



CSRD-verslag 2025 Woningcorporatie Domijn

Inleiding

Domijn volgt sinds 2023 de niet-financiële rapportagevereisten van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dit is uitgewerkt in de rapportagestandaarden per duurzaamheidsthema zoals klimaatverandering, sociale impact en zakelijk gedrag. Deze standaarden zijn de European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Ontwikkelingen in 2025

Dit is het derde jaar dat wij rapporteren volgens de ESRS. Met ons ingroeimodel werken we stapsgewijs toe naar een volledige rapportage. Zo kunnen we ons blijven richten op wat écht impact heeft.

In 2025 voegen we geen nieuwe duurzaamheidsthema's toe. We richten ons dit jaar vooral op het verder uitwerken van de onderwerpen die in 2024 al uit onze dubbele materialiteitsanalyse kwamen. Hierdoor maken we ons verslag sterker en kunnen we onze informatie beter uitleggen en toepassen. Daarnaast voegen we kapstokken toe waarmee we beleid maken op de diverse duurzaamheidsthema's. We maken inzichtelijk welk beleid we al hebben en waar we nog beleid op moeten ontwikkelen.

We bepalen samen met belanghebbenden

Duurzaamheid betekent voor ons meer dan alleen milieu. Daarom betrekken we belanghebbenden bij het kiezen van onze focusthema's. In 2023 spraken we met verschillende groepen om onze maatschappelijke impact te beoordelen en ons ondernemingsplan (*OndernemingsDoen 2024-2028*) bij te werken. Hieruit bleek duidelijk welke maatschappelijke thema's onze verantwoordelijkheid zijn.

In 2024 onderzochten we middels een samenwerking vanuit Aedes de wisselwerking tussen Domijn en de maatschappij met een dubbele materialiteitsanalyse. Deze analyse kijkt naar twee kanten:

Hoe de maatschappij invloed heeft op Domijn (financiële materialiteit).

Hoe Domijn invloed heeft op de maatschappij (impactmaterialiteit).

Deze dubbele materialiteitsanalyse is opgenomen op pagina 6.

Grondslag van de duurzaamheidsrapportage (BP-1)

De duurzaamheidsrapportage volgt de afbakening van de financiële rapportage. De upstream - en downstream waardeketen is nog niet in deze rapportage betrokken.

Grondslag en specifieke omstandigheden van de duurzaamheidsrapportage (BP-2)

De volgende onderdelen zijn in ons jaarverslag opgenomen.

- De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen (GOV-1) is opgenomen in het hoofdstuk 'Bestuursverslag' (pagina 51 van het jaarverslag).
- De strategie, het businessmodel en de waardeketen staan in verschillende onderdelen. In het hoofdstuk 'Onze Sustainable Development Goals' (pagina 6 van het jaarverslag) beschrijven we onze visie en strategie (SBM-1). Ons businessmodel en hoe we waarde creëren, staan in het hoofdstuk 'Hoe wij impact maken' (pagina 111 van het jaarverslag).
- Bij Domijn koppelen we (duurzaamheids)prestaties niet aan beloningsregelingen (GOV-3). De reguliere beloningsstructuur lichten we jaarlijks toe in het hoofdstuk 'Verslag van de Raad van Commissarissen (RvC)' (pagina 65 van het jaarverslag).

Bestuur en governance van duurzaamheidsinformatie

Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming (GOV-2)

De directie en de raad van commissarissen (RvC) hebben verschillende duurzaamheidsonderwerpen besproken in 2025.

De volgende onderwerpen zijn onder andere aan de orde geweest:

- Stakeholdergesprekken
- (Duurzaamheid in) Projecten
- CSRD
- Impactverslag 't Trefhuus

Stakeholdergesprekken

De RvC voert jaarlijks meerdere stakeholdergesprekken en bespreekt deze.

Duurzaamheid in projecten

Bij verschillende ontwikkelingsprojecten heeft de directie en RvC goedkeuring gegeven op basis van projectplannen waarin duurzaamheid centraal staat. Denk aan circulariteit, klimaatadaptatie, woningverduurzaming, CO₂-uitstoot, impact op de omgeving en het beoogde eindgebruik. Zo blijven de directie en RvC per project goed geïnformeerd over duurzaamheid.

CSRD

Domijn streeft naar een toekomstbestendige en duurzame bedrijfsvoering. Vanuit onze intrinsieke motivatie én vooruitlopend op mogelijke verplichtingen volgen we de CSRD en ESRS. Zo laten we zien waar we impact maken en wat onze inspanningen opleveren.

Impactverslag 't Trefhuus

't Trefhuus is een ontmoetingsplek in Overdinkel voor jong en oud om te ontspannen en elkaar te treffen. Om de maatschappelijke waarde die 't Trefhuus voor de gemeenschap creëert inzichtelijk te maken, is een impactverslag opgesteld. Dit verslag helpt 't Trefhuus beter te begrijpen hoe zij presteren en waar mogelijkheden voor verbetering liggen.

Risicobeheersing en interne controle voor duurzaamheidsrapportage (GOV-5)

Onze risicobeheersing op duurzaamheid volgt het ingroeimodel. We zien steeds beter hoe belangrijk het is om deze risico's goed te beheersen. Eerst richtten we ons vooral op de risico's van de thema's waarover we rapporteren. De ontwikkeling van onze risicobeheersing en controlefunctie loopt gelijk aan de duurzaamheidsrapportage.

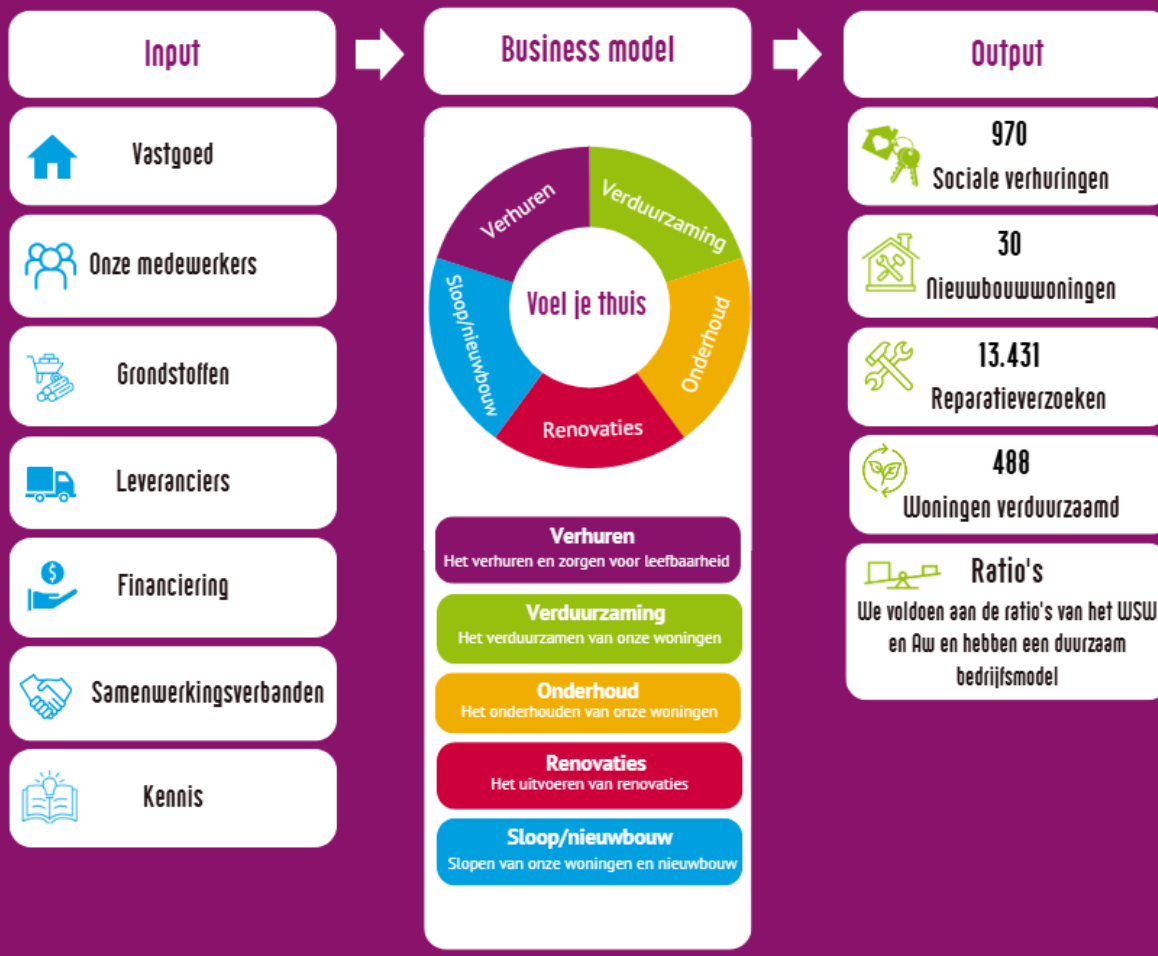
Hoe wij impact maken

Strategie, businessmodel en waardeketen (SBM-1)

In ons OndernemingsDoen 'Voel je thuis' verbinden we onze collectieve ambitie met het dagelijkse werk via ontwikkeldoelen. Het draait om impact maken voor onze stakeholders en de samenleving. Dit doen we in ons werk, met nieuwe initiatieven en investeringen.

Met ons waardecreatiemodel laten we zien waar en hoe we impact creëren. We maken inzichtelijk welke middelen we inzetten, hoe we waarde toevoegen en wat de effecten zijn. Onze inspanningen koppelen we aan de Sustainable Development Goals (SDG's). Dit zijn de zeventien wereldwijde doelen van de Verenigde Naties voor een duurzame, rechtvaardige en vreedzame wereld in 2030. Uit gesprekken met stakeholders blijkt welke SDG's voor ons het belangrijkste zijn.

Overzicht - waardecreatiemodel



Impact per ontwikkeling

- 
Huisvesting
 We hebben een gezonde bedrijfsvoering en een duurzaam businessmodel.
- 
Geen armoede
 We zorgen voor beperking van energieverbruik en daarmee lage energielasten van onze huurders.
 We zorgen voor voldoende, betaalbaar en passend aanbod van woningen.
- 
Goede gezondheid en welzijn
 We zorgen voor tevredenheid van onze huurders.
 We zorgen voor het welzijn van onze medewerkers.

- 
Duurzame steden en gemeenschappen
 We zorgen voor kwalitatief goede woningen.
- 
Partnerschap om doelstellingen te bereiken
 Met onze samenwerkingspartners zorgen we voor leefbare buurten en wijken

Belangen en opvattingen van stakeholders (SBM-2)

We willen een positieve maatschappelijke impact maken op de thema's die belangrijk zijn voor onze stakeholders. De belangen en opvattingen van onze stakeholders zijn belangrijke input voor onze doelstellingen. Hieronder ziet u de verschillende groepen belanghebbenden van Domijn en hoe we met hen in contact staan. Het gaat om het begrijpen van hun behoeften en kijken hoe wij als organisatie kunnen bijdragen aan de maatschappelijke impact die voor hen belangrijk is.

Stakeholdersgroep	Uitgangspunt	Agendapunten	Wijze van dialoog	Frequentie
Huurders / woningzoekenden	Onze (potentiële) huurders zijn onze belangrijkste stakeholders. We willen goede en betaalbare woningen (een thuis) aanbieden aan de mensen die hierop zijn aangewezen.	Huurders zijn een gelijkwaardige partner in de volle breedte (prestatieafspraken). Betaalbaarheid, beschikbaarheid en leefbaarheid.	Via huurdersvereniging, bijeenkomsten met bewonersgroepen op thema niveau en dagelijks via gesprekken tussen huurders en collega's.	Doorlopend
Gemeentes	We werken vanuit wederkerigheid en transparantie om onze gezamenlijk opgave te realiseren.	Uitvoering van de prestatieafspraken en samenwerking hieromtrent.	Bijeenkomsten en vergaderingen, werkgroepen, bezoeken, samenwerkingsprojecten.	Dagelijks
Samenwerkingsverbanden	We werken samen in langdurige relaties met als basis deelgeverschap.	Sociaal Domein, regionale woningmarkt, klantinvloed, duurzaamheid en organisatieontwikkeling. Leefbaarheid, welzijn van huurders.	Bijeenkomsten en vergaderingen	Wekelijks
Leveranciers	We sturen op langdurige samenwerkingen met onze leveranciers. Gezamenlijk optrekken is belangrijk voor het realiseren van onze opgave.	Kwaliteit, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, duurzame grondstoffen en materialen, circulaire economie, MVO.	Bijeenkomsten, bezoeken, directe gesprekken, telefonisch contact.	Dagelijks
Medewerkers	Onze medewerkers zijn de kern van onze organisatie. Zijn staan voor opgesteld voor de opgaves waar Domijn voor staat.	Duurzame inzetbaarheid, opleidingskansen, beleid, welzijn op het werk.	Ondernemingsraad, ontwikkelgesprek, ambassadeursgroepen, Medewerkerstevredenheidsonderzoek.	Doorlopend
Toezichthouders	We houden ons aan de (wettelijk) - gestelde kaders en zijn daarin transparant.	Financieel beheer, continuïteit, borgbaarheid, maatschappelijke prestatie.	Visitatie, verantwoordingsdocumentatie	Maandelijks
Brancheorganisatie	Middels de branchorganisatie pakken we de landelijke opgave aan middels sectorbrede initiatieven.	Betaalbare woningen, voldoende huurwoningen, duurzame woningen, leefbare wijken en effectieve corporaties.	Bijeenkomsten en vergaderingen, bezoeken, werkgroepen en verantwoordingsdocumentatie.	Maandelijks
Financiers	We opereren binnen de gestelde kaders en houden zicht op de lange termijn.	Financieel beheer, continuïteit, borgbaarheid. Maatschappelijke impact. Duurzaamheid integreren in financiering.	Bijeenkomsten, directe gesprekken, telefonisch contact.	Maandelijks

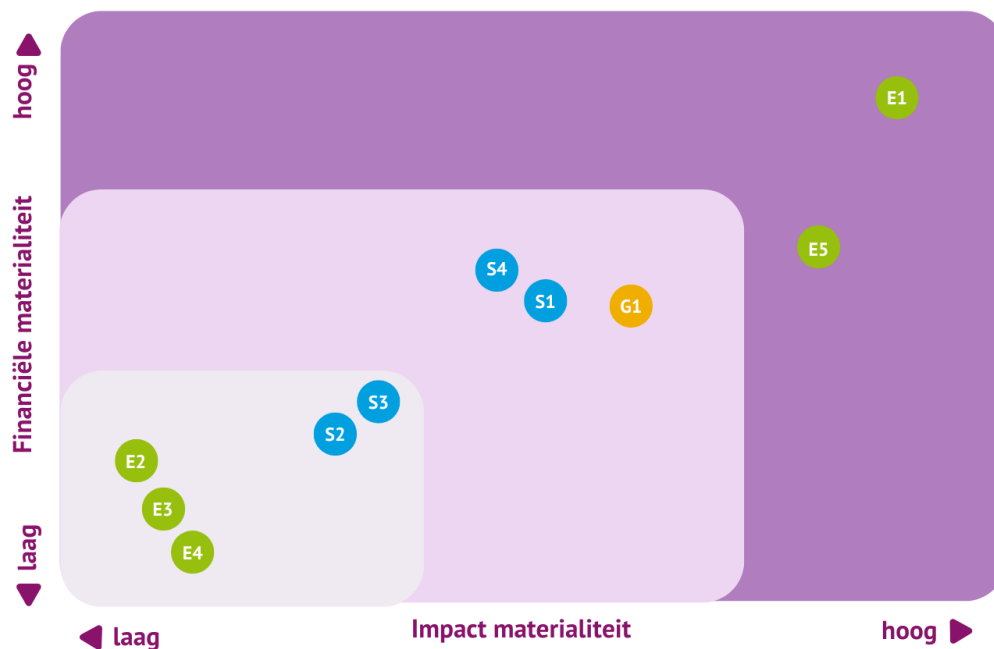
Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren (IRO-1)

Voor ons OndernemingsDoen gingen we in gesprek met onze stakeholders. We bespraken onze materiële thema's. Zie hiervoor pagina 8 van ons jaarverslag.

We hebben het over duurzaamheidsthema's in brede zin. Daarnaast hebben we voor de Branchevereniging Aedes deelgenomen aan de werkgroep ESG. Hierin hebben we met stakeholders gesproken over duurzaamheid voor de corporatiesector als geheel. De uitkomsten hebben we gecombineerd in onderstaande indicatieve materialiteitsbeoordeling. Hieruit blijkt dat de volgende onderwerpen materieel zijn:

- E1 – Klimaatverandering
- E5 – Circulariteit
- S1 – Eigen medewerkers
- S4 – Consumenten en eindgebruikers
- G1 – Zakelijke gedrag

De materiële thema's zijn uitgewerkt in dit CSRD-verslag.



ESG thema

Environment

- E1** Klimaatverandering
- E2** Verontreiniging
- E3** Water
- E4** Biodiversiteit
- E5** Materiaalgebruik en circulaire economie

Social

- S1** Eigen medewerkers
- S2** Werknemers in de waardeketen
- S3** Getroffen gemeenschappen
- S4** Consumenten en eindgebruikers

Governance

- G1** Zakelijk gedrag

Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming (IRO-2)

In dit verslag lichten we de materiële duurzaamheidsthema's toe volgens de ESRS. In de tabel op pagina 29 ziet u welke toelichtingen we in dit rapport hebben gegeven.

Milieu

Klimaatverandering (ESRS E1)

Transitieplan en doelen voor klimaatmitigatie en klimaatadaptatie (E1-1/ E1-4)

Duurzaamheid is gekoppeld aan de woonlasten voor onze huurders. Zorgen voor betaalbare, duurzame woningen met een gezond binnenklimaat is onze kerntaak. Het verduurzamen van woningen helpt hierbij. Zo helpen we de opwarming van de aarde te beperken en het gebruik van grondstoffen te verminderen.

We beginnen met het verlagen van de energievraag van onze woningen en het geven van voorlichting hierover aan onze huurders. Bijvoorbeeld door woningen te isoleren en huurders te leren hoe ze zelf energie kunnen besparen. Daarna verduurzamen we de energieopwekking in of rond de woning, bijvoorbeeld door deze aan te sluiten op een duurzame warmtebron.

Onze doelen zijn helder:

- Voor 2050 moeten al onze woningen volledig CO₂-neutraal, klimaatadaptief en circulair zijn.
- In 2030 gebruiken we 50 procent minder primaire grondstoffen. En in 2050 willen we volledig circulair bouwen.
- Na eind 2028 hebben we geen woningen met een energielabel E, F of G in onze woningportefeuille.

De plannen om hiertoe te komen werken we uit middels de kerngroep Duurzaamheid, bestaande uit 3 werkgroepen: 'Energie besparen', 'Circulariteit' en 'Klimaatadaptatie'. Deze werkgroepen werken aan slimme, duurzame en toepasbare innovaties.

Onze portefeuillestrategie is de basis voor de transitieplannen. Hierin leggen we uit hoe we onze CO₂-reductie willen behalen. Ook maken we onze doelen voor verduurzaming, circulariteit en klimaatadaptatie concreet.

Beleid voor klimaatmitigatie en klimaatadaptatie (E1-2)

Onze portefeuillestrategie is de basis voor ons huidige beleid voor verduurzaming. De keuzes zijn opgenomen in het onderdeel duurzaamheid op pagina 35 van het jaarverslag. Vanuit de strategie zijn ook doelstellingen opgenomen in onze inkoopvisie, zodat ook de duurzaamheidsdoelstellingen meegenomen worden.

Zo verzachten we de effecten van klimaatverandering (klimaatmitigatie)

1. Woningen met een complexhorizon na 2050

We verduurzamen deze woningen volgens de 'Standaard en Streefwaarden' (landelijke richtlijnen voor energieprestaties van woningen). Waar het kan, plaatsen we PV-panelen. Vanaf 2024 was het plaatsen van PV-panelen optioneel, naast het verduurzamingsscenario. Vanaf 2026 plaatsen we geen zonnepanelen meer op onze woningen. Door de landelijke onzekerheid rondom het afschaffen van de salderingsregeling en de terugleverkosten is het voor huurders niet meer aantrekkelijk om panelen te plaatsen.

We willen hiermee de volgende doelen bereiken:

- We reduceren de warmtevraag zoveel mogelijk (CO₂-reductie), zodat de woningen geschikt zijn voor een duurzame warmtebron.
- De woonlasten voor de huurders zijn en blijven betaalbaar.
- We sluiten deze woningen in de toekomst aan op een duurzame warmtebron, zoals het warmtenet, een warmtepomp of een ander alternatief.

2. Energielabels E, F of G

In lijn met de nationale prestatieafspraken zorgen we ervoor dat we na eind 2028 geen woningen met de energielabels E, F of G in onze woonportefeuille hebben. Hiermee beperken we het energieverbruik bij onze minst zuinige woningen.

Hoe we ons aanpassen aan de klimaatverandering (klimaatadaptatie)

Het weer verandert en onze wijken zijn daar vaak niet op voorbereid. Hevige regen of lange droge periodes met hoge temperaturen zorgen steeds vaker voor problemen. Klimaatadaptatie voorkomt overlast door water, hitte en droogte. Zo blijft het ook bij extreem weer prettig wonen. We dragen ook bij aan een betere biodiversiteit. Dit zorgt voor een gezondere woon- en leefomgeving voor onze huurders. Groen helpt tegen hitte, neemt overtollig water op en zorgt voor een gezond milieu. Mensen voelen zich beter in een groene omgeving. We benutten natuurlijke momenten om klimaatadaptatie te ondersteunen. Denk aan geplande renovaties, nieuwbouw, straatinrichting door de gemeente of verzoeken van huurders. Dit soort momenten gebruiken we om samen met huurders en partners de wijk klimaatbestendiger te maken.

Hernieuwbare energie en energie-efficiency

Hoewel we nog geen formeel beleid hebben voor hernieuwbare energie en energie-efficiency, passen we in de praktijk al verschillende maatregelen toe. Zo is onze ingekochte elektriciteit CO₂-neutraal. En het aardgas dat we verbruiken komt gedeeltelijk uit hernieuwbare bronnen. Ons wagenpark is al bijna volledig elektrisch. Alleen de bussen voor onze onderhoudsdienst nog niet. In 2024 zijn we over op nieuwe, elektrische auto's. De 4 auto's die nog op fossiele brandstoffen reden, zijn in 2024 vervangen door elektrische auto's. Daarnaast hebben we in 2024 een pilot gedaan met een elektrische bus voor onze onderhoudsdienst. Deze is positief afgerond. Begin 2025 hebben we 17 elektrische bussen/auto's aangeschaft voor onze onderhoudsdienst. Acht oude dieselbussen zijn afgelopen jaar vervangen. Daarnaast hebben we ons wagenpark uitgebreid met 9 kleinere elektrische bussen. Ook hierdoor verminderen we het gebruik van fossiele brandstoffen.

Maatregelen en middelen voor het beleid tegen klimaatverandering (E1-3)

In 2025 hebben we ons ingezet voor een positieve impact op klimaatverandering. We hebben ruim 500 woningen verduurzaamd. Door betere isolatie hebben de bewoners minder energie nodig. Dat vermindert de CO₂-uitstoot. Naast de aanpak van onze woningen adviseren we ook onze huurders om hun gedrag aan te passen waar mogelijk. Door gesprekken te voeren, maar ook door de informatie over installaties en gedrag op een begrijpelijke manier aan te bieden. Slim Wonen noemen we dat. Van onze woningen hebben nog 482 woningen een energielabel E, F of G. We hebben de complexen met deze woningen voorrang gegeven in onze aanpak.

Energieverbruik en energiemix (E1-5)

Domijn streeft naar een minimale CO₂-uitstoot van haar gebouwen en installaties. Onze gebouwen gebruiken vooral gas voor verwarming en elektriciteit voor koeling en verlichting. We maken duurzame keuzes voor energie en brandstof om de uitputting van natuurlijke grondstoffen te voorkomen.

Bij de inkoop beperken we de uitstoot op basis van het stroometiket van de leverancier. In 2025 kochten we 'EuropeseWind', wat geen CO₂-uitstoot veroorzaakt.

We brachten in kaart waar ons energieverbruik vandaan komt. En keken naar het verbruik van de panden die we zelf gebruiken en het verbruik van onze bedrijfswagens. Ten opzichte van 2024 is het gebruik van fossiele energie afgenomen en het gebruik van hernieuwbare energie toegenomen. Deze positieve ontwikkeling komt vooral doordat voertuigen op fossiele brandstoffen zijn vervangen door elektrische voertuigen.

	Verbruik in 2025	Verbruik in 2024
(1) Brandstofverbruik uit kolen en kolenproducten (MWh)	-	-
(2) Brandstofverbruik uit ruwe olie en petroleumproducten (MWh)	326	427
(3) Brandstofverbruik van aardgas (MWh)	84	83
(4) Brandstofverbruik uit andere fossiele bronnen (MWh)	-	-
(5) Verbruik ingekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit fossiele bronnen (MWh)		
(6) Totaal verbruik van fossiele energie (MWh)	410	510
Aandeel fossiele bronnen in totaal energieverbruik (%)	56,4%	62,4%
(7) Brandstofverbruik uit hernieuwbare bronnen, incl. biomassa (MWh)	-	-
(8) Verbruik ingekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit hernieuwbare bronnen (MWh)	316,4	306,8
(9) Verbruik zelfopgewekte hernieuwbare energie uit andere bronnen dan brandstof (non-fuel) (MWh)	-	-
(10) Totaal verbruik hernieuwbare energie (MWh) (berekend als som lijnen 7 t/m 9)	316,4	306,8
Aandeel hernieuwbare bronnen in totale energieverbruik (%)	43,6%	37,6%
Totale energieverbruik (MWh) (berekend als som lijnen 6 en 10)	726,4	816,8

**De energiemix is bepaald op basis van het Stroometiket Zakelijke Markt 2024 afkomstig van de energieleverancier. Er is uitgegaan van Stroometiket 2024 omdat de energieleverancier het Stroometiket over het jaar 2025 publiceert nadat dit verslag is opgesteld.*

Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies (E1-6)

Het beperken van CO₂-uitstoot is een belangrijk doel voor Domijn. We werken eraan door de emissies te verminderen en te vergroenen. Ons wagenpark wordt steeds meer elektrisch en we beperken het gasverbruik van onze gebouwen waar mogelijk. We hebben onze CO₂-uitstoot in kaart gebracht volgens het Greenhouse Gas Protocol.

Scope 1 emissies omvatten de directe uitstoot van broeikasgassen van de panden die we zelf gebruiken. Dit betreft het gasverbruik in onze gebouwen en de uitstoot van brandstof door onze bedrijfswagens. Op dit moment hebben we 36 bussen voor onze onderhoudsdienst.

Scope 2 betreft de indirecte uitstoot die ontstaat bij de productie van energie die we inkopen en verbruiken. Dit gaat over de elektriciteit die we gebruiken in onze bedrijfspanden en voor onze elektrische bedrijfswagens.

In de onderstaande tabel zijn onze scope-emissies opgenomen. Volgens het Greenhouse Gas Protocol rapporteren we de marktgebaseerde en locatiegebaseerde Scope 2-uitstoot. De locatiegebaseerde uitstoot maakt gebruik van een gemiddelde.

Emissies in de waardeketen

Onze CO₂-berekening bevat nog geen ketengerelateerde 'scope 3' emissies van CO₂. Na afronding van het klimaatplan, beginnen we met het in kaart brengen van deze emissies.

Kengetallen in CO2-eq (t)	2025	2024
Scope 1-emissies		
Bruto scope 1-emissies (ton CO2-eq)	96,7	120,9
Scope 2-emissies		
Bruto locatiegebaseerde scope 2-emissies (ton CO2-eq)	56,0	62,6
Bruto marktgebaseerde scope 2-emissies (ton CO2-eq)	0,0	0,0

**De berekening van deze emissies bevat alleen de CO2-uitstoot. In deze berekening is de uitstoot van de overige broeikasgassen zoals opgenomen in het Greenhouse Gas protocol niet opgenomen.*

*** De conversiefactoren die we in de CO2-berekening gebruiken, komen van www.CO2emissiefactoren.nl.*

Materiaalgebruik en circulaire economie (ESRS E5)

Beleid wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie (E5-1)

We leven nu in een zogenaamde lineaire economie: een economie waarin we grondstoffen onttrekken, verbruiken en na afloop afvoeren naar een stortplaats of verbrandingsoven. Dit moet anders. We willen van een lineaire economie naar een circulaire economie, waarin grondstoffen steeds opnieuw worden gebruikt.

De uitdaging op het gebied van circulariteit is fors. In 2050 moeten en willen we volledig circulair zijn. Het doel voor 2030 is om 50% circulair te zijn. Deze transitie is meer dan een technische opgave voor ons vastgoed. Dit vraagt ook om veranderingen in onze processen en financiële keuzes.

In de afgelopen jaren hebben we al circulaire stappen gezet om het gebruik van eindige grondstoffen te verminderen. De weg naar een circulaire economie is nog grotendeels onbekend. We passen waar mogelijk al circulaire en betaalbare oplossingen toe. Als we nog niet weten wat werkt, doen we onderzoek of voeren we kleinschalige experimenten uit. De kennis en ervaringen die we opdoen, delen we zowel binnen als buiten onze organisatie.

We hebben een kapstok ontwikkeld voor het thema circulariteit. Hierin staan de doelen voor circulariteit en de pijlers waar Domijn zich de komende jaren op wil richten. In 2026 werken we dit verder uit in een programmaplan. We richten ons op drie doelen binnen circulariteit: het behouden van voldoende grondstoffen, het tegengaan van klimaatverandering en het bevorderen van een schone en fijne leefomgeving en een wereld zonder afval met zoveel mogelijk waardebehoud. Om deze doelen te bereiken, focussen we ons op de volgende pijlers:

1. Materialen en spullen verminderen.
2. Natuurlijke en duurzame materialen verminderen, zodat de CO2-voetafdruk kleiner wordt.
3. Afval hoogwaardig verwerken.
4. De levensduur van producten verlengen.



Beleid en middelen voor materiaalgebruik en circulaire economie (E5-2)

Werkgroep circulariteit

Domijn heeft sinds een paar jaar een werkgroep voor circulariteit. Deze werkgroep is de aanjager van circulariteit binnen de organisatie. De betrokkenheid van de werkgroep kan variëren, van advies geven tot uitvoering. Het uitgangspunt is echter dat de verantwoordelijkheid voor het opnemen van circulariteitscriteria in inkooptrajecten bij de medewerker of afdeling zelf ligt. Zo maken we circulariteit van ons "allemaal".

Inkoopbeleid

Sinds 2024 is circulariteit onderdeel van ons inkoopbeleid. Dit betekent dat we vanaf 2025 bij alle inkooptrajecten circulaire criteria gebruiken.

Nieuwbouw

Bij nieuwbouw zoeken we aansluiting bij HNN (Het Nieuwe Normaal), zowel voor gestapelde als grondgebonden woningen. We richten ons op energie, milieu-impact, materiaalgebruik en waardebehoud. Onderstaande doelen worden vanaf 2025 de "uitgangspunten bij onze nieuwbouwprojecten, tenzij...":

- Vanaf 2025 hebben we bij nieuwbouw een minimale MPG-ambitie (MilieuPrestatie Gebouwen) van:
 - Grondgebonden woningen: $\leq 0,45$
 - Gestapelde woningen: $\leq 0,50$
- Vanaf 2025 hebben we bij nieuwbouw een minimale BCI-ambitie (Building Circularity Index) van:
 - Grondgebonden woningen: 50%
 - Gestapelde woningen: 45%
- We beperken de CO₂-uitstoot van materialen bij nieuwbouw waarbij onze ambitie is:
 - Grondgebonden woningen: ≤ 200
 - Gestapelde woningen: ≤ 240
- We nemen materiaalgebruik (% hergebruikte, gerecyclede en/of biobased materialen) op als gunningscriterium bij nieuwbouw. Ook beoordelen we kritisch de levenscyclusanalyse (LCA) van deze materialen.
- Vanaf 2026 streven we bij nieuwbouw minimaal 15% hergebruikte, gerecyclede en/of biobased materialen. We blijven hierbij letten op de LCA van deze materialen.

Blok-voor-blok verduurzaming

- Vanaf 2025 registreren we bij elke blok-voor-blok verduurzaming de materiaalstromen. We leggen vast welke materialen we verwijderen, welke we toevoegen én wat de CO₂-voetafdruk is van deze materialen.

- Bij materiaalkeuzes hanteren we vanaf 2025 het uitgangspunt: biobased, tenzij.... Dit betekent dat onze voorkeur er naar uit gaat om materialen te gebruiken uit de natuur, die weer kunnen groeien.
- Aanbieders moeten in hun aanbieding aangeven hoeveel procent van de gebruikte materialen biobased of circulair is.

Dagelijks- en klantgestuurd onderhoud

Vanaf 2025 stellen we eisen aan opdrachtnemers om herhaaldelijk gerecyclede, hergebruikte en/of biobased materialen toe te passen bij vervanging van bouwmaterialen. Dit doen we door:

- Een plan op te vragen waarin staat hoe zij bijdragen aan 55% CO₂-reductie, circulair en klimaatadaptief bezit in 2030.
- Tijdens de looptijd van het contract een aanvullend plan te vragen voor CO₂-neutraal, circulair en klimaatadaptief bezit in 2050.
- Een KPI op te stellen die aansluit bij de doelen voor 2030 en 2050. Deze KPI moet aantonen dat de inzet van circulaire materialen toeneemt.

Uitstroom/Sloop woningen

- Vanaf 2025 streven we bij sloopaanbestedingen naar maximaal hergebruik van producten en materialen.
- Opdrachtnemers moeten achteraf aantonen dat hergebruik op hoog niveau heeft plaatsgevonden, bijvoorbeeld via bonnenregistratie.

Contractbeheer

Vanaf 2025 nemen we in elk nieuw contract minimaal één duurzaamheids- en/of innovatie-KPI op.

Renovatie tenzij

We kijken kritisch naar ons materiaalgebruik. Grondstoffen worden steeds schaarser. Daarom onderzoeken we eerst de mogelijkheden voor renovatie voordat we besluiten tot sloop. Ons uitgangspunt is renovatie, tenzij. Als sloop nodig is, doen we dit circulair.

Besluitvorming nieuwbouw

Bij elk investeringsbesluit voor nieuwbouw (projectopdracht en projectplan) moet circulariteit goed onderbouwd zijn.

Materiaalstroomanalyse

In 2026 stellen we een programmaplan circulariteit op. We gebruiken hierbij de resultaten van de materiaalstroomanalyse om concrete circulaire doelen te bepalen.

Onder aanvoering van de werkgroep heeft Domijn in 2024 een materiaalstroomanalyse uitgevoerd voor onze vastgoedactiviteiten. De materiaalstroomanalyse geeft inzicht in de aanwezige materiaalstroom, onze instroom en uitstroom. Door de materiaalstroom met bijbehorende circulaire prestaties inzichtelijk te maken, zijn we in staat om het aandeel primaire grondstoffen terug te dringen, ons afval stap voor stap te verminderen en de milieu-impact van materialen te verlagen. In 2026 stellen we een programmaplan circulariteit op, waarbij we de input van de materiaalstroomanalyse gebruiken, en hoe we komen tot de circulaire doelstellingen.

Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie (E5-3)

- In 2026 stellen we een programmaplan circulariteit op. Hierin beschrijven we hoe we de vier pijlers toepassen binnen onze activiteiten.
- We onderzoeken hoe we circulariteit kunnen meenemen in de waardering van onze vastgoedinvesteringen.

- Bij onze blok-voor-blok aanpak maken we per complex een scenariostudie. Hierin staan:
 - De verduurzamingsmaatregelen.
 - De kosten.
 - De CO₂-uitstoot.
 - De maandlasten voor huurders
- Vanaf 2026 is CO₂ van energieverbruik versus toegepaste bouwmaterialen onderdeel van onze scenariostudio's voor Blok-voor-Blok verduurzaming. Zie hieronder een voorbeeld.



Materiaalinstromen (E5-4)

De meeste materialen en grondstoffen gebruiken we bij onze vastgoedactiviteiten. We hebben deze instroom in kaart gebracht met een materiaalstroomanalyse van W/E adviseurs. De analyse is gebaseerd op de situatie eind 2023. We gebruiken materialen binnen deze vastgoedactiviteiten:

- Nieuwbouw;
- Planmatig onderhoud;
- Verduurzaming/renovatie;
- Mutatie en klachten onderhoud.

Jaarlijks gebruiken we gemiddeld 18.174 ton materiaal. In de tabel hieronder staat de verdeling van materialen per activiteit.

Activiteit	Hoeveelheid	Ton
Nieuwbouw	14.587	80%
Onderhoud	955	5%
Renovatie	2.632	15%
Totaal	18.174	100%

Voor nieuwbouw en renovatie bestaat 7% van de instroom uit biobased materialen en 93% uit niet-biobased materialen. Onderhoud is hierbij niet meegenomen vanwege het gebruik van algemene onderhoudsscenario's (niet specifiek voor Domijn).

Ingaande materiaalstroom	Nieuwbouw		Renovatie		Totaal	
Biobased	1.039	7%	106	4%	1.145	7%
Niet-biobased	13.548	93%	2.526	96%	16.074	93%

Materiaaluitstromen (E5-5)

We brachten ook in kaart welke materialen vrijkomen bij sloop, onderhoud, renovatie en verduurzaming. We slopen jaarlijks gemiddeld 133 woningen en verduurzamen 555 woningen. De totale materiaaluitstroom bedraagt gemiddeld 21.825 ton per jaar. In de tabel hieronder staat de verdeling van de uitstroom per vastgoedactiviteit.

Activiteit	Hoeveelheid	Ton
Nieuwbouw	18.612	85%
Onderhoud	995	5%
Renovatie	2.218	10%
Totaal	21.825	100%

Bij de nieuwe instroom van materialen letten we ook op de losmaakbaarheid. Dit zorgt ervoor dat we materialen in de toekomst opnieuw kunnen gebruiken.

Sociaal

Eigen werknemers (ESRS S1)

Beleid voor eigen personeel (S1-1)

Ons Strategisch Personeelsplan 2021-2025 actualiseren we in 2026. Dit plan is en blijft de basis voor ons beleid. Wendbaarheid is één van de belangrijkste pijlers en een grote kracht binnen Domijn. Dat zagen we in het voorjaar toen de huurverhoging op hold werd gezet. Domijnbreed ondernamen we actie en stuurden we tijdig bij. Keuzes waren lastig, maar zo'n hoge betrokkenheid deed goed!

We zien dat Wonen op alle politieke agenda's staat en tegelijkertijd zien we hoe complex en weerbarstig de praktijk is. De samenleving verandert, de politieke gevoeligheid neemt toe en de bouw van extra sociale huurwoningen staat onder druk. De verkiezingen geven straks weer een nieuwe richting. Daarom beschrijven we in het SPP de acties die we ondernemen om flexibel te blijven. We kozen ervoor om onze formatie vroegtijdig uit te breiden. Passend bij onze manier van werken (net dat stapje extra) en bij onze opgaven. Vanaf 2025 gaan we op basis van natuurlijk verloop jaarlijks terug in onze formatie, ook weer passend bij onze opgaven en (financiële) mogelijkheden.

Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts (S1-2)

De OR overlegt een aantal keer per jaar met de bestuurder en iedere 6 weken met de M&O-adviseurs. We stemmen af, vragen om mee te denken en bespreken ontwikkelingen. Voordat we een advies- of instemmingsaanvraag indienen, hebben we dit eerst samen besproken. En dat werkt goed. De OR van Domijn bestaat uit 7 leden. Na de verkiezingen in oktober 2025 gaat de OR vanaf 1 januari 2026 door met 9 leden. In 2025 vroegen we advies voor het benoemen van twee extra teamleiders binnen Wonen, om daarmee de span of control van de teamleider Wonen te verkleinen. We vroegen de OR in te stemmen met het nieuwe agressieprotocol dat het afgelopen jaar compleet is herzien in de werkgroep agressiebeheersing. Het sluit nu beter aan bij de praktijk en geeft vooral heel gerichte standpunten en praktische adviezen. En we vroegen de OR in te stemmen met de aanpassingen in de regelingen die deel uit maken van de arbeidsovereenkomst; integriteitscode, regeling nevenwerkzaamheden, meldregeling, privacyverklaring en e-mail en internetprotocol.

Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken (S1-3)

Integriteit

We hebben een integriteitscode, een meldregeling en een arboprotocol voor ongewenst gedrag. Naast onze interne vertrouwenspersoon hebben we een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Vorig jaar begeleidden zij samen workshops over sociale veiligheid voor alle teams. De Governancecode voor woningcorporaties is in maart 2025 opnieuw vastgesteld. De code geldt primair voor bestuurders en raden van commissarissen, secundair ook voor medewerkers. In onze integriteitscode hebben we een bepaling opgenomen over het melden van vastgoedbezit in lijn met de toelichting in de code. In 2025 zijn er 5 meldingen binnengekomen bij onze interne vertrouwenspersoon. Onze externe vertrouwenspersoon heeft geen meldingen ontvangen in 2025.

Sociale veiligheid

Veiligheid is een belangrijk thema in verschillende onderzoeken. Denk bijvoorbeeld aan soft controls, Preventief Medisch Onderzoek en cybersecurity. Voelen medewerkers zich veilig om fouten te melden? Durven ze problemen aan te pakken, zich uit te spreken en in gesprek te gaan? We moedigen dit zo veel mogelijk aan. Dit jaar hebben we de app Everybody Frank geïntroduceerd. Daarmee doen we nu continu onderzoek naar werkbeleving. Iedere week ontvangen medewerkers een aantal vragen over werkgeluk en werkstress. Het persoonlijk (realtime interactief) dashboard maakt zichtbaar hoe het met je gaat en wat je kunt verbeteren. De leidinggevende kan trends binnen het team inzien. Met als doel om samen met het team het werkplezier te vergroten en stress te verminderen. Daarvoor organiseerden we een aparte workshop voor leidinggevendenden en deden we een uitnodiging aan alle collega's om in een workshop te leren hoe je optimaal kunt reflecteren op je eigen werkbeleving.

Acteren op materiële impacts op eigen personeel (S1-4)

Mantelzorgbeleid

We vinden het belangrijk om medewerkers met mantelzorgtaken te ondersteunen. Ons doel is een werkklimaat te creëren waarin mantelzorg bespreekbaar is, gesteund wordt en deel uitmaakt van ons dagelijks werk. We willen een balans waarin medewerkers zich erkend voelen en hun zorgtaken goed kunnen combineren met hun werk. We hebben goede ervaringen met een mantelzorgmakelaar. Zij heeft al voor veel collega's iets kunnen betekenen. In 2025 zijn we gestart met het leggen van een stevige basis voor beleid en bewustwording door de huidige situatie in kaart te brengen. Daarmee hopen we erkenning te behalen voor mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. In september hebben we een vragenlijst uitgezet en op de dag van de mantelzorg (10 november 2025) presenteerden we de uitkomsten.

Plan van aanpak Preventief Medisch Onderzoek

In 2023 hebben we samen met de OR en leidinggevendenden de aandachtspunten uit het Preventief Medisch Onderzoek uitgewerkt in een plan van aanpak. Eén van de belangrijkste aanbevelingen is om het werkvermogen te bespreken tijdens ontwikkelgesprekken tussen leidinggevendenden en medewerkers. Hierbij ligt de focus op herstel, plezier in het werk en mentale fitheid. Ook willen we lage rugklachten en nek- en schouderklachten verbeteren. Vitaliteitsambassadeurs, ergo-coaches en een bedrijfsfysiotherapeut geven extra aandacht aan een goede werkhouding en het belang van bewegen. We gaan een vitaliteitsplein inrichten waar we informatie delen over fit en sterk blijven in je werk.

Individueel keuzebudget

Vanaf november 2024 kunnen medewerkers van Domijn hun arbeidsvoorwaarden fiscaal voordelig ruilen. Dit zijn arbeidsvoorwaarden die een positieve impact hebben op gezondheid, klimaat en milieu. Het is een extra arbeidsvoorwaarde die goed benut wordt. In 2025 hebben we drie extra doelen toegevoegd; zorgkosten, studiekosten en aflossing studieschuld. Zodat we nog meer collega's bereiken. In de maand mei zetten veel mensen vakantiegeld in als bron. We organiseerden eind april dan ook extra inloopsprekuren om collega's te helpen. Meer informatie vind je op pagina 44 van het bestuursverslag.

Elektrisch wagenpark

Ons wagenpark is bijna volledig elektrisch. In 2024 zijn na ruim 4 jaar alle elektrische deelauto's vervangen en gaan we verder met de vervanging van de bedrijfsbussen. Ook hier kiezen we voor volledig elektrisch. Voor de korte afstanden maken we gebruik van e-bikes.

CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit

Vanaf 1 juli 2024 moeten we de CO2-uitstoot van onze vervoerstromen (woon-werk en zakelijk) registreren. Net als vorig jaar kozen we voor een enquête in de maand september om te vragen hoe vaak en ver medewerkers reizen voor woon-werkverkeer, op basis van 1 week. 163 van de 269 collega's (60,59%) vulden de enquête in. Wat boven de verplichte respons van zo'n 60% ligt. Onze vakmensen nemen hun bestelbus mee naar huis, dus zij deden niet mee aan de enquête. We vergoeden al jaren volledig het openbaar vervoer en bieden NS-Business cards aan voor zakelijke reizen. Bijvoorbeeld voor opleidingen of lange afstanden. Hybride werken is inmiddels een vast onderdeel van onze werkwijze. Wat het aantal gedeclareerde kilometers verlaagt. Afscheid, jubilea en feestjes vieren we in de Twentsche Foodhal, waardoor we minder reizen.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

Binnen Domijn kennen we een actieve BHV-organisatie. Die zorgt voor de gezondheid en veiligheid van de medewerkers op de werkvloer. De BHV'ers zijn gecertificeerd en volgen jaarlijks herhalingscursussen. Ook organiseren we regelmatig ontruimings- en calamiteitenoefeningen om goed en adequaat te handelen bij een noodsituatie. We hebben daarnaast een agressieprotocol dat in 2025 volledig herzien is en trainen medewerkers periodiek om agressie zoveel mogelijk te voorkomen.

Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen (S1-5)

We vinden het belangrijk om in gesprek te blijven met onze medewerkers en te bepalen waar we een positieve impact kunnen maken. Uit deze gesprekken halen we verbeterpunten waarop we actie ondernemen. De rol van de leidinggevende is hierbij belangrijk. Zo hebben we in 2025 de DNA-sessies afgerond en onderzoek gedaan naar de ervaringen met hybride werken. Over de aanbevelingen gingen we met alle teams in gesprek. Onze doelstelling voor ziekteverzuim is om het percentage onder de 5% te houden.

Kenmerken van de werknemers van de onderneming (S1-6)

In lijn met onze meerjarenbegroting en SPP hebben we ons plafond bereikt in 2024. Onze fte-begroting voor 2025 was 250,54, maar we bleven 10,84 fte onder het begrote aantal omdat niet alle vacatures zijn ingevuld. Vergeleken met 2024 is het aantal fte's met 4,4 fte gedaald.

Overzicht personeelsbestand aan het eind van het jaar

FTE/Headcount	2025	2024
Totale FTE	239,7	244,1
Vrouwen FTE	87,5	94,6
Mannen FTE	152,2	149,5
Aantal medewerkers	265	269
Vrouwen	106	112
Mannen	159	157

Overzicht contracten aan het eind van het jaar

Type contract	Man 2025	Man 2024	Vrouw 2025	Vrouw 2024
Vast contract	142	139	97	98
Tijdelijk contract	17	18	9	14
Totaal aantal	159	157	106	112

Overzicht personeelsverloop

Personeelsverloop	2025	2024
Instroom*	21	25
Doorstroom	23	19
Uitstroom	30	20

*exclusief stagiaire(s) en medewerkers niet in loondienst en exclusief medewerkers met wie we na AOW-datum een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Het percentage personeelsverloop betreft 11,3%. Dit betreft 30 medewerkers uitstroom op het totaal aantal medewerkers per jaareinde van 265.

Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel (S1-7)

In 2025 hebben we 15 medewerkers ingezet die niet in loondienst zijn. Er is een structurele flexibele schil van twee tot drie personen op de Front Office. De overige flexibele inzet wordt gebruikt voor het opvangen van piekbelasting en het vervangen van eigen personeel bij ziekte of zwangerschap. Het merendeel van de inzet van personeel niet in loondienst was werkzaam binnen de afdeling Wonen. Aan het einde van 2025 waren er nog 6 medewerkers niet in loondienst werkzaam bij Domijn.

Cao-dekkingsgraad, leefbare lonen en maatstaven voor werk-privébalans (S1-8, S1-10 en S1-15)

Al onze medewerkers vallen onder de CAO Woondiensten. Deze CAO biedt werknemers recht op gezinsverlof en garandeert een leefbaar loon. Bij Domijn werken we met verschoven werktijden, waarbij medewerkers veel ruimte hebben om hun uren zelf in te vullen, zolang de belangen van de huurder, Domijn en de medewerker goed in balans zijn. Het verlof is goed geregeld in de CAO. Voor kortdurend zorgverlof en aanvullend geboorteverlof is de wettelijke bruto doorbetaling 70%, maar in de CAO Woondiensten geldt 85%. Tijdens het ouderschapsverlof betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Het ouderschapsverlof is ook van toepassing op niet-biologische ouders en meer-oudergezinnen.

Diversiteitsmaatstaven (S1-9 en S1-12)

Diversiteit gaat over hoe we naar mensen, de organisatie en de wereld kijken. De juiste mindset helpt ons de verschillende eigenschappen, talenten en ervaringen van mensen te herkennen. We kijken of iemand bij ons past, maar we maken geen onderscheid op basis van leeftijd, etniciteit, religie, sociale klasse, seksuele voorkeur, gender, opleiding, beperking of afkomst.

Toch denken we dat we breder naar diversiteit kunnen kijken. Het gaat niet alleen om het werken met verschillende culturen, rassen of geslachten; dat mag geen issue zijn. Wat we ook nodig hebben, zijn verschillende manieren van denken. Als iedereen hetzelfde denkt, missen we de creativiteit en scherpte die we nodig hebben. Dit is moeilijk in cijfers uit te drukken. Iedere vacature biedt de kans om te kijken wie een goede aanvulling is voor het team.

PSO; iedereen telt mee, óók op de werkvloer;

Iedereen telt mee bij Domijn. Ook mensen die minder kansen hebben om werk te vinden, zoals mensen met een arbeidsbeperking, langdurig werklozen, jongeren zonder werkervaring of mensen met een uitkering. We geven hier geen percentages aan, omdat het geen doel op zich moet zijn. Het gaat om een win-win situatie waarbij we betekenisvol werk aanbieden. Het hoeft niet per se een dienstverband bij Domijn te zijn. We zijn bijvoorbeeld blij met onze vaste groep vrijwilligers die zich voor Domijn inzetten. Het kan ook via onze samenwerkingspartners, zoals we nu al doen. In onze campagnes en uitingen willen we laten zien dat mensen met verschillende inzichten, meningen en achtergronden zich thuis voelen bij Domijn. In 2024 hebben we de PSO-certificering aangevraagd en het SROI convenant ondertekend. Daarmee zijn we in 2025 verdergegaan.

Overzicht van medewerkers per leeftijdscategorie

Categorie	Aantal	Percentage
0-20	0	0%
20-30	23	8,68%
31-40	68	25,67%
41-50	65	24,53%
51-60	71	26,79%
61-65	35	13,21%
65 jaar en ouder	3	1,13%
	265	100%
Gemiddelde leeftijd vrouwen	45	
Gemiddelde leeftijd mannen	48	

In 2025 hadden we 265 medewerkers, waarvan 40% vrouw en 60% man. De gemiddelde leeftijd is 47 jaar. De gemiddelde leeftijd van de mannen bleef gelijk, de gemiddelde leeftijd van de vrouwen is gestegen van 44 naar 45 jaar. Vergeleken met vorig jaar is het percentage medewerkers tussen 41 en 50 gedaald van 26,77% naar 24,53%. De groep van 65 jaar en ouder nam opnieuw af van 2,60% naar 1,13%.

Sociale bescherming (S1-11)

Alle medewerkers betalen premies voor sociale zekerheid volgens de Nederlandse wet. Dit zorgt voor bescherming tegen inkomensverlies door gebeurtenissen zoals ziekte, werkloosheid, arbeidsongeval, niet-aangeboren beperking, ouderschapsverlof en pensioen. In de CAO Woondiensten is afgesproken dat de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) zorgt voor een langere aanvulling op de uitkering. Daarnaast kent het pensioenfonds SPW naast het flexpensioen goede regelingen voor

partner- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheid. Per 1 januari 2026 stapt het SPW over naar het vernieuwde pensioenstelsel.

Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven (S1-14)

We werken in de Performance Factory samen met andere organisaties. Onze missie is dat bezoekers zich welkom en veilig voelen. We zien de Performance Factory als een kans om de sociale samenhang en de leefbaarheid in de wijk De Bothoven te verbeteren. Als eigenaar nemen we samen met de gemeente Enschede de regisseursrol op ons. We hebben een beleidsplan integrale veiligheid opgesteld. Dit plan bevat onder andere een bedrijfsnoodhulpplan, crisismanagementplan, incidentmanagementplan, cameraplan en een risico-inventarisatie- en evaluatieplan.

Extra beveiliging en aandacht voor agressietrainingen

We werkten in 2025 aan de update van het agressieprotocol. Vooral met focus op wat dit voor onze collega's betekent en wat we moeten doen. In 2025 bespraken we dit met alle teams. Helaas moesten we ook in 2025 professionele beveiliging inzetten in de hal vanwege (fysieke) dreigingen.

Fysiek fit

Via Corpofit (een platform van 16 corporaties uit Oost-Nederland) boden we verschillende workshops aan. Onderwerpen waren onder andere het belang van bewegen, goed slapen en voeding. Maar ook alcohol, roken en de overgang. Op de werkplek zorgen we elke dag voor vers fruit. We moedigen fietsen aan (je kunt bikies sparen) en we hebben binnen Domijn 2 enthousiaste vitaliteitsambassadeurs. Na de resultaten van het Preventief Medisch Onderzoek (waaruit bleek dat veel collega's last hadden van nek- en rugklachten) stelden we een plan op. We besteden extra aandacht aan werkplekinstructies en hebben enkele collega's opgeleid tot ergocoaches en beeldschermconsulenten. Ook is een bedrijfsfysiotherapeut beschikbaar voor advies over werkhouding, fysieke klachten en verbeterpunten in de werkomgeving. Dit geldt natuurlijk ook voor onze vakmensen en collega's in de wijken. Werkvermogen is een belangrijk gespreksonderwerp in ontwikkelgesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers, met focus op herstel, plezier in het werk en mentale fitheid. In 2026 staat een nieuw PMO op de planning.

Sterk in mijn werk

Soms gaat het even niet zo goed, bijvoorbeeld door stress, hoge werkdruk, financiële problemen of zware mantelzorgtaken. Dan kunnen we helpen. We hebben een sterk netwerk van professionals in verschillende vakgebieden waar we op kunnen rekenen. Voor de thuiswerkplek bieden we vanuit onze Arbo verantwoordelijkheid, op verzoek, een laptop, extra beeldscherm, apart toetsenbord, draadloze muis en een in hoogte verstelbare stoel aan. We besteden veel aandacht aan leren en ontwikkelen om onze wendbaarheid te vergroten. Niets is vervelender dan het gevoel hebben dat je niet meer kunt bijbenen, of dat nu op kennis- of vaardigheidsgebied is. We zetten extra in op het vergroten van digitale vaardigheden en veilig werken om cybercriminaliteit te voorkomen.

Als de AOW-leeftijd in zicht komt, kunnen medewerkers deelnemen aan het generatiepact. Naast de cao-regeling heeft Domijn een eigen regeling. Hiermee kunnen medewerkers al 10 jaar voor hun AOW-leeftijd deelnemen, voor maximaal 2,5 jaar.

Verzuim en re-integratie

We verwijzen hier naar het jaarverslag pagina 43.

Arbeidsomstandigheden en arboprotocolen

Wij hebben een arbocommissie die zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en veiligheid binnen Domijn. De commissie bestaat uit leden van de OR, de preventiemedewerker en het hoofd BHV. De arbocommissie adviseert de directeur-bestuurder en OR over alle arbo-aangelegenheden. In 2025 is er 1 bedrijfsongeval gemeld.

Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning) (S1-16)

Als medewerkers vinden dat we geen gelijke kansen bieden of dat er een loonkloof is tussen mannen en vrouwen, moeten we uitleg geven. Dat wordt straks ook wettelijk geregeld. We waarderen onze functies volgens de CATS-systematiek, die onderdeel is van de CAO Woondiensten. We werken met generieke rolprofielen, gebaseerd op de aard van het werk, de rol naar de klant (huurder/collega/stakeholder), de rol naar de organisatie en probleemoplossend vermogen. Alle medewerkers vallen onder de CAO Woondiensten en binnen Domijn maken we geen verschil in beloning op basis van geslacht. Om dit te bewijzen, hebben we de uurlonen berekend voor functieschalen met minimaal 15 mensen per groep. Het gemiddelde uurloon van mannen ligt iets hoger dan dat van vrouwen, maar dit verschil komt door de leeftijdsverschillen.

Overzicht medewerkers per schaal 2025

Schaal	Geslacht	Aantal medewerkers	Gemiddelde leeftijd	Gemiddeld uurloon
F	man	23	50	€ 25,05
	vrouw	17	46	€ 23,48
G	man	28	48	€ 27,18
	vrouw	24	47	€ 26,72
H	man	15	46	€ 29,57
	vrouw	18	43	€ 28,87
I	man	23	48	€ 33,58
	vrouw	18	42	€ 32,36

**In verband met herleidbaarheid zijn enkel groepen met minimaal 15 medewerkers getoond.*

Het gemiddelde totale beloningsniveau van onze vrouwelijke medewerkers is 2,07% procent minder dan het gemiddelde beloningsniveau van de mannelijke medewerkers. Dit komt vooral doordat mannen gemiddeld 3 jaar ouder zijn en daardoor meer ervaringsjaren hebben. Wat leidt tot een hogere beloning.

Consumenten en eindgebruikers (ESRS S4)

Beleid voor consumenten en eindgebruikers (S4-1)

Iedereen verdient een gezond en duurzaam thuis. Dat is de kern van ons OndernemingsDoen 2024–2028. Daarin staat wat we willen bereiken en waar we voor staan. Onze doelen, gebaseerd op de Sustainable Development Goals (SDG's), gaan verder dan alleen huisvesting. We zetten ons ook in voor gezondheid en welzijn, armoedebestrijding en duurzame steden en sterke gemeenschappen.

We focussen op beschikbaarheid en betaalbaarheid. Ons beleid richt zich op doorstroming, voorrangregels, toewijzingen, huurbeleid en de middeninkomens. Deze thema's vormen de basis van onze (meer-)jaarlijkse prestatieafspraken met gemeentes en huurdersorganisaties. Zo zorgen we samen voor effectief woonbeleid.

Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts (S4-2)

Iedereen telt mee en heeft recht op een gezond, duurzaam thuis! Samen werken we aan voldoende, duurzame en betaalbare woningen. Dit doen we in overleg met huurders en partners. We organiseren gesprekken op verschillende manieren, zodat iedereen kan meedenken en meepraten.

Prestatieafspraken

We maken samen met de gemeente en huurdersorganisaties (meer-)jaarlijkse prestatieafspraken om ons woonbeleid goed uit te voeren. De huurdersorganisaties vertegenwoordigen de belangen van huurders. Zo sluiten onze plannen beter aan op hun wensen. Hun betrokkenheid zorgt voor draagvlak en een succesvolle uitvoering. We evalueren jaarlijks de resultaten en bepalen samen de speerpunten voor de volgende prestatieafspraken.

De formele rol van huurdersorganisaties

De Woningwet en de Overlegwet bepalen de formele rol van huurdersorganisaties. Zij mogen advies geven en meebeslissen over beleidsvoorstellen die huurders direct raken, zoals huurverhogingen, renovaties en onderhoud. Zo blijven huurdersbelangen altijd onderdeel van ons woonbeleid.

Slim wonen? Zo doe je dat!

Steeds meer van onze huurders wonen in een duurzame woning. Dat is natuurlijk superfijn: goed geïsoleerd, slimme installaties en vaak zonnepanelen op het dak. Maar zo'n woning vraagt ook om andere kennis en ander gedrag. Niet alleen technisch – hoe werkt een installatie, hoe onderhoud je deze, wat doe je bij een storing? – maar ook in het dagelijks gebruik. Het energieverbruik, comfort en binnenklimaat worden namelijk voor een belangrijk deel bepaald door hoe bewoners met de woning omgaan. Denk aan anders ventileren, slimmer verwarmen en bewust omgaan met energie.

Daar willen we onze huurders beter bij ondersteunen. We willen dat zij begrijpen hoe hun woning werkt én weten wat ze zelf kunnen doen om er duurzaam én comfortabel te wonen.

Daarom is er nu een werkgroep 'Slim wonen'

We willen onze huurders beter voorlichten én onze collega's goed voorbereiden. Want pas als wij zelf goed begrijpen hoe alles werkt, kunnen we huurders goed helpen.

Wat gaan we doen?

Slim wonen is een breed thema. Het gaat zowel om onze eigen kennis als om het gedrag van huurders. We pakken dit stap voor stap aan en starten met drie onderdelen waar we nu al impact kunnen maken.

1. Kennisniveau van collega's verhogen

We beginnen bij onszelf. Of je nu verhuurconsulent, vakman, technisch consulent bent of huurders telefonisch te woord staat: iedere collega moet op elk moment de juiste informatie kunnen geven en vragen goed kunnen beantwoorden.

2. (Meer) voorlichtingsmateriaal voor huurders ontwikkelen

We willen huurders duidelijke en begrijpelijke informatie bieden. Denk aan:

- Folders per complex met uitleg over de aanwezige installaties.
- Het verzamelen van bestaande handleidingen op één centrale plek.
- Instructievideo's waarin installaties helder worden uitgelegd.

Voor de nieuwe woningen op Varvik-Diekman hebben we hiervoor al een eerste brochure ontwikkeld.

3. Niveaus van voorlichting bepalen en koppelen aan complexen

Niet elk complex is hetzelfde. Daarom brengen we in kaart:

- Welke voorlichting waar nodig is.
- Hoe we dit koppelen aan specifieke woningen of complexen.

Zo ontvangt iedere bewoner precies de informatie die past bij de woning én de situatie.

In en om het huis

Naast het beleidsmatige contact hebben we dagelijks 1-op-1 contact met onze huurders. Veel van onze collega's zijn regelmatig in de wijk of komen bij huurders thuis. Denk aan onze consultants wonen, die nieuwe huurders verwelkomen en de sleutels overhandigen. Onze klantenservice medewerkers, die langsgaan bij oudere huurders met vragen. Onze wijkbeheerders, die buurtrondes doen en in gesprek gaan bij overlast. Of onze vakmannen, die reparaties uitvoeren. Samen houden we onze ogen en oren open, zodat we weten wat er speelt in de wijk.

Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken (S4-3)

Benaderbaar voor huurders

Wij vinden persoonlijk contact belangrijk. In 2025 hadden we 93.355 klantencontacten. De manier waarop we contact hebben maakt niet uit. Huurders bellen het liefst en maken veel gebruik van self-servicescenario's op onze website. We hebben ook klantcontact via e-mail en aan onze balies in Enschede, Losser en Haaksbergen.

Klachtenprocedure

We maken onderscheid tussen verschillende type klachten. Enerzijds zijn er de klachten over overlast. De aanpak hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van gemeente, politie, hulpverleningsinstanties en woningcorporaties. Meldingen van huurders helpen ons om samen naar een oplossing te zoeken. Anderzijds zijn er de dienstverlenende klachten, die gaan over de kwaliteit van onze service. Deze klachten pakken we op en monitoren we actief.

Klachtencommissie

Als huurders niet tevreden zijn over de afhandeling van een dienstverleningsklacht, kunnen zij de hulp inschakelen van de Regionale Klachtencommissie Woningcorporaties Twente. In 2025 zijn er 12 klachten ingediend bij de Regionale Klachtencommissie Woningcorporaties Twente.

Huurcommissie

Iedereen die een zelfstandige sociale huurwoning huurt, heeft toegang tot de Huurcommissie. De Huurcommissie biedt hulp aan huurders en verhuurders als zij het niet eens zijn over bijvoorbeeld de huurprijs, onderhoud of servicekosten. De Huurcommissie beoordeelt het geschil aan de hand van wet- en regelgeving. Daarna doen ze een uitspraak waar beide partijen zich aan moeten houden.

Doelen en acties ten aanzien van materiële impacts op consumenten en/of eindgebruiker (S4-4/S4-5)

We handelen op basis van signalen die we via de verschillende kanalen van onze huurders ontvangen. In ons jaarverslag zijn onze doelen en acties beschreven.

Beschikbaarheid

Beschikbaarheid draait om het aantal woningen dat we hebben, hoe vaak woningen vrijkomen en hoe we ze toewijzen. Onze portefeuille strategie vormt hiervoor de basis. Op pagina 11 van het jaarverslag lichten we onze doelen en activiteiten op dit gebied toe.

Betaalbaarheid

We houden wonen betaalbaar door gematigde huurprijzen én woningen te verduurzamen. Zo dalen energiekosten voor huurders. Op pagina 20 van het jaarverslag lichten we onze doelen en activiteiten op het gebied van betaalbaarheid toe.

Wachttijden en reacties

We streven naar een maximale zoektijd van 12 maanden voor actief woningzoekenden. Lukt dat niet, dan bieden we via de pechvogelregeling extra hulp bij het vinden van een geschikte woning. We monitoren de gemiddelde zoektijd en bespreken deze met huurdersverenigingen en gemeentes. Voor meer details zie pagina 21 van het jaarverslag.

Huurachterstanden

In de prestatieafspraken hebben we afgesproken om samen te werken aan het verhelpen en voorkomen van huurachterstanden. We monitoren onder andere het aantal huisuitzettingen, de hoogte van huurachterstanden en het aantal huishoudens met een huurachterstand. Zie pagina 25 van het jaarverslag voor meer informatie.

Leefbaarheid

Onze huurders staan centraal. We werken samen aan maatwerkoplossingen en verbeteren leefbaarheid met partners, innovatie en experimenten. Op pagina 28 van het jaarverslag lichten we onze doelen en activiteiten op het gebied van leefbaarheid toe.

Monitoring van klachten

In onze tertaalrapportage monitoren we het aantal en type sociale en dienstverlenende klachten gedurende het jaar. Als we een verandering zien in het type of aantal sociale klachten, nemen we de nodige maatregelen om hierop bij te sturen. Kijk voor meer informatie op pagina 29 van het jaarverslag.

Vastgoedkwaliteit & Duurzaamheid

Het woongenot van bewoners hangt af van de woningkwaliteit en de leefomgeving. Daarom investeren we in goede woningen en leefbare wijken. Samen met corporaties en gemeentes. Kijk hiervoor op pagina 32 van het jaarverslag.

Bestuurlijk

Zakelijk gedrag (ESRS G1)

Beleid over zakelijk gedrag en bedrijfscultuur (G1-1)

Zakelijk gedrag

Domijn hecht veel waarde aan 'good governance', wat inhoudt dat we betrouwbaar handelen en bewust omgaan met de middelen die we hebben. We verwachten van iedereen die met ons samenwerkt dat ze eerlijk handelen. Dit is vastgelegd in verschillende documenten zoals onze integriteitscode, meldregeling en regeling nevenwerkzaamheden. Daarnaast volgen we de Governancecode voor Woningcorporaties.

Met deze documenten willen we duidelijkheid en bewustzijn creëren over wat we van onze medewerkers en samenwerkingspartners verwachten. Onbetrouwbaar handelen wordt niet getolereerd. Het gesprek over governance en betrouwbaarheid wordt op een open en respectvolle manier gevoerd. Medewerkers kunnen bij onze vertrouwenspersoon terecht als ze behoefte hebben om iets te bespreken. De vertrouwenspersoon legt jaarlijks anoniem verslag af, dat met de OR, het bestuur en de raad van commissarissen wordt gedeeld.

Verder zorgt Domijn voor heldere functiebevoegdheden via het directiestatuut, procuratiestatuut en afdelingsreglementen. Dit waarborgt functiescheiding bij het verstrekken van volmachten. Investeringsbesluiten worden beoordeeld door de onafhankelijke Concern Controller en voorgelegd aan de raad van commissarissen, waarbij de toelichting van de Controller wordt bijgevoegd.

Er is geen apart beleid voor corruptie, omkoping, dierenwelzijn of zakelijk gedrag, maar het interne beleid is beschikbaar voor medewerkers op ons intranet 'Buur'. Nieuwe medewerkers worden hierover geïnformeerd.

Bedrijfscultuur

In ons OndernemingsDoen 2024-2028, onder het thema 'voel je thuis', hebben we duidelijk omschreven wat onze ambitie is op het gebied van bedrijfscultuur. We zetten ons samen met huurders en partners in voor fijne woningen, straten en buurten. Iedereen draagt zijn eigen verantwoordelijkheid en we zijn altijd transparant in wat wel en niet mogelijk is. We maken dingen niet moeilijker dan nodig en denken graag mee. We houden van korte lijnen en persoonlijk contact. Dit is de basis van onze cultuur, waar de bedoeling altijd vooropstaat, niet de regelgeving.

Om een integere en open bedrijfscultuur te bevorderen, organiseert Domijn verschillende initiatieven zoals Donders mooi Domijn en de DNA Sessies.

Beheer van relaties met leveranciers (G1-2)

Algemene benadering van leveranciersrelaties

Domijn werkt als professioneel opdrachtgever, waarbij samenwerking met leveranciers bewust wordt vormgegeven. Dit betekent dat wij streven naar gelijkwaardige relaties, gebaseerd op vertrouwen, transparantie en gedeelde doelstellingen. Leveranciersmanagement en contractmanagement zijn bij ons nauw verbonden: samen helpen ze om prestaties te verbeteren en waarde te creëren. We monitoren risico's in onze toeleveringsketen actief. Dat doen we via spendanalyses, portfolio-analyses (Kraljic en Dutch Windmill), contractsegmentatie (ABC-methode) en periodieke evaluaties en audits.

Duurzaamheidsaspecten, zoals mensenrechten, milieu en eerlijke arbeidspraktijken zijn verankerd in ons beleid. Leveranciers worden geselecteerd op basis van MVO-criteria en we stimuleren het gebruik van circulaire en biobased materialen. Bij opdrachten boven €250.000 passen we Social Return on Investment (SROI) toe.

Sinds augustus 2025 heeft Domijn een separate visie op contract- en leveranciersmanagement. Deze is volledig gericht op het inkoopdoel 'Partnerschap' en op het ontwikkeldoel 'Samenwerking' uit het OndernemingsDoen 2024-2028.

(Sociale) Duurzaamheidscriteria bij leveranciersselectie

Bij de selectie van leveranciers hanteren we zowel sociale als milieukundige criteria. We sturen onder andere op:

- CO₂-reductie en klimaatadaptatie
- Circulariteit en gebruik van biobased materialen
- Inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (SROI)
- Gebruik van hernieuwbare energie

Deze criteria zijn verwerkt in onze aanbestedingsstrategieën, gunningcriteria, geschiktheidseisen en prestatie-indicatoren (KPI's).

Strategische en tactische kenmerken

Transparantie in leveranciersrelaties

Domijn communiceert open en eerlijk met leveranciers. Er zijn vaste contactpersonen per contract en conflicten worden constructief opgelost. Bij (nieuwe) contracten gebruiken we sinds kort ook onze kernwaarden (vertrouwen en kwaliteit) als samenwerkingsprincipes: wij zijn open, integer en loyaal. De mate waarin dat gebeurt, hangt af van het type contract. In de nabije toekomst wordt dit ook ingevoerd bij bestaande contracten.

Risicobeheer in de keten

We beheersen risico's, zoals afhankelijkheid van één leverancier, geopolitieke invloeden en de impact op onze processen steeds beter. Dit doen we via segmentatie, realtime spendanalyses en actief contractbeheer. Inkoopteams combineren inkoopexpertise met inhoudelijke vakkennis, zodat we risico's vroeg signaleren en kunnen bijsturen.

Duurzaamheid en ESG-integratie

Domijn integreert ESG-criteria in het volledige inkoopproces. Voorbeelden zijn:

- *Eisen voor MPG, BCI en CO₂-uitstoot bij nieuwbouw*
- *Circulaire en biobased materialen bij onderhoud*
- *SROI en PSO-certificering bij aanbestedingen.*

Onze inkoopdoelen zijn rechtstreeks afgeleid van onze ontwikkeldoelen en dragen bij aan de SDG's. Zo ondersteunt inkoop actief onze maatschappelijke ambitie.

Operationele kenmerken

Leveranciersselectieproces

Het inkoopproces verloopt van behoeftebepaling tot contractering via inkoopformulieren en eventuele aanbestedingsstrategieën. Hierbij wordt gebruik van standaard formats. In aanbestedingen krijgen leveranciers vooraf inzicht in bijvoorbeeld de gunningsmethodiek en het Programma van Eisen. Bij gunning/afwijzing ontvangen leveranciers transparante feedback over de beoordeling. En worden er, indien gewenst, nog toelichtende gesprekken gevoerd.

Monitoring en evaluatie

We volgen leveranciersprestaties via KPI's, periodieke evaluaties en verbetergesprekken. Bij niet-naleving van afspraken zetten we verbetertrajecten of, indien nodig, exitstrategieën in. Zo blijven kwaliteit en samenwerking op peil.

Betalingspraktijken (G1-6)

Domijn is een betrouwbare en solide samenwerkingspartner. En dit blijkt uit onze toewijding om leveranciers stipt en tijdig te betalen. Wij maken geen onderscheid tussen contractuele betalingstermijnen per partij en streven ernaar te late betalingen te voorkomen. In onze inkoopvoorwaarden hebben we de wettelijke betalingstermijn van 30 dagen na ontvangst van de factuur vastgelegd, tenzij we anders met de leverancier afspreken.

In 2025 was onze gemiddelde betalingstermijn 27 dagen. We hebben dus bijna alle betalingen binnen de afgesproken betalingstermijn uitgevoerd.

In 2025 is er geen sprake geweest van juridische procedures door te late betaling.

Overzicht betalingspraktijken

	2025	2024
Aantal facturen	21.272	26.120
Percentage betaald binnen termijn	96,3%	93,4%
Percentage betaald buiten termijn*	3,7%	6,6%
Gemiddelde betaaltermijn	27	27

**Het 'percentage betaald buiten termijn' bevat tevens facturen waarover een geschil bestaat. In 2025 is er geen sprake geweest van juridische procedures als gevolg van laattijdige betaling.*

Overzicht toelichtingseisen ESRS

*pagina's verwijzen naar ons jaarverslag 2025

Grondslag

ESRS-2	Kenmerken van duurzaamheidsverslaggeving	Pagina
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	2
BP-2	Rapportage over specifieke omstandigheden	2
GOV-1	De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen	55*
GOV-2	Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen	3
GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	63*
GOV-5	Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage	3
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardeketen	3
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	5
IRO-1	Beschrijving van processen om materiële impacts, risico en kansen in kaart te brengen en te analyseren	5
IRO-2	Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaringen van de onderneming	6

Klimaat

ESRS-E1	Klimaatverandering	Pagina
E1-1	Transitieplan voor klimaatmigratie	7
E1-2	Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptie	7
E1-3	Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	8
E1-4	Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptie	7
E1-5	Energieverbruik en energiemix	8
E1-6	Bruto scope 1-,2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	9

ESRS-E5	Materiaalgebruik en circulaire economie	Pagina
E5-1	Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie	10
E5-2	Beleid en middelen inzake materiaalgebruik en circulaire economie	11
E5-3	Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	12
E5-4	Materiaalinstromen	13
E5-5	Materiaaluitstromen	14

Sociaal

ESRS-S1	Eigen medewerkers	Pagina
S1-1	Beleid ten aanzien van eigen personeel	15
S1-2	Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts	15
S1-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken	15
S1-4	Acteren op materiële impacts op eigen personeel, en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	16
S1-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	17
S1-6	Kenmerken van de werknemers van de onderneming	17
S1-7	Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming	18
S1-8	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	18
S1-9	Diversiteitsmaatstaven	19
S1-10	Leefbare lonen	18
S1-11	Sociale bescherming	19
S1-12	Mensen met een beperking	19
S1-14	Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven	20
S1-15	Maatstaven voor werk-privébalans	18
S1-16	Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)	21

ESRS-S4	Consumenten en eindgebruikers	Pagina
S4-1	Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers	22
S4-2	Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts	22
S4-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken	24
S4-4	Acteren op materiële impacts op consumenten en/of eindgebruikers en benaderingen om met betrekking tot consumenten en eindgebruikers materiële risico's te beheersen en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	24
S4-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	24

Governance

ESRS-G1	Zakelijk gedrag	Pagina
G1-1	Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur	26
G1-2	Beheer van relaties met leveranciers	26
G1-6	Betalingspraktijken	28