

driessen groep

Impact-verslag 2025

Voorwoord

2025 stond bij Driessen Groep in het teken van Samen Strijden

We stonden voor de stevige uitdaging om zowel financieel als maatschappelijk die extra stap te zetten met onze familie van bedrijven. Vanuit de overtuiging dat werkgeluk, groei en maatschappelijke waarde elkaar versterken.
Deze overtuiging werd bekroond met het winnen van de Wim van der Leegte Award op 15 mei 2025. Deze prijs is onderdeel van de Brainport Ondernemings Prijzen en wordt jaarlijks toegekend aan ondernemingen die vooroplopen in innovatie, groei, duurzaamheid en maatschappelijke betrokkenheid.

Daarnaast vierden we in 2025 ons 1-jarig B Corp jubileum. Ter bevestiging van onze B Corp status boekten we opnieuw mooie resultaten op het gebied van mens, milieu en maatschappij. Zo investeerden we in het professionaliseren van ons talentmanagement- en leiderschapsprogramma, zetten we stappen in de verdere verduurzaming van ons wagenpark, lanceerden we onze Vrouw & Werk Desk voor vrouwen én organisaties die willen groeien, en richtten we de Social Impact Hub op. Op deze fysieke plek op onze campus komen organisaties bij elkaar die samen sociaal innoveren op mens en werk in de Brainportregio.

Tegelijk liet 2025 zien hoe belangrijk de menselijke kant van duurzaamheid blijft. Werkgeluk is en blijft een kernthema voor ons — en het blijft hard werken om dit waar te maken. In 2025 kwam daar de impact van AI bij: hoe zetten we AI zo in dat werk menselijker en makkelijker wordt? We hebben al stappen gezet om AI in onze dienstverlening en bedrijfsvoering toe te passen met behoud (en waar mogelijk groei) van werkgeluk. Maar we zijn nog lang niet uitgeleerd.

In 2025 werd ook duidelijk dat we voorlopig buiten de reikwijdte van de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) vallen. Dat neemt niet weg dat we blijven rapporteren over duurzaamheid in een apart verslag, dat we vanaf 2025 ons Impactverslag noemen. Duurzaamheid (ESG) is namelijk onderdeel van onze strategie om duurzaam werkgeluk mogelijk te maken voor zoveel mogelijk mensen.
In 2026 gaan we door met diezelfde mentaliteit: vastberaden, samenwerkend, vooruit met impact.



"Deze award is een prachtige erkenning voor onze ruim 800 collega's die iedere dag werkgeluk mogelijk maken voor vele duizenden mensen en werkgevers in de Brainportregio en de rest van Nederland. We zijn trots dat onze inzet voor goed werkgeverschap, inclusief ondernemen en sociale innovatie op deze manier wordt gewaardeerd."

Jeroen Driessen, CEO van Driessen Groep

Jeroen Driessen, Rob Korzilius, Ad van Zutphen

Highlights 2025

Januari 2025

Elektrisch rijden de norm

Sinds 1 januari 2025 is elektrisch rijden de norm binnen Driessen Groep. Dat betekent dat alle nieuwe leaseauto's volledig elektrisch zijn. Met deze stap verlagen we structureel onze CO_2-uitstoot en maken we duurzame mobiliteit vanzelfsprekend in ons dagelijks werk. Deze keuze past binnen onze ambitie om in 2030 CO_2-neutraal te zijn voor onze eigen organisatie (scope 1 en 2).



Juni 2025

HR-hackathon

Tijdens onze zomerbijeenkomst bundelen ruim 600 collega's hun krachten in een inspirerende HR-hackathon. In teams pakken zij echte HR-vraagstukken van klanten aan en ontwikkelen zij in korte sprints praktische oplossingen. Passend bij het jaarthema 'Samen Strijden' zetten collega's vrijwillig hun kennis en energie in om organisaties verder te helpen. Een energieke challenge met een duidelijke maatschappelijke impact.



September 2025

Lancering Vrouw & Werk Desk

Begin september lanceren we intern de Vrouw & Werk Desk: een nieuw initiatief dat vrouwelijk talent en duurzaam werk centraal zet. Met een inspirerende sessie, sterke verhalen en de livegang van www.vrouwenwerk.nl geven we samen het startsein voor een beweging die organisaties én vrouwen helpt groeien.



Maart 2025

Start Taalbuddy-project

We lanceren het Taalbuddy-initiatief in samenwerking met Brainport Voor Elkaar. Anderstalige collega's worden gekoppeld aan Nederlands sprekende collega's om op de werkvloer praktisch Nederlands te oefenen. Dat vergroot het zelfvertrouwen, de taalvaardigheid en het werkgeluk van de deelnemers én het werkgeluk van de begeleiders.



Augustus 2025

Social Impact Hub op de Campus!

In de Social Impact Hub op de Brainport Human Campus komen organisaties samen die sociaal innoveren op mens en werk in de Brainportregio. De hub is een ontmoetingsplek waar kennis, netwerken en initiatieven worden verbonden om maatschappelijke impact te vergroten.



Oktober 2025

Start Partnerschip Academische Werkplaatsen Tilburg University

Driessen Groep en Tilburg University bundelen hun krachten binnen twee academische werkplaatsen: (Be)sturen op Brede Welvaart en Inclusieve Arbeidsmarkt. Samen verbinden we wetenschap en praktijk om te werken aan een duurzame, inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt. De start van dit partnership wordt feestelijk gevierd tijdens de partnerbijeenkomst van de Academische Werkplaats op de Brainport Human Campus, waar kennisdeling, samenwerking en maatschappelijke impact samenkomen.



Mei 2025

Driessen Groep wint Wim van der Leegte Award

Driessen Groep wint de Wim van der Leegte Award voor ondernemerschap met maatschappelijke impact. De jury roemt onze langetermijnvisie, mensgerichte aanpak en aantoonbare bijdrage aan werkgeluk, inclusie en duurzame innovatie in de regio.



September 2025

Start Campus College

We starten met ons eigen Campus College. Voor én door collega's. Hier leren onze collega's van en met elkaar, doen zij nieuwe ideeën op en brengen ze hun professionele skills naar een hoger niveau. Samen groeien, samen sterker worden.



November 2025

1 jaar B Corp

We staan stil bij een bijzondere mijlpaal: één jaar B Corp. Dat moment vieren we samen met collega's, passend bij waar B Corp voor staat: bewust ondernemen, samen leren en samen impact maken. Inspirerende impactverhalen van andere B Corps, zoals Tony's Chocolonely en Heroyam, laten zien hoe betekenisvol ondernemen er in de dagelijkse praktijk uitziet. Daarnaast gaan collega's zelf actief aan de slag tijdens de B Corp experience.

Over Driessen Groep

Dit is Driessen Groep

Driessen Groep is een familie van bedrijven en maatschappelijke initiatieven, actief in de wereld van werk. Onze ambitie? Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen. Dat doen we als trotse B Corp op een duurzame manier, met aandacht voor de wereld om ons heen. Niet omdat het een hype is, maar omdat het in ons DNA zit. Werkgeluk begint bij onze eigen collega's. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat hun werkgeluk afstraalt op de organisaties en mensen voor wie onze bedrijven werken.

Onze geschiedenis als basis van onze ambitie

Ruim 30 jaar geleden startte Jan Driessen het bedrijf, omdat hij niet meer gelukkig was in zijn werk. Hij droomde van een werkomgeving waar mensen graag willen zijn: een plek om samen te werken aan wat mensen drijft, om jezelf te ontwikkelen en om waarde toe te voegen — voor jezelf en voor anderen. Zo bleek Jan een pionier van werkgeluk.

Inmiddels zijn we uitgegroeid tot een familie van bedrijven en maatschappelijke initiatieven. Met ruim 800 collega's werken we nog altijd aan dezelfde ambitie: werkgeluk mogelijk maken. Voor iedereen.

Samen gave dingen doen, die ertoe doen

Het succes van Driessen Groep zit in onze formule: samen gave dingen doen, die ertoe doen. We willen dat mensen zich goed voelen op het werk, omdat dat bijdraagt aan werkgeluk én betere prestaties.

Ons bedrijfsmodel — het Goed Bekend model — is gebouwd rondom werkgeluk. Werkgeluk ontstaat als *pleasure*, *purpose* en *people* samenkomen. Daardoor ontstaat belonging: het gevoel dat je erbij hoort en ertoe doet. Dat leidt tot wat we allemaal willen bereiken: *performance*.



CEO Jeroen Driessen over de formule van werkgeluk - 2:14 min.



9 locaties door heel Nederland

Duurzaam werkgeluk

ijk® driessen® reijn® driessen groep bloeij® hærd®

Familie van bedrijven en maatschappelijke initiatieven

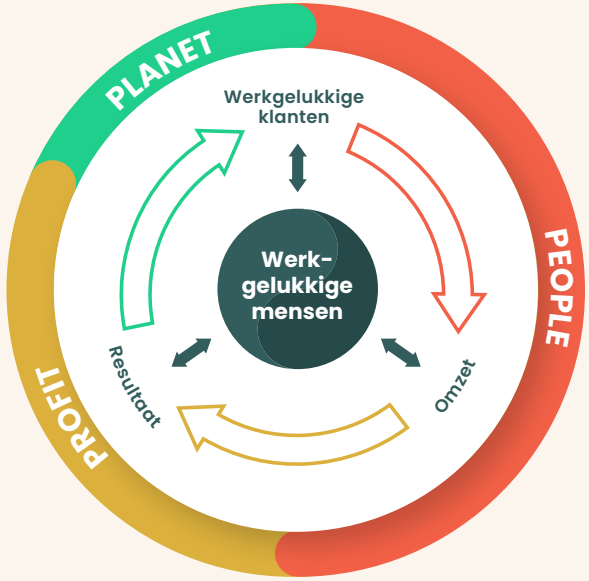
driessen foundation

Stichting Learning Lab

BRAINPORT human campus



Ruim 800 medewerkers



Happy employees make happy customers

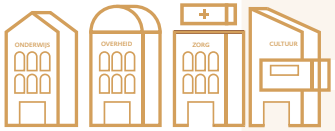
Certified B® Corporation

Circa 14.000 mensen aan het werk via Driessen en Haert



€ 300 mln. omzet

+1.450 maatschappelijk gedreven opdrachtgevers



driessen groep

Onze familie van bedrijven

Onze vijf platformbedrijven Driessen, IJK, Reijn, Bloeij en Haert (inclusief onderliggende labels) helpen maatschappelijk gedreven organisaties bij het oplossen van HR-uitdagingen, zoals krapte op de arbeidsmarkt, verzuim en duurzame inzetbaarheid. Met in totaal meer dan 40 diensten en softwaretools helpen we bij het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers kunnen floreren en het beste uit zichzelf halen — zodat organisaties zich kunnen focussen op wat er echt toe doet.

Onze maatschappelijke initiatieven

Voor de generaties van vandaag én morgen dromen we van werkgeluk voor iedereen. Met onze maatschappelijke initiatieven zetten we daar elke dag concrete stappen in. De Driessen Foundation geeft toegang tot werk aan mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Het Learning Lab helpt studenten hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen, voor een zachte landing op de arbeidsmarkt. Met Brainport Human Campus investeren we in een innovatieve plek waar de mens centraal staat en waar we via de *triple helix* samenwerken aan HR-oplossingen voor de arbeidsmarkt van morgen. En met onze inclusieve koffiebar Jan & Koek zetten bevlogen toppers met een arbeids-uitdaging zich vol passie en plezier in om de lekkerste koffie en lekkernijen te serveren aan onze campusbewoners.

Onze kennisplatforms

Kennis vermenigvuldigt zich als je die deelt. Via onze kennisplatforms Trends in HR, Zorgvoorwerkgeluk.nl, Vrouw & Werk Desk en werk&geluk inspireren we jaarlijks ruim honderdduizend mensen. Zo helpen we HR-professionals up-to-date te blijven en te innoveren, en geven we werkend Nederland praktische tips voor meer werkgeluk.

PROFIEL

5 **Platformbedrijven**
Driessen, Haert, IJK, Reijn en Bloeij.

3 **Maatschappelijke initiatieven**
Driessen Foundation, Learning Lab en Brainport Human Campus.

Met in totaal 10 labels

4 **Kennisplatforms**
Trends in HR, Zorgvoorwerkgeluk.nl, Vrouw & Werk Desk en werk&geluk.

40+ **Diensten en softwaretools**

sinds 1993 **Familiebedrijf**
Jan Driessen begint op 1 april 1993 voor zichzelf. DA&A is geboren.

Wat gebeurt er om ons heen

De wereld beweegt sneller dan ooit. Geopolitieke spanningen vergroten economische onzekerheid en beïnvloeden handel, investeringen van bedrijven en sociale verbondenheid. De impact van klimaatverandering wordt zichtbaarder en de wereldwijde grondstoffenschaarste neemt steeds drastischere vormen aan. Tegelijk groeit de sociale ongelijkheid: niet iedereen heeft gelijke toegang tot werk, zekerheid en ontwikkeling.

In Nederland werkt dit rechtstreeks door. De arbeidsmarkt bleef in 2025 krap door vergrijzing, ontgroening en de werkloosheid bleef laag, terwijl de vraag naar publieke dienstverlening in overheid, zorg en onderwijs stijgt. Organisaties zoeken nieuwe manieren om werk te organiseren, mensen duurzaam inzetbaar te houden en tegelijk te voldoen aan regels en maatschappelijke normen. Voor werkenden nemen vragen over zekerheid, ontwikkeling en gezondheid toe. In dat spanningsveld helpen wij werk eerlijk, rechtmatig en toekomstbestendig te organiseren.

Hieronder volgt een korte opsomming van trends en ontwikkelingen op het gebied van mens & werk die voor ons in 2025 (en daarna) relevant zijn.

Aanhoudende krapte & ‘ongekend talent’

Door de aanhoudende krapte wordt het steeds belangrijker om als organisatie opener, inclusiever, internationaler en diverser te worden. Tegelijk staan er — ondanks de tekorten — nog steeds veel mensen langs de zijlijn: mensen die om uiteenlopende redenen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit ‘ongekend talent’ op een goede manier ontsluiten en benutten vraagt dat organisaties steeds beter worden in maatwerk in werkgeverschap. En dat geldt ook voor ons.

Arbeidsmarktwetgeving

Wet- en regelgeving beïnvloeden in toenemende mate hoe arbeid wordt georganiseerd — ook in 2025. De nieuwe cao voor uitzendkrachten die ingaat op 1 januari 2026, met nadruk op gelijkwaardige beloning, vraagt om zorgvuldige (implementatie) keuzes. Tegelijkertijd verandert wetgeving rond de inzet van zzp’ers met de komst van de VBAR (Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden), om het onderscheid tussen zzp’ers en werknemers duidelijker te maken. Ook zien we een ontwikkeling richting een eigen cao voor detachering, die deze contractvorm een duidelijker juridische status geeft. Deze bewegingen brengen zowel kansen als risico’s met zich mee voor onze familie van bedrijven.

MSP is here to stay

Managed Service Providers zijn een structurele manier geworden om werk te organiseren. MSP-oplossingen bieden opdrachtgevers grip op inhuur, compliance en kwaliteit. Voor Driessen Groep betekent dit een toenemende rol in ketenregie en in datagedreven sturing op inhuur.

Welzijn op de werkvloer

Mentale druk en verzuim nemen in Nederland bij veel organisaties nog steeds toe, terwijl het belang van werkgeluk en vitaliteit groeit. De focus verschuift van verzuim naar preventie en amplitie. Aandacht voor welzijn draagt bewezen bij aan duurzame inzetbaarheid en een inclusieve arbeidsmarkt.

Vrouw & Werk

De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt blijft een belangrijk thema. Verschillen in beloning, loopbaankansen en de combinatie van werk en zorg vragen om blijvende aandacht. Vrouw & Werk is daarmee voor Driessen Groep een relevant sociaal thema waarop we ook in 2025 en daarna blijven inzetten — binnen onze eigen organisatie én daarbuiten.

De opkomst van AI

De verwachting is dat bedrijven en medewerkers AI de komende jaren steeds meer omarmen, met de belofte dat AI de wereld van werk fundamenteel verandert. Dat biedt kansen voor meer werkgeluk, efficiëntie en ondersteuning, maar roept ook vragen op over privacy, transparantie en werkdruk. De uitdaging ligt in het mensgericht en verantwoord inzetten van AI.

TOP 3 Dilemma's Mens & Werk Driessen Groep

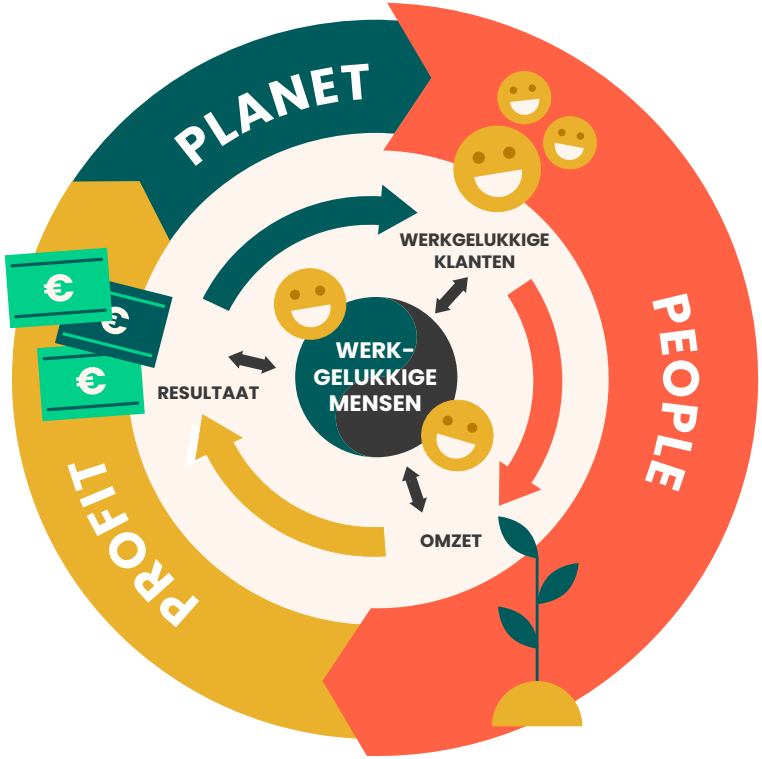
1 Gelijkwaardige beloning (uitzendkrachten) vs uitvoerbaarheid
Hoe borgen we eerlijke en transparante beloning voor uitzend-krachten, terwijl we tegelijkertijd zorgen dat het uitvoerbaar blijft voor ons en onze opdrachtgevers?

2 Stijgende kosten én aantrekkelijk werkgeverschap
Hoe houden we werkgeven betaalbaar ondanks stijgende kosten door wet- en regelgeving en krapte, terwijl we tegelijkertijd aantrekkelijk blijven als werkgever met passende beloning?

3 AI en werkgeluk
Ondersteunt AI mensen in hun werk en verhoogt het werkgeluk, of leidt het tot extra druk, vervreemding en verlies van de menselijke maat?

Onze strategie

Als familie van bedrijven kijken we verder dan vandaag. We willen werkgeluk duurzaam mogelijk maken en onze bedrijven en maatschappelijke initiatieven doorgeven aan generaties na ons. Om dat te bereiken, werken we volgens het Goed Bekend Model dat medewerkers, werkgeluk, bedrijfsresultaat en aandacht voor duurzaamheid aan elkaar verbindt. En niet zonder succes, bewijst de groei die we doorgemaakt hebben gedurende ons 30-jarig bestaan.



Duurzaam werkgeluk mogelijk maken

Ons Goed Bekend model draait om werkgelukkige medewerkers. Want als mensen lekker in hun vel zitten, merken klanten dat ook. Tevreden klanten zorgen voor een gezonde omzet en een gezond resultaat. En zo kunnen we blijven investeren in onze mensen, maatschappelijke initiatieven en de planeet. Zo ondernemen we op een duurzame manier, met een goede balans tussen **People, Profit** en **Planet.** Daarmee creëren we een vliegwiel dat leidt tot nóg meer werkgeluk als resultaat.

We zijn ons bewust van de impact die we hebben op onze omgeving en nemen die verantwoordelijkheid serieus. Als mensgerichte organisatie willen we het goede voorbeeld geven.

Onze B Corp-certificering, die we in november 2024 behaalden, bevestigt deze inzet. Duurzaamheid is verweven met onze strategie én dagelijkse praktijk. We werken volgens de MVO-prestatieladder (gebaseerd op de ISO 26000-norm) en zijn gecertificeerd op trede 4. Daarmee maken we onze duurzame ambities concreet en leveren we een positieve bijdrage aan onze omgeving.

Onze ambitie richting 2030

We dromen groot, maar blijven realistisch.
In 2030 willen we:

Positieve impact op mens (People): Een tevredenheidsscore van minimaal een 8 voor onze eigen mensen én de mensen die via ons werken. Daarnaast willen we via onze diensten voor meer dan 500.000 mensen een bijdrage leveren aan hun werkgeluk. Ook willen we dat minimaal 5% van ons eigen personeel en 7,5% van ons flexibel personeel bestaat uit medewerkers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Verkleinen negatieve milieu-impact (Planet): Uiterlijk in 2030 willen we CO_2-neutraal zijn voor onze eigen organisatie (scope 1 en 2). We reduceren onze uitstoot zoveel mogelijk en compenseren wat onvermijdelijk blijft. Daarnaast blijven we actief werken aan het verlagen van onze uitstoot in de keten (scope 3).

Positieve impact op de maatschappij en goed bestuur (Profit): We willen de komende jaren minimaal 450.000 euro blijven investeren in maatschappelijke initiatieven en samenwerkingen. Ook willen we op het gebied van goed bestuur positieve impact maken door te blijven investeren in een fijne en veilige bedrijfscultuur.

Hiernaast staan de belangrijkste doelstellingen visueel weergegeven in ons Goed Bekend model.

PLANET

CO_2-neutraal
Eigen activiteiten
(scope 1 en 2)

PEOPLE

- **Werkgeluk voor +500.000 mensen**
- **Werkgelukscore: 8+**
- **>5% inclusiviteit**



PROFIT

+€ 450.000 per jaar naar maatschappelijke initiatieven

Hoe wij waarde creëren

Ons waardecreatiemodel toont hoe we het beschikbare kapitaal inzetten (input) en hoe we dit via onze strategie en ons businessmodel omzetten in resultaten (output). Deze output leidt uiteindelijk tot impact op onze stakeholders en de maatschappij en draagt bij aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties.

INPUT: KAPITAAL

Menselijk
- Eigen medewerkers
- Flexibele medewerkers
- (Zelfstandige) professionals

Intellectueel
- Ervaring publieke sector
- Synergie Familie van bedrijven
- In huis ontwikkelde software

Sociaal & relaties
- Klanten
- Leveranciers van professionals
- Leveranciers diensten/goederen
- Kandidaten
- Onderwijsinstellingen
- (Lokale) overheden
- NGO's

Kwaliteit
- Compliance
- Branchevertegenwoordiging

Facilitair en vastgoed
- Brainport Human Campus (gebouwen, campusterrein)
- Wagenpark
- ICT-voorzieningen

Natuurlijk
- Gebruik van elektriciteit en fossiele brandstoffen
- Gebruik van grondstoffen

Financieel
- Eigen vermogen
- Liquiditeit

STRATEGIE & BUSINESSMODEL

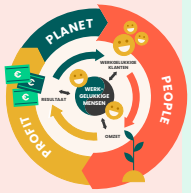
Purpose
Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen.

Businessmodel
Onze bedrijven helpen maatschappelijk gedreven organisaties bij het oplossen van hun HR-uitdagingen en mensen die bij hen (willen) werken.

Waardeketens
- Vinden en contracteren van talent
- Versnellen HR en bedrijfsvoering
- Zorgen voor gezonde en vitale medewerkers
- Zorgen voor HR-koers, HR-ondersteuning en verbinding



Besturingsmodel
Ons Goed Bekend Model en onze kernwaarden Persoonlijk & Professioneel



Belangrijkste trends
Focus op welzijn, arbeidsmarktwetgeving, krapte arbeidsmarkt, leven lang leren, diversiteit & inclusie, vrouw & werk, AI & Werkgeluk

OUTPUT: WAARDE

Werkgeluk voor zoveel mogelijk mensen...
- 812 eigen medewerkers
- Tevredenheid: 8.2, eNPS: +24
- 5,7% inclusieve medewerkers
- %vrouwen hoger management: 44%
- Gecorrigeerde loonkloof: 0,2%
- 15% interne doorstroom
- Ca. 40 uur opleiding per medewerker
- 10.191 flexibele medewerkers via Driessen, tevredenheid 8,8
- 2.199 gebruikers Driessen Academy
- 18,1% SROI-kandidaten
- 1.776 (unieke) professionals gecontracteerd via Haert
- 87% getrainde collega's security awareness
- Klanttevredenheid 8,2
- Bereik via diensten:≈340.000 mensen

Goed doen voor de maatschappij
- +€450.000 naar maatschappelijke initiatieven
- Driessen Foundation: Bijdrage aan inclusief werkgeluk 1789 mensen
- Stichting Learning Lab: Leergeluk voor 116 studenten

Zorgen voor goed bestuur
- Emotionele veiligheid: 8.7

Minimaliseren Milieu-impact
- CO_2 uitstoot scope 1 & 2: 1.103 tCO_2e
- CO_2 uitstoot scope 3: 4.985 tCO_2e
- Energie: 2,03 MWh / medewerker
- Restafval t.o.v. totaal: 50%
- 28,5% wagenpark elektrisch

Financiële prestaties
- Ca. € 300 miljoen omzet
- Ca. € 1,6 miljoen nettoresultaat

IMPACT

Goed, inclusief werkgeverschap

Werkgelukkige en gezonde medewerkers

Bijdrage aan goed functionerende publieke sector

Bijdrage aan inclusieve arbeidsmarkt

Sociale innovatie in Brainportregio

Verkleinen milieu-impact

Duurzame, financiële stabiliteit

INVLOED SDG'S



Aanpak rapportage 2025

Hoewel in 2025 duidelijk werd dat Driessen Groep niet CSRD-plichtig is, hebben we voor het opstellen van dit Impactverslag nadrukkelijk gekeken naar de CSRD-richtlijnen. Dit betekende opnieuw het uitvoeren en herijken van de Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA), inclusief stakeholdersdialoog. Voor de rapportage over de duurzaamheidsthema's combineren we datapunten geïnspireerd op de CSRD met eigen datapunten en KPI's.

DMA & Stakeholdersdialoog

Met behulp van de DMA bepalen we welke duurzaamheidsthema's de grootste impact hebben op onze familie van bedrijven en welke belangrijk zijn voor onze stakeholders. De DMA onderscheidt twee soorten impact:



1. Impact materialiteit:
De impact van Driessen Groep op mens, maatschappij en milieu.

2. Financiële materialiteit:
De impact van mens, maatschappij en milieu op Driessen Groep in termen van (financiële) risico's en kansen.

Voor de actualisatie van de DMA hebben we het stakeholderveld verbreed. Naast de interne en externe stakeholders die in 2024 zijn geraadpleegd, zijn dit jaar extra groepen betrokken:

Leveranciers: via de leveranciersbijeenkomst 'MVO doe je samen' zijn hun inzichten en verwachtingen opgehaald. Zie de 'Uitgelicht' sectie op de volgende pagina voor een indruk van deze sessie.

Studenten van het Learning Lab: de nieuwe generatie heeft via een interactieve workshop input geleverd.

Maatschappelijke partners: Professionals van NGO's Brainport voor Elkaar, Samen voor de Regio en Stichting Learning Lab zijn via 1-op-1 interviews bevraagd naar de impact van Driessen Groep.

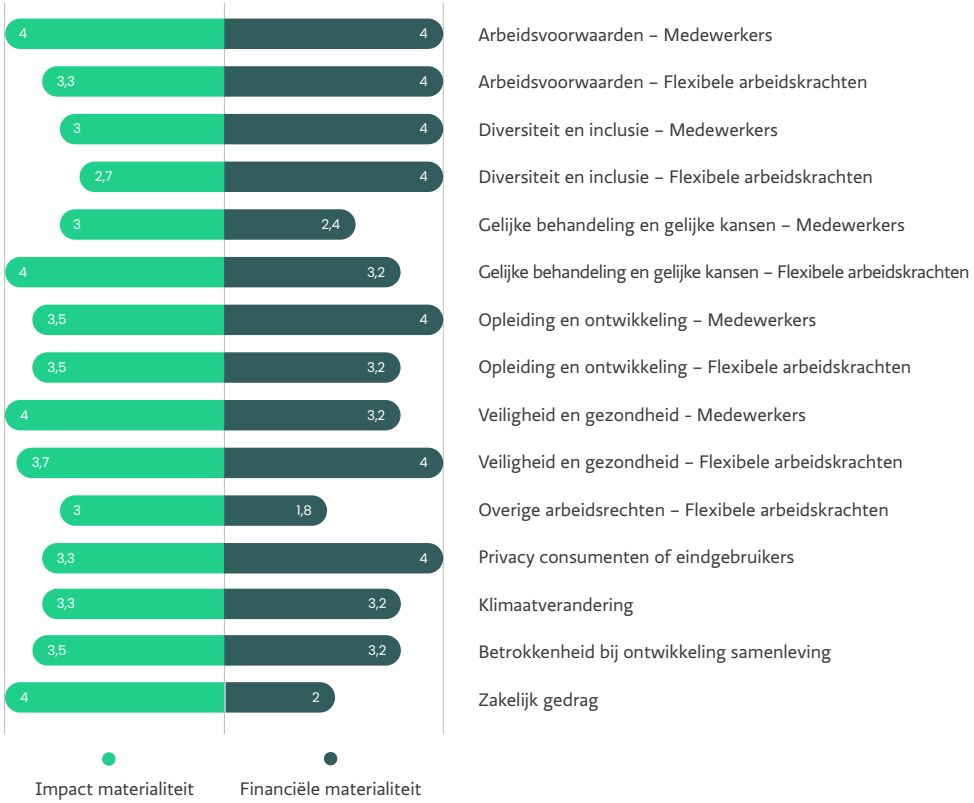
Klanten: individuele gesprekken met directies van bedrijven hebben het klantperspectief verder verdiept. Ook hebben we via een slimme vragenlijst (AI-chatbot) klanten bevraagd over de thema's die zij voor Driessen Groep belangrijk vinden.

Deze brede consultatie leidde tot een bevestiging van de bestaande shortlist van duurzaamheidsthema's; er zijn geen nieuwe thema's toegevoegd. Zie pagina 14 voor een overzicht van onze stakeholders, hun eisen en verwachtingen en de wijze van dialoog.

Op het gebied van Impacts, Risico's en Kansen (IRK's) is met de individuele bedrijven binnen de groep een reviewronde gehouden. De bestaande set IRK's is kritisch tegen het licht gehouden en waar nodig aangevuld met nieuwe IRK's die uit de gesprekken naar voren kwamen. Nieuwe IRK's zaten met name op het thema AI en de impact, kansen en risico's voor werk(enden).

De materiële thema's en belangrijkste IRK's zijn, net als in 2024, gepresenteerd aan en vastgesteld door de directie. In algemene zin zien we dat zowel onze stakeholders als wijzelf opnieuw de nadruk leggen op sociale thema's die gaan over onze eigen medewerkers en de mensen die via ons werken. In de afbeelding hieronder staan de materiële thema's, inclusief de score op impactmaterialiteit en financiële materialiteit.

MATERIËLE THEMA'S



Uitgelicht





Leveranciersbijeenkomst 'MVO doe je samen'

Wat hield het in?

In april 2025 organiseerde Driessen Groep voor het eerst een leveranciers-bijeenkomst met een selectie van onze belangrijkste leveranciers. Centraal stond de vraag: hoe kunnen we samen nog meer maatschappelijke impact maken? We namen onze leveranciers mee in onze visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen en hoe wij kijken naar samenwerking met leveranciers. Ook vroegen wij hen actief welke duurzaamheidsthema's zij het belangrijkst vinden voor Driessen Groep. Ook enkele leveranciers en de Driessen Foundation deelden hun ervaringen en impact in de praktijk.

Wat was het resultaat?

De bijeenkomst zorgde voor meer wederzijds begrip: leveranciers kregen een helder beeld van onze MVO ambities en van wat wij van hen verwachten. Onder begeleiding van studenten van het Learning Lab hebben we samen gebrainstormd over concrete acties en afspraken om de impact op mens, milieu en maatschappij verder te vergroten. Zo zijn onder meer ideeën verkend om kansen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en om gezamenlijk de CO_2-voetafdruk in de keten te verkleinen.

STAKEHOLDER	WAARDEKETEN	EISEN EN VERWACHTINGEN	WIJZE VAN DIALOOG	DUURZAAMHEIDSPIJLER(S)
• **Eigen medewerkers** • **Flexible medewerkers** • **OR** • **Zzp'ers**	• Eigen activiteiten • Downstream	• Baanzekerheid • Heldere voorwaarden • Goed Werkgeverschap • Ontwikkelmogelijkheden • Bescherming privacy • Duurzame bedrijfsvoering (people, profit, planet) • Voldoen aan wet- en regelgeving • Borging kwaliteit • Tijdige betaling	• Periodiek MTO • Goed Bekend TV • Personeelsbijeenkomsten ('Goed Bekend Dagen') • Intranet (onsdriessen) • Evaluatiegesprekken • Nieuwsbrieven en socials • Congressen en bijeenkomsten	1. Werkgeluk mogelijk maken 2. Goed Bestuur 3. Goed doen voor de maatschappij 4. Minimaliseren milieu-impact
• **Klanten** • **Leveranciers & Partners**	• Downstream • Upstream	• Betrouwbaar en betrokken, eerlijk zakendoen • Voldoen aan wet- en regelgeving • Duurzame bedrijfsvoering en samenwerking • Keurmerken en certificeringen (borgen kwaliteit), • Bescherming privacy	• Periodiek KTO • Direct feedback • (In-)formele evaluatiegesprekken • Congressen en Bijeenkomsten • Inkoopbeleid	• Duurzame (klant)relaties • Goed Bestuur • Goed doen voor de maatschappij
• **Aandeelhouders/ groepsdirectie**	• Eigen activiteiten	• Goede bedrijfsprestaties • Goed Werkgeverschap • Kwaliteit van dienstverlening • Duurzame bedrijfsvoering (people, profit, planet) • Goed bestuur	• MT-dagen • Maandelijkse en kwartaalbijeenkomsten • Businessplannen • (In)formele gesprekken	• Werkgeluk mogelijk maken • Goed Bestuur • Goed doen voor de maatschappij • Minimaliseren milieu-impact
• **Samenleving** • **NGO's** • **Studenten**	• Up- en downstream	• Bijdrage aan economie en werkgelegenheid • Goed bestuur • Voldoen aan wet- en regelgeving • Betrouwbare partner • Transparante communicatie • Financiering intitiatieven • Samenwerking en bijdrage aan projecten • Naleven van afpraken	• Overleg • Bijeenkomsten • Vergaderingen • Events • Rapportages • Wet- en regelgeving • Nieuwsbrieven	• Goed bestuur • Goed doen voor de maatschappij • Minimaliseren milieu-impact

Strategische ESG-doelstellingen

Op basis van de materiële thema's en de waarde voor onze stakeholders hebben we voor onze duurzaamheids-pijlers strategische doelstellingen bepaald voor de korte (2026) en lange termijn (2030). Daarbij koppelen we ze aan relevante CSRD- en MVO-prestatieladderthema's en aan de SDG's. In de hiernavolgende hoofdstukken zoomen we per pijler in op onze impact in 2025, inclusief beleid, acties, resultaten en ambities. Meer uitleg over gebruikte begrippen en kengetallen vind je in de bijlage.

	People | Social *Werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen en organisaties*	Planet | Environment *Minimaliseren van onze milieu-impact*	Profit | Governance *Zorgen voor goed bestuur, goed doen voor de maatschappij*
CSRD (ESRS)	S1 – Eigen medewerkers en flexibele arbeidskrachten S4 - Klanten en eindgebruikers	E1 - Klimaatverandering	G1 – Zakelijk gedrag | Eigen thema
MVO-P thema	**Thema 2 :** Werkgelegenheid & verhouding werkgever en werknemer **Thema 3 :** Gezondheid en veiligheid **Thema 4 :** Opleiding en ontwikkeling **Thema 5 :** Diversiteit en kansen **Thema 7 :** Gelijke behandeling **Thema 19 :** Privacy	**Thema 21 :** Energie **Thema 24 :** Uitstoot **Thema 25 :** Mobiliteit	**Thema 1 :** Behoorlijk Bestuur **Thema 26 :** Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving
Strategische doelstellingen & SDG's	• **Tevredenheid eigen medewerkers:** 8+ in 2026 | 2030 • **eNPS score eigen medewerkers:** +30 in 2026 | 2030 • **Verzuimpercentage eigen medewerkers**: <3.80% in 2026 | 2030 • **% inclusieve medewerkers Driessen Groep:** >5% in 2026 | 2030 • **% interne doorstroom eigen medewerkers:** >=20% in 2026 | 2030 • **% jaarlijks beoordeelde/geëvalueerde medewerkers:** min. 90% in 2026 | 2030 • **Gecorrigeerde genderloonkloof:** <1% in 2026 | 2030 • **% vrouwen hoger management:** 50% in 2026 | 60% in 2030 • **Tevredenheid flexibele medewerkers:** 8 of hoger in 2026 | 2030 • **Tevredenheid zelfstandige professionals:** 8 of hoger in 2026 | 2030 • **% SROI flexibele medewerkers Driessen:** >7,5% in 2026 | 2030 • **Aantal actieve gebruikers Driessen Academy:** +4.200 in 2026 • **% medewerkers getraind in security awareness:** 90% in 2026 | 95% in 2030 • **Goedkeurende AVG audit** voor ieder bedrijf vanaf 2026 • **Tevredenheid klanten:** 8 of hoger in 2026 | 2030 • **Aantal mensen waarvoor we werkgeluk mogelijk maken:** 400.000 in 2026 | 500.000 in 2030	• **Verlaging van CO_2-uitstoot eigen activiteiten** (scope 1 en 2) met -18,7% in 2026 | -91% in 2030 (t.o.v. 2022) • **CO_2-uitstoot in de keten (scope 3) per medewerker:** -4% (naar 3,41 ton CO_2e/mdw) in 2026 (t.o.v. 2025) • **Energieverbruik per medewerker** (% t.o.v. 2022): -54% in 2026 en >=-55% in 2030	• **Emotionele veiligheid eigen medewerkers:** minimaal een 8 in 2026 | 2030 • **Bijdrage aan maatschappelijke initiatieven:** +€450.000 in 2026 | 2030



People | Social
Eigen medewerkers

Werkgeluk staat centraal in onze missie en visie. Daarom leggen wij daar het zwaartepunt op in onze MVO-strategie. Wij doen er alles aan om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers werkgeluk kunnen ervaren. Dat is goed voor onze mensen én leidt tot betere prestaties.

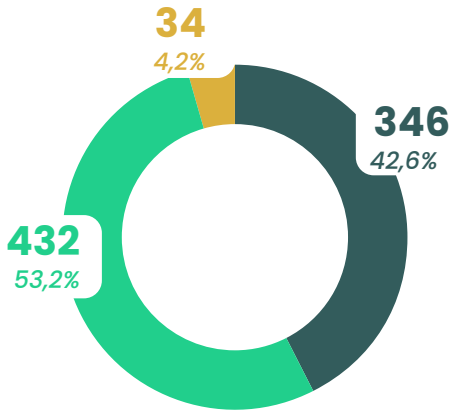
Voordat we ingaan op de *materiële* thema's, staan hieronder de belangrijkste kenmerken van onze eigen medewerkers en van personeel niet in loondienst.

Kenmerken van onze medewerkers

Hier gaat het om alle medewerkers die bij onze familie van bedrijven in vaste of tijdelijke dienst werkzaam zijn, inclusief oproepkrachten. Hieronder de verdeling naar gender, contracttype en arbeidsduur.

Gender	2025	2024	2023
Vrouw	538 (66%)	524 (66%)	501 (66%)
Man	274 (34%)	271 (34%)	254 (34%)
Totaal	**812 (100%)**	**795 (100%)**	**755 (100%)**

Contracttype	2025	2024	2023
Vast contract (inclusief oproep vast)	635 (78%)	620 (78%)	576 (76%)
Tijdelijk contract (inclusief oproep tijdelijk)	177 (22%)	175 (22%)	179 (24%)
Totaal	**812 (100%)**	**795 (100%)**	**755 (100%)**



Qua arbeidsduur was in 2025 de verdeling als volgt: 346 fulltimers (42,6%), 432 parttimers (53,2%) en 34 oproepkrachten (4,2%).

Aantal en % medewerkers dat Driessen Groep heeft verlaten

2025	2024	2023
122 (15%)	**115 (14%)**	**84 (11%)**

Kenmerken van personeel niet in loondienst

Onder personeel niet in loondienst vallen de volgende categorieën:

- ZZP'ers actief binnen (bedrijven van) Driessen Groep en waarvoor wij juridisch opdrachtgever zijn.
- Medewerkers die worden ingeleend door Driessen Groep en werkzaam zijn bij een derde partij (bijv. detacheringsbureau).
- Medewerkers via proefplaatsing of werkervaringsplaats.
- Stagiaires

2025	2024	2023
64	**41**	**39**

Arbeidsvoorwaarden | Goed Werkgeverschap

Als werkgever zetten wij ons in voor het welzijn van onze medewerkers. Dat begint bij transparante arbeidsovereenkomsten en goede arbeidsvoorwaarden. Maar we zetten graag de extra stap. Werkgeluk staat bij ons centraal: we creëren een omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, zich kan ontwikkelen en met plezier kan werken.

Beleid

Onze visie op goed werkgeverschap staat in ons 'Goed Bekend Buukske'. Hierin vinden collega's geen strenge regels, maar praktische informatie, herkenbare voorbeelden en onderwerpen die passen bij onze familiewaarden. Natuurlijk hebben we ook duidelijke beleidskaders. De belangrijkste zijn:

- Arbeidsvoorwaardenbeleid inclusief IKB (sinds 1 januari 2025)
- Arbobeleid inclusief taakdelegatie
- Mobiliteitsbeleid
- Flexibel- en thuiswerkbeleid

Onze Ondernemingsraad speelt een belangrijke rol in het werkgeluk van onze collega's en in het succes van Driessen Groep. Ook in 2025 was de OR een positief-kritische partner bij de totstandkoming van onder andere strategische personeelsplanning en de prestatie potentieelscan.

Acties 2025

In 2025 hebben we diverse acties ondernomen voor moderne arbeidsvoorwaarden en goed werkgeverschap:

- **Keuzebudget 2.0:** het keuzebudget is uitgebreid met extra keuzemogelijkheden, waaronder de optie tot aanvullende pensioenopbouw en deelname aan een ANW-hiaatverzekering.
- **Vrouw & Werk:** wij richten ons op de gezondheid, inzetbaarheid en doorgroeimogelijkheden van onze vrouwelijke collega's via onder andere persoonlijke ontwikkelprogramma's en workshops.



Vrouw & Werk

- **Leasefietsbeleid:** wij hebben een fiscaal aantrekkelijk leasefietsbeleid ingevoerd, als aanvulling op het al bestaande fietsplan.

Daarnaast hebben we bijzondere arbeidsvoorwaarden die zorgen voor verbinding en werkplezier:

- **Goed Bekend Dagen** waarop alle collega's samenkomen om op een informele manier bijgepraat te worden en om samen gave dingen te doen die ertoe doen via workshops en teambuildingsactiviteiten.
- **Gratis lunch en fruit** inclusief gezonde en vegetarische opties.
- **Clubhuis**: activiteiten georganiseerd door de personeelsvereniging en collega's voor verbinding en gezamenlijke, bedrijfsoverstijgende passies.

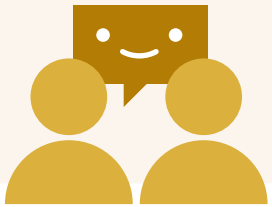
Resultaten – wat hebben we bereikt?

KPI Medewerkerstevredenheid / Doelstelling 2025: 8+

'Happy employees make happy customers'. Om die reden is de tevredenheid van onze medewerkers een belangrijke KPI. Zie hier de resultaten 2025 en eerder:

Medewerkerstevredenheid

2025	2024	2023
8,2	8,2	8,3



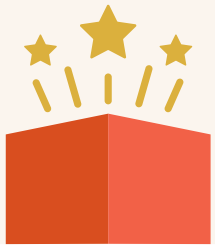


Gratis lunch en fruit

KPI Employee Net Promotor Score (eNPS) / Doelstelling 2025: + 30

De eNPS meet in hoeverre onze medewerkers onze organisatie aanbevelen. Hoewel iets lager dan voorgaande jaren, scoren we nog steeds ver boven de benchmark zakelijke dienstverlening (+3) en blijven we ons inzetten om de trots en betrokkenheid bij onze medewerkers te verhogen.

eNPS



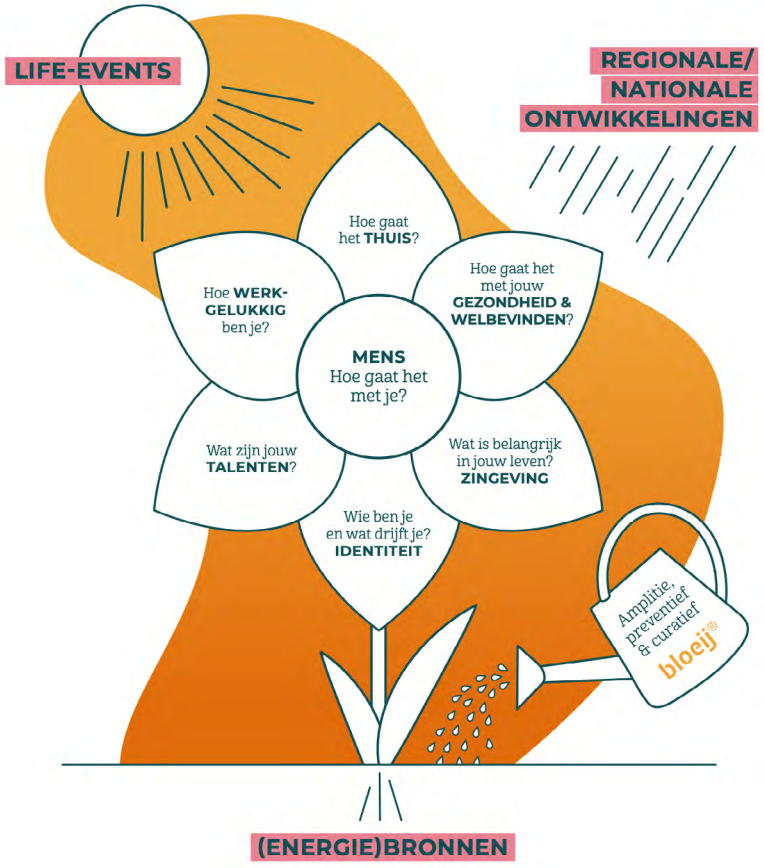
2025	2024	2023
+24	+29	+41

Ambitie 2026

Ook in 2026 streven we naar een werkgelukscore van een 8+ bij onze collega's en een eNPS van minimaal +30. Een belangrijk thema op arbeidsvoorwaardelijk vlak is een onderzoek naar beleving en benchmark van arbeidsvoorwaarden om zeker te weten dat we op dit vlak toekomstbestendig zijn.

Veiligheid en gezondheid

Gezondheid en veiligheid borgen we door in te zetten op verzuimpreventie en -begeleiding en door het creëren van een veilige werkomgeving. Ook besteden we aandacht aan de vitaliteit van onze collega's en stimuleren we hen om hierin zelf de regie te nemen.



Beleid

Naast het voldoen aan wet- en regelgeving zetten we ons op dit gebied in door:

- Vitaliteitsbeleid gebaseerd op het Bloeij model (zie afbeelding).
- Ondersteuning via de Bloeij desk bij werk- en privévraagstukken.
- Focus op preventie en het voorkomen van uitval.

Acties 2025

Mentale & emotionele gezondheid

- **PMO's.** Uitgebreid periodiek medisch onderzoek in samenwerking met Bloeij en VitaValue. Inclusief hermetingen voor collega's die in 2024 als risicogeval zijn aangemerkt.
- **Vitaliteitsinitiatieven.** Workshops, loopbaanwandelingen met coach, slaapconsulten, stoelmassages en acties rond Fiets-naar-je-werkdag en de Dag van de Mantelzorg.
- **Casemanagement.** Een opgeleide casemanager ondersteunt en adviseert leidinggevenden bij complexe verzuim- en inzetbaarheidsvraagstukken.

Verzuimreductie

- **Verzuimtraining leidinggevenden.** Training in herkennen van signalen, effectieve gespreksvoering en preventief handelen, wat bijdraagt aan een veilige, gezonde werkomgeving en structurele verzuimreductie.
- **Periodieke evaluaties.** Datagedreven gesprekken met directeuren en de bedrijfsarts over trends en benodigde interventies.

Vrouw & Werk

- Workshop voor zwangere medewerkers ter voorbereiding op verlof.
- Zachte landing na zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Preventief coachgesprek via de Bloeij desk.
- Training voor leidinggevenden in signalering en ondersteuning.
- Onderzoek naar de impact van de overgang op werk en welzijn.
- Regelmatige kennisdeling over vrouwen en gezondheid.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI: Verzuimpercentage | Doelstelling 2025: <3,8%

Het ziekteverzuim (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) is in 2025 met 0,7% gedaald. Deze daling is mede het resultaat van de ingezette interventies. Ook in het komende jaar blijven we hiermee doorgaan om de positieve neerwaartse trend vast te houden.

Verzuimpercentage

2025	2024	2023
4,10%	4,80%	2,75%

Overige indicator: Gezinsverlof

Gezinsverlof is een vorm van preventie: medewerkers die privézorg kunnen combineren met werk blijven aantoonbaar gezonder en duurzamer inzetbaar. In 2025 hebben 123 (15%) medewerkers van Driessen Groep hier gebruik van gemaakt.

Gezinsverlof

vrouw	man	totaal
80 (65%)	43 (35%)	123 (15%)

Ambitie 2026

In 2026 richten we ons op:

- Verlaging van het ziekteverzuim naar 3,5% of lager.
- Start met nieuwe bedrijfsarts en praktijkondersteunende bedrijfsarts (POB), met taakdelegatie voor snellere, betere ondersteuning.
- Verdere ontwikkeling van leidinggevenden via training en intervisie.
- Nieuwe initiatieven voor doelgroepen zoals vrouwen in de overgang of met een kinderwens.

Diversiteit en inclusie

Bij Driessen Groep waarderen we diversiteit in kennis, vaardigheden en achtergronden. Iedereen krijgt gelijke kansen. Daarnaast bieden we ruimte aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en behandelen we alle collega's gelijkwaardig.

Beleid

Diversiteit en inclusie zijn verankerd in ons Moreel Kompas. We creëren een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt en kansen krijgt. Een inclusieve cultuur zonder ongewenst gedrag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Belangrijke onderdelen hierin zijn:

- **Onboarding:** tijdens de onboarding besteden we expliciet aandacht aan gewenst gedrag en omgangsvormen, onder andere aan de hand van het 'Goed Bekend Buukske'.
- **Charter Diversiteit:** Driessen heeft het Charter Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad (SER) ondertekend en committeert zich daarmee aan een divers personeelsbestand en een inclusief werkklimaat.
- **Bedrijfsspecifieke maatregelen:** Denk aan de training *Oordelen zonder vooroordelen*, gericht op bewustwording van (onbewuste) discriminatie binnen arbeidsbemiddeling en het actief tegengaan daarvan.



Diversity Driedaagse

Acties 2025

Aandacht voor een inclusief en divers werkklimaat

- Organisatie van de Diversity Driedaagse, opgezet voor en door collega's.
- Trainingen voor collega's op het gebied van diversiteit en inclusiviteit.
- Gezamenlijke viering van het Suikerfeest, ter bevordering van onderling begrip en verbinding.



Suikerfeest



Taalbuddy-project

Structurele verankering inclusiviteit

- **Bouwblokkenmethode:** Sinds 2023 hanteren we binnen de Driessen Groep een duidelijke doelstelling op inclusiviteit, ondersteund door een eigen Bouwblokken-methode (zie bijlage voor een toelichting).
- **Taalbuddy-project.** In samenwerking met Samen voor de Regio zijn we gestart met een taalbuddy-project. Collega's die het Nederlands goed beheersen worden gekoppeld aan collega's voor wie de taal (nog) nieuw of uitdagend is. Zie de 'Uitgelicht' sectie voor meer informatie.
- **Opstart programma internationalisering** door aanstelling programmamanager voor uitwerking contouren programma met als doel werving van collega's met een niet-Nederlandstalige achtergrond.
- **Groei inclusieve medewerkers.** Binnen onze familie van bedrijven hebben meerdere collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam werkgeluk gevonden, wat heeft geleid tot concrete groei in inclusieve werkgelegenheid binnen onze familie van bedrijven.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI inclusieve medewerkers | Doelstelling 2025: 5%

Dankzij gezamenlijke inzet van onze bedrijven, HRM en Driessen Inclusief is het aantal unieke inclusieve medewerkers in 2025 uitgekomen op 5,7%. Binnen Driessen, IJK en Brainport Human Campus werkten de meeste inclusieve collega's, maar ook binnen de andere bedrijven zien we een toename.

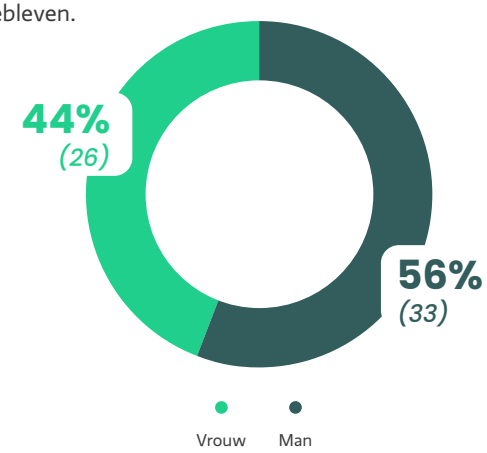
% inclusieve medewerkers

2025	2024	2023
5,7%	4,6%	2,5%

Overige Indicatoren

Genderverdeling in aantal en % werknemers op het niveau van hoger management

Hieronder vallen alle leidinggevenden in functieniveau A1 (manager), directies bedrijven/afdelingen en groepsdirectie. Ten opzichte van 2024 is de man-vrouw-verhouding nagenoeg hetzelfde gebleven.



Leeftijdsverdeling medewerkers

Ten opzichte van 2024 kiezen we een andere categorisering van leeftijdsverdeling omdat deze breder is dan die van de CSRD voorschrijft (vijf in plaats van drie) en beter aansluit op onze systeeminrichting.

<26 jaar	26-35 jaar	36-45 jaar	46-55 jaar	>55 jaar
96	357	222	100	37

Percentage inclusieve medewerkers met een beperking tot werk, uitgesplitst naar gender

2025		2024		2023	
Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
69,6%	30,4%	67,7%	32,3%	55,5%	44,5%

Ambitie 2026

- In 2026 streven we wederom naar meer dan 5% inclusieve medewerkers binnen de Driessen Groep. Samen met onze bedrijven onderzoeken we actief verdere instroommogelijkheden, waaronder kandidaten via het Sterk aan het Werk traject van de Driessen Foundation.
- Daarnaast is het onze ambitie om ook meer medewerkers met een niet-Nederlandstalige of internationale achtergrond aan te nemen. Via het JEDI-programma gaan we in 2026 verder aan de slag met het creëren van mogelijkheden voor deze groepen van 'ongekend talent'.

Uitgelicht



Taalbuddy-project

Wat hield het in?

Het Taalbuddy-project is bedoeld voor internationale collega's van Driessen Groep die hun Nederlandse taalvaardigheid willen versterken en voor collega's die hen daarbij als taalbuddy willen ondersteunen. Na een zorgvuldige match vormden zij duo's die gedurende 20 weken, één uur per week of per twee weken, samen in gesprek gingen over werk, dagelijkse ervaringen en alles wat daar omheen speelt – een laagdrempelige en persoonlijke manier om taal te oefenen en elkaar beter te leren kennen.

Wat heeft het opgeleverd?

De gesprekken zorgden niet alleen voor meer vertrouwen in het spreken van de Nederlandse taal, maar ook voor nieuwe verbindingen tussen collega's. Deelnemers voelden zich sneller thuis binnen de organisatie, terwijl buddies meer inzicht kregen in elkaars achtergrond en ervaringen. Zo droeg Taalbuddy bij aan een inclusievere Driessen Groep, waarin ruimte is voor persoonlijke groei en echte betrokkenheid bij elkaar.

Opleiding en Ontwikkeling

Wij vinden het belangrijk dat collega's zich blijven ontwikkelen en leren. Daarom stimuleren we talentontwikkeling, leiderschapsontwikkeling en creëren we kansen voor een leven lang leren. Zo blijven onze collega's inzetbaar, betrokken en voorbereid op de toekomst.

Beleid

Wij bieden collega's volop ruimte en mogelijkheden zich te ontwikkelen en ons beleid biedt deze ruimte. Bij niet-noodzakelijke ontwikkeling maken we realistische afspraken over wederzijdse investeringen, zodat opleiding en ontwikkeling in balans zijn met organisatiedoelen en persoonlijke ambities.

Acties in 2025

In 2025 hebben we werk gemaakt van het thema talentmanagement, met name talentidentificatie en leren & ontwikkelen. In 2025 ondernamen we onder andere de volgende acties:

- **Strategische personeelsplanning en prestatie potentieelscan.** Met deze aanpak krijgen we beter inzicht in de talenten van onze collega's en de mogelijkheden voor interne doorstroom. Dit stelt ons in staat tijdig in te spelen op veranderende ontwikkelbehoeften, gericht te investeren in groei en onze organisatie wendbaar en toekomstbestendig te houden.
- **Verzuimtraining voor leidinggevenden.** Leidinggevenden zijn getraind in het herkennen van vroegtijdige verzuimsignalen, het voeren van effectieve gesprekken en het stimuleren van preventie. De training helpt verzuim structureel te verlagen en inzetbaarheid te vergroten.
- **AI-inspiratiesessies**. Om voorbereid te blijven op technologische ontwikkelingen en de AI-geletterdheid van collega's te vergroten organiseren we regelmatig AI-inspiratiesessies. Collega's ontdekken hierin hoe zij kunstmatige intelligentie kunnen toepassen in hun dagelijkse werk, wat digitale vaardigheden vergroot en innovatie binnen de familie van bedrijven stimuleert.





Campus College

- **Campus College.** Het Campus College is een initiatief voor en door collega's en biedt inspirerende trainingen gericht op future skills zoals AI, storytelling, creatief denken en feedback geven. Het programma sluit aan op de competenties uit het Future of Jobs Report van het World Economic Forum en op ontwikkelbehoeften uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).



Trainees Reijn

- **Traineeships.** Met onze traineeships zoals Kleurgevers (Reijn), AFAS Consultancy of Salarisadministratie (IJK) investeren we gericht in het talent van de nieuwe generatie. Trainees krijgen de kans zich in korte tijd te ontwikkelen, terwijl wij bouwen aan een duurzame en toekomstbestendige instroom van nieuw talent.

Resultaten – Wat hebben we bereikt

KPI Percentage interne doorstroom | Geen doelstelling in 2025

We monitoren onze investeringen in opleiding en ontwikkeling onder andere via het interne doorstroompercentage, aangezien dit laat zien hoe medewerkers zich ontwikkelen in een nieuwe en/of hogere functie. In 2025 was het doorstroom-percentage binnen Driessen Groep 15%.

Percentage interne doorstroom

2025	2024	2023
15%	Niet gemeten	Niet gemeten

KPI Percentage jaarlijks beoordeelde/geëvalueerde medewerkers | Doelstelling 2025: Geen doelstelling in 2025

We verwachten dat leidinggevenden minimaal één keer per jaar een Goed Gesprek voeren met iedere collega in het kader van ontwikkeling en functioneren. Deze gesprekken worden vastgelegd in AFAS, zodat we hierop kunnen sturen en waar nodig bijsturen. Voor 2025 kwam dit percentage uit op 69%.

Percentage jaarlijks beoordeelde/geëvalueerde medewerkers

2025	2024	2023
69%	Niet gemeten	Niet gemeten

Overige indicator: Aantal uren besteed aan opleiding en training

Omdat talentmanagement een belangrijk speerpunt is, hebben we over 2025 via een chatbot collega's bevraagd over de tijd die zij hebben besteed aan opleiding en training. Hieruit bleek dat medewerkers gemiddeld 40 uur per jaar investeerden in het volgen van opleidingen en trainingen.

> "Hallo collega, we willen graag een inschatting maken van het aantal uur dat we in totaal besteed hebben aan opleiding en ontwikkeling. Mag ik je daar een paar vragen over stellen?"

Ambitie 2026

In 2026 richten we ons op de verdere implementatie en doorontwikkeling van talentmanagement op de volgende pijlers:

- Talentontwikkeling. We blijven investeren in de groei van collega's en leidinggevenden, zodat zij hun kennis, vaardigheden en leiderschaps-kwaliteiten versterken. We streven naar minimaal 20% interne doorstroom en dat minimaal 90% van de medewerkers twee gesprekken per jaar heeft in het kader van beoordeling en ontwikkeling.
- Talentbehoud. We stimuleren interne mobiliteit, zowel richting een andere functie als in verdieping binnen de huidige rol, zodat collega's zich duurzaam kunnen blijven ontwikkelen binnen onze organisatie.

Gelijke behandeling

Bij Driessen Groep vinden we gelijke behandeling vanzelfsprekend. Ons Moreel kompas biedt hierin handvatten en geeft houvast voor directieleden en collega's.



Beleid

We bieden gelijke kansen aan iedereen, ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, afstand tot de arbeidsmarkt of geloofsovertuiging. We hebben extra aandacht voor gendergelijkheid en gelijke beloning voor gelijk werk. Jaarlijks analyseren we de loonkloof en nemen we waar nodig maatregelen.

Acties 2025

- **Loonkloofanalyse:** uitgevoerd om beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen te beoordelen, waarmee wij ons voorbereiden op de nieuwe wetgeving rondom loontransparantie.
- **Verhouding mannen en vrouwen in leidinggevende posities:** geanalyseerd voor strategische personeelsplanning en onderdeel van ons leiderschapsprogramma.

Resultaten (KPI's) – Wat hebben we bereikt?

KPI Gecorrigeerde loonkloof | Doelstelling 2025: <1%

In 2025 hebben we de loonkloof gecorrigeerd voor leeftijd en functieniveau, opnieuw geanalyseerd. Wederom was er geen significant verschil (<1%) tussen de salarissen van mannelijke en vrouwelijke collega's.

Loonkloof man/vrouw

2025	2024	2023
0,2%	0,7%	niet gemeten





KPI% vrouwen in hoger management | doelstelling 2025: >45%

Deze KPI kwam uit op 44% in 2025, nipt hoger dan in 2024 en 2023.

% vrouwen in hoger management

2025	2024	2023
44,0%	43,6%	43,6%

Overige indicator: meldingen van discriminatie en intimidatie

In 2025 zijn vier meldingen van discriminatie of intimidatie gedaan via onze interne en externe vertrouwenspersonen. Eén melding is na zorgvuldig onderzoek gegrond verklaard en volgens onze procedures opgepakt. Daarbij is samen met de groeps-directie en met oog voor alle betrokkenen, een passende maatregel getroffen.

Ambitie 2026

In 2026 blijven we aandacht geven aan deze KPI's en indicatoren die bijdragen aan de borging van gelijke behandeling en streven we naar 50% vrouwen in het hoger management. Ons programma Vrouw & Werk draagt daaraan bij, waarbij we focussen op het verminderen van verzuim en het verstevigen van duurzame doorgroei van vrouwelijke leiders.



People | Social
Flexibele arbeidskrachten

Bij Driessen Groep streven we naar werkgeluk voor onze collega's en voor mensen die via ons werken. Hun werkgeluk heeft invloed op de organisaties waar ze werken en op de maatschappij. Voor ons uitzendbureau Driessen betekent dit goed werkgeverschap richting flexibele medewerkers. Bij ons inhuurbedrijf Haert staat goed opdrachtgeverschap richting (zelfstandige) professionals centraal.

Hieronder behandelen we de materiële thema's voor flexibele arbeidskrachten. We beginnen met een korte definitie van deze groep. Het thema 'Overige arbeidsrechten' (privacy) behandelen we bij het thema 'Privacy van consumenten en eindgebruikers'. Dit omdat we privacy en informatiebeveiliging voor iedereen op dezelfde manier borgen, of het nu eigen medewerkers, flexibele medewerkers of klanten betreft.

Definitie flexibele arbeidskrachten

We onderscheiden twee groepen flexibele arbeidskrachten:

driessen

1. Flexibele medewerkers: Medewerkers die via ons uitzendbureau Driessen werken bij opdrachtgevers, op basis van een uitzend- of payrollovereenkomst. Alle materiële thema's in dit hoofdstuk hebben betrekking op deze groep.

haert

2. zzp'ers: Professionals die via ons inhuurbedrijf Haert aan de slag zijn bij opdrachtgevers, op basis van een overeenkomst van opdracht. Deze groep behandelen we bij het thema Arbeidsvoorwaarden | Goed Werkgeverschap, in lijn met de CSRD-definitie van 'personeel niet in loondienst'.

In dit verslag vermelden we voor het eerst het totaal aantal unieke professionals gecontracteerd door ons inhuurbedrijf Haert. Naast de genoemde groep van zzp'ers betreft het hier ook het aantal professionals in dienst bij of gecontracteerd door leveranciers die Haert doorleent aan opdrachtgevers. Dit omdat Haert sinds 2025 MSP dienstverlening verzorgt.

Kenmerken van onze flexibele medewerkers

Hieronder staat het aantal unieke flexibele medewerkers dat in 2025 en eerder via uitzendbureau Driessen heeft gewerkt, uitgesplitst naar gender.

Aantal unieke flexibele medewerkers

Jaar	Vrouw	Man	Non-binair	On-bekend	Totaal
2025	6.312	3.868	10	1	**10.191**
2024	6.450	3.809	2	1	**10.262**
2023	6.425	3.622	1	2	**10.050**

Kenmerken zelfstandige professionals en professionals via leveranciers

Hieronder staat het aantal zzp'ers dat werkte via Haert bij een klant voor 2023–2025. Gender wordt niet geregistreerd voor deze groep.

Aantal unieke professionals via Haert

2025	2024	2023
1.776	1.502	1.400

Bovenstaande aantallen betreffen zowel zzp'ers (rechtstreeks gecontracteerd) als professionals via leveranciers. Belangrijk om te vermelden is dat het hier gaat om het aantal unieke professionals. Het aantal plaatsingen van Haert in 2025 ligt significant hoger omdat professionals vaak meerdere opdrachten uitvoeren via Haert bij diverse opdrachtgevers. Gezien de sterke groei van Haert verwachten we dat deze aantallen de komende jaren verder gaan stijgen.

Arbeidsvoorwaarden | Goed Werkgeverschap

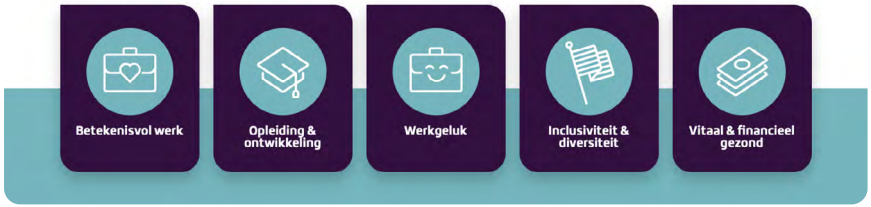
Ons uitzendbureau Driessen staat in dienst van flexibele medewerkers bij onze opdrachtgevers. Dit vertaalt zich naar vijf werkbeloftes die de kern vormen van goed werkgeverschap. Voor zelfstandige professionals via ons inhuurbedrijf Haert investeren we in goed opdrachtgeverschap.

Beleid

Driessen

Als ABU lid volgt Driessen de CAO voor Uitzendkrachten. Dit betekent dat zij worden beloond conform het salaris en de arbeidsvoorwaarden van de inlener. Aanvullend hierop hanteert Driessen vanuit goed werkgeverschap vijf werkbeloftes:

1 Betekenisvol werk;
2 Investeren in ontwikkeling;
3 Werkgeluk;
4 Kijken naar wie ze zijn en wat ze kunnen;
5 Financiële gezondheid en vitaliteit.



Haert

Handelen met betrouwbaarheid, kwaliteit en transparantie, gebaseerd op de Code Goed Opdrachtgeverschap (samen met I-ZO). Dit betekent eerlijke contracten, tijdige betaling, veilige werkplekken en verantwoordelijkheid voor de inzet van zzp'ers. Het doel is 'goed voor elkaar', waarbij de zzp'er en opdrachtgever op een eerlijke manier samenwerken.



Acties 2025

Driessen

- **Tevredenheidsonderzoeken flexibele medewerkers:** regelmatig uitgevoerd op basis van direct feedback
- **Kwaliteitscontroles** NEN 4400-1 en ABU op ons werkgeverschap
- **Implementatie** van de gelijkwaardige beloning voor al onze uitzendkrachten die met ingang van 1 januari 2026 verplicht is op basis van de CAO voor Uitzendkrachten

Haert

- **Borging kwaliteit en compliance.** Kwaliteitscontroles ISO/NEN en Bovib (Brancheorganisatie voor Intermediairs en Brokers).
- **Voorbereiding wet- en regelgeving** (o.a. Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)). Periodieke evaluatie en zo nodig aanpassing van processen en contractuele afspraken rond inzet professionals.

Resultaten (KPI's) – Wat hebben we bereikt?

Driessen – KPI Flexibele Medewerkerstevredenheid | Doelstelling 2025: 8+

Ook in 2025 heeft Driessen haar doelstelling ruimschoots overtroffen:

Medewerkerstevredenheid

2025	2024	2023
8,8	8,7	8,6

Haert – KPI Tevredenheid zelfstandige professionals|Doelstelling 2025: 7,5

In 2025 heeft er geen ZZPTO plaatsgevonden. Dit door de harde groei van Haert op het gebied van MSP waardoor de focus lag op implementatietrajecten, inrichting van software en introductie van nieuwe werkprocessen.

Ambitie 2026

De focus van Driessen voor 2026 ligt op het zorgvuldig en goed doorvoeren van de nieuwe CAO voor uitzendkrachten (gelijkwaardige beloning), naast wederom excelleren in goed werkgeverschap. Voor Haert ligt de focus op behoud goed opdrachtgeverschap voor zzp'ers (minimaal cijfer 7,5) en het doorontwikkelen van beleid en processen passend bij nieuwe wetgeving.



Veiligheid en gezondheid

Driessen zet zich actief in om flexibele medewerkers gezond en vitaal te houden, zowel fysiek en mentaal als financieel.

Beleid

Ons beleid richt zich op het waarborgen van de fysieke en mentale gezondheid en veiligheid van flexibele medewerkers door:

- Samenwerking met inleners om werkplekken te laten voldoen aan regels (zoals de Arbowet).
- Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) van werkplekken en informeren van medewerkers.
- Bevorderen van een cultuur van veiligheid, inclusief training van operationeel leidinggevenden.
- Monitoren en registreren van arbeidsongevallen.
- Preventieve maatregelen zoals gesprekken met bedrijfsarts, mantelzorgbeleid, workshops en vitaliteitscoaching.

Acties 2025

Hieronder de belangrijkste acties van Driessen in 2025 op dit thema:

- Multidisciplinaire samenwerking tussen afdelingen en casemanagers bij opdrachtgevers met hoog verzuim.
- In samenspraak met opdrachtgevers bepalen van een jaaractieplan inclusief heldere doelen (niet alleen verzuimpercentage, maar ook gemiddelde verzuimduur en aantal verzuimmeldingen).
- Voeren van zorggesprekken bij frequent verzuimers.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Verzuim flexibele medewerkers | Doelstelling 2025: Lager dan branchegemiddelde

Voor deze KPI willen we onder het branchegemiddelde blijven (branche: Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer volgens CBS). Waar we in 2024 nog boven het branchegemiddelde van dat jaar zaten, is het ons gelukt om in 2025 het verzuimpercentage aantoonbaar te verlagen tot onder het actuele branchegemiddelde van 4,3% (CBS: 2025). Dit onderstreept dat onze gerichte inzet op preventie, begeleiding en duurzame inzetbaarheid zijn vruchten afwerpt.

Overige indicator: % medewerkers dat gezinsverlof heeft opgenomen

In het kader van het zorgdragen voor een goede werk-privé balans hebben 680 flexibele medewerkers (6,67%) gezinsverlof opgenomen in 2025.

	Vrouw	Man	Non-binair	On-bekend	Totaal
Aantal	6.312	3.868	10	1	**10.191**
Gezins-verlof	541 (8,57%)	139 (3,59%)	0	0	**680 (6,67%)**

Ambitie 2026

In 2026 stelt Driessen zich als doel om het verzuimpercentage verder te verlagen met minimaal 0,10%. Dit door de acties uit 2025 voort te zetten en het verhogen van de verzuimdrempel door gerichte aandacht en begeleiding van zowel flexibele medewerkers als opdrachtgevers. Daarnaast komt er ook meer focus op zogenaamde 'nulverzuimers' bij klanten door meer aandacht voor preventie en amplitie.

Diversiteit en inclusie

Bij Driessen staat diversiteit en inclusie hoog in het vaandel. We kijken naar wie onze flexibele medewerkers zijn en wat ze kunnen, ongeacht leeftijd, geslacht, culturele achtergrond, gezondheid, opleiding, inkomen, sociaal-economische status, seksuele geaardheid en/of gender. We werken nooit mee aan discriminerende verzoeken.

Beleid

Driessen voert een actief beleid op het gebied van diversiteit en inclusie voor flexibele medewerkers. Wij geloven dat verschillen van waarde zijn en streven naar gelijke kansen voor iedereen op de arbeidsmarkt. De belangrijkste pijlers zijn:

- **Inclusief werkgeverschap.** Ondersteuning in de zoektocht naar een baan via coaching, opleiding en loopbaanoriëntatie.
- **Maatwerktrajecten.** Creëren van gelijke kansen voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie of beperking (van 'vinkje' naar 'vonkje') via intensieve begeleiding, bijscholing en maatwerkplannen.
- **Jobcoaching.** Begeleiding van flexibele medewerkers met een beperking tot werk door eigen jobcoaches met de juiste kennis en ervaring.
- **Tegengaan arbeidsmarktdiscriminatie.** Via ons antidiscriminatiebeleid.

Acties 2025

Invulling geven aan Social Return on Investment (SROI)

Samen met onze opdrachtgevers creëren we participatie banen voor kandidaten uit de SROI doelgroep. We signaleren en ontwikkelen passende functies die aansluiten bij de capaciteiten van de medewerker. Hiermee dragen we bij aan duurzame participatie en inclusiviteit op de werkvloer.

Een aantal voorbeelden van onze inzet in 2025:

- Werving en selectie van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief jobcoaching.
- Deelname aan diverse banenmarkten en lokale bijeenkomsten om inclusieve kandidaten te bereiken, zoals wijk-werktafels van WSP Rijnmond en UWV.
- Trajecten statushouders in West Brabant: workshops en begeleiding om ondersteuning te bieden in het vinden van een passende baan.
- Samenwerking met Driessen Foundation en stichting Learning Lab: hiermee brengen we kandidaten, kennis en ons netwerk samen.
- Deelname aan en organisatie van verschillende D&I bijeenkomsten om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en deze te delen binnen onze organisatie. Mooi voorbeeld is de ABU PPS bijeenkomst die we in 2025 als Driessen hosten (zie 'uitgelicht' sectie op de volgende pagina).

Aandacht voor diversiteit en inclusie bij opdrachtgevers

Experts van Driessen verzorgden in 2025 diverse workshops, webinars en bijeenkomsten ter *promotie van diversiteit en inclusie bij opdrachtgevers*:

- Generatiemanagement: Het realiseren van een effectieve samenwerking tussen diverse generaties.
- Diversiteit in werving en selectie: Inclusieve vacatureteksten, het aantrekken van SROI-kandidaten en vermijden van bias zodat geen sprake is van bevooroordeling en mensen bewust zijn van hun 'blinde vlek(ken)'.
- Neurodiversiteit. Over verschillen in de wijze waarop mensen informatie verwerken en hoe je daar op een goede manier mee omgaat.
- Oordelen zonder vooroordelen. Een workshop over het herkennen van onbewuste vooroordelen en technieken geven om deze te verminderen.
- Inclusief leiderschap. Workshop gericht op vaardigheden en inzichten die managers helpen diversiteit te omarmen en inclusiviteit te bevorderen.

Uitgelicht

Bijeenkomst Publiek private samenwerking ABU

Wat hield het in?

In september 2025 waren we als Driessen organisator van de Publiek Private Samenwerking bijeenkomst van de ABU. Jeroen Driessen vertelde over het mensgerichte en innovatieve karakter van Driessen Groep en gaf een rondleiding aan de PPS ABU leden over de Brainport Human Campus. De AWVN (Algemene werkgeversvereniging Nederland) gaf een update over de banenafspraak. 'Belangrijk is dat we Verantwoordelijkheden, resultaten en ervaringen blijven delen.' Het Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid presenteerde de actuele ontwikkelingen rondom de hervorming van de arbeidsmarkt en de rol hierin van uitzendbureaus en werkcentra.



Wat heeft het opgeleverd?

We hebben de aanwezigen een mooie inkijk kunnen geven in hoe we bij Driessen Groep Publiek-Private Samenwerking vormgeven met aandacht voor inclusief werkgeverschap.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI % Flexibele medewerkers met een beperking tot werk (SROI) | Doelstelling 2025: >=10%

Op onze totale populatie flexibele medewerkers realiseerden we een SROI-percentage van ruim 18%. Dit volgens de definitie van 'mensen met een beperking' van de SROI- bouwblokkenmodellen van onze opdrachtgevers.

Percentage SROI flexibele medewerkers Driessen

% flexibele medewerkers SROI

2025	2024	2023
18,1%	14,7%	12,6%

Overige indicatoren

Leeftijdsverdeling flexibele medewerkers

In lijn met de gekozen leeftijdscategorieën voor eigen medewerkers ziet de leeftijdsverdeling voor flexibele medewerkers in 2025 er als volgt uit:

<26 jaar	26-35 jaar	36-45 jaar	46-55 jaar	>55 jaar
4.039	2.116	922	955	2.159

Percentage medewerkers met een beperking tot werk (SROI), uitgesplitst naar gender

Jaar	Vrouw	Man	Non-binair	Onbekend
2025	64,0%	35,7%	0%	0,3%
2024	65%	35%	0%	0%
2023	64,9%	35,1%	0%	0%

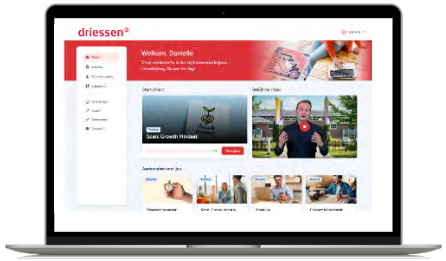
Ambitie 2026

In 2026 streven we bij Driessen wederom naar een 100% invulling van de SROI-verplichtingen bij onze opdrachtgevers en een SROI-percentage van minimaal 10%. Specifiek gaan we ook nog meer de samenwerking opzoeken met WSP's (Werkgeverservicepunten) en UWV, om nog gerichter kandidaten te werven en vacatures in te vullen.

Opleiding en ontwikkeling

Driessen investeert veel in de ontwikkeling van flexibele medewerkers via workshops, trainingen, e-learning, testen, een ontwikkelpaspoort en (individuele) opleidingen. Dit geeft invulling aan onze werkbelofte voor een leven lang leren en ontwikkelen.

Beleid



Via de Driessen Academy krijgen werkzoekenden met een Driessen-account al gratis toegang tot een deel van ons leeraanbod. Na indiensttreding bieden wij flexibele medewerkers een breed scala aan ontwikkelmogelijkheden, met meer dan 1.200 trainingen in 7 verschillende leervormen. Aanvullend is er ruimte voor maatwerk via een individueel opleidingsverzoek. Medewerkers kunnen daarbij een financiële bijdrage aanvragen voor een opleiding van hun keuze, bij een opleidingsinstituut van hun keuze. Bij de beoordeling kijken wij onder meer of de opleiding bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid.

Acties 2025

- **Persoonlijke begeleiding.** Onze Intercedenten begeleiden flexibele medewerkers vanaf de werving en inleenperiode via een vaste HR-cyclus.
- **Loopbaancoaching.** Gecertificeerde loopbaancoaches voor individuele loopbaanvraagstukken van flexibele medewerkers.
- **Financieel fit programma.** Ondersteuning bij financiële problemen met Geldfittest, leerlijn 'Financieel Fit', budgetcoaching.
- **Opleidingen.** Via onze Driessen Academy met 1.200+ e-learnings, trainingen, workshops en webinars. In 2025 zijn hier ook weer diverse nieuwe, actuele e-learnings en leerpaden aan toegevoegd.
- **Faciliteren van individuele opleidingsverzoeken** via de Driessen Academy in goed overleg met flexibele medewerker en inlener.
- **Organisatie** van diverse 'live' workshops georganiseerd rondom thema's als neurodiversiteit, werk-privébalans en slaap.

Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Aantal actieve gebruikers Driessen Academy | Doelstelling 2025: 4.200

In 2025 was het aantal actieve gebruikers van onze Driessen Academy flink lager dan in 2024 en niet in lijn met onze doelstelling. Het feit dat de Driessen Academy in 2024 groots is gelanceerd en in 2025 meer onderdeel is geworden van het reguliere proces, verklaart deze daling gedeeltelijk.

2025	2024	2023
2.199	3.800	Niet gemeten

Overige indicator: % doorstroom flexibele medewerkers naar vaste baan

Een andere indicator die we vanaf 2025 gaan volgen en wat iets zegt over de ontwikkeling van onze flexibele medewerkers en de bijdrage van uitzenden aan een duurzame arbeidsmarkt, is het percentage flexibele medewerkers dat binnen twee jaar doorstroomt naar een vaste baan bij de inlener. In 2025 kwam dit percentage uit op 22%.

Ambitie 2026

In 2026 zetten we in op een verdere toename van het gebruik van de Driessen Academy richting onze KPI. We werken aan de uitbreiding en actualisering van het online leeraanbod en ontwikkelen waar nodig maatwerkleerpaden. Daarnaast onderzoeken we per opdrachtgever waar fysieke workshops kunnen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en van medewerkers bij onze klanten.

Gelijk(waardig)e behandeling

Gelijke behandeling of beter gezegd in de context van ons uitzendbureau Driessen: gelijkwaardige behandeling. Onze werkbelofte 'Wij beloven te kijken naar wie je bent en wat je kunt' onderstreept dat we iedereen gelijke kansen bieden.

Beleid

- Als uitzendbureau voor de publieke sector en lid van de ABU staan we voor goed werkgeverschap en kwaliteit.
- We bevorderen diversiteit en bestrijden discriminatie met ons Moreel Kompas , gebaseerd op vier principes:



- Persoonlijk en professioneel gedrag.
- Gelijke kansen voor iedereen.
- Zorgvuldige gegevens-behandeling.
- Betrouwbaarheid en integriteit.

Medewerkers worden hierop getraind tijdens de onboarding.

Acties 2025

We investeerden in 2025 in een veilig werkklimaat en een open gesprekscultuur gedurende de hele medewerkersreis:

1. Selectiefase en voorafgaand aan de start:
- Integriteitsassessment en referentiecheck.
- Preboarding leerlijn met focus op ethiek, integriteit en discriminatie.

2. Tijdens het dienstverband:
- Regelmatige gesprekken via onze HR-cyclus.
- Verplichte integriteitsmodule elk kwartaal via Driessen Academy.
- Klokkenluidersregeling voor het melden van ernstige misstanden.

3. Na afloop van dienstverband:
- Dossiervorming bij vertrek vanwege integriteitskwestie.
- Exitgesprekken over gedragscodes en eventuele 'professionele buikpijn'.

Professionele buikpijn

Onze ervaring is dat uitzendkrachten die uit dienst treden zich vrijer voelen om zich te uiten over situaties die zich op het werk hebben voorgedaan. De drempel is op dat moment lager om moeilijke of twijfelachtige situaties met ons te delen. Zo hebben we bij een opdrachtgever tijdens het exitgesprek van een uitzendkracht vernomen dat er in de groeps-Whatsapp gesprekken plaatsvonden die niet integer waren. Door deze melding hebben wij samen met de opdrachtgever interventies toegepast met betrekking tot de geldende normen en waarden op de werkvloer.

Resultaten (KPI's)

Voor dit thema zijn geen vaste KPI's vastgesteld, maar we rapporteren wel volgens de CSRD-richtlijn op het aantal incidenten van discriminatie en klachten:

Categorie	Aantal
# Incidenten van discriminatie gemeld	2
# Gegrond verklaarde incidenten door bevoegde instantie	1
# Klachten over mensenrechten en gelijke behandeling	0

Ieder incident van ongelijke behandeling is er een teveel. Ongeacht of een incident gegrond wordt verklaard, voelen wij ons verantwoordelijk. Bovengenoemde meldingen en incidenten hebben we zorgvuldig onderzocht, opgevolgd en geëvalueerd. Ook blijkt uit het onderzoeksrapport 2025 van de ABU over discriminatie dat in alle gevallen discriminerende verzoeken aan Driessen via zogenaamde 'mystery calls' door Driessen direct zijn afgewezen.

Ambitie 2026

In 2026 blijven we ons inzetten voor gelijke behandeling en antidiscriminatie van onze flexibele medewerkers en streven we naar een minimaal aantal (gegronde) meldingen van discriminatie. Daar geven we in 2026 invulling aan door ons beleid concreter te vertalen naar de werkvloer door: de 'lessons learned' uit de gemelde incidenten, de implementatie van 'best practices' en het organiseren van extra, verdiepende 'awareness' trainingen voor collega's.



People | Social
Klanten en eindgebruikers

Privacy

In een steeds verder digitaliserende wereld zijn privacy en informatie-beveiliging essentieel. Zeker voor een digitaal gedreven familie van bedrijven als Driessen Groep, waar we veel privacygevoelige informatie verwerken.

Beleid

Binnen Driessen Groep staat de bescherming van privacy van klanten, eind-gebruikers en overige betrokkenen centraal. Wij verwerken persoonsgegevens zorgvuldig, transparant en in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving, waaronder de AVG. Het privacybeleid is Driessen Groep-breed vastgesteld en vormt het kader waarbinnen alle bedrijven opereren.

Daarnaast raakt privacy steeds vaker aan technologische ontwikkelingen. Daarom verbinden we privacy nadrukkelijk met de manier waarop we digitalisering en AI inzetten: mensgericht, verantwoord en met blijvende aandacht voor de bescherming van persoonsgegevens.

Acties 2025

- Verdere **borging van privacybescherming** in beleid en uitvoering, met focus op bewustwording en eenduidige werkwijzen binnen de familie van bedrijven.
- Laagdrempelig proces voor het melden en opvolgen van (mogelijke) **datalekken,** met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden.
- Start met **AI-geletterdheid:** collega's ondersteunen in verantwoord gebruik van AI, met aandacht voor privacy, security en wet- en regelgeving.
- Opleidingen, trainingen en workshops over **AI gebruik,** afgestemd op verschillende doelgroepen (van generiek tot bedrijfsspecifiek).

Resultaten – wat hebben we bereikt?

KPI Goedkeurende AVG audit per bedrijf | Geen doelstelling in 2025

In 2025 hebben we bepaald dat dit een belangrijke KPI wordt voor onze bedrijven om te volgen vanaf 2026. Een goedkeurende AVG audit, uitgevoerd door de (externe) Functionaris Gegevensbescherming, betekent dat een organisatie voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en dat de genomen maatregelen effectief zijn. Het toont aan dat we zorgvuldig omgaan met persoonlijke gegevens en de privacy van individuen respecteert.

KPI % getrainde medewerkers security awareness | Doelstelling 2025: 80%

In 2025 is dankzij actieve campagne en communicatie het percentage collega's dat actief heeft deelgenomen aan security awareness trainingen uitgekomen op 87%. We gebruiken hiervoor een AI-gedreven platform voor human risk management dat de bewustzijnstraining over phishing en cybersecurity automatiseert. Dit mooie cijfer zien we als een positieve stap in het vergroten van privacy/securitybewustzijn binnen Driessen Groep.

2025	2024	2023
87%	70%	Niet gemeten

Overige indicator

Meldplichtige datalekken (Autoriteit Persoonsgegevens): 0 (2024: 1)

Overige KPI's gerelateerd aan klanten en eindgebruikers

Als het gaat om onze klanten en hun medewerkers hechten we veel waarde aan hun tevredenheid over onze dienstverlening, waarin privacy en informatiebeveiliging een hygiënefactor zijn. We werken hieraan op verschillende manieren:

- Eerlijke afspraken in begrijpelijke taal.
- Investeren in de kwaliteit van onze dienstverlening en software.
- Diverse momenten van persoonlijke en professionele verbinding via onder andere events, gebruikersbijeenkomsten en ons HRM jaarcongres. In 2025 hadden we een heel bijzonder event waarin we samen met onze klanten vrijwillig werkten aan hun HR-vraagstukken: onze HR-Hackathon (zie uitgelichte sectie voor meer informatie).

Op basis hiervan volgen we twee KPI's nauwlettend voor onze klanten en eindgebruikers.

KPI Klanttevredenheid | Doelstelling 2025: ≥ 8

In 2025 scoorden we met de hele familie van bedrijven van Driessen Groep een 8,2 op klanttevredenheid, een lichte stijging ten opzichte van 2024.

Klanttevredenheid Driessen Groep

2025	2024	2023
8,2	8,1	8-

KPI Aantal mensen waarvoor we werkgeluk mogelijk maken via onze diensten | Doelstelling 2025: 275.000 mensen

Onze purpose is 'werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen'. In 2025 hebben we een betere, definitie en berekeningsmethodiek gemaakt om dit kengetal nauwkeuriger te berekenen (zie bijlage voor definitie). Hierbij benaderen we 'werkgeluk mogelijk maken' als het leveren van een directe of indirecte bijdrage aan het werkgeluk van mensen die we via onze diensten bereiken, waarbij we ons realiseren dat het juist en tijdig verstrekken van een salarisstrook een andere (lees kleinere) impact heeft op werkgeluk dan iemand die we succesvol bemiddelen naar een (uitzend)baan. Op basis hiervan komen we tot onderstaand indicatief bereik, flink hoger dan onze doelstelling 2025.

Aantal mensen bereikt

2025	2024	2023
340.000	250.000	205.000

Ambitie 2026

Privacy, informatiebeveiliging en AI

In 2026 introduceren we het jaarthema Humain, waarmee we binnen Driessen Groep werken aan verantwoord AI-gebruik met vaste aandacht voor privacy, veiligheid en duurzaamheid. Het thema ondersteunt kennisdeling, goede werkwijzen en bewust gebruik van AI. Onze ambitie is dat privacy niet alleen compliant is, maar een vanzelfsprekend onderdeel wordt van het dagelijks handelen. Daarom laten we in 2026 een AVG-audit uitvoeren binnen de familie van bedrijven, met als doel dat alle bedrijven deze succesvol afronden. Ook streven we naar minimaal 90% deelname aan security awareness trainingen door gerichte communicatie.

Ambitie overige KPI's

We streven wederom naar een 8+ op klanttevredenheid en willen in 2026 minimaal 400.000 mensen bereiken via onze diensten.



Uitgelicht



HR Hackathon

Wat hield het in?

Tijdens de jaarlijkse zomerbijeenkomst vond op onze campus een zogenaamde HR-Hackathon plaats. Het doel: in een dag tot concrete, creatieve en waardevolle oplossingen komen voor complexe HR-vraagstukken van onze klanten. In teams doken zo'n 500 collega's in hun uitdagingen en bedachten zij slimme, creatieve en haalbare oplossingen. En tussendoor was er volop ruimte om op te laden. Met onder andere stoelmassages, een brainspa of een dansje in de silent disco.

Welke impact hebben we gerealiseerd?

De Hackathon werd door alle groepjes afgesloten met een heuse pitch aan de betreffende klant. Een dag die volledig aansloot bij ons credo voor duurzaam werkgeluk: 'Samen gave dingen doen, die ertoe doen'. Feitelijk een soort van bedrijfsvrijwilligerswerk 2.0 waarbij we op één dag met al onze collega's 3000+ uren vrijwillig hebben besteed aan vraagstukken die ertoe doen.



Planet | Environment
Minimaliseren van milieu-impact

Klimaatverandering

Hoewel we geen fabriek zijn, hebben we met onze familie van bedrijven ook een (bescheiden) negatieve impact op klimaatverandering door onder andere de mobiliteit van onze eigen en flexibele medewerkers en het energieverbruik van onze panden. Daarom maken we bewuste keuzes rond energie-inkoop, vastgoed en mobiliteit en werken we actief aan reductie van onze CO_2-uitstoot.

Beleid

In 2024 hebben we een CO_2-reductieplan opgesteld dat de basis vormt voor ons klimaatbeleid (zie afbeelding pagina 48). Ons doel is om in 2030 CO_2-neutraal te zijn voor onze eigen Bedrijfsvoering (scope 1 en 2) en daarnaast onze uitstoot in de keten (scope 3) te reduceren. Dit alles langs vier pijlers: Energie, Mobiliteit, Afval & Circulariteit en Inkoop.

Acties 2025

Hieronder beschrijven we voor elk van de vier pijlers de belangrijkste acties en maatregelen in 2025.

Energie

- Succesvolle pilot slimme datamonitoring voor extra besparingen in pand De Brink in samenwerking met Integer Technologies (12% gasbesparing).
- Verhuizing van ons kantoorpand in Bussum naar een modern bedrijfsverzamelgebouw in Hilversum wat beter aansluit bij onze wensen en ook zorgt voor flinke besparing in energieverbruik.
- Optimalisatie luchtbehandelingssystemen om efficiëntie te verhogen.
- Onderzoek naar de mogelijkheid warmte-koudenet afgerond: helaas niet haalbaar in dit stadium.

Mobiliteit

- Introductie besluit 'elektrische leaseauto de norm' per 1-1-2026 met als resultaat dat nu circa 1/3de van ons wagenpark elektrisch is.
- Aantrekkelijk mobiliteitsbudget dat jaarlijks wordt geïndexeerd en wat geleidelijk zorgt voor meer collega's die mobiliteit zelf regelen en afzien van een leaseauto.
- Introductie leasefietsbeleid zodat medewerkers een fiets kunnen leasen via Driessen Groep met bruto/netto voordeel.
- Deelname aan carpool-pilot via Karos app vanuit Brainport Bereikbaar om carpoolen onder collega's te stimuleren, al deden uiteindelijk te weinig collega's mee om dit structureel te faciliteren.



Afval & Circulariteit

- In samenwerking met Learning Lab onderzoek naar vereenvoudigen van afvalscheiding op kantoor, met als resultaat nog meer praktische aanwijzingen voor snel en goed scheiden van afval.
- Organisatie van een speciale Driessen Groep 'Samen strijden tegen afval' dag waar collega's naast 'plandelen' (wandelen en afval rapen) konden deelnemen aan een inspiratiesessie 'Van Afval naar grondstof' en shredfietsen voor een circulair wereldrecord (zie Uitgelicht sectie).
- Hergebruik de norm. Bij verbouwingen in het pand van Driessen en Bloeij is waar mogelijk gebruik gemaakt van bestaande materialen, waaronder meubilair, kozijnen en wandpanelen.

Inkoop

- B Corp en platform Buy Social bij inkopers Driessen Groep onder de aandacht gebracht om milieubewust en sociaal inkopen te stimuleren.
- In samenwerking met Bidfood gekeken naar 'quick wins' in brasserieën die ten goede komen aan verlaging CO_2-uitstoot maar geen afbreuk doen aan smaak of welzijn (bijv. witte in plaats van bruine eieren).
- Periodieke evaluaties met bestaande leveranciers waarin ook afspraken gemaakt zijn met betrekking tot milieubewuste inkoop, zoals minder transportkilometers, gebruik van europallets in plaats van single use en inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Uitgelicht





Van PET-fles naar wereldrecord

Wat hield het in?

Tijdens onze Cleanup Day op de Brainport Human Campus in september 2025 gingen meer dan 50 collega's aan de slag met verschillende activiteiten om samen te strijden tegen afval. Eén van de hoogtepunten: het 'Cycle to Recycle'-event waarbij collega's op shred-bikes PET-flessen tot granulaat trapten. Dit granulaat werd gebruikt als grondstof voor lampen in de recordpoging voor de grootste circulaire kroonluchter ter wereld: 'Chandelier of Connection'.

Welke impact hebben we gerealiseerd?

Samen hebben we 1,9 kilo plasticafval tot granulaat 'geshredfietst'. Dit werd verwerkt in drie lampen van de 'Chandelier of Connection', die op 7 november tijdens GLOW Eindhoven werd gepresenteerd. En het wereldrecord? Dat hebben we écht behaald: officieel 's werelds grootste circulaire kroonluchter! Na het behalen van het wereldrecord was op onze campus een compacte versie van de kroonluchter te bewonderen in de vorm van de 'Chandelier of Connection'. Een tastbaar bewijs dat afval geen eindpunt is, maar een nieuw begin.

CO_2-reductieplan Driessen Groep

In de Klimaatwet heeft Nederland afgesproken om 55% minder CO_2uit te stoten in 2030 dan in 1990. Driessen Groep wil in 2030 al CO_2-neutraal zijn voor haar eigen activiteiten. Dit betekent dat we netto geen CO_2 uitstoten voor de directe en indirecte emissies van onze eigen organisatie (scope 1 en 2). En een maximale reductie van CO_2-uitstoot in onze keten (scope 3) door activiteiten van anderen willen realiseren. Hoe gaan we dit doen? Door de uitstoot te reduceren tot het onvermijdelijke overblijft. De onvermijdelijke uitstoot binnen scope 1 en 2 gaan we compenseren. We richten ons hierbij op vier pijlers: energie, mobiliteit, afval & circulariteit en inkoop.

DOEL 2030
- ✓ CO_2-neutraal eigen organisatie
- ✓ Reductie keten waar mogelijk

OVERZICHT BELANGRIJKSTE MAATREGELEN REDUCTIEPLAN

2021 | 2022 | 2023 | 2024 | **2025** | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | **2030** | 2031 | 2032 | 2033

	AL GEREALISEERD	GEPLAND	
MAATREGELEN ENERGIE	✓ Alle panden campus label A ✓ Inkoop elektriciteit 100% groen ✓ 803 zonnepanelen / Led ✓ Efficiënt energiemanagement	✓ Reductie van verbruik door slimme automatisering, datagedreven sturing én gedragsbeïnvloeding ✓ Onderzoek en optimalisatie van energieverbruik (o.a. cloudopslag en luchtbehandeling) ✓ Waar mogelijk overstappen van grijze naar groene alternatieven	✓ Zo ver mogelijk CO_2-neutraal in energieverbruik. (onvermijdelijke uitstoot compenseren)
MAATREGELEN MOBILITEIT	✓ Nieuw mobiliteitsbeleid ✓ 12% wagenpark elektrisch ✓ Uitbreiding laadfaciliteiten	✓ (Verder) elektrificeren wagenpark ✓ Vergroten aantal fietsers en OV-gebruikers ✓ Stimuleren afzieregeling leaseauto	✓ Eigen wagenpark volledig elektrisch en collega's komen zoveel mogelijk duurzaam naar het werk
MAATREGELEN AFVAL & CIRCULARITEIT	✓ Verbeterde afvalscheiding ✓ Recyclebare bekers Jan & Koek ✓ 't Sund Huukske ✓ 100% circulaire bedrijfskleding Brainport Human Campus	✓ Reductie aandeel restafval door betere bronscheiding ✓ Stimuleren hergebruik en reduceren plastic verpakkingsmateriaal of vervangen door duurzaam alternatief	✓ Reductie aandeel restafval / totale afvalstroom max. 30%
MAATREGELEN INKOOP	✓ Duurzaam inkoopbeleid ✓ Gesprekken leveranciers verduurzaming	✓ Schoon vervoer bij aanleveren goederen ✓ Waar mogelijk inkoop van producten/ grondstoffen met lagere CO_2-uitstoot (o.a. gerecycled, herbruikbaar)	✓ Lokale inkoop min. 80% (Brainport Human Campus en Driessen Groep)

Resultaten – wat hebben we bereikt?

KPI Energieverbruik per medewerker | Doelstelling 2025: 2,27 MWh (-47% t.o.v. 2022)

In 2024 bedroeg ons energieverbruik per medewerker nog 2,32 MWh. In 2025 daalde dit sterker dan beoogd, door een combinatie van energiereductie en groei van het aantal medewerkers.

2025	2024	2023	2022 (basisjaar)
2,03 MWh (-53%)	2,32 MWh (-46%)	2,37 MWh (-45%)	4,31 MWh

KPI CO_2-uitstoot (tCO_2e) | Doelstelling 2025: Scope 1 & 2 11% reductie (t.o.v. 2022), Scope 3 up 21% reductie (t.o.v. 2022)

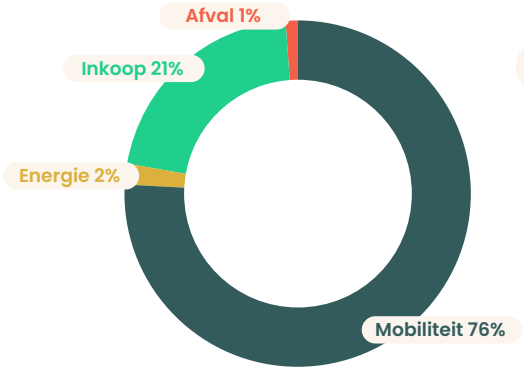
Scope	2025	2024	2023	2022 (basisjaar)
1 en 2	1.103 (-2%)	1.165 (+4%)	1.172 (+7%)	1.121
3 upstream	4.985 (+6,9%)	3.825 (-18%)	3.936 (-16%)	4.663
Totaal	**6.088 (+5,2%)**	**4.990 (-14%)**	**5.108 (-12%)**	**5.785**

Ten aanzien van de uitstoot in scope 1 en 2 zien we een minder sterke daling dan verwacht. Dit ondanks een mooie besparing op energie en een aanzienlijke stijging van het aantal elektrische auto's. Het aandeel benzineauto's daalde echter minder hard, omdat veel collega's in 2025 nog voor deze optie kozen in verband met de EV-norm per 1 januari 2026.

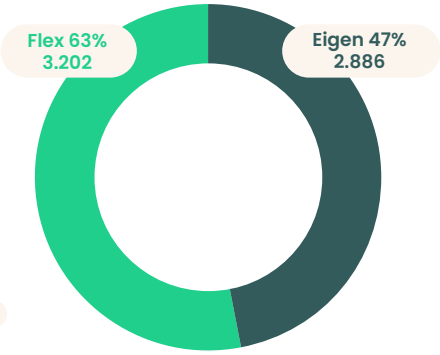
De scope 3 uitstoot steeg fors ten opzichte van 2024. In 2025 is namelijk een uitgebreide analyse uitgevoerd van het leveranciersbestand met zo nauwkeurig mogelijke emissiefactoren. Hierbij zijn op advies van een externe adviseur ook emissies meegenomen die eerder niet in scope waren (bijvoorbeeld uitstoot ingekochte voeding en dranken). Ons proces en benadering is dus verbeterd wat resulteert in een volledigere en hogere scope 3 uitstoot. De tabel op pagina 50 toont de trend per uitstootcategorie.



Scope	2022	2023	2024	2025	Trend
Scope 1: Directe emissies	**1.109**	**1.133**	**1.150**	**1.077**	↘
11. Ingekochte middelen -> vluchtige gassen	31	30	30	35	→
12. Brandstof eigen vervoermiddelen	860	978	999	930	↘
13. Energie genereren	218	124	120	112	↘
Scope 2: Indirecte emissies	**12**	**39**	**15**	**25**	↗
21. Ingekochte elektriciteit	12	39	15	25	↗
Scope 3: Upstream	**4.663**	**3.936**	**3.825**	**4.985**	↗
31. Dienstreizen auto	369	248	262	289	↗
32. Dienstreizen OV	2	3	4	4	→
33. Dienstreizen vliegtuig	1	8	-	11	↗
34. Woon-werkverkeer	3.957	3.327	3.370	3.376	→
35. Ingekochte diensten	13	23	27	914	↗
36. Ingekochte goederen	7	13	17	277	↗
37. Ingekochte grondstoffen	18	10	2	1	↘
38. Afvalstromen eigen organisatie	182	198	34	32	↘
39. Verbruik energie gehuurde faciliteiten	51	42	42	13	↘
43. Kapitaalgoederen	63	63	68	68	→
Totaal scope 1,2 en 3	**5.785**	**5.108**	**4.990**	**6.088**	↗
Totaal scope 1 en 2	**1.121**	**1.172**	**1.165**	**1.103**	↘



Uitstoot naar categorie



Uitstoot naar type medewerker

Een groot deel van onze CO_2-uitstoot hangt samen met de reisbewegingen van flexibele medewerkers. Deze uitstoot is beperkt beïnvloedbaar. Flexibele medewerkers vallen onder de arbeidsvoorwaarden en mobiliteitsregelingen van de inlener, en daarnaast beweegt de uitstoot mee met de groei of krimp van onze dienstverlening. Daarom koppelen we volgens het principe van operationele invloed vanaf 2026 geen reductiedoelstelling meer aan de uitstoot van flexibele medewerkers. Wel blijven we deze uitstoot transparant monitoren en rapporteren.

Ook voor onze eigen medewerkers zien we dat de uitstoot samenhangt met het aantal medewerkers, maar hier is onze invloed groter. Vanaf 2026 sturen we binnen scope 3 daarom op een relatieve KPI (intensiteitsindicator): CO_2-uitstoot per medewerker. In 2025 bedroeg deze 3,55 tCO_2e per medewerker (2.886 tCO_2e / 812 medewerkers). Op basis van betrouwbare bronnen over trends in scope 3 emissies (o.a. CBS voor mobiliteit en RIVM voor duurzame inkoop) en de groei van onze familie van bedrijven in aantallen medewerkers verwachten we op deze relatieve KPI jaarlijks circa 2-4% reductie tot en met 2030. Omdat de scope 3 uitstoot nu volledig en daardoor hoger is vastgesteld, geldt 2025 voortaan als basisjaar voor scope 3 (relatieve uitstoot). Voor scope 1 en 2 blijft 2022 het basisjaar.

Overige indicatoren

% elektrische leaseauto's in wagenpark

In 2025 groeide het aandeel EV's naar 28,5%, doelstelling was 25%.

Type auto	2025	2024	2023
Diesel	1 (0,3%)	1 (0,3%)	1 (0,3%)
Benzine	232 (71,2%)	259 (82,0%)	257 (87,7%)
Elektrisch	93 (28,5%)	56 (17,7%)	35 (11,9%)
Totaal	**326 (100%)**	**316 (100%)**	**293 (100%)**

Percentage restafval ten opzichte van totale afvalstroom

Helaas is het niet gelukt het percentage restafval onder de 50% te krijgen. We denken dat dit voornamelijk samenhangt met een toename van het aantal events op de campus waarbij nog steeds veel restafval ontstaat.

% Restafval

2025	2024	2023
50%	50%	48%



Hoeveelheid broeikasgasemissiereducties of -verwijderingen

In 2025 hebben we geen CO_2-compensatiemaatregelen getroffen. Wel is er een onderzoek uitgevoerd door Greensand (leverancier) naar de CO_2-opname van olivijn-gesteente op onze campus sinds de aanleg in 2022. Volgens dit onderzoek is tot nu toe 23 tCO_2e afgevangen.

Ambitie 2026

Voor 2026 streven we naar reductie van 18,7% CO_2-uitstoot voor scope 1 en scope 2 (-210 tCO_2e) ten opzichte van 2022, met name door verdere energiebesparende maatregelen en versnelde elektrificatie van ons wagenpark. Voor onze relatieve KPI CO_2-uitstoot per medewerker verwachten we een reductie van minimaal 4% (3,41 tCO_2e/medewerker) te realiseren door onder andere betere afvalscheiding en bewustere inkoop gericht op minder milieu-belastende, circulaire producten en diensten en daarnaast (bescheiden) groei in aantal medewerkers. Op ons energieverbruik doen we ons best om wederom 2% reductie te behalen.



Profit | Eigen thema

Goed doen voor de maatschappij

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Bij Driessen Groep leveren we graag een bijdrage aan de maatschappelijke uitdagingen om ons heen. Dit doen we door een deel van ons resultaat terug te investeren in maatschappelijke initiatieven zoals de Brainport Human Campus, Stichting Learning Lab en Driessen Foundation. En ook via onze kennisplatforms en diensten pakken we maatschappelijke en arbeidsmarktuitdagingen aan.

Activiteiten en impact 2025

In 2025 werkten we intensief samen met maatschappelijke initiatieven en partners om een bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. En er kwamen zelfs nieuwe samenwerkingen bij. Zie ook onze website.

Driessen Foundation

De Driessen Foundation heeft als missie: werkgeluk mogelijk maken voor mensen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Dit doen zij vanuit de drie pijlers: Investeren, Innoveren en Inspireren. Inmiddels is er een actieve samenwerking met ruim 50 inclusieve initiatieven of organisaties en bouwt de Driessen Foundation zelf ook aan innovatieve initiatieven zoals Sterk aan het Werk en de Werkpoli. Op pagina's 56-57 staan de belangrijkste activiteiten en initiatieven met bijbehorende impact uiteengezet. Via haar projecten en samenwerking met partners en goede doelen heeft de Driessen Foundation in 2025 1789 mensen op diverse manieren bereikt op het gebied van inclusief werkgeluk.

Brainport Human Campus

2025 was een belangrijk jaar voor de Brainport Human Campus. Naast nieuwe ontwikkelingen op het campusterrein werd de campus steeds zichtbaarder als Human Capital hotspot binnen de Brainportregio. We ontvingen diverse bedrijven, organisaties en onderwijsinstellingen die zich lieten inspireren door onze multi helix campus en maatschappelijke initiatieven zoals Jan & Koek en Stichting Learning Lab. Daarbij lag de focus nadrukkelijk op de menselijke kant van de campus.

In 2025 richtten we op de campus de Social Impact Hub op: een plek voor sociale innovatie op mens en werk. Maatschappelijke organisaties kunnen hier kosteloos werken in ruil voor samenwerking aan meer werkgeluk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onder meer Stichting Guruz, Peel Positief, Samen voor onze Regio en Wasbeer en Pauw sloten zich aan.







Brainstorm door Learning Lab voor Samen voor onze Regio: Hoe bereiken we jongeren zodat we onze vrijwilligerspoule binnen zorginstellingen kunnen vergroten?

Stichting Learning Lab

In 2025 positioneerde het Learning Lab zich stevig als onafhankelijke stichting op onze campus. Het netwerk met werkveld en innovatiepartners werd verder uitgebreid, onder andere met Senzer, Rabobank, AAE en Transvorm. Learning Lab organiseerde jongerendialogen en events op de campus, waaronder bijeenkomsten met deelname van landelijke politici. Studententeams van het Learning Lab werken samen met bedrijven aan concrete vraagstukken (challenges) en ontwikkelen innovatieve tools en interventies. Studenten vervullen daarbij een actieve rol als stem van de toekomst tijdens grote campusevents en vinden steeds vaker een passende plek bij bedrijven op de campus. Learning Lab is hiermee uitgegroeid tot belangrijk springplank voor jong talent en bron van vernieuwende inzichten. In totaal telde het Learning Lab in schooljaar '24-'25 116 studenten en zijn er ± 60 challenges uitgevoerd.

Samenwerking met Tilburg University

In 2025 ontstond er een nieuwe maatschappelijke samenwerking met Tilburg University. Driessen Groep werkt samen met Tilburg University binnen de Academische Werkplaatsen '(Be)sturen op Brede Welvaart' en 'Inclusieve Arbeidsmarkt'. Deze samenwerking brengt wetenschap en praktijk bij elkaar om een arbeidsmarkt te creëren die duurzaam én toekomstbestendig is. In de werkplaats (Be)sturen op Brede Welvaart kijken we hoe ondernemerschap, leiderschap en samenwerking kunnen bijdragen aan een economie die niet alleen waarde creëert, maar ook positieve maatschappelijke impact heeft. De werkplaats Inclusieve Arbeidsmarkt richt zich op het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen, zodat diversiteit en inclusiviteit vanzelfsprekend worden. Samen bouwen we aan een arbeidsmarkt die niet alleen brede welvaart stimuleert, maar ook kansen biedt voor ieder talent. Inmiddels zijn de eerste onderzoeksprojecten opgestart, waaronder onderzoek naar de inclusie van 'expat spouses' op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Samenwerking Brainport voor Elkaar

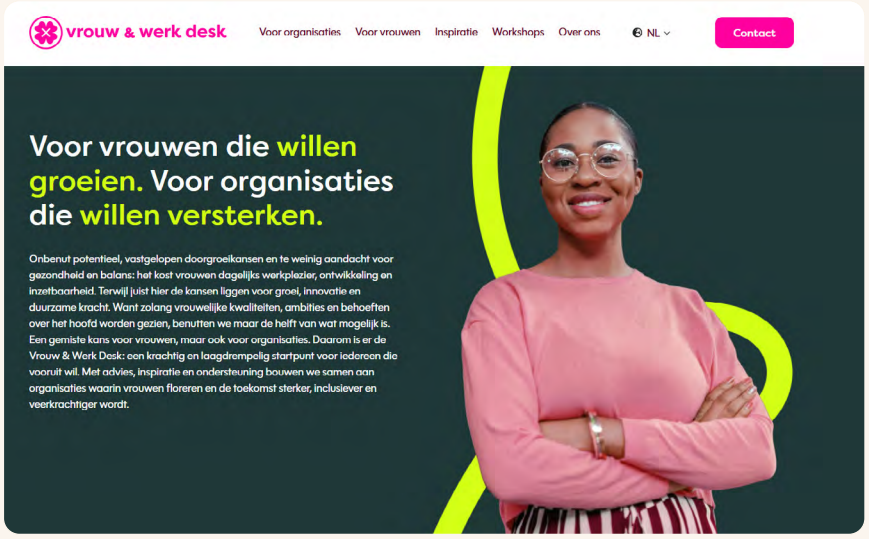
Driessen Groep is actief lid van Brainport voor Elkaar (BvE) en draagt bij aan zowel structurele programma's als concrete acties gericht op mensen die extra ondersteuning nodig hebben om mee te kunnen doen in de samenleving. Naast onder andere deelname aan Algemene Leden Vergaderingen, brainstorms bedrijfsvrijwilligerswerk en de Probono Communicatiedag namen we in 2025 met Driessen Groep concreet deel aan de inzamelingsacties van BvE en Samen voor de Regio *Verwarm een hart en geef een jas* en *Verwarm een hart en geef een jeans,* voor inwoners met geldzorgen, nieuwkomers en dak- en thuislozen. Met deze inzet leverden we een tastbare bijdrage aan armoedebestrijding binnen de regio.



Inzamelactie: Verwarm een hart en geef een jeans

Maatschappelijk thema Vrouw en Werk: Lancering Vrouw & Werk Desk

In 2024 zijn we gestart met diverse initiatieven rond het thema Vrouw en Werk om dit thema meer aandacht en focus te geven binnen onze eigen organisatie en bij andere werkgevers. In 2025 kreeg dit een logisch vervolg met de lancering van de *Vrouw & Werk Desk*. De Vrouw & Werk Desk van Driessen Groep is een kennis en ondersteuningspunt dat zich richt op vraagstukken rondom de arbeidsmarktpositie, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van vrouwen. Vanuit deze desk delen we inzichten, begeleiden we organisaties met advies en ontwikkelen we initiatieven die bijdragen aan gelijke kansen en een inclusieve werkomgeving. In 2025 zijn vanuit de Vrouw & Werk Desk al diverse organisaties geïnspireerd via workshops en inspiratiesessies, onder andere tijdens het VNG congres en het TNO congres Vrouwengezondheid. In samenwerking met Museum Helmond startten we bovendien de expositie 'Vrouw en Werk' op de campus. Deze biedt een inspirerende blik op de rol van vrouwen in de wereld van arbeid en kunst.



Resultaten – Wat hebben we bereikt?

KPI Bijdrage aan maatschappelijke initiatieven (% van nettoresultaat)

In 2025 heeft Driessen Groep ruim 12,5% van het nettoresultaat geïnvesteerd in maatschappelijke initiatieven. Vanaf 2026 gaan we alle maatschappelijke initiatieven en bijbehorende coördinatie onderbrengen bij Driessen Foundation voor meer overzicht, inclusief een vaste jaarlijkse financiële bijdrage. Dit betekent ook dat we deze KPI gaan herdefiniëren.

Ambitie 2026

Zoals gezegd gaan we in 2026 alle maatschappelijke initiatieven onderbrengen bij de Driessen Foundation zodat we nog meer impact kunnen maken. Daarnaast starten we samen met Driessen Foundation een pilot rond bedrijfsvrijwilligerswerk om collega's vanuit Driessen Groep te faciliteren direct impact te kunnen maken voor maatschappelijke organisaties. Ook blijven we ons inzetten voor de doorontwikkeling van het thema Vrouw en Werk en het inspireren, adviseren en begeleiden van nog meer organisaties en werkende vrouwen op dit thema.

Overzicht belangrijkste activiteiten Driessen Foundation 2025

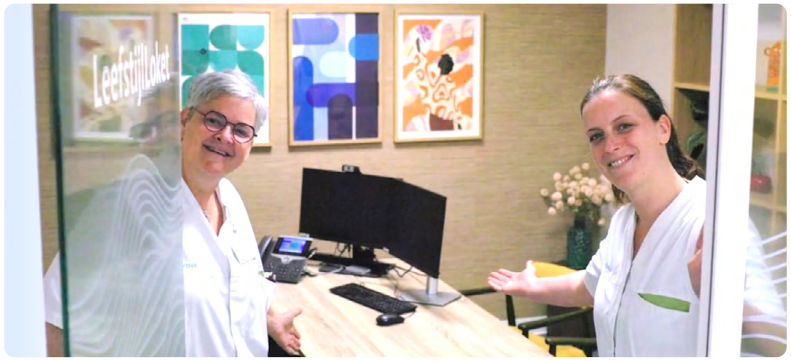
Sterk aan het Werk

Het leer-/werktraject *Sterk aan het Werk* richt zich op alleenstaande moeders met een bijstandsuitkering. Het traject duurt acht maanden en dient als springplank naar de arbeidsmarkt. In 2025 is het derde traject (aantal deelnemers: 7) afgerond. De vierde lichting Helmond-de Peel (aantal deelnemers: 6) is gestart bij verschillende organisaties. En de eerste lichting in Eindhoven (aantal deelnemers: 6) is gestart bij werkgevers in deze regio. Deze beiden trajecten lopen door tot juli 2026. In 2022 zijn 4 van de 6 vrouwen duurzaam uitgestroomd naar werk. 8 van de 10 vrouwen in 2023 en in 2024 zijn 6 van de 7 vrouwen uitgestroomd naar duurzaam werk.



Werkpoli

In 2025 heeft de afronding van het onderzoeksproject met het Radboudumc plaatsgevonden. Deze blauwdruk is de onderlegger van de fysieke Werkpoli; in het najaar van 2025 is de fysieke *Werkpoli* in het Elkerliek Ziekenhuis geopend. De Werkpoli richt zich op mensen met een chronisch-progressieve ziekte die door deze ziekte aan de zijlijn van de arbeidsmarkt zijn komen te staan. Bij de fysieke plek in het ziekenhuis zijn patiënten welkom met een chronisch-progressieve ziekte en die nog in de werkzame leeftijd zijn. Daarnaast zijn ook diens werkgevers welkom bij de Werkpoli. De Werkpoli kan bestaan door de samenwerking met waardevolle partners: financieel gesteund door de AFAS Foundation en inhoudelijk versterkt door het UWV en Bloeij.



Stichting De Harde Leerschool

Stichting De Harde Leerschool biedt (jong)volwassen mannen en vrouwen van 18 jaar en ouder een nieuwe kans om actief en positief deel te nemen aan de maatschappij. *De Harde Leerschool* heeft in 2025 een financiële donatie ontvangen die is ingezet voor de verdere professionalisering van het nazorgtraject.

Dress for Success

Dress for Success vergroot de kans op werk door zelfvertrouwen te geven aan werkzoekenden met een minimuminkomen. Dankzij de financiële donatie heeft *Dress for Success Eindhoven* een kledingsessie verzorgd aan de kandidaten van Sterk aan het Werk.

Geluksbudget van de Driessen Foundation

'Het Geluksbudget' bestaat uit jaarlijks 10 keer € 500,- en is bestemd voor individuen en/of initiatieven op het gebied van inclusief werkgeluk. Drie collega's binnen de Driessen Groep beheren dit bedrag en zorgen ervoor dat het geld op een goede manier wordt besteed. Het budget is bijvoorbeeld ingezet als steuntje in de rug voor een vrijwilliger bij een technische dienst en voor Brian voor de ondersteuning in het behalen van zijn rijbewijs zodat hij een geschikte werkplek kan vinden.



Brian



Profit | Governance
Zorgen voor goed bestuur

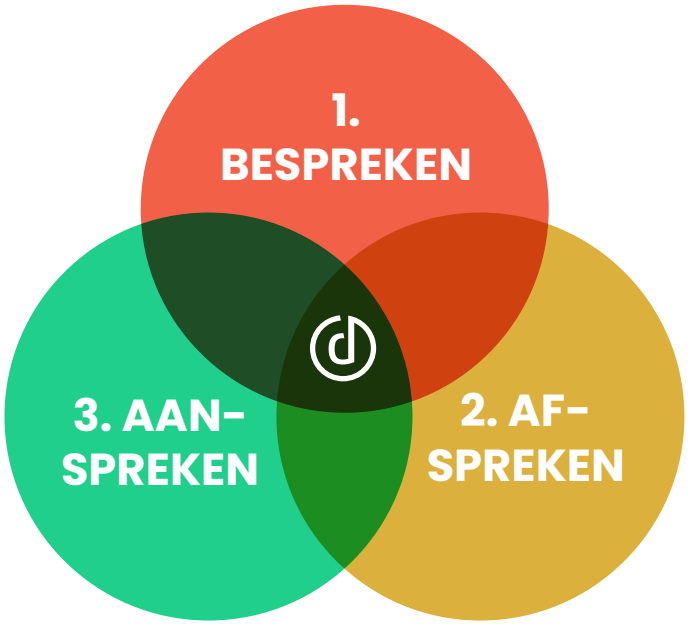
Zakelijk gedrag | Bedrijfscultuur

Mensenwerk is soms complex, omdat ieder zijn eigen invalshoek, ervaringen en belangen heeft. Dit kan leiden tot uitdagende situaties, waarbij het van groot belang is om integer te handelen. Door integer te handelen én actief te investeren in een veilige en respectvolle bedrijfscultuur, zorgen we dat iedereen prettig kan samenwerken.

Beleid

Familiestatuut

De basis voor de cultuur van Driessen Groep ligt in het familiestatuut van de familie Driessen. Hierin benoemt de familie hun gedeelde waarden en bevestigen ze afspraken over verantwoordelijkheden en over hoe ze beslissingen nemen. Ook is hierin vastgelegd dat beslissingen altijd worden genomen met oog voor mens, maatschappij en milieu, zoals ook geborgd in de B Corp-certificering. Op deze manier is de toekomstbestendigheid van onze manier van besturen en zakendoen geborgd.



Moreel Kompas

Als voortvloeisel uit het familiestatuut bieden beleidsrichtlijnen, vastgelegd in ons *Moreel Kompas,* houvast bij het sturen van het persoonlijke en vooral het professionele gedrag van onze medewerkers.

Integriteit werkt door in alle onderdelen van Driessen Groep en we helpen elkaar hier continu scherp op te blijven. Om dit te stimuleren creëren we een veilige werkomgeving waarin medewerkers dilemma's, risico's en mogelijke misstanden met elkaar kunnen en durven te bespreken. Hiervan leren we samen, op individueel- en ook op organisatieniveau. We bieden medewerkers kaders en ondersteuning hen te helpen integer te handelen. Onderstaand beleid en wettelijke kaders helpen hierbij:

- Antidiscriminatiebeleid
- Digitale klokkenluidersregeling
- Moreel Kompas en Moreel Kompas inzet van AI
- Vertrouwenspersonen: zowel intern- als extern en zowel voor interne als flexibele medewerkers
- (AVG) / Privacy statement
- Familiegids voor directeuren van de bedrijven die inzicht geeft in wat we van hen als leiders en hun bedrijven verwachten
- Het 'Goed Bekend Buukske' voor collega's waarin zij alles vinden over Driessen Groep, de familie van bedrijven en onze cultuur.



Acties 2025

We hebben de volgende acties uitgevoerd om zakelijk gedrag en bedrijfsethiek nog beter te verankeren:

- Jaarlijkse review en communicatie Moreel Kompas aan collega's.
- Jaarlijks evaluatie vertrouwenspersonen en aanscherping procedure.
- Het faciliteren en begeleiden van leidinggevenden in het agenderen van emotionele veiligheid binnen hun teams en 1-op-1 gesprekken.
- Het meten van de tevredenheid en emotionele veiligheid van onze collega's. De resultaten worden besproken door de groepsdirectie, HR en de directies van de bedrijven en stafafdelingen.

KPI Emotionele veiligheid | Doelstelling 2025: 8+

Emotionele veiligheid

2025	2024	2023
8,7	8,6	8,7

Ambitie 2026

In 2026 blijven we investeren in het versterken en verankeren van een veilige en gezonde bedrijfscultuur waarin iedereen zich thuis voelt.

Governancestructuur in relatie tot MVO

Bestuur en toezicht in relatie tot MVO

Driessen Groep is een onafhankelijk familiebedrijf, aangestuurd door Jeroen Driessen (CEO), Rob Korzilius (CFO) en Ad van Zutphen (COO). Onder de organisatiestructuur vallen de platformbedrijven Driessen, IJK, Reijn, Bloeij en Haert en onderliggende labels.

Elk bedrijf heeft een eigen directie- en managementteam en voert activiteiten uit in lijn met de overkoepelende bedrijfsstrategie. Deze structuur zorgt voor persoonlijke verbinding en marktpositie.

Strategievorming en uitvoering op het gebied van MVO

De groepsdirectie is eindverantwoordelijk voor:

- Het vormgeven en herijken van de overkoepelende strategie.
- De purpose en ambitie van Driessen Groep.
- Het overkoepelende MVO-beleid en bijbehorende plannen.

De groepsdirectie delegeert verantwoordelijkheden aan de directies van de bedrijven en stafafdelingen om hun eigen MVO-doelstellingen te formuleren. De directeur duurzaamheid stelt daarnaast jaarlijks een integraal Driessen Groep-breed MVO-plan op en ondersteunt de directeuren bij het kiezen en concretiseren van relevante MVO-thema's, al dan niet via inspiratie- en brainstormsessies.

Overlegstructuren

Doelen bereik je niet zonder structuur. Daarom zijn er diverse momenten waarop de juiste mensen aan tafel zitten om strategie vorm te geven en te vertalen naar concrete doelen. Per kwartaal kijken we of we op koers liggen. Daarnaast vindt eens per twee maanden het duurzaamheidsoverleg plaats, waarin het MVO team overlegt met een afvaardiging van de groepsdirectie.

In de werkgroep 'Sustainables' werken collega's uit verschillende bedrijven en afdelingen samen. Zij komen circa zes keer per jaar bijeen om mee te denken én mee te doen op het gebied van MVO en duurzaamheid. Daarnaast organiseerde de werkgroep diverse activiteiten, waaronder een inspiratiesessie over B Corp ter ere van ons 1-jarig jubileum met inspirerende bijdragen van B Corps Tony's Chocolonely en Heroyam.



Vooruitblik

In 2026 bouwen we vol vertrouwen verder aan onze missie: werkgeluk mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen. Onder het jaarthema Humain richten we ons op het verantwoord inzetten van AI, zodat werk menselijker en makkelijker wordt en we meer tijd overhouden voor de dingen die er écht toe doen. Ook gaan we onze klanten inspireren vanuit dit thema met ons HRM jaarcongres wat helemaal in het teken staat van Humain.

Vanuit People blijven we investeren in talentmanagement, leiderschaps-ontwikkeling, het programma Internationalisering voor het aantrekken van internationaal talent en het nog inclusiever maken van ons beleid en onze processen, onder andere door introductie van flexibel feestdagenbeleid.

Vanuit Profit en maatschappelijke impact breiden we onze inzet via de Driessen Foundation verder uit, met de foundation als coördinerend orgaan voor al onze maatschappelijke initiatieven en met onder andere een pilot voor bedrijfsvrijwilligers-werk. Als B Corp bereiden we ons in 2026 voor op de nieuwe standaard en versterken we de samenwerking binnen de Brabantse B Corp-community om samen nog meer positieve impact te realiseren.

Op het vlak van Planet zetten we door op de elektrificatie van ons wagenpark en starten we met de duurzame herinrichting van het bedrijfspand van Bloeij op onze Brainport Human Campus.



We kijken weer uit naar alles wat 2026 gaat brengen, persoonlijk en professioneel!

Bijlage: Toelichting begrippen en kengetallen

Aantal eigen medewerkers Driessen Groep

Aantal van alle medewerkers in dienst van de bedrijven bij Driessen Groep in betreffende kalenderjaar. Betreft alle medewerkers met een vast of tijdelijk contract en oproepkrachten. We kijken naar het totaal aantal medewerkers op het einde van de rapportageperiode en niet naar het gemiddelde aantal medewerkers in het jaar (Driessen Groep), tenzij anders vermeld.

Aantal flexibele medewerkers

Medewerkers dat door ons uitzendbureau Driessen uitgeleend worden aan opdrachtgevers op basis van uitzend- en payrollovereenkomsten. We kijken naar het totaal aantal unieke medewerkers op het einde van de rapportageperiode.

Aantal zelfstandige professionals

Professionals waarvoor ons inhuurbedrijf Haert juridisch opdrachtgever is via een overeenkomst van opdracht en die hun opdracht uitvoeren bij onze klanten.

Aantal professionals via leveranciers

Medewerkers in loondienst van een leverancier (uitzendmedewerkers, detachanten) die Haert doorleent aan een opdrachtgever en waarover zij geen leiding en toezicht heeft of zzp'ers waarvoor het juridisch opdrachtgeverschap bij een derde ligt die een opdracht bij een klant van Haert uitvoeren.

Aantal unieke gebruikers Driessen Academy

Aantal unieke, actieve gebruikers binnen Driessen Academy (online leeromgeving) in betreffende verslagjaar.

Aantal mensen bereikt via diensten

Het aantal mensen waarvoor we een directe of indirecte bijdrage leveren aan hun werkgeluk via onze diensten. Dit volgens de definitie van onze bedrijven:

- Haert: aantal unieke zzp'ers en professionals via leveranciers.
- Driessen: aantal unieke flexibele medewerkers.
- Reijn: som van het aantal HR-professionals op de HR-afdelingen van alle unieke klanten waar Reijn in het betreffende jaar een opdracht heeft uitgevoerd.
- IJK: de som van 1) Gemiddeld aantal verwerkte salarisstroken per maand 2) Aantal HRM'ers dat gebruik maakt van het HRM-gedeelte in HRM-kennisplatform RAP en 3) Aantal medewerkers dat gebruik maakt van medewerkersdeel in HRM-kennisplatform RAP.
- Brainport Human Campus: geschat aantal externe bezoekers van de campus in het kader van events.
- Bloeij: som van totaal aantal medewerkers werkzaam bij organisaties die arbodienstverlening afnemen.

Aantal meldingen van discriminatie

Eigen medewerkers: Het totale aantal incidenten, gerapporteerd tijdens de rapportage-periode via de daarvoor bestemde kanalen (vertrouwenspersoon, HRM Driessen Groep).
Flexibele medewerkers: het aantal incidenten op het werk en/of klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten binnen de groep flexibele medewerkers en daarmee samenhangende geldboeten, sancties of schadevergoedingen die direct of indirect het gevolg zijn van gedragingen en/of nalaten van een eigen medewerker die werkzaam is binnen Driessen Groep of een van haar bedrijven.
ZZP'ers: Idem als voor flexibele medewerkers, maar dan binnen groep van ZZP'ers en binnen de context van ons inhuurbedrijf Haert.

Aantal klachten over mensenrechten en gelijke behandeling flexibele medewerkers

Het aantal geconstateerde gevallen van ernstige incidenten op het gebied van mensenrechten binnen de groep flexibele medewerkers/zzp'ers en daarmee samenhangende geldboeten, sancties of schadevergoedingen die direct of indirect het gevolg zijn van gedragingen en/of nalaten van een eigen medewerker die werkzaam is binnen Driessen (flexibele medewerkers) of Haert (zzp'ers).

Aantal uren opleiding en ontwikkeling eigen medewerkers

Gemiddeld aantal uren opleiding en ontwikkeling in afgelopen jaar, zoals ingeschat door medewerker. Hieronder vallen externe uren: opleidingsdagen, congressen, seminars, coaching, trainingen, exclusief reistijd. Ook vallen hieronder interne uren bestaande uit: interne trainingen, traineeships, Campus College, leiderschaps-ontwikkeling. Enkel voor medewerkers die op jaareinde in dienst zijn.

Energieverbruik per medewerker

We berekenen het energieverbruik van alle panden die we geheel of deels gebruiken, inclusief gehuurde kantoorruimte, exclusief het laden van elektrische auto's. Elektriciteit (kWh) en gas (m^3) worden omgerekend naar Megawattuur (MWh). Dit totaal delen we door het aantal medewerkers op 31 december om het verbruik per medewerker te bepalen. De verbruiken zijn gebaseerd op meterstanden van onze leverancier; voor gedeelde werkplekken maken we een onderbouwde schatting per werkplek.

eNPS eigen medewerkers

De mate waarin medewerkers Driessen Groep en/of haar bedrijven aanbevelen als werkgever. eNPS= %Promoters– %Detractors. Deze score wordt uitgevraagd in het Integron MTO. Exclusief stagiaires.

Emotionele veiligheid

In het MTO gerapporteerde score op emotionele veiligheid schaal 1-10.

Flexibele medewerkerstevredenheid

De door flexkrachten gegeven score op werkgeluk en goed werkgeverschap zoals gemeten in het FMTO van Driessen.

Genderverdeling

Voor de genderverdeling bij Driessen Groep is uitgegaan van het totaal aantal medewerkers (full-, parttime en oproepkrachten) bij Driessen Groep. Voor de man-vrouwverdeling kijken we ook altijd naar de groep non-binair en onbekend. Omdat deze groep 0% van de medewerkers vertegenwoordigd binnen Driessen Groep zie je deze categorie niet terug. Bij Driessen zijn deze categorieen wel vertegenwoordigd binnen de populatie flexibele medewerkers en daarom vermeld in de cijfers.

Goedkeurende AVG audit

Een door een Functionaris Gegevensbescherming of externe partij uitgevoerde AVG audit om te toetsen of de bedrijven van Driessen Groep voldoen aan de vereisten die gelden rond toepassing van de AVG. Deze audit dient succesvol te worden doorlopen.

Gezinsverlof
Het recht van onze eigen medewerkers en flexibele medewerkers op gezins-gerelateerd verlof. Hieronder vallen: geboorte-, zwangerschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof (kort en langdurend) voor een familielid of huisgenoot.

Hoger management
Groepsdirectie, de directeuren van bedrijven en stafafdelingen en de managers in de hoogste functiegroep (A1).

Interne doorstroom
Percentage van onze medewerkers dat intern doorstroomt naar andere rollen, afdelingen en/of bedrijven. Exclusief OE wijziging (naam), wijziging naam visitekaartje, wijziging BYOD, auto, formatieverdeling of onkosten/ internetvergoeding.

Klanttevredenheid
De mate waarin klanten aangeven of zij tevreden zijn over de door Driessen Groep bedrijven geleverde dienstverlening, gemeten op een schaal van 1 – 10. De weging van de tevredenheidsscore op het niveau van Driessen Groep wordt bepaald door het gewogen gemiddelde te nemen van alle bedrijven. Gewogen betekent aan de hand van het totaal aantal klanten dat een bedrijf heeft op jaareinde.

Leeftijdsverdeling
Voor eigen medewerkers: Alle medewerkers die in dienst zijn op basis een vast, tijdelijk of oproepcontract onderverdeeld in vijf leeftijdscategorieën: 1) jonger dan 26 jaar, 2) tussen 26 en 35 jaar en 3) tussen 36 ren 45 jaar 4) tussen 46 en 55 jaar 5) ouder dan 55 jaar.
Voor flexibele medewerkers (via Driessen): Alle flexibele medewerkers die in dienst zijn op basis van een uitzend- of payrollovereenkomst, onderverdeeld in drie leeftijdscategorieën: 1) jonger dan 26 jaar, 2) tussen 26 en 35 jaar en 3) tussen 36 ren 45 jaar 4) tussen 46 en 55 jaar 5) ouder dan 55 jaar.

Loonkloof (gecorrigeerd)
Voor de loonkloofanalyse vergelijken we het bruto-uurloon van mannen en vrouwen, exclusief extra's zoals vakantiegeld, bonussen en vergoedingen. We gebruiken een statistisch model met geslacht, leeftijd en functiecategorie om te bepalen of deze factoren invloed hebben. De uitkomst voor geslacht, gecorrigeerd voor de andere variabelen, delen we door het gemiddelde bruto-uurloon om het verschil in procenten te berekenen.

Percentage elektrische auto's in wagenpark
Aantal elektrische auto's waarvan het lease- of huurcontract loopt op peildatum, als percentage van het totaal aantal auto's dat op contract staat.

Percentage vrouwelijke medewerkers
Het percentage vrouwelijke medewerkers bij Driessen Groep komt tot stand door het aantal vrouwen werkzaam binnen Driessen Groep en haar bedrijven te delen door het totaal aantal medewerkers.

Percentage inclusieve medewerkers Driessen Groep
Wij hanteren een definitie die gebaseerd is op ons eigen 'bouwblokken model voor inclusie'. Deze is breder dan de doelgroepenregister definitie van het UWV (Banen-afspraak). Hieronder vallen de volgende categorieën: 1) bijstandsgerechtigden die niet zelfstandig minimumloon kunnen verdienen (Participatiewet) 2) Wajong kandidaten 3) WIA/WAO (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid) 4) Langdurig werklozen (>6 maanden) 5) Bijstandsgerechtigden die in staat zijn om zelfstandig minimumloon te verdienen (o.a. deelnemers Sterk aan het Werk traject) 6) WSW-indicatie 7) Niet-UitkeringsGerechtigde (NUGG'er) 8) Werkzoekenden ouder dan 50 jaar. De medewerkers onder deze definitie worden vervolgens afgezet tegen het totaal aantal medewerkers (inclusief stagiaires) van de Driessen Groep om tot een percentage te komen.

Percentage Flexibele medewerkers met een beperking tot werk (SROI)

Binnen Driessen hanteren wij als definitie van 'mensen met een beperking' de Social Return On Investment (SROI) bouwblokkenmodellen van onze opdrachtgevers. Dit betreft de volgende categorieën: 1) Participatiewet 2) Bijstandsuitkering 3) Wajong 4) Voortijdig schoolverlater 4) NUGG'er 5) beroeps opleidende leerweg (BOL) 6) beroepsbegeleidende leerweg (BBL) 7) WAO/WIA 8) WGA/IVA 9) WW/IOW 10) Ziektewetuitkering. De medewerkers onder deze definitie worden vervolgens afgezet tegen het totaal aantal flexibele medewerkers om tot een percentage te komen.

Percentage Flexibele medewerkers dat binnen 2 jaar vast contract heeft

Het aantal unieke flexibele medewerkers dat in het betreffende verslagjaar vanuit een baan via Driessen een vast contract heeft gekregen bij de inlenende organisatie en die niet langer dan 2 jaar via Driessen heeft gewerkt.

Percentage getrainde medewerkers security-awareness

Percentage medewerkers van totaal aantal medewerkers dat onboard en actief is op het security-awareness platform.

Percentage jaarlijks beoordeelde/geëvalueerde medewerkers

Percentage van het aantal medewerkers, dat voldoet aan de gestelde criteria, en voldoet aan het aantal in het medewerkerdossier vastgelegde gesprekken in het kader van beoordeling of ontwikkeling. Het gaat om deze criteria: op peildatum (jaareinde) minimaal 12 maanden in dienst, geen langdurige afwezigheid door ziekte of zwangerschap (minimaal 3 maanden) van medewerker of leidinggevende, geen recente wisseling van leidinggevende (12 maanden).

Percentage van nettoresultaat geïnvesteerd in maatschappelijke initiatieven

Middelen die geïnvesteerd worden in deze maatschappelijke initiatieven: Driessen Foundation, Learning Lab, Brainport voor Elkaar, Jan & Koek.

Percentage restafval

Onder restafval verstaan we het aantal kilogram bedrijfsafval dat door PreZero wordt gewogen bij een lediging vanuit onze Brainport Human Campus en – indien relevant – onze locaties. Dit zetten we af tegen de totale hoeveelheid afval die door PreZero is ingezameld om tot het percentage te komen.

Percentage ziekteverzuim

Alle verzuim, exclusief zwangerschapsverlof. In de berekening van het verzuim-percentage houden we rekening met medewerkers die parttime werken.

Personeel niet in loondienst

Onder rapportage Eigen medewerkers

- ZZP'ers die we inzetten binnen (bedrijven van) Driessen Groep en waarvoor wij juridisch opdrachtgever zijn.
- Uitzendmedewerkers of professionals van die worden ingeleend door de Driessen Groep en werkzaam zijn bij een ander uitzend- detacherings- of consultancybureau.
- Medewerkers die werkzaam zijn via een proefplaatsing of werkervaringsplaats.
- Stagiaires.

Onder rapportage Flexibele arbeidskrachten

- Zelfstandige professionals waarvoor ons inhuurbedrijf Haert juridisch opdrachtgever is via een overeenkomst van opdracht en die hun opdracht uitvoeren bij onze klanten.
- Buiten scope vallen medewerkers in loondienst van een leverancier (uitzend-medewerkers, detachanten) die (de bedrijven van) Driessen Groep doorlenen aan een opdrachtgever en waarover zij geen leiding en toezicht heeft of zelfstandige professionals waarvoor het juridisch opdrachtgeverschap bij een derde ligt die een opdracht bij onze klanten uitvoeren.

Percentage verloop
Aantal medewerkers binnen Driessen Groep dat in kalenderjaar de groep heeft verlaten, gedeeld door het aantal medewerkers op jaareinde. Exclusief (interne) doorstroom naar bedrijven binnen Driessen Groep.

Tevredenheid zzp'ers
De tevredenheid van zzp'ers die via Haert werkzaam zijn (geweest) bij een opdrachtgever in het betreffende verslagjaar, uitgedrukt in cijfers 1-10.

Verzuimpercentage eigen medewerkers
Onder ziekteverzuim verstaan we alle vormen van kort en lang verzuim, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Werkgeluk eigen medewerkers
De gerapporteerde score op algemeen werkgeluk, op een schaal van 1 tot 5, omgerekend naar een schaal van 1 tot 10 zoals uitgevraagd in het intern uitgevraagd mini-MTO en in het door Integron uitgevraagde MTO.

CO_2-uitstoot
De CO_2-uitstoot wordt uitgedrukt in de eenheid ton CO_2 equivalent (tCO_2e). De CO_2-berekening is gemaakt volgens de uitgangspunten van het GreenHouse Gas Protocol (2016).

Scope 1
Alle directe emissies die samenhangen met eigen activiteiten, zoals ons gasverbruik voor kantoorpanden en wagenpark. Gebruikte emissiefactoren zijn afkomstig van www.co2emissiefactoren.nl.

Scope 2
Indirecte emissies door het gebruik van ingekochte en zelf opgewekte energie op basis van de markt-gebaseerde methode, wat inhoudt dat we rekening houden met de herkomst van energie. Indien deze afkomstig is van hernieuwbare bronnen, rekenen we met emissiefactor nul. Daar waar we de herkomst niet vast kunnen stellen, zoals bij openbare laadpunten voor elektrische auto's, rekenen we met voorgeschreven emissiefactoren. Gebruikte emissiefactoren zijn afkomstig van www.co2emissiefactoren.nl.

Scope 3
Indirecte emissies in de keten, waaronder inkoop van goederen en afval, maar ook het woon-werkverkeer en zakelijke verkeer van onze eigen medewerkers en flexibele medewerkers. Wij rapporteren niet over scope 3 down omdat we uitsluitend diensten leveren en geen producten. Daarnaast verhuren we panden en ruimtes die groene stroom verbruiken en waarvan het gasverbruik niet materieel is (lees minder dan 5% van totale voetafdruk).

Voor de berekening van de diverse scope 3 emissies maken we gebruik van een combinatie van spendanalyses (o.a. bij kapitaalgoederen en ingekochte goederen en diensten) en analyses gebaseerd op daadwerkelijke afnames en transport-bewegingen (o.a. ingekochte grondstoffen, ingekochte goederen). Voor bepaling van de CO_2-emissiefactoren zoeken we telkens naar de meest betrouwbare bronnen, dat kan de informatie van een leverancier zijn of een openbare bron zoals www.co2emissiefactoren.nl. Voor de categorieën goederen, diensten, externe inhuur en advies hebben we ook gebruik gemaakt van Defra UK en SIC Indicatoren,

zoveel mogelijk naar type dienst of product (bijvoorbeeld ICT, marketing, voeding). Minimale drempelwaarde om een leverancier mee te nemen in spendanalyse bedraagt een inkoopbedrag van 10.000 euro.

Ten aanzien van de uitstoot van woon-werk kilometers, dienstreizen en OV hebben we de volgende systematiek gehanteerd per categorie medewerkers:

- Eigen medewerkers: werkelijke woon werk afstanden x de mix van gekozen vervoermiddelen, afkomstig uit jaarlijkse enquête onder medewerkers naar hun reisgedrag. OV aan de hand van de CO_2 opgaaf businesscards afkomstig van NS. Dienstreizen afkomstig van daadwerkelijke declaraties uit ons HRM-systeem AFAS.
- Flexibele medewerkers: representatieve steekproef om declaraties woon-werk en dienstreizen om te rekenen naar km's x algemene emissiefactor voor reizen (aangezien vervoersmiddel niet bekend is). OV idem met bijbehorende emissiefactor.

CO_2-uitstoot scope 3 per flexibele medewerker

Hoeveelheid CO_2 met betrekking tot mobiliteit (woon-werk OV, dienstreizen) van flexibele medewerkers, gedeeld door het totaal aantal unieke flexibele medewerkers op het einde van de rapportageperiode.

CO-uitstoot scope 3 per eigen medewerker

Hoeveelheid CO_2 uit relevante categorieën scope 3, exclusief uitstoot die samenhangt met mobiliteit van flexibele medewerkers, gedeeld door het aantal medewerkers op het einde van de periode.

driessen groep

Wij maken werkgeluk mogelijk