



SERIS Security

INTEGRAAL JAARVERSLAG

Integraal Jaarverslag 2025

Mensen, Kwaliteit en CO₂-prestaties

Veiligheid, mens en maatschappij

2025



Inhoudsopgave

Integraal Jaarverslag 2025

| | |
|---|----|
| 1. Voorwoord | 3 |
| 2. Profiel van SERIS in Nederland | 4 |
| 3. Sociaal jaarverslag 2025 | 5 |
| 4. Rapportage conform CSRD-richtlijnen | 7 |
| 5. CO ₂ -prestatieladder – Trede 3 | 9 |
| 6. SERIS Foundation | 11 |
| 7. Kwaliteit, veiligheid en compliance | 12 |
| 8. Sectorbetrokkenheid | 13 |
| 9. Kerncijfers en vooruitblik | 14 |

1. Voorwoord

In 2025 hebben wij verder gebouwd aan een professionele, veilige en betrokken organisatie. Het was een jaar waarin wij samen hard hebben gewerkt aan onze ambitie om de leukste werkgever in de beveiligingssector te zijn. We investeerden in ontwikkeling, werkplezier en waardering voor onze collega's én maakten zichtbaar maatschappelijke impact, onder andere door het steunen van goede doelen en het sponsoren van lokale sportverenigingen.

Ook financieel was 2025 een goed jaar. We realiseerden een gezonde en duurzame groei, met een omzettoename van ongeveer 8% en ons behaalde Salestarget groeide met 28%. Deze groei is tot stand gekomen met oog voor de lange termijn: stabiele relaties met opdrachtgevers, verantwoorde inzet van mensen en middelen en blijvende aandacht voor kwaliteit, veiligheid en CO₂-reductie.

Deze geïntegreerde rapportage geeft een samenhangend beeld van onze belangrijkste resultaten op het gebied van personeel, kwaliteit, veiligheid, milieu en maatschappelijke impact. Omdat SERIS Security B.V. de grootste entiteit is van de activiteiten van SERIS in Nederland, komt dit terug in de benamingen en afbeeldingen. De cijfers in dit verslag zijn echter geconsolideerd en omvatten naast SERIS Security B.V. ook SERIS Facility B.V. en SERIS Holding B.V.

In de volgende hoofdstukken gaan wij in op ons sociaal jaarverslag, onze rapportage conform de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), onze prestaties op de CO₂-prestatieladder (Trede 3), de activiteiten van de SERIS Foundation en onze wijze van borgen van kwaliteit, veiligheid en compliance binnen de kaders van ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 en het Keurmerk Beveiliging.

Veel leesplezier!



Pieter van den Herik
Algemeen directeur



2. Profiel van SERIS in Nederland

SERIS is actief als beveiligingsdienstverlener in Nederland. Wij leveren onder meer objectbeveiliging, mobiele surveillance en aanvullende facilitaire diensten. Onze medewerkers zijn dagelijks aanwezig op locaties waar veiligheid, gastvrijheid en vertrouwen centraal staan. Samen met partners leveren we daarnaast hoogwaardige technologische oplossingen op het gebied van beveiliging.

In 2025 bestond SERIS in Nederland uit de volgende entiteiten:

- SERIS Security B.V.
- SERIS Facility B.V.
- SERIS Holding B.V.

Onze missie is om veiligheid op een mensgerichte en professionele manier te organiseren, met oog voor de belangen van klanten, medewerkers en de samenleving als geheel. Daarbij laten wij ons leiden door kernwaarden als betrouwbaarheid, professionaliteit, betrokkenheid en respect. Een belangrijk onderdeel van onze strategie is de ambitie om de leukste werkgever in de beveiligingssector te zijn.

Kwaliteit, milieu en veilig & gezond werken zijn verankerd in ons geïntegreerde managementsysteem, dat is gecertificeerd volgens de normen:

- ISO 9001 (kwaliteitsmanagement)
- ISO 14001 (milieumanagement)
- ISO 45001 (arbomanagement / gezond & veilig werken)
- VCA*

Daarnaast beschikken wij over het Keurmerk Beveiliging, Keurmerk Verantwoord Beveiligen en zijn wij gecertificeerd op Trede 3 van de CO₂-prestatieladder.

3. Sociaal jaarverslag 2025

3.1 Personeelsopbouw

In 2025 is ons personeelsbestand verder ontwikkeld. In 2025 was onze afdeling Recruitment succesvol doordat we 112% meer medewerkers wisten aan te nemen ten opzichte van 2024. Een verdubbeling van nieuwe gezichten dus. Met een uitstroom die 1,4% lag onder 2024 betekent dit dat ons personeelsbestand fors is uitgebreid.

Onze medewerkers vervullen uiteenlopende rollen, variërend van objectbeveiliger, mobiele surveillant, facilitair medewerker tot regioteamleider, contractmanager, planner en stafmedewerker. De leeftijdsopbouw en dienstjaren laten een mix zien van ervaren krachten en nieuwe instromers.

3.2 Instroom, doorstroom en uitstroom

In 2025 zijn er veel nieuwe medewerkers in dienst getreden. Een deel van de instroom vond plaats via zijinstroom en leerwerktrajecten. Onze ervaren leidinggevenden en medewerkers hebben ervoor gezorgd dat de nieuwe medewerkers zich snel thuis voelden.

Intern zijn acht medewerkers doorgegroeid naar een andere functie of rol, bijvoorbeeld naar Regioteamleider en Contractmanager.

Hiermee bieden wij medewerkers loopbaanperspectief binnen de organisatie.

Belangrijkste redenen voor uitstroom waren onder andere afloop van tijdelijke contracten, pensionering en wisseling van werkgever of sector. Waar mogelijk voeren wij exitgesprekken om te leren van de ervaringen van vertrekkende medewerkers.

3.3 Arbeidsomstandigheden, verzuim en veiligheid

Veilig en gezond werken is essentieel in ons vak. Medewerkers hebben te maken met onregelmatige diensten, wisselende werklocaties en soms spanningsvolle situaties. In 2025 hebben we opnieuw ingezet op preventie, bewustwording en begeleiding.

Het totale ziekteverzuimpercentage in 2025 bedroeg 5,40%, ten opzichte van 2024 is dit een stijging maar onder het sectorgemiddelde.

Samen met onze arbodienst en leidinggevenden hebben wij aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid, tijdige interventies en re-integratie op maat.

In 2025 zijn er gelukkig geen ongevallen geregistreerd met verzuim. Wel hebben we helaas een aantal malen te maken gehad met agressie richting onze medewerkers waar ook verzuim uit is voortgekomen. Om risico's te mitigeren hebben wij waar nodig

maatregelen genomen, zoals extra instructies, aanpassing van werkwijzen of aanvullende persoonlijke beschermingsmiddelen.

Ons arbobeleid en onze RI&E zijn ingericht conform ISO 45001. Periodieke risico-inventarisaties, toolboxmeetings, werkplekbezoeken en overleg met de medezeggenschap vormen de basis voor continue verbetering.

3.4 Ontwikkeling, opleiding en vakmanschap

In 2025 hebben wij in totaal 2,09% van de gewerkte uren per medewerker besteed aan opleidingsuren. Medewerkers volgden bijvoorbeeld opleidingen en trainingen op het gebied van BHV, EHBO, agressie- en conflictbeheersing, hospitality en objectspecifieke instructies.

Naast formele opleidingen stimuleren wij leren in de praktijk: coaching on the job, intervisie, team overleggen en het delen van praktijkcasussen. In functionerings- en beoordelingsgesprekken is expliciet aandacht voor ontwikkeling, ambities en loopbaanwensen.

Daarnaast hebben al onze medewerkers 24/7 toegang tot ons E-Learning platform waar zij hun kennis & kunde up to date kunnen houden.

3.5 Medezeggenschap en dialoog

Binnen SERIS is de ondernemingsraad actief betrokken bij beleid dat medewerkers raakt. In 2025 vonden er overleggen plaats tussen directie en medezeggenschapsorgaan. Onderwerpen waren onder meer arbeidsomstandigheden, roosterbeleid, verzuim, opleidingsbeleid en verandertrajecten.

Naast formele structuren hechten wij veel waarde aan laagdrempelig contact. In 2025 zijn er op alle locaties weer team overleggen en werkbezoeken geweest waarin direct met medewerkers is gesproken over ervaringen, knelpunten en verbeter ideeën.

3.6 Diversiteit, inclusie en “leukste werkgever”

Wij streven naar een inclusieve organisatie waarin verschillen in achtergrond, leeftijd, cultuur en opleidingsniveau worden gewaardeerd. In 2025 hebben wij actief aandacht besteed aan diversiteit in onze werving en selectie.

Onze ambitie om de leukste werkgever in de beveiligingssector te zijn, kwam in 2025 onder meer tot uiting in initiatieven rond werkplezier, erkenning, vitaliteit en flexibiliteit in roosters waar mogelijk. Medewerkerstevredenheid hebben wij gemeten via onderzoeken elk kwartaal.

4. Rapportage conform CSRD-richtlijnen

4.1 Reikwijdte en consolidatie

Dit integrale jaarverslag sluit aan bij de geest van de Europese CSRD-richtlijnen. De rapportage heeft betrekking op de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 en omvat de activiteiten van SERIS Security B.V., SERIS Facility B.V. en SERIS Holding B.V.

4.2 Strategie en materiële thema's

Wij hebben in 2025 gekeken welke duurzaamheids- en maatschappelijke thema's voor SERIS én voor onze stakeholders het meest relevant zijn. Op basis van klantverwachtingen, wet- en regelgeving, interne analyses en input van medewerkers onderscheiden wij onder andere de volgende materiële thema's:

- Veiligheid en vakmanschap van medewerkers.
- Goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid.
- Klimaatimpact (CO₂-uitstoot en energieverbruik).
- Integriteit en betrouwbaarheid.
- Maatschappelijke betrokkenheid (goede doelen, sport, lokale initiatieven).

Deze thema's vormen de basis voor onze prioriteiten en doelstellingen.

4.3 Governance en verantwoordelijkheden

De eindverantwoordelijkheid voor strategie en maatschappelijke thema's ligt bij de directie. Operationele verantwoordelijkheid voor

HR, veiligheid, kwaliteit en milieu is belegd bij de betreffende managers en functionarissen. In 2025 kwam het onderwerp duurzaamheid / ESG 13 keer expliciet aan de orde in directie- of MT-overleggen. Voor specifieke onderwerpen, zoals CO₂-reductie of SERIS Foundation, zijn interne contactpersonen aangewezen.

4.4 Doelstellingen en KPI's

Voor de belangrijkste thema's hanteren wij concrete doelstellingen en bijbehorende KPI's. Enkele voorbeelden:

- Verzuim terugbrengen van 5,40% in 2025 naar maximaal 4,20% in 2028.
- CO₂-uitstoot per gereden kilometer van 187 gram in 2022 naar 105 gram in 2030.
- Aantal ondersteunde maatschappelijke initiatieven per jaar minimaal vijf. Daarvan worden er drie gekozen door de gehele organisatie.

In de komende jaren willen wij deze indicatoren verder aanscherpen en waar nodig uitbreiden, in lijn met de verdere uitrol van CSRD.

4.5 Risico's en kansen

Wij onderkennen diverse risico's en kansen op het gebied van mens, milieu en maatschappij, zoals:

- Krapte op de arbeidsmarkt en het risico op tekort aan gekwalificeerd personeel.
- Veiligheids- en integriteitsrisico's inherent aan het beveiligingsvak.

- Impact van klimaat- en milieuwetgeving op mobiliteit en bedrijfsvoering.
- Reputatiekansen door zichtbaar in te zetten op goed werkgeverschap, duurzaamheid en maatschappelijke betrokkenheid.

Deze risico's en kansen worden meegenomen in onze strategische en operationele besluitvorming.



CSRD-richtlijn

Integraal rapporteren over mens, milieu en maatschappij

Transparante verslaggeving

Dubbele materialiteit

Koppeling strategie & impact

5. CO₂-prestatieladder

5.1 Scope en methode

SERIS is al enkele jaren gecertificeerd op Trede 3 van de CO₂-prestatieladder. Over 2025 hebben wij onze CO₂-footprint in kaart gebracht voor de belangrijkste emissiebronnen, waaronder brandstofverbruik van het wagenpark, zakelijke kilometers, woonwerkverkeer en energieverbruik in onze locaties. Omdat ons wagenpark voor meer dan 90% onze uitstoot vertegenwoordigt hebben we concrete doelstellingen en acties voor ons wagenpark geïmplementeerd.

5.2 Reductiedoelstellingen

We willen onze CO₂- uitstoot van 187 gram per kilometer in refertejaar 2022 terugbrengen naar 105 gram per kilometer in 2030. We kiezen bewust voor uitstoot per kilometer omdat door de verwachte groei van de organisatie het niet realistisch is om een doel te stellen op de totale uitstoot.

5.3 Maatregelen

Om de gestelde reductiedoelstellingen te behalen, zet SERIS in op twee strategische pijlers die het verschil maken in onze mobiliteitsaanpak.

Allereerst wordt vanaf 2027 het volledige wagenpark voor zakelijke leaseauto's van kantoormedewerkers gefaseerd geëlektrificeerd. Dit proces verloopt in drie jaarlijkse stappen, waarbij telkens ongeveer een derde van de voertuigen wordt vervangen door een elektrisch exemplaar. Uiterlijk in 2030 zullen alle nieuwe zakelijke leaseauto's uitsluitend elektrisch zijn, waarmee SERIS een volledig duurzaam wagenpark realiseert voor deze doelgroep.

Daarnaast richt SERIS zich op het vergroten van het aandeel elektrisch gereden kilometers binnen de mobiele surveillance. Vanaf 2026 wordt dit aandeel jaarlijks met minimaal 10% verhoogd. Een belangrijk onderdeel van deze aanpak is het versneld vervangen van voertuigen die minder dan 30.000 kilometer per jaar rijden door elektrische alternatieven. Dit is mogelijk doordat elektrische voertuigen steeds aantrekkelijker worden qua actieradius en aanschafwaarde, waardoor ze ook voor deze categorie een volwaardig alternatief vormen.

Met deze gerichte maatregelen neemt het aantal fossiel gereden kilometers structureel af en wordt de CO₂-uitstoot per kilometer duurzaam verlaagd. Zo blijft SERIS voortbouwen aan een toekomstbestendige en milieubewuste bedrijfsvoering.

5.4 Transparantie en participatie

Wij rapporteren over onze CO₂-prestaties via dit integrale jaarverslag en via onze website. Ook rapporteren we halfjaarlijks de voortgang van het kalenderjaar.

Medewerkers worden betrokken via interne communicatie, toolboxen en overlegstructuren. Met opdrachtgevers en leveranciers zoeken wij samenwerking om gezamenlijk CO₂-reductie te realiseren, bijvoorbeeld door afspraken over inzet, dienstregelingen of type voertuigen.

5.5 Resultaten 2025

In 2025 hebben wij gemiddeld 185 gram co2 uitgestoten per kilometer. Dit is een minimale daling ten opzichte van 2024. We hebben er vertrouwen in dat wij met de voorgenomen acties (zoals nader toegelicht in 5.3) de komende jaren de noodzakelijke daling in uitstoot gaan realiseren.

CO₂-prestatieladder

Roadmap naar 2030

Doel 2030: 40% CO₂-reductie t.o.v. 2022

Slimme planning & minder kilometers

Elektrisch / hybride wagenpark

Energiezuinige panden & verlichting

Bewustwording medewerkers & rijstijl



6. SERIS Foundation

6.1 Doel en werkwijze

Met de SERIS Foundation geven wij structureel invulling aan onze maatschappelijke betrokkenheid. De foundation heeft als doel projecten en initiatieven te ondersteunen die bijdragen aan veiligheid, welzijn en vitaliteit in de samenleving. Dit doen wij onder andere door steun aan goede doelen en door sponsoring van lokale sportverenigingen.

6.2 Steun aan goede doelen

In 2025 hebben wij diverse goede doelen ondersteund. Voorbeelden zijn De Gaarkeuken en Fonds Bijzondere Noden Rotterdam. De steun bestond uit financiële bijdragen, tijd en inzet van medewerkers of een combinatie daarvan. Bij het steunen van goede doelen richten wij ons op het maken van lokale impact.

6.3 Sponsoring van lokale sportverenigingen

Wij geloven in de kracht van sport voor gezondheid, verbinding en weerbaarheid. Daarom sponsoren wij lokale sportverenigingen in de regio's waar wij actief zijn. In 2025 ging het onder andere om Sliedrecht Sport, FC Dordrecht & Sparta Rotterdam. Hiermee ondersteunen wij niet alleen sportactiviteiten, maar versterken wij ook onze lokale verankering en relatie met de omgeving.

6.4 Impact in cijfers en verhalen

De maatschappelijke impact van SERIS Foundation is zichtbaar in het aantal gesteunde initiatieven, maar ook in de verhalen erachter. In 2025 hebben wij door onze donatie aan het Fonds Bijzondere Noden onder andere kunnen voorzien in het verwijderen van een beugel, het aanschaffen van een wasmachine en het aanschaffen van een noodzakelijke bril binnen situaties waar onze steun noodzakelijk was.

SERIS Foundation - gesteunde initiatieven

Een selectie van goede doelen en sportverenigingen die wij in 2025 hebben ondersteund



7. Kwaliteit, veiligheid en compliance

7.1 Kwaliteitsmanagement (ISO 9001)

Ons kwaliteitsmanagementsysteem is ingericht volgens de ISO 9001-norm. Dit betekent onder meer dat wij onze processen beschrijven, risico's identificeren, klanttevredenheid meten en verbetermaatregelen systematisch oppakken.

In december 2025 hebben wij onze klanttevredenheid gemeten via een anoniem onderzoek. De ENPS score was +36.

7.2 Veilig en gezond werken (ISO 45001, Keurmerk Beveiliging)

Veilig en gezond werken is verankerd in ons Arbo managementsysteem volgens ISO 45001. In 2025 hebben wij ons beleid en onze RI&E geactualiseerd en diverse maatregelen genomen om risico's te beperken. Dit omvat onder andere:

- Periodieke RI&E-updates en plan van aanpak
- Toolboxmeetings over specifieke risico's en thema's
- Instructies over agressie- en conflictbeheersing, omgaan met incidenten en meldplicht

Binnen het kader van het Keurmerk Beveiliging voldoen wij aan eisen op het gebied van integriteit, betrouwbaarheid, naleving van wet- en regelgeving en toepassing van de cao.

7.3 Integriteit, privacy en informatiebeveiliging

Integriteit is cruciaal in het beveiligingsvak. Wij hanteren een gedragscode en integriteitsbeleid, en medewerkers worden bij indiensttreding gescreend conform de geldende regelgeving. In 2025 zijn geen meldingen of signalen van mogelijke integriteitsschendingen geregistreerd. Onze medewerkers worden doorlopend getraind via een online portaal van Daesign.

Met betrekking tot privacy en informatiebeveiliging volgen wij de geldende wetgeving (waaronder AVG) en interne procedures. Medewerkers krijgen instructies over vertrouwelijkheid, omgang met persoonsgegevens en rapportage van datalekken. In 2025 zijn geen datalekken gemeld en afgehandeld. Onze medewerkers worden doorlopend getraind via een online portaal van SoSafe.

7.4 Audits en keuringen

Onze certificeringen ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, Keurmerk Beveiliging, CO₂-prestatieladder Trede 3 worden periodiek extern beoordeeld door NCI. Geconstateerde verbeterpunten zijn vertaald naar acties in ons kwaliteitsverbeteringsregister.

7.5 Opleidingen stafmedewerkers

Al onze stafmedewerkers zijn in 2025 getraind op het gebied van cyberveiligheid door SoSafe. Daesign heeft de anti-corruptietrainingen verzorgd.

8. Sectorbetrokkenheid

De betrokkenheid van SERIS beperkt zich niet tot onze eigen organisatie en klanten; wij zetten ons ook actief in voor de verdere professionalisering van de hele beveiligingssector. Onze algemeen directeur is lid van het bestuur van de Nederlandse Veiligheidsbranche en maakt deel uit van de onderhandelingsdelegatie van de cao Particuliere Beveiliging. Daarnaast is hij voorzitter van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging. Vanuit deze rollen levert SERIS een directe bijdrage aan onderwerpen als arbeidsvoorwaarden, scholing, duurzame inzetbaarheid en sociale dialoog in de sector.

Ook op inhoudelijke thema's zijn wij actief vertegenwoordigd. Onze KAM-manager neemt deel aan de Commissie Keurmerk, waar normen en kwaliteitscriteria rondom het Keurmerk Beveiliging en andere branchekeurmerken worden besproken en doorontwikkeld.

Daarnaast participeert een van onze planners in de Werkgroep Roosters, waarin wordt meegedacht over praktische en toekomstbestendige roostermodellen die recht doen aan zowel de continuïteit van dienstverlening als de werk-privébalans van medewerkers.

Door op deze verschillende niveaus actief bij te dragen aan beleid, normen en praktijkafspraken, wil SERIS helpen de sector continu te verbeteren – voor zowel klanten als medewerkers. Onze betrokkenheid in de brancheorganen sluit daarmee naadloos aan op onze ambitie om een betrouwbare, kwalitatief sterke en mensgerichte beveiligingspartner te zijn.

Betrokkenheid bij de sector

Onze bijdrage aan cao, branche en keurmerk in de particuliere beveiliging



9. Vooruitblik

In 2026 en de jaren daarna willen wij voortbouwen op de resultaten van 2025. Wij blijven werken aan onze ambitie om de leukste werkgever in de beveiligingssector te zijn, met aandacht voor ontwikkeling, vitaliteit en werkplezier. Tegelijkertijd scherpen wij onze doelen aan op het gebied van CO₂-reductie, maatschappelijke impact en kwaliteitsverbetering.

Onze speerpunten voor de komende periode zijn onder meer:

- Verdere verduurzaming van het wagenpark en reductie van CO₂-uitstoot per kilometer.
- Verhoging van medewerkerstevredenheid en versterking van leiderschap en teamontwikkeling.
- Vergroten van de impact van SERIS Foundation door meer gerichte en meetbare steun aan goede doelen en sportverenigingen.
- Verdere professionalisering van onze rapportage in lijn met CSRD.

Door op deze manier te werken, willen wij laten zien dat veiligheid, goed werkgeverschap, duurzaamheid en maatschappelijke betrokkenheid onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn bij SERIS.

**De leukste werkgever
van de sector.**

Voor onze medewerkers
& de maatschappij.

Betrokken, professioneel en met oog voor mens & maatschappij.