ESG rapportage 2025

BEZOEKADRES

Afrikastraat 20, 6014 CG

Ittervoort

T: +31 - 88 134 30 00

E: info@interduct.nl

W: www.interduct.nl

Inhoudsopgave

Introductie **5**

Kerncijfers 2025 ..... *6*

ESG verankerd in de organisatie *8*

Verantwoordelijkheden *8*

Diversiteit in bestuur *9*

Strategie & business model *10*

Bedrijfsprofiel *10*

Onze strategie en missie *11*

Certificeringen en regelgeving *13*

Stakeholders *14*

Duurzame activiteiten, beleid en initiatieven *16*

Interduct Operating System *20*

Materialiteitsanalyse *21*

Environment **24**

Energie en broeikasgassen *24*

Impact *24*

Klimaattransitieplan *26*

Environment **28**

Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement *28*

Impact *28*

Circulaire economie *29*

Bedrijfsafval *30*

Social **32**

Algemene kenmerken van medewerkers *32*

Impact *32*

Beleid *33*

Huidig personeel *33*

Incidenten *36*

Social **37**

Gezondheid en veiligheid van medewerkers *37*

Impact *37*

Effect op strategie en activiteiten *37*

Social **38**

Beloning, collectieve onderhandelingen en training *38*
Impact *38*
Beloningsstructuur *38*
Governance **42**
Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping *42*
Impact *42*
Verantwoordelijkheden en besluitvorming *43*
Integratie van ESG in bedrijfsvoering *43*
Samenvatting **44**

Introductie

Interduct, aangenaam binnen!

Wij zijn Interduct. Onze passie? Ventilatie. Onze ambitie? Een duurzaam, gezond en comfortabel binnenklimaat. Met maar liefst 23 bedrijven zijn wij dé ventilatiespecialist van Nederland. Wij voorzien bedrijven en particulieren, in Nederland en daarbuiten, van schone lucht. Van ontwerp en (maatwerk)productie tot service en onderhoud; wij hebben het in huis. Wat kunnen we voor jou betekenen? *Aangenaam binnen bij Interduct!*

Onze verantwoordelijkheid stopt niet bij ventilatie. We geloven dat bedrijven een belangrijke rol spelen in de verduurzaming van de gebouwde omgeving. Daarom werken we actief aan het verminderen van onze eigen impact én aan oplossingen die onze klanten helpen hetzelfde te doen. Vanuit onze gedeelde waarden werken we aan een organisatie waarin innovatie, verantwoordelijkheid en ontwikkeling hand in hand gaan.

2025 markeert een belangrijk moment: de eerste ESG-duurzaamheidsrapportage van Interduct. Met dit verslag brengen we in kaart waar we vandaag staan op het gebied van Environment, Social en Governance. We laten zien welke stappen we al hebben gezet, welke impact we maken en waar kansen liggen om verder te verbeteren. Deze rapportage vormt het vertrekpunt voor onze ambities richting 2030. Want alleen door inzicht te creëren, kunnen we gericht werken aan blijvende vooruitgang.

Kerncijfers 2025

2025 stond voor Interduct in het teken van inzicht, actie en versnelling. We maakten onze eerste ESG-meting, breidden ons elektrische wagenpark verder uit en gaven honderden producten een tweede leven. Tegelijkertijd investeerden we in de ontwikkeling, gezondheid en veiligheid van onze medewerkers.

De belangrijkste resultaten van dit jaar vind je hieronder samengevat.



Figuur 1. *Interduct in cijfers per ESG-thema in 2025.*


KOPPUS
HET KOELHUIS

ESG verankerd in de organisatie

Duurzaamheid is geen verantwoordelijkheid van één afdeling. Bij Interduct is ESG een standaard onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering en worden verantwoordelijkheden verdeeld over verschillende disciplines binnen de organisatie. Door duurzaamheid te verbinden aan onderwerpen als financiën, HR, operations, innovatie en communicatie zorgen we ervoor dat ESG niet naast het bedrijf staat, maar onderdeel is van de manier waarop we werken en beslissingen nemen.

Voor ieder belangrijk ESG-thema is binnen Interduct een verantwoordelijke aangewezen. Samen zorgen zij voor de uitvoering, monitoring en verdere ontwikkeling van onze duurzaamheidsambities.

Verantwoordelijkheden

- **Roger Keijsers** – Business Development Director
  Verantwoordelijk voor productinnovaties en circulaire businessmodellen.
- **Suzanne Seuren** – HR-manager
  Verantwoordelijk voor sociale thema's, waaronder duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling van medewerkers.
- **Ruud Coppens** – Directielid
  Verantwoordelijk voor de operationele processen en de uitvoering van duurzaamheidsinitiatieven.
- **Joyce Philips** – Directielid
  Verantwoordelijk voor de financiële verslaglegging en de ESG-rapportage.

- **Randy van Schoote** – Business Controller
  Verantwoordelijk voor dataverzameling, metingen en ESG-prestaties.
- **Lotte van der Weyde** – Manager Marketing & Communicatie
  Verantwoordelijk voor de communicatie, transparantie en consistentie van de rapportage.

Diversiteit in bestuur

Het bestuursorgaan van Interduct bestaat uit vijf directieleden, waarvan één vrouw. Daarmee bedraagt de man-vrouwverdeling binnen het bestuur 80% en 20%.

Wij zien diversiteit als een belangrijk onderdeel van toekomstbestendig leiderschap. Daarom blijven we aandacht besteden aan een evenwichtige vertegenwoordiging binnen management- en leiderschapsposities.

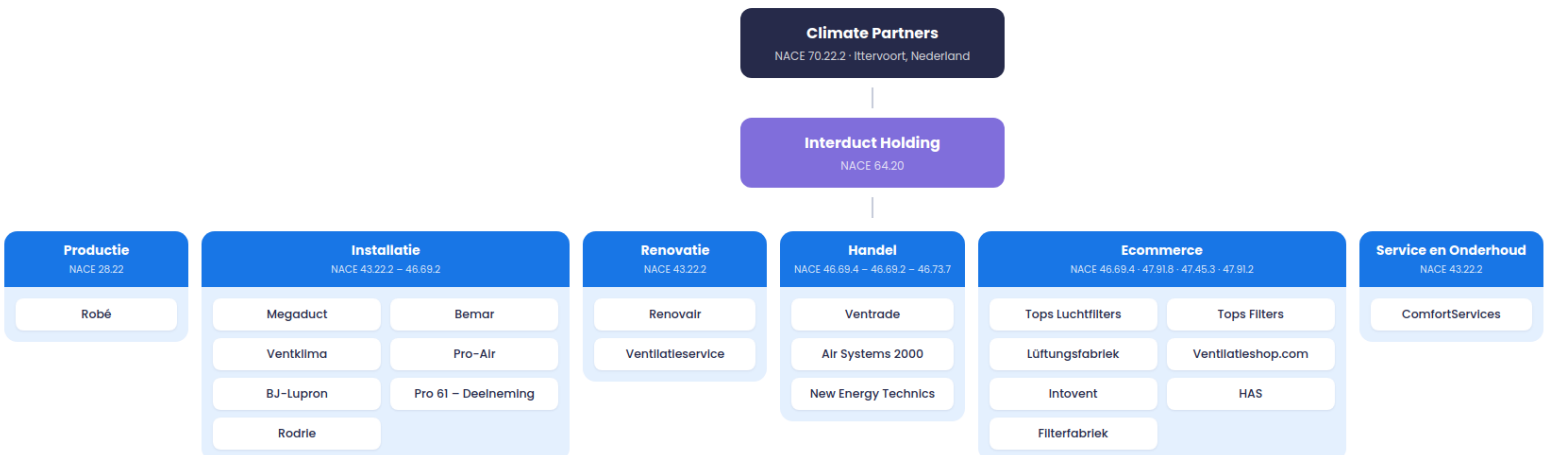
Gender	Aantal leden bestuursorgaan	Percentage van totaal bestuursorgaan
Man	4	80%
Vrouw	1	20%
Anders *(medewerkers die zich hebben geregistreerd als genderneutraal)*	0	0%
Niet gerapporteerd *(medewerkers die hun genderidentiteit niet bekend willen maken)*	0	0%

Tabel 1. *Samenstelling van het bestuursorgaan naar gender.*

Strategie & business model

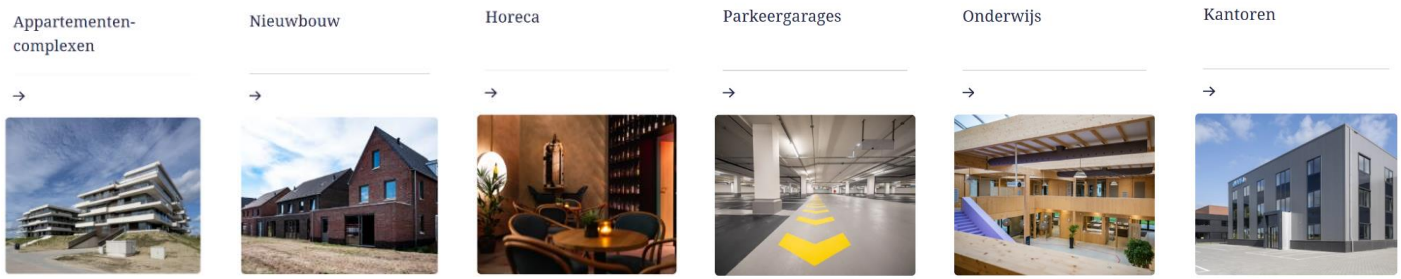
Bedrijfsprofiel

Interduct is een groep van 23 gespecialiseerde bedrijven met één gezamenlijke missie: het creëren van een duurzaam, gezond en comfortabel binnenklimaat. Als bedrijvengroep leveren we zelf geen ventilatieoplossingen. In plaats daarvan ondersteunen we onze bedrijven met kennis, ervaring, innovatiekracht en financiële slagkracht. Zo kunnen zij zich blijven ontwikkelen en maximale waarde creëren voor hun klanten. Interduct Holding is van moedermaatschappij Interduct Climate Partners. Daaronder vallen de volgende dochterondernemingen:



Figuur 2. *Organisatiestructuur en dochterondernemingen van Interduct.*

Wat ons verbindt, is niet alleen onze expertise in ventilatie, maar ook een gedeelde manier van samenwerken. We geloven dat bedrijven het beste presteren wanneer zij hun eigen identiteit behouden en tegelijkertijd profiteren van de kracht van een groter geheel.



Figuur 3. *De verschillende gebieden waarin Interduct opereert.*

Onze strategie en missie

Iedere dag werken we aan één duidelijke ambitie: een duurzaam, gezond en comfortabel binnenklimaat voor iedereen. Die ambitie vormt het kompas voor onze keuzes, investeringen en innovaties. Of het nu gaat om productontwikkeling, circulariteit, mobiliteit of de ontwikkeling van medewerkers, we toetsen onze beslissingen aan de impact die ze hebben op mens, milieu en toekomstbestendigheid.

Met onze ventilatieoplossingen dragen we niet alleen bij aan energiezuinige gebouwen, maar ook aan een gezondere leef- en werkomgeving. Van woningen en kantoren tot zorginstellingen, onderwijsgebouwen en industriële omgevingen: elke situatie vraagt om een andere aanpak. Dankzij de samenwerking tussen onze gespecialiseerde bedrijven kunnen we klanten ondersteunen gedurende de volledige levenscyclus van een ventilatiesysteem, van advies en ontwerp tot installatie, onderhoud en renovatie.


LEVENSDUURVERLENGENDE INSTALLATIE
KPI
Keep It Simple, Sustainable
bedroefd
blij
TOELEVERAND NETWERK
SKID
CONCEPTEN, PRODUCTEN EN DIENSTEN
KLANT & EINDGEBRUIKER
DUURZAAMHEID & CIRCULARITEIT
VSK
IPM
DROOMMODEL 5-TIJAAR
lerende organisatie
succes
motivatie
klantwaarde
COMMUNICATIE
MENS & LEIDERSCHAP
FINANCIËN & ORGANISATIE

Certificeringen en regelgeving

Verantwoord ondernemen vraagt om transparantie, kwaliteit en continue verbetering. Daarom onderzoeken we welke certificeringen het beste aansluiten bij onze organisatie en onze duurzaamheidsambities.

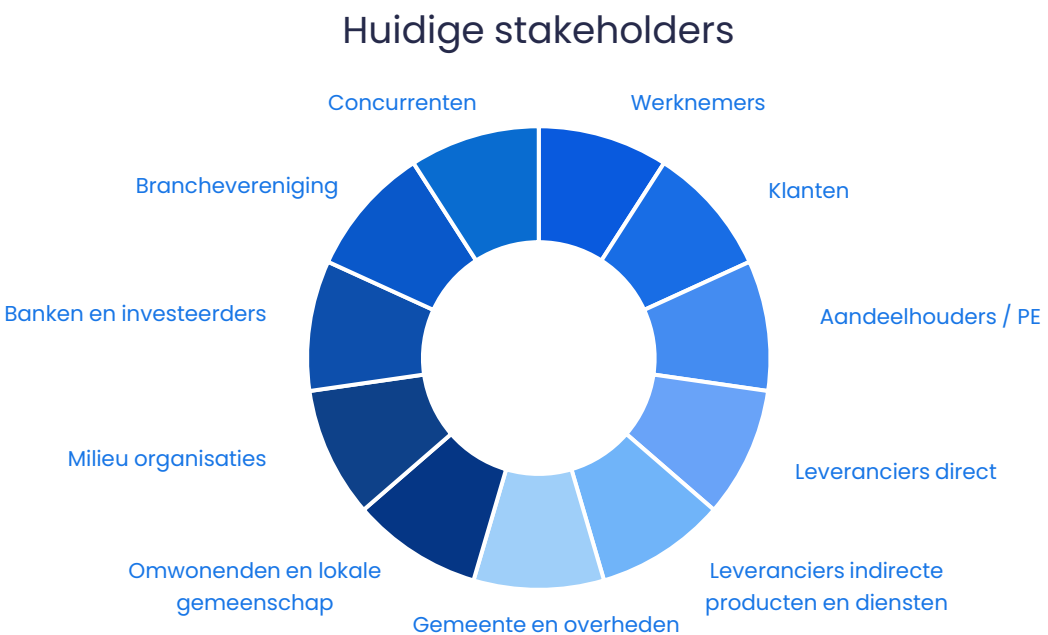
Voor Interduct zijn met name ISO 14001 (milieumanagement) en ISO 9001 (kwaliteitsmanagement) interessant. Deze normen helpen organisaties om prestaties meetbaar te verbeteren, processen verder te professionaliseren en duurzaamheidsinspanningen aantoonbaar te maken. Hoewel we deze certificeringen nog niet hebben, zien we ze als een mogelijke volgende stap in onze ontwikkeling.

Certificering	Wat het inhoudt	Waarom relevant voor Interduct
NEN-EN-ISO 14001	De internationale norm voor een milieumanagementsysteem: het ontwikkelen van milieubeleid en het borgen van de uitvoering ervan.	We houden al bij hoeveel energie, materiaal en afval we verbruiken — deze norm zou dat vastleggen in een erkend, extern toetsbaar systeem, en onze inspanningen aantoonbaar maken richting klanten en opdrachtgevers.
NEN-EN-ISO 9001	De internationale norm voor een kwaliteitsmanagementsysteem: het ontwikkelen van kwaliteitsbeleid en het borgen van de uitvoering ervan.	Met 23 bedrijven onder één dak helpt een gestandaardiseerd kwaliteitssysteem om onze dienstverlening overal even betrouwbaar te houden, van ontwerp tot service en onderhoud.

Tabel 2. *Potentiële certificering en hun relevantie voor Interduct.*

Stakeholders

Duurzaamheid bepalen we niet alleen. Medewerkers, klanten, leveranciers, overheden en andere belanghebbenden helpen ons om de juiste keuzes te maken. Door actief in gesprek te blijven met deze stakeholders begrijpen we beter welke onderwerpen er echt toe doen. Hun inzichten vormden een belangrijke basis voor onze materialiteitsanalyse en duurzaamheidsambities.

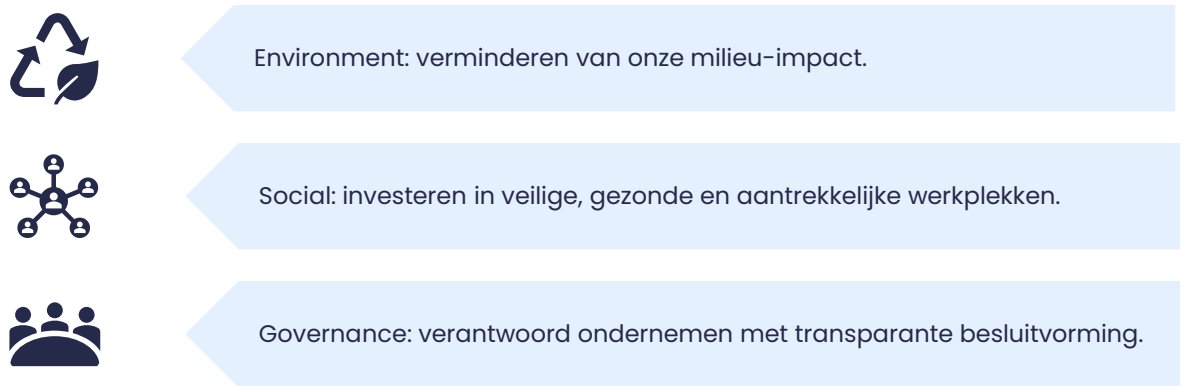


Figuur 4. *Stakeholders van Interduct, visueel weergegeven.*


STRATEGISCHE DOELEN
5 jaar
Interduct Operating System
KERNWAARDEN
samenwerking
autonomie
vertrouwen
ontwikkeling
respect
SUCCES
klantwaarde
Interduct Huis

Duurzame activiteiten, beleid en initiatieven

Duurzaamheid krijgt pas betekenis wanneer ambities zichtbaar worden in de dagelijkse praktijk. Daarom werken we aan concrete verbeteringen binnen drie thema's:



Figuur 5. *De drie thema's van ESG met korte uitleg over de inhoud, visueel weergegeven..*

Onze strategie is helder: groeien met behoud van ondernemerschap, terwijl we onze impact op mens, milieu en maatschappij vergroten. In het schema hieronder zie je een kort overzicht van onze bestaande duurzaamheidspraktijken per ESG-thema. Ons managementteam is eindverantwoordelijk bij Interduct voor onze duurzaamheidspraktijken, ons beleid en onze toekomstige initiatieven.

	Bestaande onderdelen	Openbaar beschikbaar?	Specifieke doelen?
Klimaatverandering	✓	✗	✓
Vervuiling	✗	✗	✗
Biodiversiteit	✗	✗	✗
Water	✗	✗	✗
Circulaire economie	✓	✗	✓
Eigen personeel	✓	✗	✓
Werknemers in de waardeketen	✓	✗	✗
Getroffen gemeenschappen	✗	✗	✗
Consumenten en eindgebruikers	✗	✗	✗
Bedrijfscultuur	✓	✗	✗

Tabel 3. *Duurzame activiteiten, beleid en initiatieven per ESG-thema.*

Op verschillende gebieden maken we dus al het verschil voor het milieu, onze mensen en in bedrijfsvoering en partnerschappen. De tabel hieronder koppelt onze pijlers aan de Sustainable Development Goals: zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030.

Environment		
Pijler	**Activiteit**	**SDG**
Duurzame energie	We hebben geen zonnepanelen, dus zijn we aangesloten op het zonnenet en delen dit met het industrieterrein in Nederweert. Ons wagenpark elektrificeren we stap voor stap: 69% van onze zakelijke auto's rijdt inmiddels elektrisch, en de eerste elektrische bus staat op de weg.	
Klimaatactie	We oriënteren ons op de ISO 14001-richtlijn voor milieumanagement: een erkend kader om onze milieu-impact structureel te meten, te sturen en aantoonbaar te maken richting klanten en opdrachtgevers. Daarnaast zijn we gestart met afvalscheiding op onze locaties. Al het reststaal uit onze eigen afvalstroom leveren we terug en papier wordt gerecycled.	
Verantwoorde consumptie en productie	Remanufacturen is bij Interduct inmiddels een structureel onderdeel van onze aanpak richting een circulaire economie. Oude MV-boxen en WTW-units die we ophalen, controleren we zorgvuldig en voorzien we waar nodig van nieuwe onderdelen waardoor de kwaliteit minstens gelijkwaardig is aan een nieuw toestel, en soms zelfs beter.	

Tabel 4. *De activiteiten van Interduct per ESG-thema, gekoppeld aan het bijpassende klimaatdoel. Deel 1/2.*

Social		
Pijler	**Activiteit**	**SDG**
Goede gezondheid en welzijn	Medewerkers worden gestimuleerd om duurzaam inzetbaar te blijven via onder andere het fietsplan, PMO's, coaching en het faciliteren van gezonde keuzes op de werkvloer. Veilig werken staat centraal door het uitvoeren van RI&E's, inzet van BHV'ers en het werken volgens VCA- en VCA-VOL-richtlijnen waar van toepassing.	
Kwaliteitsonderwijs voor al onze (toekomstig) medewerkers	Medewerkers krijgen ruimte voor ontwikkeling via POP-gesprekken, opleidingen, interne workshops en externe trainingen. Daarnaast worden ze ondersteund in hun loopbaanontwikkeling en doorgroei, onder andere via het volgen van HBO-trajecten. Interduct is een erkend leerbedrijf en biedt leerplaatsen aan BOL en BBL studenten.	
Governance		
Pijler	**Activiteit**	**SDG**
Bedrijfscultuur, besluitvorming en zelfsturing (IOS)	We implementeren het Interduct Operating System (IOS): teams krijgen meer eigen verantwoordelijkheid en ruimte om zelf initiatief te nemen, en belangrijke beslissingen nemen we samen. Onze kernwaarden komen terug in de manier van samenwerken: we zijn aanspreekbaar, open en oplossingsgericht. Jaarlijks kijken we terug naar onze voortgang en pakken we de pijnpunten aan.	

Tabel 4. *De activiteiten van Interduct per ESG-thema, gekoppeld aan het bijpassende klimaatdoel. Deel 2/2.*

Interduct Operating System

Het Interduct Operating System (IOS) vormt de basis van onze manier van werken en verbeteren. Het biedt richting aan onze cultuur, besluitvorming en dagelijkse werkzaamheden. Vertrouwen, transparantie en eigenaarschap vormen de basis. Door eigenaarschap laag in de organisatie te beleggen, stimuleren we ondernemerschap, samenwerking en continue ontwikkeling.



Figuur 6. *De bouwstenen van het Interduct Operating System (IOS).*

De belangrijkste bouwstenen van IOS zijn:

- **Transparantie:** relevante informatie is toegankelijk voor iedereen die deze nodig heeft.
- **Zelfsturende teams:** teams nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor resultaten en verbeteringen.
- **Meten is weten:** duidelijke doelen en KPI's geven inzicht in voortgang en prestaties.
- **Gedeelde besluitvorming:** besluiten worden genomen met de mensen die over de juiste kennis en expertise beschikken.
- **Geen hiërarchie, maar eigenaarschap:** verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie.
- **Geen privileges:** dezelfde uitgangspunten gelden voor iedereen binnen Interduct.
- **Vertrouwen boven controle:** vakmanschap, verantwoordelijkheid en samenwerking staan centraal.

- **Eerlijke beloning:** beloning sluit aan bij de bijdrage die medewerkers leveren.
- **Winstdeling:** wanneer Interduct succesvol is, delen medewerkers mee in dat succes.
- **Duidelijkheid en kennisdeling:** via documentatie, informatievoorziening en veelgestelde vragen maken we IOS begrijpelijk en toegankelijk voor iedereen.

IOS is geen vaststaand model. We blijven het systeem ontwikkelen op basis van praktijkervaring, nieuwe inzichten en de behoeften van onze medewerkers. Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie die wendbaar, ondernemend en toekomstbestendig blijft.

Materialiteitsanalyse

Na de stakeholderanalyse zijn we aan de slag gegaan met een materialiteitsanalyse. We baseren deze analyse op het principe van dubbele materialiteit: impact materialiteit en financiële materialiteit. We namen de lijst met materiële thema's uit de conceptrichtlijnen bepaalden per thema de impact en financiële materialiteit. Dit houdt in:

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

We scoorden de thema's op hoog, gemiddeld of laag. Alle thema's die minstens één keer 'Hoog' scoorden, nemen we mee in deze rapportage. De tabel hieronder geeft een visueel beeld van de definitieve materiële thema's.

Thema's			Impact	Financieel
Environment	B3	Energie en broeikasgassen	Hoog	Laag
	B4	Vervuiling van lucht, water en bodem	Laag	Hoog
	B5	Biodiversiteit	Laag	Hoog
	B6	Water	Laag	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
Governance	B11	Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Laag	Laag

Tabel 5. *Visuele weergaven van de materiële thema's gescoord op laag of hoog voor Interduct.*



ENVIRONMENT

Environment

Energie en broeikasgassen

Impact



Figuur 7. *Energieverbruik naar bron voor Interduct, visueel weergegeven.*

Elke MWh die we besparen, is CO_2-uitstoot die we niet hoeven te compenseren. Daarom brengen we ons energieverbruik nauwkeurig in kaart: hoeveel fossiele brandstoffen en hoeveel energie we verbruiken, in MWh en waar mogelijk uitgesplitst naar hernieuwbare en niet-hernieuwbare bronnen.

Wij brengen in kaart hoeveel CO_2-uitstoot wij veroorzaken in tCO_2e, en maken daarbij onderscheid tussen scope 1 en scope 2. Scope 1 omvat de directe emissies uit bronnen die eigendom zijn van of gecontroleerd worden door Interduct, zoals de uitstoot van onze bedrijfsvoertuigen en locaties. Scope 2 zijn de indirecte emissies die ontstaan bij de opwekking van ingekochte elektriciteit, warmte en koeling die wij verbruiken.

Ook hebben we onze broeikasgasintensiteit in kaart gebracht. GHG-intensiteit (Greenhouse Gas Intensity) is de hoeveelheid broeikasgasemissies die vrijkomt per eenheid van een activiteit, zoals omzet of aantal geproduceerde producten. Wij berekenen onze GHG-intensiteit op basis van onze geconsolideerde omzet in 2025.

WAGENPARK

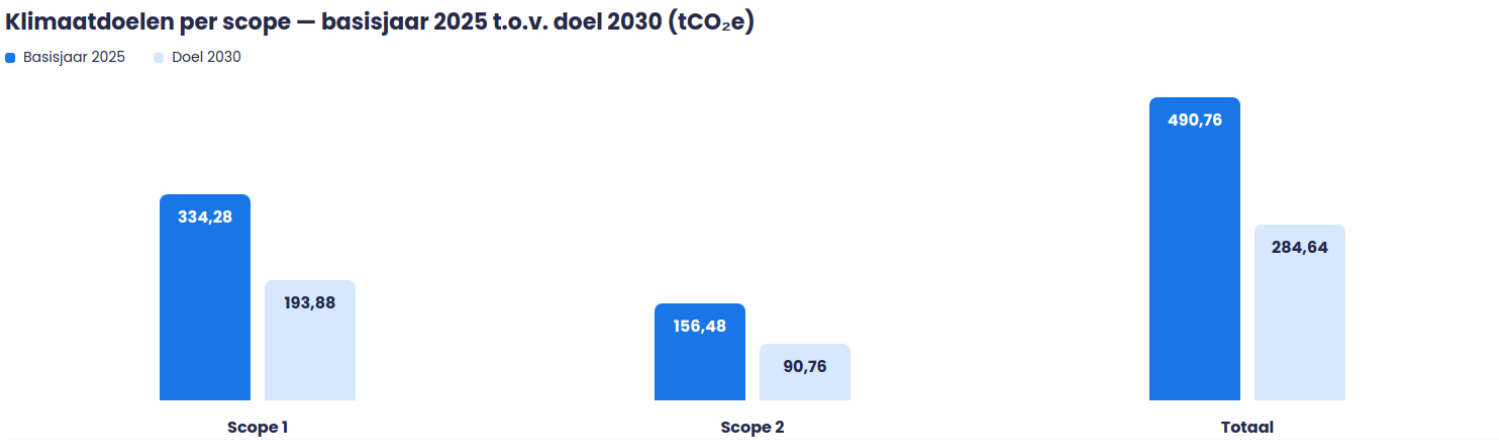
69%

van onze zakelijke auto's rijdt inmiddels elektrisch

Om onze uitstoot van broeikasgassen gestructureerd te verminderen, hebben we een klimaattransitieplan opgesteld. Hieronder lees je hoe dat plan eruitziet.

Doel

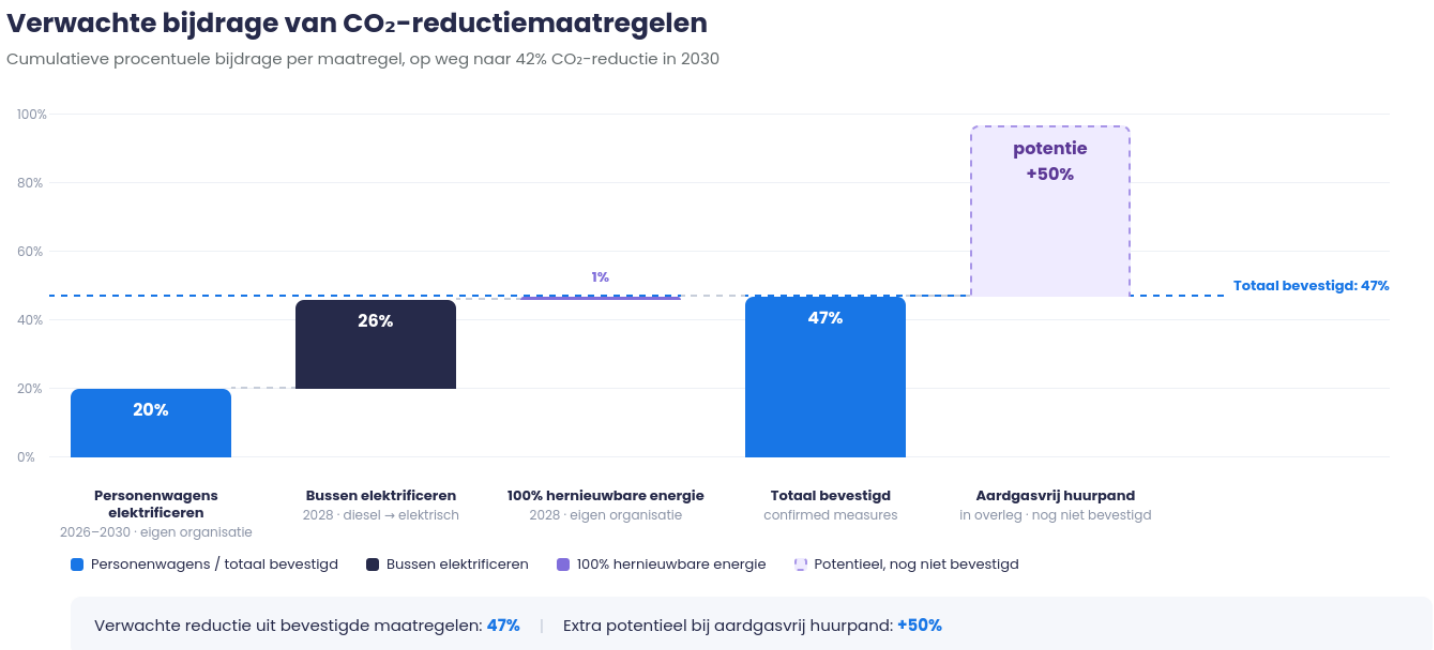
Interduct heeft het doel gesteld om onze totale uitstoot van broeikasgassen met 42% te verminderen. Daarmee ligt ons doel in lijn met de 1,5 graad-doelstelling uit het klimaatakkoord van Parijs. We kiezen er bewust voor om ons eerst te richten op het verminderen van onze scope 1-emissies, omdat die een groot deel van onze uitstoot vormen. De doelwaarden hieronder geven de resterende uitstoot in 2030 weer: 58% van onze uitstoot in het basisjaar 2025, wat neerkomt op de beoogde reductie van 42%. In het figuur hieronder is visueel zichtbaar hoeveel procent we per scope willen reduceren in emissies.



Figuur 8. Klimaatdoelen per scope, basisjaar 2025 t.o.v. het doel in 2030.

Maatregelen

Om onze CO_2-reductie van 42% in 2030 te realiseren, hebben we maatregelen in kaart gebracht. We zetten daarbij vooral in op de vervanging van benzineauto's en dieselbussen. Om invulling te geven aan ons transitieplan nemen we op korte termijn al verschillende maatregelen. Hieronder zijn de maatregelen gekoppeld aan hun verwachte bijdrage in een planning. In deze berekening houden we nog geen rekening met de toename van elektriciteitsverbruik in scope 2 door elektrisch laden van extra bussen en auto's.



Figuur 9. *Verwachte bijdrage van Interduct's CO_2-reductiemaatregelen.*

Environment

Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement

Impact

Minder nieuw materiaal gebruiken begint bij weten hoeveel we verbruiken. Daarom brengen we niet alleen ons materiaalgebruik in kaart, maar ook wat er na gebruik mee gebeurt - van refurbishment tot afvalscheiding. We hebben zelf een maak- en verpakkingsproces, dus dit onderwerp raakt ons rechtstreeks.

Voor Interduct zijn materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement een strategisch onderdeel van toekomstgericht ondernemen. Het helpt ons om kosten te verlagen, te voldoen aan eisen van klanten en overheid, onze ecologische voetafdruk te verkleinen en het concurrentievoordeel te versterken.



Figuur 10. *Interduct's materiaalgebruik naar type, in ton uitgedrukt.*

Circulaire economie

We lopen voorop in circulaire producten en de circulaire economie. In 2025 plaatsten we, in plaats van nieuwe producten, al 322 refurbished of gereviseerde producten. Daarmee bespaarden we in totaal 6,8 ton CO_2-uitstoot.



Figuur 11. *Visuele weergave van refurbished en gereviseerde producten in verkoop en CO_2-besparing per type.*

Bedrijfsafval

In 2025 ontstond binnen Interduct bedrijfsafval, dat externe afvalverwerkers hebben ingezameld en afgevoerd. Interduct voert zelf geen recyclingactiviteiten uit: de verdere verwerking, zoals recycling, verbranding of hergebruik, gebeurt bij de afvalverwerker volgens de geldende wet- en regelgeving. Alleen de refurbished verkochte onderdelen recyclen we vrijwel volledig.

Door goede afvalscheiding verwerken de afvalverwerkers al ons afval wel als recyclebaar.



Figuur 12. *Verwerking van bedrijfsafval naar type.*



SOCIAL

Social

Algemene kenmerken van medewerkers

Impact

324 medewerkers, verspreid over Nederland, België en Polen: zij zijn de kern van Interduct en daarmee onze belangrijkste sociale impact. Wij bieden werkgelegenheid, ontwikkelmogelijkheden en een veilige, gezonde werkomgeving waarin samenwerking, respect, vertrouwen en mentale veiligheid centraal staan. Via onze projecten dragen we ook indirect bij aan het welzijn van eindgebruikers, door een gezond en comfortabel binnenklimaat te realiseren.

Onze HR-visie is gericht op duurzame inzetbaarheid, betrokkenheid en ontwikkeling van medewerkers. Wij geloven dat autonomie en verantwoordelijkheid leiden tot eigenaarschap, samenwerking en continue verbetering. Onze kernwaarden vormen hierbij de basis. We ondersteunen ze organisatiebreed met het Interduct Operating System (IOS), waarin we deze waarden vertalen naar de dagelijkse praktijk.

Beleid

Interduct heeft op dit moment beleid en/of vastgelegde werkwijzen voor eigen personeel op de onderstaande onderwerpen. Waar geen apart formeel beleidsdocument is, borgen we naleving via geldende wet- en regelgeving, cao-afspraken en interne werkwijzen.

	Beleid en/of gedragscode
Kinderarbeid	Nee
Gedwongen arbeid	Nee
Mensenhandel	Nee
Discriminatie	Ja
Ongevallen preventie	Ja

Tabel 6. *Aanwezigheid van een beleid en gedragscode voor eigen personeel.*

Huidig personeel

Achter iedere ventilatieoplossing staat een team van betrokken vakmensen. Eind 2025 werkten bij Interduct 324 medewerkers, verspreid over Nederland, België en Polen. Samen vormen zij de basis van onze kwaliteit, innovatiekracht en groei.

We streven naar een werkomgeving waarin mensen zich kunnen ontwikkelen, verantwoordelijkheid nemen en langdurig aan onze organisatie verbonden blijven. Dat zien we terug in de samenstelling van ons personeelsbestand.

Van onze 324 medewerkers hebben 257 collega's een vast dienstverband. Daarmee bestaat het grootste deel van onze organisatie uit mensen die voor langere tijd aan Interduct verbonden zijn. Daarnaast werken 67 collega's met een tijdelijk contract. Het personeelsverloop bedroeg in 2025 17%. Dat geeft ons waardevolle inzichten in waar we medewerkers kunnen blijven boeien, ontwikkelen en behouden.



Figuur 13. *Medewerkers naar type contract, visueel weergegeven.*

Interduct is van oorsprong een technisch bedrijf. Dat zien we terug in de man-vrouwverdeling binnen onze organisatie. Van de 324 medewerkers zijn er 255 man en 69 vrouw.

Tegelijkertijd zien we dat vrouwen binnen Interduct goed vertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. Waar vrouwen 21% van het totale personeelsbestand vormen, bedraagt hun aandeel in managementfuncties 29%. Dat laat zien dat doorgroeimogelijkheden toegankelijk zijn voor iedereen.



Figuur 14. *Medewerkers naar Gender, visueel weergegeven.*

Interduct is stevig geworteld in Nederland. Het merendeel van onze medewerkers werkt vanuit Nederlandse vestigingen. Daarnaast zijn we actief in België en Polen, waardoor we beschikken over aanvullende kennis, capaciteit en internationale samenwerking binnen onze groep.



Figuur 15. *Medewerkers naar land, visueel weergegeven.*

Incidenten

Bij Interduct streven we naar een werkomgeving waarin iedereen zich gerespecteerd en veilig voelt. We nemen incidenten van kinderarbeid, mensenhandel, gedwongen arbeid en discriminatie zeer serieus.

In het afgelopen jaar hebben we **geen** meldingen binnen gekregen met betrekking tot incidenten van kinderarbeid, mensenhandel, gedwongen arbeid en discriminatie.

Social

Gezondheid en veiligheid van medewerkers

Impact

Een veilige werkdag is geen toeval. Die is het resultaat van RI&E's, BHV'ers en VCA-richtlijnen die we structureel toepassen op uiteenlopende locaties — van bouwplaatsen tot kantoren — elk met eigen risico's. Door aandacht voor zowel fysieke als mentale veiligheid voorkomen we incidenten en uitval.

Effect op strategie en activiteiten

Onze HR-visie op gezondheid en veiligheid is gericht op duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van verzuim en ongevallen. Wij stimuleren een cultuur waarin verantwoordelijkheid, vertrouwen en veiligheid centraal staan. Dat vertalen we concreet naar het uitvoeren en actualiseren van RI&E's, de inzet van BHV'ers en het werken volgens de VCA- en VCA-VOL-richtlijnen waar van toepassing. Daarnaast hebben we aandacht voor mentale veiligheid en een open cultuur, waarin medewerkers zich veilig voelen om signalen en zorgen te delen.

Bij Interduct vonden er in 2025 **geen** incidenten en **geen** werkgerelateerde ziekmeldingen plaats.

Social

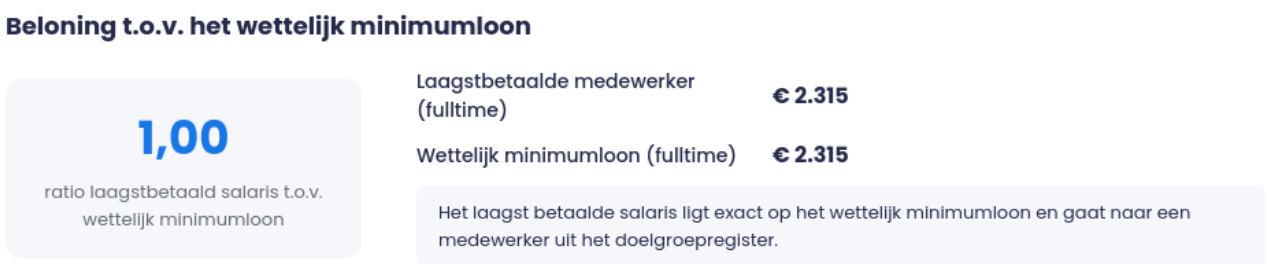
Beloning, collectieve onderhandelingen en training

Impact

Eerlijke arbeidsvoorwaarden en ontwikkelmogelijkheden vormen een belangrijke basis voor duurzame inzetbaarheid. Bij Interduct vinden we dat medewerkers moeten kunnen rekenen op een passende beloning, goede arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid om zich te blijven ontwikkelen.

Beloningsstructuur

Onze beloningsstructuur sluit aan bij functie, verantwoordelijkheden en marktconforme arbeidsvoorwaarden. Het salaris van de laagstbetaalde medewerker ligt op het niveau van het wettelijk minimumloon. Daarnaast monitoren we actief de gelijkheid in beloning.



Figuur 16. *Beloning binnen Interduct t.o.v. het wettelijk minimumloon in 2025.*

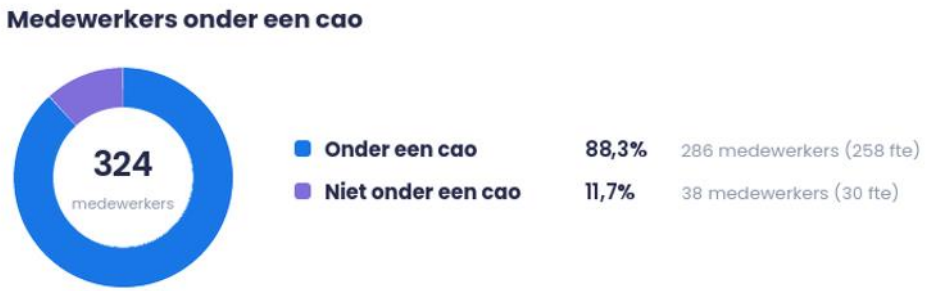
In 2025 bedroeg het gemiddelde salaris van mannelijke medewerkers € 3.817 per maand en dat van vrouwelijke medewerkers € 3.692 per maand, een verschil van 3,25%.



Figuur 17. *Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen binnen Interduct.*

Ontwikkeling speelt een belangrijke rol binnen onze organisatie. Medewerkers krijgen ruimte om hun kennis en vaardigheden verder uit te bouwen via opleidingen, interne workshops, externe trainingen en persoonlijke ontwikkelgesprekken. Daarnaast ondersteunen we doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie en bieden we leerwerkplekken aan toekomstige vakmensen als erkend leerbedrijf.

Ook hechten we waarde aan collectieve arbeidsvoorwaarden. In 2025 viel 88.3% van onze medewerkers onder een collectieve arbeidsovereenkomst. Daarmee bieden we een groot deel van onze medewerkers zekerheid over arbeidsvoorwaarden, ontwikkeling en arbeidsomstandigheden.



Figuur 18. *Verdeling medewerkers onder een CAO, visueel weergegeven.*

Door te investeren in eerlijke beloning, passende arbeidsvoorwaarden en voortdurende ontwikkeling bouwen we aan een organisatie waarin mensen zich kunnen ontwikkelen, betrokken blijven en duurzaam inzetbaar zijn.



GOVERNANCE

Governance

Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping

Impact

Governance vormt de basis van een betrouwbare en toekomstbestendige organisatie. Bij Interduct vinden we het belangrijk dat verantwoordelijkheden helder zijn, besluiten zorgvuldig worden genomen en risico's actief worden beheerst. Zo creëren we een organisatie waarin medewerkers, klanten en partners op kunnen vertrouwen.

Integer handelen is een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering. We verwachten van medewerkers en leidinggevenden dat zij handelen volgens de geldende wet- en regelgeving en onze interne afspraken. In het rapportagejaar hebben we **geen** incidenten vastgesteld van corruptie of omkoping. Onze governance-inrichting is er vooral op gericht risico’s te voorkomen en een betrouwbare, integere bedrijfsvoering te ondersteunen.

Verantwoordelijkheden en besluitvorming

Om risico's te beperken en zorgvuldige besluitvorming te waarborgen, werken we met duidelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Taken zijn binnen de organisatie verdeeld op een manier die ongewenste beïnvloeding en belangenverstrengeling helpt voorkomen.

Ook de ondertekening van contracten, verplichtingen en financiële besluiten is vastgelegd in interne procedures. Daarmee zorgen we voor transparantie, controle en een goede beheersing van risico's.

Integratie van ESG in bedrijfsvoering

We hebben onze governance-principes geïntegreerd in onze bedrijfsvoering en besluitvorming. Daarbij letten we op naleving van wet- en regelgeving, transparantie in processen en het meewegen van ESG-overwegingen in relevante bedrijfsactiviteiten. Interduct blijft haar governance-praktijken evalueren en past ze waar nodig aan veranderende verwachtingen en regelgeving aan. Deze principes vormen het fundament waarop we onze ambities richting 2030 en 2040 verder uitbouwen.

Samenvatting

Onze medewerkers vormen de kracht achter Interduct. Met 324 collega's, een hoog aandeel vaste dienstverbanden en een groeiende vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies bouwen we aan een stabiele en toekomstbestendige organisatie.

De combinatie van vakmanschap, betrokkenheid en ontwikkelmogelijkheden zorgt ervoor dat we onze klanten iedere dag kunnen ondersteunen bij het realiseren van een duurzaam, gezond en comfortabel binnenklimaat. Ook de komende jaren blijven we investeren in een werkomgeving waarin mensen kunnen groeien, verantwoordelijkheid kunnen nemen en met plezier samenwerken.