

 bentacera

Duurzaamheids- verslag 2024

Juni 2025



Inhoud

1.	Voorwoord	4
2.	Over Bentacera	5
2.1.	Wat wij doen	5
2.2.	Wie wij zijn	6
2.3.	Missie, visie en belangrijkste strategische doelstellingen	7
3.	Over dit verslag	8
3.1.	Duurzaamheid: zo pakken wij het aan	8
4.	Waardecreatiemodel en stakeholders	10
4.1.	Onze waardecreatie in beeld	11
4.2.	Van waardecreatie naar onze stakeholders	12
5.	Belangrijkste thema's duurzaamheid	14
5.1.	De kern van onze duurzaamheidsfocus: dubbele materialiteit	14
5.2.	Sustainable development goals	15
6.	Klimaat	16
6.1.	Materiële thema's	16
6.2.	Huidige situatie	16
6.3.	Toekomstgericht	19
7.	Sociaal	20
7.1.	Materiële thema's	20
7.2.	Medewerkers	20
7.2.1.	Medewerkerstevredenheid en betrokkenheid	22
7.2.2.	Balans werk en privé	24
7.2.3.	Vitaliteit en veilige werkomgeving	24
7.2.4.	Eerlijke beloning	24
7.2.5.	Opleiding en ontwikkeling	25
7.3.	Klant & omgeving	25
7.3.1.	Betekenisvol zijn voor onze klanten – we staan naast ze	26
7.3.2.	Betekenisvol zijn voor onze regio	26
8.	Governance	28
8.1.	Materiële thema's	28
8.2.	Bedrijfscultuur gebaseerd op kwaliteit	29
8.3.	Resultaten en kengetallen kwaliteit	30
8.4.	Governance structuur	32
8.5.	Toekomstgericht	33
9.	Dit is pas het begin	34
	Bijlage A	36
	Bijlage B	37
	Bijlage C	38

1. Voorwoord

Algemeen Directeur

Duurzaamheid stopt niet waar wetgeving ophoudt. De maatschappelijke uitdagingen rondom klimaat, leefbaarheid en toekomstbestendig ondernemen blijven onverminderd actueel – en wij voelen ons als Bentacera verantwoordelijk om daar een actieve bijdrage aan te leveren. Niet omdat het moet, maar omdat we geloven in een aantrekkelijk leefklimaat en een economisch gezond Noord-Nederland. Als een van de grotere bedrijven in de regio willen wij hierin vooroplopen – omdat dat wat mooi is, mooi moet blijven.

We zijn diepgeworteld in Noord-Nederland. Hier wonen, werken en leven onze collega’s, klanten en partners. Voor hen – en voor de generaties na ons – zetten wij ons in voor een regio die gezond, veerkrachtig en toekomstgericht is.

Wij vinden het belangrijk om transparant te zijn over onze eigen inspanningen op het gebied van milieu, sociaal en goed bestuur. Ook wel bekend als de ESG-inspanningen. We willen het goede voorbeeld geven en bewustzijn creëren, binnen onze organisatie én bij onze klanten. Dit verslag laat zien waar we staan, welke stappen we in 2024 hebben gezet en waar we nog aan werken.

We willen betekenisvol zijn, mensen en organisaties samenbrengen en ruimte geven aan ontwikkeling, vooruitgang en nieuwe perspectieven. Hoe dat eruitziet? Blader verder en **voel de ruimte**.

Veel leesplezier!



Ronald de Jong
Algemeen Directeur Bentacera

2. Over Bentacera

2.1 Wat wij doen

Bentacera is een regionaal accountants- en advieskantoor met bijna 400 professionals en zeven vestigingen in Noord-Nederland. Vanuit onze regionale wortels en internationale samenwerking via Kreston Global helpen wij ondernemers en organisaties in elke fase van hun ontwikkeling. Onze dienstverlening omvat negen servicelijnen – van Accountancy en Audit tot Bedrijfsadvies en Toekomstbestendig Ondernemen – waarmee we klanten inzicht, rust en ruimte bieden om de voor hen juiste keuzes te maken. Onze klanten variëren van lokale MKB’ers tot grote (internationale) bedrijven en organisaties in de publieke sector. Dankzij onze persoonlijke aanpak, lokale betrokkenheid en praktische oplossingen zijn wij dichtbij én betrouwbaar.

Onze diensten

Accountancy & Administratie	Audit & Assurance	Arbo & Verzuim
Bedrijfsadvies	Belastingadvies	Personeel & Salaris
Toekomstbestendig Ondernemen	Corporate Finance	InSight Inhouse Business Control

2.2 Wie wij zijn

Wij geloven in oprechte aandacht, sterke relaties en échte oplossingen. Bentacera is ondernemend, eerlijk en puur – met kwaliteit als fundament. We doen wat we beloven, op onze eigen manier, en altijd met oog voor de mens achter de cijfers. Dit zie je terug in onze kernwaarden: eerlijk, vertrouwen, puur, kwaliteit en betrokken.

Onze pay-off **‘Voel de ruimte’** zegt het eigenlijk al: wij geven onze klanten én medewerkers ruimte om te ontwikkelen, ondernemen, dromen en ambities waar te maken. Met elkaar bouwen we aan een sterk en toekomstbestendig Noord-Nederland waar het zo fijn wonen, werken en leven is.

De kernwaarden van Bentacera

Eerlijk

Kwaliteit

Betrokken

Vertrouwen

Puur

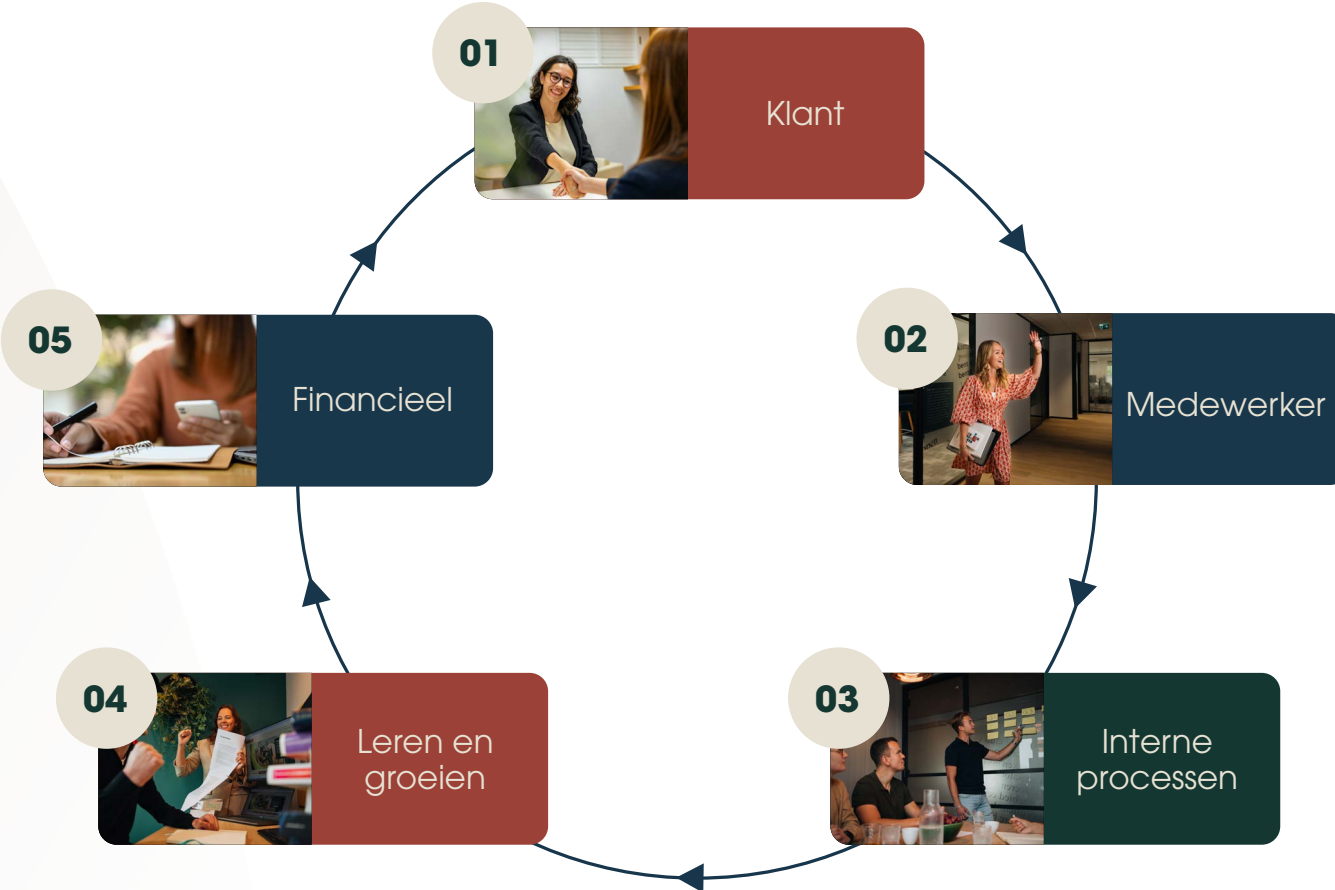


2.3 Missie, visie en belangrijkste strategische doelstellingen

Onze missie
“Wij adviseren en inspireren om ambities te realiseren”.

Onze visie
In een wereld vol verandering zijn wij de betrouwbare partner voor ondernemers en bestuurders. Met kennis van nu en oog voor morgen helpen we klanten vooruit – en bouwen we samen aan vertrouwen, veerkracht en groei in Noord-Nederland.

- Onze strategische pijlers**
- 1. Klant - We kiezen bewust voor klanten die bij ons passen, en bouwen met oprechte aandacht aan duurzame relaties. Hun tevredenheid en vertrouwen staan centraal in alles wat we doen.
 - 2. Medewerker - wij zijn een aantrekkelijke werkgever die ruimte biedt voor groei en ontwikkeling.
 - 3. Interne processen - de interne processen, met hulp van de meest actuele technologieën zoals AI, ondersteunen onze medewerkers en onze activiteiten maximaal, zodat onze medewerkers zich maximaal kunnen richten op onze klanten.
 - 4. Leren en groeien (innoveren) - wij investeren continu in leren, leiderschap en toekomstbestendig ondernemen.
 - 5. Financieel - wij houden grip op onze prestaties en bouwen duurzaam aan de toekomst.



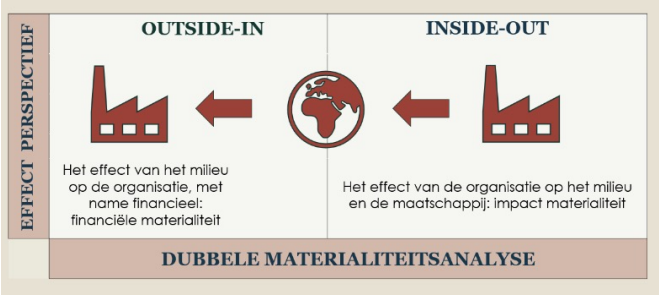
3. Over dit verslag

Dit duurzaamheidsverslag 2024 van Bentacera is gebaseerd op het rapportageraamwerk van de vrijwillige Europese rapportagestandaarden inzake duurzaamheid voor het midden- en kleinbedrijf (VSME) en de daarin geboden optie B: Basismodule en Uitgebreide module. Er is geen sprake van het achterwege laten van gevoelige informatie. Het verslag is opgesteld op geconsolideerde basis.

Het verslag heeft betrekking op informatie van de groep waarvan Bentacera Holding B.V. de moeder is. Het balanstotaal van de groep ultimo 2024 is Euro 14,6 miljoen en de gerealiseerde omzet bedraagt Euro 34,9 miljoen (stijging van 9,3% ten opzichte van 2023). Binnen de groep zijn in 2024 279 medewerkers inclusief vennoten werkzaam (fte). Aanvullende informatie over de Bentacera groep is opgenomen in bijlage A van dit verslag.

3.1 Duurzaamheid: zo pakken wij het aan

In 2021 richtten wij een interne werkgroep op om duurzaamheid structureel aan te pakken. In 2024 is deze werkgroep verder uitgebreid en geprofessionaliseerd en is er bewust gekozen om transparant over duurzaamheid te gaan rapporteren. Daarmee nemen wij verantwoordelijkheid voor onze impact op mens, maatschappij en milieu. De basis voor dit verslag is de dubbele materialiteitsanalyse: wij kijken zowel naar hoe externe thema's ons beïnvloeden (outside-in), als naar welke impact wij zelf hebben (inside-out).

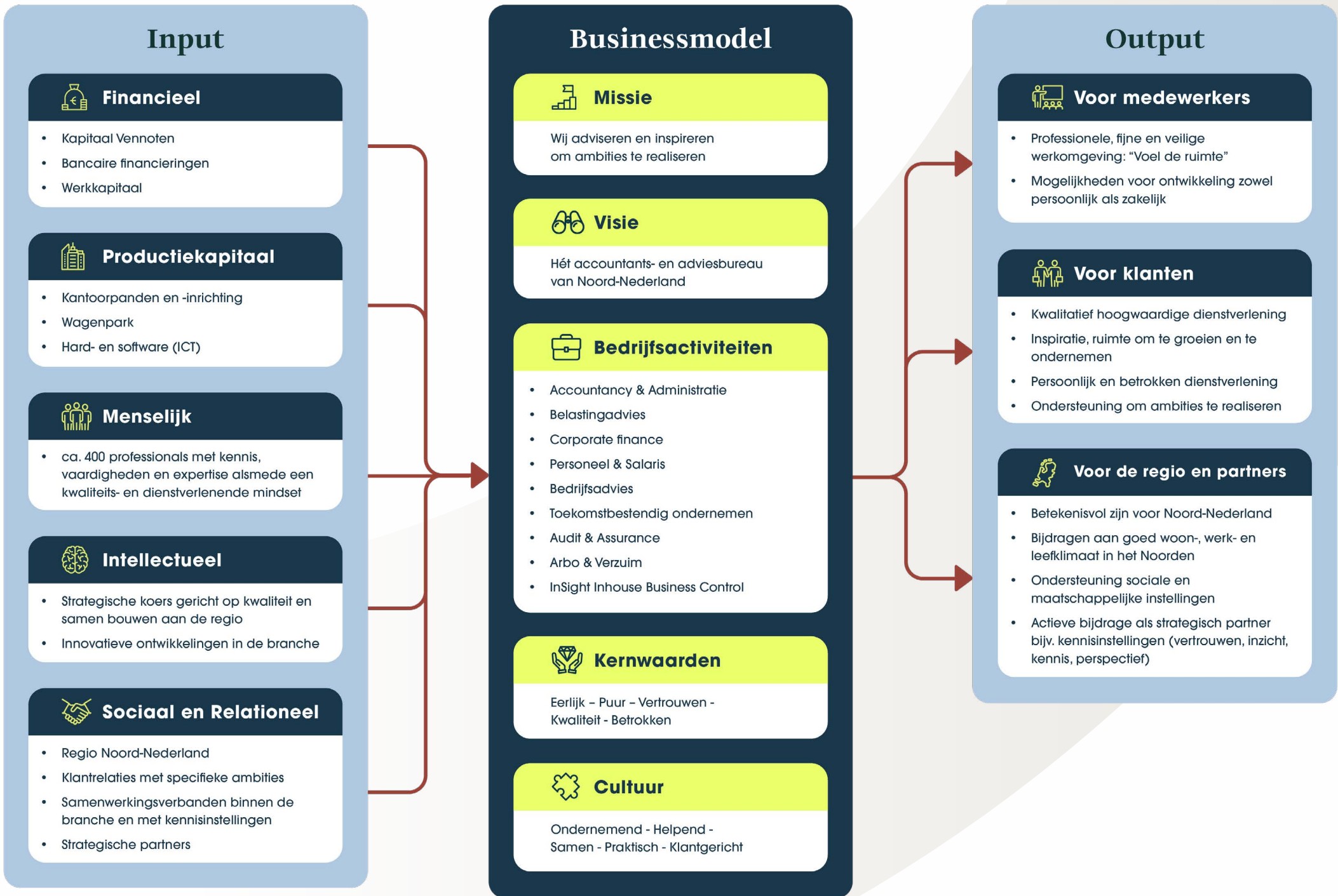


Op basis van ons waardecreatiemodel en een inventarisatie van onze belangrijkste stakeholders zijn de belangrijkste duurzaamheidsonderwerpen in kaart gebracht. Deze onderwerpen zijn gekoppeld aan risico's, kansen, impact en de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties (zie bijlage B). Vervolgens hebben wij dit afgestemd op de sub-thema's van VSME, waarbij alleen de voor Bentacera relevante thema's worden uitgewerkt. Daar waar relevante informatie nog niet voorhanden is, wordt dit in het verslag vermeld.

De werkgroep bestaat uit collega's van de afdelingen Merk, Marketing en Communicatie (MMC), Medewerker en Organisatie (M&O), Financiën (CA), onze businessunits en directie. Zij gebruikten onder andere uitkomsten van medewerker- en klantonderzoeken en branche-inzichten om tot dit overzicht te komen.



4. Waardecreatiemodel en stakeholders



4.1 Onze waardecreatie in beeld

Bij Bentacera geloven we dat echte waarde verder gaat dan alleen financiële resultaten op de korte termijn. Met onze diensten, medewerkers en samenwerkingen dragen wij bij aan een sterke regionale economie, de groei en ontwikkeling van (jonge) professionals, én maatschappelijke doelen.

Het waardecreatiemodel laat zien hoe wij – met onze middelen, activiteiten en partners – waarde creëren voor klanten, collega’s, jongeren in opleiding, de samenleving en het milieu. Het geeft inzicht in hoe onze strategie, missie en duurzaamheidsambities samenkomen in de dagelijkse praktijk.

4.2 Van waardecreatie naar onze stakeholders

Ons waardecreatiemodel laat zien hoe wij waarde toevoegen binnen en buiten Bentacera. Om die waarde blijvend en doelgericht te realiseren, is het belangrijk te weten wie onze belangrijkste stakeholders zijn – en wat zij van ons verwachten.

Voor dit eerste duurzaamheidsverslag hebben we een eerste analyse gemaakt van wie onze belangrijkste stakeholders zijn en de belangen en verwachtingen die zij mogelijk hebben. Wij erkennen dat het voeren van gesprekken en het actief betrekken van stakeholders essentieel

is om verder te komen. In 2024 hebben wij een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten van dit onderzoek hebben ons goede inzichten gegeven in wat onze medewerkers belangrijk vinden en waarin wij als werkgever nog stappen kunnen zetten. De komende jaren gaan wij de dialoog met onze belangrijkste stakeholders verder verdiepen, zodat wij onze strategie nog beter kunnen afstemmen op hun belangen én op onze maatschappelijke rol. Te beginnen met het uitvoeren van een klanttevredenheidsonderzoek in 2025.



	Belangrijkste stakeholders	Belang en verwachtingen
1	Klanten	Onze klanten verwachten deskundige ondersteuning en concrete toegevoegde waarde bij het realiseren van hun ambities. Zij rekenen op een partner die hen ontzorgt, vooruit helpt en de weg wijst in een veranderende wereld. Zodat zij de ruimte hebben om te ondernemen.
2	Medewerkers	Voor onze medewerkers willen wij een werkgever zijn die ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling, werkplezier, duurzame inzetbaarheid en veiligheid. Zij verwachten eerlijkheid, betrokkenheid en kansen om te groeien in hun vak én als mens.
3	Ondernemingsraad (OR)	De OR behartigt de belangen van onze medewerkers in algemene zin.
4	Aandeelhouders	Onze aandeelhouders verwachten een stabiele organisatie die verantwoord omgaat met risico's en zorgt voor een gezonde financiële basis op de lange termijn.
5	Branche- en beroepsorganisaties en toezichthouders	Vanuit onze maatschappelijke rol dragen wij bij aan het vertrouwen in de sector. Zij verwachten van ons naleving van wet- en regelgeving, vaktechnische kwaliteit en actieve deelname aan de verdere ontwikkeling van het vak.
6	Toekomstige medewerkers	Toekomstige collega's zoeken een organisatie waar ze kunnen leren, bijdragen en zichzelf ontwikkelen. Zo behouden wij talent in de regio. Hun verwachtingen sluiten aan bij die van onze huidige medewerkers.
7	Kennis- en opleidingsinstellingen	Als partner van scholen en universiteiten dragen wij bij aan een sterke aansluiting tussen onderwijs en praktijk. Zij rekenen op ons voor stages, praktijkervaring en kennisdeling.
8	Strategische partners	Samenwerkingsverbanden zoals Kreston Global en de SRA verwachten een actieve bijdrage aan kennisdeling, innovatie en (inter)nationale samenwerking, zodat we elkaar kunnen versterken.

5. Belangrijkste thema's duurzaamheid

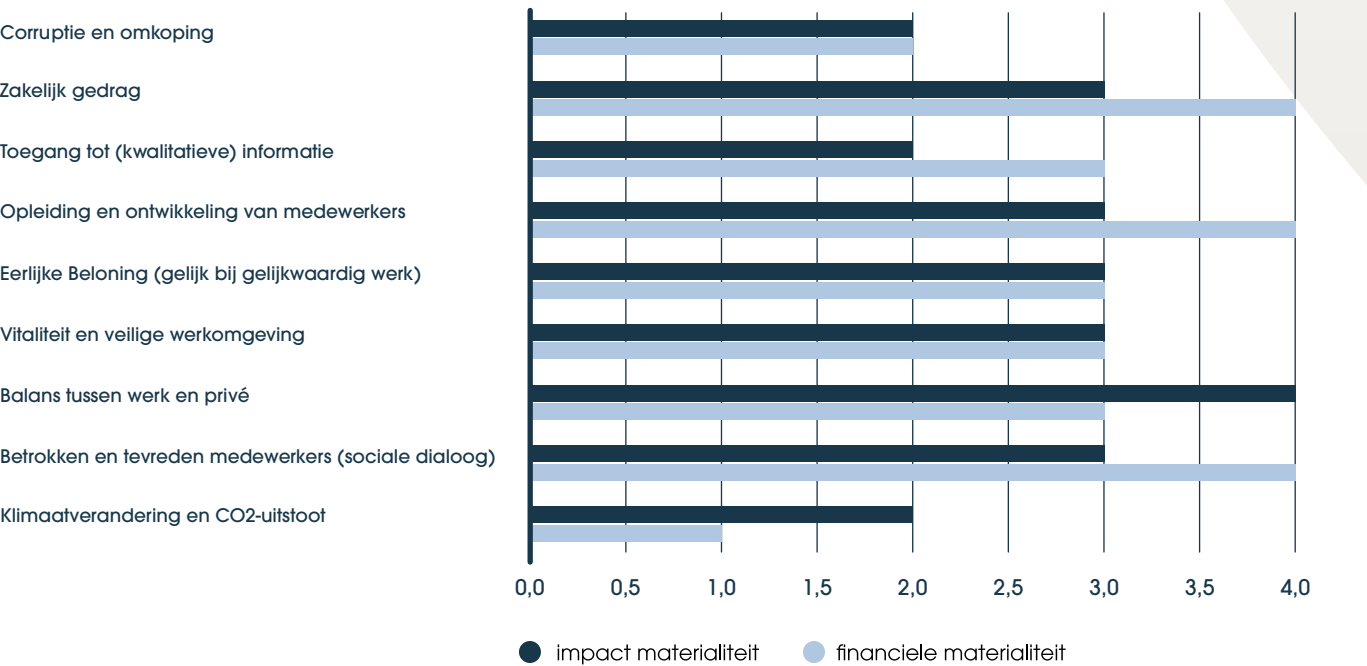
5.1 De kern van onze duurzaamheidsfocus: dubbele materialiteit

Om de duurzaamheidsinspanningen van Bentacera doelgericht en effectief te maken, hebben we binnen Bentacera in 2024 een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd. Deze helpt ons te bepalen welke duurzaamheidsthema's er écht toe doen, zowel voor onszelf als voor onze stakeholders. We keken daarbij vanuit twee perspectieven:

- **Financiële materialiteit:** hoe externe ontwikkelingen (zoals wetgeving, klimaatverandering of krapte op de arbeidsmarkt) invloed hebben op onze strategie, risico's en financiële resultaten.
- **Impactmaterialiteit:** de (potentiële) effecten die wij als organisatie hebben op mens, milieu en maatschappij – binnen en buiten Noord-Nederland.

Door de uitkomsten van onze stakeholdersanalyse, materialiteitsanalyse en het waardecreatiemodel te combineren, hebben wij helder gekregen welke onderwerpen prioriteit verdienen in onze duurzaamheidstrategie. De meest materiële thema's voor Bentacera staan hieronder weergegeven en vormen dan de kern van dit duurzaamheidsverslag.

Materiële duurzaamheidsthema's (1=laag, 4=hoog)



5.2 Sustainable development goals

De 17 Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties vormen een wereldwijd kompas voor een duurzamere toekomst. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid sluiten wij ons hier graag bij aan. Op basis van de dubbele materialiteitsanalyse hebben wij bepaald welke SDG's het meest relevant zijn voor Bentacera.

- Dit zijn:
- SDG 4 – Kwaliteitsonderwijs
 - SDG 8 – Eerlijk werk en economische groei
 - SDG 13 – Klimaatactie
 - SDG 17 – Partnerschappen om doelstellingen te bereiken

Deze doelen sluiten aan bij ons streven om duurzame impact te maken op onze mensen, klanten, regio en het milieu. Een nadere toelichting is te vinden in bijlage B.

5.3 Overzicht ESG-materiële thema's, SDG's en sub thema's VSME

Environment, social of governance (ESG)	Milieu (environment)	Sociaal	Goed bestuur (governance)
Materiële duurzaamheidsthema's (Sub thema's VSME)	Klimaatverandering en CO2 uitstoot (B3, C3)	Medewerkers (B8, C5) • Opleiding en ontwikkeling van medewerkers (B10) • Eerlijke beloning (B10) • Vitaliteit en veiligheid (B9) • Balans werk-privé (B9) • Sociale dialoog (B10) • Klanten & omgeving • Toegang tot kwalitatieve informatie (betekenisvol zijn)	• Zakelijk gedrag Voorgeschreven VSME: • Corruptie en omkoping (B11) • Diversiteit (C9)
SDG's	13 KLIMAATACTIE 8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI	4 KWALITEITS-ONDERWIJS 17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI 4 KWALITEITS-ONDERWIJS

In bijlage C is een overzicht opgenomen van de VSME-vereisten en waar deze informatie in dit verslag terug te vinden is.

6. Klimaat

6.1 Materiële thema's

Wij zijn een dienstverlenende organisatie. Dat betekent dat wij geen vervuilende productieprocessen hebben en onze directe impact op het klimaat beperkt is. Maar dat maakt onze verantwoordelijkheid niet minder groot. Door klimaatbewuste keuzes te maken – in hoe we werken, reizen en energie gebruiken – kunnen we wél verschil maken. Voor onszelf, voor onze klanten en voor de regio. Want door zelf het goede voorbeeld te geven, willen wij anderen inspireren om ook in beweging te komen.

Materiële thema	Sub-thema VSME	SDG	Impact materialiteit	Financiële materialiteit
Klimaat-verandering (Co2-uitstoot)	B3, C3	13 KLIMAATACHTIE 17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	Negatief (eigen uitstoot), positief dienstverlening op gebied van duurzaamheid	Risico beperkt Kans

6.2 Huidige situatie

Eigen CO2-uitstoot

In 2020 heeft Bentacera de ambitie uitgesproken om in 2030 de eigen Co2-uitstoot met 70% te reduceren ten opzichte van het referentiejaar. Deze doelstelling vormt een belangrijk onderdeel van onze bijdrage aan het tegengaan van klimaatverandering. Daarbij richten wij ons niet alleen op de directe impact van onze organisatie, maar ook op het vergroten van bewustzijn onder medewerkers en klanten. Hoewel de eerste stappen zijn gezet, bevinden wij ons nog in een vroeg stadium van dit transitieproces. Externe factoren – zoals het uitstel en de vereenvoudiging van Europese duurzaamheidsregels (de Omnibuswetgeving) als gevolg van economische druk – hebben geleid tot terughoudendheid bij veel organisaties, inclusief onze klanten, om in duurzaamheid te investeren.

Focus op mobiliteit en energieverbruik

De grootste hefbomen voor Co2 reductie binnen Bentacera zijn mobiliteit en energieverbruik op de kantoren. Onze huidige mobiliteitsregeling is er al op gericht om medewerkers duurzame keuzes te laten maken. In 2025 is deze herzien met als doel duurzamere keuzes nog verder te stimuleren. Denk hierbij aan het actief bevorderen van het gebruik van openbaar vervoer en elektrisch rijden. Daarnaast zijn diverse kantoren verbouwd waarbij energiebesparende maatregelen zijn doorgevoerd, zoals de vervanging van verwarmings- en klimaatsystemen. Dit heeft geleid tot een lager gemiddeld energieverbruik per medewerker.

Transparantie in uitstoot – scope 1, 2 en 3

De Co2-uitstoot van Bentacera wordt gerapporteerd conform de gangbare indeling van Ton Co2 en wordt onderverdeeld in scope 1, 2 en (gedeeltelijk) 3.

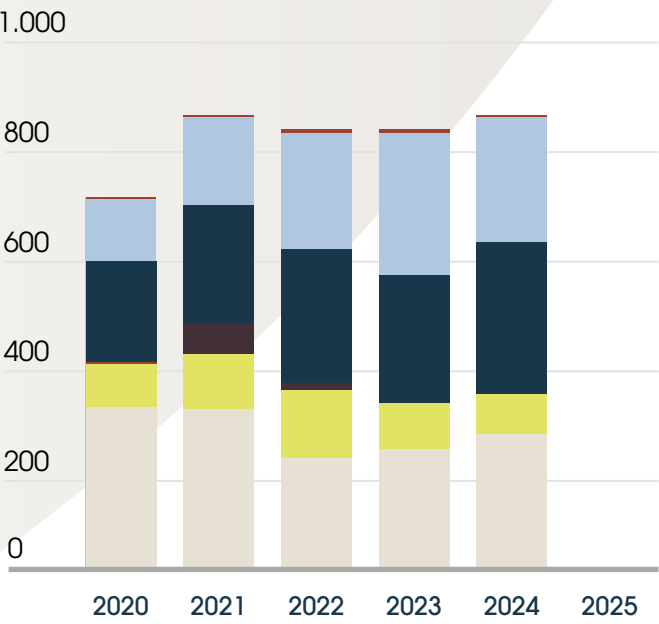
Uitleg scope 1, 2 en 3

- Scope 1:** Directe emissies veroorzaakt door bedrijfseigen activiteiten, zoals het verbranden van fossiele brandstoffen of het gebruik van voertuigen.
- Scope 2:** Indirecte emissies door het gebruik van ingekochte elektriciteit, warmte of koeling.
- Scope 3:** Overige indirecte emissies, bijvoorbeeld in de keten van leveranciers of door het gebruik van producten of diensten.

Het energieverbruik qua electra en gas van de organisatie in 2024 is als volgt:

	Vernieuwbaar	Niet hernieuwbaar
Electriciteit (nota nutsbedrijven)	-	502.754 kwh
Brandstoffen - aardgas	-	35.274 m2

CO₂-uitstoot



Nb in 2021 en 2022 sprake van emissies door lekkage koelvloeistof airco's.

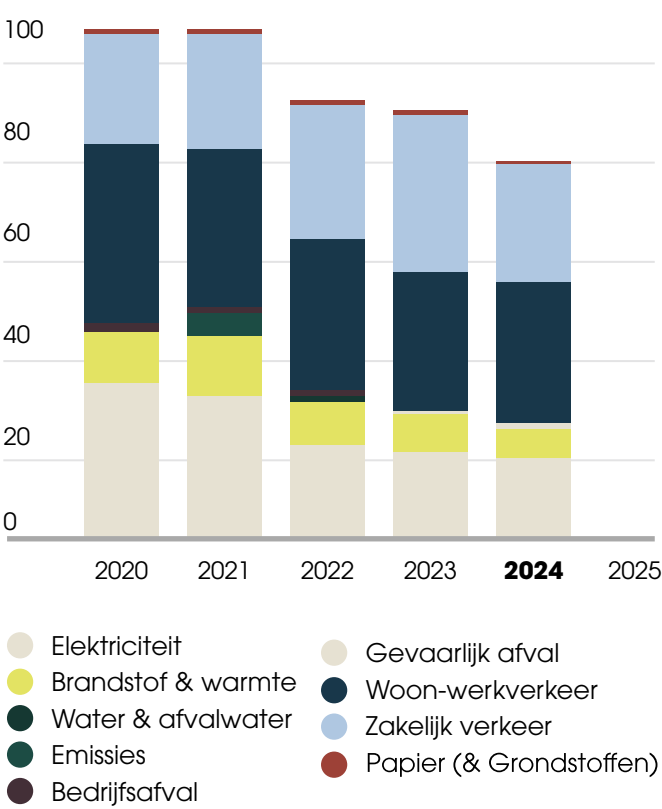
Meerjarengrafiek - Totaal

Ton CO₂

Deze grafiek is een grafische weergave van de CO₂-footprint in ton CO₂ per jaar. Hoe groter een thema in deze grafiek, des te groter is de bijdrage van dat thema aan de uitstoot van broeikas-gassen. Aan afval wordt in de Milieubarometer geen CO₂-uitstoot toegerekend.

Indien de CO₂-uitstoot gecompenseerd wordt, is de hoeveelheid CO₂-compensatie weergegeven in de blauwe kolom.

Meerjarengrafiek –
Totaal per Medewerkers



De bovenvermelde uitstoot heeft betrekking op scope 1 en 2 en in mindere mate op scope 3. Voor scope 3 is alleen de uitstoot als gevolg van zakelijk verkeer en papierverbruik meegenomen. Wij realiseren ons dat hiermee slechts een deel van de scope 3 uitstoot in beeld gebracht wordt.

Hoewel de totale uitstoot in 2024 met circa 3% is gestegen ten opzichte van 2023 – grotendeels verklaarbaar door groei in medewerkers en activiteiten – daalde de uitstoot per medewerker in vier jaar met ongeveer 25%. Dit laat zien dat onze beleidsmaatregelen effectief zijn, ondanks

Branchegemiddelde – Gemiddelde kantoor
% t.o.v. 2020

Deze grafiek toont de verdeling van de milieubelasting over de thema’s. De berekende milieuscore is de som van milieuschade zoals fijn stof, verzuring en het broeikas effect. De milieubelasting van het eerste jaar is daarbij op 100% gesteld.

Deze grafiek is berekend per medewerker zodat de uitkomst minder afhankelijk is van de bedrijfsgrootte en beter vergelijkbaar is met vorige jaren en/of andere bedrijven.

De gearceerde staaf rechts toont het branchegemiddelde. Uit het verschil hiermee blijkt op welke thema’s het bedrijf laag, gemiddeld of juist hoog scoort ten opzichte van branchegenoten.

de groei van de organisatie. De meeste reductie van de Co2-uitstoot is gerealiseerd door relatief lager verbruik van energie binnen de kantoren. Dit is mede het gevolg van verbouwingen op diverse Bentacera-kantoren in de afgelopen jaren, waarbij is geïnvesteerd in energiebesparende maatregelen zoals de vervanging van verwarmings- en klimaatinstallaties.

Dienstverlening voor klanten

Als Bentacera geloven wij erin dat duurzaamheid voor alle organisaties een materieel thema is en blijft in haar strategie. Daarom blijven wij beleid omarmen dat bijdraagt aan een beter klimaat, en blijven wij zelf investeren in onze eigen kennis en vaardigheden. Zo kunnen wij onze klanten effectief ondersteunen bij hun verduurzaming en helpen toekomstbestendiger te worden. Ten aanzien van onze dienstverlening op het gebied van duurzaamheid voor onze klanten kan genoemd worden:

1. In 2024 hebben we diverse klanten – waaronder grotere ondernemingen met meer dan 250 medewerkers - ondersteund bij de voorbereiding op de rapportageverplichting van de CSRD-wetgeving, die vanaf 2025 geldt als onderdeel van de Green Deal van de Europese Unie. Zoals hierboven aangegeven is recent deze wetgeving zo aangepast dat het merendeel van onze relaties niet meer onder de verplichting valt. Wij volgen de ontwikkelingen op het gebied van CSRD nauwlettend en ondersteunen klanten bij het vrijwillig ontwikkelen en rapporteren over duurzaamheid (VSME) met onze dienstverlening ‘ESG Kompas’.
2. Ontwikkeling en organiseren van workshops voor MKB-ondernemingen op het gebied van bewuster omgaan met milieu, als onderdeel van ons programma toekomstbestendig ondernemen. Adviesproducten zijn zoals: implementeren milieubarometer ten behoeve van in kaart brengen Co2 footprint, begeleiding duurzame financieringsvraagstukken, vrijwillige rapportages op basis van VSME, workshops toekomstbestendig ondernemen en organiseren en begeleiden Koplopersprojecten (samen met duurzaamheid aan de slag).

6.3 Toekomstgericht

Bentacera blijft zich inzetten om haar Co2-uitstoot verder te verminderen en ondersteunt daarbij actief haar klantrelaties. Hiervoor zijn de volgende activiteiten gepland:

- **Nader onderzoek naar scope 3 uitstoot**, waar mogelijk in samenwerking met de branche. Een belangrijk aandachtspunt is externe dataopslag. Als gegevensverwerkende organisatie verwerkt en slaat Bentacera veel online data op. Wij kunnen invloed uitoefenen door bewuster om te gaan met dataopslag en door bijvoorbeeld overbodige data te verwijderen.
- **Concretisering van plannen** om de eigen uitstoot verder te verlagen. Dit omvat het doorvoeren van energiebesparende maatregelen op de kantoren, het vergroenen van energiecontracten en het stimuleren van mobiliteit met minder uitstoot. Hierbij worden realistische doelstellingen gesteld voor 2030 en verder.

Verdere uitrol dienstverlening gericht op het verminderen van Co2-uitstoot bij klanten, als onderdeel van het ons dienstverleningspakket ‘Toekomstbestendig ondernemen’. Dit betekent onder andere het vergroten van bewustwording bij medewerkers van Bentacera en bij klanten. Daarnaast wordt ingezet op het samenwerken met intrinsiek gemotiveerde klantrelaties om duurzaamheidsinitiatieven te stimuleren, bijvoorbeeld door het organiseren van zogenaamde Koplopersprojecten en workshops over toekomstbestendig ondernemen.

7. Sociaal

7.1 Materiële thema's

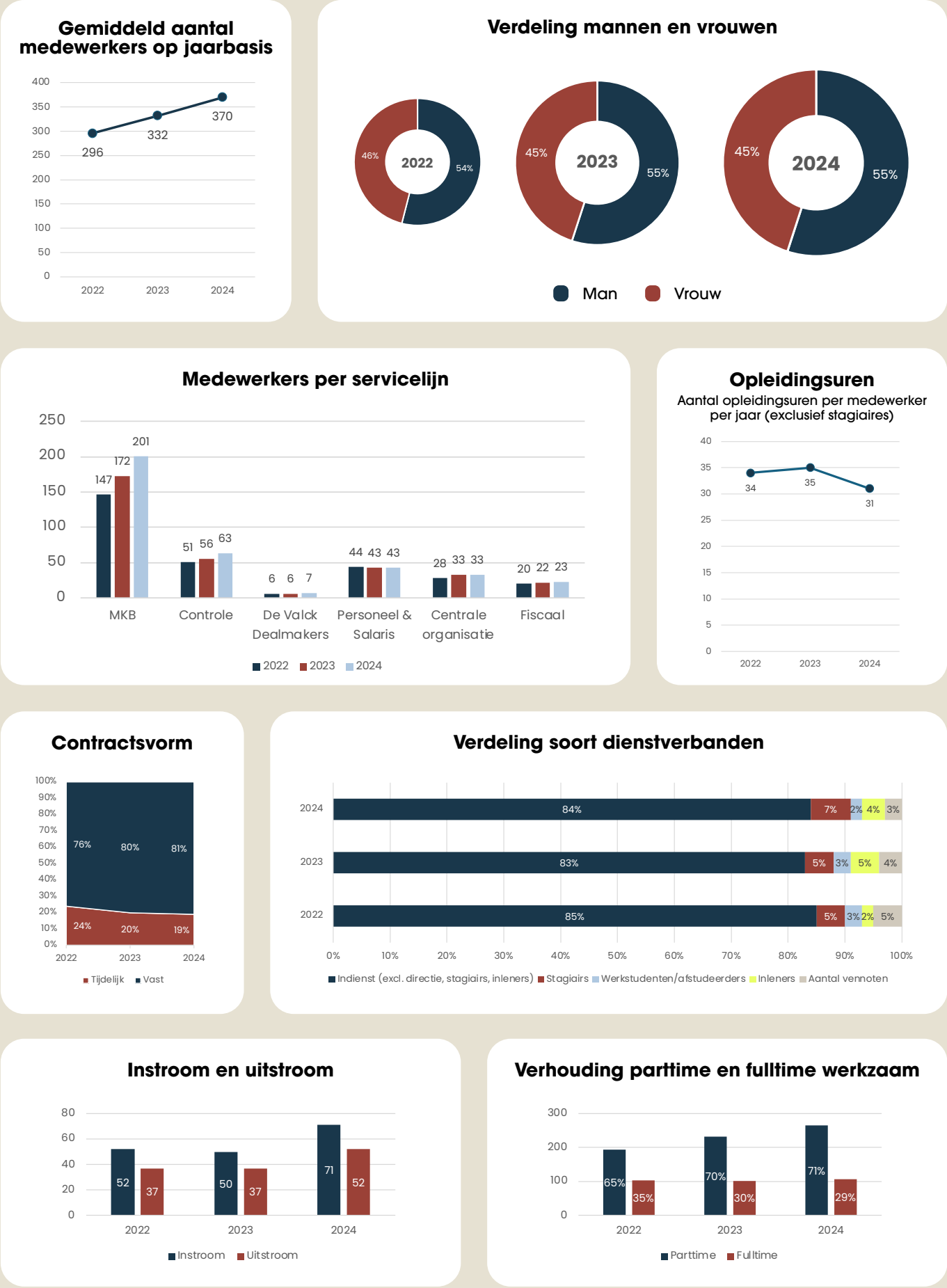
Zoals in onze materialiteitsanalyse beschreven, zijn er 6 materiële thema's op het sociale vlak bij Bentacera. Deze kunnen onderverdeeld worden in de subcategorieën 'klant & omgeving' en 'medewerkers'.

7.2 Medewerkers

Als accountants- en advieskantoor houden we van cijfers, maar de mens achter die cijfers is voor ons minstens zo belangrijk. Onze medewerkers zijn de motor van Bentacera. Daarom zetten wij sterk in op persoonlijke ontwikkeling, betrokkenheid en een goede balans tussen werk en privé - zodat we dé plek zijn voor wie wil groeien in én voor Noord-Nederland.

Materiële thema	Sub-thema VSME	SDG	Impact materialiteit	Financiële materialiteit
Medewerker (sociale dialoog, balans werk-privé, vitaliteit/veiligheid, eerlijke beloning, opleiding en ontwikkeling)	B8, B9, B10, C5	8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI 4 KWALITEITS-ONDERWIJS	Zowel positief (in mindere mate) als negatief	Kans en risico, hoog
Klanten & omgeving (toegang tot (kwantitatieve) informatie, betekenisvol zijn)	Nvt.	17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	Positief	Kans en risico

Onze medewerkers: belangrijkste kengetallen en informatie.



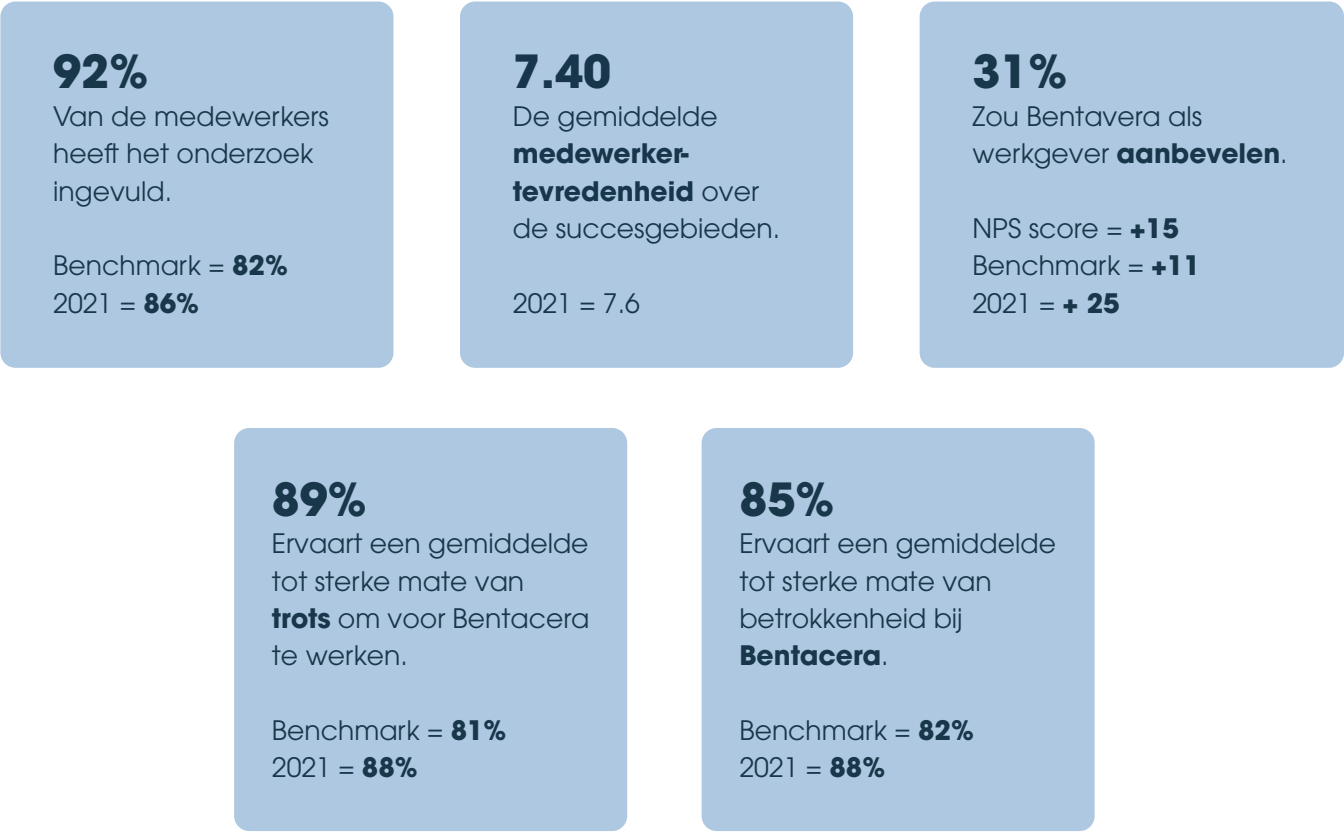
7.2.1. Medewerkerstevredenheid en betrokkenheid

Huidige situatie

In 2024 voerden wij samen met Integron een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit. Met een respons van 92%, een tevredenheidsscore van 7.4 en een NPS van +31 (ruim boven de branchegemiddelden) laten de uitkomsten zien dat medewerkers zich betrokken voelen. Zij waarderen vooral het werkplezier, de collegiale sfeer, en de voldoening in hun werk. Tegelijkertijd zijn er verbeterpunten, zoals de werk-privé balans en de zichtbaarheid van het management waar wij gericht mee aan de slag zijn gegaan.

Uitkomsten samengevat

Highlights uit het onderzoek



Wij zien onze medewerkers als mede-eigenaren van ons succes. De ondernemingsraad (OR) en regelmatige gesprekken (o.a. functionerings- en waarderingsgesprekken) met leidinggevend en over persoonlijke ontwikkeling vormen de basis van een actieve sociale dialoog. Ook informele momenten, zoals het jaarlijkse eindejaarsfeest en personeelsuitjes, dragen bij aan onderlinge verbondenheid.

Toekomstgericht

- In de komende jaren willen wij de bestaande betrokkenheid en tevredenheid van onze medewerkers verder versterken. Wij blijven investeren in een organisatiecultuur waarin openheid, verbinding en persoonlijke ontwikkeling centraal staan. Concrete ambities op dit vlak zijn:
- Het versterken van de sociale dialoog met onze medewerkers, onder andere via medewerkersbijeenkomsten.
 - Het verbeteren van ons intranet voor betere en snellere interne communicatie.
 - Wij stimuleren eigenaarschap in hoe we met elkaar omgaan binnen Bentacera en versterken actief de samenwerking tussen medewerkers. Onze gedragscode vormt hiervoor de basis.
 - Leidinggevend ondersteunen om meer en betere ontwikkelingsgesprekken met medewerkers te voeren, met aandacht voor persoonlijke ambities.

Zo bouwen wij aan een werkomgeving waarin mensen zich gehoord, betrokken en verbonden voelen – en waarin wij gezamenlijk blijven werken aan een sterke, toekomstgerichte organisatie.



7.2.2. Balans werk en privé

Huidige situatie

Een goede werk-privébalans is essentieel voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Dit onderwerp komt regelmatig aan bod in gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden, waarin ook overuren en werkbelasting besproken worden. Leidinggevenden kunnen hiervoor gebruikmaken van kengetallen die via dashboards beschikbaar zijn. Daarnaast bieden wij flexibiliteit, zoals de mogelijkheid tot het kopen of verkopen van vakantiedagen en hybride werken. Ook bieden wij medewerkers de ruimte om parttime te werken, zodat zij hun werk goed kunnen combineren met hun privéleven en gezin. Hier wordt volop gebruik van gemaakt: in 2024 werkte 71% van onze medewerkers parttime. Uiteraard voldoen wij ook aan wet- en regelgeving, bijvoorbeeld rondom ouderschapsverlof.

Toekomstgericht

Ondanks dat wij ons al bewust inzetten voor een gezonde werk-privé balans voor onze medewerkers, bleek uit het medewerkertevredenheidsonderzoek dat er ruimte voor verbetering is op dit gebied. Op basis van deze uitkomsten zetten wij de komende jaren extra stappen om onze medewerkers beter te ondersteunen. Vanaf 2025 bieden we onze medewerkers duurzame inzetbaarheid workshops aan. De focus in deze workshops ligt op vitaal leidinggeven om zo onder andere de privé-werkbalans positief te beïnvloeden door de bewustwording te vergroten en medewerkers praktische handvatten te geven om in balans te blijven. Daarnaast bieden wij onze medewerkers in 2025 een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan waar ook aandacht wordt besteed aan de werk-privé balans.

Medewerkers krijgen gericht advies van één van de leefstijlcoaches wanneer er een verstoorde werk-privé balans geconstateerd wordt. Het uitgangspunt blijft: uitdagend werk, dicht bij huis aanbieden, zonder dat dit ten koste gaat van het privéleven en met behoud van werkplezier.

7.2.3. Vitaliteit en veilige werkomgeving

Huidige situatie

Bij Bentacera staat vitaliteit hoog op de agenda. Wij stimuleren gezonde keuzes door het aanbieden van fruit op de werkplek, stoelmassages, korting op sportabonnementen en het aanbieden van preventief medisch onderzoek (volgende editie: 2025). Het faciliteren van moderne, hybride werkplekken en thuiswerkvoorzieningen ondersteunen een prettige en veilige werkomgeving. Voor sociale veiligheid zijn externe vertrouwenspersonen beschikbaar en hanteren wij een heldere gedragscode die richting geeft aan hoe wij met elkaar omgaan.

Toekomstgericht

In 2025 starten wij met een meerjarig vitaliteitsprogramma en vernieuwen wij ons arbobeleid en verzuimprotocol. Doel: structurele aandacht voor gezondheid, veiligheid en werkgeuk.

7.2.4. Eerlijke beloning

Huidige situatie

Bij Bentacera vinden wij het belangrijk dat medewerkers passend beloond worden voor het werk dat zij doen. Wij belonen marktconform en volgen daarbij de SRA-richtlijnen. Zo liggen onze lonen minimaal 1,85% boven het wettelijk minimum. Ook bieden wij aantrekkelijke

secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een lease- en mobiliteitsregeling, extra vakantiedagen en mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling.

Om te waarborgen dat onze arbeidsvoorwaarden marktconform zijn en blijven, nemen wij jaarlijks deel aan het primaire en secundaire arbeidsvoorwaardenonderzoek van de SRA.

Toekomstgericht

Wij blijven investeren in een modern en concurrerend beloningsbeleid waarin niet alleen salaris, maar ook persoonlijke groei, werkgeuk en flexibiliteit centraal staan. Doel: ervoor zorgen dat werken bij Bentacera aantrekkelijk is én blijft – nu en in de toekomst. In 2026 zetten wij een volgende stap door inzichtelijk te maken wat de gemiddelde salarissen van vrouwelijke en mannelijke medewerkers zijn, uitgesplitst per functiegroep. Met als doel te streven naar gelijke bloning.

7.2.5. Opleiding en ontwikkeling

Huidige situatie

Bij Bentacera geloven wij sterk in de kracht van leren en ontwikkelen. In 2024 lanceerden wij de Bentacademy: een eigen online leeromgeving voor vakinhoudelijke en persoonlijke groei. Hier hebben medewerkers toegang tot interne en externe opleidingen, een kennisbank, en hun persoonlijke ontwikkelomgeving. Daarnaast ondersteunen wij groei door middel van de TMA (Talent Motivatie Analyse) en een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Ook investeren wij in jong talent uit de regio via samenwerkingen met diverse opleidingsinstituten. Zo bieden wij veel jong talent de mogelijkheid om zich te ontwikkelen in eigen regio en staan wij als Bentacera sterker om de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

Toekomstgericht

Ook in de toekomst blijven wij een organisatie die ontwikkeling centraal stelt. Wij breiden de Bentacademy en de inzet van TMA verder uit, met specifieke aandacht voor talentgericht leidinggeven en de begeleiding van leidinggevenden. Daarnaast zetten wij in op nieuwe én zij-instroom met een gerichte recruitmentaanpak om ook op de langere termijn te blijven voorzien in gekwalificeerde collega's. Zo bouwen wij aan de medewerkers van de toekomst én zorgen wij ervoor dat talent behouden blijft voor onze organisatie én voor de regio.

7.3 Klant & omgeving

Hoewel dit thema niet expliciet wordt voorgeschreven in de VSME, is het voor Bentacera essentieel. Ons bestaansrecht rust op het vertrouwen van klanten en de omgeving – vertrouwen dat wij verdienen dankzij onze medewerkers en onze maatschappelijke betrokkenheid. Daarom nemen we dit thema bewust op in onze rapportage.

Wij geloven dat sterke toekomstbestendige ondernemingen, relevante banen en initiatieven gericht op het welzijn van Noord-Nederland zorgen voor het fundament onder een bloeiende maatschappij. Samen met de Noordelijke ondernemers en onze medewerkers bouwen wij aan een stevig sociaal en economisch fundament met oog voor mens, milieu en maatschappij. Zodat het Noorden een aantrekkelijke woon-, leef- en werkomgeving is en blijft. Daarnaast steunen wij de samenleving in de regio bij hun missie om een levendige sociale omgeving in stand te houden. Alles voor een betekenisvolle economie in het Noorden.

7.3.1 Betekenisvol zijn voor onze klanten – we staan naast ze

Huidige situatie

Wij staan dicht bij onze klanten – letterlijk en figuurlijk. Dankzij onze regionale worteling en sectorspecifieke kennis begrijpen we hun uitdagingen en ambities. Vanuit die betrokkenheid helpen wij hen toekomstgericht te ondernemen. Wij ondersteunen klanten bij het vormgeven van strategie en beleid dat hen voorbereidt op de uitdagingen van morgen.

Duurzaamheid speelt hierbij een centrale rol. Wij hebben in 2024 onze activiteiten rondom en focus op ESG-beleid uitgebreid:

- Opleiding & training: onze medewerkers in de auditpraktijk zijn in 2024 geschoold in ESG-doelstellingen en het uitvoeren van controles op CSRD-verslagen.
- Advies: we begeleiden klanten bij implementatie van ESG-beleid en verslaggeving. In 2024 hebben we onze nieuwe dienstverlening ESG-kompas geïntroduceerd, waarmee wij klanten helpen bij het implementeren van toekomstbestendige strategieën volgens de VSME-richtlijn.
- Workshops: wij organiseren sessies over toekomstbestendig ondernemen voor onze klanten.

Toekomstgericht:

Hoewel nieuwe regelgeving (zoals het Omnibus-vereenwoordigingspakket) de verplichting tot rapporteren beperkt, blijft ESG een speerpunt in onze dienstverlening aan onze klanten. Wij merken dat klanten nog niet altijd prioriteit geven aan duurzaamheid, met uitzondering van thema's zoals personeel en duurzame inzetbaarheid. Daar ligt voor ons een kans: bewustwording creëren én handvatten bieden.

Onze kracht zit ook in de breedte van onze expertise. Zo adviseren wij over duurzame inzetbaarheid via onze afdeling Personeel & Salaris, helpen wij klanten fiscaal te profiteren van duurzaamheidsregelingen, en bieden we specialistische ondersteuning bij arbodienstverlening en verzuim.

Voor 2025 staat een klanttevredenheidsonderzoek gepland waarmee wij inzicht willen verkrijgen wat klanten vinden van onze impact op het gebied van ESG. Dit geeft ons richting hoe wij onze dienstverlening nog verder kunnen optimaliseren. En duurzaamheid een steeds prominentere plaats in onze dienstverlening richting klanten kunnen geven. De klantbehoefte is hierin altijd leidend. Wij willen structureel het gesprek met onze klanten aangaan over duurzaamheid en toekomstbestendigheid. Ook blijven wij onze eigen mensen scholen in duurzame thema's en toekomstgericht advies zodat zij dit ook proactief bij klanten bespreekbaar kunnen maken.

7.3.2 Betekenisvol zijn voor onze regio

Huidige situatie

Een bloeiend Noord-Nederland: dát is waar wij voor gaan. Bentacera is stevig geworteld in het Noorden. Wij voelen ons betrokken bij en verantwoordelijk voor de regio waarin wij wonen, werken en leven. Die betrokkenheid gaat verder dan alleen ons werk als accountant of adviseur. Jaarlijks investeren we in sponsoractiviteiten, waarmee we een bijdrage leveren aan een levendige, vitale en toekomstbestendige regio.

Dit deden wij in 2024 onder andere via:

- Sponsoring van sport & beweging: Zoals de Bentacera Business Loop in Leeuwarden en het schaatsteam 'Team Sprog'.
- Maatschappelijke programma's: zoals JINC – Baas van morgen, waarin jongeren uit kwetsbare wijken voor één dag het roer van onze algemeen directeur mochten overnemen.
- Goede doelen: voor elke ingevulde MTO-enquête doneerden wij in 2024 aan een maatschappelijk initiatief.

Wij richten ons hierbij bewust op initiatieven waar onze collega's ook écht mee verbonden zijn. Denk aan lokale sportclubs waar ze zelf actief zijn of waar hun kinderen trainen.

Veel collega's zetten zich vrijwillig in als penningmeester of bestuurslid bij lokale verenigingen. Zo brengen wij professionele kennis de regio in én houden wij onze omgeving in beweging.

Toekomstgericht

De komende jaren bouwen wij verder aan ons sponsorbeleid en maken wij de maatschappelijke impact meetbaar. Niet alleen in sport, maar ook op het gebied van cultuur, milieu en onderwijs willen wij verschil maken. Want hoe beter wij in kaart

brengen waar wij impact hebben – en waar nog niet – hoe gericht wij kunnen bijdragen aan een duurzaam en sterk Noord-Nederland.



8. Governance

8.1 Materiële thema's

Binnen de VSME-richtlijn wordt specifiek gevraagd om te rapporteren over corruptie en omkoping alsmede diversiteit binnen het bestuursorgaan. Bij Bentacera zien wij dit breder: integer en professioneel zakelijk gedrag vormt de basis van ons werk. Onze maatschappelijke rol als accountantsorganisatie vraagt om méér dan voldoen aan regels. Wij willen actief bijdragen aan een cultuur van vertrouwen, transparantie en betrouwbaarheid, intern én extern.

Kwaliteit is daarin onze belangrijkste waarde. Het is verankerd in onze kernwaarden, ons waardecreatiemodel en in de manier waarop wij waarde creëren voor onze stakeholders. We hanteren hoge standaarden op het gebied van ethiek, integriteit en naleving (compliance), omdat we ervan overtuigd zijn dat dit de basis is voor duurzame relaties met klanten en voor het behoud van ons maatschappelijk vertrouwen.

De materiële thema's die wij in dit hoofdstuk behandelen zijn:

Materiële thema	Sub-thema VSME	SDG	Impact materialiteit	Financiële materialiteit
Zakelijk gedrag (kwaliteit en governance)	n.v.t.	4 KWALITEITS-ONDERWIJS 8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI	Zowel positief als negatief	Risico en kans
Diversiteit bestuursorgaan (voorgeschreven VSME)	C9	8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI	Zowel positief als negatief	Risico en kans
Corruptie en omkoping (voorgeschreven VSME)	B11	8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI	Zowel positief als negatief	Risico, kunt het alleen maar 'goed' doen

Vanwege de samenhang van de 3 genoemde materiele thema's worden deze onderstaand gezamenlijk behandeld.

8.2 Bedrijfscultuur gebaseerd op kwaliteit

Onze organisatiecultuur is gebouwd op vijf kernwaarden: vertrouwen, eerlijk, puur, betrokken en kwaliteit. Deze waarden vormen de basis voor ons dagelijks handelen en bepalen hoe we met elkaar, met onze klanten en met de maatschappij omgaan. Binnen deze waarden neemt kwaliteit een bijzondere plek in: het is de leidraad in ons zakelijk gedrag. Commerciële slagkracht en vaktechnische expertise gaan hand in hand, maar kwaliteit is daarbij altijd leidend. Die kwaliteit leveren we niet alleen omdat het moet, maar omdat we geloven dat het hoort – in het belang van onze klanten, onze medewerkers en de maatschappij.

Cultuur

Onze organisatiecultuur komt tot uiting in de manier waarop we ons werk doen. In (zakelijk) gedrag, besluitvorming en samenwerking zijn onze waarden voortdurend voelbaar – met kwaliteit als richtinggevend principe binnen ons professioneel handelen. Dit is verwerkt in vier belangrijke pijlers:

1. Opleiding & ontwikkeling

Kwaliteitsgericht handelen vraagt om blijvende ontwikkeling. Daarom investeren we structureel in vaktechnische bijeenkomsten en permanente educatie. Deze bijeenkomsten zijn verplicht voor medewerkers en richten zich op zowel vaktechniek als adviesvaardigheden. Nieuwe medewerkers volgen een uitgebreid onboardingsprogramma waarin het kwaliteitsbeleid en de gedragscodes centraal staan. In 2024 besteedden onze medewerkers gemiddeld 31 uur per jaar aan opleiding en ontwikkeling. Binnen Kreston Nederland maken

we gebruik van een breed opleidingsaanbod, gericht op vaktechniek, persoonlijke groei en het versterken van onze adviesrol richting klanten.

2. Betrokkenheid en gedrag

Onze medewerkers voelen zich verbonden met de missie, visie, strategie en kernwaarden van Bentacera. We stimuleren hen actief om gedrag te vertonen dat aansluit bij de bedrijfscultuur. Daarbij is het bestuur zichtbaar en aanspreekbaar in voorbeeldgedrag (tone at the top).

3. Goed gedrag wordt beloond.

Gedrag dat bijdraagt aan onze cultuur wordt gestimuleerd en gewaardeerd. Dit gebeurt via ons waarderings-, belonings- en promotiebeleid. De winstdelingsregeling is gebaseerd op collectiviteit en geldt voor zowel medewerkers als eigenaren.

4. Duidelijke normen en kaders

Onze gedragscodes en integriteitsrichtlijnen zijn vastgelegd in het medewerkerhandboek en geven richting aan hoe we met elkaar en met klanten omgaan. Eerlijk zakendoen is voor ons vanzelfsprekend. Nieuwe klanten worden altijd vooraf getoetst op integriteit via een klantacceptatieprocedure. Ook kunnen medewerkers (vermoedens van) misstanden melden via de vertrouwenspersoon, desgewenst anoniem.

Kwaliteitsambitie

Als accountantsorganisatie zijn wij verplicht om te voldoen aan strenge kwaliteitsmaatregelen, vastgelegd in wet- en regelgeving. Daarbij worden we ondersteund door specialisten uit ons (inter)nationale netwerk (Kreston), compliance-experts en de SRA. Onze kwaliteit wordt bewaakt via extern toezicht op onze organisatie en interne kwaliteitsborging.

Vertrouwen is de basis van onze dienstverlening – zonder vertrouwensrelatie met onze klanten kunnen wij geen kwaliteit leveren. Kwaliteit is dan ook onlosmakelijk verbonden met ethisch zakelijk gedrag. Omkoping en corruptie tolereren wij niet. Deze thema’s zijn ook verankerd in ons kwaliteits- en compliancebeleid.

Kwaliteit en de borging van kwaliteit van onze dienstverlening is daarom niet voor niets één van onze kernwaarden. De jarenlange aandacht hiervoor en investeringen hebben geleid tot een solide systeem van kwaliteitsbeheersing binnen Bentacera. Hiervoor is een heldere **kwaliteitsambitie** vastgelegd. Onze ambitie is:

- Kwaliteit is de basis van alles wat wij doen, dit resulteert in een professionele dienstverlening;
- Wij overtreffen klantverwachtingen, binnen de kaders van wet- en regelgeving;
- Wij investeren continu in scholing en opleiding van onze medewerkers, als basis voor het nastreven van een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening;
- Wij werken alleen met integere partners die regelgeving respecteren.

Bovenstaande ambitie wordt jaarlijks getoetst via interne en externe reviews. De externe reviews worden verzorgd door de SRA, de AFM (wettelijk) en/of Kreston, het internationale samenwerkingsverband waarbij Bentacera is aangesloten. Jaarlijks stellen we een kwaliteitsplan en een jaarverslag kwaliteitsbeheersing op. Hierin staan o.a. de uitkomsten van genoemde reviews, klachten, schendingen, claims en eventuele cliënt mutaties naar aanleiding van integriteitskwesties opgenomen.

Kwaliteitscommissie

De kwaliteitscommissie van Bentacera is verantwoordelijk voor het kwaliteitsstelsel en compliance op het gebied van vaktechniek. De commissie wordt ondersteund door verschillende vaktechnische commissies en beheert vijf kwaliteitshandboeken: Assurance, MKB-accountancy, P&S, Fiscaal en Corporate Finance.

De kwaliteitscommissie bestaat uit:

- De beleidsbepaler: dit is onze algemeen directeur Ronald de Jong.
- Kwaliteitsmanagers: zij vertegenwoordigen verschillende servicelijnen (Fiscaal, MKB-praktijk en Assurance) en ondersteunen bij de uitvoering.

Taken van de commissie:

- Uitvoeren van dossierreviews
- Toezicht op naleving permanente educatie en onafhankelijkheidsregels.
- Opzetten, implementeren en bewaken van het kwaliteitsstelsel.
- Adviseren over klachtenafhandeling
- Opstellen van het jaarlijkse kwaliteitsverslag.

8.3 Resultaten en kengetallen kwaliteit

De kwaliteitscommissie brengt jaarlijks een kwaliteitsverslag uit. De kwaliteitscijfers zijn in onderstaande tabel weergegeven. De overall conclusie over het verslagjaar 2023-2024 (lopend van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024) is dat

ons kwaliteitsstelsel voldoet, maar verdere professionalisering van het beleid noodzakelijk is. Daarbij ligt de nadruk op:

- Versterken van het risicogericht toezicht.
- Striktere naleving van afspraken en procedures.
- Verdere professionalisering van interne processen.

Onderwerp	2023/2024	2022/2023
Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping (specifiek VSME)	N.v.t.	N.v.t.
Aantal meldingen datalekken	24	16
Aantal meldingen ongebruikelijke transacties (contant geldverkeer, fiscale fraude, overig)	3	1
Aantal consultaties assurance	24	10
Aantal schendingen (ernstige n.v.t.)	17	1
Gemiddelde urenbesteding opleiding en bijeenkomsten (jaarbasis, inclusief stagiaires)	176	173
Voldoendes interne dossierreview MKB	87%	89%
Voldoendes interne dossierreview Assurance	100%	100%



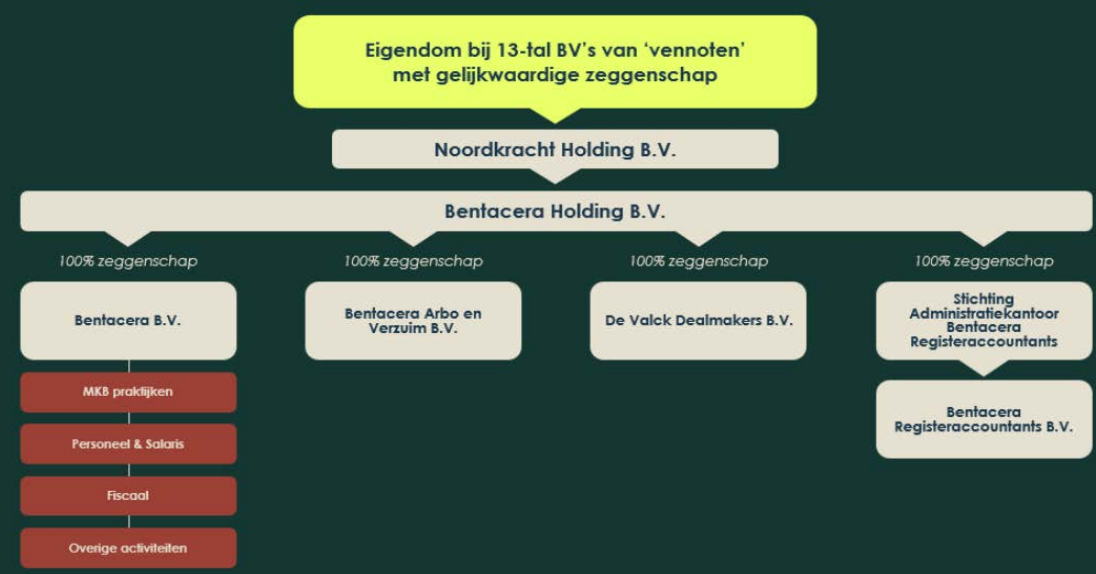
8.4 Governance structuur

De dagelijkse aansturing van Bentacera lag in 2024 bij het bestuur, bestaande uit algemeen directeur Ronald de Jong, ondersteund door de centrale organisatie en het management van de diverse service-lijnen (MKB-praktijk per vestiging, P&S, Fiscaal advies, De Valck Dealmakers - Corporate finance, Audit en sinds eind 2024 Bentacera Insight (Inhouse Business Control). Zie ook onderstaande afbeelding.

De Vennotenraad, bestaande uit Pieter Blaauw, Richard Nijholt en Johan Bloemhof, had een toezicht-houdende en adviserende functie richting het bestuur. De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigde de collectieve belangen van onze medewerkers. De OR had in 2024 zeven leden, verspreid over de verschillende vestigingen. In 2024 heeft de OR vier overlegmomenten gehad met de directie.

De vennoten zijn via hun persoonlijke houdstermaatschappijen aandeelhouder van Noordkracht Holding B.V., de moedermaatschappij van Bentacera. Deze 13 vennoten zijn op basis van een managementovereenkomst werkzaam binnen de groep. Uitgangspunt is gelijkheid in beloning en zeggenschap.

De vennoten zijn via hun persoonlijke houdstermaatschappijen aandeelhouder van Noordkracht Holding B.V., de moedermaatschappij van Bentacera. Deze 13 vennoten zijn op basis van een managementovereenkomst werkzaam binnen de groep. Uitgangspunt is gelijkheid in beloning en zeggenschap.



8.5 Toekomstgericht

Governance en diversiteit

Binnen Bentacera staat goed bestuur centraal – dat zijn we aan onze maatschappelijke rol verplicht. De voortdurende veranderingen in wet- en regelgeving, de groei van onze organisatie en onze ambitie om verwachtingen van klanten te overtreffen, vragen om blijvende alertheid en gerichte investeringen in kwaliteit en governance.

Op basis van onze strategie voor de komende jaren en de groei van de afgelopen periode is de keuze gemaakt om te bewegen naar een meerhoofdig Algemeen Bestuur. De Vennotenraad (vooral adviserend en toezichthoudend) maakt plaats voor een Algemeen Bestuur dat niet alleen meedenkt, maar ook echt besluiten neemt en stuurt. Deze overgang is in 2025 gerealiseerd. Het Algemeen Bestuur bestaat uit Ronald de Jong (voorzitter, algemeen directeur, CO), Richard Nijholt (Audit/PAS), Jurgen Makelaar (MKB), Pieter Blaauw (Fiscaal) en Marieke Dolfsma (Personeel & Salaris).

Bij de uitbreiding van het bestuur is ook een vrouw toegetreden binnen de top van Bentacera, waarmee de genderdiversiteitsverhouding naar 0,25 is gebracht. De verdere uitwerkingen in regelementen en het toezicht op dit bestuur worden in 2025 en 2026 verder vormgegeven.

We blijven ons inzetten voor een toekomstbestendige governance-structuur waarin kwaliteit, integriteit en transparantie centraal staan.

Belangrijkste actiepunten van de kwaliteitscommissie voor 2025:

- Vergroten van kennis over risico’s rond eerlijk en integer werken.
- Verder ontwikkelen van ons opleidings- en ontwikkelbeleid.
- Doorvoeren van een risicogericht kwaliteitsbeleid met heldere succesfactoren.
- Beter formuleren van beleid op specifieke deelgebieden, met strikere monitoring.
- Implementeren van aanbevelingen uit de externe review van voorjaar 2025

9. Dit is pas het begin

Dit is ons eerste duurzaamheidsverslag. Een belangrijke stap, maar zeker niet de laatste! Wij realiseren ons dat het formuleren van beleid en concrete doelstellingen op het gebied van duurzaamheid en ESG een proces is dat tijd kost. Wij zijn voornemens hier stappen in te zetten, net als in het vergroten van bewustwording over het belang van deze thema's – binnen onze organisatie én daarbuiten.

De milieu-impact van Bentacera is beperkt, maar waar we kunnen, nemen we maatregelen om die verder te verkleinen. Onze grootste impact ligt op het sociale vlak en goed bestuur. Als accountantsorganisatie zetten we in op eerlijk zakendoen, kwaliteit en betrokkenheid bij onze medewerkers, klanten en de regio. We zorgen voor een veilige, vitale werkomgeving, met ruimte voor opleiding, ontwikkeling en gelijke kansen voor iedereen.

Dit verslag is onze eerste serieuze stap in de richting van een duurzamere toekomst. Duurzaamheid is geen eindpunt, maar een gezamenlijke reis. Daar nemen we verantwoordelijkheid voor, vandaag én morgen.



Bijlage A

Overzicht ondernemingen en vestigingsplaatsen behorend tot de Bentacera-groep

Naam en rechtsvorm	Locatie	Sector (NACE-code)	Balanstotaal ultimo 2024 en (2023) Euro x 1.000	Omzet 2024 en (2023) x Euro 1.000	Gem. aantal werknemers 2024 (2023) in FTE
Bentacera Holding B.V.	Leeuwarden	L-6499 **			
Bentacera B.V.	Leeuwarden, Bolsward, Sneek, Groningen, Drachten, Dokkum, Heerenveen	idem			
Bentacera Registeraccountants B.V. Registeraccountants B.V.	Drachten, Groningen	idem			
De Valck Dealmakers B.V.	Heerenveen	idem			
Bentacera Insight B.V.	Leeuwarden	idem			
Bentacera Arbo en Verzuim B.V.	Leeuwarden	idem			
Kreston Bentacera VAT Services B.V.	Leeuwarden	idem			
Totaal			14.500 (13.200)	34.900 (31.900)	279 (279)

** L-6499 is sector overige financiële activiteiten met uitzondering van verzekeringen en pensioenfondsen

De kantoren (allen gehuurd) zijn gevestigd in Noord-Nederland:

Plaats	Postcode	Vestigingsadres
Leeuwarden	8913 HV	Van der Nootstraat 2
Bolsward	8701 JD	Jongemastraat 22
Sneek	8601 ZR	Hegedyk 7
Groningen	9727 KB	Leonard Springerlaan 9-p
Drachten	9202 PD	Lavendelheide 17
Dokkum	9101PX	Pier Prinslaan 19
Heerenveen	8441 EN	K.R. Poststraat 121

Bijlage B

Toelichting relevante SDG's voor Bentacera

In 2015 zijn er Sustainable Development Goals (SDG's) opgesteld door de Verenigde Naties. Deze duurzame ontwikkelingsdoelen moeten de wereld een betere plek maken. De 17 belangrijkste wereldwijde duurzame thema's zijn:



Voor Bentacera zijn de volgende SDG's het meest relevant en kunnen wij de meeste (positieve) impact maken:



4 KWALITEITS-ONDERWIJS

Samenwerken en het delen van kennis en ervaring met onderwijsinstellingen en bijdragen aan de ontwikkeling van jongeren én het blijven investeren in de groei van onze eigen medewerkers.



13 KLIMAATACTIE

Een bijdrage leveren aan duurzaamheid en een beter milieu.



8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI

Het ondersteunen van ondernemers en organisaties met advies dat bijdraagt aan duurzame economische groei en gezonde bedrijfsvoering in Noord-Nederland. Daarnaast een bijdrage leveren aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bentacera hecht waarde aan eerlijke arbeidsomstandigheden en inclusiviteit binnen en buiten onze organisatie.



17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

Samenwerken met klanten, partners en onderwijsinstellingen én bijdragen aan maatschappelijke initiatieven en sponsoring voor het behouden van een fijn woon-, werk- en leefklimaat in Noord-Nederland.

Bijlage C

Index toelichtingsvereisten VSME en verwijzingen

Rapportage-eis VSME		Pagina (vanaf)	Overige informatie
B1	Basis voor de voorbereiding	8	
B2	Beleid en toekomstige initiatieven voor overgang naar duurzamere economie	4	Tevens opgenomen bij de behandeling van de relevante thema's
B3	Energie en uitstoot van broeikasgassen	16	
B4	Verontreiniging van lucht, water en bodem	N.v.t.	Niet materieel
B5	Biodiversiteit	N.v.t.	Idem
B6	Water	N.v.t.	Idem
B7	Circulaire economie	N.v.t.	Idem
B8	Algemene kenmerken personeel	21	
B9	Personeel: gezondheid en veiligheid	24	
B10	Personeel: beloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	24	Deels niet opgenomen vanwege niet beschikbaar (infasering)
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	31	
C1	Strategie bedrijfsmodel en duurzaamheid	7	
C2	Beleid en toekomstige initiatieven voor overgang naar duurzamere economie		Opgenomen bij de behandeling van de relevante thema's
C3	Doelstellingen voor vermindering broeikasgassen en klimaattransitie	19	
C4	Klimaatrisico's	N.v.t.	Geen sprake van materiële klimaatrisico's gerelateerd aan activiteiten c.q. binnen waardeketen
C5	Aanvullende algemene personeelskenmerken	21	Deels niet opgenomen vanwege niet beschikbaar (infasering)
C6	Aanvullende informatie over het eigen personeel (mensenrechtenbeleid)	21	Geen sprake van kinder-, dwangarbeid, mensenhandel
C7	Ernstige negatieve mensenrechtenschendingen	N.v.t.	Geen sprake van
C8	Inkomsten uit bepaalde sectoren (o.a. tabak, mijnbouw, fossiele brandstoffen)	N.v.t.	Idem
C9	Verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuursorgaan	33	