



Securitas



Securitas Nederland BV

MVO Jaarverslag

2025



8 mei 2026

Voorwoord






Samen duurzaam vooruitkijken

Als ik terugkijk op 2025, ben ik trots op wat we samen hebben bereikt. Het was een jaar waarin we concrete en betekenisvolle stappen hebben gezet richting veiliger en duurzamer beveiligen. De resultaten leest u verderop in dit verslag; hier wil ik vooral vooruitkijken. Want juist daar ligt onze grootste opgave. We help make your world a safer and sustainable place. Dat is voor ons geen belofte op papier, maar de drijfveer achter alles wat we doen. Het vormt dan ook het fundament onder onze vernieuwde duurzaamheidsstrategie.

Een heldere koers voor de komende jaren

Met onze aangescherpte strategie hebben we een duidelijke, realistische en ambitieuze koers uitgezet voor de toekomst met samenwerking als sleutel tot succes. We richten ons op drie focusgebieden waarin wij het verschil willen maken:

-  **Develop people**
Empower to deliver exceptional services
-  **Decarbonize business**
Accelerate efficiency in operations and solutions
-  **Demonstrate integrity**
Drive the highest business ethical standards

Zo creëren we duurzame waarde: voor onze mensen, onze opdrachtgevers en de samenleving waarin wij actief zijn. Deze koers geeft mij vertrouwen. Hij past bij wie wij als Securitas zijn: betrokken, oplossingsgericht en altijd dichtbij onze opdrachtgevers.

Meer maatschappelijke waarde creëren




Voor mij gaat duurzaamheid verder dan cijfers en CO₂-reductie alleen. Het gaat ook over de rol die we spelen in de samenleving. Daarom intensiveren we onze inzet op Social Return on Investment. We creëren kansen

voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, investeren in opleiding en ontwikkeling en nemen lokaal verantwoordelijkheid. Zo dragen we bij aan een inclusieve en toekomstbestendige samenleving; iets wat onlosmakelijk verbonden is met onze waarden.

Duurzame groei door langdurige samenwerking

Een belangrijk inzicht van het afgelopen jaar is dat we de meeste impact maken in langdurige samenwerkingen met onze opdrachtgevers.

Wanneer we elkaar écht kennen, kunnen we:

-  risico's beter doorgronden,
-  innovatie sneller toepassen,
-  en samen oplossingen ontwikkelen die zowel veiliger als duurzamer zijn.

We zijn ervan overtuigd dat hierin de toekomst van beveiliging ligt: in sterke partnerships, slim gebruik van technologie en data en een gedeelde ambitie om duurzaam te groeien.

Met vertrouwen vooruit

2026 wordt het jaar waarin we onze ambities verder concreet maken. We versnellen innovatie, sturen scherp op CO₂-reductie, verduurzamen onze ketens en blijven investeren in onze mensen. Niet omdat het moet, maar omdat het past bij wie wij zijn en wie wij willen zijn. Met trots presenteren wij ons duurzaamheidsverslag over 2025.

Samen bouwen we verder aan een toekomst die veiliger, duurzamer en rechtvaardiger is. Voor onze medewerkers, onze opdrachtgevers en de samenleving waarvan wij deel uitmaken.



Karolien Verbeiren

Country President
Securitas Nederland

Wie we zijn en waar we voor staan



Securitas is een beveiligingsorganisatie die zich richt op het beheersbaar maken van veiligheidsrisico's voor mensen, organisaties en hun omgeving. Wij werken in uiteenlopende sectoren en situaties, steeds met dezelfde insteek: veiligheid vraagt om inzicht, aandacht en verantwoordelijkheid.

Onze manier van werken is gebaseerd op drie kernwaarden:

Integriteit, Waakzaamheid en Behulpzaamheid.

Deze waarden geven richting aan hoe wij ons werk organiseren, hoe wij beslissingen nemen en hoe wij samenwerken met klanten, collega's en partners. Ze vormen het uitgangspunt voor professioneel handelen en voor het vertrouwen dat nodig is om veiligheid duurzaam te borgen.

Integriteit:
eerlijk zijn. We doen nooit concessies aan onze integriteit, ethiek of oprechtheid.

Behulpzaamheid:
benaderbaar, servicegericht en klaar staan voor onze klanten en collega's.



Waakzaamheid:
oplettend, initiatief nemen en altijd zoeken naar manieren om te verbeteren.

Veiligheid is geen vaststaand gegeven. Maatschappelijke ontwikkelingen, technologische veranderingen en nieuwe dreigingen zorgen ervoor dat risico's continu veranderen. In die context ondersteunen wij organisaties bij het herkennen van risico's, het maken van afgewogen keuzes en het versterken van veiligheidsbewustzijn. Daarbij kijken we verder dan incidenten alleen en richten we ons nadrukkelijk op preventie en veerkracht.

Ons werk bestaat uit een combinatie van menselijke expertise en technologische ondersteuning. Door beveiligingsprofessionals, data en systemen met elkaar te verbinden, ontstaat beter inzicht in risico's en kan gericht worden gehandeld. Deze aanpak maakt het mogelijk om beveiligingsoplossingen af te stemmen op de specifieke context van een locatie of organisatie.

Duurzaamheid speelt hierin een steeds grotere rol. In onze duurzaamheidsstrategie kijken we verder dan de directe beveiligingstaak en nemen we verantwoordelijkheid voor onze impact op mensen, milieu en maatschappij. Deze afwegingen maken structureel onderdeel uit van onze keuzes en manier van werken.

Daarbij werken we samen met opdrachtgevers en partners. Veiligheid en duurzaamheid raken vaak dezelfde vraagstukken, zoals continuïteit, verantwoord gebruik van middelen en de weerbaarheid van organisaties op de lange termijn. Door gezamenlijk doelen te formuleren en verwachtingen af te stemmen, werken we aan oplossingen die niet alleen effectief zijn, maar ook toekomstbestendig. Dit gaat onder meer over goed werkgeverschap, zorgvuldig omgaan met energie en materialen, en beveiligingsoplossingen die aansluiten bij de duurzaamheidsambities van onze klanten. Zo geven wij invulling aan onze rol: als organisatie die veiligheid praktisch, betrouwbaar en verantwoord benadert, met oog voor vandaag en voor de lange termijn.

Securitas Nederland

Een veilige wereld om te wonen, te werken en te leven, voor nu én voor de komende generaties.

Onze purpose en kernwaarden

'We help make your world a safer place', dit is de purpose waar vanuit we werken. Een veilige wereld om te wonen, te werken en te leven, voor nu én voor de komende generaties. Om ons doel te bereiken, werken we volgens drie kernwaarden: integriteit, waakzaamheid en behulpzaamheid. Onze kernwaarden vertegenwoordigen wie we zijn, waar we voor staan en hoe we handelen. De drie bollen staan symbool voor deze waarden en geven aan dat we voor elkaar en de mensen om ons heen zorgen.

3.962
medewerkers

400
miljoen euro omzet

540
operationele auto's
waarvan 66% EVH

30.000+
opdrachtgevers

20
vestigingen

1934
Oprichting van Securitas door Erik Philip-Sörensen in Zweden.

2000
In 2000 neemt Securitas het bedrijf B&M Beveiliging & Alarmering B.V. over, waarmee Securitas Nederland een feit is.

2015
In 2015 vond de overname van Poseidon Security Systems plaats.

2018
Sinds 1 maart 2018 is Alphatron Security Systems onderdeel van Securitas Nederland.

2024
Securitas versterkt haar lokale aanwezigheid in Oost-Nederland met de overname van Securion.

Securitas Nederland 

1989
Eind jaren 80 begint Securitas aan haar internationale expansie.

2001
De overname van VNV Beveiliging: de eerste particuliere beveiligingsorganisatie van Nederland die is opgericht in 1902. Zo krijgt Securitas er een eeuw beveiligingservaring bij.

2022
Op 22 juli 2022 heeft Securitas de overname van STANLEY Security bekend gemaakt.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Highlights 2025 Securitas Nederland



Bestuur & organisatie

Nieuwe Country President

- > Karolien Verbeiren is per 1 mei 2025 benoemd tot Country President van Securitas Nederland.
- > Zij volgt Bart Schmeink op (die doorstroomde naar een Europese rol) en combineert de functie met haar rol in België en Luxemburg.
- > De nadruk ligt op continuïteit, verdere integratie binnen Europa en focus op klantrelaties, mens & data.



Think about tomorrow - Today

Maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Securitas

Directiesamenstelling NL (2025)

- > CHRO & QHSSE: Mickey Spier
- > CSO: Jan Paul van der Wallen
- > CFO: Dieko van der Rol
- > CCO: Henrieke Oonincx

Kwaliteit, compliance & certificering

De Nederlandse alarmcentrales (o.a. Amsterdam en Geldrop) voldeden in 2025 aan de hoogste Europese normen, waaronder het nieuwe certificaat EN 50518, wat relevant is voor continuïteit, kwaliteit en compliance binnen de kernoperatie.

Overnames & regionale versterking

Voltooiing integratie Securion

- > In maart 2025 werd de integratie van Securion (Hengelo) afgerond.
- > Securion was eind 2024 overgenomen en opereert vanaf eind maart 2025 volledig onder de naam Securitas.
- > Hiermee versterkte Securitas Nederland haar lokale dekking in Oost Nederland (Twente, Stedendriehoek), met behoud van personeel en klanten.

Operatie & dienstverlening

Focus op kernactiviteiten In 2025 lag de nadruk binnen Securitas Nederland (niet technology) op:

- > objectbeveiliging en hospitality,
- > mobiele surveillance,
- > alarmopvolging en meldkameractiviteiten,
- > inzet van cameratoezicht en mobiele camera units als ondersteuning van menselijk toezicht (operationeel, niet technologisch productontwikkeling).

Deze activiteiten sluiten aan bij de bredere strategie: mens centraal, ondersteund door *slimme middelen*.

Erkenning & reputatie

Digitale volwassenheid binnen operatie

- > Securitas behaalde in 2025 de eerste plaats in de MT/Sprout DX300 ranglijst voor digitale transformatie binnen facilitaire dienstverlening.
- > Voor Nederland betekende dit erkenning van de manier waarop operatie, planning, datagebruik en ondersteuning van beveiligers zijn georganiseerd (ook buiten Technology om).

Schiphol en nationale positie

Voortzetting Schiphol-contract

- > In 2025 werd bevestigd dat Securitas ook de komende tien jaar beveiligingspartner op Schiphol blijft.
- > Dit betreft met name operationele beveiliging en toezicht, een van de grootste en meest complexe contracten binnen Nederland.

Samen maken we het verschil!

Ook in 2025 is maatschappelijk verantwoord ondernemen een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering van Securitas Nederland. In lijn met de purpose van Securitas Group – we help make your world a safer place – nemen wij verantwoordelijkheid voor de impact van onze activiteiten op mens, milieu, maatschappij en informatie. Duurzaamheid wordt daarbij gezien als een randvoorwaarde voor betrouwbare en toekomstbestendige beveiligingsdienstverlening en als onderdeel van langetermijnwaardcreatie voor klanten, medewerkers en de samenleving.

Onze aanpak sluit aan bij de wereldwijde duurzaamheidsstrategie van Securitas Group, waarin duurzaamheid is geïntegreerd in de bedrijfsstrategie en dagelijkse operatie. Vanuit Securitas Global wordt richting gegeven via gemeenschappelijke waarden, governance principes en strategische focusgebieden, gebaseerd op internationale kaders zoals de Sustainable Development Goals (SDG's) en uitgewerkt langs de drie strategische pijlers Develop People, Decarbonize Business en Demonstrate Integrity.

Binnen het decentrale organisatiemodel van Securitas vormt deze strategie het gezamenlijke kompas. De concrete invulling en uitvoering vinden lokaal plaats, passend bij nationale wet- en regelgeving, marktomstandigheden en klantverwachtingen. Zo combineren we een duidelijke gezamenlijke ambitie met lokaal eigenaarschap, waarbij landen en teams actief bijdragen aan het realiseren van onze duurzaamheidsdoelstellingen en het versterken van toekomstbestendige en verantwoorde dienstverlening.

Voor Securitas Nederland wordt deze globale strategie concreet ingevuld en geborgd via een geïntegreerd managementsysteem, waarin kwaliteit, milieu, veiligheid, informatiebeveiliging en maatschappelijke verantwoordelijkheid samenkomen. De uitgangspunten van ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 en ISO 27001, het Keurmerk Beveiliging en MVO overlappen elkaar inhoudelijk en zijn in de praktijk geïntegreerd. Thema's zoals risico gestuurd werken, continue verbetering, prestatie metingen, stakeholderverwachtingen, ketenverantwoordelijkheid en betrouwbaarheid van informatie worden organisatie breed aangestuurd vanuit

één managementstructuur, met één set doelstellingen en KPI's. MVO vormt daarmee geen afzonderlijk programma, maar is onderdeel van het reguliere sturen, meten en verbeteren volgens de PDCA cyclus.

Om deze integrale aanpak ook extern aantoonbaar te maken, hanteert Securitas Nederland de MVO Prestatieladder als aanvullend instrument. De MVO Prestatieladder sluit aan op de bestaande ISO systematiek en biedt een samenhangend kader om prestaties op het gebied van mens, milieu en maatschappij inzichtelijk te maken. Door certificering op de MVO Prestatieladder wordt geborgd dat de invulling van MVO binnen Nederland onafhankelijk wordt getoetst en aansluit bij zowel de globale strategische richting van Securitas Group als bij de verwachtingen van klanten en andere stakeholders.

De verwachtingen van klanten en externe stakeholders op het gebied van duurzaamheid, integriteit en betrouwbaarheid nemen toe en maken structureel onderdeel uit van aanbestedingen, audits en contractevaluaties. Securitas Nederland integreert deze aspecten expliciet in klantbeoordelingen, dienstverlening en rapportages. Waar mogelijk wordt samen met klanten gewerkt aan efficiënte, veilige en verantwoorde oplossingen die bijdragen aan het beperken van milieu impact en het versterken van maatschappelijke waarde, zonder concessies te doen aan kwaliteit, veiligheid of vertrouwelijkheid van informatie.

Ook binnen de supply chain hanteren wij duidelijke MVO en beveiligingseisen. Duurzaamheid, ethisch handelen en informatiebeveiliging zijn vaste onderdelen van het

inkoop- en leveranciersmanagementproces. Leveranciers worden geselecteerd en beoordeeld op naleving van wet- en regelgeving, arbeidsomstandigheden, milieu aspecten en zorgvuldige omgang met informatie. Deze eisen zijn vastgelegd in inkoopvoorwaarden en toegepast in tenders en contracten, in lijn met de ketenbenadering van de MVO Prestatieladder en de uitgangspunten van ISO 27001.



Duurzaamheid in actie

Binnen Securitas Nederland hanteren wij de systematiek van de **MVO Prestatieladder** om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid integraal en aantoonbaar vorm te geven. Uitgangspunt hierbij is dat **alle 26 MVO thema's** relevant zijn voor onze organisatie. Deze thema's vormen gezamenlijk het kader waarbinnen wij sturen, meten en rapporteren.

Belang van de MVO thema's

Alle 26 MVO thema's zijn beoordeeld op:

- het **belang voor Securitas Nederland** (impact op bedrijfsvoering, risico's en kansen);
- het **belang voor onze stakeholders**, waaronder klanten, medewerkers, leveranciers en ketenpartners.

Deze beoordeling is uitgevoerd op basis van een **stakeholderanalyse**, op Group en Nationaal niveau, waarin zowel interne als externe stakeholders zijn meegenomen.

De op Group niveau uitgevoerde dubbele materialiteitsanalyse is door Securitas Nederland getoetst op toepasbaarheid voor de Nederlandse context. Hierbij is beoordeeld in hoeverre de uitkomsten aansluiten bij nationale wet- en regelgeving, marktomstandigheden en de verwachtingen van Nederlandse stakeholders. Waar nodig is de prioritering aangevuld met lokale inzichten uit de stakeholderanalyse. Deze beoordeling vormt de basis voor de invulling van de MVO thema's binnen Nederland en sluit aan bij de eisen van de MVO Prestatieladder.

Voorbeelden van belangrijke stakeholders zijn opdrachtgevers (duurzaamheidseisen in aanbestedingen), medewerkers (veilig en gezond werken, inclusie), leveranciers (verantwoord inkopen) en partners in de beveiligingsketen.

Keuze en prioritering van thema's

Op basis van deze analyse is een **prioritering aangebracht**. Thema's die zowel voor de organisatie als voor stakeholders een hoge impact hebben, krijgen nadrukkelijk aandacht in beleid, doelstellingen en verbeteracties. Thema's die als minder materieel zijn beoordeeld, worden niet uitgesloten, maar proportioneel opgevolgd en gemonitord. De lagere prioriteit betekent dat de directe impact of beïnvloedbaarheid beperkter is, niet dat het onderwerp onbelangrijk is.

KPI's, monitoring en interne audits

Voor de geprioriteerde MVO thema's zijn **doelstellingen, KPI's en meetmomenten** vastgesteld. De voortgang wordt gemonitord via reguliere managementrapportages en beoordeeld tijdens **interne audits en managementreviews**. Hiermee wordt geborgd dat prestaties meetbaar, opvolgbaar en aantoonbaar zijn en dat waar nodig tijdig wordt bijgestuurd, conform de PDCA cyclus.

Stakeholders en ketenbenadering

De resultaten van de stakeholderanalyse en materialiteitsbeoordeling worden periodiek herzien. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar ontwikkelingen binnen de **value chain**, van ingekochte producten en diensten tot de uitvoering van beveiligingsdiensten bij klanten. Deze ketenbenadering sluit aan bij de eisen van volwassenheidsstructuur van de MVO Prestatieladder.

Een open en transparante dialoog, gecombineerd met sterke ketensamenwerking, is essentieel om samen écht het verschil te maken. Bovendien betrekken we onze collega's voortdurend bij onze duurzaamheidsstrategie.



Doorontwikkeling van onze MVO sturing

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is geen vaststaand eindpunt, maar iets wat meegroeit met de organisatie en de omgeving waarin we werken. In het afgelopen jaar hebben we daarom niet alleen gekeken naar onze prestaties, maar ook naar de vraag of **we de juiste dingen meten en bespreken**.

We zien dat de bestaande MVO indicatoren ons waardevolle inzichten geven, maar dat er tegelijkertijd kansen zijn om sterker te sturen op thema's als transparantie, lerend vermogen en maatschappelijke impact. Daarom hebben we in het verslagjaar verkend hoe onze MVO sturing beter kan aansluiten bij de MVO prestatieladder, de ontwikkelingen **rondom CSRD en onze strategische koers**.

Deze verkenning heeft geleid tot voorstellen voor een verdere doorontwikkeling van onze MVO indicatoren. De uiteindelijke keuzes hierover worden, na zorgvuldige afweging, door de directie vastgesteld. Tot die tijd blijven we werken met de bestaande indicatoren en gebruiken we de inzichten uit dit verslag als basis voor de volgende stap.

Hiernaast zijn de resultaten opgenomen zoals deze in het verslagjaar zijn gemeten, op basis van de huidige set MVO indicatoren.

Integriteit en goed bestuur vormen daarbij een belangrijk onderdeel van MVO. Voor ons betekent dit het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om zorgen of misstanden bespreekbaar te maken. Bij registraties van ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen, Thema 7 Gelijke Behandeling en Thema 13 Corruptie in de resultaten tabel, is het niet zinvol om uitsluitend te sturen op aantallen, omdat zowel lage als hoge aantallen verschillende oorzaken kunnen hebben en op zichzelf weinig zeggen over cultuur of effectiviteit van het beleid. Daarom kijken we bij dit thema verder dan cijfers alleen, door meldingen te combineren met inzichten uit medewerkersbeleving, de aard en ernst van meldingen, en gerichte trainingen en bewustwording. Ook vertrouwenspersonen en de (inter)nationale Integrity Line spelen hierbij een belangrijke rol.

Resultaten 2025 op de belangrijkste thema's

Thema *	Kengetal en doelstelling	Resultaat 2023	Resultaat 2024	Doelstelling 2025	Resultaat 2025
1 Behoorlijk bestuur	Geen sancties/ boetes overheid of bevoegd gezag. - 0	0	0	0	0
3 Gezondheid & veiligheid	Gezondheidscijfer >92,0% Dart Rate <0,80	90,1% 0,88	89,1% 1,14	>92,5% <1,08	90,6% 0,94
4 Opleiding & onderwijs	Aantal opleidingen Functie gerelateerd > 4.500	1758 + 3.599 (elearning)	1226 + 5.400 (elearning)	> 4.500	863 8483 (elearning)
5 Diversiteit & kansen	% instroom medewerkers SROI >8%	10%	16%	>8%	16,20%
7 Gelijke behandeling	Meldingen vertrouwenspersoon	38	40	-	40
13 Corruptie	Aantal integriteitsincidenten/ meldingen Integrity line	16	7	-	32
19 Privacy van klanten	Deelname aan privacy awareness trainingen Group >70%	63%	87%	>90%	89%
21 Energie	Totale t CO2 uitstoot van onze panden < 324	324	422	< 324	647
24 Uitstoot afvalwater en afvalstoffen	Gemiddelde CO2 uitstoot van het wagenpark <74 gr/km	74 gr/km	67 gr/km	<74 gr/km	50 gr/km
26 Betrokkenheid bij, en ontwikkeling van de samenleving	Behorende tot de top 3 werkgever in de sector beveiliging in Nederland op basis van omzet	3	3	3	3

* MVO Prestatieladder thema nummer

Thema 1

Behoorlijk bestuur

“Integer en transparant handelen vormt de kern van onze bedrijfsvoering. Als organisatie binnen een sector waar vertrouwen essentieel is, hechten wij grote waarde aan degelijk bestuur en heldere verantwoordelijkheden. Onze governance-structuur is ingericht om ervoor te zorgen dat beslissingen zorgvuldig worden genomen, risico's tijdig worden gesignaleerd en belangen van alle stakeholders – medewerkers, klanten, partners en maatschappij – worden meegenomen.

Wij werken volgens strikte ethische richtlijnen en compliance-kaders, waaronder regelgeving op het gebied van privacy, informatiebeveiliging en arbeidsomstandigheden. Onze interne audit- en rapportageprocessen waarborgen dat wij aantoonbaar voldoen aan relevante wet- en regelgeving en dat we continue verbeteringen doorvoeren. Openheid over beleid en prestaties is een vast onderdeel van onze cultuur; van onze leidinggevenden wordt verwacht dat zij zichtbaar, aanspreekbaar en consistent zijn in woord en gedrag.

Daarnaast stimuleren wij een veilige meldcultuur, zodat medewerkers zonder drempels integriteits- of veiligheidskwesties kunnen aankaarten. Dit versterkt niet alleen ons risicobewustzijn, maar bevordert ook het vertrouwen in onze organisatie.

Door goed bestuur te verbinden met professioneel vakmanschap en maatschappelijke betrokkenheid, bouwen wij aan een organisatie die niet alleen vandaag, maar ook in de toekomst betrouwbaar, mensgericht en duurzaam opereert.”

Thema 3

Gezondheid & Veiligheid

“In 2025 hebben we belangrijke stappen gezet in het versterken van de gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Het gezondheidscijfer is dit jaar duidelijk gestegen, mede dankzij een gerichte en geïntegreerde aanpak waarbij welzijn, preventie en goed werkgeverschap centraal staan.

Om medewerkers beter te ondersteunen, is de providerboog uitgebreid en zijn preventieve interventies op zowel fysieke als mentale gezondheid intensiever ingezet. Deze inzet heeft geleid tot een merkbare verbetering in het vroegtijdig signaleren en voorkomen van gezondheidsklachten. Daarnaast is de medewerkersbetrokkenheid gestegen ten opzichte van voorgaande jaren. Medewerkers ervaren meer ruimte voor ontwikkeling en groei, wat bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid en tevredenheid.

Onze leidinggevenden hebben hierbij een sleutelrol. Zij zijn dit jaar beter uitgerust met praktische handvatten,

trainingen en digitale tools, zodat zij collega's meer gericht kunnen begeleiden. De voortdurende optimalisatie van de span of control zorgt ervoor dat leidinggevenden meer persoonlijke aandacht kunnen geven en tijd hebben voor welzijnsgesprekken — een belangrijke pijler binnen ons mensgerichte beleid.

Vooruitkijkend naar 2026 richten we ons op verdere professionalisering van onze preventieve dienstverlening. Door onze providers structureel te versterken en meer focus te leggen op vroegtijdige ondersteuning, streven we ernaar verzuim te blijven reduceren en gezondheid duurzaam te bevorderen. Deze inzet sluit aan bij onze bredere MVO-ambitie: een veilige, gezonde en toekomstbestendige werkomgeving creëren waarin iedereen zich kan ontwikkelen en met plezier kan blijven bijdragen aan onze organisatie.”

“In 2025 zagen we een mooie stap vooruit in onze veiligheidsresultaten: de DART-rate daalde van 1,14



werkplekbezoeken van leidinggevendenden inmiddels uitgegroeid tot een vast onderdeel van de dagelijkse manier van werken. Door vaker op de werkvloer aanwezig te zijn, in gesprek te gaan met teams en risico's vroegtijdig te signaleren, kunnen onveilige situaties sneller worden aangepakt. Het is een praktische en effectieve aanpak die bijdraagt aan een veilige werkomgeving voor iedereen.

Deze werkwijze lijkt inmiddels volledig geïntegreerd in onze dagelijkse bedrijfsvoering, maar behoudt ook de continue aandacht van operationeel management. Daarmee sluiten we aan bij onze bredere ambitie om gezond en veilig werk te bevorderen en om medewerkers een werkplek te bieden waar zij zich gesteund en beschermd voelen. Het draagt bovendien bij aan internationale doelstellingen die zich richten op welzijn en waardige arbeidsomstandigheden, iets waar we als organisatie veel waarde aan hechten.”

Thema 4 Opleiding & onderwijs

“Het totale aantal gevolgde opleidingen is gestegen door de uitbreiding van de Aviation-activiteiten, waardoor meer medewerkers binnen de opleidingsscope vallen dan in voorgaande jaren.

Vanaf september is een daling zichtbaar in klassikale trainingen. Dit hangt samen met een organisatie brede maatregel om kosten te beheersen in de tweede helft

van het jaar. In deze periode zijn vooral de wettelijk verplichte en functie-kritische trainingen doorgezet, waardoor kwaliteit en veiligheid gewaarborgd bleven.”

Naast functiegerichte opleidingen is extra aandacht besteed aan kennis en bewustwording rondom duurzaamheid en MVO. Medewerkers met een sleutelrol binnen Sales/Tender, Operations, klantverantwoordelijke managers en HR zijn getraind in de vernieuwde duurzaamheidsstrategie en de toepassing daarvan binnen aanbestedingen, besluitvorming en de dagelijkse praktijk.

Met deze trainingen is geborgd dat duurzaamheid en MVO eenduidig worden meegenomen in zowel commerciële als operationele processen.

Thema 5 Diversiteit & kansen

“Wij werven nog steeds op basis van wat iemand zou kunnen, en niet alleen op wat iemand al kan. Het afnemen van het assessment helpt ons om goed beeld te krijgen bij wat zij zouden kunnen. Hierdoor is het mogelijk om zonder cv te solliciteren en zonder aantoonbare vooropleiding of ervaring bij ons een opleiding te volgen. Dit benadrukken wij nog altijd in onze vacatures en richting onze contactpersonen bij het UWV en WSP. Ook dit jaar hebben wij opnieuw flink geïnvesteerd in het bezoeken van banenmarkten. Een banenmarkt is een plek waar werkzoekenden en werkgevers samenkomen. Je haalt hier niet altijd direct

resultaat uit, maar het zorgt wel voor goede mond-tot-mondreclame en biedt kandidaten inspiratie (zoals onze beveiligingsopleiding) om over na te denken.

Daarnaast hebben wij de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in sterke relaties met de business. Hierdoor kunnen wij sneller schakelen en beter meedenken over passende oplossingen. Dit heeft ons tevens geholpen om een duidelijker beeld te krijgen van welk profiel het beste past bij welke locatie.

Ook binnen de recruitmentafdeling hebben wij het afgelopen jaar extra geïnvesteerd in samenwerking. Recruiters stoppen niet met zoeken wanneer er geen geschikte plek is bij de locatie waarvoor zij verantwoordelijk zijn. In plaats daarvan denken we als team proactief mee met kandidaten en schakelen we onderling, zodat we gezamenlijk kunnen zoeken naar een passende werkplek.

Kortom: we hebben vooral geïnvesteerd in samenwerking op alle vlakken. Hierdoor zijn we beter ingericht om écht mee te denken met kandidaten en waar nodig maatwerk te leveren. We zijn dan ook blij dat er onderzoek wordt gedaan naar hoe SROI beter geborgd kan worden binnen onze organisatie, want er zijn zeker nog punten als organisatie waarop we kunnen optimaliseren.”

Thema 7 Gelijke behandeling

“Vertrouwenspersonen: een veilig anker voor elke medewerker. Een veilige werkomgeving begint bij het gevoel dat je er niet alleen voor staat. Daarom heeft Securitas een team van vertrouwenspersonen dat voor iedere medewerker klaarstaat.

Of het nu gaat om ongewenste omgangsvormen, integriteit, fraude of veiligheidskwesties: onze vertrouwenspersonen staan klaar voor een vertrouwelijk gesprek.

De vertrouwenspersonen zijn aangesteld door de directie, met instemming van de ondernemingsraad, en opereren volledig onafhankelijk. Zij begeleiden bij gesprekken, klachtenprocedures, meldingen of aangifte, en schakelen waar nodig externe partners in. Securitas werkt samen met Emergenz als onafhankelijke externe vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen via Emergenz buiten de organisatie om een melding doen of ondersteuning aanvragen.

Securitas Group biedt ook een eigen meldingskanaal voor kwesties op groepsniveau.”

Thema 13 Corruptie

“Integriteit en meldcultuur: een versterkte basis voor vertrouwen (gekoppeld aan MVO-PL Thema 13 & SDG 16) In 2025 zette Securitas een belangrijke stap om onze cultuur van openheid en betrouwbaarheid verder te versterken. Met de introductie van de Commissie Integriteit op 1 januari creëerden we één duidelijk en toegankelijk punt waar medewerkers terecht kunnen met zorgen of signalen over integriteit.

In de maanden daarna zagen we dat het meldpunt steeds vaker werd gebruikt. Niet omdat er plotseling méér incidenten waren, maar vooral dankzij de toegenomen bekendheid en de heldere communicatie rondom de nieuwe werkwijze. Voorheen vonden medewerkers vaak hun weg via hun directe leidinggevende. Hoe meldingen werden vastgelegd en opgevolgd kon daardoor per situatie verschillen. Door deze processen nu centraal en eenduidig te organiseren, ontstaat meer duidelijkheid en voorspelbaarheid — en daarmee meer vertrouwen.

Deze ontwikkeling sluit nauw aan bij Thema 13 waarin integriteit en transparantie kernwaarden zijn voor een verantwoordelijke organisatie. Het verstevigen van onze meldcultuur gaat voor ons verder dan het inrichten van een proces; het gaat om een werkklimaat waarin medewerkers zich gesteund voelen om het juiste te doen, en waarin elke melding zorgvuldig en professioneel wordt behandeld.

Daarmee leveren we ook een directe bijdrage aan SDG 16: Vrede, Justitie en Sterke Publieke Diensten. Door te investeren in een transparante en betrouwbare meldstructuur versterken we niet alleen onze interne organisatie, maar ook de waarde die we leveren aan klanten die op onze integriteit vertrouwen.”

Thema 19 Privacy van klanten

Om de doelstelling te realiseren zijn medewerker die de training niet voltooid hebben, vanaf begin 2024 door DPO per mail actief benaderd om de training uit te voeren. Tevens wordt periodiek gecontroleerd of medewerkers uit dienst niet meer als actieve medewerker in de learning hub voorkomen.



Thema 21 Energie

“In 2025 is het elektriciteitsverbruik binnen onze organisatie toegenomen. Dit hangt samen met de uitbreiding van Securitas Nederland, het wisselen en toevoegen van locaties en elektrificatie van ons wagenpark. Wanneer dit verbruik wordt doorerekend met de standaard (grijze) elektriciteitsmix, stijgt de scope 2-uitstoot van 422 ton CO₂ naar 647 ton CO₂.

Tegelijkertijd maken we voor alle locaties waar we zelf het energiecontract afsluiten gebruik van 100% windenergie. Als we rekening houden met deze ingekochte duurzame stroom, komt de berekenbare uitstoot voor deze locaties uit op 67 ton CO₂. Dat verschil laat zien dat de stijging vooral een gevolg is van meer locaties en hoger verbruik, en niet van een minder duurzame energiekeuze.

In dit verslag is nog uitgegaan van de conservatieve (grijze) rekenmethode, ondanks het gebruik van windenergie. Dat doen we bewust om transparant te blijven en goed vergelijkbaar te rapporteren. Vanaf het komende verslagjaar stappen we over op een methode die beter aansluit bij de daadwerkelijk ingekochte hernieuwbare energie. Daarmee ontstaat een realistischer beeld van onze klimaatimpact, in samenhang met de groei en ontwikkeling van de organisatie.

Zo laten we zien waar onze impact toeneemt, maar ook waar we bewuste keuzes maken om die impact

te beperken. Dit past bij onze aanpak voor SDG 13 – Klimaatactie en bij het MVO-thema energie en CO₂-reductie.”

Thema 24 Uitstoot afvalwater en afvalstoffen

“Om onze dienstverlening goed te kunnen blijven uitvoeren, is ons wagenpark de afgelopen periode gegroeid. Het aantal voertuigen nam toe van 324 naar 540. Tegelijk hebben we bewust gekozen voor een snellere overstap naar elektrische en hybride auto's. Het resultaat daarvan is duidelijk zichtbaar:

- het aantal elektrische en (plug-in) hybride voertuigen groeide van 181 naar 357;
- het aandeel duurzame voertuigen steeg van 56% naar 66%;
- en vooral: de gemiddelde CO₂-uitstoot per kilometer is met 32% gedaald.

Met andere woorden: we rijden meer auto's, maar per gereden kilometer stoten we veel minder CO₂ uit. Dat komt doordat oudere en minder zuinige voertuigen zijn vervangen door elektrische en hybride alternatieven, en doordat nieuwe voertuigen standaard schoner en efficiënter zijn.

Zo laten we zien dat groei en verduurzaming goed samen kunnen gaan. Door te sturen op hoe schoon we rijden, in plaats van alleen op het aantal auto's, verkleinen we stap voor stap onze impact op het klimaat.

Deze aanpak past bij SDG 13 – Klimaatactie en bij ons MVO-thema CO₂-reductie en duurzame mobiliteit.”

Thema 26 Betrokkenheid bij, en ontwikkeling van de samenleving

Als beveiligingsorganisatie spelen wij een centrale rol in het veilig en leefbaar houden van onze samenleving. Onze inzet gaat echter verder dan het leveren van professionele beveiligingsdiensten: wij willen actief bijdragen aan de sociale, economische en persoonlijke ontwikkeling van de mensen en gemeenschappen met wie wij samenwerken.

Wij investeren structureel in de professionele groei van onze medewerkers, met een uitgebreid programma voor opleiding, certificering en doorstroommogelijkheden binnen de sector. Als één van de top 3 werkgevers in onze branche zijn wij ons bewust van onze voorbeeldfunctie. Daarom zetten wij sterk in op duurzame inzetbaarheid, mentale weerbaarheid en brede talentontwikkeling. Met programma's gericht op leiderschap, conflictbeheersing en hospitality vergroten wij zowel de vakbekwaamheid als het zelfvertrouwen van onze mensen.”

Met het oog op de volgende stap kijken we, in samenhang met ontwikkelingen in de keten, de nieuwe strategie en de verwachtingen van klanten en andere stakeholders, hoe we onze MVO-doelstellingen verder kunnen aanscherpen. Daarbij zoeken we aansluiting bij relevante Sustainable Development Goals (SDG's). Dit verslag biedt daarvoor het vertrekpunt.

In lijn hiermee worden de MVO-doelstellingen vertaald naar een herzien sturingskader binnen de MVO-prestatieladder, met bijpassende KPI's die beter aansluiten op de actuele strategie, de ketencontext en de gewenste maatschappelijke impact.



Happy people

Welzijn, verzuimpreventie en duurzame inzetbaarheid, één van de pijlers die 2025 gemaakt hebben!

Het welzijn van medewerkers is een belangrijk onderdeel van de strategie van Securitas. De aard van het werk, onregelmatige diensten, maatschappelijke ontwikkelingen en arbeidsmarktcraptes zorgen voor een toenemende belasting van medewerkers en leidinggevenden. Dit kan effect hebben op de fysieke en mentale gezondheid, verzuim en verloop. Daarom werkt Securitas gericht aan duurzame inzetbaarheid: het ondersteunen van medewerkers om gezond, veilig en met perspectief aan het werk te blijven, nu en in de toekomst.

Inzicht als basis voor gerichte keuzes

In de periode 2024–2025 is binnen Securitas een organisatie brede analyse uitgevoerd naar mentale gezondheid. Op basis van documentonderzoek en gesprekken met medewerkers, leidinggevenden en ondersteunende functies is inzicht verkregen in factoren die de mentale gezondheid positief of negatief beïnvloeden.

De analyse laat zien dat Securitas beschikt over veel beleid en instrumenten van goede kwaliteit, maar dat deze niet altijd goed aansluiten op de dagelijkse praktijk. Het verschil tussen beleid en uitvoering blijkt groot. De belangrijkste risicofactoren die naar voren kwamen zijn werk- en rusttijden (waaronder nachtwerk), (intern en extern) ongewenst gedrag en de werkdruk bij operationeel leidinggevenden. Ook factoren zoals communicatie, gespreksvaardigheden en de mate waarin werk past bij de persoon (“job fit”) spelen hierin een rol.

De uitkomsten van de analyse vormen de basis voor een meer jaren aanpak, met als uitgangspunt: niet steeds nieuwe initiatieven toevoegen, maar bestaande instrumenten beter verbinden, vereenvoudigen en effectiever inzetten, met meer aandacht voor preventie.

Duurzame inzetbaarheid strategisch georganiseerd

Om duurzame inzetbaarheid structureel vorm te geven, is het MDIEU programma Securitas Fit ontwikkeld, welke als de Happy People Strategy is geïntegreerd. In dit programma zijn bestaande en nieuwe initiatieven samengebracht rond vier samenhangende pijlers: gezondheid, veiligheid, leven lang leren en communicatie & activatie (de basis die op orde), waaronder communicatie en digitale ondersteuning.

Binnen deze aanpak is expliciet aandacht voor mentale gezondheid, gezond & veilig werken, het voorkomen van verzuim en het versterken van het gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Thema's als gezond roosteren, het bespreekbaar maken van onveilige situaties (werkplek, fysiek en sociaal) ongewenst gedrag, het verbeteren van gespreksvaardigheden en het vergroten van de aansluiting tussen mens en werk krijgen hierin een structurele plek. De aanpak is meerjarig en gericht op leren, bijsturen en borgen.

Praktische ondersteuning: toolkit ter voorkoming van verzuim

Een belangrijk onderdeel van deze aanpak is de toolkit ter voorkoming van verzuim, ook wel de providerboog. Deze toolkit ondersteunt leidinggevenden bij het tijdig herkennen van signalen en het inzetten van passende ondersteuning, bij voorkeur preventief en voordat verzuim ontstaat. De toolkit biedt een overzicht van beschikbare interventies en samenwerkingspartners op het gebied van mentale, fysieke en sociale gezondheid. Hiermee krijgen leidinggevenden houvast in wat zij zelf kunnen doen, wanneer opschaling nodig is en welke ondersteuning beschikbaar is. De focus ligt daarbij niet alleen op verzuimbegeleiding, maar juist op het voorkomen van uitval door vroegtijdig het gesprek te voeren en maatwerk te bieden.

Door de toolkit structureel te koppelen aan gespreksmomenten, zoals preventieve gesprekken en inzetbaarheidsdialogen, wordt verzuim minder een reactief proces en meer een onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd draagt dit bij aan eenduidigheid in de organisatie en aan het versterken van de rol van leidinggevenden.



Duurzame waarde op lange termijn

Samen met klanten en partners werken aan duurzame waarde

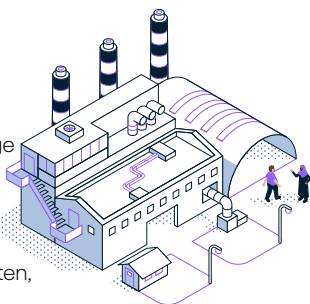
Duurzame waarde creatie vindt plaats door het beheersen en verminderen van operationele en dienstverleningsrisico's, het versterken van het vertrouwen in het merk, het structureel verlagen van operationele kosten en het benutten van groeikansen over de duur van de dienstverlening.

Upstream

1 ● ● ●

Leveranciers

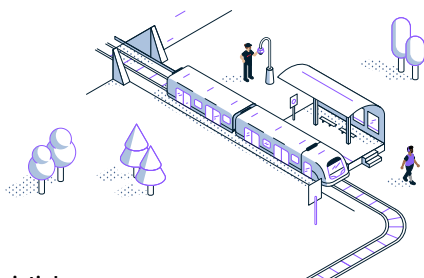
Wij bouwen sterke, langdurige partnerschappen op met onze leveranciers door duidelijke eisen en verwachtingen te stellen op het gebied van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid, bedrijfsethiek, milieuduurzaamheid en naleving van wet- en regelgeving.



2 ●

Transport en logistiek

Als dienstverlenend bedrijf heeft Securitas geen grote directe emissies door transport en logistiek. Wij moeten er echter voor zorgen dat het transport van goederen en werknemers niet bijdraagt aan verhoogde emissies.



Own operations

5 ● ● ●

Objectbeveiliging en mobiele surveillance

Deze diensten vormen de kern van ons aanbod en combineren objectbeveiliging en mobiele surveillance, brand- en veiligheidsdiensten, technologie- en oplossingen, en risicomanagementdiensten.

4 ● ● ●

Medewerkers

Wij hebben een nieuwe bedrijfsbrede People-visie en -strategie ontwikkeld om onze ongeveer 322.000 medewerkers in 44 markten te ondersteunen. De strategie fungeert als leidraad voor onze focus op mensgerichte thema's binnen Securitas.

3 ●

Gebouwen (locaties)

Securitas heeft veel initiatieven om de emissies van gebouwen te verlagen. Deze omvatten het stimuleren van een overgang naar hernieuwbare energie in gehuurde faciliteiten, energiebesparende maatregelen en de overstap naar energiezuinigere gebouwen in combinatie met contractverlengingen.

Downstream

6 ● ● ●

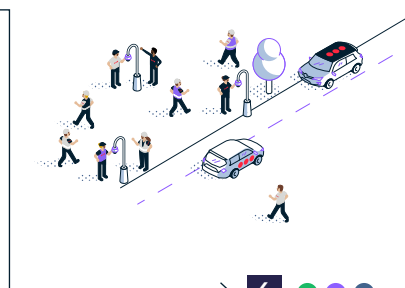
Opdrachtgevers

Securitas creëert beveiligingsoplossingen die helpen om onderbrekingen in de bedrijfsactiviteiten van onze klanten te minimaliseren. Wij werken samen met klanten om werkomstandigheden, gezondheid en veiligheid, diversiteit en inclusie verder te verbeteren en om emissies te verminderen.

7 ● ● ●

Maatschappij

Securitas biedt beveiliging op een verantwoorde manier, door werkplekken, openbare ruimten en infrastructuur te beschermen. Wij bieden veel mogelijkheden en zijn vaak het eerste instappunt op de arbeidsmarkt. Daarnaast streven wij ernaar actief betrokken te zijn bij de lokale gemeenschappen.




● Milieu ● Mens ● Maatschappij

In 2025 heeft Securitas een ambitieuze duurzaamheidsstrategie gelanceerd, die erop is gericht klanten te ondersteunen bij het realiseren van hun doelstellingen én tegelijkertijd meetbare waarde te creëren voor de organisatie.


Belangrijkste activiteiten

 Een wereldwijde leefbaar-loonbenchmark afronden in 2026.

Een wereldwijde ambitie voor 2030 bepalen voor het ontwikkelen van frontline-medewerkers.

 Een klantgerichte tool lanceren om de CO₂-impact van onze diensten te berekenen.

39% van het operationele wagenpark is hybride of elektrisch in 2030.

 Alle medewerkers krijgen training in de Securitas Waarden & Ethische Code.

Sterk compliance-programma met focus op: Integriteit, Omkoping & corruptive, Mededinging & concurrentie, Belangenconflicten, SRM en Data Privacy

Onze mensen laten groeien

Door continu te investeren in onze mensen bouwen we aan een betrokken en goed opgeleid team, ondersteund door technologie en data. Zo versterken we de servicekwaliteit en leveren we duurzame waarde aan klanten én de maatschappij.

<1.5

Reduce company injury rate to below 1.5

≥30%

Share of female leaders at management level to be at ≥30%*
*where legally permissible

7.5

Onze Inclusion Index verhogen met +0,6 punten (van 6,9 naar 7,5).

8.5

Onze Employee Growth Index verhogen met +0,6 punten (van 7,9 naar 8,5).

Onze bedrijfsvoering verduurzamen

We verkleinen onze CO₂-footprint en helpen klanten die klimaatbewuster willen werken met inzicht in de emissies van onze producten en diensten.

42%

Scope 1, 2 en 3-emissies met 42% verminderen (gevalideerd door SBTi).

70%

Voor 70% van alle nieuw verkochte technologie CO₂-footprintdata beschikbaar maken.

Doen wat juist is

Als vertrouwde adviseur werken we met integriteit. We verwachten hetzelfde van partners en hanteren een zero-tolerancebeleid voor overtredingen van ethiek en compliance.

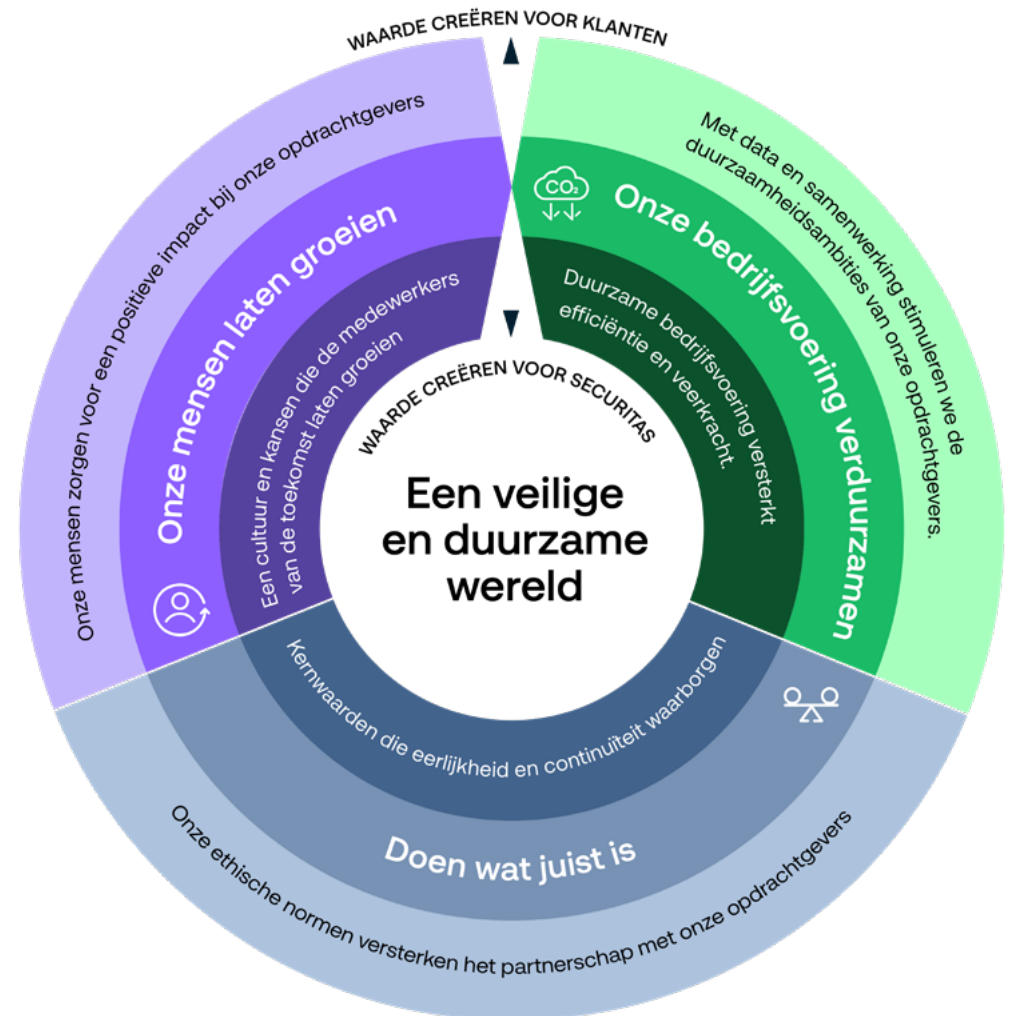
>95%

effectiviteit in compliance-controles, bevestigd door testen en audits.

100%

van de leiders stimuleert actief bedrijfsintegriteit, minimaal twee keer per jaar.

De drie pijlers voor onze duurzaamheidsstrategie



Duurzame inkoop en samenwerking in de keten

Duurzame inkoop en samenwerking in de keten vormen een belangrijk onderdeel van onze MVO-aanpak. Binnen dit kader hanteren wij Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) als uitgangspunt, waarbij sociale, milieu- en economische aspecten integraal worden meegewogen in inkoopbesluiten.

Wij zorgen ervoor dat onze leveranciers voldoen aan de Securitas-gedragscodes voor zakelijke partners, waarin minimumnormen zijn vastgelegd op het gebied van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, ethiek en duurzaamheid. Bij de selectie en periodieke beoordeling van leveranciers kijken wij nadrukkelijk ook naar hun eigen wijze van risicobeheersing en verantwoord ondernemerschap.

Het leveranciersrisicobeheer is geïntegreerd in Leveranciersbeoordeling (Governance, Risk & Compliance). Hierdoor worden risico's binnen de keten structureel geïdentificeerd, gemonitord en opgevolgd. Dit draagt niet alleen bij aan het beheersen van risico's, maar ook aan het opbouwen van langdurige, transparante en duurzame samenwerkingen met leveranciers.

SROI als onderdeel van MVI-inkoop

Binnen onze Procurement afdeling is Social Return on Investment (SROI) een belangrijk streven. Waar passend betrekken wij sociale criteria in onze inkoopafwegingen, zoals het creëren van werkgelegenheid of ontwikkelkansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. SROI wordt daarbij gezien als onderdeel van maatschappelijke waardecreatie, naast milieu-impact en economische prestaties.

De invulling van SROI vindt plaats op een proportionele en realistische manier, passend bij de aard van de opdracht en de mogelijkheden binnen de keten. Daarbij zoeken wij nadrukkelijk de samenwerking met leveranciers en regionale partners.

Lokale inkoop en ketenefficiëntie

Daarnaast streven wij naar een zo maatschappelijk verantwoord mogelijke inkoop door waar mogelijk lokaal in te kopen. Dit ondersteunt de regionale economie en beperkt transportafstanden, wat bijdraagt aan een lagere CO₂-uitstoot. Ook werken wij aan het verder stroomlijnen van ons leveranciersbestand door het verminderen van leveranciers met overlappende producten. Dit leidt tot efficiëntere logistiek, minder vervoersbewegingen en een duurzamere toeleveringsketen.

De focus op samenwerking, verantwoordelijkheid en lange-termijnrelaties in de keten sluit nauw aan bij onze bredere ambitie op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Net zoals we investeren in sterke en toekomstbestendige partnerschappen met leveranciers, investeren we ook bewust in onze medewerkers. Een goed voorbeeld hiervan is het duurzame-inzetbaarheidstraject, waarin we laten zien hoe deze visie in de praktijk tot tastbare resultaten leidt.

Vergelijkbaarheid en benchmarking van MVO-prestaties

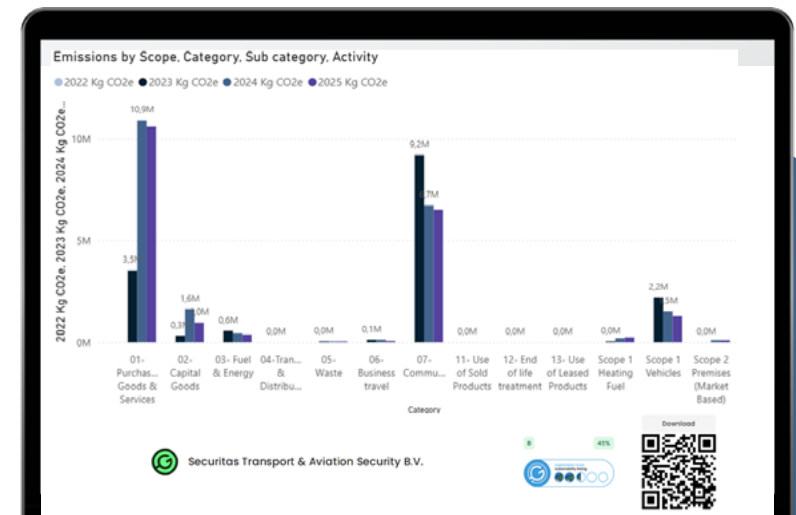
Binnen de sector verschillen organisaties in schaal, scope en wijze van sturing op MVO. Waar internationaal opererende partijen veelal werken met centraal aangestuurde kaders en sector brede indicatoren, en regionaal georiënteerde organisaties een meer

pragmatische benadering hanteren, kiest onze organisatie voor een middenpositie. Wij combineren strategische samenhang met ruimte voor lokale invulling, waarbij samenwerking met klanten en leveranciers, externe benchmarking en maatschappelijke impact structureel onderdeel zijn van onze MVO-aanpak.

Om onze prestaties te kunnen vergelijken met die binnen de branche maken wij gebruik van verschillende externe systemen en platforms. Waar financiële jaarverslagen zich goed lenen voor onderlinge vergelijking, is dit bij MVO complexer. Organisaties hanteren uiteenlopende definities, thema's en meetsystemen, waardoor 1-op-1 vergelijkingen niet altijd mogelijk zijn.

Jaarlijks rapporteren wij onze activiteiten en resultaten op het gebied van duurzaamheid in ons MVO-jaarverslag. Voor aanvullende benchmarking en voor het transparant communiceren van onze duurzaamheidsprestaties richting klanten en andere stakeholders maken wij gebruik van externe beoordelingsplatformen, waaronder **EcoVadis en GSES**.

Deze externe benchmarks worden ook gebruikt als referentie voor onze positie binnen de beveiligingsbranche. EcoVadis gebruiken wij om diepgaand inzicht te krijgen in onze duurzaamheidsprestaties ten opzichte van relevante branchegeenoten. De analyses ondersteunen ons bij het identificeren van aandachtspunten, het volgen van ontwikkelingen in de markt en het bepalen van gerichte verbeteracties. Verbetering op prestaties kunnen door ketenpartners worden voorgesteld, hierdoor houden we zicht op belangen van de stakeholders en in gezamenlijk continu verbeteren. Met de inzet van deze platforms vergroten wij de vergelijkbaarheid en transparantie van onze MVO-prestaties, binnen de beperkingen die inherent zijn aan het huidige MVO-landschap.



Securitas Transport & Aviation Security B.V.



Samenwerkingen en partners

Inspirerende voorbeelden uit de praktijk



'Aardig onderweg' met de RET en Securitas

'Aardig onderweg.' Dat is de RET. Het vervoersbedrijf doet er alles aan om reizigers snel, comfortabel én veilig op de plaats van bestemming te brengen. Samen met Securitas, die een belangrijke bijdrage levert aan de veiligheidsbeleving op de stations, bij de haltes en in de voertuigen.

[Lees het artikel](#)

Samen werken aan veiligheid: Harderwijk vertrouwt op Securitas

In Harderwijk, Ermelo en Zeewolde draait veiligheid vooral om samenwerking. Samen met Securitas zorgen de gemeenten voor een prettige en veilige omgeving voor bezoekers, inwoners én medewerkers. Van toezicht in de gemeentehuizen tot zichtbaarheid op straat: de beveiligers van Securitas zijn vertrouwde gezichten.

[Lees het artikel](#)

INNSiDE Amsterdam zet in op slimme veiligheid

Een skybar op 60 meter hoogte, internationale gasten en jonge medewerkers: in het INNSiDE hotel aan de Amsterdamse Zuidas draait alles om gastvrijheid én veiligheid. Met panic watches en cameratoezicht vanuit de alarmcentrale van Securitas is het hotel voorbereid op onvoorspelbare situaties.

[Lees het artikel](#)



Ambities voor de toekomst

De afgelopen periode hebben we verdere stappen gezet om de impact van onze bedrijfsactiviteiten op de omgeving en de maatschappij te beperken. Zo zijn we bewuster omgegaan met energie en water, zijn afvalstromen in onze panden verder beperkt en is ingezet op hergebruik van grondstoffen en het gebruik van duurzame energie. Deze basis staat, maar met de vernieuwde strategie zien we nadrukkelijk ruimte om gericht te verbeteren en scherper te sturen.

In 2026 en verder richten we ons op het aanscherpen van onze MVO doelstellingen en het vertalen daarvan naar een herzien sturingskader met passende KPI's. Daarbij maken we duidelijke keuzes: meer focus op onze mensen en een intensievere samenwerking met leveranciers in de keten.

People

Onze medewerkers zijn en blijven het fundament van de organisatie. In de afgelopen periode is geïnvesteerd in gezondheid, vitaliteit en werkplezier, onder andere door het aanbieden van leefstijl- en weerbaarheidstrainingen. Deze trainingen hebben medewerkers inzicht gegeven in de invloed van het werk op hun gezondheid, het omgaan met stress en het behouden van een gezonde balans. Vanaf 2026 brengen we hierin meer samenhang en structurele aandacht. De eerdere initiatieven vormen daarvoor het vertrekpunt. De focus verschuift van losse activiteiten naar een duurzamere benadering van inzetbaarheid, waarin gezondheid, mentale weerbaarheid en werkplezier langdurig worden ondersteund en beter worden verankerd in onze manier van werken.

Planet

In de afgelopen periode hebben we stappen gezet in het terugdringen van onze milieu impact, onder andere door bewuster om te gaan met energieverbruik en afval. Voor de komende jaren ligt de focus op het verder professionaliseren van de ketenbenadering. Door het beter in kaart brengen en optimaliseren van leveranciers willen we:

- het aantal vervoersbewegingen beperken;
- efficiënter omgaan met logistieke stromen;
- waar passend, lokale leveranciers nadrukkelijker betrekken bij onze bedrijfsactiviteiten.

Deze aanpak sluit aan bij de uitgangspunten van Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) en richt zich op haalbare verbeteringen binnen de continuïteit van onze dienstverlening.

Profit

Wij blijven ervan overtuigd dat maatschappelijk verantwoord ondernemen en een gezonde bedrijfsvoering elkaar versterken. In de afgelopen periode is geïnvesteerd in efficiëntere en duurzamere technologieën, zoals energiezuinige voertuigen en slimme beveiligingsoplossingen. Deze investeringen hebben bijgedragen aan betrouwbare dienstverlening met een lagere milieubelasting. Om deze ontwikkeling verder te ondersteunen,

ontwikkelen we ons top-down SCF-model (Sustainability Calculation Framework) door. Dit model helpt ons om organisatiebreed inzicht te krijgen in onze CO₂-impact en verschillende toekomstscenario's te vergelijken, met de ambitie om dit inzicht in de toekomst verder te verfijnen richting klant- en contractniveau.

Voor de komende jaren richten we ons op:

- het verder benutten van solutions om efficiënter te beveiligen;
- het beheersen van risico's door een proactieve en strategische aanpak;
- en het verbinden van economische waarde aan maatschappelijke impact.

Door bewuste keuzes in lokale inkoop, aandacht voor inclusieve werving en samenwerking met leveranciers en partners die onze MVO-ambities delen, bouwen we verder aan een toekomstbestendige en verantwoorde organisatie.



Afsluiting

In de afgelopen periode zijn maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid steeds nadrukkelijker onderdeel geworden van hoe Securitas werkt en keuzes maakt. Deze thema's staan niet langer op zichzelf, maar zijn ook in ons verankerd: in onze strategie, in de dagelijkse bedrijfsvoering en in de samenwerking met klanten en leveranciers. Dit heeft ons geholpen scherper zicht te krijgen op wat goed gaat en waar verdere aandacht nodig is.

Er zijn stappen gezet richting meer duurzaamheid, inclusiviteit en integer handelen. Tegelijkertijd blijven er belangrijke aandachtspunten, zoals het verder terugdringen van ziekteverzuim, het verlagen van onze CO₂ uitstoot en het verduurzamen van mobiliteit en inkoop. Deze vraagstukken vragen om blijvende focus en een realistische, structurele aanpak.

Mede onder invloed van de CSRD regelgeving en de verdere samenwerking binnen de Europese organisatie wordt duurzaamheid steeds nadrukkelijker onderdeel van de manier waarop wij sturen en verantwoording afleggen. Dit biedt niet alleen meer inzicht en transparantie, maar ook kansen om gericht samen te werken, kennis te delen en verbeteringen door te voeren in de keten.

Met deze basis kijken we vooruit. Door samenwerking, duidelijke keuzes en haalbare ambities blijven we bouwen aan een organisatie die veiligheid verbindt met maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zo dragen we, samen met onze stakeholders, bij aan een veilige, inclusieve en duurzame toekomst.

Think about Tomorrow — Today

Securitas Beveiliging BV
De Corridor 3a
3621 ZA Breukelen

securitas.nl
mvo@securitas.nl