEW vonden in 2025 en 6-tal incidenten plaats (ongewenste gebeurtenis tijdens het werk). De incidenten betrof 1 medische behandeling (elleboog), 1 overlijden (onwel wording) en 4 overige gebeurtenissen.

Ten aanzien van ongevallen (incident met schade of letsel) hebben er zich 6 voorgedaan. Dit betrof 2 ongevallen met verzuim (kaak/gezicht en vinger) en verder betroffen het 2 EHBO behandelingen en 2 behandelingen in het ziekenhuis (medivac: longembolie en ziekteverschijnselen na werkzaamheden). De oorzaak van deze incidenten en ongevallen hebben betrekking (met uitzondering van het overlijden) op: het niet stoppen met werk terwijl dat volgens de veiligheidsregels wel had gemoeten (Stop Work Authority) en – het Veiligheidsgedrag en bewustzijn. Door veiligheidsgedrag en bewustzijn steeds onder de aandacht te blijven brengen willen wij onze medewerkers scherp houden. Dit doen wij door toolboxes, informatie geven in de SEW4YOU, opvolging van de HSEQ-calls. Sinds augustus 2024 hebben wij hiervoor een HSE Manager aangesteld, dit om de bovenstaande processen te borgen en er voldoende aandacht aan te geven.

Tevens hadden we 2 medewerkers die zich ziekmelden vanwege psychische klachten, bij beide medewerkers was de oorzaak een combinatie tussen werk en privé.

	Medewerkers (FTEs en aantal)	
Werkgerelateerd incident/ ongevallen	12	12
Werk gerelateerde ziekmelding	2	2
Totaal	9,4	9
<i>Ratio incidenten*</i>	<i>5,4</i>	<i>4,9</i>

*Om de ratio van de werk gerelateerde incidenten per 100 medewerkers in een jaar te berekenen, wordt de volgende formule gebruikt, met de assumptie dat één fte 2.000 uur per jaar werkt. Aantal werk gerelateerde incidenten/ totaal aantal gewerkte uren in een jaar door alle medewerkers samen x 200.000.

B10: Beloning, collectieve onderhandelingen en training

Wij willen bijdragen aan een leefbaar loon en aan eerlijke arbeidsvoorwaarden. Daarom rapporteren wij hieronder over de salarissen die wij betalen en de trainingen die wij aan medewerkers geven.

Bij SEW Energy belonen we medewerkers met een salaris dat over het algemeen ruim boven het wettelijk minimumloon ligt.

Beloning

SEW Energy valt onder de cao Metaal en Techniek. De laatste jaren zijn behoorlijke loonstijgingen doorgevoerd in deze cao. Het is de uitdaging voor SEW om ondanks de loonstijgingen winstgevend te blijven.

Daarnaast hebben wij te maken met schaarste in de markt van technische medewerkers. De markt bepaald ook voor een groot deel of wij nieuwe medewerkers kunnen aannemen. Hierbij moeten wij rekening houden met de beloning van nieuw en bestaand personeel en ervoor zorgen dat er geen scheefgroei komt bij het aannemen van nieuwe medewerkers. Soms moeten wij dus de keuze maken om iemand niet aan te nemen omdat dit niet in ons salarisgebouw past. Ook kijken wij of wij dan meer onervaren medewerkers kunnen aannemen met een lager salaris die we intern verder kunnen opleiden. Dit brengt ook risico's met zich mee, omdat de balans tussen kennis, kunde en ervaring binnen SEW Energy goed bewaakt moet blijven.

	Verschil in beloning t.o.v. het wettelijk minimumloon
Brutosalaris dat aan de laagstbetaalde medewerker werd betaald bij een fulltime dienstverband	€2.580
Brutosalaris dat wordt betaald als wettelijk minimumloon bij een fulltime dienstverband	€2.496
Ratio dat het verschil uitdrukt	1.03

Het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, zoals in onderstaande tabel aangegeven, wordt verklaard door het verschil in functies tussen mannen en vrouwen. Er zijn geen vergelijkbare functies waar zowel mannen als vrouwen in zitten, wat de appel met appel vergelijking niet mogelijk maakt. Mannen oefenen heel andere functies uit (werkplaats, projectmanagers, directie) dan de vrouwen (HR, inkoop, magazijn, schoonmaak). SEW heeft eerlijke beloning hoog in het vaandel staan. We ondervangen een eerlijke beloning voor onze medewerkers door jaarlijks ons salarishuis naast het regionaal beloningsonderzoek te leggen.

Verskil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers	
Gemiddeld bedrag per uur voor mannelijke medewerkers	€30,97
Gemiddeld bedrag per uur voor vrouwelijke medewerkers	€27,00
Percentage dat het verschil uitdrukt	14,70%

Medewerkers die vallen onder collectieve onderhandelingen (FTE en aantal)		
Medewerkers die vallen onder een CAO	74,6	82
Medewerkers die niet vallen onder een CAO	2	2
Percentage dat het verschil uitdrukt	2,61%	2,38%

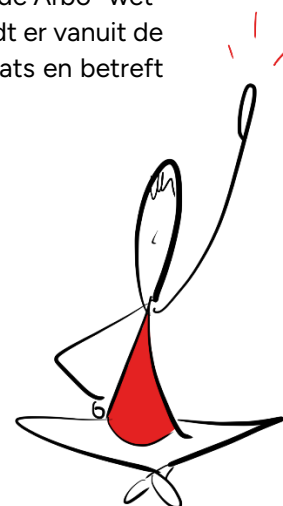
Training

In 2025 is er geen inzicht in de hoeveelheid trainingsuren per medewerker waardoor het gemiddelde per mannelijke medewerker en vrouwelijke medewerker niet gerapporteerd kan worden. Hieronder wordt beschreven hoe wij omgaan met training en ontwikkeling van het personeel.

In 2025 hebben we samengewerkt met Tetrix Bedrijfsopleidingen – een techniekopleider in de provincie Noord-Holland – voor het verzorgen van trainingen en opleidingen op de werkplaats. Door de samenwerking met Tetrix geven wij jonge, aankomende werknemers de kans om bij SEW Energy hun opleiding te doen en werkervaring op te doen. Ons doel is om bij te dragen aan de opleiding van jong talent en om deze nieuwe generatie in dienst te nemen bij SEW Energy.

Verder geven wij ook HBO-studenten de mogelijkheid om stage te lopen bij SEW Energy zodat zij ervaring op kunnen doen in onze branche. Dit biedt ook weer mogelijkheden om jonge mensen aan ons te binden. Ook zijn wij bezig met het opzetten van de SEW-Academy. Dit is een trainingsprogramma voor zowel nieuwe als bestaande medewerkers, erop gericht om hun vakinhoudelijke kennis te vergroten en ruimte te bieden voor persoonlijke ontwikkeling.

Tevens vinden er verplichte herhalings- opleidingen en trainingen plaats. Betreft met name opleidingen en trainingen gerelateerd aan veiligheid en milieu om on- en offshore werkzaamheden uit te voeren dit en zijn klant en/of werklocatie afhankelijk. Vanuit de Arbo- wet- & regelgeving betreft dit bijvoorbeeld Bedrijfs hulpverlening (BHV). Aanvullend vindt er vanuit de Pressure Equipment Directive (PED wet- en regelgeving) opleiding en training plaats en betreft dan b.v. het werken volgens lasmethodes en laskwalificatie van medewerkers.



B11: Medewerkers in de waardeketen, betrokken gemeenschappen, en consumenten en eindgebruikers

Het is onze nummer 1 prioriteit om te zorgen voor de veiligheid van niet alleen onze eigen medewerkers, maar ook voor ingeleende krachten, klanten en eindgebruikers.

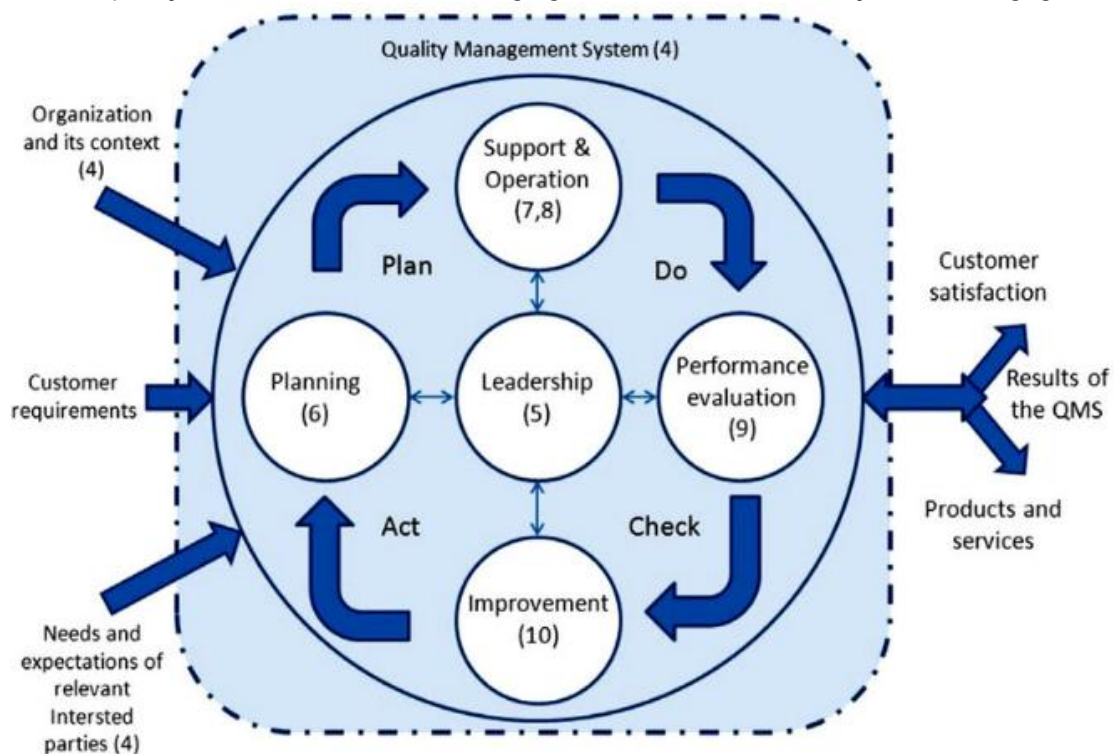
Ons bedrijf is onderdeel van een waardeketen en wij hebben invloed op de veiligheid van ingeleende medewerkers (upstream in onze waardeketen), en klanten en eindgebruikers van onze producten. In onze waardeketen kunnen personen mogelijk ernstige gevolgen ondervinden die verband houden met de productie of het gebruik van door ons geproduceerde leidingen. Hieronder beschrijven we het proces waarmee we onze waardeketen in kaart brengen.

Borging van kwaliteit, veiligheid en milieu

Door middel van uitgebreide testen (met onze eigen röntgen bunker), externe controlerende partijen (NOBOs), certificeringen van ons eigen en ingeleende personeel, ISO, PED, CPR/ 1090 en NEN 3834 certificeringen voor SEW, zorgen we ervoor dat veiligheid en gezondheid geborgd is in alle stappen van ons productie en installatieproces.

We hanteren een Plan – Do – Check – Act principe voor het borgen van kwaliteit, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Deze manier van werken is opgenomen in ons SEW Management Systeem (SMS) dat via ISO-certificeringen voor kwaliteit (ISO 9001), milieu (ISO14001) en gezondheid & welzijn (ISO 45001) wordt gecontroleerd. Als onderdeel van de ISO-certificeringen wordt o.a. gekeken naar directiebeoordeling, interne audits, risico- & kans-analyse, SWOT, stakeholder analyse etc.

In onderstaand plaatje is, als voorbeeld, de borging van kwaliteit (9001) bij SEW weergegeven.



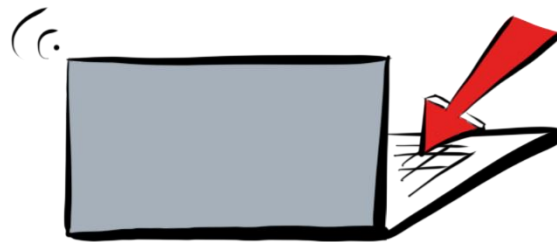
Governance

B12: Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping

Wij rapporteren hier over het aantal beschuldigingen en boetes in relatie tot corruptie en omkoping. In 2025 hebben wij geen beschuldigingen en boetes in relatie tot corruptie en omkoping ontvangen.

Corruptie en omkoping	
Beschuldiging(en)	0
Boete(s)	0

Het tegengaan van corruptie en omkoping is geborgd in alle processen van SEW. Door middel van ons bedrijfsreglement en Code of conduct zorgen we ervoor dat onze medewerkers zich bewust zijn van de risico's en impact van corruptie en omkoping.



Ambities, Acties en Beleid richting 2030

N3: Beleid

Wij zijn als organisatie bewust van onze impact op onze omgeving en de invloed die dezelfde omgeving op ons kan hebben. Daarom hebben wij beleid ontwikkeld om negatieve impacts te voorkomen, beperken en/of te herstellen en financiële risico's aan te pakken. Op de onderstaande materiële thema's hebben wij beleid ontwikkeld:

Beleid materiële thema's

B3. Energie en broeikasgassen



SEW wil de CO2-emissies van de eigen bedrijfsactiviteiten significant verminderen. Het merendeel van onze CO2-emissies is afkomstig van ons energieverbruik. Onze huidige leverancier levert grijze stroom van niet-hernieuwbare bronnen, wat het hoge aandeel in de CO2-uitstoot verklaart.

We zien kansen om onze CO2-emissies te reduceren door enerzijds minder energie te verbruiken, en anderzijds ons energieverbruik te vergroenen. Daarom zijn er eind 2025 zonnepanelen op ons dak aangelegd. Voor de aanleg is nauwkeurig gekeken naar onze stroomvraag en het potentieel om stroom op te wekken met zonnepanelen rekening houdend met het feit dat we niet mogen terug leveren aan het net. Het plan is daarop aangepast en het is mogelijk gebleken om de stroom die wordt opgewekt zoveel mogelijk te gebruiken in productie en om het elektrische wagenpark op te laden.

Daarnaast zijn we bezig met het verder elektrificeren van het wagenpark. Door hierop in te zetten willen we onze scope 1 en 2 in CO2-emissies in 2027 verminderen met 10% in totaal. Daarnaast willen we in gesprek met onze transporteurs gaan om te onderzoeken of we het aantal transportbewegingen kunnen reduceren door meer gebruik te maken van combinatietransporten. Gezien de andere prioriteiten willen we deze optie in 2027 verder onderzoeken.

B4. Verontreiniging van lucht, water en bodem

We vinden het belangrijk om de uitstoot van vervuilende stoffen in de open lucht, (riool)water en bodem te mitigeren. Daarom besteden we in het bijzonder aandacht aan de lasdampen die vrijkomen bij productie. Om dat af te vangen hebben we in 2025 de afzuiginstallatie in de rvs-productiehal vervangen. Met deze nieuwe afzuigingsinstallatie worden er geen lasdampen in de buitenlucht uitgestoten en de uitstoot van vervuilende dampen wordt gemitigeerd.

B6. Water

In ons productieproces wordt het meeste water gebruikt bij het uitvoeren van hydrotests. We zien kansen om ons watergebruik te verminderen door dit water op te slaan in recycle units en voor een volgende test te hergebruiken. Deze mogelijkheid willen we in 2026 verder onderzoeken

B7. Materiaal-gebruik en circulaire economie

Op dit moment moeten we voldoen aan de specificaties en vereisten die worden gesteld door onze klanten. In de meeste gevallen bepalen onze klanten de materialen die we gebruiken en het ontwerp van de producten. We zijn daarom op dit moment beperkt in staat beleid te voeren op het

verminderen van ons materiaalgebruik, de soort materialen die we gebruiken en circulariteit.

We zien kansen om dienstverlening te ontwikkelen die meer gericht is op EPC-contracten (Engineering, Procurement, Construct). Daarmee hebben we meer invloed op circulariteit, materiaalkeuze en ontwerp en bieden we bredere dienstverlening aan klanten.

Andere duurzame activiteiten hebben prioriteit in 2026. Daarom kiezen we ervoor in 2027 te onderzoeken of en hoe SEW meer kan bijdragen aan verantwoord inkoop van grondstoffen en materialen en aan circulaire economie. Aan de basis daarvan staat het in kaart brengen van onze materiaalstromen.

Daarnaast willen we in gesprek gaan met onze leveranciers en klanten om te bespreken hoe we het verpakkingsmateriaal kunnen verminderen.

B8. Algemene kenmerken van werknemers

Bij het selecteren van nieuwe collega's kijken wij in de eerste plaats naar competenties en of medewerkers kunnen meegroeien met de strategie van SEW: 100% SEW, 50% anders. We hebben in kaart gebracht welke competenties SEW nodig heeft naar de toekomst toe. Ons selectiebeleid voor nieuwe medewerkers is hier ook op gericht.

Het aantrekken en behouden van jonge collega's door een individueel opleidingstraject vanuit de SEW academy. Maar ook het organiseren van diverse events (waarbij sport, binding, gezelligheid en saamhorigheid centraal staan) moet bijdragen aan de SEW-cultuur.

Ook hebben we voor leidinggevendenden een visie op leiderschap opgesteld. Daarmee helpen we leidinggevendenden om een profiel op te bouwen in lijn met de SEW-strategie gericht op de competenties die zij nodig hebben om succesvol te zijn in onze nieuwe strategie.

De focus voor 2026 ligt op het verder optimaliseren van al bestaand beleid.

B9. Gezondheid en veiligheid van medewerkers

Ons doel is om geen incidenten meer te hebben. Om daar te komen, zetten we bestaand beleid voort. Dit beleid bestaat het continu verbeteren van de Arbo- en Milieumomstandigheden dit o.a. vanuit de:

- Het continueren van de ISO 45001 (Arbo) en ISO 14001 (Milieu) certificeringen (o.a. Wet- en regelgeving);
- Opvolging van het Plan van Aanpak vanuit Bedrijfs RI&E;
- Het geven/ herhalen van voorlichting en onderricht b.v. aan de hand van periodieke Toolbox-meetings gericht op Arbo en Milieu;
- Het uitvoeren van Werkplekinspecties;
- Het verbeteren van het Veiligheidsbewustzijn en Veiligheidsgedrag binnen de gehele SEW-organisatie dit waar mogelijk gezamenlijk met onze opdrachtgevers

Daarin hebben we veel aandacht voor het intern opleiden en trainen van eigen medewerkers en ingehuurd personeel. De trainingen zijn erop gericht om de SEW manier van werken en veiligheidsmaatregelen over te brengen.



	Daarnaast besteden we meer aandacht aan sociale veiligheid. We hebben beleid om resultaat- en ontwikkelgesprekken (R&O-gesprekken) te voeren tussen leidinggevend en de teams. Als onderdeel van de SEW Academy zijn wij het MT en middenkader aan het trainen op het gebied van communicatie. Onderdeel daarvan zijn gesprekstechnieken en coaching gesprekken.
B10. Beloning, collectieve onderhandeling en training	Opleiding en training van medewerkers bij SEW gaan wij o.a., doen via de SEW Academy. oZone en Tetrix zijn onderdelen van de SEW Academy. Via deze tools willen we gepersonaliseerde ontwikkelingstrajecten per medewerker of functie aanbieden. oZone wordt eind vierde kwartaal van 2026 als pilot gelanceerd binnen SEW. Dit programma gaat worden ingezet voor de onboarding van nieuwe collega's, het opleiden van ingeleend personeel, veiligheidstrainingen voor iedereen en de ontwikkeling van competenties. Boven op de cao-salarisverhogingen doen we individuele salarisverhogingen om een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket aan te blijven bieden.
B11. Medewerkers in de waardeketen, betrokken gemeenschappen, en consumenten en eindgebruikers	Doormiddel van raamovereenkomsten met inleenbureaus hebben wij vastgelegd wat de functie-eisen zijn en daarin ook de gedragscode op locatie SEW en een RI&E toegevoegd. Alle inleenkrachten worden hiervan op de hoogte gebracht door het bureau. Bij start op locatie Broek op Langedijk vindt er altijd een introductie plaats over veiligheid, gedragsregels en bedrijfsregels. Onze flexibele schil aan medewerkers worden net zo goed behandeld als onze eigen medewerkers. Vanaf 2028 willen wij inleners ook gebruik laten maken van oZone voor de introductie bij SEW.
B12. Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Door middel van een uitgebreid HR-Beleid SEW als ook de Code of conduct maken wij ons personeel bewust van de SEW-normen en waarden. Op regelmatige wijze updaten we het HR-Beleid SEW en de Code of conduct.

N3: Acties

Om onze ambities waar te maken hebben we voorgenomen acties te nemen op onze materiële thema's. In de onderstaande tabel kunt u alle voorgenomen acties per materieel thema terugvinden.

Acties materiële thema's	
B3. Energie en broeikasgassen	Onderzoek groene stroom - Onderzoek naar de inkoop van groene stroom in plaats van grijze stroom en daarmee onze CO2 footprint verbeteren. Elektrificatie wagenpark - Bij vervangen van auto's overstappen naar elektrische auto's, dit is sinds begin 2026 vastgelegd in het HR-beleid van SEW. Dit geldt ook voor de eigen auto's in eigendom van SEW. Efficiëntere warmtehuishouding - Het vervangen van de gaskachels door efficiëntere warmtebronnen (onderzoeken welke manier van verwarmen in de werkplaats het meest efficiënt is) - Plaatsen van isolatie op open leidingwerk
B6. Water	Waterafvoer hydrotest In 2026 willen onderzoeken hoe we een recycle-unit voor water kunnen installeren. Dat gaat om zowel de opslag van water (zodat het bij een volgende test hergebruikt kan worden), als ook het afvoeren nadat het meermaals gebruikt is.
B7. Materiaalgebruik en circulaire economie	Maatregelen in kaart brengen welke tot afvalreductie kunnen leiden In 2026 brengen we mogelijke maatregelen in kaart hoe we elke afvalstroom kunnen reduceren.
B8. Algemene kenmerken van werknemers 	Breder trekken van de binding medewerkers - Naast gesprekken met de jongere medewerkers ook overige medewerkers betrekken - Strategische sessies houden (zonder MT) met een externe consultant om op te halen hoe de rest van de organisatie tegen SEW en de strategie aankijkt - Organiseren van diverse events met een verschillend karakter: sport (Alkmaar city run, kom met de fiets naar je werkdag, groepsles spinning, sportevents zoals een padelclinic), gezelligheid (pubquiz, zomer BBQ), verbindend (AZ-bekerfinale, 30-jarig jubileumfeest, sinterklaasbezoek), informerend (nieuwjaarsontbijt, kom binnen bij de bedrijven dagen, pensioensessies), informeel (vrijmibo XL) - Gezondheid en welzijn van de medewerkers (vitaliteitsweek en fruit op het werk) - Alleo app die extra secundaire arbeidsvoorwaarden biedt
B9. Gezondheid en veiligheid van medewerkers	- Uitrol van de evaluatie omtrent R&O-gesprekken. Evalueren van hoe training en coaching in de praktijk wordt gebracht. - Gericht acties afspreken met leidinggevenden om sociale veiligheid verder te verbeteren. - Regelmatig momenten met teams plannen om voortgang te bespreken. - Continu benoemen dat sociale veiligheid een aandachtspunt is. - Het opvolgen van de aanbevelingen uit het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) uitgevoerd in 2025.

	Regelmatig toolbox sessies houden over veiligheid, Arbo en milieu.
B10. Beloning, collectieve onderhandeling en training	Ontwikkeling medewerkers - Introductie van oZone eind 4de kwartaal 2026 - Lanceren van SEW academy individueel opleidingstraject in september 2026 - Het verder uitbouwen van een mobiele praktijkruimte zodat leerlingen in een aparte ruimte las en/of fittechnieken kunnen oefenen. Daarin meenemen een E&I gedeelte als ook de isometrics, zodat er echt opleidingsonderdelen uitgevoerd kunnen worden. - Investeren in equipment waar leerlingen mee kunnen werken en nieuwe technieken leren (zoals een tweede pennentafel) - Voorzetten leiderschapstrainingen voor het MT en middenkader Beloning medewerkers - Naast cao-salarisverhogingen, individuele salarisverhogingen om doorgroei te stimuleren en het SEW-arbeidsvoorwaardenpakket aantrekkelijk te houden (dit doen we aan de hand van een extern beloningsonderzoek)
B11. Medewerkers in de waardeketen, betrokken gemeenschappen, en consumenten en eindgebruikers	Betrekken inleners bij SEW-beleid Uitbreiden oZone voor inleners 2028
B12. Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Updaten bedrijfsreglement/HR-Beleid SEW Het bedrijfsreglement weer updaten aan de hand van recente ontwikkelingen, zowel intern als extern

N5: Governance

De ambities, acties en het beleid dat wij hebben vastgesteld om naar toe te werken richting 2030 willen wij borgen in de organisatie. Hier beschrijven we hoe ESG in onze organisatie belegd en aangestuurd wordt.

Op basis van ons organogram stellen wij vast dat we de ESG-verantwoordelijkheden verdelen over leidinggevende functies in de organisatie en geen vaste ESG-manager hebben. Het ESG-beleid dat wij hebben en de acties die wij gaan ondernemen worden belegd bij de bijbehorende organisatieonderdelen. De verantwoordelijkheden zijn toegewezen aan Finance, HR en HSEQ, waarbij Finance de controlerende rol heeft op voortzetting van dit beleid.

