

TIMING

DE IMPACT VAN TIMING

\\ RAPPORTAGE 2025

VOORWOORD VAN ONZE CEO

Bij Timing willen we dat werk mensen verder brengt. Werk geeft structuur, inkomen, zelfvertrouwen en is de sleutel tot persoonlijke groei, verbinding en maatschappelijke vooruitgang. Vanuit die overtuiging zetten we ons elke dag in voor waardig werk met een leefbaar inkomen voor iedereen. Werk dat verbindt, versterkt en toekomst biedt.

Onze ambitie is helder: wij willen de meest gewaardeerde regisseur van flexibele arbeid en payrolling van Nederland zijn. Voor flexkrachten, medewerkers, klanten en de samenleving. Daarom werken we iedere dag aan oplossingen die mensen en organisaties sterker maken. Niet alleen voor vandaag, maar juist ook voor morgen. Zo zorgen we ervoor dat werk voor iedereen werkt.

In 2025 hebben we verdere stappen gezet om die ambitie waar te maken. We investeren in échte aandacht voor onze flexkrachten. We gaan vaker met ze in gesprek, luisteren naar hun behoeften en bieden ruimte om zich te ontwikkelen. Want wanneer mensen zich gezien voelen en de kans krijgen om hun talenten te be-

nutten, groeien hun mogelijkheden mee.

Een veilige werkomgeving blijft daarbij de basis. Het aantal arbeidsongevallen is gestabiliseerd, en we blijven ons inzetten voor bewustwording, preventie en veilige arbeidsomstandigheden. Ook besteden we aandacht aan de financiële gezondheid van onze flexkrachten. Met preventieve ondersteuning en gerichte begeleiding helpen we mensen grip te houden op hun financiële situatie en bouwen we samen aan meer bestaanszekerheid.

Daarnaast hebben we extra aandacht voor mensen vanuit een kwetsbare positie. Door kansen te bieden op werk en ontwikkeling dragen we bij aan een inclusievere arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waarin iedereen de mogelijkheid krijgt om mee te doen en zijn of haar talenten in kan zetten.

Ook op het gebied van duurzaamheid blijven we stappen zetten. Zo werken we aan de elektrificatie van ons wagenpark en investeren we in het verduurzamen van onze kantoren en huisvesting. Daarmee verkleinen we onze impact op het milieu en dragen we bij aan een toekomstbestendige organisatie.

Voor onze eigen medewerkers geldt dezelfde overtuiging als voor onze flexkrachten: werk moet bijdragen aan welzijn, ontwikkeling en toekomstperspectief. Daarom blijven we investeren in een werkomgeving waarin gezondheid, veiligheid, werkplezier en persoonlijke groei centraal staan.

Ook voor onze klanten willen we van betekenis blijven. We helpen organisaties bij het bouwen van stabiele, productieve en inclusieve teams en ondersteunen ze in de uitdagingen van een arbeidsmarkt die voortdurend verandert. Daarmee versterken we niet alleen individuele organisaties, maar dragen we ook bij aan een veerkrachtige samenleving.

Onze maatschappelijke ambitie geven we concreet vorm door ons te verbinden aan de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Daarbij richten we ons specifiek op SDG 1 Geen armoede, SDG 8 Waardig werk en economische groei, SDG 10 Ongelijkheid verminderen en SDG 13 Klimaatactie. In 2025 hebben we bovendien de tien principes van het VN Global Compact ondertekend op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en anticorruptie. Daarmee benadrukken we onze inzet voor verantwoord en duurzaam ondernemerschap.

Dit verslag gaat over de stappen die we zetten binnen Timing en laat zien hoe duurzaamheid steeds verder onderdeel wordt van onze manier van werken. Tegelijk zijn we onderdeel van een groter geheel. Samen met Persoonality, In Person, Pears en WinSearch vormen we de Nederlandse merken van PROMAN Group.

Met dit verslag zetten we een volgende stap richting rapporteren volgens de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Vanaf boekjaar 2027 zijn wij rapportageplichtig. Daarom werken we samen aan een aanpak voor duurzaamheid en verslaglegging die past bij de identiteit van ál onze merken en aansluit bij PROMAN Group.

Met de resultaten in dit verslag laten we zien welke impact we samen maken. Samen met onze medewerkers, flexkrachten, klanten en partners. Samen zorgen we voor werk dat voor iedereen werkt. Voor elkaar en met elkaar.

Paul Haarkhuis
CEO Timing

”
**VOOR
ELKAAR
EN MET
ELKAAR**

INHOUD

WERK DAT VOOR
IEDEREEN WERKT

Een betere toekomst voor iedereen

06

Dit is onze strategie

07

Onze sustainable development goals

08

Waardecreatiemodel

09

DUURZAAMHEID

Dubbele materialisteitsanalyse

11

Waardig werk - Flexkrachten

12

Leefbaar inkomen - Flexkrachten

21

Voor iedereen - Flexkrachten

28

Waardig werk - Vaste medewerkers

35

Leefbaar inkomen - Vaste medewerkers

45

Voor iedereen - Vaste medewerkers

52

Duurzame organisatie

59

Governance

68

BIJLAGEN

Voor elkaar en met elkaar

75

Rapportage vereisten

78

**WERK DAT VOOR
IEDEREEN WERKT**



WERK DAT VOOR IEDEREEN WERKT

Ons werk draait om mensen. Onze liefde voor uitvoerend werk. Wij geloven in werk dat voor iedereen werkt. Daar profiteren we allemaal van. In ons dagelijks werk kijken we dan ook altijd naar het grotere plaatje en de impact van onze keuzes op het leven van onze flexkrachten, klanten, eigen medewerkers en de samenleving.



EEN BETERE TOEKOMST VOOR IEDEREEN

In onze ogen kan het niet zo zijn dat wij in een welvarend land leven waar onderwijs, gezondheidszorg en zingevend werk voor veel mensen binnen handbereik is, maar nog niet voor iedereen.

Dat geldt op dit moment ook voor een leefbaar inkomen. Nog altijd leven 175.000 werknemers* in een huishouden waar er te weinig geld is voor eten, kleding en meedoen aan het dagelijks leven. In bijna een derde van deze huishoudens wonen ook kinderen. Deze kinderen groeien op in een gezin waar ze iedere dag de

eindjes aan elkaar moeten knopen. Een verre van zorgeloze jeugd die niet alleen impact heeft op vandaag, maar doorwerkt in de toekomst. Een toekomst die ook sterk getekend wordt door milieuproblemen. Opwarming van de aarde, plasticsoep, biodiversiteit. Wij vinden het belangrijk om iets te doen. Voor onze

flexkrachten, onze klanten en natuurlijk ook voor hun kinderen en kleinkinderen.

Als grote speler in de arbeidsmarkt werken wij aan verduurzaming van onze organisatie en zetten wij onze expertise in om een actieve bijdrage te leveren aan het terugdringen van

armoede in Nederland. Door vanuit een duurzame organisatie te werken aan waardig werk met een leefbaar inkomen voor iedereen dragen we bij aan een betere toekomst voor iedereen. Zodat werk voor iedereen werkt.

DIT IS ONZE STRATEGIE

We hebben onze ambitie ‘werk dat voor iedereen werkt’ opgeknipt in vier aandachtsgebieden. Zo wordt het makkelijker om samen concrete stappen te zetten. We zijn er nog niet, maar zetten elke dag stappen in de goede richting.

WAARDIG WERK



Wij doen er alles aan om iedereen waardig werk te bieden. Dat begint bij een veilige en gezonde werkomgeving, gelijke kansen en gelijke behandeling. Maar het gaat ook over voldoende opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Het is werk dat meer oplevert dan alleen geld. Het geeft je eigenwaarde en maakt je trots op de dingen die je doet. Want uitvoerend werk is belangrijk werk. Zonder dit werk staat Nederland letterlijk stil.

LEEFBAAR INKOMEN



Wij dragen actief bij aan armoedebestrijding door een leefbaar inkomen bereikbaar te maken voor iedereen. Onder een leefbaar inkomen verstaan wij een salaris waarvan niet alleen (gezond) voedsel, huisvesting, gezondheidszorg en onderwijs betaald kan worden. Maar ook toegang geeft tot het normale maatschappelijke leven zoals het lidmaatschap van een sportclub of vereniging, een schoolactiviteit of bijvoorbeeld toegang tot het internet.

VOOR IEDEREEN



Wij vinden dat iedereen recht heeft op een baan. Dat is echter niet voor iedereen vanzelfsprekend. Met name voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het lastig om deze baan te vinden en te behouden. Daarom hebben wij extra aandacht voor mensen met een kwetsbare positie in de maatschappij. Denk aan mensen met een beperking en iedereen die nu werkt in vakgebieden of beroepen die maatschappelijke relevantie verliezen.

DUURZAME ORGANISATIE



Wij minimaliseren onze impact en beperken onze eigen footprint zoveel mogelijk. Uiteindelijk werken we toe naar een klimaatneutrale organisatie.

ONZE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Iedere organisatie kan op zijn eigen manier bijdragen aan duurzaamheid. Door negatieve impact weg te nemen of positieve impact toe te voegen. Maar met elkaar komen we verder. Daarom koppelen wij onze inspanningen aan de VN-doelen voor duurzame ontwikkeling (SDG's). De SDG's zijn 17 concrete doelstellingen die moeten leiden tot een betere en duurzame wereld voor iedereen. Wij sluiten ons hierbij aan en gebruiken de SDG's als kaders om onze bijdrage aan een betere wereld vorm te geven. Dit zijn de vier belangrijkste SDG's waar wij aan bijdragen (gerangschikt op nummer, niet op belangrijkheid).

SDG 1 GEEN ARMOEDE



Bestrijding van armoede in al haar vormen. Overal ter wereld. Het doel is dat iedereen toegang heeft tot basisbehoeften, zoals voedsel, onderdak, onderwijs en gezondheidszorg.

SDG 10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN



Terugdringen van ongelijkheid binnen en tussen landen. Dit betekent dat iedereen gelijke kansen moet krijgen, ongeacht afkomst, leeftijd, geslacht, beperking of achtergrond.

SDG 8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI



Stimuleren van duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen. Het gaat om inclusieve groei die kansen creëert voor mensen, bedrijven en samenlevingen, met respect voor arbeidsrechten, sociale bescherming en een veilige werkomgeving.

SDG 13 KLIMAATACTIE



Ondernemen van actie om klimaatverandering en de gevolgen ervan tegen te gaan. Het doel is om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, de weerbaarheid tegen klimaatgevolgen te vergroten en de overgang naar een duurzame, klimaatneutrale economie te versnellen.

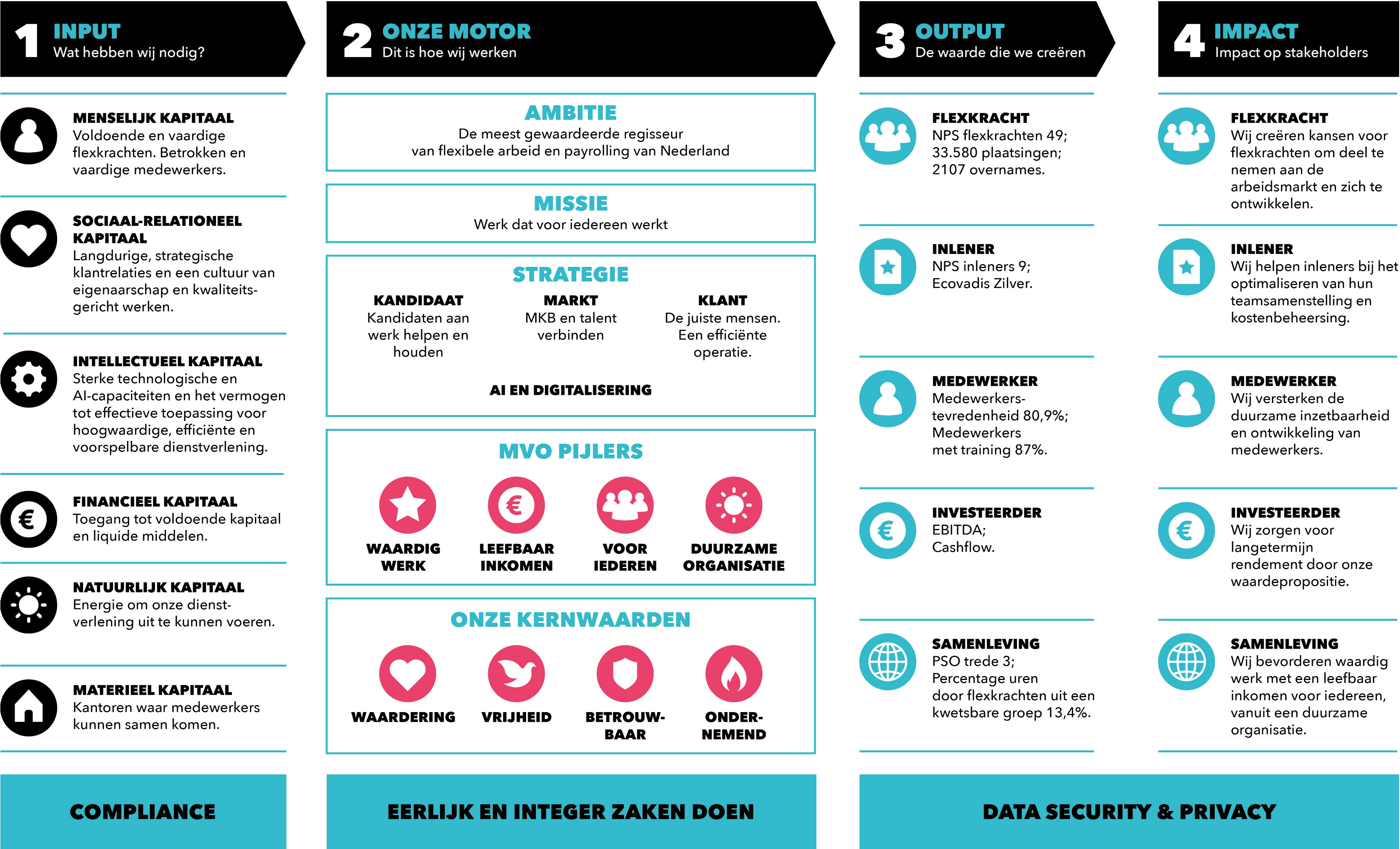
ONS WAARDE CREATIE MODEL

Ons waardecreatiemodel laat zien hoe we met onze strategie waarde creëren voor onze kernstakeholders en welke impact we maken.

Onze ambitie is helder: de meest gewaardeerde regisseur van flexibele arbeid en payrolling van Nederland zijn. Daar werken we elke dag aan. Om dat te bereiken, zorgen we ervoor dat werk voor iedereen werkt. Onze strategie helpt ons daarbij. We richten ons op wat buiten gebeurt: de kandidaat, de klant en de markt. Voor hen creëren we direct waarde. Met AI en digitalisering zetten we stappen om die waarde verder te vergroten.

Onze MVO-pijlers geven richting aan onze strategie. We hebben deze pijlers verbonden aan de Sustainable Development Goals. Met 'waardig werk' dragen we bij aan SDG 8: waardig werk en economische groei. Met een 'leefbaar inkomen' ondersteunen we SDG 1: geen armoede. Door kansen te creëren 'voor iedereen', dragen we bij aan SDG 10: ongelijkheid verminderen. En met onze focus op een 'duurzame organisatie' leveren we een bijdrage aan SDG 13: klimaatactie.

De basis van alles wat we doen is op orde: compliance diensten leveren, data security & privacy en eerlijk en integer zakendoen. Eerlijk en integer handelen vertalen we naar ons dagelijks werk via onze kernwaarden: waardering, vrijheid, betrouwbaarheid en ondernemerschap.



DUURZAAMHEID



DUBBELE MATERIALI- TEITS ANALYSE

We zijn in gesprek gegaan met onze stakeholders om te ontdekken waar onze inzet het meeste verschil maakt. Samen hebben we in kaart gebracht welke duurzaamheidsthema's voor hen én voor Timing het belangrijkst zijn. Daarbij hebben we gekeken naar de impact die we hebben op mensen en milieu, maar ook naar de risico's en kansen voor onze organisatie.

Deze inzichten helpen ons om focus aan te brengen en bewuste keuzes te maken. Ze geven richting aan onze ambities en laten zien waar we onze impact verder kunnen vergroten. Tegelijkertijd nemen we ook verantwoordelijkheid voor onderwerpen die minder direct voortkomen uit onze dagelijkse activiteiten. Klimaat is daarvan een goed voorbeeld. Hoewel onze stakeholders dit thema minder zwaar wegen dan sociale onderwerpen, blijven we ons inzetten om onze CO2-uitstoot te verlagen en onze organisatie verder te verduurzamen.

Op basis van deze inzichten richten we ons op de thema's waar we het verschil kunnen maken. Thema's die direct aansluiten bij onze maatschappelijke ambitie en onze vier MVO-pijlers: waardig werk, een leefbaar inkomen, voor iedereen en een duurzame organisatie.

IMPACT OP MENS EN MILIEU

VERANTWOORDELIJKHEID

- 1. Gelijke behandeling en kansen voor iedereen (S1)
- 2. Broeikasgasemissies (E1)

GEDEELDE WAARDE

- 1. Arbeidsvoorwaarden en leefbaar inkomen (S1)
- 2. Arbeidsomstandigheden (S1)
- 3. Wet- en regelgeving
- 4. Gezondheid en veiligheid (S1)
- 5. Training en ontwikkeling (S1)
- 6. Geschikte huisvesting
- 7. Eerlijk en integer zakendoen (G1)
- 8. Mensenrechten en arbeidsrecht (S1)
- 9. Informatiebeveiliging

MONITOREN

- 1. Verantwoord inkopen
- 2. Politieke betrokkenheid en lobbyactiviteiten (G1)
- 3. Corruptie en omkoping (G1)

RISICO/KANS

FINANCIËLE IMPACT OP TIMING

WAARDIG WERK

FLEXKRACHTEN

“Veel van onze flexkrachten hebben niet het makkelijkste pad gehad: migratie, financiële onzekerheid, weinig vaste grond onder de voeten. Voor hen is een baan meer dan werk. Het is een nieuwe start. Zoals bij Kezia, die twijfelde of ze wel goed genoeg was voor het werk. Ik bleef haar aanmoedigen. Nu heeft ze een vast contract en is ze zó blij dat ze is gebleven.”

Loena

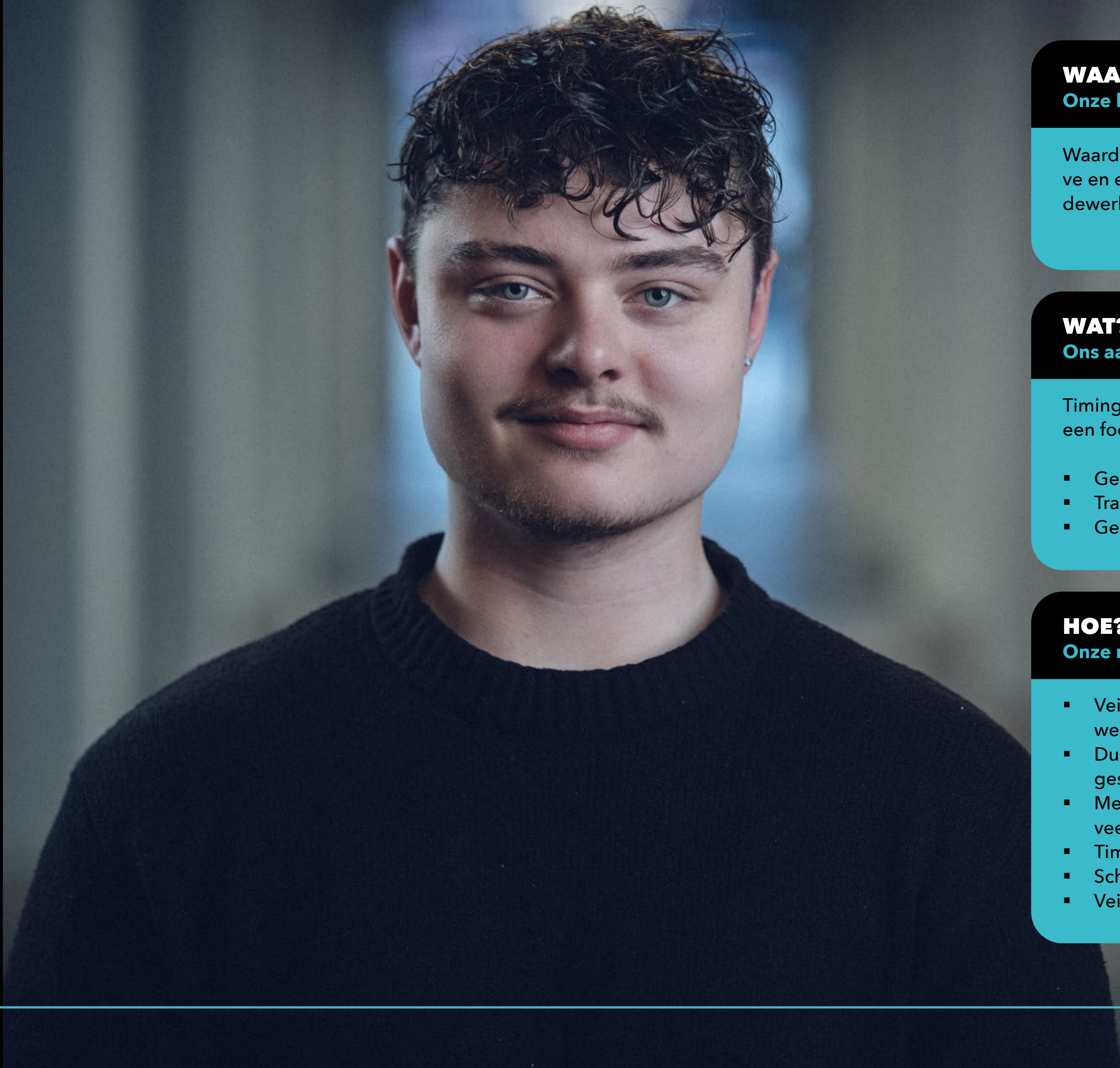
Intercedent Timing

DIT IS ONZE BELOFTE

Timing zorgt voor waardig werk. Dat verbindt en versterkt.

Bij Timing willen we dat werk voor iedereen werkt. Praktisch werk vormt de ruggengraat van onze samenleving en flexkrachten zijn onmisbaar in het draaiend houden van Nederland. Wij zetten ons met trots in om de waarde van uitvoerend werk te benadrukken en ervoor te zorgen dat het de waardering krijgt die het verdient. Zowel in erkenning als in beloning.

Werk is zoveel meer dan alleen een inkomen. Het biedt structuur, sociale verbinding en persoonlijke groei. Bij Timing vinden we dat iedereen recht heeft op waardig werk in een veilige, inclusieve en eerlijke omgeving. Daarom zetten wij ons elke dag in om flexkrachten en klanten te ondersteunen bij het creëren van werkplekken waar mensen zich gewaardeerd voelen en kunnen floreren.



WAAROM? Onze belofte



Waardig werk in een veilige, inclusieve en eerlijke omgeving, waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen.

WAT? Ons aandachtsgebied



Timing zorgt voor waardig werk, met een focus op:

- Gezondheid en veiligheid
- Training & ontwikkeling
- Geschikte huisvesting

HOE? Onze route



- Veiligheid en gezondheid op de werkvloer
- Duurzame inzetbaarheidsgesprekken
- Mentale gezondheid en veerkracht
- Timing Vakschool
- Scholing en ontwikkeling
- Veilige huisvesting

DIT
IS
ONZE
RICHTING



MATERIEEL
ONDERWERP



ONZE
IMPACT



RISICO
OF KANS



DOELSTELLING
2026



PRESTATIE
INDICATOREN

Arbeidsomstandigheden	Actuele positieve impact: Onze impact op flexkrachten door het bieden van adequate arbeidsomstandigheden.	Kans: Hogere productiviteit		▪ NPS flexkrachten
Gezondheid en veiligheid	Actuele negatieve impact: Onze impact op de gezondheid en veiligheid van flexkrachten door een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, een goede werk-privébalans te ondersteunen en ongevallen te voorkomen.	Risico: Verzuim	▪ Verzuimpercentage 4,2%	▪ Verzuimpercentage ▪ Percentage flexkrachten dat valt onder ons gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem ▪ Aantal arbeidsongevallen ▪ Arbeidsongevallen per miljoen gewerkte uren
Training en ontwikkeling	Actuele positieve impact: Onze impact op het versterken van de vaardigheden van flexkrachten.	Kans: Hogere tevredenheid	▪ PSO-certificering trede 3 behouden ▪ 100% van de flexkrachten uit een kwetsbare positie heeft een duurzaam inzetbaarheidsgesprek	▪ Percentage flexkrachten met een beoordelingsgesprek ▪ Percentage flexkrachten uit een kwetsbare positie met een duurzaam inzetbaarheidsgesprek ▪ Percentage flexkrachten met een training ▪ Opleidingsuren per flexkracht

DIT
IS
ONZE
RICHTING

 MATERIEEL ONDERWERP	 ONZE IMPACT	 RISICO OF KANS	 DOELSTELLING 2026	 PRESTATIE INDICATOREN
Geschikte huisvesting	Actuele positieve impact: Onze impact op arbeidsmi- granten door te zorgen voor schone, veilige en betaalbare huisvesting, met voldoende ruimte en goede voorzienin- gen.	Risico: Stijgende kosten voor inzet arbeidsmigrant	▪ 100% van de locaties vol- doet aan SNF-norm	▪ Percentage locaties dat voldoet aan SNF-norm

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Waardig werk begint met een veilige werkplek. Dat is de basis voor ieder een die via Timing aan het werk gaat. Veilig werken is niet alleen belang- rijk voor onze flexkrachten, maar ook voor onze klanten. Een veilige werk omgeving draagt bij aan minder uit- val, meer werkplezier en continuïteit op de werkvloer. Met onze VIL-VCU certificering blijven we aandacht be- steden aan veiligheid op het werk. In 2025 is 100% van onze flexkrachten (2024: 100%) onderdeel van onze aanpak voor veilig en gezond wer- ken. Via de arbochecklist informeren wij onze flexkrachten over de veilig- heid- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan. Zo zorgen we ervoor dat flexkrachten goed voorbe- reid en veilig aan het werk kunnen.

Gezondheid gaat verder dan alleen fysieke gezondheid. Ook mentale gezondheid krijgt aandacht bij ons. Daarom ondersteunen we flexkrach- ten bij het omgaan met werkdruk, veranderingen en andere uitdagin- gen die zij op het werk of daarbuiten kunnen tegenkomen. Want wanneer mensen goed in hun vel zitten, kun- nen zij zich beter ontwikkelen, blijven zij duurzaam inzetbaar en halen zij meer plezier uit hun werk.

CARRIÈRE- MANAGEMENT

Onze flexkrachten vormen het hart van onze dienstverlening. Daarom investeren we in ontwikkeling en helpen we ze om loopbaanambities waar te maken. We maken leren toe- gankelijk, praktisch en betaalbaar. Opleidingen die aansluiten op wat de arbeidsmarkt vraagt. Zo verster- ken we vaardigheden en vergroten we de inzetbaarheid van flexkrach- ten. En helpen we klanten aan pro- ductieve teams.

We hebben extra aandacht voor flexkrachten uit kwetsbare posities. Want gelijke kansen ontstaan niet vanzelf. Daarom begeleiden en on- dersteunen we mensen gericht in hun ontwikkeling, zodat zij duurzaam mee kunnen doen op de arbeids- markt en kunnen groeien in hun werk. Door hier met bewuste aan- dacht op in te zetten, maken we werk echt bereikbaar voor iedereen.

GESCHIKTE HUISVESTING

Goede huisvesting is een belangrij- ke voorwaarde voor waardig werk. Voor arbeidsmigranten vormt het de basis om prettig te wonen, zich thuis te voelen en met vertrouwen aan het werk te gaan. Tegelijk draagt goede huisvesting bij aan stabiliteit, conti- nuïteit en duurzame inzetbaarheid bij onze klanten.

Voor ons gaat huisvesting verder dan een dak boven je hoofd. Het bete- kent betaalbaar wonen in een schone en veilige omgeving, met voldoende ruimte en voorzieningen om comfor- tabel te kunnen leven. Daarom vol- doen onze huisvestingslocaties aan de kwaliteitsnorm van Stichting Nor- mering Flexwonen (SNF) en toetst de ABU ons prijs-kwaliteitssysteem.

Omdat wonen meer is dan alleen huisvesting, bieden we op veel lo- caties ook mobiliteitsoplossingen. Denk aan georganiseerd busvervoer naar supermarkten en het faciliteren van fietsen, zodat arbeidsmigranten zich makkelijk kunnen verplaatsen en betaalbaar boodschappen kunnen doen.

DOELSTELLING



Zo maken we waardig werk concreet. We sturen op doe- len die bijdragen aan veilig- heid, ontwikkeling en goede huisvesting:

- 100% van onze flexkrach- ten in een kwetsbare posi- tie heeft een gesprek over duurzame inzetbaarheid
- 100% van onze woonloca- ties voldoet aan de SNF- norm
- Een verzuimpercentage van 4,2%
- Het percentage medewer- kers met een duurzaam inzetbaarheidsgesprek verhogen
- Het percentage flexkrach- ten met een beoorde- lingsgesprek verhogen
- Het aantal arbeidsonge- vallen (per miljoen ge- werkte uren) verlagen

DIT
IS
ONZE
ROUTE

VEILIGHEID EN GEZONDHEID
OP DE WERKVLOER



Flexkrachten ontvangen duidelijke informatie over veiligheidsrisico's en veilig werken op de werkvloer. Wanneer zich een arbeidsongeval of onveilige situatie voordoet, ondernemen we direct actie en gaan we hierover in gesprek met de klant. Daarnaast bieden we een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan, waarmee gezondheidsrisico's vroegtijdig in beeld komen. Zo dragen we bij aan de gezondheid, veiligheid en duurzame inzetbaarheid van onze flexkrachten.

MENTALE GEZONDHEID
EN VEERKRACHT



We ondersteunen flexkrachten bij het versterken van hun mentale gezondheid en veerkracht. Zij hebben toegang tot online trainingen en hulpmiddelen over onderwerpen zoals stress, energie en financiële zorgen. Daarnaast bieden we praktische ondersteuning, bijvoorbeeld met budgetinzicht en het programma Less Stress More Energy. Zo helpen we flexkrachten meer grip te krijgen op hun situatie en verkleinen we de kans op stressgerelateerde uitval.

SCHOLING EN ONTWIKKELING



We bieden flexkrachten toegang tot trainingen, opleidingen en ontwikkelbudgetten. Van taallessen tot opleidingen voor kansrijke beroepen. Zo versterken zij hun vaardigheden, vergroten zij hun inzetbaarheid en bouwen zij aan een sterkere positie op de arbeidsmarkt.

DUURZAME INZETBAARHEIDSGESPREKKEN



Regelmatig contact helpt ons om te begrijpen wat flexkrachten nodig hebben om goed en met plezier aan het werk te blijven. Tijdens gesprekken met hun vaste contactpersoon bespreken we welzijn, ontwikkeling en eventuele uitdagingen. Door signalen vroegtijdig te herkennen, kunnen we passende ondersteuning bieden en uitval helpen voorkomen. Dat draagt bij aan continuïteit voor zowel de flexkracht als de klant.

TIMING VAKSCHOOL



Met de Timing Vakschool leiden we vakmensen op voor de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. We bieden praktische, modulaire opleidingen die aansluiten op sectoren waar de vraag naar personeel groot is. Daarmee vergroten we de kansen van flexkrachten op duurzaam werk en helpen we klanten aan goed opgeleide medewerkers die sneller inzetbaar zijn.

VEILIGE HUISVESTING



Wij werken met duidelijke afspraken die bijdragen aan een veilige en prettige woonomgeving. Op grotere locaties is een parkcoördinator aanwezig als aanspreekpunt voor arbeidsmigranten. Daarnaast kunnen ze terecht bij een onafhankelijk meldpunt voor vragen, signalen of klachten. Zo zorgen we voor een woonomgeving waarin arbeidsmigranten zich gehoord, veilig en thuis kunnen voelen.

DIT
IS
ONZE
IMPACT

Onze impactcijfers laten zien welke resultaten we boeken binnen de pijler waardig werk.

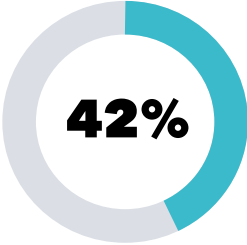
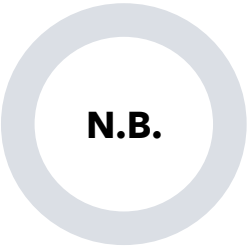
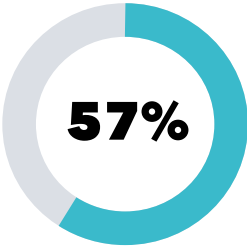
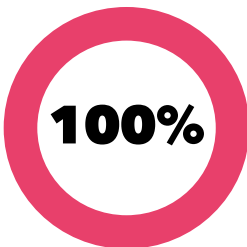
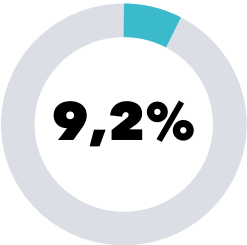
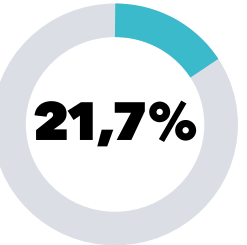
Met een NPS van 49 blijven flexkrachten positief over hun ervaring met Timing. Ook het verzuimpercentage en het aantal arbeidsongevallen zijn stabiel gebleven. Tegelijkertijd weten we dat gezondheid en veiligheid continu aandacht vragen. Daarom blijven we investeren in veilige werkomstandigheden, preventie en duurzame inzetbaarheid.

Onderwerp	Indicator	2024	2025	Doelstelling 2026
Arbeidsomstandigheden	NPS flexkrachten	45	49	
Gezondheid en veiligheid	Verzuimpercentage	3,4%	3,3%	4,2%
	Aantal arbeidsongevallen met verzuim	160	162	
	Arbeidsongevallen met verzuim per miljoen gewerkte uren	8,9	9,8	

DIT
IS
ONZE
IMPACT

Onze impactcijfers laten zien welke resultaten we boeken binnen de pijler waardig werk.

In 2025 hebben we onze methodiek voor het beoordelen van flexkrachten landelijk uitgerold. Daarnaast besteden we structureel meer aandacht aan duurzame inzetbaarheid, met extra focus op mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. In totaal heeft 8,2% van onze flexkrachten een gesprek gevoerd over hun welzijn, ontwikkeling en inzetbaarheid. We zien dat deze aanpak resultaat oplevert. Steeds meer flexkrachten maken gebruik van scholing en ontwikkeling. Het aantal gevolgde trainingen is toegenomen en ook het gemiddelde aantal opleidingsuren per flexkracht is verder gestegen. Daarmee vergroten we niet alleen de kansen van mensen op de arbeidsmarkt, maar versterken we ook hun duurzame inzetbaarheid voor de toekomst.

Onderwerp	Indicator	2024	2025	Doelstelling 2026
Training en ontwikkeling	Percentage flexkrachten met een beoordelingsgesprek	 N.B.	 42%	
	Percentage flexkrachten uit een kwetsbare positie met een duurzaam inzetbaarheidsgesprek	 N.B.	 57%	 100%
	Percentage flexkrachten met een training	 9,2%	 21,7%	
	Opleidingsuren per flexkracht	2,2	4,9	
Geschikte huisvesting	Percentage locaties dat voldoet aan SNF-norm	 100%	 100%	 100%

DIT IS ONZE TOEKOMST

FLEXPANEL



We onderzoeken of we een flexpanel kunnen opzetten. Zo betrekken we flexkrachten bij keuzes die voor hen het verschil maken.

**VEILIGHEID OP
DE WERKVLOER**



We blijven investeren in preventieprogramma's, trainingen veiligheid en weerbaarheid en bewustwordingscampagnes voor klanten en flexkrachten.

**UITBREIDING VAN
ONS OPLEIDINGS-
AANBOD**



Blijvende focus op digitale en duurzame vaardigheden, zodat flexkrachten voorbereid zijn op de arbeidsmarkt van morgen.

**BEWONERS-
TEVREDENHEIDS-
ONDERZOEK**



Vanaf 2026 starten we met het onderzoeken van mogelijkheden om bewonerstevredenheidsonderzoeken te starten. Daarmee krijgen we beter inzicht in hoe onze huisvesting ervaren wordt en waar we kunnen verbeteren.



LEEFBAAR INKOMEN

FLEXKRACHTEN

"Ik ben freelance geluidstechnicus en fanatiek karpervisser. De flexibiliteit en vrijheid die Timing mij biedt, past perfect bij mijn leven. Ik kan altijd bij Timing terecht - of het nu gaat om mijn rooster, salaris of iets persoonlijks. En dat vertrouwen is precies wat ik nodig heb."

Lloyd

Flexkracht Timing

DIT IS ONZE BELOFTE

Timing maakt een leefbaar inkomen bereikbaar. Voor iedereen.

Bij Timing geloven we in de kracht van werk. Werk geeft structuur, inkomen, zelfvertrouwen en is de sleutel tot persoonlijke groei, verbinding en maatschappelijke vooruitgang. Wij zijn trots op onze missie om werkzekerheid en een leefbaar inkomen voor iedereen toegankelijk te maken.

Wij leveren geen handjes, maar werken met mensen. Wij zetten ons in om armoede te bestrijden en mensen te helpen groeien, ongeacht hun achtergrond, opleiding of ervaring. Ons uitgangspunt is dat een fulltimebaan moet zorgen voor een leefbaar inkomen en wij zijn vastberaden om bedrijven te inspireren om hierin mee te gaan. Bij Timing draait alles om kansen creëren en mensen ondersteunen in hun weg naar een stabiele en succesvolle loopbaan.

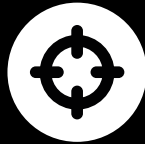


WAAROM? Onze belofte



Timing zorgt voor een leefbaar inkomen met zekerheid. Voor iedereen.

WAT? Ons aandachtsgebied



- Financiële stabiliteit en zekerheid voor flexkrachten.
- Ondersteuning van flexkrachten bij financiële gezondheid en zelfredzaamheid.

HOE? Onze route



- Werkzekerheid
- Wensuren
- Financiële educatie en begeleiding
- Hulp als het nodig is

DIT
IS
ONZE
RICHTING

 MATERIEEL ONDERWERP	 ONZE IMPACT	 RISICO OF KANS	 DOELSTELLING 2026	 PRESTATIE INDICATOREN
Arbeidsvoorwaarden en leefbaar inkomen	Actuele positieve impact: Onze impact op het inkomen van flexkrachten, door het bieden van langdurig werk dat voldoet aan de wensuren en waar mogelijk een urengarantie.	Kans: Tevreden en loyale flexkrachten	100% flexkrachten onder een CAO 100% flexkrachten met een adequaat uurloon	- Percentage flexkrachten onder een CAO - Percentage flexkrachten met een adequaat uurloon - Percentage flexkrachten met wensuren - Gemiddelde verblijfsduur flexkracht in weken % flexkrachten met een loonbeslag.

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

Een leefbaar inkomen biedt toegang tot een normaal maatschappelijk leven, zorgt voor grip op je financiën en geeft vertrouwen in de toekomst. Financiële zekerheid draagt bij aan minder stress, meer welzijn en een stabiele basis om goed te kunnen functioneren op het werk.

Daarom zetten we ons in voor eerlijke arbeidsvoorwaarden. Als actief lid van de ABU volgen wij de cao en zetten wij ons in voor gelijke behandeling. Gelijke arbeid betekent bij ons ook gelijke beloning. Ongeacht contractvorm, leeftijd, geslacht of achtergrond. Daarnaast helpen we flexkrachten om meer financiële zekerheid op te bouwen. Door duidelijke afspraken te maken over werktijden en, waar mogelijk, te werken met garantie-uren. Zo weten mensen beter waar ze aan toe zijn en ontstaat meer stabiliteit in inkomen en werk.

We kijken daarbij niet alleen naar vandaag, maar ook naar de toekomst. Door werk te combineren met leren en ontwikkelen vergroten we de kansen van flexkrachten op de arbeidsmarkt. Nieuwe vaardigheden en groei in werk kunnen bijdragen aan meer mogelijkheden, meer verantwoordelijkheid en een hoger inkomen.

Ook ondersteunen we flexkrachten bij hun financiële gezondheid. Met praktische hulp en gerichte ondersteuning helpen we mensen om meer grip te krijgen op hun financiële situatie. Zo zorgen we ervoor dat werk niet alleen beschikbaar is, maar ook daadwerkelijk bijdraagt aan bestaanszekerheid en een betere toekomst.

Iedereen heeft recht op sociale bescherming bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en zwangerschap. Net als het recht op zorg- en ouderschapsverlof.

DOELSTELLING



Dit betekent dat wij gaan voor:

- 100% van de flexkrachten valt onder de ABU CAO
- 100% van de flexkrachten verdient een adequaat uurloon
- Het percentage flexkrachten dat de gewenste uren werkt groeit
- Het percentage doorplaatsingen van flexkrachten neemt toe
- De gemiddelde verblijfsduur van flexkrachten wordt langer
- Het percentage flexkrachten met loonbeslag daalt

We werken deze doelstellingen in 2026 verder uit naar meetbare KPI's, zodat we voortgang inzichtelijk en stuurbaar maken.

DIT IS ONZE ROUTE

WERKZEKERHEID



We zorgen dat onze flexkrachten aan het werk blijven. Door opdrachten goed op elkaar te laten aansluiten en actief mee te denken over nieuw werk.

WENSUREN



We luisteren naar wat flexkrachten nodig hebben. En helpen hen om de wensen te werken.

FINANCIËLE EDUCATIE EN BEGELEIDING



We helpen flexkrachten om beter met geld om te gaan. Met praktische ondersteuning, webinars en sessies over onderwerpen zoals budgetteren en omgaan met geldzorgen. Zo vergroten we hun financiële rust en zelfredzaamheid.

HULP ALS HET NODIG IS



Komt iemand in de knel? Dan staan we klaar. Met bijvoorbeeld budgetcoaching of samenwerking met schuldhulpverlening. Ook bij loonbeslag bieden we begeleiding. Zodat flexkrachten weer grip krijgen op hun situatie en stress vermindert.



DIT
IS
ONZE
IMPACT

Als lid van de ABU vallen al onze flexkrachten onder een cao. In 2025 hebben we vastgesteld dat we een adequaat uurloon betalen. We zien dat flexkrachten zich beter aan ons binden. De gemiddelde verblijfsduur is gestegen. Ook onze aandacht voor financiële gezondheid maakt verschil: het aantal loonbeslagen is gedaald. We hebben nog geen volledig inzicht in het percentage flexkrachten met wensuren. Daar werken we aan.

Indicator	2024	2025	Doelstelling 2026
Percentage flexkrachten onder een CAO	100%	100%	100%
Percentage flexkrachten met een adequaat uurloon	N.B.	100%	100%
Gemiddelde verblijfsduur flexkracht in weken	29,6	31,1	
Percentage flexkrachten met een loonbeslag	2,2%	2,0%	

DIT IS ONZE TOEKOMST

★
**FINANCIËLE
FITHEID TOETSEN**

Samen met Stichting Financieel Gezond Nederland toetsen we de financiële fitheid van flexkrachten. Waar het nodig is, helpen we gericht om meer grip te krijgen op geldzaken.

★
**OPLEIDING EN
LOOPBAAN-
BEGELEIDING**

We stimuleren gesprekken over ontwikkeling en loopbaan. Zodat flexkrachten kunnen groeien in hun werk en sterker staan op de arbeidsmarkt.



VOOR IEDEREEN

FLEXKRACHTEN

“Wij helpen asielzoekers aan het werk en zien hoeveel motivatie en potentie deze groep meebrengt. Inmiddels hebben we al meer dan 130 mensen geplaatst. Zo ontstaat een win-win-win: zij krijgen perspectief en inkomen, opdrachtgevers gemotiveerde collega's en samen bouwen we aan een inclusievere arbeidsmarkt.”

Estrella

Adviseur Participatie, Diversiteit & Inclusie Timing

DIT IS ONZE BELOFTE

Bij Timing willen we dat werk voor iedereen werkt. Iedereen moet zich welkom voelen en erbij horen. Iedereen heeft recht op een baan, ongeacht leeftijd, gender, culturele achtergrond, van wie je houdt en wat je gelooft. Voor mensen voor wie werk minder vanzelfsprekend is, creëren wij kansen. Want wij vinden dat iedereen een plek verdient op de arbeidsmarkt.

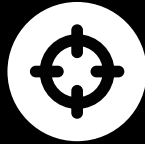


WAAROM? Onze belofte



Timing creëert kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen

WAT? Ons aandachtsgebied



- Werving en selectie
- Bewustwording
- Inclusieve werkcultuur

HOE? Onze route



- Intercedenten als jobcoach
- Het benutten van arbeidsvermogen
- Het bouwen van inclusieve netwerken
- Drempels verlagen op de werkvloer

DIT
IS
ONZE
RICHTING

 MATERIEEL ONDERWERP	 ONZE IMPACT	 RISICO OF KANS	 DOELSTELLING 2026	 PRESTATIE INDICATOREN
Gelijke behandeling en kansen voor iedereen	Actuele positieve impact: Onze impact op flexkrachten door iedereen de kans te geven.	Kans: Breder en inclusiever talentenpool	▪ PSO-certificering trede 3 behouden ▪ 13,9% uren door flexkrachten uit een kwetsbare positie	▪ % uren door flexkrachten uit een kwetsbare positie ▪ % flexkrachten uit een kwetsbare positie ▪ Aantal nationaliteiten

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

We zetten ons in om drempels naar werk weg te nemen en gelijke kansen te vergroten. Voor flexkrachten en onze eigen medewerkers. Dat doen we door inclusie en diversiteit een plek te geven in onze organisatie. Van werving en selectie tot ontwikkeling en doorstroom. Zo bouwen we aan een werkomgeving waarin ieder een zich welkom, gewaardeerd en gezien voelt.

Om onze ambities concreet te maken, hebben we het SER-charter Diversiteit ondertekend. Daarbij richten we ons specifiek op arbeidsvermogen en etnisch-culturele diversiteit. Met behulp van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) meten we onze voortgang en maken we inzichtelijk welke impact we realiseren. Zo zorgen we ervoor dat onze inzet niet alleen leidt tot goede intenties, maar ook tot concrete resultaten.

DOELSTELLING



- Onze doelstelling is om de PSO-certificering trede 3 te behouden en het aantal uren door flexkrachten uit een kwetsbare positie te laten groeien met 5% naar 13,9%.



DIT IS ONZE ROUTE

INTERCEDENTEN ALS JOBCOACH



Onze intercedenten kunnen zich laten opleiden tot jobcoach. Hier leren zij hoe zij flexkrachten uit een kwetsbare positie kunnen helpen aan werk en hoe ze ervoor zorgen dat deze flexkrachten duurzaam aan het werk blijven.

HET BENUTTEN VAN ARBEIDS- VERMOGEN



We kijken naar wat iemand wél kan. En bieden kansen aan statushouders, ouderen, mensen met minder arbeidsvermogen en neurodiverse medewerkers. Zo maken we werk bereikbaar voor iedereen. En helpen we onze klanten aan flexkrachten in een krappe arbeidsmarkt.

HET BOUWEN VAN INCLUSIEVE NETWERKEN



We werken actief samen met partners zoals de denktank Diversiteit van de ABU, Tent Nederland, lokale gemeenten, het UWV en PPS-commissies. Zo vergroten wij onze kennis en netwerk om iedereen een kans te geven.

DREMPELS VERLAGEN OP DE WERKVLOER

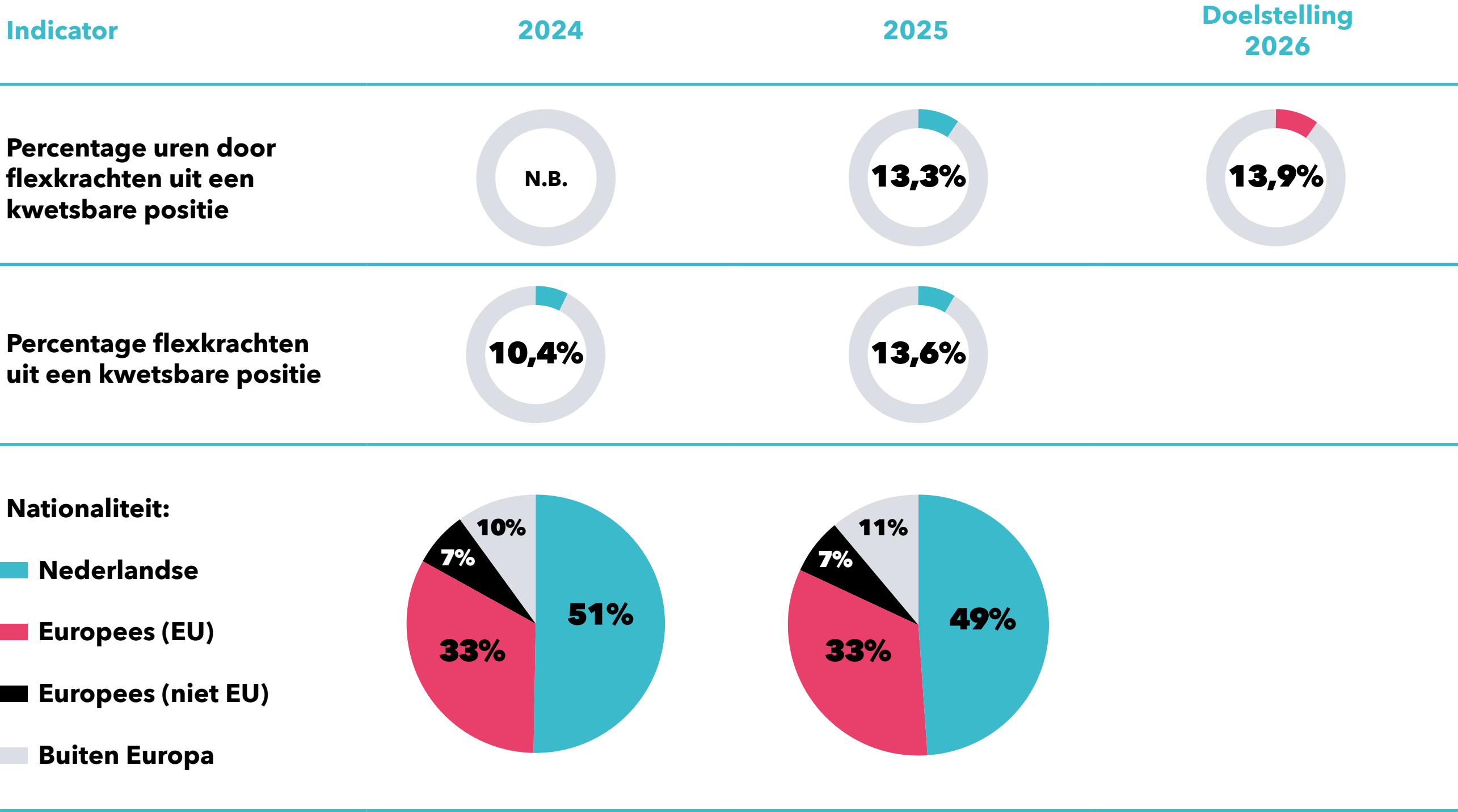


We helpen klanten om werk toegankelijker te maken. Met tools zoals de Taalapp leren flexkrachten belangrijke Nederlandse woorden op de werkvloer. Zo verkleinen we de taalbarrière en maken we de werkvloer veiliger en inclusiever.



DIT
IS
ONZE
IMPACT

Onze cijfers laten zien dat we steeds meer mensen vanuit een kwetsbare positie begeleiden naar werk. Vanaf 2025 beschikken we over een betrouwbaar beeld van het aantal gewerkte uren door deze doelgroep. Daarom zijn vergelijkbare cijfers over 2024 niet opgenomen in dit verslag. Tegelijkertijd weten we dat de werkelijke aantallen waarschijnlijk hoger liggen. We registreren alleen informatie die bekend is via bestaande regelingen of die mensen zelf met ons delen. We kiezen er bewust voor om niet actief naar persoonlijke omstandigheden te vragen. Iedereen die via Timing werkt, wordt in de eerste plaats gezien om zijn of haar talenten, mogelijkheden en ambities. Dat past bij onze visie op inclusie en de manier waarop wij met medewerkers omgaan.



DIT IS ONZE TOEKOMST

INCLUSIEF WERVEN ★

We blijven scherp kijken naar ons selectieproces. Waar zitten onbewuste vooroordelen? En hoe halen we die eruit? Dat onderzoeken we regelmatig en passen we aan waar nodig.

TRAINING EN BEWUSTWORDING ★

Met bias-trainingen in onboarding en extra aandacht voor recruiters en leidinggevenden. Zo zorgen we dat iedereen eerlijk en bewust werft en selecteert.

UITBREIDING VAN SAMENWERKING ★

We breiden onze samenwerking verder uit. Met overheden, non-profitorganisaties en andere partners. Zo vergroten we onze impact en zorgen we dat meer mensen een kans krijgen.



WAARDIG WERK

VASTE MEDEWERKERS

“Bij Timing ben ik echt in beweging gebleven. Met JUMP! begon ik sterk en via Boost-trainingen groeide ik van junior naar teamlead. Als onderdeel van het super-userteam heb ik met plezier mijn kennis gedeeld en collega's getraind in veranderingen en systemen. Door de trainingen durf ik mijn kennis te delen zonder twijfel dat mij eerder tegenhield. Timing geeft me de ruimte om te blijven leren en mezelf te ontwikkelen, zowel in mijn werk als daarbuiten. Dat vertrouwen en die kansen maken voor mij het verschil.”

Lisa

Klantexpert Timing

DIT IS ONZE BELOFTE

Werk is zoveel meer dan alleen een inkomen. Het biedt structuur, sociale verbinding en persoonlijke groei. Bij Timing vinden we dat iedereen recht heeft op waardig werk in een veilige, inclusieve en eerlijke omgeving. Daarom zetten wij ons elke dag in om werkplekken te creëren waar medewerkers zich gewaardeerd voelen en kunnen floreren.



WAAROM?
Onze belofte

Waardig werk in een veilige, inclusieve en eerlijke omgeving, waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen.

WAT?
Ons aandachtsgebied

- Adequate arbeidsomstandigheden
- Gezondheid, veiligheid en werk-privébalans
- Continue ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

HOE?
Onze route

- Structurele dialoog met medewerkers en ondernemingsraad
- Mentale gezondheid en veerkracht
- Een gezonde (thuis)werkplek
- Werk-privébalans
- Loopbaanpaden en interne mobiliteit
- Trainingen die passen bij de volgende stap
- Periodieke Check-In gesprekken

DIT
IS
ONZE
RICHTING

 MATERIEEL ONDERWERP	 ONZE IMPACT	 RISICO OF KANS	 PRESTATIE INDICATOREN
Arbeidsomstandigheden	Actuele positieve impact: Onze impact op medewerkers door het bieden van adequate arbeidsomstandigheden.	Kans: Hogere productiviteit	▪ Uitstroompercentage ▪ Verblijfsduur intercedent in jaren ▪ Medewerkerstevredenheid ▪ Percentage medewerkers met werknemersvertegenwoordiging
Gezondheid en veiligheid	Actuele negatieve impact: Onze impact op de gezondheid en veiligheid van medewerkers door een gezonde en veilige werkomgeving te bieden en een goede werk-privébalans te ondersteunen.	Risico: Verzuim	▪ Verzuimpercentage ▪ Percentage medewerkers dat valt onder een arbo- en veiligheidsmanagementsysteem ▪ Aantal gevallen van registreerbare gezondheidsproblemen ▪ Verloren dagen door registreerbare gezondheidsproblemen
Training en ontwikkeling	Actuele positieve impact: Onze impact op het versterken van de vaardigheden van medewerkers.	Kans: Hogere tevredenheid	▪ Percentage medewerkers met een check-in gesprek ▪ Percentage medewerkers die een training heeft gevolgd ▪ Aantal opleidingsuren per medewerker

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

GEZONDHEID EN VEILIGHEID

We zorgen voor een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig, gezond en prettig voelen. En waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en elkaar. We zetten veel in op preventie en pakken dit samen op. Met medewerkers, leidinggevenden en de organisatie. We werken aan mentale veerkracht, een sociaal veilige omgeving en leidinggevenden die signalen herkennen en het gesprek aangaan. Zo houden we onze medewerkers gezond.

CARRIÈREMANAGEMENT

We investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers en zorgen dat ze kunnen blijven groeien. Daarmee versterken we niet alleen hun kansen, maar ook onze organisatie. We zorgen voor vakbekwaamheid, stimuleren leren en maken loopbaanontwikkeling inzichtelijk. Zodat iedereen weet waar hij of zij staat en waar naartoe gewerkt kan worden.



DIT
IS
ONZE
ROUTE

**STRUCTURELE DIALOOG
MET MEDEWERKERS EN
ONDERNEMINGSRAAD**



We vinden het belangrijk om te weten wat er leeft binnen onze organisatie. Daarom gaan we actief in gesprek met medewerkers en halen we via medewerkerstevredenheids-onderzoeken op wat goed gaat en wat beter kan. Ook overleggen we regelmatig met de ondernemingsraad. De inzichten die hieruit voortkomen, nemen we mee in onze keuzes en verbeteringen. Zo bouwen we samen aan een organisatie waarin medewerkers zich gehoord en betrokken voelen.

**MENTALE
GEZONDHEID EN
VEERKRACHT**



Goed in je vel zitten is belangrijk om met plezier en energie te kunnen werken. Daarom ondersteunen we medewerkers waar nodig met coaching, vertrouwensperso-nen en externe begeleiding. Ook helpen we teams om be-ter samen te werken en trai-nen we leidinggevendenden bij het herkennen en bespreek-baar maken van signalen. Zo dragen we bij aan een gezon-de en veerkrachtige werkom-geving.

**EEN GEZONDE
WERKPLEK**



Een gezonde werkplek draagt bij aan het welzijn en de duur-zame inzetbaarheid van me-dewerkers. Daarom zorgen we voor goede werkplekken, zowel op kantoor als thuis. Met aandacht voor ergono-mie, praktische ondersteu-ning en duidelijke richtlijnen helpen we medewerkers om gezond en comfortabel te werken.

**WERK-PRIVÉ
BALANS**



Goede balans tussen werk en privé helpt medewerkers om duurzaam inzetbaar te blijven. Daarom bieden we, waar mo-gelijk, ruimte om flexibel te werken in tijd en plaats. Tege-lijkertijd houden we aandacht voor werkdruk en inzetbaar-heid en stimuleren we lei-dinggevendenden om te sturen op een gezonde en haalbare werkbelasting.

DIT
IS
ONZE
ROUTE

★
**LOOPBAANPADEN
EN INTERNE
MOBILITEIT**

We willen dat medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen binnen onze organisatie. Daarom bieden we duidelijke loopbaanpaden en mogelijkheden om door te groeien. Door medewerkers te ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en ervaringen, helpen we medewerkers vooruit én behouden we ze voor Timing.

★
**TRAININGEN VOOR
ONTWIKKELING
EN GROEI**

Met trainingen zoals Boost ondersteunen we medewerkers bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Of het nu gaat om een korte, praktische training of een uitgebreider ontwikkeltraject, medewerkers krijgen de ruimte om vaardigheden te ontwikkelen die aansluiten bij hun ambities en loopbaanpad. Zo groeien medewerkers én versterken we samen onze organisatie.

★
**PERIODIEKE
CHECK-IN
GESPREKKEN**

Ontwikkeling begint met aandacht. Daarom voeren medewerkers en leidinggevenden Check In gesprekken. Geen standaard beoordelingsmoment, maar een open gesprek over hoe het gaat, welke ambities er zijn en wat nodig is om verder te groeien. Zo stimuleren we ontwikkeling, versterken we betrokkenheid en bouwen we aan sterke teams.

DIT
IS
ONZE
IMPACT

In 2025 zagen we een stijging van het uitstroompercentage en een lichte daling van de medewerkerstevredenheid. Deze signalen nemen we serieus. De inzichten uit ons medewerkerstevredenheidsonderzoek helpen ons om beter te begrijpen wat medewerkers nodig hebben en waar we als organisatie kunnen verbeteren. Op basis daarvan nemen we gerichte maatregelen om de medewerkerservaring verder te versterken.

Onderwerp	Indicator	2024	2025
Arbeids-omstandigheden	Uitstroompercentage	26%	28,4%
	Verblijfsduur intercedent in jaren	3,8	3,7
	Medewerkerstevredenheid	82,5%	80,9%
	Percentage medewerkers met ondernemingsraad	100%	100%

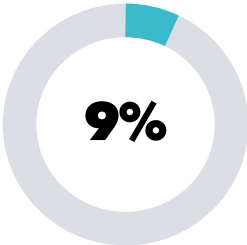
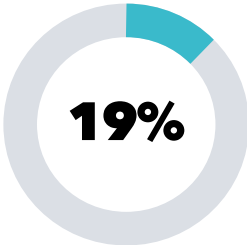
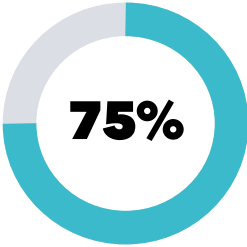
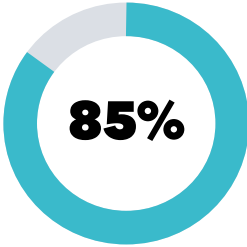
DIT
IS
ONZE
IMPACT

We willen dat medewerkers gezond en met plezier werken. Daar sturen we actief op. Door eerdergenoemde maatregelen willen we verzuim en gezondheidsproblemen verminderen. Persoonlijke aandacht speelt daarbij een belangrijke rol. Daarom zijn we in de tweede helft van 2024 gestart met periodieke Check-In gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden. In 2025 zien we dat deze gesprekken vaker worden gevoerd. Daarmee creëren we meer ruimte voor ontwikkeling, feedback en het tijdig bespreken van behoeften en uitdagingen. Ook blijven we investeren in leren en ontwikkelen. In 2025 volgde 85% van onze medewerkers een training.

Onderwerp	Indicator	2024	2025
Gezondheid en veiligheid	Verzuimpercentage	4,4%	4,8%
	Percentage medewerkers dat valt onder een arbo- en veiligheidsmanagementsysteem	100%	100%
	Aantal gevallen van registreerbare gezondheidsproblemen*	92	109
	Verloren dagen door registreerbare gezondheidsproblemen	6.627	14.474

DIT
IS
ONZE
IMPACT

Ook blijven we investeren in leren en ontwikkelen. In 2025 volgde 85% van onze medewerkers een training.

Onderwerp	Indicator	2024	2025
Training en ontwikkeling	Medewerkers met een Check-In gesprek	 9%	 19%
	Percentage medewerkers die een training heeft gevolgd	 75%	 85%
	Aantal opleidingsuren per medewerker	37	29

DIT
IS
ONZE
TOEKOMST

**BOLD
CONVERSATIONS**



We trainen onze medewerkers in het voeren van open en eerlijke gesprekken, waarin ruimte is voor feedback, ontwikkeling en verbinding. Door echt naar elkaar te luisteren en verwachtingen bespreekbaar te maken, zorgen we ervoor dat medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Dat draagt bij aan betrokkenheid, samenwerking en werkplezier.

**MENTALE
GEZONDHEID
EN VEERKRACHT**



We blijven investeren in het versterken van de mentale gezondheid en veerkracht van onze medewerkers. We bieden trainingen aan en werken samen met gespecialiseerde partners die ondersteuning kunnen bieden wanneer dat nodig is. Zo helpen we medewerkers om gezond, energiek en met plezier aan het werk te blijven.

**MEER RUIMTE
VOOR HET
ECHTE GESPREK**



Met onze Check In gesprekken maken we ruimte voor persoonlijke aandacht en ontwikkeling. Daarbij verschuift de focus steeds meer van het proces naar het gesprek zelf. Over hoe het gaat, welke ambities iemand heeft en wat nodig is om verder te groeien. Zo versterken we de ontwikkeling van medewerkers en bouwen we aan betrokken teams waarin mensen het beste uit zichzelf kunnen halen.

LEEFBAAR INKOMEN

VASTE MEDEWERKERS

“Ik kreeg te maken met oplopende financiële zorgen en loonbeslag, Dit zorgde voor stress en verminderde focus op mijn werk. Na overleg met mijn leidinggevende kreeg ik ondersteuning aangeboden via budgetcoaching en doorverwijzing naar een externe schuldhulporganisatie. Ik heb praktische afspraken kunnen maken met Timing. Dit zorgde voor rust en overzicht. Door de begeleiding kreeg ik meer grip op mijn financiële situatie.”

Medewerker Timing

DIT IS ONZE BELOFTE

Bij Timing geloven we dat werk mensen verder brengt. Werk biedt inkomen en zekerheid, maar betekent veel meer dan dat. Het geeft structuur, zelfvertrouwen en perspectief. Het helpt mensen zich te ontwikkelen, verbindt mensen met elkaar en draagt bij aan maatschappelijke vooruitgang.

Daarom vinden wij dat waardig werk hand in hand gaat met een leefbaar inkomen en bestaanszekerheid. Voor onze medewerkers betekent dit dat we streven naar duurzame arbeidsrelaties. Ons uitgangspunt is om medewerkers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden. Zo bouwen we samen aan een stabiele basis voor de toekomst.



WAAROM? Onze belofte



Timing zorgt voor een leefbaar inkomen met zekerheid. Voor iedereen.

HOE? Onze route



- Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget
- Aandacht voor belangrijke evensmomenten
- Financiële educatie en begeleiding
- Hulp als het nodig is

WAT? Ons aandachtsgebied



- Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
- Sociale dialoog en medezeggenschap
- Duurzame inzetbaarheid en ontwikkelmogelijkheden
- Financiële gezondheid en ondersteuning

DIT
IS
ONZE
RICHTING

 MATERIEEL ONDERWERP	 ONZE IMPACT	 RISICO OF KANS	 PRESTATIE INDICATOREN
Arbeidsvoorwaarden en leefbaar inkomen	Actuele positieve impact: Onze impact op het inkomen van medewerkers, door het bieden van langdurig werk dat voldoet aan de wensen.	Kans: Tevreden en loyale medewerkers	▪ Percentage medewerkers met een adequaat uurloon ▪ Percentage medewerkers met een loonbeslag

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

Wij vinden dat medewerkers moeten kunnen rekenen op duidelijke en eerlijke arbeidsvoorwaarden. Arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan financiële zekerheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid. Daarom werken we met een eigen arbeidsvoorwaardenregeling die ondersteunt bij de verschillende fases van het leven en werk.

Met ons arbeidsvoorwaardenbeleid zetten we in op een marktconform en leefbaar inkomen, transparante afspraken en ruimte voor inspraak en dialoog. Daarnaast ondersteunen we medewerkers bij hun duurzame inzetbaarheid en bieden we ondersteuning bij financiële vraagstukken wanneer dat nodig is.

Iedereen heeft recht op sociale bescherming bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en zwangerschap. Net als het recht op zorg- en ouderschapsverlof. Daarnaast bieden we extra mogelijkheden voor bijzonder verlof.



DIT IS ONZE ROUTE

FLEXIBEL ARBEIDS- VOORWAARDEN BUDGET



Met het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget geven we medewerkers ruimte om zelf keuzes te maken. Bijvoorbeeld in vakantiegeld, verlofdagen of ADV. Zo sluiten arbeidsvoorwaarden beter aan op iemands situatie.

AANDACHT VOOR BELANGRIJKE LEVENSMOMENTEN



We staan stil bij belangrijke momenten. Daarom krijgen medewerkers een vrije dag op hun verjaardag en bieden we bijzonder verlof bij gebeurtenissen zoals een huwelijk of verhuizing.

FINANCIËLE EDUCATIE EN BEGELEIDING



Wij ondersteunen medewerkers bij het vergroten van financiële bewustwording en zelfredzaamheid. Dit doen wij onder andere via webinars en praktische ondersteuning, zoals financiële planning en omgaan met geldzorgen. Zo krijgen medewerkers meer overzicht en minder stress.

HULP ALS HET NODIG IS



We bieden ondersteuning, bijvoorbeeld met budgetcoaching of via schuldhulpverlening. Ook bij loonbeslag helpen we om weer grip te krijgen op de situatie.



DIT
IS
ONZE
IMPACT

Werk moet bijdragen aan een leefbaar inkomen. We zien dat dit ons lukt. Al onze medewerkers ontvangen een adequaat uurloon. Het aantal medewerkers met een loonbeslag is gedaald van 2,7% naar 2,0%. Het laat zien dat onze structurele aandacht voor financiële gezondheid en weerbaarheid werkt.

Indicator	2024	2025
Percentage medewerkers met een adequaat uurloon	100%	100%
Percentage medewerkers met loonbeslag	2,7%	2,0%

DIT IS ONZE TOEKOMST

FINANCIËLE FITHEID TOETSEN



Samen met Stichting Financieel Gezond Nederland toetsen we de financiële fitheid van onze medewerkers. Waar het nodig is, helpen we gericht om meer grip te krijgen op geldzaken. We zorgen ervoor dat medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Dit draagt bij aan betrokkenheid, samenwerking en werkplezier.



VOOR IEDEREEN

VASTE MEDEWERKERS

“VDL vroeg ons welke financiële mogelijkheden er zijn voor een flexkracht uit de doelgroep. Dat hebben we samen met Lucrato uitgezocht. Dankzij een toegekende subsidie krijgt deze flexkracht nu de tijd en ruimte met extra begeleiding. Het is mooi om te zien hoe we zo samen investeren in behoud én echte kansen creëren voor mensen die dat het hardst nodig hebben.”

Roos

Intercedent Timing

DIT IS ONZE BELOFTE

Bij Timing willen we dat werk voor iedereen werkt. Niet als belofte op papier, maar als iets wat je elke dag voelt in hoe we werken en met elkaar omgaan. Wij geloven dat verschillen ons sterker maken. Zoals in achtergrond, ervaring, perspectief, generatie en persoonlijke identiteit. Een werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, leidt tot betere ideeën, betere keuzes en meer werkplezier.

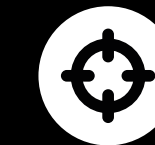
Daarom bouwen we elke dag aan een organisatie, bij Timing en onze klanten, waarin iedereen zich welkom voelt. Of je nu medewerker of flexkracht bent. Iedereen verdient gelijke kansen op werk. Ongeacht leeftijd, gender, culturele achtergrond, van wie je houdt of wat je gelooft.

WAAROM? Onze belofte



Het creëren van werkomgevingen waarin iedere medewerker en iedere flexkracht zich welkom voelt en volledig zichzelf kan zijn.

WAT? Ons aandachtsgebied



- Werving en selectie
- Bewustwording
- Inclusieve werkcultuur

HOE? Onze route



- Inclusieve werving
- Bewustwording vergroten
- Gelijke beloning van mannen en vrouwen
- Jaarlijkse trainingen Risk & Awareness

DIT
IS
ONZE
RICHTING



MATERIEEL
ONDERWERP



ONZE
IMPACT



RISICO
OF KANS



DOELSTELLING
2026



PRESTATIE
INDICATOREN

Mensenrechten en arbeidsrecht	Actuele positieve impact: Onze impact op mensen- en arbeidsrechten in de hele waardeketen en actief tegen discriminatie, geweld en intimidatie op te treden.	Kans: Bedrijfsreputatie	0 gegronde klachten over discriminatie, mensenrechtenschendingen en ongewenst gedrag	- Aantal gegronde klachten van discriminatie - Aantal gegronde klachten over mensenrechtenschending en ongewenst gedrag
Gelijke behandeling en kansen voor iedereen	Actuele positieve impact: Onze impact op medewerkers door iedereen de kans te geven en te zorgen voor eerlijke beloning.	Kans: Bedrijfsreputatie		% man/vrouw in de strategische top

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

Diversiteit gaat voor ons over verschillen tussen mensen. In achtergrond, ervaring, perspectief, generatie en identiteit. Inclusie betekent dat al die verschillen er mogen zijn én worden benut. Wij accepteren geen discriminatie, mensenrechtenschendingen of ongewenst gedrag. Diversiteit en inclusie zijn geen losse thema's, maar onderdeel van hoe we werken. Dit staat niet op zichzelf, maar is onderdeel van hoe we onze organisatie inrichten en aansturen (zie: Governance).

Wij willen drempels wegnemen en zorgen dat iedereen gelijke kansen krijgt. Dat doen we door:

- diversiteit te stimuleren in werving en selectie
- kennis en bewustwording over inclusie te vergroten
- te bouwen aan een werkomgeving waarin iedereen mee kan doen



DIT
IS
ONZE
ROUTE

INCLUSIEVE
WERVING



Wij willen dat iedereen een eerlijke kans krijgt. Daarom trainen we onze recruiters en intercedenten in het herkennen van (onbewuste) vooroordelen met JUMP!. Tegelijk blijven we kritisch kijken naar onze eigen processen en verbeteren waar nodig. Zo maken we instroom inclusiever.

BEWUSTWORDING
VERGROTEN



We helpen mensen om elkaar beter te begrijpen. Dat doen we met workshops over culturele verschillen, gendergelijkheid en inclusieve communicatie. Managers ondersteunen we in het werken met diverse teams en het benutten van ieders talent. Medewerkers helpen we om verschillen te herkennen en te waarderen. Zo maken we samenwerking sterker en effectiever.

JAARLIJKSE
TRAININGEN
RISK & AWARENESS



Gedrag en bewustzijn maken het verschil. Daarom volgen onze medewerkers elk jaar een Risk & Awareness training. Daarin gaat het onder andere over wet- en regelgeving en het voorkomen van discriminatie.

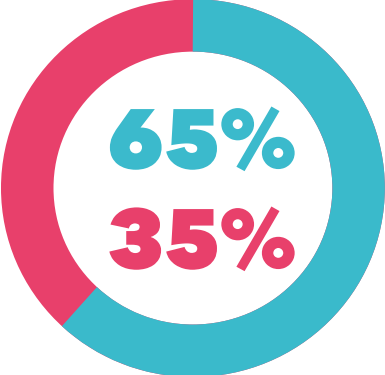
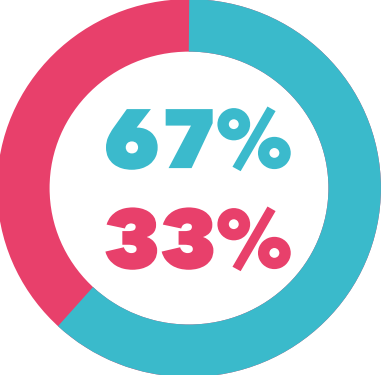


DIT
IS
ONZE
IMPACT

Iedereen moet zich veilig voelen op het werk. Dat is voor ons een basisvoorwaarde. In 2025 ontvingen we één gegronde klacht over mensenrechtenschendingen of ongewenst gedrag. Een klacht wordt als gegrond beschouwd wanneer dit is vastgesteld door onze manager Compliance en de externe vertrouwenspersoon of via een juridische procedure. Deze klacht heeft niet geleid tot boetes of schadevergoedingen.

Naast het behandelen van meldingen spelen onze vertrouwenspersonen een belangrijke rol in het signaleren van wat er speelt binnen de organisatie. Door signalen vroegtijdig op te vangen, kunnen we tijdig in actie komen en werken aan een veilige en respectvolle werkomgeving voor iedereen.

Wij geloven dat verschillende perspectieven leiden tot betere besluiten en sterkere organisaties. Daarom zetten we ons in voor meer diversiteit binnen onze leidinggevende functies en de top van onze organisatie. We stimuleren medewerkers om door te groeien en moedigen vrouwen actief aan hun ambities waar te maken. Bij gelijke geschiktheid geven we binnen onze strategische top voorrang aan vrouwelijke kandidaten. Vanwege het lage verloop in de strategische top en de beperkte mate waarin er vacatures open staan in de strategische top, ontwikkelt dit cijfer zich (nog) niet.

Indicator	2024	2025	Doelstelling 2026
Aantal gegronde klachten van discriminatie	0	0	0
Aantal gegronde klachten over mensenrechtenschendingen en ongewenst gedrag	0	1	0
Percentage man / vrouw in de strategische top			

DIT
IS
ONZE
TOEKOMST

GELIJKE BELONING
VAN MANNEN EN
VROUWEN



We onderzoeken of er een verschil is in beloning tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardig werk en of die verschillen objectief te verklaren zijn. Als dat niet zo is, dan nemen we maatregelen.



DUURZAME ORGANISATIE

"Om ons grondstoffengebruik verder te reduceren en productlevenscycli te verlengen, zijn wij een samenwerking gestart met Vendrig voor schoenrefurbishment. Dankzij Vendrig lopen onze flexkrachten als eerste in Nederland op opgeknapte werkschoenen die een tweede leven krijgen."

Lianne

Projectmanager Facility Services & Ambassadeur MVO Timing

DIT IS ONZE BELOFTE

Timing verduurzaamt haar organisatie.
Stap voor stap.

Bij Timing geloven we in vooruitgang. Voor mensen, voor organisaties en voor de samenleving. Daarom willen we niet alleen bijdragen aan werk dat mensen verder brengt, maar ook aan een toekomst die duurzaam is. Het verduurzamen van onze organisatie hoort daarbij. We zijn er nog niet, maar zetten iedere dag stappen vooruit. Stap voor stap verkleinen we onze impact op het milieu. Voor elkaar en voor de wereld om ons heen.

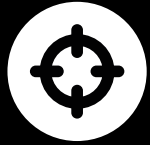


WAAROM? Onze belofte



Timing verduurzaamt haar organisatie. Stap voor stap.

WAT? Ons aandachtsgebied



- Energieverbruik eigen kantoorpanden
- Mobiliteit
- Logistieke inkoopbewegingen
- Gedragsverandering en bewustwording onder medewerkers

HOE? Onze route



- Energie-efficiëntie gebouwen
- Duurzame huisvesting
- Elektrificatie wagenpark
- Duurzaam reisbeleid
- Circulaire initiatieven
- Afvalscheiding

DIT
IS
ONZE
RICHTING

 MATERIEEL ONDERWERP	 ONZE IMPACT	 RISICO OF KANS	 DOELSTELLING 2026	 PRESTATIE INDICATOREN
Broeikasgasemissies	Actuele negatieve impact: Onze impact op klimaatverandering door broeikasgasemissies in onze waardeketen.	Risico: Stijgende kosten door strengere regelgeving	▪ Verlagen energieverbruik in kantoorpanden met een eigen gasmeter ▪ Verminderen uitstoot van mobiliteit door medewerkers en flexkrachten ▪ Verminderen van CO2-uitstoot door logistieke inkoopbewegingen ▪ 60% elektrische auto's in 2030	▪ GHG-emissies scope 1 ▪ GHG-emissies scope 2 ▪ GHG-emissies scope 3 ▪ Energieverbruik uit fossiele bronnen in MWh ▪ Energieverbruik uit hernieuwbare bronnen in MWh ▪ Aandeel elektrische auto's van het totaal wagenpark

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

We verduurzamen stap voor stap hoe we werken. We verlagen ons energieverbruik, stimuleren duurzamer reizen en maken bewustere keuzes in onze inkoop. Ook scheiden we afval op onze locaties. Zo maken we duurzaamheid zichtbaar en concreet voor onze medewerkers.

In 2025 hebben we een volgende stap gezet. We hebben ons milieubeleid uitgebreid met een klimaattransitieplan en een milieurisicoanalyse. Daarmee krijgen we beter inzicht de risico's die op ons afkomen.

We onderscheiden hierbij twee belangrijke risico's. Enerzijds zijn er transitierisico's, zoals strengere milieuwetgeving die aanpassingen in onze werkwijze noodzakelijk maakt. Anderzijds zien we fysieke klimaatrisico's, met name als gevolg van extreme weersomstandigheden. Denk hierbij aan hitte, stormen en wateroverlast, die gevolgen kunnen hebben voor onze locaties, de werkplekken van onze flexkrachten en onze dienstverlening.

We werken momenteel aan het concretiseren van onze doelstellingen. Deze stellen we in 2026 vast.

DOELSTELLING



We bouwen verder op wat we al doen. We focussen op drie onderwerpen:

- Minder energieverbruik in paden waar we direct invloed op hebben
- Minder uitstoot door mobiliteit en logistiek
- Meer bewustwording en ander gedrag bij medewerkers



DIT
IS
ONZE
ROUTE

ENERGIE-EFFICIËNTIE
GEBOUWEN



We blijven investeren in het verduurzamen van onze gebouwen. In 2025 vervangen we het enkelglas in ons monumentale hoofdkantoor door vacuümglas. Daarmee zetten we een volgende stap in het verbeteren van de energieprestatie van het pand, na de installatie van een energiezuinig klimaatsysteem in 2024.

DUURZAME HUISVESTING



Bij het openen van nieuwe vestigingen en het verhuizen van bestaande locaties kiezen we waar mogelijk voor energiezuinige panden. Zo verkleinen we onze impact op het milieu en dragen we bij aan een duurzamere bedrijfsvoering.

ELECTRIFICATIE WAGENPARK



We werken stap voor stap aan een duurzamere wagenpark. Persoonsgebonden leaseauto's vervangen we bij afloop van het contract door volledig elektrische modellen. In 2030 zijn alle auto's voor vaste medewerkers elektrisch. Daarmee verminderen we de uitstoot die voortkomt uit reisgedrag.

DUURZAMER REIZEN



We stimuleren medewerkers om bewuste keuzes te maken in hun mobiliteit. Medewerkers zonder leaseauto ontvangen een NS Business Card, inclusief mogelijkheden zoals de OV fiets en deelauto's. Zo maken we duurzaam reizen toegankelijker en aantrekkelijker.

CIRCULAIR WERKEN



Samen met klanten en leveranciers zetten we in op hergebruik van schoenen. Gebruikte schoenen worden opgeknapt en opnieuw ingezet. Daarmee besparen we grondstoffen en verminderen we afval.

AFVALSCHEIDING



Op vrijwel alle locaties scheiden we afvalstromen. Door afval beter te scheiden vergroten we de mogelijkheden voor recycling en beperken we de hoeveelheid restafval.

DIT
IS
ONZE
IMPACT

Onze CO2-uitstoot is in 2025 gestegen. Dat hangt samen met onze groei. We hebben meer collega’s, reizen meer, verbruiken meer gas en kopen meer in.

Tegelijkertijd zetten we stappen om onze uitstoot te verlagen. We verwachten dat onze uitstoot in scope 1 de komende jaren daalt. Een groot deel daarvan komt nu nog van benzineauto’s. In 2030 zijn alle lease- en poolauto’s voor vaste medewerkers elektrisch. Voor onze EU dienstverlening onderzoeken we hoe we ook daar de stap naar elektrisch rijden kunnen maken.

Onze scope 3 uitstoot hebben we dit jaar voor het eerst grotendeels inzichtelijk gemaakt op basis van een spend based analyse.

In 2026 starten we met het opstellen van een plan om onze scope 3-uitstoot te verlagen.

GHG-EMISSIONS SCOPE 1, 2 EN 3

Retroperspectief

	Timing & Persoonality 2025	2023 in ton CO2-eq (basisjaar)	2024 in ton CO2-eq (vorige jaar)	2025 in ton CO2-eq (rapportagejaar)	Ontwikkeling % 2025 / 2024
Scope 1 -emissies	CO2-uitstoot scope 1	2.210	2.021	2.108	+4%
Scope 2 -emissies	CO2-uitstoot scope 2 (location-based)	183	191	173	-10%
	CO2-uitstoot scope 2 (market-based)	74,4	90,8	91,4	+1%
Scope 3-emissies	CO2-uitstoot scope 3	3.942	4.641	5.000	+8%
	1. Inkoop van goederen en diensten	2.276	2.531	2.769	+9%
	2. Kapitaalgoederen	47,0	189	60,0	-68%
	6. Zakelijk verkeer	142	121	120	0%
	7. Woon-werkverkeer	N.B.	480	510	+6%
	8. Upstream Leased Assets	1.455	1.312	1.532	+17%
Totale broeikasgasemissies	Totale CO2-uitstoot (market-based)	6.226	6.752	7.200	+7%
Broeikasgasintensiteit	Totale CO2-uitstoot scope 2 (market-based) per opbrengst/omzet (ton CO2/M€)	10,3	10,6	10,9	+3%

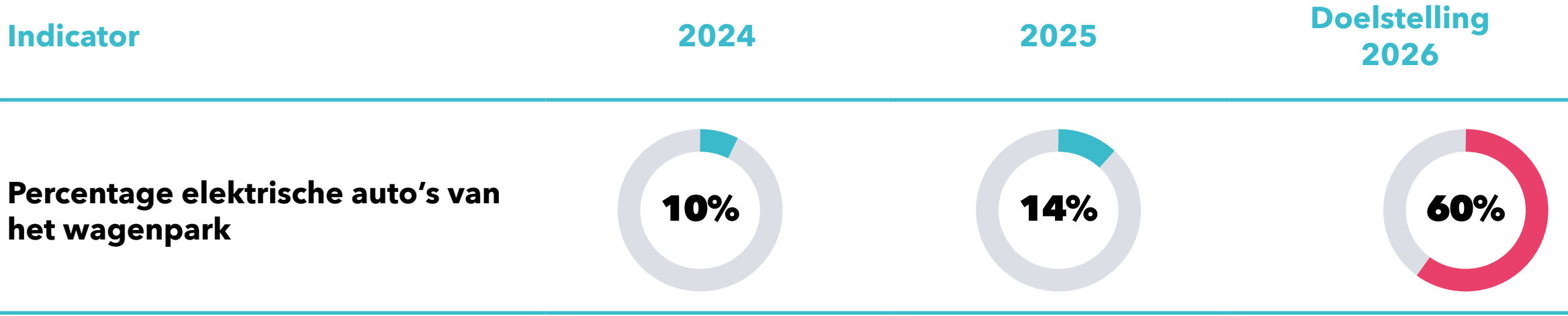
DIT
IS
ONZE
IMPACT

ENERGIECONSUMPTIE EN -MIX

Retroperspectief

	Timing & Persoonality 2025	2023 in MWh (basisjaar)	2024 in MWh (vorige jaar)	2025 in MWh (rapportagejaar)	Ontwikkeling % 2025 / 2024
Energieverbruik	Totaal energieverbruik	7.410	6.861	7.239	+6%
	Energieverbruik fossiel	7.088	6.554	6.936	+6%
	Energieverbruik fossiel op basis van olie	6.638	6.068	6.360	+5%
	Energieverbruik fossiel op basis van aard- gas	229	209	235	+12%
	Energieverbruik fossiel in scope 2	221	277	341	+23%
	Energieverbruik hernieuwbaar	322	307	303	-1%
	Energieverbruik hernieuwbaar uit brand- stoffen	-	-	-	0%
	Energieverbruik hernieuwbaar in scope 2	322	307	303	-1%
Energieproductie	Niet hernieuwbaar	-	-	-	
	Hernieuwbaar	-	-	-	+7%
Energie-intensiteit	Per netto opbengst/omzet (MWh/M€)	12,3	10,8	11,0	+2%

DIT
IS
ONZE
IMPACT



DIT IS ONZE TOEKOMST

LEASE-A-BIKE REGLING



Vanaf 2026 maken we het makkelijker om de fiets te pakken. Medewerkers kunnen via Timing een (elektrische) fiets leasen. Zo maken we duurzaam woon-werkverkeer aantrekkelijk én bereikbaar.

VERDUURZAMING INKOOP



We helpen medewerkers om duurzamere keuzes te maken in de inkoop. Door slimme alternatieven te laten zien en die actief te stimuleren. Tegelijkertijd dagen we onze leveranciers uit om met duurzamere oplossingen te komen.

ELECTRIFICATIE WAGENPARK



Vanaf 2027 kiezen we bij vervanging alleen nog voor elektrische poolauto's. Zo brengen we stap voor stap onze uitstoot omlaag en bouwen we aan een wagenpark dat klaar is voor de toekomst.



GOVERNANCE



DIT IS ONZE BELOFTE

We handelen eerlijk en integer. Dit doen we vanuit onze kernwaarden: waardering, betrouwbaarheid, ondernemerschap en vrijheid.

We maken duidelijke afspraken, nemen verantwoordelijkheid en zorgen voor een zorgvuldige omgang met mensen en belangen. Wij werken volgens wet- en regelgeving en zetten ons in voor gelijke kansen, veilige omstandigheden en respectvolle samenwerking. Gedrag dat dit ondermijnt, accepteren we niet. Zo bouwen we elke dag aan duurzame relaties en een organisatie die betrouwbaar is.



WAAROM? Onze belofte



Eerlijk en integer handelen zit in alles wat we doen. We gaan zorgvuldig om met gegevens, nemen onze verantwoordelijkheid en handelen eerlijk en integer in lijn met wet en regelgeving.

WAT? Ons aandachtsgebied



Onze kernwaarden:

- Waardering
- Betrouwbaar
- Ondernemend
- Vrijheid

HOE? Onze route



- Meldregeling misstanden
- Vertrouwenspersonen
- Gedragscode voor leveranciers
- Jaarlijkse trainingen Risk & Awareness

DIT
IS
ONZE
RICHTING

MATERIEEL ONDERWERP	ONZE IMPACT	RISICO OF KANS	DOELSTELLING 2026	PRESTATIE INDICATOREN
Informatiebeveiliging & privacy	Actuele positieve impact: Onze impact op flexkrachten, medewerkers, klanten en leveranciers door persoonlijke en bedrijfsgegevens te beschermen	Risico: Datalekken leiden tot reputatieschade en financiële schade	0 bevestigde gegevens-beveiligingsincidenten	Aantal bevestigde gegevens-beveiligingsincidenten
Eerlijk & integer zaken doen	Actuele positieve impact: Onze impact op flexkrachten, medewerkers, klanten en leveranciers door te handelen volgens onze kernwaarden: waardering, betrouwbaarheid, ondernemerschap en vrijheid.	Kans: Vertrouwen en loyaliteit	0 bevestigde corruptie incidenten 100% van de medewerkers heeft de Risk & Awareness training gevolgd	- Aantal bevestigde corruptie incidenten - Percentage medewerkers dat de Risk & Awareness training heeft gevolgd
Wet- en regelgeving	Actuele positieve impact: Onze impact op flexkrachten, medewerkers, klanten en leveranciers door wet- en regelgeving na te leven.	Risico: Boetes en sancties		

DIT IS ONS AANDACHTS- GEBIED

GEDRAGSCODE

Bij Timing draait het om mensen. Om hoe we met elkaar omgaan, samenwerken en verantwoordelijkheid nemen. Onze gedragscode helpt daarbij. Die maakt duidelijk waar we voor staan en welk gedrag we van elkaar verwachten. We handelen eerlijk, respectvol en integer. Daarom is er binnen onze organisatie geen plaats voor discriminatie, ongewenst gedrag, integriteitsschendingen, kinderarbeid of dwangarbeid. Werken volgens wet- en regelgeving is voor ons vanzelfsprekend. We willen een werkomgeving creëren waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. Waar ruimte is om jezelf te zijn, je mening te geven en samen te werken met respect voor elkaar. Want juist in zo’n omgeving kunnen mensen zich ontwikkelen en het beste uit zichzelf halen.

INFORMATIEBEVEILIGING

Vertrouwen is de basis van onze dienstverlening. Iedere dag vertrouwen flexkrachten, medewerkers en klanten ons hun gegevens toe. Daarom gaan we zorgvuldig om met persoonsgegevens en bedrijfsinformatie. We beschermen gegevens tegen verlies, misbruik en onbevoegde toegang. Dat doen we samen met onze medewerkers, partners en leveranciers. Door technische beveiligingsmaatregelen te combineren met bewustwording, monitoring en duidelijke processen zorgen we ervoor dat informatie veilig blijft en dat we snel kunnen handelen als er toch iets gebeurt. Daarnaast blijven we onze aanpak continu verbeteren. Met het behalen van het NIS2 QM10 BASIC certificaat in 2025 hebben we een belangrijke stap gezet in het verder versterken van onze informatiebeveiliging.

DOELSTELLING



Onze doelstellingen zijn helder:

- 0 bevestigde gegevensbeveiligingsincidenten
- 0 bevestigde corruptie incidenten
- 100% van de medewerkers heeft de Risk & Awareness training gevolgd

DIT
IS
ONZE
ROUTE



**MELDREGELING
MISSTANDEN**



Zie je iets wat niet klopt? Dan moet je dat kunnen zeggen. Daarom hebben we een meldregeling voor misstanden, zowel intern als extern. Zo houden we samen onze organisatie eerlijk, veilig en transparant.

**GEDRAGSCODE
VOOR
LEVERANCIERS**



We werken alleen met partners die passen bij hoe wij werken. Nieuwe leveranciers ondertekenen onze gedragscode. Zo bouwen we samen aan een eerlijke en duurzame keten en grijpen we in als afspraken niet worden nageleefd.

**VERTROUWENS-
PERSONEN**



Iedereen moet zichzelf kunnen zijn en zich veilig voelen op het werk. Is dit niet het geval? Dan kunnen flexkrachten en medewerkers terecht bij onze vertrouwenspersonen. Voor een luisterend oor, advies of ondersteuning.

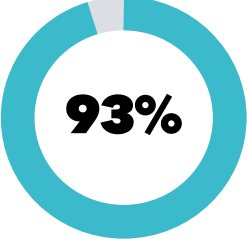
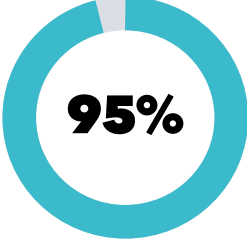
**JAARLIJKSE
TRAININGEN
RISK & AWARENESS**



Gedrag en bewustzijn maken het verschil. Daarom volgen onze medewerkers elk jaar een Risk & Awareness training. De focus ligt (nu nog) op wet- en regelgeving, informatiebeveiliging en het voorkomen van discriminatie.

DIT
IS
ONZE
IMPACT

In 2025 hadden we geen bevestigde incidenten op het gebied van gegevensbeveiliging of corruptie. Dat is hoe we willen houden. Tegelijkertijd zorgen we dat iedereen scherp blijft. 95% van onze medewerkers volgde de Risk & Awareness training.

Indicator	2024	2025	Doelstelling 2026
Aantal bevestigde gegevensbeveiligingsincidenten	0	0	0
Aantal bevestigde corruptie incidenten	0	0	0
Percentage medewerkers die Risk & Awareness training hebben gevolgd	 93%	 95%	 100%

DIT
IS
ONZE
TOEKOMST

**GEDRAGSCODE
OPNEMEN IN
JAARLIJKSE TRAINING**

We koppelen onze gedragscode en kernwaarden actief aan de Risk & Awareness training. Zo gaat het niet alleen over wat de risico's zijn, maar ook over wie wij willen zijn.

**MENSENRECHTEN
EN ARBEID NOG
BETER VERANKEREN**

Als deelnemer aan de UN Global Compact staan we voor het respecteren van mensenrechten en eerlijke arbeid. We doen al veel goed, maar we willen zeker weten dat dit overal zichtbaar is in hoe we werken. Daarom scherpen we ons beleid verder aan op basis van internationale richtlijnen, zoals de UN Guiding Principles, de ILO-richtlijnen en de OECD-richtlijnen. Zo zorgen we dat wat we belangrijk vinden, ook echt terugkomt in alles wat we doen.



BIJLAGE

VOOR ELKAAR EN MET ELKAAR



VOOR ELKAAR EN MET ELKAAR

Iedere dag maken we keuzes om onze organisatie duurzamer te maken en waardig werk met een goed basisinkomen beschikbaar te maken voor iedereen. Certificaten helpen ons om ervoor te zorgen dat we ook echt dichterbij onze ambitie komen. We weten dat de wereld van certificaten een labirint is, dus hier is een overzicht van de certificaten die we gebruiken en waar ze voor staan.

ABU

Timing is lid van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Het ABU keurmerk staat voor hoge kwaliteitseisen onder andere op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels. Niet alleen de flexkracht profiteert van een goede cao. De inlener kan op deze manier ook concurrerend en flexibel blijven. Kwalitatief goed uitzendwerk is ook van maatschappelijk belang, omdat het voor veel flexkrachten een opstap is naar een vaste baan.

SNA Stichting Normering Arbeid

De bedoeling van NEN 4400-1 en NEN 4400-2 is om fraude en illegaliteit te voorkomen in de uitzendbranche bij alle vormen van aanneming van werk. Hiermee wordt het risico voor de werkgever beperkt. Met de NEN norm wordt bepaald of een organisatie wel aan hun verplichtingen kan voldoen. Denk aan verplichtingen zoals de identificatie van de onderneming, de aangifte en afdracht van loonheffingen, omzetbelasting, het uitvoeren van ID controle. Hier wordt twee keer per jaar een controle voor uitgevoerd.

EcoVadis

Bij Timing zetten we ons dagelijks in voor duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Onze EcoVadis Zilveren medaille uit maart 2026 bevestigt onze toewijding aan continue verbetering op het gebied van milieu, ethiek en sociale verantwoordelijkheid. Samen werken we aan een betere toekomst.

NIS2-QM10 BASIC

De NIS2 is een richtlijn van de Europese Unie om de digitale en operationele weerbaarheid in de EU te versterken. In 2025 hebben wij QM10 basic niveau behaald. Hiermee tonen we aan dat wij voldoen aan basisvereisten op het gebied van digitale veiligheid en risicobeheersing.



VOOR ELKAAR EN MET ELKAAR

Iedere dag maken we keuzes om onze organisatie duurzamer te maken en waardig werk met een goed basisinkomen beschikbaar te maken voor iedereen. Certificaten helpen ons om ervoor te zorgen dat we ook echt dichterbij onze ambitie komen. We weten dat de wereld van certificaten een labrynt is, dus hier is een overzicht van de certificaten die we gebruiken en waar ze voor staan.

PSO trede 3

Timing is trots op haar erkenning als koploper in sociaal ondernemen met Trede 3 op de PSO-Prestatieladder. Dit onderstreept onze inzet voor werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie. De PSO, ontwikkeld door TNO, maakt de impact van sociaal ondernemen meetbaar, en onze instroom op Trede 3 bevestigt onze toewijding. Een resultaat waar we trots op zijn en dat ons motiveert om inclusiviteit verder te versterken. vaste baan.

VCU

VCU staat voor Veiligheid-, Gezondheid en Milieu Checklist Uitzendorganisaties. Het VCU-certificaat geeft aan dat gecertificeerde bureaus (uitzenden, werving & selectie, detachering) voldoen aan de hoogste eisen op veiligheid-, gezondheid- en milieugebied. Sinds 2008 zijn alle Timing vestigingen VCU gecertificeerd.

ISO 9001

Dit is de internationale norm voor kwaliteitsmanagementsystemen. Het belangrijkste van dit certificaat is dat de primaire procedures zijn vastgelegd en dat de organisatie ook han-

delt naar deze vastgelegde procedures. De ISO 9001 norm is bestemd voor alle organisaties die willen aantonen dat ze in staat zijn om te voldoen aan eisen van klanten, wet- en regelgeving en de eisen van de eigen organisatie. De norm waarborgt de administratieve organisatie.

SNF

SNF is Stichting Normering Flexwonen. Met het SNF-keurmerk toon je aan bij gemeenten, woningcorporaties, medewerkers, werkgevers en omwonenden van huisvestingslocaties dat deze voldoen aan de gestelde normen. De kwaliteit van huisvesting voor arbeidsmigranten is hiermee gewaarborgd.

FAIR PRODUCE

De Stichting Fair Produce Nederland certificeert bedrijven, die gegarandeerd een sociaal personeelsbeleid voeren dat aan alle eisen voldoet. Daarmee wordt 'goed werkgeverschap' in de tuinbouwketen gestimuleerd. Het staat voor faire behandeling van de werknemers.



BIJLAGE

RAPPORTAGE VEREISTEN



Wij publiceren waar mogelijk in lijn met de Europese Standaarden voor Duurzaamheidsrapportage (ESRS) uit november 2025. In de onderstaande tabel laten we zien over welke vereisten wij rapporteren, waar deze informatie te vinden is en welke onderwerpen we nu nog niet meenemen. We zijn ons ervan bewust dat we binnen de norm nog niet op alle onderdelen volledig zijn. Daar werken we aan, als volgende stap richting 2026.

Norm	Omschrijving	Hoofdstuk	Paginanummer
ESRS 2			
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverslag	Voorwoord; Bijlage - Rapportagevereisten	2, 79
BP-2	Rapportage over specifieke omstandigheden gefaseerde invoeringsopties		Niet beschikbaar
GOV-1	De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen met betrekking tot duurzaamheid		Niet beschikbaar
GOV-2	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen		Niet beschikbaar
GOV-3	Due-diligenceverklaring		Niet beschikbaar
GOV-4	Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage		Niet beschikbaar
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardeketen	Waardecreatiemodel	9
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholder		Niet beschikbaar
SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie businessmodel		Niet beschikbaar
IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	Dubbele materialiteitsanalyse	10
IRO-2	Materiële impacts, risico's en kansen en rapportagevereisten in duurzaamheidsverslag	Dit is onze richting	14, 23, 30, 37, 47, 54, 61, 70
GDR-P	Beleid informatiebeveiliging	Governance - Dit is ons aandachtsgebied	71
GDR-T	Doelen informatiebeveiliging	Governance - Dit is ons aandachtsgebied	71
GDR-A	Maatregelen informatiebeveiliging	Governance - Dit is onze route	72, 74
GDR-M	Maatstaven informatiebeveiliging	Governance - Dit is onze route	73
GDR-P	Beleid wet- en regelgeving	Governance - Dit is ons aandachtsgebied	71
GDR-T	Doelen wet- en regelgeving	Governance - Dit is ons aandachtsgebied	71
GDR-A	Maatregelen wet- en regelgeving		Niet beschikbaar
GDR-M	Maatstaven wet- en regelgeving		Niet beschikbaar
GDR-P	Beleid geschikte huisvesting	Waardig werk - Dit is ons aandachtsgebied	16
GDR-T	Doelen geschikte huisvesting	Waardig werk - Dit is ons aandachtsgebied	16
GDR-A	Maatregelen geschikte huisvesting	Waardig werk - Dit is onze route Waardig werk - Dit is onze toekomst	17 20
GDR-M	Maatstaven geschikte huisvesting	Waardig werk - Dit is onze impact	19

Norm	Omschrijving	Hoofdstuk	Paginanummer
ESRS E1			
E1-1	Transitieplan voor klimaatmitigatie	Duurzame organisatie - Dit is ons aandachtsgebied	62
E1-2	Identificatie van klimaatgerelateerde risico's en scenario-analyse	Duurzame organisatie - Dit is ons aandachtsgebied	62
E1-3	Weerbaarheid in relatie tot klimaatverandering		Niet beschikbaar
E1-4	Beleid in relatie tot klimaatverandering en adaptatie	Duurzame organisatie - Dit is ons aandachtsgebied	62
E1-5	Maatregelen en middelen in relatie tot klimaatverandering en adaptatie	Duurzame organisatie - Dit is onze route	63
E1-6	Doelen op het gebied van klimaatmitigatie	Duurzame organisatie - Dit is ons aandachtsgebied	62
E1-7	Energieverbruik en energiemix	Duurzame organisatie - Dit is onze impact	65
E1-8	Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies	Duurzame organisatie - Dit is onze impact	64
E1-11	Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatkansen		Niet beschikbaar

Norm	Omschrijving	Hoofdstuk	Paginanummer
ESRS S1			
S1-1	Beleid voor personeel	Dit is ons aandachtsgebied	Flexkrachten: 16, 24, 31 Vaste medewerkers: 38, 48, 55
S1-2	Betrokkenheid van personeel en werknemersvertegenwoordiging, kanalen voor personeel om zorgen kenbaar te maken en aanpakken om deze te verhelpen	Dit is onze richting; Dit is onze toekomst	20, 39, 72
S1-3	Maatregelen voor personeel	Dit is onze route; Dit is onze toekomst	Flexkrachten: 17, 20, 25, 27, 32, 34 Vaste medewerkers: 39, 40, 44, 49, 51, 56, 58
S1-4	Doelstellingen met betrekking tot personeel	Dit is ons aandachtsgebied	Flexkrachten: 16, 24, 31 Vaste medewerkers: 38, 48, 55
S1-5	Kenmerken van het personeel	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar
S1-7	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	Dit is onze impact; Dit is onze toekomst	Flexkrachten: 20, 26 Vaste medewerkers: 41, 48
S1-8	Diversiteitsmaatstaven	Voor iedereen - Dit is onze impact	Vaste medewerkers: 57
S1-9	Leefbare lonen	Leefbaar Inkomen - Dit is onze impact	Flexkrachten: 26 Vaste medewerkers: 50
S1-10	Sociale bescherming	Leefbaar Inkomen - Dit is ons aandachtsgebied	Flexkrachten: 24 Vaste medewerkers: 48
S1-11	Mensen uit een kwetsbare positie	Voor iedereen - Onze impact	Flexkrachten: 33 Vaste medewerkers: Niet beschikbaar
S1-12	Maatstaven voor training en ontwikkeling	Waardig werk - Dit is onze impact	Flexkrachten: 19 Vaste medewerkers: 43
S1-13	Gezondheid en veiligheidsmaatstaven	Waardig werk - Dit is onze impact	Flexkrachten: 18 Vaste medewerkers: 42
S1-14	Werk-privébalans	Leefbaar Inkomen - Dit is ons aandachtsgebied	Flexkrachten: 24 Vaste medewerkers: 48
S1-15	Beloningsmaatstaven		Niet beschikbaar
S1-16	Incidenten op het gebied van discriminatie en andere mensenrechten	Voor iedereen - Dit is onze impact	57

Norm	Omschrijving	Hoofdstuk	Paginanummer
ESRS G1			
G1-1	Beleid gedragscode	Governance - Dit is ons aandachtsgebied	71
G1-2	Maatregelen gedragscode	Governance - Dit is onze route	72
G1-3	Doelstellingen gedragscode	Governance - Dit is ons aandachtsgebied	71
G1-4	Bevestigde incidenten van corruptie of omkoping	Governance - Dit is onze impact	73
G1-6	Betalingspraktijken		Niet beschikbaar