



Focus Engineering

ESG-verslag

2025

Focus Engineering B.V. | technisch detachingsbureau, Amsterdam

ESG in cijfers

Onze ESG-prestaties in 2025 in een oogopslag

63

+7

EcoVadis Bronze
score op 100

zie 2.1.2

270,9

tCO₂e totale uitstoot
scope 1, 2 en 3

zie 3.1.1

1,19%

ziekteruizum
doel onder 1,5%

zie 3.2.2

100%

onder cao
ABU, inlenersbeloning

zie 3.2.3

0

arbeidsongevallen
LTIR 0%

zie 3.2.1

42%

reductiedoel scope 1+2
richting 2035

zie 3.1.1

100%

verplichte trainingen
afgerond

zie 3.2.4

EUR 25–100

meldplicht giften
melden + goedkeuring

zie 3.3.1

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4	3.3 Bestuur	34
1.1 Inhoudsopgave	3	3.3.1 Ethiek en integriteit	35
1.2 Voorwoord	4	3.3.2 Informatie- en systeembeveiliging	38
2. Bedrijfsprofiel	5	3.3.3 Verantwoord inkopen	39
2.1 Waardecreatie	6	4. Achtergrond	41
2.1.1 Missie, visie, strategie en kernwaarden	6	4.1 Bestuursstructuur	42
2.1.2 ESG-strategie	7	4.2 Over dit verslag	44
2.2 Activiteiten	8	4.3 VSME-ESRS-index	45
2.2.1 Waardeketen	8		
2.2.2 Medewerkers	10		
2.3 Dubbele materialiteitsanalyse	12		
3.1 Milieu	16		
3.1.1 Bedrijfs- en ketenemissies	17		
3.1.2 Afvalstromen	22		
3.2 Sociaal	24		
3.2.1 Veiligheid van de medewerkers	25		
3.2.2 Gezondheid van de medewerkers	28		
3.2.3 Medewerkersrechten	30		
3.2.4 Training en ontwikkelingskansen	31		
3.2.5 Diversiteit en inclusie	33		

1.2 Voorwoord

Met trots presenteren wij het ESG-verslag 2025 van Focus Engineering. In dit verslag laten we zien hoe wij invulling geven aan onze verantwoordelijkheid voor mens, milieu en goed bestuur, als gespecialiseerd technisch detacheringsbureau met de kernboodschap 'Focus on you'.

2025 was voor Focus Engineering een jaar van groei en verdere professionalisering. We verhuisden per 1 januari naar een BREEAM-gecertificeerd kantoorpand in Amsterdam, groeiden naar 175 actieve medewerkers en ontvingen in augustus een EcoVadis Bronze-medaille met een score van 63 punten, een verbetering van 7 punten ten opzichte van 2024. Voor het eerst brengen we dit jaar onze volledige CO2-footprint in kaart, inclusief het woon-werkverkeer van onze gedetacheerde professionals.

Onze mensen vormen de kern van ons bedrijfsmodel. Ook in 2025 registreerden we nul arbeidsongevallen en bleef het ziekteverzuim met 1,19% laag. We investeerden in de Focus Engineering Academy, bereidden de wettelijke gelijkwaardige beloning per 1 januari 2026 grondig voor en startten met de opbouw van een intern salarishuis. De dubbele materialiteitsanalyse die we samen met onze externe adviseur uitvoerden, bevestigt dat de sociale thema's rond onze medewerkers het meest materieel zijn voor onze organisatie.

Voor 2026 zetten we in op de implementatie van het salarishuis en de gelijkwaardige beloning, de verdere verduurzaming van onze inkoop en het verder versterken van onze informatiebeveiliging. We wensen u veel leesplezier en gaan graag met u in gesprek over onze ESG-prestaties.

Ben Bond

Algemeen directeur Focus Engineering



Ben Bond

Algemeen directeur



Deel 2

Bedrijfsprofiel

Onze onderneming

2.1 Waardecreatie

2.1.1 Missie, visie, strategie en kernwaarden

Focus Engineering is een gespecialiseerd technisch detachingsbureau gevestigd in Amsterdam. We richten ons uitsluitend op de drie technische disciplines Control & Automation, Electrical & Instrumentation en Mechanical & Piping.

Missie

Onze missie luidt: 'We focus on connecting specialists because we love to create win-win-wins together.' Wij verbinden technische specialisten aan opdrachtgevers en creëren daarbij meerwaarde voor alle betrokkenen: de professional, de opdrachtgever en Focus Engineering. De organisatie positioneert zich als specialist in technische detachering met de kernboodschap 'Focus on you'. Deze bewuste keuze voor specialisatie stelt ons in staat diepgaande kennis op te bouwen en een sterk netwerk te onderhouden binnen onze vakgebieden.

Visie

Onze visie is: 'We grow organically by choosing quality over quantity.' Wij kiezen bewust voor organische groei, waarbij de kwaliteit van onze dienstverlening en de match tussen professional en opdrachtgever voorop staan. Groei is voor ons geen doel op zich, maar het resultaat van duurzame relaties met opdrachtgevers en professionals.

Strategie

Wij zijn gericht op het bieden van kwalitatief hoogwaardige detachering binnen onze drie kerndisciplines. Door zich niet te verspreiden over andere sectoren of dienstverlening, onderscheidt Focus Engineering zich door vakinhoudelijke expertise en een persoonlijke benadering van zowel kandidaten als opdrachtgevers. We bedienen opdrachtgevers in diverse industriële sectoren, waaronder Voedings- en drankenindustrie, Offshore, Olie en gas, Energieopwekking, Watermanagement en Petrochemie. De strategie en de bijbehorende strategische doelen zijn in 2025 ongewijzigd ten opzichte van 2024.

Kernwaarden

Onze zeven kernwaarden vormen het fundament van onze cultuur en ons dagelijks handelen: Result driven, Pro active, Craftsmanship, Leadership, Connection, Energy en Integrity.

Onze zeven kernwaarden

Het fundament van onze cultuur en ons dagelijks handelen



Result driven



Pro active



Craftsmanship



Leadership



Connection



Energy



Integrity

De kernwaarden worden in de praktijk overgedragen via trainingen en dagelijkse coaching. Leads krijgen directe begeleiding vanuit de directie om de kernwaarden door te vertalen naar hun teams. Zo borgen we dat de kernwaarden zichtbaar zijn in de samenwerking met professionals en opdrachtgevers.

2.1.2 ESG-strategie

Focus Engineering erkent dat ESG bijdraagt aan een stabiele en toekomstbestendige bedrijfsvoering voor een technisch detacheringsbureau in de industriële sector.

ESG-beleid

We hebben een integraal ESG-beleid ontwikkeld dat milieu (Environment), sociaal (Social) en bestuur (Governance) verbindt in één strategisch kader. Het beleid is verankerd in de strategie van Focus Engineering en wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld op basis van interne en externe ontwikkelingen. In 2025 rapporteert Focus Engineering conform het VSME-ESRS-rapportagekader, waarmee Focus Engineering voldoet aan de richtlijnen voor ESG-verslaggeving voor kleine en middelgrote ondernemingen. Het ESG-beleid is in 2025 inhoudelijk ongewijzigd gebleven. In april 2025 is een nieuwe versie van het beleid Duurzaam Inkopen vastgesteld. De directie, in de persoon van algemeen directeur Ben Bond, is eindverantwoordelijk voor het ESG-beleid en de ESG-prestaties.

In het voorjaar en de zomer van 2025 hebben we vrijwel al onze beleidsdocumenten herzien en opnieuw vastgesteld, waaronder het klimaat- en afvalbeleid, het anti-corruptiebeleid, het ethiekbeleid, het diversiteitsbeleid, het mensenrechtenbeleid, het arbeidsvoorwaardenbeleid en het beleid voor vakbonden en collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarmee geven we

invulling aan de jaarlijkse beleidscyclus.

ESG-strategie

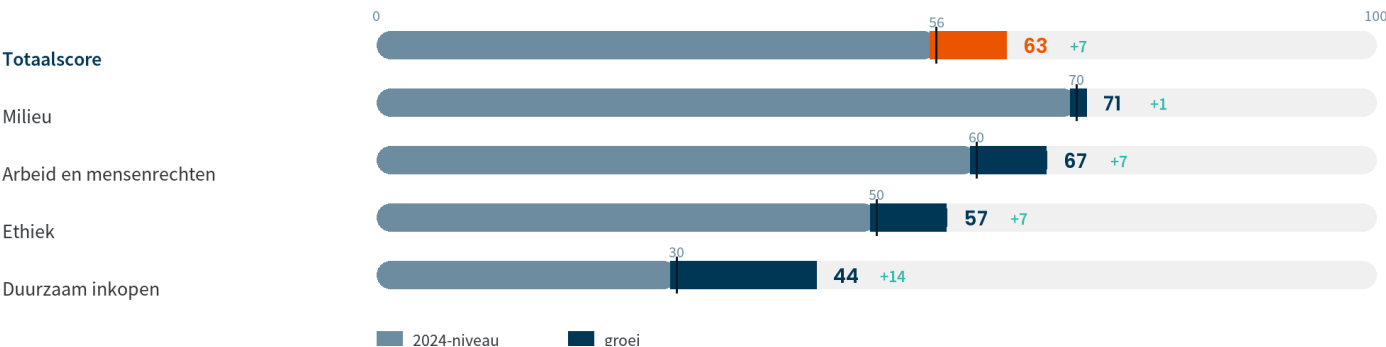
Onze ESG-strategie is in 2025 ongewijzigd ten opzichte van 2024. De prioriteiten voor 2025 en de komende jaren zijn: verdere versterking van duurzaam inkopen, verdere borging van ethiek en integriteit via training, meldprocedures en gedragsrichtlijnen, verdere formalisering en zichtbaarheid van ESG in beleid, rapportage en communicatie, voortzetting van het beleid voor diversiteit, inclusie en mensenrechten, en verdere ontwikkeling van de ESG-sturing en -rapportage conform het VSME-ESRS-kader.

In augustus 2025 heeft Focus Engineering een nieuwe EcoVadis-beoordeling ontvangen met een overall score van 63/100 (70e percentiel), goed voor een Bronze-medaille. Dit is een verbetering van 7 punten ten opzichte van de beoordeling van juni 2024 (56/100, 61e percentiel).

De EcoVadis-beoordeling is geldig tot 25 augustus 2026. De sterkste verbetering is gerealiseerd op duurzaam inkopen (van 30 naar 44 punten). De belangrijkste verbeterpunten blijven duurzaam inkopen (44/100) en ethiek (57/100). Deze verbeterpunten zijn verwerkt in de prioriteiten van onze ESG-strategie. De scores per thema zijn als volgt:

EcoVadis-scorekaart: voortgang per thema

Score 2024 naar 2025 op de vier EcoVadis-themas plus de totaalscore (schaal 0 tot 100)



2.2 Activiteiten

2.2.1 Waardeketen

Focus Engineering vormt een schakel tussen technisch gekwalificeerde professionals en opdrachtgevers in sectoren zoals Olie en gas, Voedings- en drankenindustrie, Energieopwekking en Petrochemie. Wij hebben een vestiging en opereren uitsluitend vanuit Nederland. Per 31 december 2025 beschikken wij over 24 interne medewerkers en een pool van 151 gedetacheerde engineers bij diverse opdrachtgevers.

Onze waardeketen

Focus Engineering als schakel tussen technische specialisten en opdrachtgevers



Markten en klantgroepen

We bedienen opdrachtgevers in een breed scala aan industriële sectoren: Voedings- en drankenindustrie, Zware machinebouw, Maritiem, Offshore, Olie en gas, Energieopwekking, Watermanagement, Industrie, Petrochemie en Netbeheer. In 2025 zijn er geen nieuwe sectoren bijgekomen. We hebben een kantoorvestiging in Amsterdam. Het kantoor (348 m2) is gevestigd in een BREEAM-gecertificeerd gebouw, wat bijdraagt aan een energiezuinige bedrijfsvoering. Gedetacheerde medewerkers zijn werkzaam op diverse locaties bij opdrachtgevers door geheel Nederland en, in voorkomende gevallen, internationaal.

Tot de opdrachtgevers behoren toonaangevende nationale en internationale ondernemingen in de genoemde sectoren. De klanttevredenheid onderstreept de hoge kwaliteit van onze dienstverlening.

Diensten

De kernactiviteit van Focus Engineering bestaat uit het werven, selecteren en detacheren van technisch gekwalificeerde professionals. Wij vervullen functies als design engineer, projectmanager, technicus, field service engineer, onderhoudsspecialist, supervisor en planner. Naast de reguliere detachering ondersteunt Focus Engineering internationale kandidaten bij hun verhuizing naar Nederland, waarmee Focus Engineering bijdraagt aan het aantrekken van gespecialiseerd technisch talent uit het buitenland.

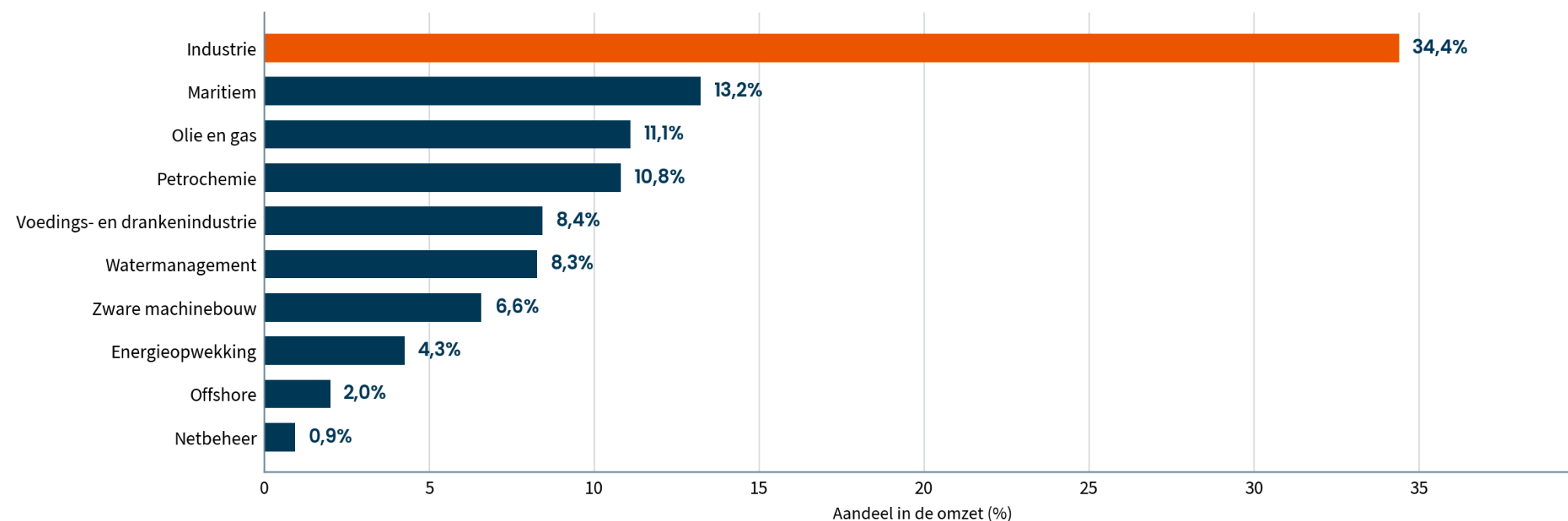
Wij zijn erkend referent bij de IND voor het aantrekken van kennismigranten en hun gezinsleden. Hiermee ondersteunen wij internationale kandidaten bij hun verhuizing naar Nederland, inclusief immigratie, huisvesting en vervoer.

Naast detachering zetten wij ook zelfstandige professionals (ZZP'ers) in. Dit was in voorgaande jaren eveneens het geval. Er zijn in 2025 geen nieuwe diensten toegevoegd aan ons dienstenportfolio. Onze upstream-keten is beperkt: de inkoop betreft vrijwel uitsluitend kantoor- en IT-benodigdheden en ondersteunende diensten. De belangrijkste ketenpartijen zijn onze opdrachtgevers, waar de gedetacheerde professionals hun werk uitvoeren.

Gedetacheerde medewerkers vallen onder de ABU-cao. Wij passen de inlenersbeloning toe conform ABU artikel 16.

De omzetverdeling per sector over 2025 is als volgt:

Omzetverdeling per sector



De totale omzet van Focus Engineering bedroeg in 2025 circa 32,9 miljoen euro.

2.2.2 Medewerkers

Wij onderscheiden interne medewerkers en gedetacheerde krachten, waarbij beide groepen vallen onder het beleid van Focus Engineering op het gebied van arbeidsvoorwaarden en veiligheid.

Onze mensen

Focus Engineering telde eind 2025 175 actieve medewerkers

175

actieve medewerkers
per 31-12-2025
144,5 FTE

24

intern
14% van het totaal

151

gedetacheerd
86% van het totaal

36%

niet-Nederlands
internationale instroom

89/11

man / vrouw (%)
totale populatie

100%

onder cao
ABU-cao

~11% **aandacht**

personeelsverloop
doel intern onder 5%

43.082

trainingsbudget (euro)
52 collega's

Op 31 december 2025 had Focus Engineering 175 actieve medewerkers in dienst, waarvan 24 interne medewerkers (circa 14%) en 151 gedetacheerde medewerkers (circa 86%). Van de gedetacheerde medewerkers werkt 82,8% in fase A, 15,9% in fase B en 1,3% in fase C. De samenstelling van het personeelsbestand per 31 december is opgenomen in de personeelstabel in deze paragraaf.

Interne medewerkers van Focus Engineering werken 40 uur per week en ontvangen 20 wettelijke en 7 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar, een vakantietoeslag van 8% en een referral bonus van 1.500 euro bruto bij succesvolle aanbeveling van nieuwe medewerkers. Operations- en financemedewerkers ontvangen daarnaast een oudedagsvergoeding van 5,57% van het maandsalaris en een eindejaarsuitkering van een maandsalaris. Het personeelsverloop bedroeg in 2025 circa 11% en is consistent voor interne en gedetacheerde medewerkers. De gemiddelde contractduur van gedetacheerde medewerkers bedraagt circa 12 maanden. De salarisciijfers

over 2024 betreffen uitsluitend interne medewerkers, de cijfers over 2025 betreffen de gehele organisatie. De gender pay gap wordt verklaard door functieniveaunderschillen en de oververtegenwoordiging van mannen in hoger beloonde technische en seniorfuncties.

De organisatiestructuur kent zeven niveaus: directie, management, leads, seniors, mediors, consultants/medewerkers en trainees. In 2025 was Casper Janssen als Manager Projects & Improvement de enige manager. De samenstelling van het management is daarmee 100% man. De rollen van HR Manager en Finance Manager werden in 2025 ingevuld door zelfstandige professionals.

Omgerekend komt het personeelsbestand overeen met 144,5 FTE op basis van 300.619 verloonde uren.

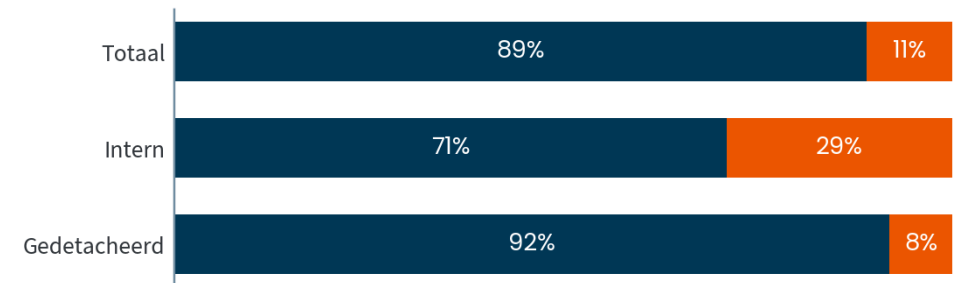
In absolute aantallen gaat het om 156 mannen en 19 vrouwen: intern 17 mannen en 7 vrouwen, gedetacheerd 139 mannen en 12 vrouwen.

In ons arbeidsvoorwaardenbeleid streven we naar een intern personeelsverloop van minder dan 5% per jaar. In 2025 lag het verloop met circa 11% boven deze doelstelling. Dit hangt samen met een groeijaar en met de dynamiek die eigen is aan detachering. Om het verloop de komende jaren terug te dringen, implementeren we in 2026 een nieuw salarishuis, bouwen we de Focus Engineering Academy verder uit en zetten we in op coaching en werkplezier.

Focus Engineering maakt zelf geen gebruik van uitzendkrachten die via andere uitzendbureaus worden ingehuurd (0 in 2025). Onze 151 gedetacheerde medewerkers zijn eigen werknemers van Focus Engineering en vallen onder de ABU-cao.

Naast onze eigen medewerkers werkten er per 31 december 2025 in totaal 125 zelfstandige professionals (ZZP'ers) via Focus Engineering aan een opdracht. Deze zelfstandigen zijn geen werknemers van Focus Engineering. Of zij uitsluitend voor Focus Engineering werken is niet bekend. In het kader van de Wet DBA adviseren wij zelfstandigen juist om voor meerdere opdrachtgevers te werken.

Man-vrouwverdeling per groep (navy = man, oranje = vrouw)



Kenmerk	2024	2025	Eenheid
Totaal medewerkers		175	headcount
Waarvan interne medewerkers	27	24	headcount
Waarvan gedetacheerde medewerkers		151	headcount
Vast contract (organisatiebreed)		8,5	%
Vast contract interne medewerkers	7,58	54	%
Geslacht totaal: man / vrouw		89 / 11	%
Geslacht intern: man / vrouw	82 / 14	71 / 29	%
Geslacht gedetacheerd: man / vrouw		92 / 8	%
Niet-Nederlandse nationaliteit		36	%
Gemiddeld bruto maandsalaris (voltijd, man)	3.025	4.889	EUR
Gemiddeld bruto maandsalaris (voltijd, vrouw)	2.323	3.998	EUR
Gender pay gap		18,2	%
Personeelsverloop		11	%
ZZP'ers via Focus (niet-werknemers)		125	aantal
Balanstotaal (per 31-12-2025)		6.789.883	EUR

2.3 Dubbele materialiteitsanalyse

Wij hebben een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd als basis voor dit ESG-verslag. Hierin zijn zowel de financiële als de impact-materialiteit van ESG-thema's beoordeeld.

Inleiding

De dubbele materialiteitsanalyse (DMA) vormt de basis voor dit ESG-verslag. Bij een dubbele materialiteitsanalyse worden zowel de impact van Focus Engineering op mens en milieu (impactmaterialiteit) als de financiële risico's en kansen die voortvloeien uit ESG-thema's (financiële materialiteit) in kaart gebracht. De uitkomsten van de DMA bepalen welke thema's in dit ESG-verslag worden gerapporteerd.

Dubbele materialiteit maakt onderscheid in twee gerelateerde dimensies: impactmaterialiteit en financiële materialiteit. Een onderwerp is materieel wanneer het voldoet aan de criteria van één of beide dimensies. Het heeft dan een betekenisvolle invloed op mens, milieu of maatschappij, kent financiële consequenties, of beide. De scope reikt verder dan de eigen organisatie: ook materiële impact, risico's en kansen in de waardeketen en bij externe stakeholders vallen binnen de analyse.

Stap 1: Identificatie van thema's

We hebben een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd, begeleid door een externe ESG-consultant. In de eerste fase zijn in overleg tussen de externe consultant en Focus Engineering de onderwerpenlijst en de aanpak verfijnd en goedgekeurd.

De lijst met onderwerpen en definities is samengesteld op basis van de ESRS, externe ESG/CSRD-expertise en sectoronderzoek voor de technische detachingsbranche. De relevante stakeholders omvatten medewerkers, gedetacheerde professionals, opdrachtgevers, leveranciers, certificerende instanties en sectororganisaties. In totaal zijn tien ESG-onderwerpen geïdentificeerd die aansluiten op het bedrijfsmodel van technische detachering.

Stap 2: Beoordeling impactmaterialiteit

Impactmaterialiteit richt zich op de gevolgen van Focus Engineering en haar bedrijfsactiviteiten op het gebied van mens, milieu, maatschappij en bestuur. Impact kan daadwerkelijk of potentieel zijn, nu of in de toekomst, en optreden op korte, middellange of lange termijn. De ernst van werkelijke negatieve impact wordt beoordeeld aan de hand van drie criteria:

- De intensiteit: de omvang van de impact.
- De reikwijdte: het aantal beïnvloede mensen.
- De onomkeerbaarheid: in hoeverre de impact blijvend is.

Voor werkelijke positieve impact tellen schaal en reikwijdte. Bij potentiële impact wordt daarnaast de waarschijnlijkheid meegewogen dat de impact optreedt.

De impactbeoordeling is uitgevoerd in een kwalitatieve dialoogsessie in april 2026 tussen Focus Engineering (Casper Janssen, Manager Projects & Improvement) en de externe ESG-consultant van Kroll SR. Gezien de schaalgrootte van Focus Engineering is geen afzonderlijke stakeholderenquête uitgevoerd. De beoordeling door het management vertegenwoordigt de interne stakeholdervisie en is aangevuld met de signalen die Focus Engineering doorlopend ontvangt van medewerkers, gedetacheerde professionals en opdrachtgevers.

Per onderwerp zijn de werkelijke en potentiële negatieve en positieve impacts besproken en gescoord op een schaal van 0 tot 10. Daarbij geldt dat het verminderen van een negatieve impact als negatieve impact blijft gelden. Voor negatieve impact zijn de intensiteit, de reikwijdte en de onomkeerbaarheid gewogen, voor positieve impact de schaal en de reikwijdte.

Stap 3: Beoordeling financiële materialiteit

Financiële materialiteit verwijst naar de potentiële impact van ESG-onderwerpen op de financiële prestaties van een organisatie. Afhankelijkheid van natuurlijke, menselijke en sociale hulpbronnen kan zowel positieve (kansen) als negatieve (risico's) financiële effecten hebben. Een onderwerp is financieel materieel als het merkbare effecten kan hebben op de financiële positie, prestaties, kasstromen, toegang tot financiering of kapitaalkosten, op korte, middellange of lange termijn.

De financiële beoordeling is uitgevoerd in dezelfde dialoogsessie. Per onderwerp zijn de externe kansen en risico's voor Focus Engineering op de middellange termijn (vijf jaar) gescoord op een schaal van 0 tot 10, voorzien van een kwalitatieve toelichting. De toetsing heeft plaatsgevonden

door het management.

De uitkomsten van de beoordeling zijn samengevat in de onderstaande tabel (schaal 0 tot 10).

#	Onderwerp	Impact (negatief / positief)	Financieel (risico / kans)
1	Medewerkersrechten	5 / 7	10 / 7
2	Gezondheid van de medewerkers	3 / 6	6 / 8
3	Training en ontwikkelingskansen	3 / 6	6 / 5
4	Informatie- en systeembeveiliging	7 / 1	9 / 1
5	Veiligheid van de medewerkers	6 / 1	5 / 1,5
6	Diversiteit en inclusie	1 / 5	1 / 3
7	Ethiek en integriteit	1 / 0	6 / 0,5
8	Bedrijfs- en ketenemissies	2,5 / 0	3 / 1
9	Verantwoord inkopen	2 / 0	1 / 1
10	Afvalstromen	2 / 2	0 / 0

Dubbele-materialiteitsmatrix

Positie van de tien materiële onderwerpen naar impact- en financiële materialiteit



Conclusie

Op basis van de dubbele materialiteitsanalyse zijn alle tien onderzochte thema's als materieel geïdentificeerd voor Focus Engineering. In volgorde van materialiteit: medewerkersrechten, gezondheid van de medewerkers, training en ontwikkelingskansen, informatie- en systeembeveiliging, veiligheid van de medewerkers, diversiteit en inclusie, ethiek en integriteit, bedrijfs- en ketenemissies, verantwoord inkopen en afvalstromen. De sociale thema's rond onze medewerkers scoren het hoogst: zij vormen de kern van ons bedrijfsmodel als technisch detachingsbureau. De milieuthema's scoren relatief laag omdat Focus Engineering nagenoeg geen fysieke activiteiten en geen productieketen heeft.

Deze thema's vormen de basis voor de hoofdstukken in sectie 3 van dit verslag en zijn in lijn met de materialiteitsdrempels die gelden voor kleine en middelgrote ondernemingen onder VSME-ESRS. In de onderstaande tabel zijn de geïdentificeerde thema's opgenomen met hun onderwerpsdefinitie en de verwijzing naar het betreffende verslagonderdeel.

#	Thema	Onderwerp	Definitie	Pagina
1	Sociaal	Medewerkersrechten	Het waarborgen van eerlijke arbeidsvoorwaarden, beloning, werktijden en sociale voorzieningen voor interne medewerkers en gedetacheerde krachten, inclusief cao-dekking.	30
2	Sociaal	Gezondheid van de medewerkers	Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, psychosociale gezondheid en welzijn op de werkplek van interne medewerkers en gedetacheerde krachten.	28
3	Sociaal	Training en ontwikkelingskansen	Het begeleiden van werving, opleiding, beoordeling en loopbaanontwikkeling van interne medewerkers en gedetacheerde krachten door alle fasen van hun carrière heen.	31
4	Bestuur	Informatie- en systeembeveiliging	Het verantwoord beheer en de beveiliging van vertrouwelijke gegevens van medewerkers, kandidaten en opdrachtgevers die Focus Engineering voor de bemiddeling verwerkt.	38
5	Sociaal	Veiligheid van de medewerkers	Het waarborgen van de fysieke gezondheid en veiligheid op de werkplek van interne medewerkers en gedetacheerde krachten op kantoor en op industriële klantlocaties, geborgd via VCU.	25
6	Sociaal	Diversiteit en inclusie	Het voorkomen van discriminatie en intimidatie en het actief bevorderen van gelijke kansen bij werving, beloning en promotie binnen Focus Engineering en bij opdrachtgevers.	33
7	Bestuur	Ethiek en integriteit	Het hanteren van nultolerantie op kinderarbeid, dwangarbeid, mensenhandel, omkoping en corruptie in de eigen organisatie en de keten, inclusief transparante recruitmentpraktijken.	35
8	Milieu	Bedrijfs- en ketenemissies	Het energieverbruik en de broeikasgasemissies uit eigen kantooractiviteiten en uit het zakelijk en woon-werkverkeer van interne medewerkers en gedetacheerde krachten.	17
9	Bestuur	Verantwoord inkopen	Het integreren van sociale, ethische en milieucriteria in de selectie en beoordeling van leveranciers en onderaannemers, inclusief arbeidsrechten in de keten.	39
10	Milieu	Afvalstromen	Het beheer van materialen, grondstoffen en afvalstromen die voortkomen uit de kantooractiviteiten van Focus Engineering, met aandacht voor scheiding, hergebruik en recycling.	22



Deel 3

Milieu

Environmental

3.1 Milieu

3.1.1 Bedrijfs- en ketenemissies

Focus Engineering rapporteert over haar broeikasgasemissies conform het GHG Protocol via een operationele controlebenadering. Over boekjaar 2024 is een onafhankelijke carbon footprint-analyse uitgevoerd. Over boekjaar 2025 is de CO2-footprint berekend op basis van primaire activiteitsdata uit onder meer de brandstofpasadministratie, de salarisadministratie en de energieafrekening van het kantoorpand.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Reductie van broeikasgasemissies draagt bij aan klimaatdoelen en versterkt ons duurzame imago bij opdrachtgevers.	CO2-uitstoot door aardgasverbruik op kantoor en zakelijk verkeer via Greenwheels draagt bij aan klimaatverandering.
Risico's	Kansen
Strengere klimaatwetgeving kan hogere compliancekosten en rapportageverplichtingen veroorzaken.	Energietransitie en verduurzaming van het wagenpark verlagen operationele kosten op lange termijn.

Beleid

We voeren een actief klimaatbeleid dat is vastgelegd in het Beleid voor CO2, Energie en Afval. Dit beleid richt zich op het terugdringen van energieverbruik, broeikasgasemissies en afvalproductie binnen Focus Engineering. Het klimaatbeleid is in 2025 inhoudelijk ongewijzigd gebleven. Op het gebied van elektriciteit nemen wij uitsluitend groene stroom af (Hollandse wind), gedekt door Garanties van Oorsprong (GoO-certificaten), waardoor de scope 2-emissies volledig zijn geneutraliseerd. Het nieuwe kantoorpand, waarin wij sinds 1 januari 2025 zijn gevestigd, wordt verwarmd en gekoeld via een WKO-installatie. Er is daardoor geen aardgasverbruik meer. Een formeel klimaattransitieplan met concrete tijdslijnen is nog niet vastgesteld. Als technisch detachingsbureau vallen wij niet in een sector met hoge klimaatimpact, waardoor dit onder het VSME-ESRS-kader niet verplicht is.

We erkennen onze verantwoordelijkheid voor de emissies in de waardeketen en hebben beleid ontwikkeld om ketenemissies (Scope 3) te adresseren. Het beleid richt zich op drie categorieën: ingekochte goederen en diensten (de grootste Scope 3-categorie), afval van de eigen

bedrijfsvoering, en zakelijke reizen. Via het beleid voor duurzaam inkopen worden ESG-criteria gesteld aan leveranciers, waaronder relevante certificeringen zoals ISO 14001.

Wij hebben onze klimaatrisico's kwalitatief beoordeeld. De fysieke risico's zijn beperkt maar relevant voor de continuïteit van de dienstverlening: de bereikbaarheid van klantlocaties bij extreem weer en hittebelasting voor gedetacheerde medewerkers op locatie. De transitierisico's betreffen aanscherping van wet- en regelgeving, toenemende compliancekosten en een groeiende klantvraag naar duurzaamheidsinformatie. Deze risico's spelen op de korte, middellange en lange termijn. Als adaptatie- en mitigatiemaatregelen hanteren wij onder meer de huisvesting in een BREEAM-gecertificeerd pand, energie-efficiënte bedrijfsvoering, de inkoop van groene stroom en fietsleaseregelingen voor medewerkers. Wij beoordelen het totale risiconiveau van de geïdentificeerde klimaatrisico's voor onze bedrijfsvoering als laag.

Meetpunten

Op basis van het GHG-footprintrapport 2024, opgesteld conform het GHG Protocol Corporate Standard en ISO 14064 via een operationele controlebenadering, bedraagt de totale CO2-uitstoot van Focus Engineering 109 tCO2e over de rapportageperiode 1 januari tot en met 31 december 2024. Over boekjaar 2025 bedraagt de totale CO2-uitstoot 270,9 tCO2e. De stijging ten opzichte van 2024 wordt vrijwel volledig verklaard door de sterk verbeterde datadekking: met ingang van 2025 is het woon-werkverkeer van gedetacheerde medewerkers volledig meegenomen op basis van kilometerregistraties uit de salarisadministratie. De cijfers zijn daardoor niet een-op-een vergelijkbaar met voorgaande jaren.

De carbon footprint-analyse over 2023 is uitgevoerd door Nexio Projects conform het GHG Protocol en ISO 14064. De referentiewaarden zijn als volgt:

Indicator	2023	2024	2025
Scope 1 totaal (tCO ₂ e)	37,28	90	67,5
waarvan aardgas	3,51	3,3	0,0 (WKO, geen aardgas)
waarvan zakelijk verkeer (benzine)	33,77	86,7	67,5
Scope 2 market-based (tCO ₂ e)	0,00	0	0,0
Scope 2 location-based (tCO ₂ e)	0,56	-	5,8
Scope 3 (tCO ₂ e)	-	19	203,4
Totaal (tCO₂e)	37,28	109	270,9
Elektriciteitsverbruik (kWh)	9.643	8.948	14.404
Emissie-intensiteit (tCO ₂ e/m ²)	0,153	0,449	0,78
Emissie-intensiteit (tCO ₂ e/FTE)	0,355	1,04	1,87
Scope 1+2 totaal (tCO ₂ e)	-	-	67,5 markt (73,3 location)
Emissie-intensiteit (tCO ₂ e scope 1+2 per mln euro omzet)	-	-	1,9 markt (2,1 location)

Het totale energieverbruik van Focus Engineering bedroeg in 2025 circa 250 MWh, verdeeld over de volgende energiedragers:

Energiedrager	2025 (MWh)
Brandstof bedrijfsauto's, niet-hernieuwbaar (24.256 liter benzine)	220,7
Elektriciteit, hernieuwbaar (Garanties van Oorsprong, Nederlandse wind)	14,4
Elektriciteit, niet-hernieuwbaar	0
Warmte en koude via WKO (54,0 GJ)	15,0
Totaal	circa 250

Het hernieuwbare aandeel in de brandstof (bijmenging) is niet afzonderlijk bepaald.

Scope 1

In 2025 bedragen de scope 1-emissies 67,5 tCO₂e, volledig afkomstig van het brandstofverbruik van de bedrijfsauto's (24.256 liter benzine over 924 tankbeurten, berekend met de well-to-wheel emissiefactor van CO₂emissiefactoren.nl). In 2024 bedroegen de scope 1-emissies 90 tCO₂e, destijds inclusief aardgasverbruik en Greenwheels-gebruik. Het gebruik van Greenwheels-deelauto's rapporteren wij met ingang van 2025 onder scope 3 (zakelijke reizen), omdat deelauto's geen eigendom van Focus Engineering zijn.

Scope 2

De scope 2-emissies bedragen in 2025 opnieuw 0 tCO₂e (market-based). Het elektriciteitsverbruik van het kantoor bedroeg 14.404 kWh, volledig gedekt door Garanties van Oorsprong voor Nederlandse windenergie. De warmte- en koudelevering verloopt via de WKO-installatie van het pand (54 GJ). Op locatiebasis bedragen de scope 2-emissies 5,8 tCO₂e.

Scope 3

De scope 3-emissies bedragen in 2025 in totaal 203,4 tCO₂e, verdeeld over woon-werkverkeer (163,0 tCO₂e, veruit de grootste categorie, gebaseerd op 739.235 geregistreerde autokilometers van gedetacheerde en interne medewerkers plus OV-, e-bike- en fietskilometers), zakelijke reizen (21,3 tCO₂e, waaronder 78.490 gedeclareerde autokilometers, 9.035 Greenwheels-kilometers en 13.454 Uber-kilometers), ingekochte goederen en diensten (17,1 tCO₂e, spend-based op basis van 57.126 euro aan IT-goederen en -diensten) en afval (2,0 tCO₂e, schatting). Wij werken aan het verder vergroten van het inzicht in de emissies van onze toeleveranciers als basis voor gerichte reductiemaatregelen. Onze scope 3-emissies zijn volledig upstream (categorieën 1, 5, 6 en 7). Downstream-emissies zijn voor ons bedrijfsmodel niet materieel omdat wij detacheringdiensten leveren en geen producten met een gebruiks- of verwerkingsfase hebben.

Waterverbruik

Over de meetperiode 21 juni 2024 tot en met 25 juni 2025 bedroeg het waterverbruik van de kantoorhuisvesting 271 m³ volgens opgave van de gebouwbeheerder. Geëxtrapoleerd naar kalenderjaar 2025 komt dit neer op circa 268 m³, pro-rata omgerekend op dagbasis omdat de meetperiode afwijkt van het kalenderjaar.

Maatregelen

Ons kantoor is gevestigd in een BREEAM-gecertificeerd gebouw in Amsterdam, wat bijdraagt aan een energiezuinige bedrijfsvoering. Intern gelden richtlijnen voor efficiënt energiegebruik, waaronder een maximale verwarmingstemperatuur van 20°C, terughoudend gebruik van airconditioning en de inzet van energiezuinige verlichting en IT-apparatuur. De externe IT-dienstverlener hanteert eveneens ESG-criteria bij de selectie van apparatuur.

Op het gebied van mobiliteit worden fietsleaseregelingen aangeboden om medewerkers te stimuleren duurzaam te reizen. Als aanvullende maatregel ter bevordering van biodiversiteit heeft Focus Engineering 10 m² tropisch regenwoud in Costa Rica geadopteerd via Adopt Rainforest.

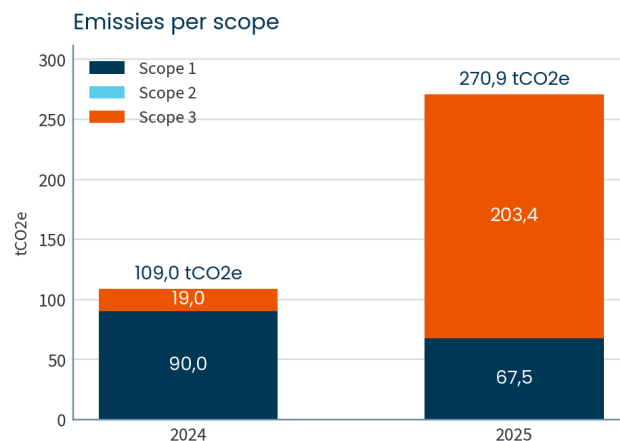
De verwarming op kantoor is beperkt tot maximaal 20 graden Celsius om het energieverbruik te verlagen.

Doelstellingen

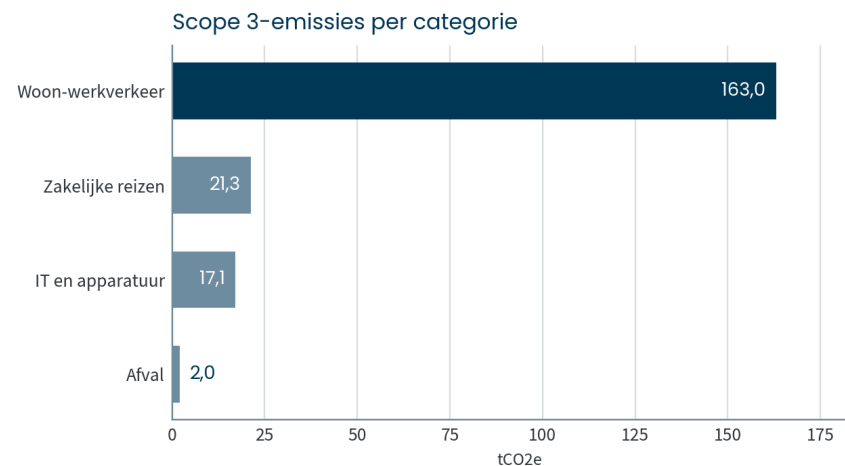
We hebben concrete emissiereductiedoelstellingen vastgesteld: een reductie van 42% op Scope 1- en 2-emissies in 2035 ten opzichte van 2024 (via elektrificatie van het wagenpark, plaatsing van een warmtepomp en verbetering van het energielabel van het kantoor), en een reductie van 25% op Scope 3-emissies voor ingekochte goederen en diensten in 2035 (via leveranciersengagement en samenwerking in de keten). Aanvullende kortetermijndoelstellingen zijn een vermindering van het Greenwheels-gebruik voor zakelijke reizen met 25% in 2025 ten opzichte van 2024 en een papierverbruiksreductie van 20% in 2026 ten opzichte van 2024.

De doelstelling om het Greenwheels-gebruik voor zakelijke reizen met 25% te verminderen in 2025 ten opzichte van 2024 is behaald: het gebruik daalde met 37,14%, van 14.374 kilometer in 2024 (waarvan 3.410 elektrisch) naar 9.035 kilometer in 2025 (waarvan 2.097 elektrisch en geen diesel). De overige reductiedoelstellingen zijn ongewijzigd. De voortgang op de papierreductiedoelstelling is niet meetbaar omdat het papierverbruik in 2024 en 2025 niet is geregistreerd. Dit is als aandachtspunt opgenomen in de VSME-ESRS-index. Ter vervanging van de behaalde Greenwheels-doelstelling stellen we een nieuwe kortetermijndoelstelling vast:

minimaal 20% van de bedrijfsauto's is eind 2027 volledig elektrisch, ten opzichte van circa 8% in het basisjaar 2025 (5 elektrische auto's op een wagenpark van circa 60). De belangrijkste acties hiervoor zijn het standaard aanbieden van elektrische modellen bij het vernieuwen van leasecontracten en het jaarlijks monitoren van het EV-aandeel via de wagenparkregistratie. Deze doelstelling draagt direct bij aan de reductie van 42% op de scope 1- en 2-emissies in 2035, waarvoor elektrificatie van het wagenpark de belangrijkste maatregel is.



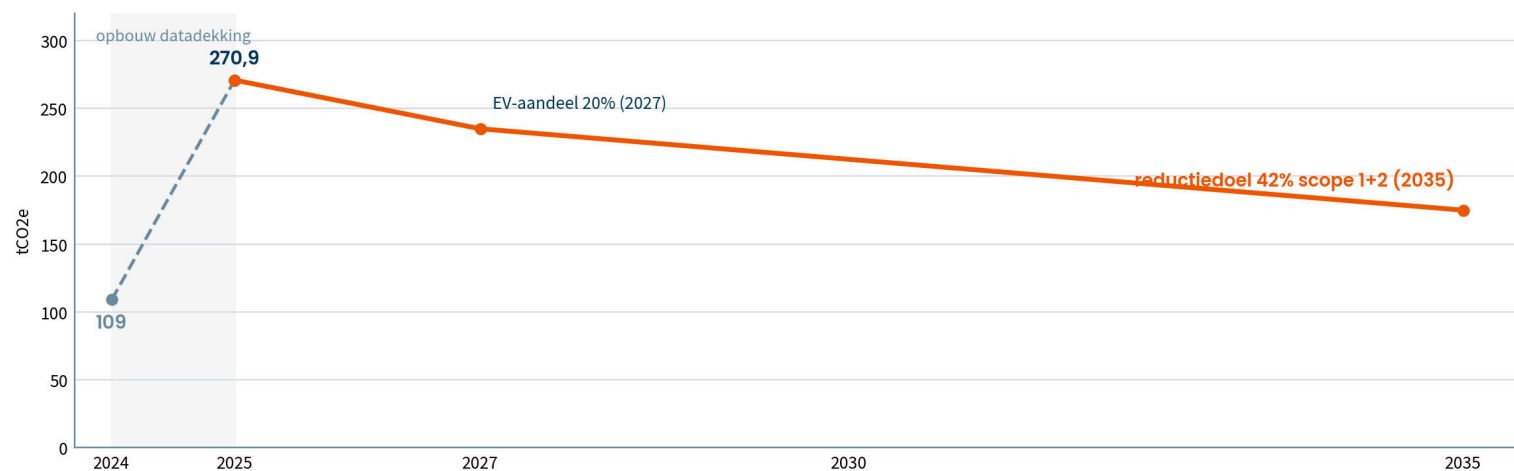
Figuur: CO2-uitstoot per scope, 2024 en 2025 (tCO2e).



Figuur: scope 3-emissies per categorie (tCO2e).

De stijging in 2025 wordt vrijwel volledig verklaard door de verbeterde datadekking van het woon-werkverkeer van gedetacheerde medewerkers.

Reductiepad broeikasgasemissies



Onze footprint

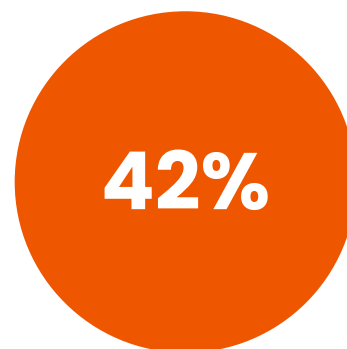
Totale uitstoot 2025: 270,9 tCO₂e, met doelen richting 2035.



tCO₂e
totaal



tCO₂e
Scope 1



reductiedoel
2035



EV-aandeel
2027

3.1.2 Afvalstromen

Als kantoororganisatie genereert Focus Engineering primair kantoorafval op haar hoofdkantoor in Amsterdam (348 m2). Wij hebben concrete maatregelen getroffen om afvalproductie te minimaliseren, hergebruik te bevorderen en verantwoorde afvalverwerking te waarborgen. Binnen het kantoor zijn gescheiden inzamelbakken beschikbaar voor restafval, papier, plastic en overige stromen. Een afvalscheidingsrooster waarborgt de correcte scheiding van afvalstromen door medewerkers. Ter vermindering van wegwerpplastic is een Quooker-systeem geïnstalleerd. Medewerkers worden gestimuleerd digitaal te werken en het gebruik van papier te beperken tot situaties waarin dit strikt noodzakelijk is.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Afvalreductie en recycling verminderen onze milieu-impact en dragen bij aan een circulaire economie.	Kantoorafval (restafval, papier) draagt bij aan afvalstromen ondanks beperkte omvang.
Risico's	Kansen
Veranderende afvalwetgeving kan aanpassingen in afvalverwerking vereisen.	Circulaire inkoop en papierloos werken verlagen afvalproductie en kosten.

Afvalbeleid

We hanteren een afvalbeheerbeleid dat gericht is op het minimaliseren van afvalproductie, het bevorderen van hergebruik en recycling, en het waarborgen van verantwoorde afvalverwerking. Het afvalbeleid is in 2025 inhoudelijk ongewijzigd. Sinds 1 januari 2025 zijn wij gevestigd in een nieuw, BREEAM-gecertificeerd kantoorpand, waar het afval voor het gehele gebouw wordt opgehaald door een gespecialiseerd afvalverwerkingsbedrijf en gescheiden wordt ingezameld in restafval, glas, karton, statiegeld en koffiedik (gft).

Maatregelen afvalstromen

Binnen het kantoor in Amsterdam zijn diverse maatregelen getroffen om afvalscheiding te faciliteren en te stimuleren. Er zijn gescheiden inzamelbakken beschikbaar voor de verschillende afvalstromen en er is een afvalscheidingsrooster opgesteld dat de correcte scheiding van restafval, papier, plastic en overige stromen waarborgt. Medewerkers worden aangemoedigd om verpakkingsmaterialen waar mogelijk te hergebruiken en afval consequent te scheiden volgens de geldende richtlijnen.

Ter vermindering van het gebruik van wegwerpplastic is een Quooker-systeem geïnstalleerd, waardoor de noodzaak voor plastic flessen op de werkvloer wordt geëlimineerd. Daarnaast maakt Focus Engineering gebruik van oplaadbare batterijen in plaats van wegwerpbatterijen, wat bijdraagt aan een vermindering van chemisch afval. Voor de dagelijkse schoonmaak worden uitsluitend milieuvriendelijke schoonmaakproducten van Marcel's Green Soap ingezet, die biologisch afbreekbaar zijn en een minimale belasting voor het milieu vormen. Deze samenhangende aanpak onderstreept de toewijding van Focus Engineering aan een verantwoord en circulair afvalbeheer binnen de gehele bedrijfsvoering.

Wij werken samen met leveranciers om bulkverpakkingen te gebruiken in plaats van individuele verpakkingen, waarmee onnodige verpakkingsafval wordt verminderd. Voor 2026 richten de maatregelen zich op het per kwartaal registreren van het restafval, als basis voor de nieuwe reductiedoelstelling per medewerker.

Meetpunten afvalstromen

De afvalproductie van Focus Engineering bestaat primair uit kantoorafval. Over het referentiejaar 2024 werd circa 1.500 kg restafval (verbrand), 100 kg papier (gerecycled) en 150 kg glas (gerecycled) verwerkt. Voor 2025 zijn de afvalhoeveelheden niet gemeten maar geschat: twee zakken restafval (40 liter) per werkdag (circa 502 zakken op jaarbasis), twee zakken gft per week (circa 104 zakken), een bak glas (40 liter) per maand (circa 12 bakken) en een bak karton per week (circa 52 bakken), uitgaande van 251 werkdagen. In massa uitgedrukt schatten wij de afvalproductie in 2025 op circa 3.000 kg restafval, 800 kg papier en karton, 150 kg gft en 50 kg koffieafval. Omdat het kantoorpand met meerdere huurders wordt gedeeld, is een exacte toerekening aan Focus Engineering niet mogelijk. De voornaamste milieu-impact van de afvalstromen is de uitstoot van broeikasgassen bij de verbranding van restafval. Een kans ligt in de verdere terugdringing van restafval door betere scheiding en gedragsverandering bij medewerkers.

In totaal schatten wij de niet-gevaarlijke afvalproductie in 2025 op circa 4.000 kilogram, waarvan circa 1.000 kilogram naar recycling of hergebruik ging (papier en karton, gft en koffiedik). Het glas wordt eveneens gescheiden ingezameld en gerecycled, de massa daarvan is niet afzonderlijk bepaald. Focus Engineering produceert geen gevaarlijk afval (0 kilogram in 2025), mede doordat we oplaadbare batterijen gebruiken in plaats van wegwerpbatterijen.

Doelstellingen

We hebben als concrete doelstelling geformuleerd het papierverbruik met 20% te verminderen in 2026 ten opzichte van het referentiejaar 2024. Het papierverbruik in 2024 en 2025 is echter niet geregistreerd, waardoor de voortgang op deze doelstelling niet meetbaar is. Dit is als aandachtspunt opgenomen in de VSME-ESRS-index. Voor 2026 stellen we een nieuwe afvaldoelstelling vast: 10% minder restafval per kantoormedewerker in 2026 ten opzichte van 2025. Op basis van de schatting over 2025 (circa 502 zakken restafval van 40 liter bij 24 interne medewerkers) komt het uitgangspunt neer op circa 21 zakken per medewerker per jaar. Om de voortgang meetbaar te maken registreren we het restafval vanaf 2026 per kwartaal.





Deel 3

Sociaal

Social

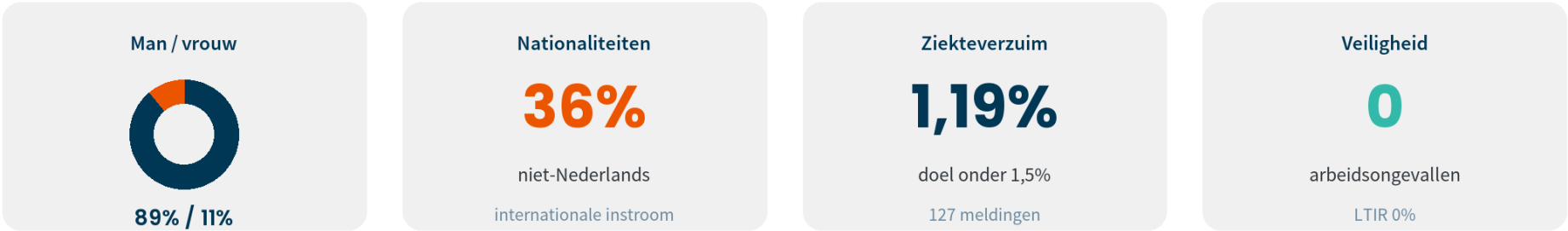
3.2 Sociaal

3.2.1 Veiligheid van de medewerkers

Bij Focus Engineering beschouwen we veiligheid als een fundamentele verantwoordelijkheid. We beschikken over een VCU-certificering en een formeel veiligheidsbeleid dat de basis vormt voor al onze veiligheidsprocessen.

Sociaal dashboard

Kerncijfers over onze medewerkers, diversiteit en veiligheid



Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Veilige werkprocessen en strikte protocollen beschermen onze medewerkers en versterken vertrouwen bij opdrachtgevers.	Risico op arbeidsongevallen bij technische detachering op industriële locaties.
Risico's	Kansen
Veiligheidsincidenten kunnen leiden tot reputatieschade en verlies van VCU-certificering.	VCU-certificering als concurrentievoordeel bij aanbestedingen in de procesindustrie.

Beleid

We zijn gecertificeerd conform de VCU-standaard (2011/05, registratienummer 884054) voor de detachering van engineers in de procesindustrie. Het huidige certificaat (nummer 884054.VCU.2024, afgegeven door Control Union Certifications B.V.) is geldig van 28 februari 2024 tot en met 27 februari 2027. We zijn initieel gecertificeerd sinds 6 februari 2012. De beleidsverklaring van april 2024 schrijft voor dat de IF-factor lager blijft dan 1 per 1.000.000 gewerkte uren. Ons VG Handboek (meest recente versie juli 2025) bevat gedetailleerde veiligheidsprotocollen voor gedetacheerde engineers.

Het VCU-certificaat is geldig tot 27 februari 2027. De VG-functionaris is T. van de Groes (VIL-VCU geldig tot 14 augustus 2029). MVK-ondersteuning wordt extern ingevuld door G. van Voorst. Er vindt minimaal 4x per jaar VG-overleg plaats.

Meetpunten

In de periode 2021 tot en met 2023 hebben we nul arbeidsongevallen met verzuim van meer dan een dag geregistreerd, wat een IF-factor van 0 oplevert. We zijn VCU-gecertificeerd tot 27 februari 2027. Daarnaast beschikken we over een NEN 4400-certificering voor onze vestiging in Amsterdam. Ook in 2024 en 2025 zijn nul arbeidsongevallen met verzuim geregistreerd. In 2025 bedraagt de LTIR 0% en zijn er geen verzuimdagen als gevolg van arbeidsongevallen geweest. Het totale ziekteverzuim bedroeg in 2025 1,19% (zie ook hoofdstuk 3.2.2). Er hebben zich in 2025 geen dodelijke ongevallen voorgedaan als gevolg van werkgerelateerd letsel of werkgerelateerde gezondheidsproblemen.

De ongevallenstatistiek over de afgelopen jaren is als volgt:

Jaar	Uitzendkrachten	Gewerkte uren	Ongevallen	IF-factor
2021	15	27.000	0	0
2022	13	23.400	0	0
2023	80	128.000	0	0
2024	80	-	0	0
2025	151	-	0	0

Deze veiligheidsindicatoren hebben specifiek betrekking op onze gedetacheerde medewerkers die als uitzendkracht werkzaam zijn op locatie bij opdrachtgevers. Ook over 2025 registreerden we voor deze groep nul arbeidsongevallen en nul verzuimdagen als gevolg van arbeidsongevallen.

De meest recente VCU-audit op 2 december 2024 resulteerde in een positief oordeel: alle 19 mustvragen volledig gescoord, 0 afwijkingen. De interne audit en directiebeoordeling vonden plaats op 29 november 2024.

Maatregelen

We hanteren een PBM-beleid (persoonlijke beschermingsmiddelen) voor alle gedetacheerde medewerkers. We voeren de Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA) uit voor aanvang van werkzaamheden. We hebben een RI&E uitgevoerd en organiseren bedrijfshulpverlening (BHV) conform de Arbowet. We hanteren een zero-tolerance beleid voor alcohol, drugs en medicatie (ADM) op de werkplek. Uitzendkrachten worden voor aanvang van het werk geïnformeerd over de veiligheidsafspraken met de inlener. In 2025 hebben zich geen veiligheidsincidenten

voorgedaan. Consultants volgen de VCU-training en leggen het bijbehorende examen af voordat zij bij opdrachtgevers aan de slag gaan. Op de eerste werkdag van elke plaatsing nemen we telefonisch contact op met de gedetacheerde medewerker en controleren we of persoonlijke beschermingsmiddelen nodig zijn. Wanneer de opdrachtgever deze niet verstrekt, leveren wij ze zelf. Zo snel mogelijk na de start bezoekt een van onze consultants de werklocatie en loopt daar de VCU-checklist na.

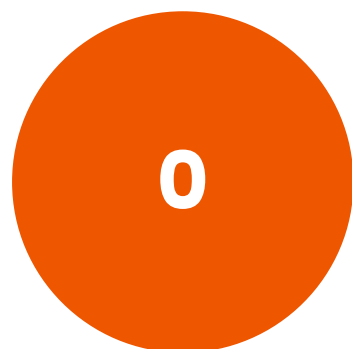
Bij elke plaatsing wordt een Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA) uitgevoerd als standaardprocedure op de werkvloer.

Doelstellingen

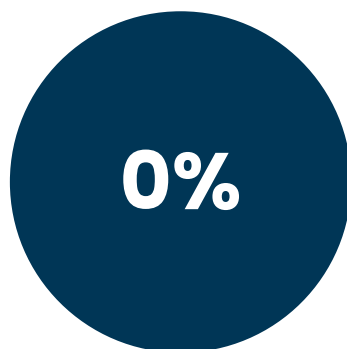
We streven naar nul arbeidsongevallen met verzuim. We handhaven continue VCU-certificering als waarborg voor veilige werkomstandigheden. Jaarlijkse interne audits en evaluaties door de directie zijn onderdeel van onze continue verbetercyclus. De doelstelling van nul arbeidsongevallen met verzuim is in 2025 behaald. De doelstelling voor 2026 is ongewijzigd.

Veiligheid en gezondheid

Een veilige en gezonde werkomgeving staat voorop.



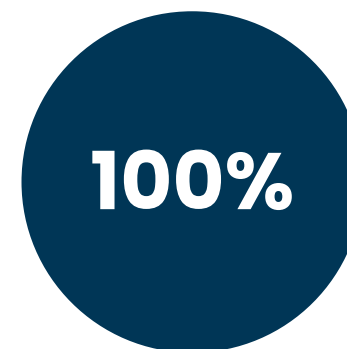
arbeids-
ongevallen



LTIR



verzuim



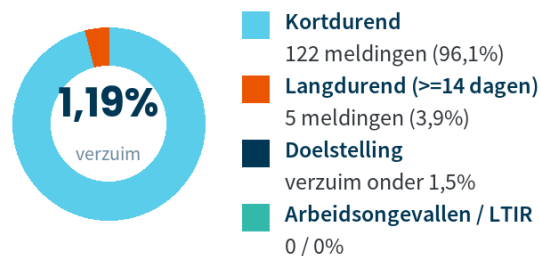
verplichte
trainingen

3.2.2 Gezondheid van de medewerkers

Bij Focus Engineering hechten we groot belang aan de gezondheid en het welzijn van al onze medewerkers. Ons gezondheidsbeleid is integraal opgenomen in het bredere veiligheids- en gezondheidsbeleid en richt zich op fysieke en mentale gezondheid.

Ziekteverzuim

Verdeling van de 127 verzuimmeldingen



Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Een gezonde werkomgeving bevordert duurzame inzetbaarheid en werkplezier van medewerkers.	Werkdruk en langdurig beeldschermwerk kunnen gezondheidsklachten veroorzaken.
Risico's	Kansen
Hoog ziekteverzuim verhoogt operationele kosten en vermindert beschikbaarheid.	Preventief gezondheidsbeleid verlaagt verzuim en verhoogt productiviteit.

Beleid

We voeren een actief arbobeleid ter bescherming van de gezondheid en het welzijn van interne medewerkers en gedetacheerde engineers. Ons medewerkershandboek beschrijft het beleid inzake psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder anti-pestbeleid en vertrouwenspersoonsprocedures. We hanteren een beleid voor alcohol, drugs en medicatie (ADM). Het VG Handboek en de beleidsverklaring vormen samen het kader voor onze gezondheidsaanpak.

Meetpunten

In 2025 bedroeg het totale ziekteverzuim 1,19%. Er zijn 127 verzuimmeldingen geregistreerd, waarvan 5 langdurig (14 dagen of langer, 3,94%) en 122 kortdurend (96,06%). Het aantal geregistreerde gevallen van werkgerelateerde gezondheidsaandoeningen bedroeg in 2025 nul. De verhouding tussen het hoogste en laagste voltijdsalaris (pay ratio) bedraagt 4,03, met een hoogste voltijdsalaris van 11.941,54 euro en een laagste voltijdsalaris van 2.965,14 euro bruto per maand. De verhouding tussen het hoogste voltijdsalaris en het mediane voltijdsalaris bedraagt circa 2,46. Dat deze verhoudingen relatief hoog uitvallen, komt doordat enkele hoog gehonoreerde gedetacheerde managementfuncties het hoogste salaris opstuwten. In 2025 zijn naar schatting 425 tot 460 trainingsuren gevolgd, gemiddeld circa 2,5 uur per medewerker. Voor gedetacheerde medewerkers bieden we een periodiek medisch onderzoek (PMO) aan via Meditel. Een preventiemedewerker is benoemd en een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is periodiek uitgevoerd.

Maatregelen

We bieden een PMO aan voor gedetacheerde medewerkers. We hebben een sportregeling en bieden ergonomisch werkplekadvies aan. Bij verzuim volgen we het Poortwachtertraject, inclusief re-integratiebegeleiding en de mogelijkheid van een second opinion. Bedrijfshulpverlening (BHV) is georganiseerd conform de Arbowet.

ArboNed is onze arbodienstverlener voor zowel interne als gedetacheerde medewerkers. Daarnaast bieden wij individuele coachingstrajecten aan via een externe coach (5 sessies per medewerker). Er zijn noodplan- en BHV-procedures vastgelegd voor brand, evacuatie en incidentmelding. In 2025 is het medewerkershandboek geactualiseerd en aangevuld met een addendum arboregels voor de thuiswerkplek. Deze documenten worden gedeeld via de welkomstmil, samen met de verplichte trainingen en de informatiesheet voor de eerste werkdag. Voor interne collega's bieden we sportcoaching aan en sponsoren we deelname aan sportevenementen zoals Hyrox. In 2025 is een anoniem medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De uitkomsten waren positief. De gedetailleerde resultaten waren bij het opstellen van dit verslag nog niet beschikbaar. Werkdruk heeft onze doorlopende aandacht. Wanneer signalen van verhoogde werkdruk ontstaan, bijvoorbeeld door het vertrek van een collega, grijpen we direct in door de werving van vervanging prioriteit te geven en taken tijdelijk te herverdelen. Ons uitgangspunt is dat medewerkers gezond naar hun werk gaan en gezond weer

thuiskomen.

Doelstellingen

We streven ernaar het totale ziekteverzuim ook in de komende jaren onder 1,5% te houden (2025: 1,19%). We richten ons op 100% deelname aan het periodiek medisch onderzoek (PMO) voor gedetacheerde medewerkers. We bevorderen een cultuur waarin het welzijn van de medewerker centraal staat. Er zijn geen specifieke gezondheidsinitiatieven voor gedetacheerde medewerkers.

3.2.3 Medewerkersrechten

Bij Focus Engineering waarborgen we de rechten van onze medewerkers middels een helder beleidskader gericht op correcte arbeidsomstandigheden, naleving van wet- en regelgeving en sociale dialoog.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Correcte arbeidsvoorwaarden en gelijke behandeling versterken werknemerstevredenheid.	Risico op ongelijke behandeling of inadequate arbeidsvoorwaarden bij gedetacheerd personeel.
Risico's	Kansen
Non-compliance met arbeidswetgeving leidt tot juridische en financiële gevolgen.	Sterk werkgeversimago trekt gekwalificeerd technisch personeel aan.

Beleid

Onze gedetacheerde medewerkers vallen onder de ABU-cao, die door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend is verklaard. We hanteren een mensenrechtenbeleid dat is gebaseerd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en relevante ILO-verdragen. Ons beleid heeft nultolerantie voor kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel. Daarnaast hebben we een beleid voor vakbonden en collectieve arbeidsovereenkomsten waarin we het recht van medewerkers erkennen om zich te organiseren.

De inlenersbeloning wordt toegepast conform ABU artikel 16. De ziektedoorbetaling voor intern personeel bedraagt 100% gedurende de eerste 52 weken en 70% gedurende de tweede 52 weken. In 2025 is het medewerkershandboek geactualiseerd. Daarnaast is in 2025 gestart met de opbouw van een intern salarishuis met salarisschalen en doorgroeimogelijkheden. De implementatie hiervan volgt in 2026.

Meetpunten

Alle medewerkers van Focus Engineering ontvangen ten minste het toepasselijke wettelijke minimumloon. Via de ABU-cao en de toepassing van de inlenersbeloning ligt de feitelijke beloning daarboven.

In 2025 valt 100% van de gedetacheerde medewerkers onder een cao. Wij hanteren minimaal de ABU-cao en passen de inlenersbeloning toe conform ABU artikel 16, waarbij de gunstigste regeling voor de medewerker leidend is. Organisatiebreed heeft 8,5% van de medewerkers een contract voor onbepaalde tijd (interne medewerkers 54%, gedetacheerde medewerkers circa 1%). De gemiddelde contractduur van gedetacheerde medewerkers bedraagt circa 12 maanden. Alle werknemers en ZZP'ers worden gescreend voor aanvang van de werkzaamheden. We streven naar nul klachten op het gebied van arbeidsrechten. We beschikken over een NEN 4400-1 certificering als kwaliteitsnorm voor uitzendondernemingen.

Maatregelen

We hebben een vertrouwenspersoon aangesteld bij wie meldingen vertrouwelijk kunnen worden ingediend. We houden een meldingenregister bij. Signalen van schendingen in de keten worden actief gemonitord via periodieke risicoanalyses van leveranciers en klanten. We voeren een structurele vorm van sociale dialoog waarin medewerkers worden geconsulteerd bij beslissingen die hun werkomstandigheden raken.

Focus Engineering heeft geen formeel medezeggenschapsorgaan. In 2025 is onderzocht hoe medezeggenschap passend kan worden vormgegeven binnen het detachingsmodel, waarbij ook gedetacheerde medewerkers betrokken moeten worden. Dit onderzoek krijgt in 2026 een vervolg.

In 2025 hanteerden wij de inlenersbeloning. Per 1 januari 2026 geldt de wettelijke gelijkwaardige beloning. In 2025 zijn uitgebreide voorbereidingen getroffen om deze overgang correct door te voeren. Deze regeling vraagt meer afstemming met opdrachtgevers, maar is eerlijker voor de gedetacheerde medewerkers.

Doelstellingen

We streven naar 100% naleving van arbeidsrecht en cao-verplichtingen. We streven naar nul gevallen van kinder- of dwangarbeid en 100% screening van werknemers en ZZP'ers. We richten ons op transparante communicatie met medewerkers over hun rechten en plichten. Daarnaast streven wij naar volledige naleving van de inlenersbeloning en, vanaf 2026, van de wettelijke gelijkwaardige beloning, met een doelstelling van 100%.

3.2.4 Training en ontwikkelingskansen

Bij Focus Engineering investeren we gericht in de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. We beschikken over een formeel opleidingsbeleid en een transparant carrieresysteem met acht functieniveaus.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Gerichte vakontwikkeling versterkt competenties en inzetbaarheid van medewerkers.	Onvoldoende training kan leiden tot kennisverlies en verminderde dienstverlening.
Risico's	Kansen
Onvoldoende opgeleide medewerkers vormen een risico voor kwaliteit en veiligheid.	Investering in opleiding versterkt employer branding en medewerkersretentie.

Beleid

Ons opleidingsbeleid biedt interne medewerkers een transparant carrieresysteem met acht functieniveaus: van Trainee Consultant tot Business Manager en Director. Per niveau zijn concrete en meetbare promotiecriteria vastgesteld op het gebied van commerciële KPI's, klantrelaties en persoonlijke ontwikkeling. Elke medewerker heeft maandelijks een Monthly Business Review (MBR) met de leidinggevende over commerciële doelen en persoonlijke ontwikkeling. De Focus Engineering Academy is in opbouw en richt zich op loopbaanontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling, gesprekstechnieken, leiderschap en professionele ontwikkeling. Daarnaast zijn in 2025 nieuwe Arta-trainingen geïntroduceerd om het professionele kennisniveau te versterken. Medewerkers kunnen daarnaast zelf opleidingen aandragen.

Naast verticale doorgroei bieden wij horizontale ontwikkeling via specialisatie, buddy-rollen en projectrollen.

Het gestructureerde onboardingprogramma introduceert nieuwe medewerkers in de bedrijfscultuur, systemen en werkwijze.

Meetpunten

In 2025 hebben alle interne medewerkers (100%) de volgende verplichte trainingen succesvol afgerond: IT Awareness (januari tot februari 2025), Anti-discriminatie en Intimidatie (mei tot juni 2025) en Corruptie, Omkoping en Fraude (mei tot juni 2025). De medewerkers van de operationsafdeling hebben daarnaast de training Duurzaam Inkopen afgerond. Niet-verplichte externe scholing wordt tot 1.500 euro per drie jaar vergoed. In 2025 is in totaal 43.082 euro besteed aan opleidingen. 52 collega's volgden een individuele betaalde training en daarnaast vonden meerdere groepstrainingen op kantoor plaats. Het totale aantal trainingsuren bedraagt naar schatting 425 tot 460 uur, gebaseerd op factuumschrijvingen van onder meer VCA, NEN3140, Lean Six Sigma, Eplan en managementtrainingen.

Meetpunt	2025
Medewerkers met MBR (%)	100%
Interne promoties (%)	33%
Deelname verplichte trainingen (%)	100%
Opleidingsbudget besteed (EUR)	43.082
Gemiddeld opleidingsuren per medewerker	circa 2,5 (schatting)

Maatregelen

We bieden verplichte trainingen aan op het gebied van IT-bewustzijn, anti-discriminatie en ethiek. We voeren maandelijks loopbaangesprekken (MBR) met iedere medewerker. We stellen een opleidingsbudget beschikbaar per medewerker. De doelstellingen voor promotie zijn per functieniveau helder en meetbaar vastgesteld. Nieuwe medewerkers volgen de verplichte basistrainingen op hun eerste werkdag: IT Security Awareness, Corruptie, Omkoping en Fraude, en Anti-discriminatie en Intimidatie. Operations-collega's volgen aanvullend de training Duurzaam Inkopen. Gedetacheerde medewerkers ontvangen veiligheidsinstructies en functiegerichte training via opdrachtgevers conform de VCU-systematiek, aangevuld met vakcertificeringen zoals VCA, VOL-VCA, NEN3140, ATEX en Lean Six Sigma. Interne medewerkers ontvangen daarnaast wekelijkse coaching. Wij horen liever vooraf waar iemand tegenaan loopt of naartoe wil dan achteraf een afscheid. Ook bij het niet verlengen van een dienstverband

nemen we onze verantwoordelijkheid: in 2025 hebben we twee vertrekkende medewerkers een extern loopbaancoachtraject aangeboden. Voor gedetacheerde medewerkers faciliteren we opleidingen wanneer de opdrachtgever daarom vraagt of de functie dit vereist.

Doelstellingen

We streven naar 100% deelname aan verplichte trainingen. We richten ons op 100% deelname aan de maandelijkse MBR. We streven ernaar dat minimaal 10% van de interne medewerkers jaarlijks wordt gepromoveerd. We bieden iedere medewerker jaarlijks een beoordelingsgesprek.

3.2.5 Diversiteit en inclusie

Bij Focus Engineering zetten we ons actief in voor een diverse en inclusieve werkomgeving. We beschikken over een beleid voor diversiteit en anti-discriminatie dat geldt voor alle medewerkers.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Diverse teams versterken besluitvorming en innovatiekracht van Focus Engineering.	Onvoldoende aandacht voor inclusie kan leiden tot discriminatie en uitsluiting.
Risico's	Kansen
Wettelijke aansprakelijkheid bij discriminatie-incidenten.	Inclusieve werving vergroot de beschikbare talentenpool in een krappe arbeidsmarkt.

Beleid

We voeren een beleid voor diversiteit, inclusie en anti-discriminatie dat van toepassing is op alle interne en externe werknemers en ZZP'ers. Het beleid conformeert zich aan artikel 5 van de ABU-cao. Werving en selectie vinden plaats op basis van competenties, ongeacht leeftijd, geslacht, etniciteit, religie, seksuele geaardheid of gezondheid.

Meetpunten

In mei en juni 2025 hebben alle interne medewerkers (100%) de training Anti-discriminatie en Intimidatie afgerond. De genderverdeling binnen Focus Engineering in 2025 is organisatiebreed 89% man en 11% vrouw (interne medewerkers 71% man en 29% vrouw, gedetacheerde medewerkers 92% man en 8% vrouw). Het aandeel vrouwen in het management en in de directie bedraagt 0%. De gender pay gap bedraagt 18,2%, met een gemiddeld bruto voltijdsalaris van 4.889 euro voor mannen en 3.998 euro voor vrouwen. Dit verschil wordt verklaard door functieniveauverschillen en de oververtegenwoordiging van mannen in hoger beloonde technische en seniorfuncties. 36% van de medewerkers heeft een niet-Nederlandse nationaliteit. In 2025 zijn er geen meldingen van discriminatie of grensoverschrijdend gedrag ontvangen.

Maatregelen

We bieden verplichte trainingen aan op het gebied van anti-discriminatie en intimidatie. We bevorderen bewustwording over diversiteit en inclusie. We hanteren een inclusief wervingsbeleid. Onze vertrouwenspersoon is beschikbaar voor meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Er zijn geen employee resource groups of medewerkersnetwerken. Voor de inclusie van medewerkers met een beperking gelden geen specifieke maatregelen naast het algemene beleid van gelijke kansen. Gelijke kansen bij werving en selectie worden actief bevorderd door te selecteren op competenties. De diversiteit van ons team is de afgelopen jaren organisch gegroeid: door consequent op competenties te selecteren is ons kantoorteam divers in gender en achtergrond geworden. Als erkend referent voor kennismigranten halen we bovendien internationaal technisch talent naar Nederland. In de engineeringsector zijn vrouwen schaars. Opdrachtgevers vragen ons regelmatig om vrouwelijke engineers voor te stellen als aanvulling op hun overwegend mannelijke teams, een vraag waar we gezien de krappe arbeidsmarkt nog beperkt aan kunnen voldoen.

Wij voeren periodiek een anoniem medewerkerstevredenheidsonderzoek uit om de beleving van inclusie en gelijke behandeling te monitoren.

Doelstellingen

We streven naar gelijke kansen voor alle medewerkers ongeacht achtergrond. We richten ons op nul discriminatie-incidenten. De doelstelling is nul meldingen bij de vertrouwenspersoon omtrent discriminatie.



Deel 3

Bestuur

Governance

3.3 Bestuur

3.3.1 Ethiek en integriteit

Wij hechten groot belang aan ethisch en integer handelen in al onze bedrijfsactiviteiten. Ons mensenrechtenbeleid en de vertrouwenspersoonregeling vormen de basis voor een veilige en eerlijke werkplek.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Ethisch handelen versterkt vertrouwen bij opdrachtgevers en medewerkers.	Risico op fraude, omkoping of belangenverstrengeling bij zakelijke contacten.
Risico's	Kansen
Integriteitsincidenten leiden tot reputatieschade en juridische gevolgen.	Een sterke gedragscode onderscheidt ons als betrouwbare partner.

Beleid

Focus Engineering hanteert een gedragscode die van toepassing is op alle medewerkers: vast, tijdelijk, gedetacheerd en ZZP. De code verbiedt uitdrukkelijk omkoping, corruptie, fraude en witwassen.

Maatregelen

We nemen de volgende maatregelen om ethisch handelen te waarborgen. Alle medewerkers ontvangen jaarlijks een training op het gebied van anticorruptie. In 2025 hebben alle interne medewerkers (100%) de training Corruptie, Omkoping en Fraude afgerond (mei en juni 2025). Voor alle nieuwe medewerkers geldt de verplichting een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) te overleggen. Wij beschikken over een formele klokkenluidersregeling waarbij meldingen vertrouwelijk en anoniem kunnen worden ingediend bij vertrouwenspersoon Joni Scheij (joni.scheij@focusengineering.nl) of de directie. Externe melding is mogelijk bij het Huis voor Klokkenluiders, de Inspectie SZW of het Openbaar Ministerie. Contante betalingen worden niet geaccepteerd als maatregel ter bestrijding van witwassen. De klokkenluidersregeling is in 2025 meerdere keren geactualiseerd (in mei en in juli), onder meer op het gebied van

vertrouwelijkheid, bescherming tegen represailles en de meldprocedure. Het mensenrechtenbeleid is in 2025 eveneens geactualiseerd.

Het giftenbeleid sluit aan op het Ethiekbeleid van Focus Engineering. Kleine attenties met een waarde onder 25 euro zijn toegestaan en hoeven niet te worden gemeld, tenzij zij herhaaldelijk van dezelfde relatie worden ontvangen. Giften met een waarde tussen 25 en 100 euro zijn toegestaan na goedkeuring door de leidinggevende en moeten altijd worden gemeld. Giften boven 100 euro worden in principe geweigerd, tenzij de directie hier expliciet toestemming voor geeft. Uitnodigingen voor evenementen zijn toegestaan mits zij een duidelijk zakelijk karakter hebben en vooraf zijn goedgekeurd. Geld en cadeaubonnen worden altijd geweigerd.

Giften- en relatiegeschenkenbeleid

Richtlijnen voor het aannemen van giften, conform het Ethiekbeleid

Type gift	Toegestaan	Voorwaarde
Kleine attenties (< EUR 25)	Ja	Geen melding vereist, tenzij herhaaldelijk van dezelfde relatie.
Giften EUR 25 tot 100	Ja	Alleen na goedkeuring van de leidinggevende, verplicht melden.
Giften boven EUR 100	Nee	In principe geweigerd, tenzij expliciet goedgekeurd door de directie.
Uitnodigingen voor evenementen	Ja	Alleen bij een duidelijk zakelijk karakter en vooraf goedgekeurd.
Geld of cadeaubonnen	Nee	Worden altijd geweigerd.

Doelstellingen

De doelstelling van Focus Engineering voor 2025 op het gebied van ethiek en integriteit is nul gesignaleerde incidenten van omkoping, fraude, belangenconflicten of corruptie. In 2025 zijn er geen werkelijke meldingen van ethische schendingen ontvangen via het meldingenregister van de vertrouwenspersoon. Wij streven naar 100% deelname aan de jaarlijkse anticorruptietraining door alle interne medewerkers. In 2025 hebben alle interne medewerkers (100%) de training Corruptie, Omkoping en Fraude afgerond.

Meetpunten

In 2025 zijn er geen meldingen van omkoping, corruptie, fraude, belangenverstrengeling of schendingen van de gedragscode geregistreerd via het meldingenregister van de vertrouwenspersoon. Ter referentie: in het verslagjaar 2024 is één bevestigd corruptie-incident geregistreerd, dat conform de geldende procedures is onderzocht en afgehandeld. Het aantal medewerkers dat de verplichte anticorruptietraining heeft afgerond in 2025: alle interne medewerkers (100%). Het totale aantal ingediende klokkenluidermeldingen in 2025: 0. In 2025 zijn 68 boetes geregistreerd. Dit betreft uitsluitend verkeersboetes op de bedrijfsauto's (parkeer- en snelheidsboetes) zonder ESG-relevantie. In 2025 heeft zich een

informatiebeveiligingsincident voorgedaan dat direct en adequaat is afgehandeld (zie hoofdstuk 3.3.2). Er was geen sprake van een datalek.

Het mensenrechtenbeleid stelt als doelstelling: nul gevallen van kinder- of dwangarbeid in de eigen organisatie en bij directe leveranciers, en 100% screening van werknemers en leveranciers (ZZP'ers) op kinder- en dwangarbeid via controle van identiteitsdocumenten. Dit beleid is opgesteld in lijn met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de fundamentele verdragen van de ILO, en de Nederlandse arbeidswetgeving (Wav, WML, WagwEU, WAS). Er is geen afzonderlijke training gericht op het signaleren van kinder- en dwangarbeid en er zijn geen samenwerkingen met externe partijen zoals NGO's of vakbonden voor ketenmonitoring. De waarborging verloopt via de interne beleidskaders, de ABU-cao en periodieke monitoring. Leveranciers worden bij selectie beoordeeld op ESG-criteria. Een formeel gestructureerd due-diligenceproces specifiek gericht op corruptierisico's bij derde partijen is nog niet ingericht. Dit is een verbeterpunt richting 2026.

Er zijn ons over 2025 geen bevestigde ernstige mensenrechtenincidenten in onze waardeketen bekend.

Het meldingenregister van de vertrouwenspersoon is ingericht met een gestructureerd stappenplan (8 fasen: ontvangst, registratie, beoordeling, onderzoek, advies, terugkoppeling, afronding, evaluatie) en een monitoringsmatrix. In 2025 zijn er geen werkelijke meldingen

geregistreerd.

De onderstaande kernindicatoren vatten onze ethiekprestaties over verslagjaar 2025 samen:

Meetpunt	2025
Meldingen bij de vertrouwenspersoon	0
Klokkenluidersmeldingen	0
Bevestigde incidenten van corruptie, omkoping of fraude	0 (2024: 1, afgehandeld)
Veroordelingen en boetes voor corruptie of omkoping	0 veroordelingen, 0 euro
Deelname anticorruptietraining interne medewerkers	100%
VOG-dekking nieuwe medewerkers	100%
Phishingsimulaties	minimaal 60
Informatiebeveiligingsincidenten	1 (geen datalek)
Meldingen Autoriteit Persoonsgegevens	0

3.3.2 Informatie- en systeembeveiliging

Wij nemen de bescherming van informatie en systemen serieus. Ons IT-beleid en de bijbehorende beveiligingsmaatregelen zijn gericht op het voorkomen van datalekken en cyberincidenten.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Adequate informatiebeveiliging beschermt bedrijfs- en persoonsgegevens.	Cyberaanvallen of datalekken kunnen vertrouwelijke informatie compromitteren.
Risico's	Kansen
Datalekken leiden tot AVG-boetes en reputatieschade.	Robuust IT-beleid versterkt klantvertrouwen en compliance.

Beleid

Het IT-beleid van Focus Engineering is van toepassing op alle medewerkers, contractors en derde partijen. Het beleid is gebaseerd op de principes van vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van informatie.

Maatregelen

We nemen de volgende concrete maatregelen op het gebied van informatie- en systeembeveiliging. Twee-factor-authenticatie (2FA) is verplicht voor alle medewerkers. Periodieke phishingsimulaties worden uitgevoerd in samenwerking met Radix om het beveiligingsbewustzijn te meten. Alle medewerkers volgen jaarlijks een IT Awareness-training die het herkennen van phishingmails, veilig wachtwoordbeheer en de vijf PC-veiligheidsregels behandelt. Bij een cyberincident geldt een meldplicht binnen 24 uur bij de directie en bij een datalek een meldplicht bij de Autoriteit Persoonsgegevens binnen 72 uur. Voor alle nieuwe medewerkers is een VOG vereist als aanvullende maatregel voor betrouwbaarheid bij toegang tot gevoelige informatie. Aanvullend verzorgt onze IT-partner Radix via het Huntress-platform maandelijkse korte beveiligingstrainingen en simuleert Huntress maandelijks een aanval op basis van de gegeven training.

In januari en februari 2025 hebben alle interne medewerkers (100%) de IT Awareness-training afgerond. Niet-naleving van het IT-beleid kan leiden tot een waarschuwing, verplichte hertraining, beperking van toegangsrechten of ontslag.

In april 2025 is daarnaast een gerichte phishing-simulatiecampagne uitgevoerd om het bewustzijn van medewerkers te testen en te verbeteren.

De IT-infrastructuur wordt beheerd door Radix BV als verwerker conform AVG. De beveiligingsmaatregelen omvatten firewalls, VPN met 2FA, virus- en malwarescanners, toegangsrechten op servers, en versleutelde back-ups buiten locatie.

Doelstellingen

De doelstellingen van Focus Engineering op het gebied van informatie- en systeembeveiliging voor 2025 zijn nul datalekken gedurende 2025 en 100% deelname aan de IT Awareness-training door de interne medewerkers. In 2025 hebben alle interne medewerkers (100%) de IT Awareness-training afgerond.

Meetpunten

In 2025 zijn nul datalekken geregistreerd bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Er heeft zich een informatiebeveiligingsincident voorgedaan, dat conform de meldplicht binnen 24 uur bij de directie is gemeld en direct en adequaat is afgehandeld met de IT-partner. Daarbij is vastgesteld dat geen data de interne systemen heeft verlaten, waardoor er geen sprake was van een datalek en geen melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens nodig was. Alle interne medewerkers (100%) hebben de IT Awareness-training afgerond, aangevuld met maandelijkse Huntress-trainingen. Radix voert maandelijks phishingsimulaties uit bij minimaal vijf medewerkers, in 2025 in totaal minimaal 60 simulaties.

3.3.3 Verantwoord inkopen

Wij hanteren een beleid voor verantwoord inkopen dat aandacht heeft voor milieu, maatschappelijke verantwoordelijkheid en ethische bedrijfspraktijken in onze leveranciersketen.

Impacts, risico's en kansen

Positieve impact	Negatieve impact
Duurzaam inkoopbeleid stimuleert verduurzaming in de keten.	Ketenrisico's op het gebied van milieu en mensenrechten bij leveranciers.
Risico's	Kansen
Niet-duurzame leveranciers vormen een reputatie- en compliancierisico.	Samenwerking met duurzame leveranciers versterkt onze concurrentiepositie.

Beleid

Focus Engineering hanteert bij haar inkoop een beleid voor duurzaam inkopen, met aandacht voor milieubeheer, maatschappelijke verantwoordelijkheid en ethische bedrijfspraktijken in de leveranciersketen. In 2025 is het inkoopbeleid inhoudelijk aangescherpt met ESG-criteria in de leveranciersselectie, training van inkoopmedewerkers en gedefinieerde ESG-meetpunten. Daarnaast beschikken wij over een formele Supplier Code of Conduct met eisen op het gebied van arbeidsrechten, arbeidsomstandigheden, naleving van wet- en regelgeving en mensenrechten, inclusief een verbod op kinder- en dwangarbeid.

De kernprincipes van het inkoopbeleid zijn: milieubewustzijn, maatschappelijke verantwoordelijkheid, economische levensvatbaarheid, en transparantie en verantwoording.

Maatregelen

We nemen de volgende maatregelen op het gebied van verantwoord inkopen. Drie medewerkers van de operationsafdeling (Joni Scheij, Hodan Farah en Lysaifeni Wout) hebben in mei en juni 2025 de training Duurzaam Inkopen afgerond. De vervangster van Lysaifeni Wout, Lua Silva, heeft deze training in december 2025 gevolgd. ESG-criteria worden toegepast bij de selectie van externe leveranciers, zoals zichtbaar bij de selectie van de externe IT-dienstverlener. De training behandelt concrete aandachtspunten bij leveranciersselectie en aanschaf en legt de verantwoordelijkheden van medewerkers uit bij het signaleren van niet-duurzame

alternatieven. We voeren een leveranciersbeoordeling uit bij de selectie van nieuwe leveranciers. Leveranciersselectie vindt plaats op basis van ESG-criteria, kwaliteit en betrouwbaarheid. Daarnaast kopen wij bewust groene producten in, zoals biologische vaatwastabletten, biologische melk en honing.

Focus Engineering beschikt over een certificaat van VluchtelingenWerk Nederland, wat de inzet voor sociaal werkgeverschap en de inclusie van vluchtelingen in het arbeidsproces onderstreept.

De EcoVadis-beoordeling van augustus 2025 laat een duidelijke verbetering zien op duurzaam inkopen (van 30 naar 44 van de 100 punten), maar dit thema blijft ons belangrijkste verbeterpunt. Er zijn nog geen formele ESG-clausules opgenomen in leverancierscontracten en een gestructureerde risicobeoordeling van duurzaamheidsimpacts in de toeleveringsketen is nog niet gedocumenteerd. Deze verbeterpunten staan voor 2026 op de agenda.

Doelstellingen

De doelstelling van Focus Engineering op het gebied van duurzaam inkopen is dat 100% van de medewerkers van het inkoopteam in 2025 zijn getraind op milieu- en sociale kwesties in de toeleveringsketen. In 2025 hebben drie van de drie medewerkers van de operationsafdeling (100%) de training Duurzaam Inkopen afgerond. Verder streeft Focus Engineering naar de verdere integratie van ESG-criteria in alle inkoopcategorieën in 2025 en verdere jaren. In 2025 streeft Focus Engineering naar versterking van de leveranciersketen door middel van periodieke keteninspectie. Leveranciersaudits worden ingezet als instrument om naleving van inkoopcriteria te verifiëren.

De doelstelling voor 2025 is om het beleid voor duurzaam inkopen integraal onderdeel te maken van de website van Focus Engineering.

Meetpunten

Voor 2025 zijn KPI's gedefinieerd voor duurzaam inkopen en leveranciersbeoordeling, waaronder het aantal op ESG-criteria beoordeelde leveranciers en het percentage van het inkoopbudget dat wordt besteed bij leveranciers die aan ESG-criteria voldoen. Deze KPI's zijn in 2025 nog niet kwantitatief vastgelegd. Het aantal inkoopmedewerkers dat de training Duurzaam Inkopen heeft afgerond is drie van de drie (100%). De vervangster van een van hen heeft de training in december 2025 eveneens afgerond.

We hanteren sinds april 2024 een formeel beleid voor duurzaam inkopen. Dit Beleid Duurzaam Inkopen vormt het kader waarbinnen Focus Engineering haar inkoopprocessen structureel verduurzaamt en ESG-overwegingen integreert in de selectie en beoordeling van leveranciers.

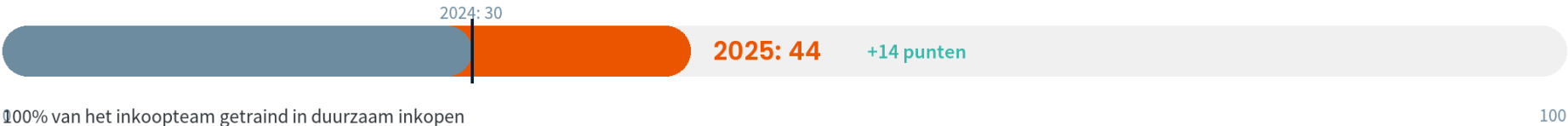
De toepassing van ESG-criteria is reeds zichtbaar in de praktijk. Bij de selectie van de externe IT-dienstverlener zijn ESG-aspecten meegewogen als onderdeel van het beoordelingskader. We beschouwen dit als een eerste concrete stap in de bredere ambitie om ESG systematisch te verankeren in alle inkoopcategorieën. Wij blijven werken aan de verdere integratie van ecologische en sociale criteria in onze inkoopprocedures, met als doel een verantwoorde en toekomstbestendige toeleveringsketen te realiseren.

De onderstaande kernindicatoren vatten onze prestaties op verantwoord inkopen over 2025 samen:

Meetpunt	2025
Inkoopmedewerkers getraind op duurzaam inkopen	100% (4 medewerkers inclusief opvolging)
Inkoopvolume IT-goederen en IT-diensten bij een op ESG-criteria geselecteerde leverancier	57.126 euro
Upstream ketenemissies uit ingekochte goederen en diensten (scope 3, categorie 1)	17,1 tCO2e (zie hoofdstuk 3.1.1)
Aantal op ESG-criteria beoordeelde leveranciers	registratie start in 2026
Aandeel inkoopbudget bij leveranciers die aan ESG-criteria voldoen	registratie start in 2026

Duurzaam inkopen: EcoVadis-scorebalk

Grootste stijger op de EcoVadis-scorekaart, met ruimte voor verdere groei





Deel 4

Achtergrond

Toelichting en index

4.1 Bestuursstructuur

Focus Engineering wordt bestuurd door een directie die verantwoordelijk is voor zowel de strategische richting als de ESG-prestaties. ESG-verantwoordelijkheden zijn geïntegreerd in de dagelijkse bedrijfsvoering.

Bestuurs- en organisatiestructuur

Directie, ESG-eindverantwoordelijkheid en de operationele fasestructuur



Samenstelling van het hoogste bestuursorgaan

Focus Engineering wordt bestuurd door een directie die verantwoordelijk is voor de strategische richting van de organisatie. We rapporteren over 2025 conform het VSME-ESRS-rapportagekader (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs under the European Sustainability Reporting Standards). Dit kader is ontwikkeld door de European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) en biedt een passende rapportagestructuur voor kleine en middelgrote ondernemingen. De dubbele materialiteitsanalyse vormt de basis voor de selectie van de gerapporteerde thema's. We streven naar transparantie over onze ESG-prestaties en gebruiken dit verslag als instrument voor voortdurende verbetering.

We hebben ESG-management geïntegreerd in de reguliere bedrijfsvoering. De directie stelt het ESG-beleid vast en is eindverantwoordelijk voor de ESG-prestaties van Focus Engineering. Op operationeel niveau zijn medewerkers aangewezen als verantwoordelijken voor specifieke ESG-dossiers: Joni Scheij is vertrouwenspersoon voor meldingen van grensoverschrijdend gedrag en ethische schendingen. Hodan Farah is het aanspreekpunt voor mensenrechtenmeldingen in de keten. Drie operationsmedewerkers zijn specifiek getraind op duurzaam inkopen. Jaarlijkse interne audits en evaluaties door de directie zijn onderdeel van de continue verbetercyclus op het gebied van veiligheid en kwaliteit.

De directie is tevens eindverantwoordelijk voor de naleving van het ethiek-, veiligheids- en ESG-beleid van Focus Engineering. Bij een cyberincident of datalek geldt een meldplicht bij de directie binnen 24 uur respectievelijk bij de Autoriteit Persoonsgegevens binnen 72 uur, wat de betrokkenheid van de directie bij operationele risico's onderstreept. In 2025 bestaat de directie

van Focus Engineering uit drie personen. Tim Snijder is in 2025 uit de directie getreden. De samenstelling van de directie is 100% mannelijk.

De directie bestaat uit Ben Bond (Algemeen Directeur), Tomas van de Groes (Directeur/VGM-functionaris) en Benoit Schnabel (Directeur). T. van de Groes vervult tevens de rol van VG-functionaris (VIL-VCU geldig tot 14 augustus 2029). De genderdiversiteitsratio in het bestuursorgaan bedraagt daarmee 0 (0 vrouwen op 3 directieleden).

ESG-management

ESG-kennis

De directie heeft in 2025 geen specifieke ESG-gerelateerde opleidingen of trainingen gevolgd. De directie is actief betrokken bij ESG via de vaststelling van het beleid, de validatie van rapportages en de jaarlijkse audits. De externe ESG-consultant van Kroll SR ondersteunt Focus Engineering met inhoudelijke expertise.

ESG-verantwoordelijkheid

De ESG-verantwoordelijkheden zijn in 2025 ongewijzigd. De eindverantwoordelijkheid ligt bij algemeen directeur Ben Bond.

ESG-prestaties en monitoringsmechanisme

De ESG-prestaties worden gemonitord via kwantitatieve KPI's, waaronder de CO2-uitstoot (scope 1, 2 en 3), de deelname aan trainingen en de leveranciersbeoordelingen. Externe toetsing vindt plaats via de jaarlijkse EcoVadis-beoordeling (2025: 63/100, Bronze). De resultaten worden gebundeld in de ESG-rapportage conform het VSME-ESRS-kader. ESG-doelstellingen zijn niet gekoppeld aan de beloning van de directie.

Governance en meldroutes

Eindverantwoordelijkheid, rollen en escalatietermijnen bij incidenten



4.2 Over dit verslag

Termijn

Het ESG-verslag 2025 van Focus Engineering heeft betrekking op de verslagperiode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. Dit is het eerste volledige ESG-verslag dat Focus Engineering uitbrengt conform het VSME-ESRS-rapportagekader, voortbouwend op de GHG-footprintrapportage over 2024.

Verslagscope

Focus Engineering B.V. is een besloten vennootschap naar Nederlands recht. Dit verslag is opgesteld op individuele basis en heeft uitsluitend betrekking op Focus Engineering B.V.

De verslagscope omvat alle activiteiten van Focus Engineering vanuit het hoofdkantoor aan de Rijnsburgstraat 9-11, 1059 AT Amsterdam. De scope betreft zowel de interne medewerkers als, voor relevante onderwerpen (met name veiligheid en arbeidsomstandigheden), de gedetacheerde krachten die namens Focus Engineering werkzaam zijn bij opdrachtgevers. De financiële en operationele controle over de activiteiten ligt volledig bij ons. Er zijn geen dochterondernemingen of nevenvestigingen die buiten de scope vallen.

De geolocatie van onze vestiging is circa 52,35 graden noorderbreedte en 4,84 graden oosterlengte.

Focus Engineering B.V. is actief in de sector arbeidsbemiddeling en detachering van technisch personeel (NACE-code 78.20, uitzendbureaus en detacheringsbureaus). De totale omzet van Focus Engineering bedroeg in 2025 circa 32,9 miljoen euro.

Wij hebben in dit verslag geen informatie weggelaten met een beroep op vertrouwelijkheid of concurrentiegevoeligheid.

Standaarden

Dit ESG-verslag is opgesteld conform de richtlijnen van het VSME-ESRS-rapportagekader (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs, ontwikkeld door EFRAG). De broeikasgasemissies zijn berekend conform het GHG Protocol Corporate Standard en ISO 14064, via een operationele controlebenadering.

Focus Engineering beschikt over de volgende duurzaamheidsgerelateerde certificeringen en beoordelingen: een VCU-certificering (geldig tot 27 februari 2027), NEN 4400-1 met SNA-registratie, een EcoVadis Bronze-medaille (63 van de 100, augustus 2025) en een certificaat van VluchtelingenWerk Nederland. Ons kantoorpand is BREEAM-gecertificeerd.

Publicatie

Het ESG-verslag 2025 van Focus Engineering wordt gepubliceerd op de website van Focus Engineering (www.focusengineering.nl). Het verslag is beschikbaar gesteld in de Nederlandse taal.

Contact

Voor vragen over de inhoud van dit ESG-verslag of de ESG-inspanningen van Focus Engineering kunt u contact opnemen via het kantooradres: Rijnsburgstraat 9-11, 1059 AT Amsterdam.

Vragen over mensenrechtenmeldingen kunnen worden gericht aan Hodan Farah (hodan.farah@focusengineering.nl).

Meldingen van grensoverschrijdend gedrag of ethische schendingen kunnen vertrouwelijk worden ingediend bij vertrouwenspersoon Joni Scheij (joni.scheij@focusengineering.nl).

Colofon

Dit ESG-verslag is opgesteld door Focus Engineering in samenwerking met Kroll SR Reporting & Advisory B.V. Het verslag is opgesteld op basis van documentatie verstrekt door Focus Engineering, waaronder beleids- en certificeringsdocumenten, trainingsregistraties en emissie-inventarisatiedata. De rapportage is gebaseerd op het VSME-ESRS-kader, met een eigen sectoranalyse en stakeholderdialoog als input voor de materialiteitsanalyse.

4.3 VSME-ESRS-index

Dit verslag is opgesteld conform de VSME-ESRS (optie B: Basic en Comprehensive Module). De index geeft per disclosure de vindplaats. Non-conformiteiten en openstaande informatiepunten staan kort in de kolom Extra informatie.

#	Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie / reden weglating
B1	Grondslag voor het opstellen	4.2 Over dit verslag	44	NACE 78.20 en netto-omzet circa 32,9 miljoen euro opgenomen (non-conformiteit 1, 2 en 3 deels open).
B2	Praktijken, beleid en toekomstige initiatieven	2.1.2 ESG-strategie	7	Externe assurance, stakeholderbetrokkenheid en SDG-koppeling nog open (non-conformiteit 4).
B3	Energie en broeikasgassen	3.1.1 Bedrijfs- en ketenemissies	17	Energieverbruik circa 250 MWh opgenomen. Papierverbruik niet geregistreerd (non-conformiteit 7). CO2-basislijn 2024 te reconcilieren (non-conformiteit 12).
B4	Verontreiniging van lucht, water en bodem	-	-	Niet van toepassing: dienstverlening zonder rapportageplichtige emissies
B5	Biodiversiteit	-	-	Niet van toepassing: geen locaties in of nabij biodiversiteitsgevoelig gebied
B6	Water	3.1.1 Bedrijfs- en ketenemissies	17	Waterverbruik circa 268 m3 opgenomen (kalenderjaar 2025, geëxtrapoleerd). Meetperiode gebouwbeheerder wijkt af van het kalenderjaar, pro-rata omgerekend.
B7	Hulpbronnen, circulaire economie en afvalbeheer	3.1.2 Afvalstromen	22	Afvalcijfers 2025 deels schatting, circa 4.000 kg niet-gevaarlijk, geen gevaarlijk afval (non-conformiteit 8).
B8	Personeelsbestand: algemene kenmerken	2.2.2 Medewerkers	10	
B9	Personeelsbestand: gezondheid en veiligheid	3.2.1 en 3.2.2	25	Resultaten medewerkerstevredenheidsonderzoek nog niet beschikbaar (non-conformiteit 11).
B10	Beloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	3.2.3 en 3.2.4	30	Trainingsuren niet uitgesplitst naar gender (totaal als schatting, non-conformiteit 10).
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	3.3.1 Ethiek en integriteit	35	Geen veroordelingen of boetes in 2025
C1	Strategie: bedrijfsmodel en duurzaamheidsinitiatieven	2.1.1 en 2.2.1	6	
C2	Beschrijving praktijken, beleid en initiatieven	2.1.2 ESG-strategie	7	IT-beveiligingsbeleid nog niet extern geaudit of gecertificeerd (non-conformiteit 9).
C3	BKG-reductiedoelen en klimaattransitie	3.1.1 Bedrijfs- en ketenemissies	17	Geen formeel transitieplan: niet verplicht (geen hoge-klimaatimpactsector)
C4	Klimaatrisico's	3.1.1 Bedrijfs- en ketenemissies	17	Kwalitatief beoordeeld
C5	Aanvullende kenmerken personeelsbestand	2.2.2 en 3.2.5	10	Aantal exclusief werkzame ZZP'ers niet aangeleverd (non-conformiteit 5).
C6	Mensenrechtenbeleid en -processen	3.2.3 en 3.3.1	30	Kwantitatieve leveranciers-KPI's nog niet vastgelegd (non-conformiteit 6).
C7	Ernstige negatieve mensenrechtenincidenten	3.3.1 Ethiek en integriteit	35	Geen incidenten in 2025
C8	Omzet uit bepaalde sectoren	-	-	Niet van toepassing: omzet uitsluitend uit technische detacheringdiensten.
C9	Genderdiversiteitsratio in het bestuursorgaan	4.1 Bestuursstructuur	42	



Focus on you

270,9

tCO₂e
totale uitstoot

63

EcoVadis
Bronze

175

actieve
medewerkers

0

arbeids-
ongevallen

Focus Engineering B.V.

Amsterdam

www.focusengineering.nl

ESG-verslag 2025, opgesteld met Kroll SR