

Iedereen een passend thuis

ESG-verslag 2025



Voorwoord

De afgelopen jaren hebben wij gericht gebouwd aan een organisatie waarin duurzaamheid, maatschappelijke impact en goed bestuur stevig zijn verankerd. Met deze eerste geïntegreerde ESG-rapportage laten wij zien waar wij vandaag staan en hoe wij verder bouwen aan onze ambities. Tegelijkertijd zijn wij trots op de resultaten die we samen hebben bereikt. In een complexe en voortdurend veranderende omgeving blijven wij ons onverminderd inzetten voor onze maatschappelijke opdracht: iedereen een passend thuis.

De wereld om ons heen verandert in hoog tempo. De druk op de woningmarkt blijft onverminderd groot, terwijl thema's als klimaatverandering, netcongestie en betaalbaarheid steeds urgenter worden. Tegelijkertijd groeit de behoefte aan betrouwbare en transparante ESG-informatie, bij gemeenten, ketenpartners, financiers en huurders. In dit verslag laten wij zien hoe wij op deze ontwikkelingen inspelen en welke stappen wij in 2025 hebben gezet om duurzaamheid en maatschappelijke waarde structureel te verankeren in onze sturing en besluitvorming.

In 2025 lag daarbij bijzondere aandacht op onze bestaande woningen en buurten. We verduurzaamden 1.690 woningen, intensiverden onze inzet op klimaatadaptatie en werkten aan innovatieve oplossingen, waaronder de toepassing van biobased materialen. Daarnaast voegden we opnieuw meer dan duizend nieuwe woningen toe. Daarmee leveren we een concrete bijdrage aan de groei van betaalbare en toekomstbestendige huisvesting in onze regio's.

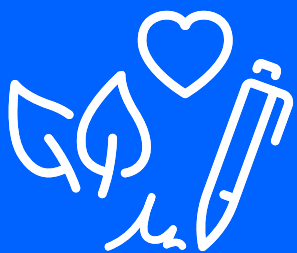
Ook binnen onze organisatie hebben we belangrijke stappen gezet. Achter de schermen is intensief gewerkt aan het verbeteren van dataverzameling, de ontwikkeling van nieuwe dashboards en het versterken van de governance rondom ESG-thema's. Goede informatie is immers een essentiële voorwaarde om gerichte keuzes te maken en daadwerkelijke voortgang te realiseren. Tegelijkertijd investeren wij in de weerbaarheid van onze organisatie: in onze medewerkers, digitale systemen, cultuur en samenwerking. Alleen een toekomstbestendige organisatie kan immers duurzaam waarde blijven toevoegen voor huurders en woningzoekenden.

Deze ESG-rapportage markeert voor ons een belangrijk ijkpunt. Zij is het resultaat van de gezamenlijke inzet van velen binnen onze organisatie en vormt het fundament voor de volgende fase. Vanuit deze basis bouwen wij verder aan heldere doelen, beter inzicht in onze impact en een stevigere dialoog met partners en andere stakeholders. Zo zetten wij opnieuw een stap richting een duurzame toekomst voor onze woningen, buurten en organisatie.

Hilversum, 13 april 2026

Mede namens het directieteam,
Roelien Ritsema van Eck
Bestuursvoorzitter

In dit verslag



Algemeen



Environment



Social



Governance

Resultaten ESG 2025



1.690

verbeterde en
verduurzaamde woningen

2024: 3.839



350

minder EFG-labels dan
vorig jaar

2024: 980



143.412 ton

CO₂-uitstoot energie
bestaand bezit

2024: 146.360 ton



703 ton

interne CO₂-uitstoot
(milieubarometer)

2024: 866 ton



1.182

opgeleverde flex- en
nieuwbouwoningen

2024: 1.758



A

Huursoordeel
Aedes benchmark

2024: C



747

FTE's

2024: 699



5,12%

ziektervuim

2024: 5,60%



26,3 dagen

gemiddelde betalingstermijn
naar leveranciers

2024: 28,6



0

integriteitsincidenten

2024: 0



2

privacy meldingen bij
Autoriteit Persoonsgegevens

2024: 0



50% - 50%

samenstelling directie
(m-v)

2024: 50% - 50%

1. Algemeen



Algemeen



Environment



Social



Governance



Bijlagen



I. Algemeen

1.1 Introductie

Met dit ESG-verslag leggen wij integraal verantwoording af over onze prestaties en ambities op het gebied van Environment, Social en Governance (ESG). Deze rapportage heeft betrekking op het boekjaar 2025 en vormt een belangrijke stap in het verder verankeren van duurzaamheid, maatschappelijke waarde en goed bestuur in onze organisatie. In dit verslag verantwoorden wij ons over Stichting de Alliantie en de tot de Alliantie behorende geconsolideerde maatschappijen.

Onze maatschappelijke opdracht

Als woningcorporatie staan wij midden in de samenleving. Wij zorgen voor betaalbare en goede woningen voor mensen met een bescheiden inkomen, maar dragen ook bij aan leefbare buurten en een duurzame toekomst. De maatschappelijke opgaven zijn omvangrijk: van het versnellen van de woningbouw en het verduurzamen van de bestaande woningvoorraad tot het versterken van de sociale samenhang in wijken. Onze ambitie is om daarin niet alleen te volgen, maar voorop te lopen.

Waarom wij rapporteren

De rapportageverplichtingen voor ESG zijn vastgelegd in de Europese Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). De verplichting geldt eerst voor beursgenoteerde en grote ondernemingen en later voor kleinere ondernemingen. De Europese Commissie heeft met het zogenoemde Omnibus-pakket voorstellen gedaan om de regelgeving rond duurzaamheidsrapportage te vereenvoudigen en de administratieve lasten te beperken. De voorstellen zien onder meer op een verhoging van de drempelwaarden voor de rapportageplicht, beperking van het aantal verplichte datapunten en vereenvoudiging van de rapportagevereisten. De CSRD is van toepassing op rechtsvormen die zijn georganiseerd als NV, BV of COV, en niet op verenigingen en stichtingen waaronder woningcorporaties.

Echter ook zonder rapportageplicht zien wij toegevoegde waarde in het rapporteren over ESG-thema's. Dit zorgt voor strategische reflectie en houdt ons scherp op duurzaamheidsthema's van de toekomst. Met veel van deze thema's zijn we als organisatie al hard bezig. CSRD biedt een kader voor het in kaart brengen van al deze activiteiten. Daarnaast blijven we door het inzichtelijk maken van ESG-data dezelfde taal spreken als onze ketenpartners. Vanuit financiers zien wij bijvoorbeeld steeds meer vraag naar ESG-data en/of verantwoording. Met dit eerste ESG-verslag brengen wij onze uitgangspositie in kaart en leggen we de basis voor structurele rapportage en continue verbetering.

Onze focus: bouwen aan een duurzame toekomst

Wij richten ons op drie samenhangende pijlers:

- **Environment:** de versnelde verduurzaming van onze woningvoorraad, onze nieuwbouwprojecten en onze eigen bedrijfsvoering. We investeren in energiezuinige woningen, circulaire bouwconcepten en innovatieve oplossingen die de CO₂-uitstoot structureel verlagen.
- **Social:** het versterken van leefbaarheid, betaalbaarheid en betrokkenheid. We streven naar buurten waar mensen prettig kunnen wonen, elkaar ontmoeten en zich thuis voelen.
- **Governance:** transparant, integer en toekomstgericht bestuur. Duurzaamheid is structureel ingebed in onze besluitvorming en bedrijfsvoering, ondersteund door duidelijke kaders, toezicht en risicobeheersing.

I. Algemeen

Vooruitkijken

Met deze ESG-rapportage leggen wij een fundament voor de toekomst. In de komende jaren ontwikkelen wij onze dataverzameling, rapportagestructuur en prestatie-indicatoren verder, in lijn met de CSRD-vereisten en de verwachtingen van onze stakeholders.

Wij zien ESG niet als een afzonderlijk thema, maar als een integraal onderdeel van wie wij zijn en wat wij doen: een toekomstgerichte woningcorporatie die bouwt aan duurzame wijken, innovatieve oplossingen en een sterke maatschappelijke basis.



I. Algemeen

1.2 Stakeholders interactie en dubbele materialiteitsanalyse

De CSRD schrijft organisaties binnen de Europese Unie voor om een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uit te voeren om zo inzicht te krijgen in de materiële duurzaamheidsthema's.

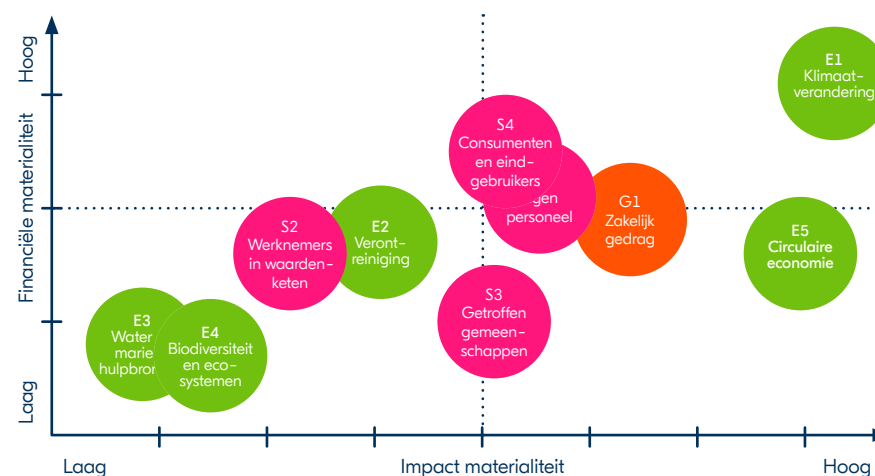
In een DMA wordt eerst in kaart gebracht hoe de waardenketen eruitziet en wie relevante stakeholders zijn. Na het opstellen van mogelijke impacts, risico's, en kansen, worden deze gescored door stakeholders, intern en extern. Hier komt een materialiteitsoverzicht uit zoals in de grafiek te zien is.

Het doel van een DMA is om in kaart te brengen welke duurzaamheidsthema's het meest materieel zijn voor de organisatie. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen financiële en impact materialiteit. Het eerste refereert naar de mate waarin dit thema de organisatie beïnvloedt (van buiten naar binnen), toegelicht in kansen of risico's. Impact materialiteit gaat over de mate van impact die de organisatie heeft op dit thema (van binnen naar buiten).

Voor ons ESG-verslag hebben wij in 2024 een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd. In dat kader hebben we gesprekken gevoerd met relevante externe stakeholders en een enquête uitgezet onder interne stakeholders. De externe stakeholders zijn daarbij, in samenwerking met De Vernieuwde Stad – een platform van 26 grote, grootstedelijke en maatschappelijk betrokken woningcorporaties – bevroegd.

In 2025 hebben wij deze analyse geactualiseerd en verdiept, waarbij aanvullend specifieke stakeholders van de Alliantie zijn betrokken om de uitkomsten verder aan te scherpen en beter te laten aansluiten op onze eigen organisatie en context. Een overzicht van de geïnterviewde partijen is opgenomen in de bijlage bij dit ESG-verslag.

Uit onze dubbele materialiteitsanalyse komen de onderstaande thema's naar voren met een hoge financiële- en/of impactmaterialiteit. Per duurzaamheidsthema van de CSRD wordt de positionering van de Alliantie onderbouwd.



ESG-thema's

Environment

- E1** Klimaatverandering
- E2** Verontreiniging
- E3** Water en mariene hulpbronnen
- E4** Biodiversiteit en ecosystemen
- E5** Circulaire economie

Social

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

Governance

- G1** Zakelijk gedrag

Figuur 1.1 Dubbele materialiteitsanalyse

I. Algemeen

E1: Klimaatverandering

Klimaatverandering is zowel financieel materieel door onder andere stijgende (bouw)kosten, regelgeving gericht op het terugdringen van uitstoot, als materieel in impact: onze bouw- en renovatiekeuzes bepalen in grote mate de uitstoot en klimaatbestendigheid van de gebouwde omgeving. Verduurzaming en adaptatie zijn dus niet alleen noodzakelijk, maar ook bepalend voor onze maatschappelijke bijdrage en financiële continuïteit.

E5: Materiaalgebruik en circulaire economie

Voor zowel nieuwbouwprojecten als renovatie of verduurzaming van onze bestaande bouw, is circulariteit een belangrijk onderwerp. De materiële risico's en kansen wezen op de positieve impact van het gebruik van duurzame en gerecyclede materialen, die de milieu-impact van bouwactiviteiten verminderen door minder afval en lagere CO₂-uitstoot. Circulaire bouwmethoden dragen bij aan het verlagen van de druk op grondstoffen. Tegelijkertijd zijn er risico's, zoals de afhankelijkheid van eindige materialen, die kunnen leiden tot hogere kosten en schaarste. Er liggen kansen in het bevorderen van hergebruik en recycling, wat zowel kostenbesparingen als een kleinere ecologische voetafdruk oplevert. Daarnaast richten projecten zich op het minimaliseren van afval en het bevorderen van hergebruik, wat een positieve ecologische impact heeft, ondersteund door innovatieve bouwmethoden. Specifiek voor houtbouw is het ondertekenen van het Houtbouw pact een stap om duurzaam bouwen te bevorderen en de woningproductie te versnellen, met als doel een aanzienlijke bijdrage aan de woningbouw in de Metropoolregio Amsterdam.

S1: Eigen personeel

In de DMA is S1 als materieel bestempeld vanwege de positieve impact van de Alliantie als werkgever op werknemer door een betere werk-privé balans en minder gevoelig voor conjunctuurschommelingen ten opzichte van commerciële werkgevers. Daarnaast is er ook aandacht voor thema's als diversiteit en inclusiviteit. De hogere financiële materialiteit is uit te leggen door de krapte op de arbeidsmarkt. Dit vormt een financieel risico voor alle corporaties, ook voor de Alliantie.

S3: Getroffen Gemeenschappen

De definitie van 'getroffen gemeenschappen' is geïnterpreteerd als impact op de huurders. Impact op gemeenschappen kan leiden tot weerstand, protesten, juridische geschillen, en reputatieschade voor de Alliantie. Dit vormt een financieel risico. De Alliantie heeft met beleid op leefbaarheid en participatie zeker impact op omwonenden.

S4: Consumenten en Eindgebruikers

De consument/eindgebruiker is onze huurder. Het bouwen van meer woningen zorgt voor een positieve impact. Tegelijk vormt het gebrek aan geschikte, betaalbare locaties en de hogere bouwkosten een risico voor de haalbaarheid van projecten. Dit is een risico voor woningcorporaties.

G1: Governance

De potentiële negatieve impact van de Alliantie op dit onderwerp werd omschreven als: "Oneerlijk of onethisch gedrag binnen een organisatie kan leiden tot verlies van vertrouwen van klanten, partners, en investeerders. Het waarborgen van sterke leveranciersrelaties en naleven van eerlijk en ethisch gedrag is daarbij van groot belang." In het beleid rondom goed opdrachtgeverschap heeft de Alliantie dit onderwerp geformaliseerd.

Vooruitblik

Deze dubbele materialiteitsanalyse vormt de basis voor de huidige ESG rapportage. Door in gesprek te gaan met onze stakeholders en beleid voor deze thema's nader uit te werken zal dit in de komende jaren worden onderhouden en verder worden uitgediept. Al naar gelang de uitkomsten van de gesprekken met stakeholders passen we de dubbele materialiteitsanalyse aan.

2. Environment



Algemeen



Environment



Social



Governance



Bijlagen



2. Environment

Duurzaamheid is verankerd in onze missie ‘Iedereen een passend thuis’. Wij zorgen voor duurzame woningen in duurzame buurten. Dit kan alleen zonder uitputting van onze aarde en haar natuurlijke hulpbronnen. En door ons aan te passen aan het veranderende klimaat. We voelen ons verantwoordelijk voor mens en milieu. Daarom blijven we experimenteren en innoveren. Samen met partners en leveranciers.

2.1 Algemeen

In ons streven naar meer duurzame woningen, sturen we op:

- het lineair reduceren van de CO₂-uitstoot in de gebruiksfase van de woning (energietransitie).
- het reduceren van de CO₂-uitstoot in de bouwphase van de woning door andere (hernieuwbare) materialen te gebruiken en door materialen beter te gebruiken (materiaaltransitie).
- het verminderen van klimaatrisico's aan de hand van een klimaatrisicoscore-model (klimaatadaptatie).

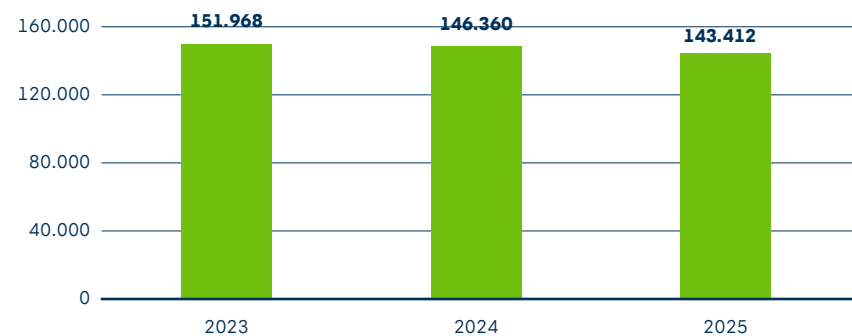
Onze duurzaamheidsaanpak kent zodoende mitigerende maatregelen in de thema's energie- en materiaaltransitie en adaptieve maatregelen bij het thema klimaatadaptatie. Hierna zal per thema worden toegelicht waar we op inzetten en welke acties genomen zijn in 2025.

IN 
2050

- zijn onze woningen CO₂-neutraal
- zijn onze woningen klimaatadaptief
- (ver)bouwen en onderhouden we onze woningen CO₂-neutraal

2.2 Energietransitie

De energietransitie is de overstap van fossiele brandstoffen naar volledig duurzame energiebronnen en de zo efficiënt mogelijke inzet van energie.



Figuur 2.1 **Totale CO₂-uitstoot uit energie** (theoretisch, in ton CO₂)

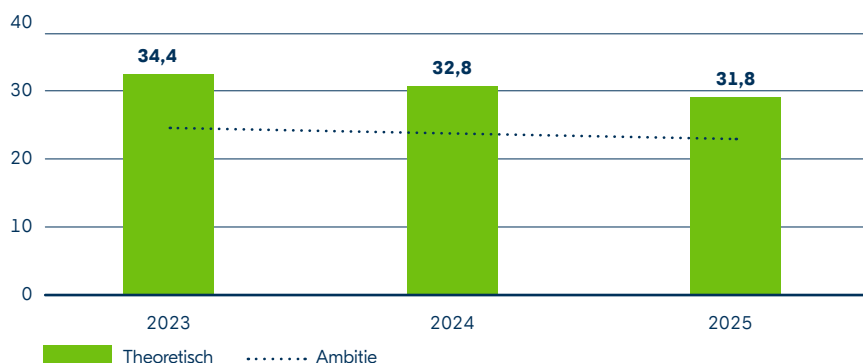
Wij sturen op een stapsgewijze reductie van de CO₂-uitstoot in de gebruiksfase van onze woningvoorraad, met 2020 als basisjaar. Onze ambitie is om in 2028 een reductie van 27% te realiseren, oplopend naar 33% in 2030, 50% in 2035 en 67% in 2040. In 2050 willen wij een volledig CO₂-neutrale woningvoorraad bereiken.

De afgelopen jaren laten een dalende trend zien in de CO₂-uitstoot, in lijn met onze doelstelling van een jaarlijkse reductie. Om de langere termijn ambities te behalen, blijven wij inzetten op verdere verduurzaming van woningen, efficiënte installaties, hernieuwbare energie en actieve betrokkenheid van huurders. De voortgang wordt jaarlijks gemonitord en waar nodig aangescherpt. Dit doen we door actie te nemen op de volgende onderwerpen:

- Uitfaseren EFG-labels
- Modulaire verduurzaming
- Verbeter- en verduurzamingsprojecten
- Duurzame installaties
- Zonnepanelen
- VvE's
- Huurderscommunicatie omtrent gebruik installaties

2. Environment

We meten onze prestaties in een Dashboard Energietransitie. Hierin wordt de CO₂-reductie in de gebruiksfase gevolgd door de energievraag van de woning te berekenen en te koppelen aan de CO₂-uitstoot van de warmtebron. In 2025 realiseerden we een reductie van 3,44 procent ten opzichte van het basisjaar 2020.



Figuur 2.2 **Theoretische CO₂-uitstoot** (in kg/m²/jaar)

Nu de isolatiegereedheid van onze woningen toeneemt, is het tijd om de focus te verleggen naar de installatiegereedheid. Dit betekent dat de installatie van de woning voldoet aan de doelstelling 'CO₂-neutraal 2050'. Dit past binnen onze aanpak waarin we de volgende stappen volgen:

- **Minder energie gebruiken:** We werken aan een isolatieprogramma waarbij we stap voor stap daken, vloeren en gevels isoleren tot het beoogde niveau. De Alliantie gaat voor het beoogde niveau in beginsel uit van de temperatuurvisie van de betreffende gemeente. Eind 2025 zijn ongeveer 71% van onze woningen voldoende geïsoleerd.
- **Duurzame energie opwekken:** Onze woningen hebben eind 2025 gemiddeld een EP3 van ca. 16%. De EP3 is het berekende percentage hernieuwbare energie in verhouding tot het totale energiegebruik. We zetten onder meer in op hernieuwbare energie door het plaatsen zonnepanelen op onze daken.

Daarnaast onderzoeken wij hoe wij een rol kunnen spelen in de lokale opslag van elektriciteit. In 2025 is een pilot met een complexbatterij op het Verzetsplein geëvalueerd. De businesscase was positief gebleken, vooral door de verkregen subsidies.

- **Van het gas af:** Op natuurlijke momenten gaan onze woningen over op alternatieve warmtevoorzieningen, zoals warmtenetten of all electric oplossingen. Onze portefeuille is eind 2025 voor ca. 24% gasloos verwarmd. Omwille van het streven om de portefeuille geheel gasloos te maken is ook nodig dat woningen van 'kookgas' gaan. Hier is in 2025 nog geen specifiek beleid voor vastgesteld.

Netcongestie en de stagnatie van de aanleg van warmtenetten zorgen ervoor dat we onvoldoende in staat zijn proactieve stappen te zetten op het gasloos maken van onze woningvoorraad. Er is voor deze onderwerpen op dit moment veel aandacht in de politiek en de samenleving. We volgen de ontwikkelingen op de voet, bereiden ons zo goed mogelijk voor en blijven hierover in gesprek met alle relevante stakeholders.

- **Efficiënt inzetten van energie:** Daar waar onvoldoende duurzame bronnen voorhanden zijn, werken we met zo efficiënt mogelijke energiesystemen. Zo installeren we daar waar mogelijk (hybride) warmtepompen.

In 2025 heeft de Alliantie 1.690 woningen in de bestaande voorraad verbeterd en verduurzaamd door isolerende maatregelen uit te voeren. Bij die 1.690 verduurzaamde woningen zijn in totaal 2.378 labelstappen gerealiseerd. De woningen zijn aangepakt via een integrale, projectmatige aanpak of tegelijk met planmatig onderhoud.

Integrale projectaanpak

In 2025 hebben we een deel van de woningen met een integrale projectaanpak verbeterd en verduurzaamd tot energielabel A. Een ander deel van de woningen is integraal verduurzaamd tijdens renovaties in combinatie met funderingsherstel. Deze werkzaamheden hebben we in 2025 geïntegreerd in het programma Toekomstklar wonen binnen de Ring in Amsterdam.

2. Environment

Aanpak woningen met een energielabel E, F en G

Tegelijkertijd hebben we versneld ingezet op de aanpak van woningen met energielabel E, F en G (EFG), met name daar waar vóór 2029 geen natuurlijk onderhoudsmoment gepland was. In 2025 hebben we 350 van deze woningen verbeterd naar minimaal energielabel D. Hiermee zetten we concrete stappen richting de doelstelling uit de Nationale Prestatieafspraken om uiterlijk eind 2028 geen EFG-labels meer in bezit te hebben, met uitzondering van specifieke categorieën.

Voor woningen binnen verenigingen van eigenaren (vve's) hanteren we een gerichte aanpak. We benaderen vve's actief om gezamenlijk te verduurzamen. Wanneer hiervoor onvoldoende draagvlak is, onderzoeken we samen met individuele huurders alternatieve mogelijkheden. De voortgang binnen vve's is daarmee mede afhankelijk van de bereidheid tot medewerking van zowel de vereniging als bewoners.

Tabel 2.1 **Verduurzaming woningportefeuille, verbijzondering naar aanpak E-F-G woningen**

Energielabels E, F of G	2025	2024
Aantal woningen met E, F of G energielabel ultimo boekjaar	3.829	4.179
Uitzonderingen uit Nationale prestatieafspraken		
Monumentale woningen	498	593
Voor sloop aangemerkte woningen	427	443
Woningen in VvE's	1.196	1.351
Voor renovatie aangemerkte woningen	74	75
Totaal uitzonderingen NPA	2.195	2.462
Uiterlijk te verduurzamen voor 2028	1.634	1.717

Overige verduurzamingsmaatregelen:

zonnepanelen, isolatie en hybride warmtepompen

Daarnaast hebben we in 2025 het programma voor het plaatsen van zonnepanelen op bestaand bezit afgerond, waarbij circa 180 woningen zijn voorzien van zonne-

panelen. Via ketensamenwerking hebben we ook ingezet op isolatiemaatregelen, zoals dak- en gevelisolatie en het plaatsen van isolatieglas waar nodig. Verder zijn circa 600 hybride warmtepompen geïnstalleerd bij de vervanging van individuele cv-installaties.

Nieuwbouw

Met de oplevering van circa 1.200 nieuwbouwwoningen hebben wij in 2025 een belangrijke stap gezet in de verdere verduurzaming van onze portefeuille. In lijn met onze missie, iedereen een passend thuis, en onze duurzaamheidsambities, zijn deze woningen gerealiseerd volgens actuele normen voor energieprestaties, isolatie en materiaaltoepassing. De toepassing van hoogwaardige isolatie, efficiënte installaties en waar mogelijk duurzame energieoplossingen draagt bij aan onze klimaatdoelstellingen én aan betaalbare woonlasten voor bewoners. Wij zijn trots op deze toevoeging aan onze woningvoorraad, waarmee wij duurzaamheid en betaalbaarheid concreet met elkaar verbinden.

Samenwerking met partners

Om volledig CO₂-neutraal te worden zijn we afhankelijk van de aanleg van duurzame warmte- en energiebronnen. We focussen daarom op samenwerking met onze partners, zoals gemeenten en energieleveranciers. We zien steeds meer particuliere initiatieven (energiecoöperaties) en staan ervoor open om samen te werken. Het afgelopen jaar hebben we in Amersfoort een participatietraject doorlopen om een bestaande wijk op het warmtenet aan te sluiten, echter geen 70% instemming behaald.

Tools en middelen

Er zijn digitale tools en middelen beschikbaar om de energietransitie te ondersteunen en de resultaten te volgen, zo is in 2025 een digitale Warmte-atlas ontwikkeld waarin we de warmtetransitievizies van de gemeenten afzetten tegen onze isolatiegraad. Ook is er een Afwegingskader duurzame warmte, waarmee een goede afweging kan worden gemaakt tussen betaalbaarheid voor de huurder, financierbaarheid en duurzaamheid. Dit Afwegingskader is in 2025 opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het huidige kostenpeil.

2. Environment

2.3 Materiaaltransitie

De materiaaltransitie gaat over het terugdringen van de CO₂-uitstoot door andere materialen te gebruiken en anders met materialen om te gaan. We werken toe naar bouwen binnen planetaire grenzen door zo veel mogelijk hernieuwbare bronnen te gebruiken.

De materiaaltransitie gaat over de bouw- en productiefase van een woning. Niet te verwarren met de energietransitie, die gaat over CO₂-reductie in de gebruiksfase van de woning.

CO₂-afbouwpad

In 2025 hebben we samen met andere woningcorporaties en institutionele vastgoedvermogensbeheerders een commitment ondertekend om de CO₂-uitstoot in de bouwsector structureel te verlagen. Voor het eerst spreken vastgoedpartijen in Nederland af om te werken met streefwaarden én harde plafondwaarden voor de CO₂-uitstoot van bouwmaterialen.

Om deze doelen te kunnen meten hebben we in 2025 gewerkt aan het meetbaar maken van de CO₂-uitstoot in de materiaaltransitie. Zo is onder andere de helft van alle opgeleverde nieuwbouwprojecten doorgerekend. Hieruit komt naar voren we dat we gemiddeld 298 CO₂eq/m² bvo uitstoten in de nieuwbouw. Dit ligt onder de plafondwaarden van het CO₂-afbouwpad en ook de individuele projecten vallen hier vrijwel allemaal onder. Dit getal moet echter aanzienlijk lager worden om bij te dragen aan het tegengaan van de opwarming van de aarde. De doelstelling voor Paris Proof is immers 88 CO₂eq/m² bvo in 2050.

Onze doelstellingen zijn als volgt:

- 2028: eerste significante reductie door toepassing van biobased materialen en hergebruik, inclusief implementatie van een uniforme meetmethodiek (WLC).
- 2030: verdere reductie waarbij 100% van de nieuwbouwprojecten voldoet aan de WLC-methodiek en een aantoonbare daling van de milieu-impact is gerealiseerd.

2035: circa 50% reductie van de materiaalgebonden CO₂-uitstoot door grootschalige toepassing van biobased en circulaire oplossingen.

2040: circa 67% reductie, waarbij circulair bouwen en hernieuwbare materialen de standaard zijn.

2050: een volledig CO₂-neutrale bouw- en onderhoudsportefeuille.

Om deze doelstellingen te realiseren, zetten wij in op:

- Biobased materialen: opschaling van toepassingen zoals hout en andere hernieuwbare grondstoffen.
- Hergebruik van materialen: met name bij renovatie en onderhoud (urban mining).
- Whole Life Carbon (WLC) -sturing: integrale afweging van CO₂-impact over de gehele levenscyclus.
- Standaardisatie en industrialisatie: onder andere via modulaire bouwconcepten.
- Samenwerking in de keten: met leveranciers en bouwpartners om innovatie te versnellen.



Houtbouw Pact

Door de Alliantie Ontwikkeling is in 2025 het Houtbouw Pact MRA getekend. Dit is een voortzetting en versterking van het Houtbouw Convenant, die in 2019 reeds was getekend. In de komende vijf jaar committeren de ondertekenaars zich eraan om daadwerkelijk de afgesproken 20% van de MRA vastgoed-productie in houtbouw en biobased bouw in publiek-private samenwerking te realiseren.

Voorbeelden waarbij sprake is van houtbouw zijn:

- Houtbouwproject Kreekvelden in Almere. Dit betreft 102 duurzame vrijsector-huurwoningen, in houtbouw. De units worden in de fabriek gemaakt en op locatie aan elkaar gekoppeld.
- Xylino in Almere. Dit project omvat 103 woningen, waarvan 53 sociale en 50 middensegment huurwoningen. Het is een modulair houtbouwproject, waarbij woningen in een fabriek worden voorbereid.

Reductiepaden in de bestaande bouw

Met de werkzaamheden voor onderhoud en renovatie zetten we in 2025 ook in op CO₂-reductie door met name toepassing van biobased materiaalsoorten en hoogwaardig hergebruik (bijvoorbeeld bij dak- of glasvervanging). Samen met onze onderhoudspartners werken we aan pilots en experimenten om deze CO₂-uitstoot terug te dringen. We richten ons daarbij op de zogeheten no regret-maatregelen voor schaalbare en haalbare CO₂-reductie.

Voorbeelden waarbij gebruik wordt gemaakt van duurzame materialen in de bestaande voorraad zijn:

- In 2024 is een biobased dakmateriaal toegevoegd aan het Technisch Programma van Eisen. In 2025 is dit product zoveel mogelijk toegepast. Hiermee verwachten we een besparing in CO₂-uitstoot van de materialen gebruikt bij renovatie- en onderhoudswerkzaamheden.

Verder is onder meer in ons Technisch Programma van Eisen opgenomen dat wij werken met circulaire slopers en circulair bitumen. In 2026 worden de reductiepaden nog verder uitgewerkt in het Technisch Programma van Eisen.



2. Environment

2.4 Klimaatadaptatie

Klimaatadaptatie is het proces waarbij de samenleving zich aanpast aan het huidige of verwachte klimaat en de gevolgen daarvan.

In 2024 hebben we een aanpak ontwikkeld die we de komende jaren verder blijven vormgeven, zodat onze woningvoorraad in 2050 ook klimaatadaptief blijft. In 2025 hebben we:

- De werkwijze van het Framework for Climate Adaptive Buildings verder ontwikkeld.
- Het beleid voor hittestress ontwikkeld en geïmplementeerd.
- Meerdere pilots uitgevoerd, vanuit ons innovatielab.
- Eerste aanvullende onderzoeken uitgevoerd in complexen die een hoog risico score hebben en/of waar veel klachten zijn.
- Eerste appartementencomplex vanuit deze aanpak inmiddels voorzien van screens.
- Extra medewerkers ingezet om de piekdrukke tijdens de zomerperiode te ondervangen, onze huurders met klachten te bezoeken en het gesprek aan te gaan.
- Gestart met het toepassen van het Framework for Climate Adaptive Buildings om wateroverlast te voorkomen. Daarbij zetten we het omgevingsrisico af tegen het gebouwriskico. Op basis hiervan wordt een aanpak voor wateroverlast opgesteld waarin we maatregelen nemen.
- Het vernieuwen van de groenstrategie voor bestaande bouw en nieuwbouw.
- Hittestress pilot vanuit de provincie Gelderland in 2025 afgerond. De geleerde uitkomsten worden meegenomen in onze aanpak hitte.

Intensieve samenwerking met gemeenten en samenwerkingspartners in onze wijken is cruciaal bij het klimaatadaptief maken van onze woningvoorraad. Ook werkten we in 2025 samen met kennispartners, zoals de Wageningen University & Research, Dutch Green Building Council en Groene Huisvesters.

Tabel 2.2 Klimaatadaptatie woningvoorraad

Regio	Totaal panden	Panden hoog risico	Totaal woningen	Woningen hoog risico	Woningen kwetsbaar én hoog
Almere	3.840	9	8.551	88	-
Amersfoort	7.721	24	15.892	74	-
Gooi & Vechtstreek	6.995	-	12.802	-	-
Amsterdam	4.060	55	20.393	352	16
Totaal	22.617	88	57.638	514	16

Eind 2025 hebben we – berekend conform het Framework for Climate Adaptive Buildings van DGBC 88 panden waarbij er sprake is van een hoog risico op hittestress. Deze panden bestaan uit 514 woningen. En in 16 van deze woningen woont een huurder met het label 'kwetsbaar' (gelet op leeftijd of andere indicatie). Voor deze woningen zal in de komende 2-5 jaar een adaptieplan worden uitgevoerd om dit risicoprofiel te verbeteren.



2. Environment

2.5 Huurders

Verduurzamen doen we voor en met onze huurders. Onze huurders krijgen daarom in onze duurzaamheidsaanpak speciale aandacht. Door te verduurzamen bieden we meer wooncomfort. Zodat huurders minder tocht, hitte, vocht en schimmel ervaren. En we houden woonlasten betaalbaar. Door te isoleren, zonnepanelen en andere duurzame installaties te plaatsen.

Alleen samen met onze huurders kunnen we onze duurzaamheidsdoelstellingen halen. Wonen in een duurzame of verduurzaamde woning vraagt om ander gedrag en nieuwe gewoontes, van zowel huurders als medewerkers. Zorgvuldige en duidelijke communicatie met onze huurders is essentieel voor het bereiken van de drie duurzaamheidsdoelen: schone energie, circulariteit en klimaatadaptatie. We luisteren daarbij naar de behoefte van huurders. We adviseren en ondersteunen bewoners over hun woning en hoe om te gaan met installaties, elektriciteit en gas. Ook maken we het makkelijker om bijvoorbeeld vloeren, gordijnen en huisraad van elkaar over te nemen en afval te scheiden.

Wij betrekken onze huurders actief bij duurzaamheid. Het is een vast onderwerp in onze Alliantiebrede communicatie richting huurders. In 2025 hebben we hiervoor de volgende kanalen ingezet:

- **Huurdersnieuwsbrief:** duurzaamheid is een vast onderwerp in de huurdersnieuwsbrief en wordt vier keer per jaar gemaïld naar ons huurdersbestand.
- **Social media (Facebook, Instagram, Youtube):** onze duurzaamheidsthema's, energie- en materiaaltransitie en klimaatadaptatie, zijn terugkerende onderwerpen op onze contentkalender voor onze social-mediakanalen.
- **Landingspagina's op de-alliantie.nl**

2.6 Verduurzaming van de eigen organisatie

Als maatschappelijke organisatie willen wij niet alleen bijdragen aan een duurzame woningvoorraad, maar ook zelf het goede voorbeeld geven. Daarom werken wij structureel aan het verduurzamen van onze eigen bedrijfsvoering. Dit doen wij vanuit de overtuiging dat elke ton CO₂ die wij besparen, elke liter water die wij minder verbruiken en elke stap richting een circulaire organisatie bijdraagt aan onze brede duurzaamheidsdoelstellingen.

Wij meten de prestaties van onze eigen organisatie via de MilieuBarometer. De uitkomsten van deze meetmethode worden jaarlijks in zomerperiode gepubliceerd. Zodoende zijn hierna de resultaten over 2024 opgenomen.

CO₂-reductie en energieverbruik

Wij hebben ons gecommitteerd aan de doelstelling om onze directe (scope 1 en 2) CO₂-uitstoot in 2030 met ten minste 55% te reduceren ten opzichte van 1990. Hiervoor voeren we een meerjarig verduurzamingsprogramma uit voor onze kantoren, bedrijfswagens en bedrijfsprocessen.

- **Kantoren:** al onze hoofdlocaties zijn voorzien van een energielabel A of hoger. We investeren in verdere optimalisatie van installaties, LED-verlichting, warmtepompen en slimme gebouwbeheersystemen.
- **Mobiliteit:** het wagenpark wordt versneld verduurzaamd. Eind 2025 is ten minste 75% van de dienstauto's elektrisch. We stimuleren medewerkers om te reizen met het openbaar vervoer of de fiets via een mobiliteitsbudget.
- **Energiegebruik:** in 2024 verbruikten wij 70% minder elektriciteit en brandstof dan in 2018, ondanks groei van het aantal medewerkers en activiteiten. Alle elektriciteit die wij inkopen is 100% groen en afkomstig van Europese windbronnen.

2. Environment

Circulair en verantwoord inkopen

We werken aan een circulaire bedrijfsvoering door materialen en grondstoffen zo hoogwaardig mogelijk te hergebruiken. In onze kantoorinrichting passen we hergebruikte meubels toe en kopen we voornamelijk nog producten in met een circulair of modulair karakter.

Afval en waterverbruik

We hebben onze afvalstromen in kaart gebracht en werken aan verdere scheiding bij de bron. In 2024 is het aantal afval wat van onze kantoren afkomstig is met 77% afgenomen ten opzichte van het gemiddelde van de twee jaar ervoor. Het gebruik van papier is echter in 2024 toegenomen. Maar, nog altijd wordt er 69% minder papier gebruikt dan in 2018. Ook gebruiken we 100% duurzaam papier. Er zal om het papiergebruik te laten afnemen meer ingezet worden op digitalisering en bewustwordingsacties onder medewerkers.

In onze kantoren worden waterbesparende kranen en toiletten toegepast, en we monitoren verbruik structureel. We hebben ten opzichte van het waterverbruik in 2018 inmiddels een reductie van 60% behaald.

Bewustwording en cultuur

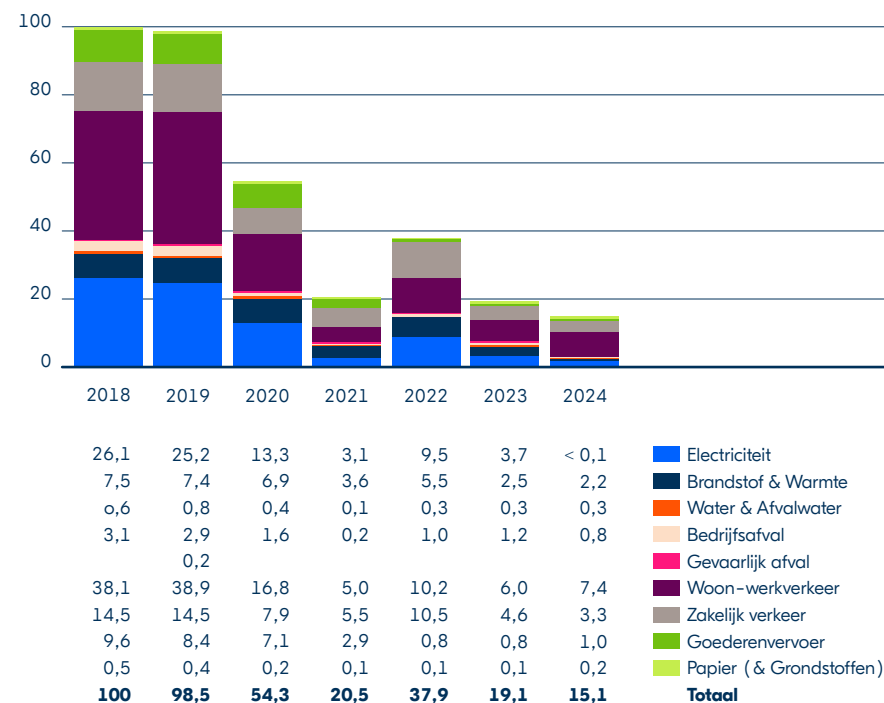
Verduurzaming van de bedrijfsvoering is niet alleen een technische, maar ook een culturele opgave. We betrekken medewerkers actief bij het realiseren van onze duurzaamheidsdoelen via een intern 'groen team', themabijeenkomsten en een jaarlijks duurzaamheidsweek. Medewerkers dragen ideeën aan, variërend van energiebesparing tot circulaire kantoorinitiatieven.

Monitoring en rapportage

Onze voortgang wordt jaarlijks gemonitord via een interne ESG-dashboard, gekoppeld aan de CSRD-rapportagevereisten. De resultaten worden besproken in het directieteam en meegenomen in dit ESG-verslag. Daarmee borgen wij dat verduurzaming van de bedrijfsvoering structureel onderdeel blijft van onze strategie en besluitvorming.

Totaalbarometer

% t.o.v. 2018



Figuur 2.3 CO₂-uitstoot per thema met basisjaar 2018

3. Social



Algemeen



Environment



Social



Governance



Bijlagen



3. Social

3.1 Eigen personeel (ESRS thema S1)

De sociale datapunten vanuit het duurzaamheidsthema S1 geven inzicht in het Mens & Organisatie (M&O) beleid van de Alliantie, met aandacht voor thema's als arbeidsomstandigheden, sociale veiligheid, werving en selectie, medezeggenschap, personeelstraining en -ontwikkeling, diversiteit en inclusiviteit, en medewerkers-tevredenheid.

Klaar voor de toekomst!

De Alliantie is zich ervan bewust dat we in een snel veranderende omgeving werken. Daar spelen we op in met vier programma's die we speerpunten noemen. Een van die speerpunten heeft de titel 'Als organisatie klaar voor de toekomst'. Om met onze medewerkers en onze organisatie-inrichting klaar te zijn voor de toekomst zijn er binnen dit speerpunt vier thema's onderscheiden, waar in 2025 extra aandacht en energie naartoe zijn gegaan. Dat zijn:

1. externe sociale veiligheid;
2. een aantrekkelijk werkgever blijven;
3. inclusie en diversiteit;
4. digivaardigheden.

Externe sociale veiligheid

Het is helaas een landelijke trend dat medewerkers in dienst van de overheid en van publieke organen een toenemende verruwing ervaren. Zo krijgen onderwijzers, ambtenaren van de sociale dienst en medewerkers van hulpdiensten steeds meer te maken met allerlei vormen van agressie en intimidatie. Ook onze collega's doen in toenemende mate ervaring op met verbaal en fysiek geweld, intimidatie, schelden, stalken en andere soorten van ongewenst gedrag. Dit is ontoelaatbaar en moet daarom een halt worden toegeroepen. In 2024 zijn we gestart met een nieuwe aanpak: het ontwikkelen van een nieuwe visie, een nieuw meldingssysteem, een nieuwe norm, trainingen, sneller aangifte doen bij de politie, betere opvang van medewerkers en een snelle, adequate opvolging van agressie-incidenten.

In de zomer van 2025 hebben we een enquête laten uitvoeren onder onze medewerkers die klantcontact hebben, om te onderzoeken wat hun ervaringen zijn met ongewenste omgangsvormen. We wilden onder meer weten met welke soorten ongewenst gedrag zij te maken hebben en hoe vaak, of zij die incidenten melden en hoe tevreden ze zijn met de opvang en opvolging. We vatten hier de belangrijkste resultaten samen:

- Medewerkers geven met een score van een 8,2 aan dat ze over het algemeen een veilige werkomgeving ervaren. Ze laten tegelijkertijd ook weten dat ze zich zorgen maken over de veilige werkomgeving van hun collega's. Die zorgen worden uitgedrukt met het cijfer 5,5.
- 60 procent van onze collega's heeft in een periode van twaalf maanden een of meer ervaringen gehad met ongewenst gedrag van huurders en andere mensen in de wijk.
- 54 procent van onze medewerkers heeft geen melding gemaakt van een (ernstig) incident van ongewenst gedrag.
- 77 procent van de ondervraagde collega's is tevreden met de opvang die zij na een incident hebben gekregen van de direct leidinggevende of van een andere betrokkene.
- 77 procent is tevreden met de afhandeling van een melding van een incident met ongewenst gedrag van een huurder.
- Slechts 52 procent van de collega's is bekend met ABCD-norm. Dat is de norm die aangeeft wanneer iets als ongewenst gedrag wordt beschouwd en waar een melding over gedaan moet worden.
- 80 procent van onze collega's is bekend met het huidige agressieprotocol.

In het najaar hebben we diverse doorpraatsessies gehouden met teams om de resultaten van het onderzoek nader te duiden en op basis van het onderzoek verbeterpunten vast te stellen.

Eind 2025 heeft het directieteam besloten om de formatie van de adviseurs sociale veiligheid uit te breiden van één naar twee fte's. Daardoor kunnen we nu nog beter de externe sociale veiligheid van onze medewerkers bewaken.

3. Social

Een aantrekkelijke werkgever blijven

Om klaar te zijn voor de toekomst is er in ieder geval voldoende personeel nodig. De externe arbeidsmarkt blijft de komende jaren een uitdaging. Volgens het Centraal Planbureau (CPB) neemt de beroepsbevolking vanaf 2026 niet verder toe. Bij de Alliantie gaan elk jaar meer mensen met pensioen en sommige vacatures zijn moeilijker te vervullen dan in het verleden.

In 2025 zijn er in totaal 106 vacatures ontstaan. Dit zijn er 15 minder dan vorig jaar. Eind 2025 heeft dat geleid tot het in dienst nemen van in totaal 121 nieuwe medewerkers. Dat is vergelijkbaar met 2024, toen we 118 nieuwe medewerkers verwelkomden.

Onze recruitmentactiviteiten blijven onverminderd op een hoog niveau. Om onze positie op de arbeidsmarkt te versterken, is er in 2025 veel aandacht uitgegaan naar onze bekendheid op de arbeidsmarkt (employer branding). Het recruitment-team is met een extra corporate recruiter uitgebreid. Met deze extra capaciteit kunnen we kandidaten opsporen en ze proberen te interesseren voor een functie bij de Alliantie.

Het aanbrenge van nieuwe mensen door collega's die al bij de Alliantie werken (referral recruitment) blijft een belangrijk onderdeel van onze recruitmentactiviteiten. In 2025 konden we op deze manier 27 nieuwe collega's verwelkomen.

Inclusie en diversiteit

In 2025 stond het thema Inclusie en diversiteit nadrukkelijk op de agenda in onze organisatie. De inzichten uit het eind 2024 uitgevoerde medewerkersonderzoek naar inclusie en diversiteit vormden het startpunt voor een jaar waarin bewustwording centraal stond. We organiseerden diversiteitstafels waarin collega's in kleine groepen open en respectvol met elkaar in gesprek gingen over thema's als etnisch culturele achtergrond. Daarnaast deelden we de resultaten uit het medewerkersonderzoek organisatie breed via webinars, waarin we ook het plan van aanpak hebben toegelicht en waardevolle input kregen.

In onze wervings- en selectieprocessen maakten we belangrijke stappen. Vacatureteksten zijn inclusiever geformuleerd en principes op het gebied van inclusie en diversiteit zijn structureel onderdeel geworden van ons werving- en selectiebeleid en doorstroombeleid. Een belangrijke mijlpaal was het vaststellen van onze visie op inclusie en diversiteit, waarin we expliciet uitspreken dat we een organisatie willen zijn waar iedereen zich gewaardeerd, gesteund en gerespecteerd voelt. Deze ambitie kreeg verdere betekenis op 27 mei 2025, toen Roelien Ritsema van Eck namens de Alliantie de SER Diversiteit Charter ondertekende. Met deze ondertekening verbinden we ons aan concrete acties om diversiteit te bevorderen en bij te dragen aan een rechtvaardige en inclusieve werkvloer. Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie waarin iedereen zich welkom en gehoord voelt.

Digivaardigheden

De Alliantie streeft ernaar een datagedreven en digitale organisatie te zijn. Op deze manier optimaliseren we onze dienstverlening en voorzien we beter in de behoeften van onze huurders.

Belangrijk is daarom dat onze collega's hun digitale vaardigheden adequaat blijven ontwikkelen en onderhouden. In 2024 zijn we begonnen met een programma om in beeld te brengen wat de noodzakelijke digitale vaardigheden zijn voor de verschillende groepen medewerkers. Eind 2024 zijn alle collega's uitgenodigd om een zelfscan te doen, waaruit een beeld naar voren kwam van de eigen digitale vaardigheden. Deze analyse gaf een individueel opleidingsadvies, waarmee medewerkers hun digitale vaardigheden op het juiste niveau konden brengen. Eind 2025 moest iedereen een toets doen met voldoende resultaat om het certificaat Digivaardig te behalen. Eind 2025 was bijna 70 procent in het bezit van zo'n certificaat. In het eerste kwartaal 2026 stijgt dit percentage naar verwachting nog.

Organisatieontwikkeling

In 2025 is de afdeling Mens & Organisatie actief ingestapt op het strategische speerpunt "als organisatie klaar voor de toekomst". Dit door invulling te geven aan de vier hierboven genoemde thema's.

3. Social

De wendbaarheid die de Alliantie als corporatie nodig heeft om aan de maatschappelijke opgave te voldoen vraagt flexibiliteit en veranderbereidheid van de individuele medewerker. Dit binnen een maatschappelijke context van individualisering en toegenomen druk (bijv. mantelzorgtaken) in een samenleving die continu in beweging is. Tegelijkertijd wordt de arbeidsmarkt steeds krappere door vergrijzing (in 2025 binnen de Alliantie 127 medewerkers >60 jaar) en ontgroening. De jongere generatie die instroomt heeft andere behoeften en stelt andere eisen aan werk (gevers). Dit alles betekent dat de Alliantie ook als werkgever “toekomstklaar” moet zijn.

Waarop tot op heden de instroom van nieuwe medewerkers nog relatief gemakkelijk verloopt en de uitstroom en uitval niet zorgwekkend zijn, is de reële verwachting dat dit komende jaren verandert. Door sociale innovatie toe te voegen aan de strategische agenda speelt de Alliantie in op voldoende vakbekwame en duurzaam inzetbare medewerkers, passend bij de opgave. Bijbehorende organisatieontwikkelingen: de kracht van het anders organiseren, het creëren van een gezamenlijke beweging en een continue focus op het inzetbaar zijn en blijven van de individuele medewerker.

De in 2025 afgeronde en opgestarte projecten:

- In 2025 is het programma Vastgoed afgerond. Daarmee hebben we meer inzicht gekregen in de bijdragen die verschillende functies in onze dienstverlening leveren. Het in 2023 gestarte programma Samen 1 is ook in 2025 voortgezet. Dit programma belicht de missie, visie, onze ambities, klantbeloften en de kernwaarden van de Alliantie specifiek, waardoor ze steeds herkenbaarder worden in de dagelijkse praktijk.
- Met diverse werkvormen verlevendigen we missie en visie en internaliseren de collega's de kernwaarden steeds meer. Dit geeft richting aan onze dienstverlening en aan ieders individuele handelen. De projectorganisatie heeft het programma Proceshuis in de loop van het voorjaar van 2025 afgerond en overgeheveld naar de staande organisatie.

- Op 1 december 2025 hebben we een nieuw klantsysteem (CRM) geïmplementeerd. In 2025 is veel aandacht uitgegaan naar de voorbereiding van dit nieuwe systeem. Ook in de adoptie ervan hebben we veel energie en tijd geïnvesteerd. In diverse workshops, testsessies en leeractiviteiten is samen met een groot aantal collega's gewerkt aan de succesvolle implementatie.

De juiste persoon op de juiste plek

In 2025 bleef 'De juiste persoon op de juiste plek' een belangrijke pijler onder het beleid voor medewerkers en organisatie. Voorheen werd met plek een functie bedoeld. Functies waren duidelijk en bestonden uit bijeengebrachte eenduidige, samenhangende werkzaamheden gekoppeld aan een set verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Er waren functiebeschrijvingen die goed pasten binnen een helder organogram.

In toenemende mate is die plek niet alleen meer een functie. De huidige moderne arbeidsorganisaties kennen functies, rollen, projectplaatsen, programmataken, tijdelijke functiewijzigingen, traineeplaatsen en detacheringen. Het functiegebouw van de Alliantie sloot niet meer aan bij deze ontwikkelingen. Om die reden hebben we in 2024 hard gewerkt aan een nieuw functiegebouw dat meer ruimte geeft aan individuele groei en talentontwikkeling, en waarmee we sneller kunnen reageren op diverse interne en externe veranderingen. Eind 2024 namen we afscheid van het oude systeem met generieke functies en functiefamilies. Daarvoor in de plaats zijn er 65 functiereeksen gekomen. Vanaf begin 2025 hebben we dit nieuwe functiehuis geïmplementeerd. Eind 2025 is de evaluatie gestart van deze verandering.

Bij het planningsvraagstuk 'de juiste persoon op de juiste plek' is er continu afstemming tussen de behoefte van de Alliantie aan kennis, vaardigheden en ervaring, en de wensen en behoeften van medewerkers die hun talenten optimaal willen inzetten en ontwikkelen. De Alliantie brengt die twee perspectieven bijeen met een strategische personeelsplanning (SPP) en een individuele gesprekkencyclus. In de SPP brengen we de kwalitatieve en kwantitatieve behoeften van de organisatie op (middel) lange termijn in beeld. In de gesprekkencyclus brengen we de individuele ontwikkelingsbehoeften en -mogelijkheden in kaart. Om de eventuele

3. Social

kloof te dichten tussen organisatorische en individuele behoeften, maken we gebruik van loopbaaninstrumenten, coaching, opleiding, interne detacheringen en andere instrumenten.

Leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen hoort bij de Alliantie, het is zowel een arbeidsvoorwaarde als een 'verplichting'. We hebben een rijk trainingsaanbod en op tal van manieren – digitaal en fysiek, in groepsverband en individueel – stimuleren en ondersteunen we medewerkers om zich te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te zijn.

Introductiedagen

Een goede start bij een werkgever is belangrijk. Het is een periode die je je jaren later nog herinnert en die van invloed is op de rest van je dienstverband. Daarom blijven wij ons inwerkprogramma verbeteren. Eerder voegde wij er een kennismaking met een directeur, een kennismaking met de klantenservice en een fietsexcursie aan toe. Begin 2024 hebben wij het programma uitgebreid met een workshop Luisteren (onze kerncompetentie), de A factortraining over onze kernwaarden en de mogelijkheid om met een collega 'op tour' te gaan. In 2025 hebben we dit programma aan meer dan honderd nieuwe collega's aangeboden. Uit onderzoek dat we uitvoerden naar de ervaringen met de onboarding bij de Alliantie, blijkt dat onze nieuwe collega's de introductiedag met een 8,4 waarderen (Effectory, 2025). De hele inwerkperiode wordt met een 8,2 gewaardeerd.

Leiderschapsontwikkeling

In 2025 voerden we het opleidingsprogramma 'Leidinggeven met impact' uit in samenwerking met het bureau de Baak. Dit programma richtte zich op onze teamleiders. Bij onze organisatie werken zo'n 25 teamleiders die allemaal een team aansturen. Deze belangrijke leidinggevende laag in onze organisatie bleek behoefte te hebben aan een groepsprogramma om samen met collega's aan diverse leiderschapscompetenties te werken. Met modules over leiderschap en leidinggeven en diverse workshops en intervisie was dit een succesvol traject.

Ramen Open

Ramen Open was dit jaar opnieuw een groot succes. Ramen Open is een middag waarop er gelegenheid is om kennis te maken met de projecten en werkzaamheden van de Alliantie. Dit voor en door eigen medewerkers georganiseerde evenement wordt hoog gewaardeerd. Dit bleek niet alleen uit de reacties op de dag zelf, maar ook uit de deelnemersenquête achteraf: afwisselend programma met volle workshops, interessante excursies (allemaal vol), lekker eten en drinken. De opkomst was vergelijkbaar met de jaren ervoor.

Andere activiteiten

We hebben dit jaar nog tal van andere leeractiviteiten aangeboden. Naast het eerder genoemde digivaardigheidsprogramma waren dat:

- een nieuwe training Huurrecht;
- een leerlijn Gebiedsmanagers; na de herinrichting van deze functie is er geïnvesteerd in het verstevigen van de rol als gesprekspartner voor de assetmanager en gebiedsontwikkelaar;
- een training op het gebied van projectmanagement en functioneel leidinggeven (leidinggeven zonder formele macht).

Ook hebben we een training 'Solliciteren en presenteren' voor medewerkers Klantenservice ontwikkeld en aangeboden. Hiermee stimuleren we het bevorderen van de interne doorstroom vanuit Klantenservice naar andere functies in onze organisaties.

2024-2025

World
class
Work
place
Nederland

3. Social

Personeelsontwikkeling

In 2025 zijn er 125 nieuwe medewerkers bij de Alliantie in dienst getreden. Dat is vergelijkbaar met 2024 toen 118 medewerkers zijn gestart.

Tabel 3.1 **Collega's die in 2025 in dienst kwamen, naar type dienstverband**

Aard dienstverband	Aantal
Tijdelijk	109
Vast	16
Totaal	125

Tabel 3.2 **Collega's die in 2025 uit dienst gingen, naar redenen van vertrek**

Vertekreden	Aantal 2025	Aantal 2024
Eigen verzoek	31	26
Beëindiging van de overeenkomst	5	14
Einde tijdelijk contract	19	16
Pensioen	11	11
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	5	5
Proeftijd	1	0
Totaal	72	72

Tabel 3.3 **Collega's in dienst bij de Alliantie**

Medewerkers en fte	2025	2024
Aantal medewerkers	807	754
Aantal fte	747	699

Toelichting op de loonkloof

Een analyse van de loonkloof is van belang om te waarborgen dat er geen ongewenste verschillen in beloning zijn die kunnen wijzen op ongelijke behandeling

of discriminatie. Die analyse helpt ook om gericht beleid te ontwikkelen dat de gelijkheid binnen de organisatie versterkt en de motivatie en betrokkenheid van medewerkers verbetert.

Om de loonkloof te berekenen, hebben we gebruikgemaakt van interne salarisdata en demografische gegevens van medewerkers. De onderstaande tabel geeft de loonkloof tussen mannen en vrouwen weer. De loonkloof tussen verschillende functie-niveaus is verklaarbaar door de verantwoordelijkheden en ervaring die met deze functies gepaard gaan. Met inzicht in gelijke beloning draagt onze woning-corporatie bij aan de bewustwording van een inclusieve en rechtvaardige werk-omgeving waarin iedereen gelijke kansen krijgt. Uit de onderstaande tabel blijkt dat we voldoen aan de wettelijke norm van 5%. In de komende periode zullen verdere analyses plaatsvinden om de verschillen nog specifiek te kunnen duiden.

Tabel 3.4 **Loonkloof naar salarisschaal**

Salarisschalen	Aantal mannen	Gemiddeld uurloon mannen	Aantal vrouwen	Gemiddelde uurloon vrouwen	Loonkloof
Schaal D, E en F	54	€ 23,05	79	€ 23,60	-2,4%
Schaal G, H en I	174	€ 30,36	231	€ 29,78	1,9%
Schaal J, K en L	116	€ 40,83	97	€ 39,26	3,8%
Schaal M, N en O	29	€ 56,27	13	€ 53,54	4,9%

Inhuur

Bij inhuur gaat het om 'Personeel niet in Loondienst' (PNIL) die we voor een bepaalde periode inhuren, vaak een aantal maanden. Het gaat dan om zzp'ers en medewerkers via uitzendbureaus en detacheringsbureaus. In 2025 heeft de Alliantie het aantal zzp'ers bewust afgebouwd. Indien nog gebruik wordt gemaakt van zzp'ers, gebeurt dit uitsluitend via tussenkomst van een bureau. Op deze manier wordt meer grip gehouden op de aard van de arbeidsrelaties en de naleving van wet- en regelgeving. De externe inhuur is noodzakelijk om piekbelasting op te vangen, specialistische expertise aan te trekken die tijdelijk niet aanwezig is in de

3. Social

organisatie en om specifieke projecten tijdig en efficiënt te realiseren. Dit draagt bij aan het borgen van de continuïteit van de dienstverlening aan onze huurders en het behalen van onze strategische doelstellingen. Verreweg de meeste PNIL'ers worden aangetrokken binnen de raamwerkovereenkomsten die met preferred suppliers zijn overeengekomen. Alle afspraken zijn zorgvuldig vastgelegd in contracten die voldoen aan de wettelijke eisen. Externe medewerkers worden volgens de geldende arbeidswetten behandeld wat betreft arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid.

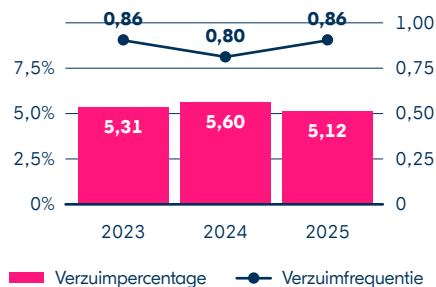
Tabel 3.5 Inhuur personeel

Inhuur	2025	2024
Total aantal niet-werknemers (in FTE) in het eigen personeelsbestand bij de Alliantie	97,1	114,4
Aantal niet-werknemers ten opzichte van de totale formatie	12%	14%

Verzuim en arbeidsongeschiktheid

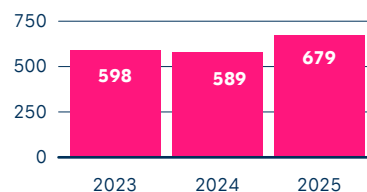
Het ziekteverzuimpercentage vertoont in 2025 een daling ten opzichte van 2024. De meldingsfrequentie en het aantal verzuimmeldingen is hoger dan vorig jaar.

Verzuimpercentage en verzuimfrequentie

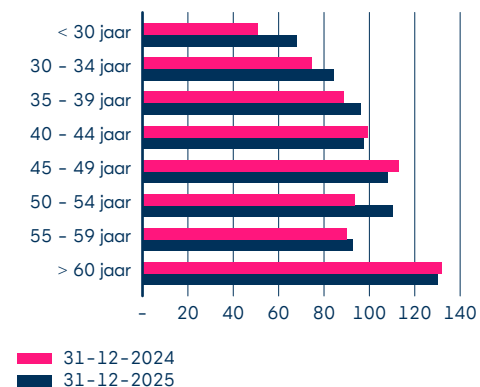


Figuur 3.1 Ontwikkeling verzuimcijfers 2023 t/m 2025

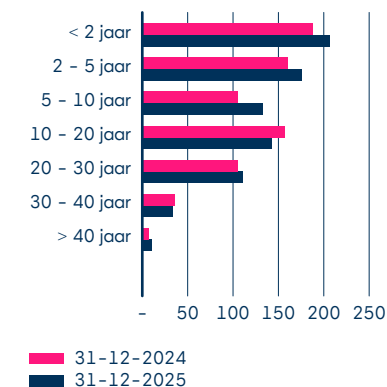
Aantal verzuimmeldingen



Leeftijdsopbouw

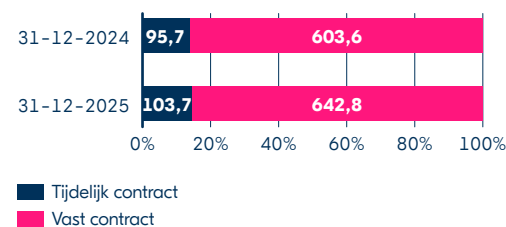


Aantal jaren in dienst

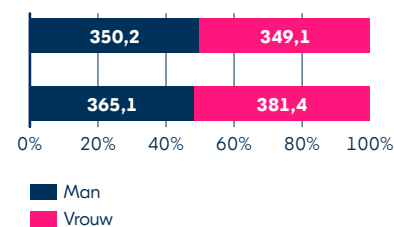


Figuur 3.2 Leeftijdsopbouw en dienstjaren personeelsbestand

Aantal fte's tijdelijk en vast contract



Aantal fte's man/vrouw



Figuur 3.3 Tijdelijke en vaste contracten

3. Social

3.2 Getroffen gemeenschappen (ESRS thema S3)

Een thuis is de basis om mee te kunnen doen in de samenleving. De buurt kán het verschil maken voor bewoners. Mensen krijgen meer perspectief als ze in een draagkrachtige omgeving wonen met goede sociale voorzieningen. Dat fundament is in veel buurten niet vanzelfsprekend. Daarom zetten we ons continu in voor de leefbaarheid, samen met gemeenten, zorgpartijen en welzijnswerk.

De leefbaarheidsstrategie van de Alliantie bestaat uit drie pijlers: buurtsamenstelling, buurtbeheer en buurtvoorzieningen. Onze strategie is erop gericht om problemen te voorkomen door vroegtijdig bij te sturen op de instroom van kwetsbare doelgroepen. We investeren extra in het beheer van buurten die het moeilijk hebben. Daarnaast zetten we onze bedrijfspannen in om lokaal ondernemerschap te stimuleren en plaats te bieden aan sociale voorzieningen.

Gebiedsgericht werken

De Alliantie werkt met multidisciplinaire gebiedsteams. Zo ontstaat een compleet en gedeeld beeld van de buurten waar wij actief zijn. Op basis van onze ervaringen en data maken wij een gebiedsplan, dat de basis vormt voor onze investeringen. In 2025 hebben we de basis gelegd voor gebiedsgericht werken. Dit stelt ons in staat om vanuit een heldere rol- en taakopvatting samen te werken met welzijnswerk, zorgpartijen en onze gemeenten. En kijken we waar we samen met onze bewoners activiteiten of projecten kunnen opzetten om ontmoeting, leefbaarheid en betrokkenheid in de buurt te versterken.

Buurtbeheer

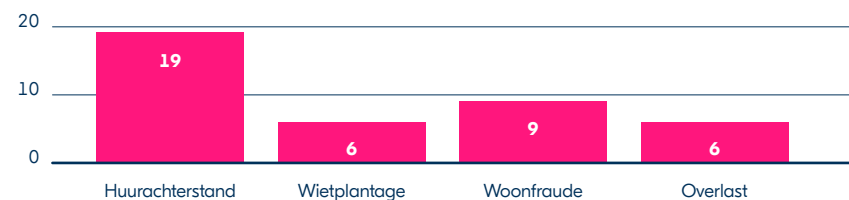
Ons basisbeheer staat in het kader van schoon, heel en veilig. Dat volstaat in de meeste buurten. In buurten met een (dreigend) leefbaarheidsprobleem intensiveren we ons beheer. Onze mensen in de buurt behandelen meldingen van bewoners, variërend van overlast van ongedierte tot drugsoverlast in bergingen. Helaas is ook in 2025 een deel van onze huurders geconfronteerd met zware criminaliteit, zoals een explosie in hun complex. Dit heeft impact op het veiligheidsgevoel en woongenot van onze huurders, en is ingrijpend voor onze medewerkers.

Sociaal beheer

De problematiek die we in onze buurten tegenkomen, wordt ingewikkelder. Denk hierbij aan een stapeling van psychische problemen in combinatie met een verslaving. Bij complexe overlastsituaties werken we samen met netwerkpartners, zoals gemeenten, politie, GGD en welzijnsinstanties. We wisselen (binnen de grenzen van de Algemene verordening gegevensbescherming) informatie uit om kwetsbare bewoners én hun burens zo goed mogelijk te helpen. Onze specialisten Zorg en woonoverlast zoeken bij het aanpakken van de problematiek steeds naar de balans tussen de verantwoordelijkheid van de Alliantie en netwerkpartners, maar ook van de huurders zelf.

Woonfraude

Woonfraude pakken we streng aan, omdat onrechtmatige bewoning niet is toegestaan en huurwoningen daarmee worden onthouden aan woningzoekenden die er wel recht op hebben. Iedereen die woonfraude in onze woningen vermoedt, kan dit melden bij onze specialisten Rechtmatig wonen. De meeste meldingen gaan over een vermoeden van illegale bewoning of een hennepplantage. In 2025 hebben we 9 huisuitzettingen gehad in de sociale huur die betrekking hadden op woonfraude.



Figuur 3.4 Huisuitzettingen

3. Social

Nieuwbouw

Met de oplevering van circa 1.200 nieuwbouwwoningen hebben wij een substantiële bijdrage geleverd aan onze maatschappelijke opgave om meer mensen een passend thuis te bieden. Deze woningen zijn toegevoegd in zowel de sociale huur als het middensegment huur en sluiten aan op de woonbehoeften van verschillende doelgroepen.

In een blijvend krappe woningmarkt zijn wij trots op deze uitbreiding van onze portefeuille, die bijdraagt aan beschikbaarheid, betaalbaarheid en doorstroming. Tegelijkertijd versterken deze woningen de leefbaarheid van buurten en geven zij concreet invulling aan onze ambitie om te bouwen aan sterke, inclusieve gemeenschappen.

Vroegsignalering om huisuitzettingen te voorkomen

De Alliantie zet zich actief in om huisuitzettingen als gevolg van betalingsachterstanden te voorkomen. Met iedere huurder die zich meldt, gaan we in gesprek. Samen zoeken we naar een passende oplossing, afgestemd op de persoonlijke situatie. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit het treffen van een betalingsregeling, het tijdelijk verlagen van de huur of het bieden van uitstel van betaling.

Waar nodig verwijzen we door naar schuldhulpverlening.

We werken hierin nauw samen met maatschappelijke organisaties en welzijns-partners. Deze samenwerking is vastgelegd in diverse convenanten en werk-afspraken, onder andere op het gebied van vroegsignalering van schulden, burenbemiddeling, woonfraude en de aanpak van overlast en ondermijning. Voorbeelden hiervan zijn programma's zoals Vroeg Eropaf en Geregelde Betaling.

Daarnaast zijn er samenwerkingsafspraken rond leefbaarheid en veiligheid, zoals burenbemiddelingsprojecten (waaronder Beter Buren en diverse buurtbemiddelings-initiatieven), convenanten gericht op de aanpak van hennep- en drugsgelateerde problematiek (zoals het Hennepconvenant Midden-Nederland), en programma's tegen woonfraude, waaronder Doorzon-aanpakken.

Ook werken we samen aan de huisvesting van maatschappelijke doelgroepen en een persoonsgerichte aanpak voor kwetsbare bewoners, bijvoorbeeld via initiatieven als De Tien Werkafspraken en Thuis in de Wijk.

Door deze brede en structurele samenwerking signaleren we financiële en sociale problematiek in een vroeg stadium. Dit stelt ons in staat om tijdig in te grijpen en huisuitzettingen zoveel mogelijk te voorkomen. Onze aanpak werpt zijn vruchten af: het aantal huisuitzettingen is de afgelopen jaren stabiel laag gebleven.



3. Social

Voorbeelden van leefbaarheidsprojecten

Samenwerken aan een stad waar liefde spreekt in Amersfoort

In de wijk Liendert in Amersfoort sloten we het jaar op feestelijke en betekenisvolle wijze af in de Buitenkast. Het hoogtepunt van het programma was het indrukwekkende rapoptreden van de KunstKids. Deze middag liet zien wat er mogelijk is als verschillende partijen in de stad de krachten bundelen rondom kinderen, cultuur en maatschappelijke thema's. Het project kwam tot stand met steun van Stichting Wijkbelang Liendert en werd gedragen door de inzet van vele ouders en vrijwilligers. Ook Indebuurt033 speelde een belangrijke rol in de verbinding en zichtbaarheid van het initiatief. De aanwezigheid van de Amersfoortse kinderburgemeester Djennah Allache, die zelf deelnam aan de rap, en wijkwethouder Nadya Aboyaakoub-Akkouh onderstreepte het belang van zulke wijkgerichte samenwerkingen. De Alliantie is er trots op dat we initiatieven kunnen ondersteunen waarin partners uit onderwijs, cultuur, welzijn en de wijk samen optrekken. Zo'n samenwerking leidt niet alleen tot een feestelijke middag, maar ook ontstaat een betekenisvol moment waarin kinderen hun stem laten horen en verbinding centraal staat.

Integrale Straataanpak (ISA) in Almere

In 2025 is de Alliantie gestart met de Integrale Straataanpak (ISA) in Almere. Met dit project zetten we in op het verbeteren van de leefbaarheid en het versterken van de sociaaleconomische positie van bewoners in kwetsbare straten. Na een succesvolle uitvoering in Almere Stad West is de aanpak uitgebreid naar meerdere wijken, waaronder Almere Buiten en Almere Haven. De ISA aanpak leidt al tot zichtbare verbeteringen in het straatbeeld. Bewoners nemen bijvoorbeeld gezamenlijk het initiatief om afvaldumping tegen te gaan of organiseren schoonmaakacties. Ook worden er tuinen opgeknapt en schuttingen geplaatst.

De sociale samenhang neemt hierdoor toe: bewoners leren elkaar beter kennen, voelen meer betrokkenheid en nemen vaker initiatief. Een deel van hen is nu actief als vrijwilliger of initiatiefnemer binnen de wijk. De resultaten tonen aan dat de Integrale Straataanpak bijdraagt aan een schonere, veiligere en hechtere leefomgeving, en dat de inzet van bewoners essentieel is voor duurzaam effect.

3.3 Consumenten en eindgebruikers (ESRS thema S4)

De tevredenheid en participatie van onze huurders beschouwen wij als een essentieel uitgangspunt in ons beleid. Naast een goede dienstverlening, willen onze huurders wonen in een betaalbare woning van goede kwaliteit met een prettig binnenklimaat. Onder een woning van goede kwaliteit verstaan we een woning die schoon, heel en veilig is en gezond is om in te wonen.

Onderhoud

Omdat we de woningen zorgvuldig en op tijd onderhouden, blijven ze ook van deze goede kwaliteit. Allereerst voeren wij regulier planmatig onderhoud uit om de goede kwaliteit van de woningen te behouden en te zorgen voor een langere levensduur. De afgelopen jaren hebben we fors ingezet op ketensamenwerking met onze leveranciers om kosten terug te brengen bij een gelijkblijvende kwaliteit. Daarnaast voeren we ook onderhoud uit als dat nodig is. Dat is bijvoorbeeld als een woning leegkomt of bij een reparatieverzoek. Ook worden er preventieve maatregelen getroffen om woningen veilig en gezond te houden, met aandacht voor installatieveiligheid (zoals legionellapreventie en vervanging van loden leidingen), constructieve veiligheid (inclusief balkoncontroles) en toezicht op gevaarlijke stoffen (zoals asbest, lood en chroom-6).

Tevredenheid en participatie van huurders

We verbeteren onze dienstverlening continu. Daarom werken we aan de implementatie van onze klantvisie en klantstrategie. De klantvisie beschrijft het dienstverleningsniveau dat we wensen en maakt duidelijk waar bewoners op kunnen rekenen. Deze helderheid helpt om verwachtingen en dienstverlening beter op elkaar af te stemmen.

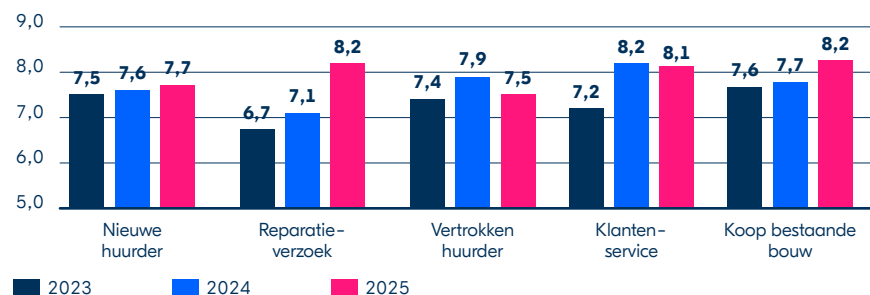
De Alliantie is er voor mensen die weinig keuze hebben op de woningmarkt. Juist daarom vinden wij het belangrijk om ons goed in te leven in de behoeften van onze (toekomstige) bewoners. Daarom hadden wij in 2025 veel aandacht voor gewoon goede dienstverlening. Zaken die eenvoudig zijn, kunnen huurders zelf regelen, met ruimte voor een persoonlijke aanpak wanneer dat nodig is.

3. Social

We werken stapsgewijs aan verbeteringen in klantdenken, ICT, werkprocessen en beleid, waarbij in 2025 de focus lag op het verbeteren van het proces rondom reparaties.

Klanttevredenheid

We meten onze klanttevredenheid bij huurders via enquêtes. Ook stellen we huurders regelmatig vragen via ons huurderspanel. De uitkomsten gebruiken we om onze dienstverlening en onze woningen en buurten te verbeteren en toekomstbestendig te maken. In 2025 hebben we een A behaald op de Aedes-benchmark huurdersoordeel. Dit gaat om de dienstverlening bij reparatieverzoeken, nieuwe huurders en vertrokken huurders. De onderstaande figuur laat de klantscores op onze belangrijkste processen zien.



Figuur 3.3 Oordeel huurders over onze dienstverlening per proces

In 2025 steeg de waardering van nieuwe huurders naar een 7,7. Ook bij reparaties is een duidelijke stijging te zien: huurders beoordeelden de afhandeling van reparaties gemiddeld met een 8,2. Deze stijging komt grotendeels doordat we de vragen die we stellen in de enquête in lijn hebben gebracht met de richtlijnen van de Aedes-benchmark. Hierdoor zijn de resultaten vergelijkbaar met de resultaten van de andere woningcorporaties die aan de Aedes-benchmark deelnemen. De waardering van vertrokken huurders daalde licht naar een 7,5.

Huurders kunnen ons bereiken via verschillende online en offline kanalen. Steeds meer huurders regelen eenvoudige zaken liever online, bijvoorbeeld via de website of via de online persoonlijke omgeving. Wij maken onze contactkanalen continu gebruiksvriendelijker.

In 2025 introduceerden wij een nieuw CRM-systeem (Customer Relationship Management). Met het CRM kunnen we vragen en meldingen sneller en gericht afhandelen, en het geeft ons beter inzicht in het contact met huurders. Dit helpt ons om huurders persoonlijker en consistentere te ondersteunen en draagt bij aan het verder verbeteren van onze dienstverlening en de klanttevredenheid.

Klachtenafhandeling

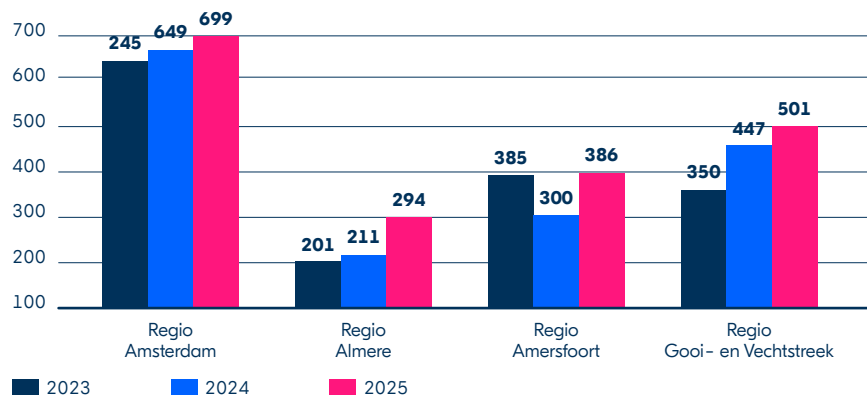
Het komt voor dat huurders ontevreden zijn met onze dienstverlening. Loopt de ontevredenheid hoog op, dan kunnen zij – individueel of in georganiseerd verband – een klacht indienen. De klachtencoördinator van de Alliantie registreert en beoordeelt binnengekomen klachten en zorgt ervoor dat deze in de organisatie worden afgehandeld.

Onze klachtafhandeling is in de eerste plaats gericht op een correcte afhandeling en een tevreden huurder. Daarnaast biedt een klacht ook een mogelijkheid om onze dienstverlening te verbeteren en daarmee herhaling van klachten te voorkomen. In 2025 ontvingen we 1.880 klachten. Deze klachten gingen het vaakst over deze drie onderwerpen:

1. niet tevreden met de (voorgestelde) oplossing;
2. er was wel opvolging, maar het probleem is niet opgelost;
3. er was geen (tijdige) opvolging of onduidelijkheid over de opvolging.

Het figuur op de volgende pagina laat het aantal klachten zien in de periode 2023-2025. In de regio Amersfoort registreerden we klachten in 2024 anders dan voorgaande jaren en anders dan in de overige regio's. Daarom wijkt het aantal klachten in 2024 voor deze regio af. Vanaf 2025 registreren we klachten in alle regio's op dezelfde manier.

3. Social



Figuur 3.4 Aantallen klachten van huurders in 2023-2025

Onze focus lag in 2025 op het uniformeren van de werkwijze over de regio's, met de inbedding van ons proces in het nieuwe CRM-systeem als voorlopig eindproduct. Dit ging samen met het uniformeren van de registratie. Dit geeft meer inzicht in data en sturingsinformatie voor betrokken afdelingen. We hebben extra aandacht besteed aan de efficiënte afhandeling van klachten. Het doel daarvan was om de dienstverlening te verbeteren en escalatie naar de huurcommissie te voorkomen.

De Onafhankelijke klachtencommissie

Komen de huurder en de Alliantie er ondanks overleg niet uit, dan kan de huurder een klacht indienen bij de Onafhankelijke klachtencommissie. De samenstelling en werkwijze van deze commissie is vastgelegd in een klachtenreglement. In 2025 zijn 36 zaken aan de Onafhankelijke klachtencommissie voorgelegd. Van de ontvankelijk verklaarde klachten zijn zeven klachten afgewezen en zes klachten (deels) gegrond bevonden door de commissie. De overige klachten zijn nog in behandeling of zijn teruggetrokken.

Samenwerking met onze huurderorganisaties

Wij raadplegen huurders bij belangrijke beleidskeuzes. Dat doen we niet alleen als dat wettelijk verplicht is, maar ook om ons beleid te verbeteren. De invloed en

medezeggenschap van huurders loopt via de huurdersverenigingen en lokale bewonerscommissies. Daarnaast stimuleren en ondersteunen we betrokkenheid van huurders bij ons beleid, bijvoorbeeld met klantpanels. Onze huurders denken mee en adviseren ons over belangrijke onderwerpen, zoals betaalbaarheid, onderhoud, duurzaamheid en leefbaarheid. We houden elkaar op de hoogte en bieden ruimte aan de regionale variatie in ons werkgebied.

Onze huurders worden vertegenwoordigd in regionale Huurdersbelangenverenigingen de Alliantie (HBVA's): HBVA Almere, HBVA Amersfoort, HBVA Amsterdam en HBVA Gooi en Vechtstreek. De regionale HBVA's zijn toegerust voor de taken en verantwoordelijkheden voor huurdersorganisaties zoals die zijn beschreven in de Woningwet en Overlegwet, en uitgewerkt in een samenwerkingsovereenkomst. Deze HBVA's overleggen met de directies van de regiobedrijven van de Alliantie over regionale of lokale beleidskwesties. Daarnaast zijn de regionale huurdersverenigingen vertegenwoordigd in de Stichting HBVA. De Stichting HBVA overlegt regelmatig met het bestuur van de Alliantie over organisatie brede beleids-thema's, zoals de dienstverlening en de portefeuillestrategie.

Wat waren in 2025 de onderwerpen die werden besproken met het bestuur van de Stichting HBVA? Onder meer doorstroming, zonnepanelen, sociale koop, de stem van de woningzoekenden, hittestress, aanpak van vocht en schimmel en actualisering van het huurbeleid. Ook gaven medewerkers van de afdeling Klantenservice en de klachtencoördinatoren presentaties over hun werkzaamheden. Over het onderwerp dienstverlening werden een aantal aparte sessies georganiseerd, en ook werd een Themagroep Financiën ingericht die drie keer bijeenkwam.

Ten slotte vermelden we nog graag dat Levina Schüller-de Lange, voorzitter van HBVA Amsterdam, in december de Amsterdampeld toegekend kreeg. Dit is een onderscheiding voor bijzondere inzet voor de Amsterdamse samenleving op sociaal of maatschappelijk gebied. Wij zien deze onderscheiding als symbool voor al het werk van alle vrijwilligers voor de huurdersorganisaties.

3. Governance

 Algemeen

 Environment

 Social

 **Governance**

 Bijlagen



4. Governance

4.1 Zakelijk gedrag

Governance gaat over de manier waarop de statutaire directie en de raad van commissarissen hun bestuurs- en toezichtrol vervullen. In de Visie op bestuur en toezicht formuleren de raad van commissarissen en het bestuur van de Alliantie hun visie op bestuur en toezicht als volgt:

De raad van commissarissen, de statutaire directie (het bestuur) en het directieteam van de Alliantie vervullen hun (voorbeeld)rol in de context van wetgeving, de Governancecode Woningcorporaties en het ondernemingsplan. Zij zien erop toe dat de visie, missie en waarden van de Alliantie en de principes uit de Governancecode betekenis krijgen in de raad van commissarissen, bij de statutaire directie, het directieteam en collega's. Zij spreken elkaar hierop aan met respect voor elkaars rol en verantwoordelijkheden. Dit gebeurt vanuit vertrouwen én vanuit een benadering die waar en wanneer nodig ruimte voor tegenspraak schept. De raad van commissarissen en de statutaire directie spannen zich ieder vanuit hun eigen rol maximaal in om de volkshuisvestelijke doelen te realiseren.

Verantwoordelijkheden statutaire directie en directieteam

Sinds 2017 heeft de Alliantie een tweehoofdig bestuur: de statutaire directie. De statutaire directie bestaat uit een voorzitter statutaire directie en een statutair directeur Bedrijfsvoering. De statutaire directie is:

- belast met het besturen van de stichting
- verantwoordelijk voor de naleving van relevante wet- en regelgeving
- verantwoordelijk voor de realisatie van haar doelstellingen, de strategie, de financiering, het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling en het beleid voor verbonden ondernemingen.

De statutaire directie handelt hierbij transparant, gaat zorgvuldig om met het maatschappelijk vermogen van de organisatie en legt hierover verantwoording af aan de raad van commissarissen.

De statutaire directie laat zich bijstaan door drie regiodirecteuren en de directeur Vastgoedonderhoud; samen vormen zij het directieteam (DT). De directeur van de Alliantie Ontwikkeling B.V. is aanwezig bij alle DT overleggen in de rol van adviseur. We hebben hiermee een bestuursmodel waarin formeel de bestuursbevoegdheid ligt bij de statutaire directie, terwijl de besturing van de organisatie materieel plaatsvindt door het DT. De taken en verantwoordelijkheden van het bestuur en het DT zijn verder uitgewerkt in het Bestuurs- en directieteamreglement.

Het directieteam bepaalt welke koers nodig is om de doelen te halen. Het is verantwoordelijk voor de strategie, de bedrijfsvoering, het risicomanagement en de naleving van wet- en regelgeving. De strategische, financiële en operationele keuzes heeft het DT vastgelegd in het ondernemingsplan. Deze keuzes zijn vertaald in de strategie 'Iedereen een passend thuis', die weer is vertaald in de meerjarenbegroting en prestatieafspraken.

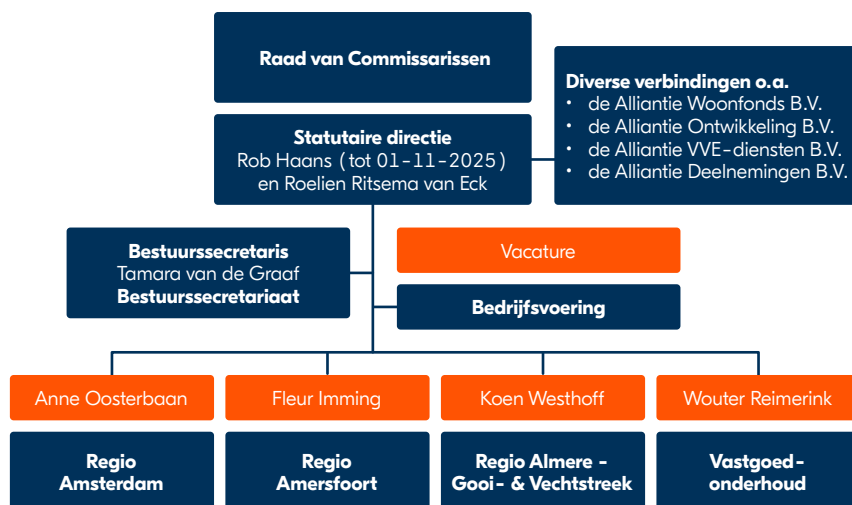
De Alliantie hecht veel waarde aan een lokale verankering, dit laat het bestuursmodel met drie regiodirecteuren en een directeur Vastgoedonderhoud ook zien. Wij kiezen voor een organisatiemodel met een financieel en organisatorisch sterke centrale vestiging en een duidelijke en stevige lokale zichtbaarheid, aanwezigheid en positionering in onze regio's. We vinden het van groot belang dat de gemeenten waarin we actief zijn, woningzoekenden en onze bewoners profijt hebben van de grootte van onze organisatie en tegelijkertijd zien en ervaren dat we in de buurt zijn.

We maken ons er sterk voor om zowel optimale maatschappelijke prestaties te leveren als te zorgen voor financiële continuïteit. Daarbij houden we rekening met regionale verschillen. Hierbij betrekken we ook nadrukkelijk de diverse belanghebbenden. Er is intensief contact met onze huurdersorganisaties, gemeenten en maatschappelijke organisaties in onze regio's.

Reglement financieel beleid en beheer

In overeenstemming met artikel 55a van de Woningwet heeft de Alliantie een Reglement financieel beleid en beheer. Daarin is opgenomen binnen welke grenzen risico's die aan haar financiële beleid en beheer zijn verbonden, aanvaardbaar zijn.

4. Governance



Figuur 4.1 **Organigram de Alliantie: directiestructuur**

Risicomanagement

We zijn ons ervan bewust dat risico's onlosmakelijk verbonden zijn met onze werkzaamheden. Om onze doelstellingen te realiseren, is het van belang deze risico's tijdig te herkennen, te beheersen en waar nodig bij te sturen. Risicomanagement is daarom een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering.

De verantwoordelijkheid voor risicomanagement is organisatiebreed belegd. De uitgangspunten en kaders voor risicobeheersing zijn vastgelegd in het Reglement financieel beleid en beheer. Het bestuur is eindverantwoordelijk, maar ook onze collega's op de werkvloer zijn onmisbaar bij het signaleren en beheersen van (fraude)risico's. Een open en risicobewuste organisatiecultuur is daarbij essentieel.

De beheersing van risico's is een continu proces, waarbij risico's kunnen veranderen door interne en externe ontwikkelingen.

In ons risicomanagementproces onderscheiden we de volgende samenhangende stappen:

- het identificeren van risico's die de realisatie van onze doelstellingen bedreigen, zowel op strategisch niveau als in de bedrijfsprocessen;
- het inschatten van de kans van optreden en de mogelijke impact van deze risico's;
- het bepalen van de risicobereidheid in relatie tot onze doelstellingen;
- het vaststellen en uitvoeren van een passende risicostrategie, waaronder het treffen van beheersmaatregelen;
- het toetsen van het bestaan en de effectiviteit van beheersmaatregelen door zelfassessments en audits;
- het monitoren en rapporteren van de risico's en het bepalen van eventuele vervolgacties ter verbetering van de interne beheersing.

Three lines model

Bij de Alliantie is risicomanagement ingericht volgens het Three Lines Model (IIA 2020). De eerste lijn wordt gevormd door managers en collega's die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de bedrijfsprocessen, het realiseren van de doelen en het naleven van interne regels en externe wet- en regelgeving. Zij identificeren risico's en treffen noodzakelijke beheersmaatregelen. De belangrijkste risico's en maatregelen worden geregistreerd in een risicoregister.

De tweedelijnsfunctie is belegd bij verschillende afdelingen en functies die kaders stellen, adviseren en toezicht houden op de beheersing van risico's. De afdeling Strategie en Beleid ontwikkelt beleidskaders en adviseert bestuur en management. De businesscontrollers ondersteunen het management bij het identificeren en beheersen van financiële en operationele risico's en adviseren over de naleving van vastgestelde kaders. De afdeling Control, onder leiding van de concerncontroller, vervult een coördinerende rol en ondersteunt de organisatie bij het uitvoeren van risicoanalyses en zelftoetsingen, bewaakt de samenhang en kwaliteit hiervan en rapporteert hierover aan de directie. Ten slotte zijn specifieke tweedelijns-verantwoordelijkheden belegd bij de information security officer en de privacy officer.

4. Governance

Daarnaast vervult de afdeling Control de derdelijnsfunctie door vanuit een onafhankelijke positie audits uit te voeren en aanbevelingen te doen voor procesverbetering. De afdeling Control rapporteert hierover aan de directie en de auditcommissie. Conform de Woningwet is de concerncontroller direct geïntegreerd onder de statutaire directie.

De eerste lijn toetst jaarlijks de effectiviteit van beheersmaatregelen, onder coördinatie van de tweede lijn. De tweede lijn beoordeelt de kwaliteit van de zelftoetsing en borgt daarmee dat dit proces zorgvuldig wordt uitgevoerd. Op basis van de bevindingen uit de zelftoetsing worden verbeteracties geformuleerd om de interne beheersing te versterken. Daarnaast kunnen deze bevindingen aanleiding geven tot audits die door de afdeling Control in haar derdelijnsfunctie worden uitgevoerd. Bevindingen en bijbehorende actiepunten worden gerapporteerd aan de directie.

Risicobereidheid

Bij het realiseren van onze doelen zoeken wij een balans tussen het benutten van kansen en het nemen en beheersen van risico's. Voor compliancerisico's en risico's die onze financiële continuïteit kunnen raken, hanteren wij een lage risicobereidheid. Dit betekent dat wij terughoudend zijn bij activiteiten die onze wettelijke verplichtingen, financiële stabiliteit of reputatie kunnen bedreigen. Voor operationele en strategische risico's hanteren wij een gematigde risicobereidheid. Daarmee kunnen wij onze kerntaken, zoals het toevoegen van woningen aan de woningvoorraad, doelgericht en met oog voor verantwoorde risico's uitvoeren. Risico's worden daarbij afgewogen op basis van de kans dat die zich voordoen en de mogelijke gevolgen daarvan.

Strategische risico's

Jaarlijks inventariseren en actualiseren wij onze belangrijkste strategische risico's en bijbehorende beheersmaatregelen. In de tabel met de strategische risico's beschrijven wij de belangrijkste risico's die

Tabel 4.1 **Top strategische risico's naar strategische thema's uit ons ondernemingsplan**

Risico	Maatregelen
<p>Beperking van nieuwbouwproductie Door meervoudige problematiek zoals netcongestie, stikstofmaatregelen, arbeidstekorten en toenemende regeldruk, bestaat het risico dat we minder nieuwbouw realiseren dan financieel mogelijk, waardoor onze bijdrage aan het beschikbaar maken van woningen voor onze doelgroep beperkt wordt.</p>	Om dit risico te beheersen breiden wij onze acquisitie- en ontwikkelmogelijkheden uit, maken wij afspraken met gemeenten omtrent aansluitingen en vergunningen, stimuleren we fabrieksmatige bouwmethoden en nemen wij actief deel aan branche-initiatieven en lobby.
<p>Politieke onvoorspelbaarheid Door politieke onvoorspelbaarheid bestaat het risico dat we lastiger langjarig kunnen plannen en dat er besluiten worden genomen die zorgen voor meerjarige ontwrichting, waardoor strategische doelen moeilijker te realiseren zijn.</p>	Voorbeelden uit het recente verleden laten zien dat wij snel kunnen inspelen op politieke (beleids)ontwikkelingen en interventies. Daarnaast beheersen wij dit risico door een koersvast beleid te voeren, door duurzame publiek-private afspraken te maken die over beleidscycli heen standhouden (bijv. prestatieafspraken, samenwerkingsovereenkomsten), door financiële continuïteit te waarborgen en door actieve deelname aan branche-initiatieven en lobby.
<p>Krapte op de arbeidsmarkt Tekort aan eigen personeel en personeel bij toeleveranciers kan de uitvoering van werkzaamheden belemmeren.</p>	Om dit risico te beperken, passen we strategische personeelsplanning toe, optimaliseren we onze interne processen, zetten we interne multitalentpools in, en werken we nauw samen met ketenpartners om capaciteit
<p>Toename van kwetsbare bewoners en druk op leefbaarheid Een groeiend aantal kwetsbare bewoners en beperkte capaciteit bij zorg- en welzijnspartners kan de leefbaarheid en veiligheidsbeleving in wijken onder druk zetten.</p>	Wij beperken dit risico door intensieve samenwerking met gemeenten, zorginstellingen en andere partners, door gerichte investeringen in de leefomgeving, inzet van een sociaal veiligheidsadviseur, periodieke training van medewerkers en het inrichten van crisismanagement.
<p>Geopolitieke en macro-economische ontwikkelingen Conflicten en handelsoorlogen kunnen leiden tot hogere rente en inflatie, waardoor onze investeringscapaciteit en financiële continuïteit onder druk komen te staan.</p>	Wij beperken dit risico en behouden onze solide financiële positie door het spreiden van leningen over verschillende cohorten, doorlopende monitoring van investeringen, jaarlijkse financiële scenario analyses, inzet van kostprijsdeskundigen, en doordat we goed inzicht hebben (voorspelbaarheid) in onze langjarige omzetontwikkeling.
<p>Krapte op de woningmarkt en beperkte doorstroming De huidige krapte op de woningmarkt en beperkte doorstroming kunnen ertoe leiden dat een groeiend aantal huurders niet in een passend huis woont.</p>	Wij sturen hierop met een integraal beleid voor passend wonen voor zowel bestaande als nieuwe woningen, portefeuillebeleid voor spreiding, flexibiliteit in nieuwbouwprojecten en we houden rekening met langjarige demografische ontwikkelingen om het woningaanbod af te stemmen op de toekomstige vraag.
<p>Verminderd contact met huurders Het risico dat huurders zich onvoldoende gehoord en begrepen voelen, waardoor het contact met huurders onder druk komt te staan en er daardoor meer inspanning nodig is om maatschappelijke doelstellingen te behalen.</p>	Wij beperken dit risico door actief klanttevredenheid te monitoren en waar nodig verbeteracties op te zetten, en doormedewerkers te trainen in het adequaat omgaan met escalaties en complexe situaties.

4. Governance

samenhangen met onze missie, visie en strategische koers, en beschrijven wij kort hoe wij deze risico's beperken.

Operationele risico's

De uitvoering van onze dagelijkse werkzaamheden brengt operationele risico's met zich mee die invloed kunnen hebben op de kwaliteit van onze dienstverlening en het realiseren van onze doelstellingen. Onvolkomenheden in processen, data of systemen kunnen leiden tot fouten of vertragingen. De belangrijkste operationele risico's hebben betrekking op de uitvoering van onze kernprocessen, zoals woningtoewijzing, onderhoud en nieuwbouw. Om dit te beheersen hebben wij onze belangrijkste bedrijfsprocessen beschreven en voeren wij risicoanalyses uit om de risico's te identificeren en te monitoren. De toenemende digitalisering brengt daarnaast risico's met zich mee op het gebied van cybersecurity en privacy. Wij blijven investeren in technische en organisatorische maatregelen om de weerbaarheid tegen digitale dreigingen te vergroten en de bescherming van data verder te verbeteren. Ook zijn wij afhankelijk van leveranciers en ketenpartners voor de uitvoering van werkzaamheden. Door zorgvuldig contractbeheer, spreiding van leveranciers en kwaliteitsborging in aanbestedingen beperken wij risico's in de keten.

Frauderisico's

Fraude definiëren we als 'een opzettelijke handeling door een of meer leden van het management, met governance belaste personen, werknemers of derden, waarbij gebruik wordt gemaakt van misleiding om een onrechtmatig of onwettig voordeel te verkrijgen'. Ook een huurder kan fraude plegen; dit noemen we woonfraude. Frauduleuze handelingen kunnen ten koste gaan van onze maatschappelijke opgave.

Onder het kopje Integriteit vertellen we hierna meer over onze soft controls om fraude te voorkomen. Naast soft controls heeft de Alliantie in haar operationele processen diverse beheersingsmaatregelen geïmplementeerd om fraude te voorkomen, zoals scheiding van functies en autorisaties (waaronder het vierogen-principe) en helder vastgelegde bevoegdheden. Binnen ons risicoraamwerk is onder andere aandacht voor frauderisico's in betalingsverkeer waar geldstromen de organisatie verlaten, in inkoop- en aanbestedingsprocessen, bij woningtoewijzingen,

het risico op verslaggevingsfraude in onze financiële rapportages, en we hebben aandacht voor (potentiële) woonfraude. De afdeling Control voert jaarlijks een frauderisico -analyse uit waarbij de belangrijkste frauderisico's in kaart worden gebracht en de beheersingsmaatregelen om fraude te voorkomen. De uitkomsten van de frauderisicoanalyse, inclusief aanbevelingen en de daaruit volgende acties, worden besproken in het directieteam en met de auditcommissie en de raad van commissarissen. Daarnaast besteden wij specifieke aandacht aan sectorbrede signalen van fraude, waaronder aan de aanbevelingen die de Autoriteit woningcorporaties publiceert in integriteitshandreikingen om corporaties bewust te maken van vormen waarin fraude kan plaatsvinden.

Integriteit

Ethiek, integriteit en het tegengaan van fraude speelt een belangrijke rol in ons dagelijks handelen. De Alliantie beschikt over verschillende instrumenten om de integriteitsbewuste organisatiecultuur te behouden. In het bestuurs- en directie-reglement en het Reglement raad van commissarissen van de Alliantie wordt het voorkomen van elke vorm of schijn van belangenverstremming uitvoerig beschreven. We hebben een beleid voor ongewenste omgangsvormen, er zijn interne en externe vertrouwenspersonen en nieuwe collega's worden bij indiensttreding gescreend. Daarnaast hebben we een sanctiebeleid en besteden we meermaals per jaar aandacht aan integriteit door dilemmasessies over integriteit in (management) teams. Ook hebben we een integriteitsplatform dat directie en collega's adviseert over integriteitsvraagstukken en dat actuele onderwerpen aan de orde stelt. Het integriteitsplatform staat aan de basis van onze gedrags- en integriteitscode.

We voeren onze werkzaamheden uit aan de hand van een gedrags- en integriteitscode die alle collega's moeten naleven. Doorlopend stimuleren we collega's om met elkaar te praten over ethische kwesties en elkaar ook aan te spreken op gedrag, dagelijks op de werkvloer en tijdens afdelingsoverleggen en functioneringsgesprekken. Het gaat daarbij over meer dan alleen fraude, denk hierbij bijvoorbeeld aan het scheppen en behouden van een veilige werkomgeving voor al onze collega's. Op deze manier blijven we bouwen aan een integriteitsbewuste organisatiecultuur.

4. Governance

Naast onze gedrags- en integriteitscode hebben wij een klokkenluidersregeling waarmee collega's ongewenste zaken, onregelmatigheden of misstanden kunnen melden. In 2025 zijn er geen meldingen gedaan over misstanden.

Zie ook onze webpagina voor de relevante informatie over onze integriteitscodes en gerelateerde beleidsdocumenten www.de-alliantie.nl/over-de-alliantie/wie-we-zijn/de-organisatie/governance-en-beleid/

Opdrachtgeverschap

We onderkennen verschillende inherente (fraude)risico's als opdrachtgever, bij het sluiten van contracten met derden en in de samenwerking die we opzetten met derden om onze doelstellingen te behalen. Om deze processen goed te laten verlopen, hebben we een inkoopbeleid waarin maatregelen staan om deze processen te beheersen. Hierin zijn onder andere algemene adviezen van de Autoriteit woningcorporaties opgenomen, die ingaan op maatregelen bij opdrachtverstrekking.

We volgen de Gedragscode publiek opdrachtgeverschap. Deze gedragscode houdt in dat we in de rollen van projectontwikkelaar en opdrachtgever integer en transparant zijn.

Betalingstermijnen en -achterstanden

Er zijn duidelijke richtlijnen opgenomen in het Inkoopbeleid inzake facturering en betaling, onder andere om betalingsachterstanden te voorkomen. De Alliantie hanteert een betalingstermijn van 30 dagen na de ontvangst van de factuur of zoveel langer of korter als overeengekomen tussen partijen in de overeenkomst. De Alliantie zal binnen de gehanteerde betalingstermijn de factuur van de opdrachtnemer betalen.

De gemiddelde betalingstermijn in 2025 naar leveranciers bedraagt 26,3 dagen. De Alliantie heeft geen gerechtelijke procedures uitstaan vanwege betalingsachterstanden.

Corruptie en omkoping

Als we fraude, corruptie en omkoping willen tegengaan en (een schijn van) belangenverstremgeling willen voorkomen, is het voornaamste risico dat mogelijk verplichtingen worden aangegaan en bijbehorende leveranciers worden geselecteerd op oneigenlijke gronden. We besteden doorlopend aandacht aan het tegengaan van corruptie en omkoping en aan het voorkomen van (een schijn van) belangenverstremgeling. Diverse maatregelen om corruptie, fraude en omkoping te voorkomen, zijn onderdeel van onze frauderisicobeheersing en worden periodiek beoordeeld met onze frauderisicoanalyse (zie hiervoor onder het kopje Frauderisico's eerder in dit hoofdstuk). Als collega's in dienst treden vragen wij een verklaring omtrent het gedrag (vog) op en besteden we aandacht aan potentiële belangenverstremgelingen als gevolg van nevenwerkzaamheden. Ook ontvangen zij de gedrags- en integriteitscode van de Alliantie. Daarnaast screenen we potentiële leveranciers en volgen we de Governancecode Woningcorporaties. In het verslagjaar 2025 zijn er geen bevestigde incidenten van corruptie of omkoping vastgesteld. Daarnaast zijn er ook geen relaties met leveranciers of andere zakelijke relaties beëindigd naar aanleiding van corruptie- of omkopings-incidenten.

Compliance

Onder compliance verstaan wij 'het bevorderen en versterken van de integriteit van de organisatie, haar bestuur en haar collega's. Dit doen we door goed gedrag te stimuleren en erop toe te zien dat (interne en externe) regelgeving wordt nageleefd. De compliancefunctie is een onafhankelijke en objectieve toezichhoudende en adviserende activiteit, waarin goed gedrag gestimuleerd wordt bij de Alliantie.

De compliancefunctie wordt vervuld door primair verantwoordelijken van een desbetreffend integriteitsgebied. De functie heeft als doel gewenst gedrag te stimuleren en integriteitskwesaties te voorkomen, te ontdekken en te onderzoeken. De compliancefunctie helpt de Alliantie te voldoen aan interne en externe wet- en regelgeving voor integriteit, zoals die geldt voor woningcorporaties.

4. Governance

Besteding van de middelen

De Alliantie heeft haar middelen uitsluitend besteed in het belang van de volkshuisvesting. Al haar activiteiten zijn in het belang van de volkshuisvesting en zijn verricht in overeenstemming met de statuten van de stichting. De woongelegenheden liggen binnen het statutaire werkgebied. Op het gebied van beleggen zijn geen risicovolle posities ingenomen.

Borgingsbrief Waarborgfonds Sociale Woningbouw

Het Waarborgfonds Sociale Woningbouw (WSW) beoordeelt ieder jaar de borgbaarheid van de Alliantie. Op basis van de financiële analyse die WSW in 2025 uitvoerde op dPi2024 vindt het fonds de meerjarenbegroting 2025 realistisch, gegeven de uitgangspunten die wij hanteren. Op basis van de totale risico-beoordeling van bedrijfsrisico's en de financiële risico's komt het WSW onveranderd tot de conclusie dat de Alliantie binnen het systeem van de WSW een laag risicoprofiel kent, en heeft een borgbaarheidsverklaring afgegeven.

Oordeelsbrief rechtmatigheid van het ministerie

Elk jaar ontvangen alle woningcorporaties in Nederland een beoordeling rechtmatigheid van de Autoriteit woningcorporaties (Aw). In deze brief deelt het ministerie de uitkomsten van zijn jaarlijkse onderzoek naar rechtmatigheid. In november 2025 heeft de Alliantie haar beoordelingsbrief voor 2025 ontvangen waarin de Aw heeft geconcludeerd dat de risico-inschatting laag is op alle onderzochte onderdelen van het beoordelingskader. Het onderzoek geeft geen aanleiding om een nader onderzoek uit te voeren of interventies op te leggen.

NEPROM-code

De Alliantie heeft als lid van de Vereniging van Nederlandse Projectontwikkeling Maatschappijen (NEPROM) de NEPROM-code ondertekend. Onze interne gedragscode is met deze code in overeenstemming. Als uitvloeisel van deze code hebben wij onder meer een vastgoedtransactieregister en een contactpunt om (vermoedens van) misstanden te melden.



4. Governance

Informatiebeveiliging

In 2025 hebben we belangrijke vervolgstappen gezet in het verder professionaliseren en borgen van de informatiebeveiliging in de organisatie. Hiermee hebben we voortgang geboekt voor een structurele beheersing volgens het ISO 27001-framework. De nieuwe beveiligde digitale werkplek is succesvol geïmplementeerd. Daarmee voldoet de organisatie aan aangescherpte beveiligingsstandaarden voor gebruikersapparaten 'en identiteits- en toegangsbeheer, en is de weerbaarheid tegen cyberrisico's versterkt. Ook hebben we verbeteringen doorgevoerd in monitoring, detectie en incidentrespons, onder andere met behulp van beveiligingsoplossingen. In 2025 hebben we extra aandacht besteed aan het verbeteren van het inzicht in leveranciers- en ketenbeveiliging. We implementeren in 2026 vervolgstappen om de grip hierop verder te vergroten. Bewustwording bij medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt en wordt versterkt met gerichte awareness-activiteiten.

Met deze stappen is de informatiebeveiliging volwassen geworden en hebben we een stevig fundament gelegd voor verdere groei van aantoonbare compliance met ISO 27001 en continue verbetering.

Privacywetgeving

De Alliantie heeft een privacy officer en een information security officer in dienst. Zij zorgen ervoor dat de onderwerpen privacy en informatiebeveiliging verankerd zijn bij de Alliantie. Daarnaast overleggen zij regelmatig over vraagstukken die binnen de organisatie spelen en die gerelateerd zijn aan privacy en informatiebeveiliging. Omdat het belangrijk is om blijvend aandacht te besteden aan het vergroten van het bewustzijn en de kennis over privacy en informatiebeveiliging staan we hier regelmatig bij stil. Zo hebben we een e-learning Privacy awareness voor onze collega's, is privacy een verplicht onderdeel van het inwerkprogramma van nieuwe collega's en nemen de functionarissen regelmatig deel aan een afdelingsoverleg. Alle nieuwe collega's krijgen daarnaast een presentatie over privacy bij de Alliantie, verzorgd door de privacy officer en de information security officer.

Privacy en informatiebeveiliging zijn vaste onderdelen bij de beoordeling van nieuwe digitaliseringprojecten en projecten waarbij nieuwe technologieën een belangrijk rol spelen. Eventuele privacy- en beveiligingsrisico's die uit dergelijke projecten voortvloeien, brengen we met een Data Protection Impact Assessment (DPIA) in kaart.

We monitoren hoe vaak het in de organisatie voorkomt dat de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) niet wordt nageleefd. Als we deze zogenoemde non-compliancegebeurtenissen afhandelen, formuleren we preventieve maatregelen om het risico te verkleinen dat soortgelijke gebeurtenissen in de toekomst optreden. In 2025 zijn 2 datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Geen van deze meldingen heeft geleid tot aanvullend onderzoek door de Autoriteit Persoonsgegevens.

Bijlagen

 Algemeen

 Environment

 Social

 Governance

 **Bijlagen**



Bijlage 1 Externe stakeholders betrokken bij de dubbele materialiteitsanalyse

Stakeholders

	Stakeholders	Organisaties/Orgaan vanuit DVS
1	Bewoners	Woonbond
2	Woningzoekenden	Woonbond
3	Personeel	FNV
4	Aannemers (nieuwbouw & renovatie)	Bouwend Nederland
5	Nutsbedrijven	Netbeheer Nederland
6	Projectontwikkelaars	Neprom
7	Zorgorganisaties (als huurder)	Brancheorganisaties Zorg
8	Banken	BNG en NWB
9	Gemeenten	VNG
10	Rijksoverheid	Ministerie BZK/RO
11	Taxateur	NVM
12	Huurcommissie	Huurcommissie
13	Pensioenfondsen	IVBN & Achmea RE
14	WSW	WSW
15	AW	AW
16	Architecten	
17	Toezichthoudend orgaan	

Bijlage 2 Toelichtingsvereisten CSRD

ESRS E1 Klimaatverandering

ESRS thema	Rapportage-eis	Toelichting op hoofdlijnen	Verwijzing
E1 Klimaatverandering	E1-1 Transitieplan voor klimaatmitigatie	Momenteel hebben wij een transitieplan omtrent de energietransitie. Ons doel is om in 2050 CO ₂ -neutraal te zijn. Het pad naar CO ₂ -neutraliteit in 2050 is uitgewerkt in het Strategisch Document Duurzaamheid. Hierin staan de te nemen maatregelen, doelstellingen en bijbehorende KPI's benoemd.	ESG-rapportage H 2.1
E1 Klimaatverandering	E1-2 Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie & E1-3 Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	In lijn met onze prestatieafspraken heeft de Alliantie eind 2028 geen woningen meer in bezit met een EFG-label. Verder wordt er gestuurd op het verlagen van de EP1 en EP2 in de bestaande bouw. Voor de nieuwbouw is het doel in 2030 volledig CO ₂ -neutraal te zijn. Ook is het doel om per jaarvak te sturen op het beperken en voorkomen van klimaatrisico's.	ESG-rapportage H 2.2
E1 Klimaatverandering	E1-4 Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	De Alliantie heeft doelen geformuleerd inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie tot en met 2050, onderverdeeld in de jaren 2028, 2030, 2035 en 2040.	ESG-rapportage H 2.2 H 2.3 H 2.4
E1 Klimaatverandering	E1-5 Energieverbruik en energiemix & E1-6 Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	We rapporteren niet separaat onze CO ₂ -uitstoot voor scope 1, 2 en 3. Het grootste deel van onze CO ₂ -uitstoot komt voort uit het energie- en materiaalgebruik van onze vastgoedportefeuille. Het energieverbruik van onze woningen en de daarmee gemoeide CO ₂ -uitstoot kent al jaren een dalende trend.	ESG-rapportage H 2.2 H 2.3
E1 Klimaatverandering	E1-7 CO ₂ -reductieprojecten (indien van toepassing)	De Alliantie maakt (nog) geen gebruik van carbon credits en daarom is dit niet van toepassing.	Geen
E1 Klimaatverandering	E1-8 Interne CO ₂ -prijsstelling (indien van toepassing)	De Alliantie past geen interne koolstofbeprijzing toe en daarom is dit niet van toepassing.	Geen
E1 Klimaatverandering	E1-9 Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatkansen	De Alliantie heeft in de meerjarenbegroting middelen ingerekend om de woningvoorraad klimaatbestendig te maken in lijn met de geformuleerde doelstellingen. De exacte financiële impact en transitierisico's zullen in de komende jaren in beeld worden gebracht.	Begroting

Bijlage 2 Toelichtingsvereisten CSRD

ESRS E5 Circulariteit

ESRS thema	Rapportage-eis	Toelichting op hoofdlijnen	Verwijzing
E5 Circulariteit	E5-1 Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie	Momenteel hebben wij een transitieplan omtrent de energietransitie. Ons doel is om in 2050 CO ₂ -neutraal te zijn. Het pad naar CO ₂ -neutraliteit in 2050 is uitgewerkt in het Strategisch Document Duurzaamheid. Hierin staan de te nemen maatregelen, doelstellingen en bijbehorende KPI's benoemd.	ESG-rapportage H 2.3
E5 Circulariteit	E5-2 Acties en middelen in verband met materiaalverbruik en circulaire economie	De Alliantie stuurt op het verlagen van GWPa. Hiervoor zet zij in op het verminderen van CO ₂ door toepassing van biobased producten en hergebruik. In de nieuwbouw worden WLC-berekeningen steeds belangrijker.	ESG-rapportage H 2.3
E5 Circulariteit	E5-3 Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	De Alliantie heeft doelen geformuleerd inzake de materiaaltransitie tot en met 2050, onderverdeeld in de jaren 2028, 2030, 2035 en 2040.	ESG-rapportage H 2.3
E5 Circulariteit	E5-4 Materiaalinstromen	De Alliantie is aangesloten bij het Houtbouw Pact MRA en de Biobased Academy. Hierbij wordt houtbouw / het gebruik van biobased materialen gestimuleerd. In het dashboard materiaaltransitie wordt voor de nieuwbouw bijgehouden wat onze grootste materiaalstromen zijn.	ESG-rapportage H 2.3
E5 Circulariteit	E5-5 Materiaaluitstromen	De Alliantie heeft maatregelen opgenomen in haar overeenkomsten om afvalstromen te beperken en te monitoren. In 2026 zal het monitoringssysteem verder worden ingericht.	Technisch Programma van Eisen
E5 Circulariteit	E5-6 Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en kansen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	De Alliantie heeft voor de komende begrotingsperiode in beeld wat de meerkosten van biobased materialen en hergebruik zijn ten opzichte van traditionele bouw. De financiële effecten, risico's en kansen worden in 2026 verder uitgewerkt.	Begroting

Bijlage 2 Toelichtingsvereisten CSRD

ESRS S1 Eigen personeel

ESRS thema	Rapportage-eis	Toelichting op hoofdlijnen	Verwijzing
S1 Eigen Personeel	S1-1 Beleid ten aanzien van eigen personeel	Het personeelsbeleid van de Alliantie is breed opgezet, gericht op veiligheid, ontwikkeling, gelijke behandeling, betrokkenheid, integriteit en een strategische personeelsplanning (SPP). Er is aandacht voor actuele thema's als diversiteit & inclusiviteit, digitale vaardigheden, en samenwerking.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-2 Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts	Binnen de Alliantie zijn er heldere en gestructureerde processen van overleg en dialoog met eigen medewerkers en hun vertegenwoordigers. Formele overlegorganen zoals de OR worden actief betrokken. Ook via medewerkersonderzoeken, communicatiekanalen en trainingsinitiatieven wordt geluisterd naar de medewerkers en wordt hun input benut om negatieve of positieve gevolgen van beleidskeuzes te adresseren.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-3 Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken	Er bestaan binnen de Alliantie duidelijke, meerdere en toegankelijke kanalen voor werknemers om klachten of zorgen te uiten. Er zijn gepaste herstelprocessen, waaronder het klokkenluidersbeleid, vertrouwenspersonen, en de integriteitslijn. Ook is er een gedragscode die normen stelt en concreet maakt wat gewenst gedrag is. Dit zorgt voor een structurele aanpak van negatieve impact op eigen personeel.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-4 Acteren op materiële impacts op eigen personeel, en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	De Alliantie heeft de risico's zoals personeelstekorten, arbeidsomstandigheden, sociale veiligheid en diversiteit actief gemonitord en deze worden gemitigeerd middels beleid en programma's zoals de strategische personeelsplanning. Evaluatie vindt plaats door medewerkersonderzoeken, KPI's zoals verloop en verzuim.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-5 Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Voor het beheersen van materiële negatieve impacts heeft de Alliantie verschillende meetbare indicatoren zoals ziekteverzuimpercentage, aantal incidenten van agressie/intimidatie, en aantal meldingen bij vertrouwenspersonen die worden gemonitord. Bij het bevorderen van positieve impacts zijn o.a. het aantal gevolgde trainingen per medewerker per jaar en resultaten uit medewerkersonderzoeken de meetbare indicatoren.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-6 Kenmerken van de werknemers van de onderneming	Verschiedende personeelskenmerken worden geregistreerd zoals het aantal collega's in dienst bij de Alliantie, de in- en uitdienststredingen (personeelsontwikkeling) en bij vertrek ook de redenen, aantal jaren in dienst, aantal fte gesplitst naar tijdelijk en vast contract, en aantal fte gesplitst naar man en vrouw.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-7 Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming	Wat betreft het ingehuurd personeel, is het aantal en de wijze van inhuur gekwantificeerd en geregistreerd, alsmede de toetsing aan wettelijke kaders en personeelsbeleid voor deze niet-werknemers.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-8 Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	Alle medewerkers vallen onder de CAO Woondiensten. De Alliantie besteedt aandacht aan het informeren van medewerkers over hun rechten en arbeidsvoorwaarden, passend binnen de CAO-regelgeving. Daarnaast vindt het sociale dialoog plaats via onder andere de ondernemingsraad.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-9 Diversiteitsmaatstaven	In 2025 stond het thema Inclusie en diversiteit nadrukkelijk op de agenda in onze organisatie. De inzichten uit het eind 2024 uitgevoerde medewerkersonderzoek naar inclusie en diversiteit vormden het startpunt voor een jaar waarin bewustwording centraal stond. Vacatureteksten zijn inclusiever geformuleerd en principes op het gebied van inclusie en diversiteit zijn structureel onderdeel geworden van ons werving- en selectiebeleid en doorstroombelid.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-10 Leefbare lonen	De CAO Woondiensten, waar alle medewerkers van de Alliantie onder vallen, garandeert een leefbaar loon.	Geen

Bijlage 2 Toelichtingsvereisten CSRD

ESRS S1 Eigen personeel

ESRS thema	Rapportage-eis	Toelichting op hoofdlijnen	Verwijzing
S1 Eigen Personeel	S1-11 Sociale bescherming	Alle medewerkers dragen premies af voor sociale zekerheid, conform de Nederlandse wetgeving. Hierdoor zijn zij beschermd tegen inkomensverlies bij situaties zoals ziekte, werkloosheid, arbeidsongevallen, niet-aangeboren beperkingen, ouderschapsverlof en pensioen. In de CAO Woondiensten is vastgelegd dat de Stichting Private Aanvulling WW en WGA zorgdraagt voor een aanvullende uitkeringsperiode.	Geen
S1 Eigen Personeel	S1-12 Percentage werknemers met een beperking	In Nederland is er geen wettelijke definitie die alle vormen van beperkingen omvat. Op dit moment worden, mede daarom, deze gegevens binnen de Alliantie niet geregistreerd.	Geen
S1 Eigen Personeel	S1-13 Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Binnen de Alliantie worden opleidingsprogramma's en trainingen ingezet om vaardigheden te verbeteren en medewerkers te ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling. Daarvoor is onder andere jaarlijks een persoonlijk loopbaanbudget beschikbaar.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-14 Veiligheid en gezondheid	De Alliantie heeft een expliciet beleid gericht op het waarborgen en bevorderen van veiligheid en gezondheid van medewerkers. Er worden preventieve maatregelen genomen om arbeidsongevallen en gezondheidsrisico's te beperken. Er is aandacht voor het creëren van een veilige werkomgeving, inclusief het gebruik van beschermingsmiddelen, trainingen en veiligheidsprotocollen.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-15 Werk-privé balans	De Alliantie heeft beleid en verschillende initiatieven om een gezonde werk-privé balans voor alle medewerkers te ondersteunen. Dit omvat flexibele werktijden, thuiswerk mogelijkheden, verlofregelingen en preventie van werkdruk. Ook wordt aandacht besteed aan monitoring en ondersteuning van de welzijn van medewerkers.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-16 Beloningsmaatstaven (loonkloof)	Binnen de Alliantie streven we naar een eerlijke en transparante beloningsstructuur waarin gelijke functies en gelijke verantwoordelijkheden gelijk beloond worden. Er bestaat slechts een geringe loonkloof tussen mannen en vrouwen. De loonkloof tussen verschillende functieniveaus is verklaarbaar door de verantwoordelijkheden en ervaring die met deze functies gepaard gaan.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel
S1 Eigen Personeel	S1-17 Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten	De procedures voor het melden, onderzoeken en afhandelen van incidenten en klachten zijn opgenomen in het beleid. De Alliantie informeert medewerkers en betrokkenen actief over hun rechten en de mogelijkheden om klachten in te dienen, en werkt samen met externe partijen zoals vakbonden en toezichthouders om de naleving van de rechten van werknemers verder te waarborgen.	ESG rapportage H 3.1 Eigen Personeel

Bijlage 2 Toelichtingsvereisten CSRD

ESRS S3 Getroffen gemeenschappen

ESRS thema	Rapportage-eis	Toelichting op hoofdlijnen	Verwijzing
S3 Getroffen gemeenschappen	S3-1: Beleid met betrekking tot getroffen gemeenschappen	De Alliantie heeft een duidelijk beleid rondom huurders en hun woonomgeving met aandacht voor vroeg signalering bij betalingsproblemen, samenwerking met partners, participatie en inspraak van huurders, leefbaarheidsverbetering en klachtenafhandeling.	ESG rapportage H3.2 Getroffen gemeenschappen
S3 Getroffen gemeenschappen	S3-2: Processen voor betrokkenheid van getroffen gemeenschappen	Diverse gestructureerde en ingebede processen tonen de betrokkenheid aan van getroffen gemeenschappen (huurderparticipeerders) bij beleidsvorming, besluitvorming en uitvoering; waaronder huurdersverenigingen, klankbordgroepen, klantpanels, en bewonersraden.	ESG rapportage H3.2 Getroffen gemeenschappen
S3 Getroffen gemeenschappen	S3-3: Processen om negatieve gevolgen te herstellen en kanalen voor getroffen gemeenschappen om zorgen te uiten	De Alliantie heeft verschillende processen en kanalen die zijn ingericht om klachten en zorgen van huurders te faciliteren en die gericht zijn op het herstellen van negatieve gevolgen. Er is een formele klachtenprocedure waarmee bewoners onvrede kunnen uiten en problemen kunnen melden. Daarnaast is er een onafhankelijke klachtencommissie ingesteld die klachten beoordeelt, eventueel met bindende adviezen, om de belangen van bewoners beter te beschermen. Ook spant de Alliantie zich in om huurders met betalingsproblemen vroegtijdig te signaleren en te ondersteunen om huisuitzettingen te voorkomen.	ESG rapportage H3.2 Getroffen gemeenschappen
S3 Getroffen gemeenschappen	S3-4: Acties ondernemen met betrekking tot materiële gevolgen voor getroffen gemeenschappen	Er worden gerichte acties uitgevoerd in wijken met sociale problematiek, zoals extra toezicht, schoonmaakacties, buurtactiviteiten en het stimuleren van eigenaarschap onder bewoners. De Alliantie werkt intensief samen met gemeenten, welzijnsorganisaties en sociale diensten die ondersteunende hulp bieden aan kwetsbare groepen. Ook door investeringen in onderhoud en verduurzaming worden de woningen comfortabeler en betaalbaarder, wat bijdraagt aan het verbeteren van de leefomgeving van bewoners.	ESG rapportage H3.2 Getroffen gemeenschappen
S3 Getroffen gemeenschappen	S3-5: Doelen met betrekking tot het beheer van materiële negatieve gevolgen, het bevorderen van positieve gevolgen, en het beheren van materiële risico's en kansen	Verbeteren van leefbaarheid en veiligheid in buurten met sociale problematiek, bevorderen van participatie en zelfredzaamheid van bewoners via inspraak, bewonersbetrokkenheid en empowerment, verduurzaming en kwaliteitsverbetering van woningen met aandacht voor betaalbaarheid zijn allemaal onderdeel van de integrale aanpak van complexe sociale problematiek met partners om risico's voor kwetsbare bewoners te beheersen.	ESG rapportage H3.2 Getroffen gemeenschappen

Bijlage 2 Toelichtingsvereisten CSRD

ESRS S4 Consumenten en eindgebruikers

ESRS thema	Rapportage-eis	Toelichting op hoofdlijnen	Verwijzing
S4 Consumenten en eindgebruikers	S4-1 Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers	De Alliantie heeft een breed en consistent beleid dat tegemoetkomt aan belangen van consumenten (huurders) op het vlak van betaalbaarheid, kwaliteit, communicatie, klachtenafhandeling en privacy. Door onderhouds- en duurzaamheidsbeleid streeft de Alliantie ook naar een veilige en comfortabele woonomgeving.	ESG rapportage H3.3 Consumenten en eindgebruikers
S4 Consumenten en eindgebruikers	S4-2 Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts	De Alliantie beschikt over een breed pallet aan overleg- en participatieprocessen waarmee huurders worden betrokken bij onderwerpen die impact op hen hebben. Huurdersverenigingen en klankbordgroepen bieden een structureel platform voor overleg en feedback over beleid, onderhoud en leefbaarheid. Klantpanels en bewonersraden worden ingezet om inzichten en meningen van huurders rechtstreeks te betrekken bij besluitvorming. Bij onderhouds- of renovatieprojecten worden bewoners tijdig geïnformeerd en betrokken bij keuzes die hen raken.	ESG rapportage H3.3 Consumenten en eindgebruikers
S4 Consumenten en eindgebruikers	S4-3 Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken	Er is een duidelijke, formele klachtenprocedure beschikbaar voor bewoners waarin zij negatieve ervaringen of zorgen kenbaar kunnen maken. Bewoners kunnen hun klacht, indien gewenst, ook voorleggen aan een onafhankelijke klachtencommissie die objectief en bindend adviseert. Dit versterkt de rechtsbescherming en het vertrouwen van onze huurders.	ESG rapportage H3.3 Consumenten en eindgebruikers
S4 Consumenten en eindgebruikers	S4-4 Acteren op materiële impacts op consumenten en/of eindgebruikers en benaderingen om met betrekking tot consumenten en eindgebruikers materiële risico's te beheersen en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Vroegsignalering bij betalingsachterstanden en maatwerk om huisuitzettingen te voorkomen zijn voorbeelden waarmee risico's op materiële schade voor onze huurders worden beperkt. Investerings in onderhoud en verduurzaming van woningen verbeteren de woonkwaliteit en betaalbaarheid voor onze huurders. Daarnaast vind er systematische monitoring van leefbaarheid plaats en sociale risico's in buurten, waarmee tijdig wordt ingegrepen om negatieve impact te voorkomen of te beperken. En tot slot brengt participatie van huurders kansen voor verbetering en innovatie, wat de relatie met bewoners versterkt en positieve effecten vergroot.	ESG rapportage H3.3 Consumenten en eindgebruikers
S4 Consumenten en eindgebruikers	S4-5 Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	De Alliantie zet zich proactief in op monitoring en vroegsignalering van sociaal-maatschappelijke risico's en financiële risico's bij huurders. Ook zijn duurzaamheidsdoelen gesteld gericht op comfort, betaalbaarheid en milieu. In de komende jaren gaan we door met de omslag van integraal verduurzamen naar verduurzamen tijdens een natuurlijk onderhoudsmoment. En daarnaast zet de Alliantie zich in op verbetering van klanttevredenheid en servicegerichtheid via participatie en communicatie.	ESG rapportage H3.3 Consumenten en eindgebruikers

Bijlage 2 Toelichtingsvereisten CSRD

ESRS G1 Governance

ESRS thema	Rapportage-eis	Toelichting op hoofdlijnen	Verwijzing
G1 Governance	G1-1 Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur	De Alliantie heeft een duidelijke gedrags- en integriteitsbasis vastgelegd in diverse beleidstukken, een meldkanaal (klokkenluidersregeling), anticorruptie- en inkoopkaders, en governance- en compliance-inbedding.	ESG rapportage H4.1 Zakelijk gedrag
G1 Governance	G1-2 Beheer van relaties met leveranciers	Voor het beheer van relaties met leveranciers is er een inkoopbeleid, leveranciersscreening, naleving van de Gedragscode publiek opdrachtgeverschap, vastgelegde betalingstermijnen, interne audits op inkoop en aandacht voor frauderisico's in de keten.	ESG rapportage H4.1 Zakelijk gedrag
G1 Governance	G1-3 Preventie en opsporing van corruptie of omkoping	De Alliantie heeft een sterke basis als het gaat om beleid en maatregelen tegen fraude en corruptie; voorbeelden daarvan zijn het anticorruptiebeleid (aandacht voor belangenverstremgeling/hevenfuncties), jaarlijkse frauderisicoanalyse, audits op inkoop, operationele beheersmaatregelen, Three Lines-inrichting, rapportage aan directie/auditcommissie/RvC, leveranciersscreening, onafhankelijk onderzoek bij meldingen, klokkenluidersregeling, en de Governancecode.	ESG rapportage H4.1 Zakelijk gedrag
G1 Governance	G1-4 Bevestigde incidenten van corruptie of omkoping	De Alliantie besteedt doorlopend aandacht aan het tegengaan van corruptie en omkoping en het voorkomen van belangenverstremgeling. In het verslagjaar 2025 zijn er geen bevestigde incidenten van corruptie of omkoping vastgesteld binnen de consolidatiekring.	ESG rapportage H4.1 Zakelijk gedrag
G1 Governance	G1-5 Politieke invloed en lobbyactiviteiten	De Alliantie erkent de belangrijke rol die politieke invloed en lobbyactiviteiten spelen in onze bedrijfsvoering. We beschouwen het als onze verantwoordelijkheid om actief betrokken te zijn bij het vormgeven van beleidsbeslissingen die impact hebben op de woningmarkt, stadsontwikkeling, en het bredere sociale en milieu-landschap.	ESG rapportage H4.1 Zakelijk gedrag
G1 Governance	G1-6 Betalingspraktijken	In de inkoopvoorwaarden van de Alliantie hebben we de betalingstermijn van 30 dagen na ontvangst van de factuur vastgelegd, tenzij we anders met de leverancier afspreken. In 2025 was het grootste deel van alle betalingen binnen de afgesproken betalingstermijn uitgevoerd.	ESG rapportage H4.1 Zakelijk gedrag

Aansprakelijkheid

De informatie in het ESG-verslag en de bijlagen heeft de Alliantie met de grootste zorg samengesteld. Desondanks kunnen geen garanties gegeven worden met betrekking tot de volledigheid, juistheid of actualiteit van de informatie in deze publicaties. De Alliantie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de inhoud of voor de gevolgen van het gebruik van deze informatie. Aan de gegevens op deze website kunnen geen rechten worden ontleend.

Copyright

Niets van deze publicatie mag zonder schriftelijke en voorafgaande toestemming van de Alliantie worden gereproduceerd of gebruikt, anders dan het downloaden, en het bekijken daarvan op een enkele computer en/of het printen van een enkele hardcopy ten behoeve van persoonlijk, niet bedrijfsmatig gebruik.

© 2026, de Alliantie