



bentacera

Duurzaamheidsverslag 2025

Juni 2026

Voorwoord	3
2025 samengevat	4
Over Bentacera	5
In één oogopslag	6
De missie van Bentacera	7
In gesprek met onze stakeholders	8
Belangrijkste thema's duurzaamheid	10
Samen Verder	30
Documentatie	31
A. Over dit verslag	32
B. Overzicht ondernemingen en vestigingsplaatsen behorend tot de Bentacera-groep	33
C. Stakeholder overzicht	34
D. Toelichting relevante SDG's voor Bentacera	35
E. Index toelichtingsvereisten VSME en verwijzingen	36



Klimaat	11	Sociaal	16	Goed bestuur	24
Onze invloed op het klimaat	12	Medewerkers	17	Kwaliteit als basis van ons handelen	25
Co2-uitstoot	13	Medewerkerstevredenheid en betrokkenheid	19	Een cultuur gebouwd op kwaliteit	25
Mobiliteit en energieverbruik	15	Balans werk en privé	20	Veilig en verantwoord digitaal werken	25
Dienstverlening voor klanten	15	Vitaliteit en veilige werkomgeving	20	Bentacera's Kwaliteitsstelsel	26
		Eerlijke beloning	21	Resultaten en kengetallen kwaliteit	27
		Opleiding en ontwikkeling	21	Governance structuur	28
		Klant & Omgeving	22	Diversiteit bestuursorgaan: een vrouw aan de top	29
		Betekenisvol zijn voor onze klanten – we staan naast ze	22		
		Betekenisvol zijn voor onze regio	23		

Voorwoord

In 2025 publiceerden we ons eerste duurzaamheidsverslag. Een belangrijke mijlpaal, waarin we onze bestaande ambities verder hebben aangescherpt en expliciet hebben gemaakt waar we voor staan en waar we naartoe werken op het gebied van milieu, sociaal en goed bestuur. Geen mooie woorden, maar heldere keuzes en meetbare ambities. Voor onze medewerkers én voor onze klanten en partners in Noord-Nederland.

Met dit verslag geven we richting. Het laat zien hoe wij als één Bentacera werken aan thema's als milieu, sociaal beleid en goed bestuur, en hoe we ons daaraan committeren.

Maar uitspreken is pas het begin. Het vraagt doorzettingsvermogen om koers te houden en te blijven verbeteren. Juist daarom delen we ook dit jaar onze voortgang. Niet omdat het moet, maar omdat we het belangrijk vinden. Ook zonder externe druk en wetgeving zijn we in beweging gebleven. Dat past bij wie we zijn als organisatie.

Tegelijkertijd verandert de wereld om ons heen snel. Digitalisering en AI versnellen het werk, regelgeving neemt toe en de verwachtingen van klanten verschuiven. Ondernemers zoeken niet alleen zekerheid achteraf, maar vooral inzicht en ondersteuning bij het maken van keuzes voor de toekomst.

Dat vraagt ook iets van ons. In 2025 hebben we verdere stappen gezet in de ontwikkeling van onze dienstverlening en organisatie, met meer focus op samenhang, samenwerking tussen disciplines en een sterkere adviserende rol richting onze klanten.

Onze collega's, klanten en partners wonen, werken en leven in de regio waar wij actief zijn. Daar willen we goed voor zorgen. Dat doen we eerlijk en puur, met vertrouwen, betrokkenheid en hoge kwaliteit. Onze kernwaarden in de praktijk.

We gingen in 2025 het gesprek aan met onze medewerkers en klanten, luisterden en leerden. Tegelijkertijd willen we ook inspireren. Als organisatie in het Noorden voelen we de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een sterke en toekomstbestendige regio. Want wat waardevol is, moet behouden blijven.

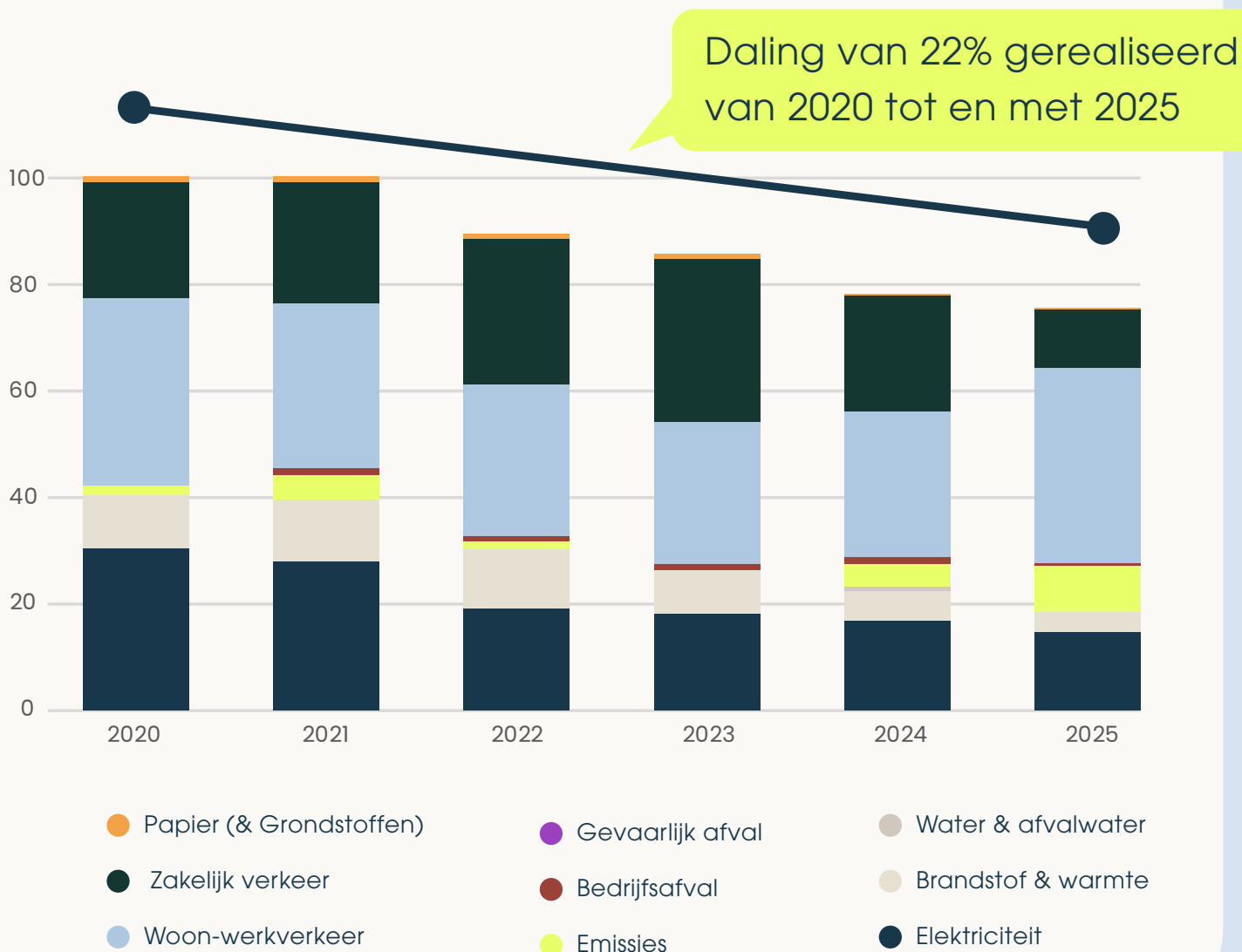
Dit kunnen we niet alleen. Daarom nodigen we je uit: lees ons verslag en denk met ons mee. Stel vragen, geef feedback en werk samen met ons aan een gezonde, veerkrachtige regio.

Veel leesplezier!

Ronald de Jong
Algemeen Directeur Bentacera

2025 samengevat

Dalende trend Co2-uitstoot



Nieuw in 2025:
Bentacera
partner van:

Iedereen groeit met
JINC.



400 bomen

geplant in samenwerking met Trees for all tijdens maatschappelijke actie Klanttevredenheids-onderzoek.

Pilot **toekomstbestendig personeelsbeleid** uitgevoerd als start van structurele dienstverlening.

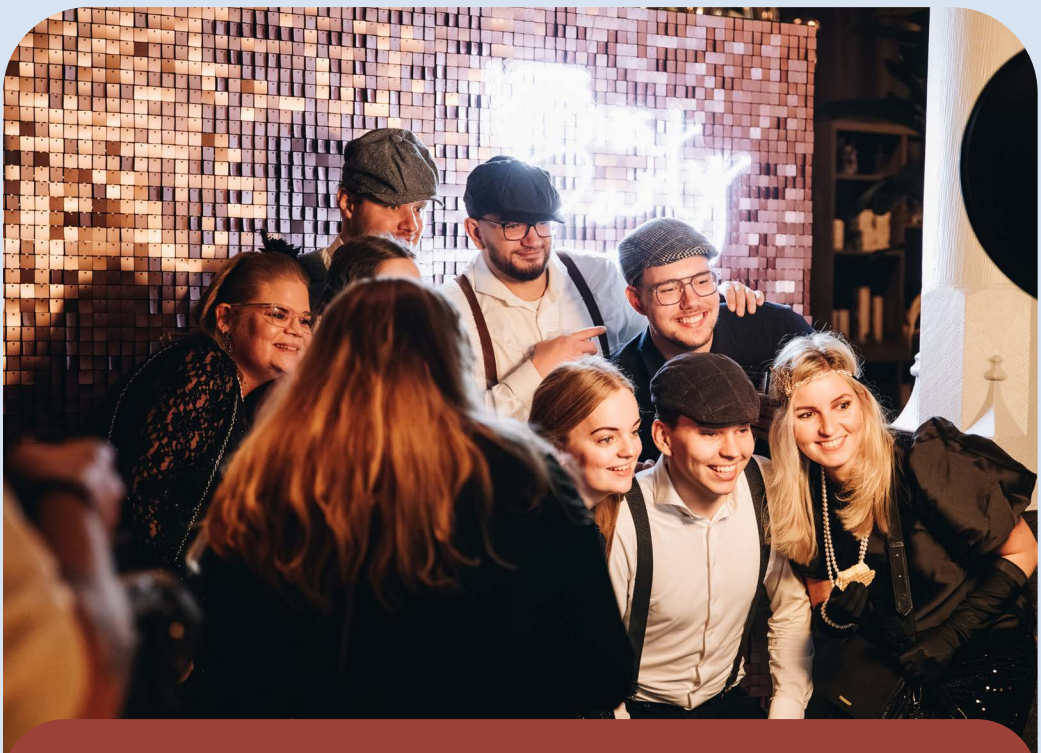


53,7%
van de leaseauto's waren in 2025 elektrisch.



1 vrouw
toegeleden aan de top van Bentacera

Project **functie- en salarishuis** gestart ter voorbereiding op de wet loontransparantie 2026.



Medewerkers

24 medewerkers vierden een jubileum

20 stagiairs in 2025

32 opleidingsuren per medewerker

387 medewerkers met een gemiddelde leeftijd van 37 jaar

PMO aangeboden aan alle medewerkers



Over Bentacera

[In één oogopslag](#)



[De missie van Bentacera](#)



[In gesprek met
onze stakeholders](#)



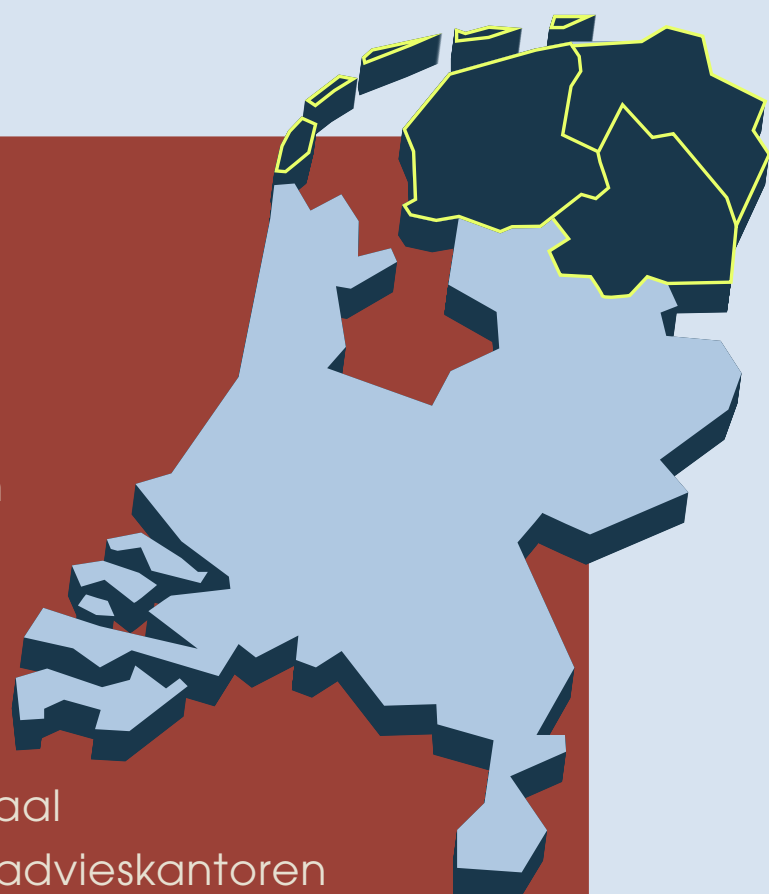
[Belangrijkste thema's
duurzaamheid](#)



In één oogopslag

Geworteld in het Noorden

Bentacera is een accountants- en advieskantoor met zeven vestigingen in Noord-Nederland. Vanuit onze regionale verankering ondersteunen wij ondernemers en organisaties in elke fase van hun ontwikkeling. Via Kreston Global zijn wij internationaal verbonden met de accountants- en advieskantoren uit het netwerk én bedienen wij klanten wereldwijd.



5 servicelijnen

MKB

Fiscaal

Personeel & Salaris (P&S)

Audit & Assurance Centrale

Corporate Finance

Binnen deze servicelijnen bieden wij verschillende vormen van dienstverlening, die zowel los als in samenhang worden ingezet, afhankelijk van de vraag van de klant. Denk hierbij onder andere aan: Accountancy & Administratie, Audit & Assurance, Arbo & Verzuim, Bedrijfsadvies, Belastingadvies, Personeel & Salaris, Toekomstbestendig Ondernemen, Corporate Finance, PreAudit Support en Insight Inhouse Business Control.

387
medewerkers

Onze 387 medewerkers werken dagelijks samen met klanten aan vraagstukken rondom groei, continuïteit en ontwikkeling. Zij kennen hun klanten en bedrijven en staan naast hen als adviseur en sparringpartner. Zij helpen onze klanten om het beste uit zichzelf en hun bedrijf te halen. Door naast hen te staan en mee te denken, op momenten die ertoe doen.

5 kernwaarden

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.

Puur

Betrokken

Kwaliteit

Vertrouwen

Eerlijk

3.500 klanten

Jaarlijks ondersteunen wij circa 3.500 klanten, variërend van lokale MKB-ondernemers tot grotere (internationale) bedrijven en organisaties in de publieke sector, voornamelijk in Noord-Nederland.



Wij geven onze klanten én medewerkers ruimte om te ontwikkelen, ondernemen, dromen en ambities waar te maken. Samen bouwen we aan een sterk en toekomstbestendig Noord-Nederland waar het goed wonen, werken en leven is.

VOEL DE RUIMTE

De missie van Bentacera

“Wij adviseren en inspireren om ambities te realiseren.”

In een wereld die continu verandert, 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.

Bijdragen aan een bloeiend Noord-Nederland

Een bloeiend Noord-Nederland: dát is waar we voor gaan. Bentacera is stevig geworteld in het noorden en voelt zich betrokken bij de regio waarin het prettig wonen, werken en leven is. Voor die regio zetten we ons actief in. Als accountant en adviseur, als sponsor van maatschappelijke initiatieven en via de inzet van onze medewerkers in lokale verenigingen.

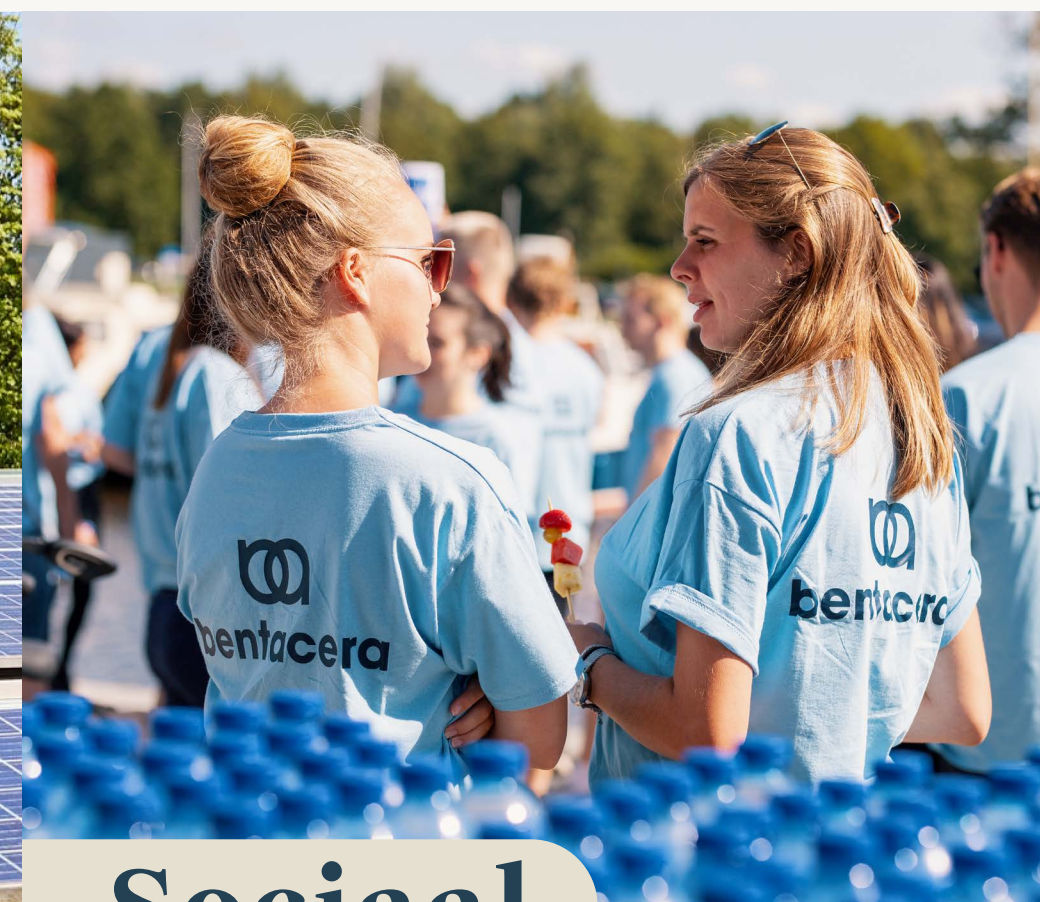
Zo dragen we bij aan een sociaal aantrekkelijk, toekomstbestendig en duurzame regio. Om die ambitie waar te maken, richten we ons op drie samenhangende thema's: klimaat, sociaal en goed bestuur.



Klimaat

Als dienstverlenende organisatie is onze directe impact op het klimaat beperkt, maar onze verantwoordelijkheid niet.

Door bewuste keuzes te maken in hoe we werken, reizen en omgaan met energie, kunnen we alsnog verschil maken. Voor onszelf, voor onze klanten en voor de regio. Door het goede voorbeeld te geven, willen we ook anderen in beweging brengen.



Sociaal

Als accountants- en advieskantoor houden we van cijfers, maar de mens achter die cijfers staat voor ons centraal. Onze medewerkers zijn de basis van onze organisatie. Daarom zetten wij in op ontwikkeling, betrokkenheid en een goede balans tussen werk en privé. Zo creëren we een omgeving waarin mensen kunnen groeien. In hun vak en als mens.

We staan midden in de samenleving en nemen onze verantwoordelijkheid in de regio. Met gerichte betrokkenheid bij regionale initiatieven, dragen we bij aan een sterke, verbonden en toekomstbestendige leefomgeving.



Goed bestuur

Integer en professioneel handelen vormt de basis van ons werk. Onze maatschappelijke rol als accountantsorganisatie vraagt om méér dan het naleven van regels. Het vraagt ook om een proces van besluitvorming, beheer en toezicht waarmee we als organisatie onze doelen op een betrouwbare, integere en effectieve manier nastreven.

We dragen actief bij aan een cultuur van vertrouwen, transparantie en betrouwbaarheid, intern én extern. Kwaliteit staat daarbij altijd voorop.

In gesprek met onze stakeholders

Onze missie kunnen we alleen samen waarmaken. Met onze (toekomstige) medewerkers, klanten, partners en andere stakeholders onderhouden wij een actieve dialoog. Deze interactie helpt om relevante thema's tijdig te signaleren, prioriteiten te bepalen en onze strategie waar nodig bij te stellen.

Door samen te werken, te leren en te luisteren, versterken we onze impact. Een overzicht van onze belangrijkste stakeholders is opgenomen in bijlage C.



Aandacht voor de gezondheid en vitaliteit van onze medewerkers

In 2025 hebben we al onze medewerkers de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan het Preventief Medisch Onderzoek (PMO), dat wij iedere twee jaar uitvoeren. Hiermee krijgen medewerkers inzicht in hun fysieke en mentale gezondheid en levensstijl. Tegelijkertijd geeft het ons als organisatie inzicht in belangrijke ontwikkelingen.

Als Bentacera vinden wij het essentieel dat medewerkers gezond, fit en met plezier kunnen werken. Goed werkgeverschap zien wij als duurzaam werkgeverschap, waarbij aandacht is voor zowel fysieke als mentale vitaliteit.

Op basis van de uitkomsten van het PMO formuleren wij gerichte interventies op thema's zoals werkdruk, vitaliteit en mentale gezondheid. Deze interventies zijn gericht op het versterken van duurzame inzetbaarheid en het terugdringen van verzuim. Meer informatie over de resultaten en vervolgstappen is opgenomen in het hoofdstuk 'Sociaal'.

Verbonden met onderwijs en talentontwikkeling

Bentacera is ook in 2025 aangesloten geweest bij de Werkveld Advies Commissies (WAC) van NHL Stenden Hogeschool en Hanzehogeschool Groningen voor de opleidingen Accountancy en Finance, Tax & Control.

Samen met deze opleidingsinstellingen werken wij aan een goede aansluitingen tussen onderwijs en praktijk. We denken mee over actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied, zoals AI, duurzaamheid en de veranderende behoeften van het werkveld. Ook leveren wij input op de inhoud van het onderwijs,

stageperiodes en praktijkopdrachten. Zo dragen wij bij aan de ontwikkeling van toekomstbestendige opleidingen.

In 2025 waren wij daarnaast samen met de WAC betrokken bij de accreditatie van de opleiding Accountancy. De opleiding heeft hierbij opnieuw een positieve beoordeling ontvangen en voldoet aan de geldende kwaliteitsstandaarden. Daarmee dragen wij bij aan de ontwikkeling en het behoud van talent in Noord-Nederland.

Betrokken binnen ons vakgebied

We geven actief invulling aan onze maatschappelijke rol als accountantsorganisatie. Dat betekent dat wij niet alleen voldoen aan wet- en regelgeving en werken aan vaktechnische kwaliteit, maar ook bijdragen aan de ontwikkeling van het accountantsberoep. Samen met branche- en beroepsorganisaties brengen wij dit in de praktijk.

In 2025 waren wij aangesloten bij het platform van de SRA. Vanuit deze samenwerking leveren wij een bijdrage aan kwaliteitsontwikkeling binnen de sector. Zo is een medewerker van de BU Audit betrokken bij dossiertoetsingen als medereviewer. Binnen het SRA q-gebruikersplatform werken wij met andere accountantskantoren samen aan de doorontwikkeling van vragenlijsten van de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Met deze uitvragen krijgt de toezichthouder inzicht in risico's, naleving en kwaliteit binnen accountantsorganisaties. Ook worden uitkomsten tussen kantoren vergeleken om van elkaar te leren en de praktijk verder te verbeteren.

Daarnaast namen wij deel aan gesprekken met de SRA, NBA en de AFM. In deze overleggen zijn inzichten uit toezichtonderzoek vertaald naar praktische handvatten voor de beroepspraktijk.

In gesprek met onze klanten

In 2025 hebben wij een klanttevredenheidsonderzoek (KTO) uitgevoerd om inzicht te krijgen in de ervaringen en verwachtingen van onze klanten. Hieruit kwam een gemiddelde tevredenheid van 7,8 en een Net Promoter Score (NPS) van +12. Deze scores liggen boven de benchmark van Integron voor de financiële dienstverlening (+3), maar zijn lager dan onze resultaten in 2023 (8,4 en +20).

Dat laat zien dat wij op veel vlakken goed presteren, maar ook dat gerichte verbetering nodig is. Uit het onderzoek komen drie duidelijke verbeterpunten naar voren:

- Het versterken van onze proactieve adviesrol richting klanten;
- Het verkorten van reactietijden en doorlooptijden;
- Het verbeteren van de kwaliteit en snelheid van klachtafhandeling.

Om hier concreet invulling aan te geven, hebben wij alle klanten die niet anoniem hebben gereageerd persoonlijk benaderd voor feedback.

In 2026 is per servicelijn een actieplan opgesteld met concrete maatregelen, inclusief een verantwoordelijke en bijbehorende KPI's. De voortgang op deze acties wordt regelmatig gemonitord en besproken binnen het bestuur. De belangrijkste uitkomsten en verbeterpunten koppelen wij actief terug aan onze klanten.

Ons doel is om in 2027 minimaal terug te keren naar het niveau van 2023, met een klanttevredenheid van 8,4 en een NPS van +20.

Respons



Bereikt
2987



Respons
408



Respons %
14%

Tevredenheidsonderzoek



NPS

+12

2023: +20



Tevredenheid

7.8

2023: 8.4



Bentacera weet wat er binnen mijn organisatie speelt

66% mee eens

Bentacera verbindt de juiste specialist aan onze organisatie

63% mee eens

Bentacera staat voor kwaliteit

71% mee eens

Bentacera wordt door promoters gewaardeerd vanwege haar deskundigheid, klantgerichtheid en korte lijnen. Ze ervaren de dienstverlening als professioneel, persoonlijk en efficiënt. Deze waardering is ook te zien in de loyaliteit: 97% van de promoters blijft klant en bijna 30% verwacht in het komende jaar meer diensten af te nemen.

Verbeterpunten:

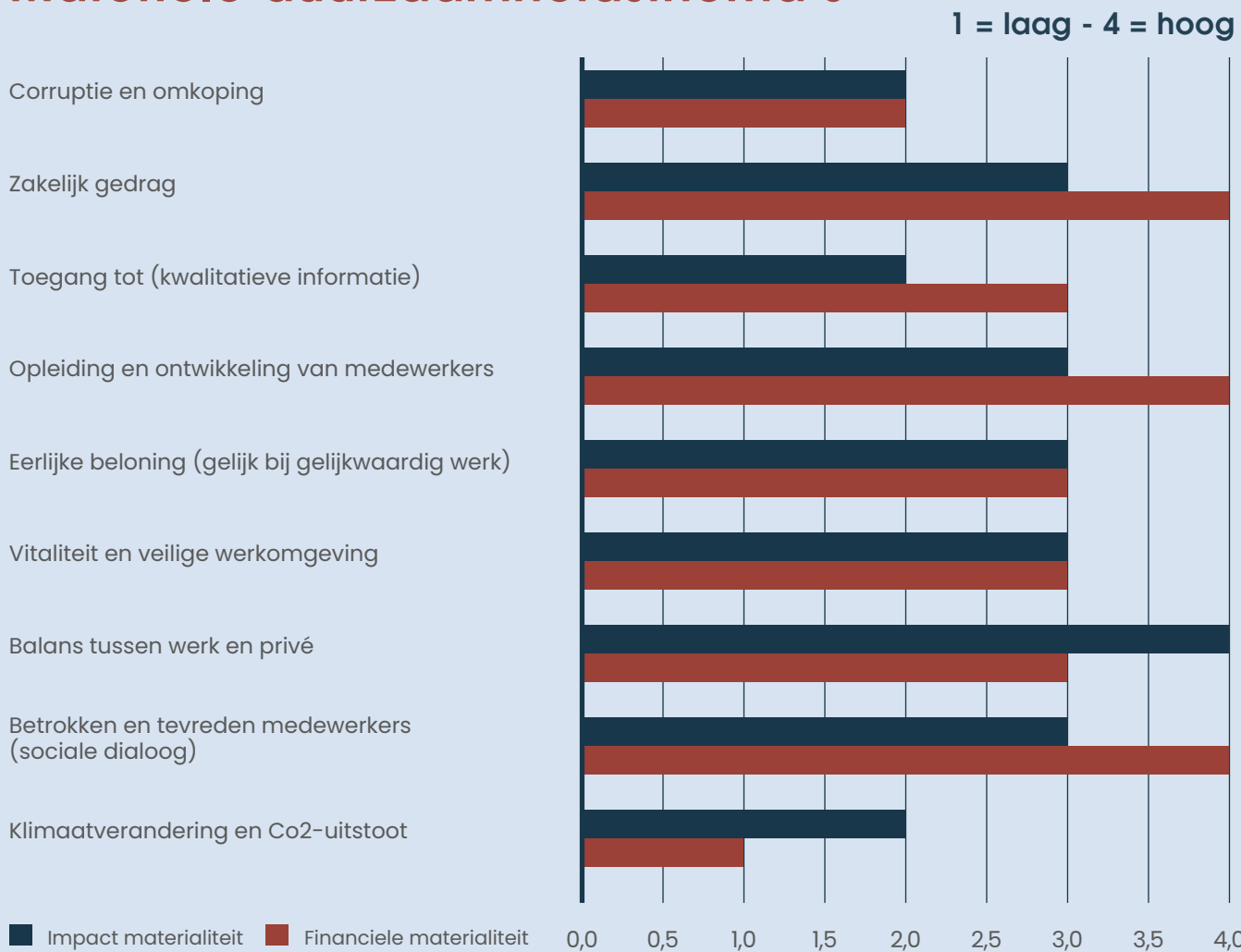
- 1. Proactiviteit**
- 2. Snelheid en tijdigheid**
- 3. Klachtafhandeling**

Belangrijkste thema's duurzaamheid

De kern van onze duurzaamheidsfocus: dubbele materialiteit

In 2025 hebben wij de dubbele materialiteitsanalyse van 2024 geëvalueerd om te bepalen welke duurzaamheidsthema's voor ons de hoogste prioriteit hebben. Een thema is voor ons materieel als het een grote impact heeft op de maatschappij of het milieu (inside-out), een belangrijk risico of kans vormt voor onze bedrijfsvoering, reputatie of financiële situatie (outside-in), of beide. Door de uitkomsten van de stakeholdersanalyse en materialiteitsanalyse te combineren, hebben wij scherp gekregen welke onderwerpen prioriteit verdienen binnen onze duurzaamheidsstrategie. De meest materiële thema's voor Bentacera zijn hiernaast weergegeven en vormen de kern van dit duurzaamheidsverslag.

Materiële duurzaamheidsthema's



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 hierop aan. Op basis van de dubbele materialiteitsanalyse hebben wij bepaald welke SDG's het meest relevant zijn voor Bentacera. Deze zijn opgenomen in onderstaand hiernaast.

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

De doelen hiernaast 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 D. In bijlage E is een overzicht opgenomen van de VSME-vereisten en waar deze informatie in dit verslag terug te vinden is.

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 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI	4 KWALITEITS-ONDERWIJS 17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI 4 KWALITEITS-ONDERWIJS

Klimaat

[Onze invloed op het klimaat](#) >

[Co2-uitstoot](#) >

[Mobiliteit en energieverbruik](#) >

[Dienstverlening voor klanten](#) >

Klimaat

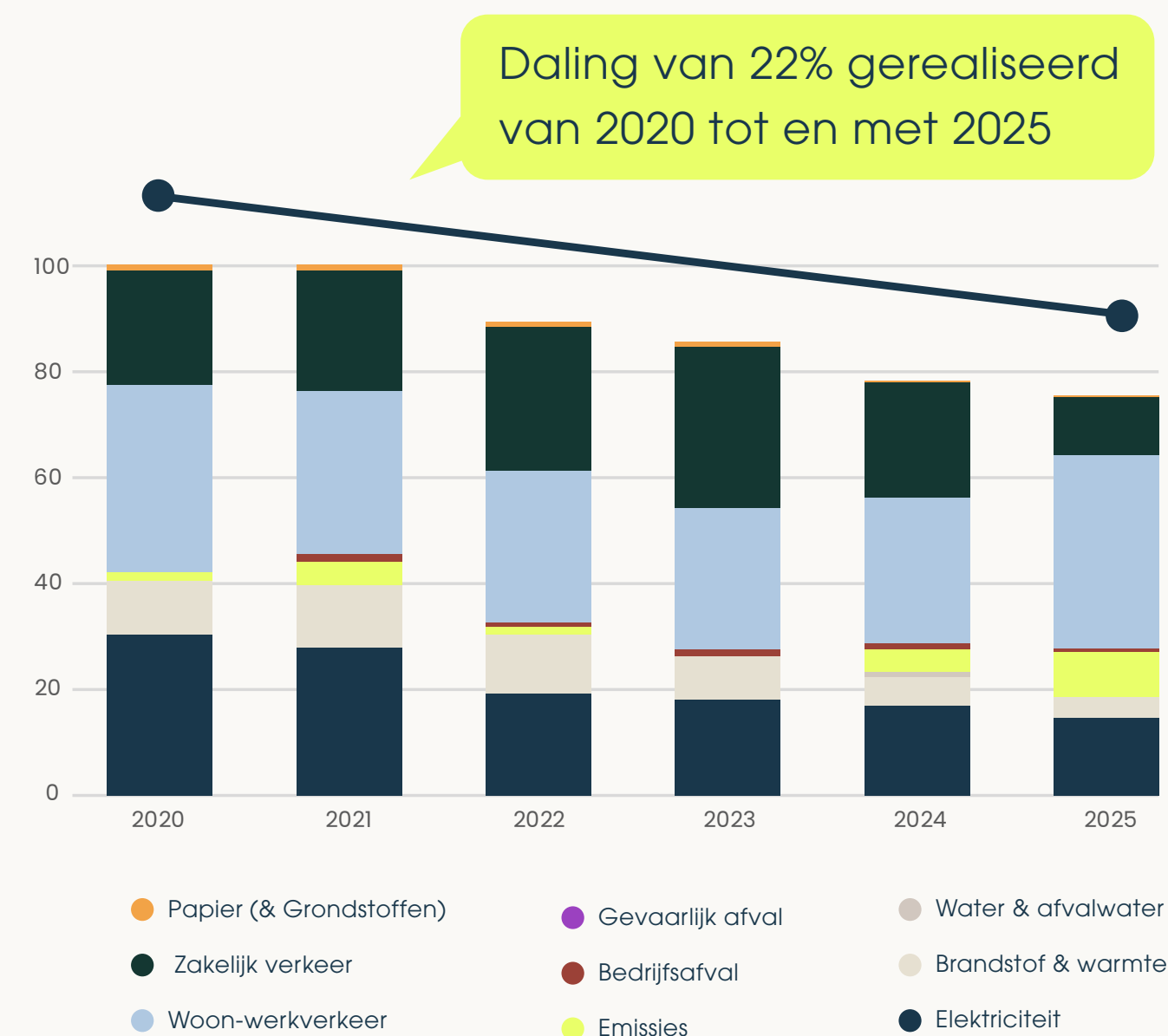
Onze invloed op het klimaat

We zijn een dienstverlenende organisatie. Dat betekent dat onze directe impact op het klimaat beperkt is, maar onze verantwoordelijkheid niet.

Door bewuste keuzes te maken in hoe we werken, reizen en energie gebruiken, kunnen we verschil maken. Voor onszelf, voor onze klanten en voor de regio. Door het goede voorbeeld te geven, willen we ook anderen in beweging brengen.

Overzicht KPI's Klimaat:

Dalende trend Co2-uitstoot



53,7% van de
leaseauto's waren
in 2025 elektrisch.

8,9% waren hybride en
37,4% benzine auto's.

Het ongesorteerd afval
is in 2025 gedaald met

29,8%
t.o.v. 2024.



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.

Om deze doelstelling te behalen, hebben wij de afgelopen jaren verschillende maatregelen doorgevoerd binnen de organisatie. Hoewel de totale uitstoot in 2025 met 1% steeg ten opzichte van 2024 – grotendeels door groei in medewerkers en activiteiten – daalde de uitstoot per medewerker met 1%.

De meerjarengrafiek per FTE laat zien dat de milieubelasting sinds 2020 structureel is afgenomen. In 2025 lag de Co2-uitstoot per FTE 22% lager dan in 2020. Dit laat zien dat de groei van de organisatie niet automatisch leidt tot een evenredige stijging van de uitstoot.

De daling van de Co2-uitstoot is vooral gerealiseerd door een lager energieverbruik binnen onze kantoren. Binnen mobiliteit is in 2025 een verschuiving zichtbaar tussen woon-werkverkeer en zakelijke kilometers. Waar dit in eerdere jaren ongeveer gelijk verdeeld was, is het aandeel woon-werkverkeer in 2025 duidelijk groter.

Omdat de registratie van zakelijke kilometers in 2025 is aangepast, kunnen wij nog niet met zekerheid vaststellen of het reisvolume daadwerkelijk is afgenomen of dat eerdere registraties een vertekend beeld gaven.

Om de doelstelling van 70% Co2-reductie in 2030 te behalen is een jaarlijkse reductie van circa 7% per FTE nodig. Vooral in de periode 2020-2022 is een duidelijke afname zichtbaar. Sinds 2023 stabiliseert de uitstoot per FTE echter, waardoor aanvullende maatregelen nodig zijn om het reductiedoel te realiseren.

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.

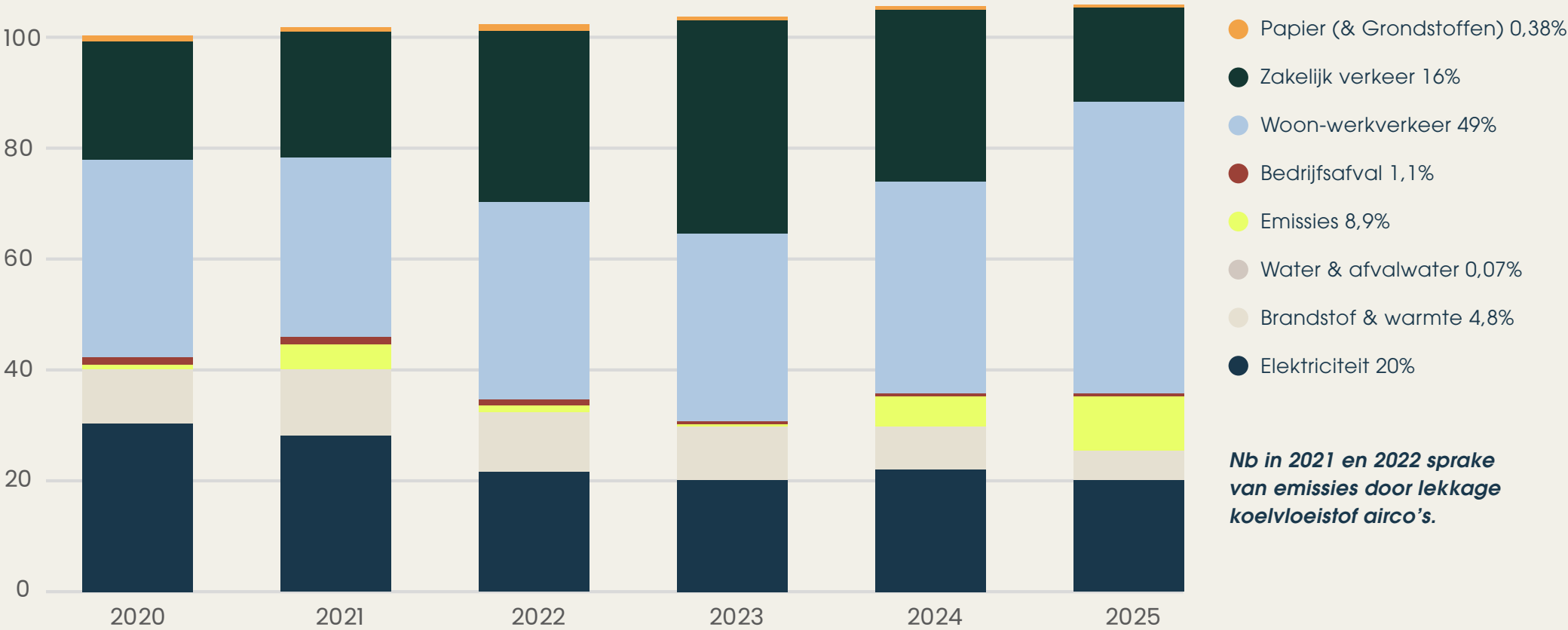
Uitleg scope 1, 2 en 3

- > **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 elektra en gas van de organisatie in 2025 is als volgt:

	Vernieuwbaar	Niet vernieuwbaar
Elektriciteit (nota nutsbedrijven)		484.796 kWh
Brandstoffen (aardgas)		24.267 m3

Co2-uitstoot - meerjarengrafiek totaal in Ton Co2

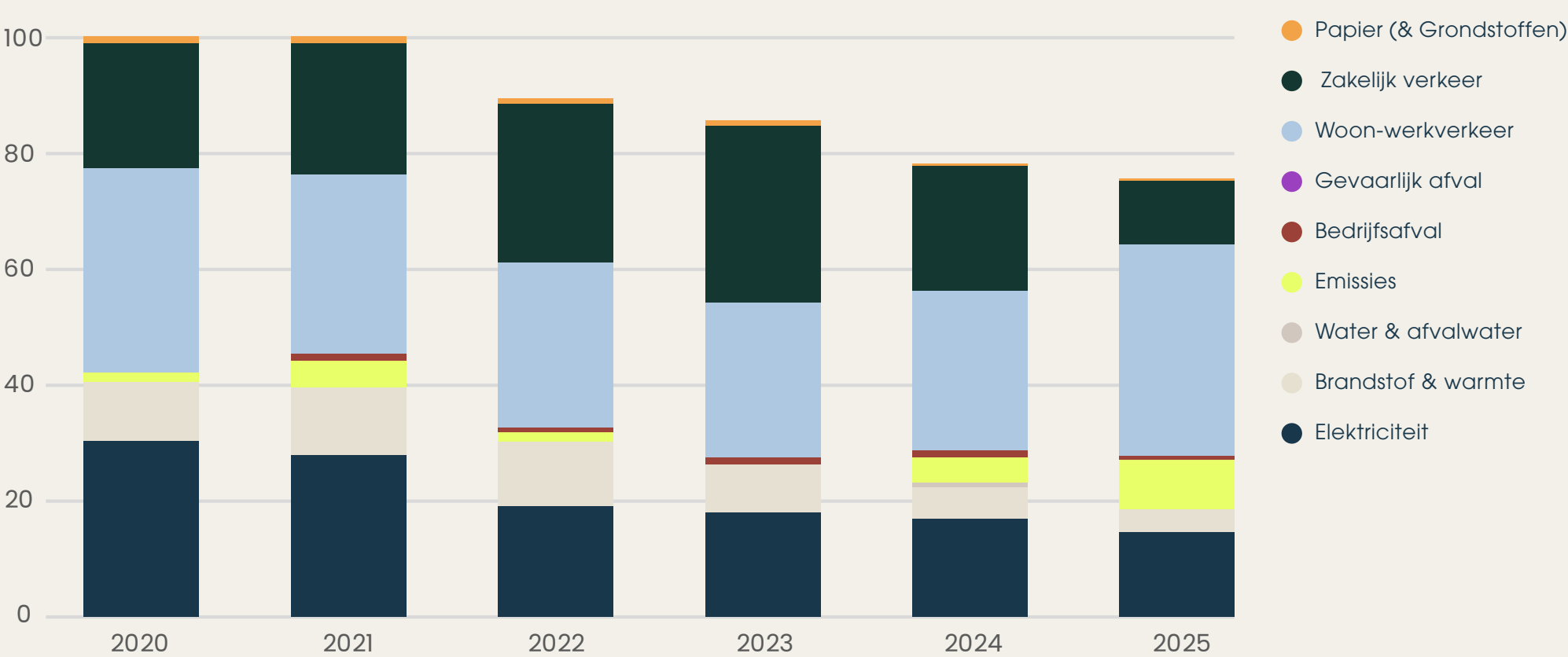


Bovenstaande grafiek is een grafische weergave van de Co2-footprint in ton Co2 per jaar. Hoe groter een thema in deze grafiek, des te groter is de bijdrage van dat thema aan de uitstoot van broeikas- gassen. Aan afval wordt in de Milieubarometer geen Co2-uitstoot toegerekend. Indien de Co2-uitstoot gecompenseerd wordt, is de hoeveelheid Co2-compensatie weergegeven in de blauwe kolom.

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 broeikaseffect. De milieubelasting van het eerste jaar is daarbij op 100% gesteld.

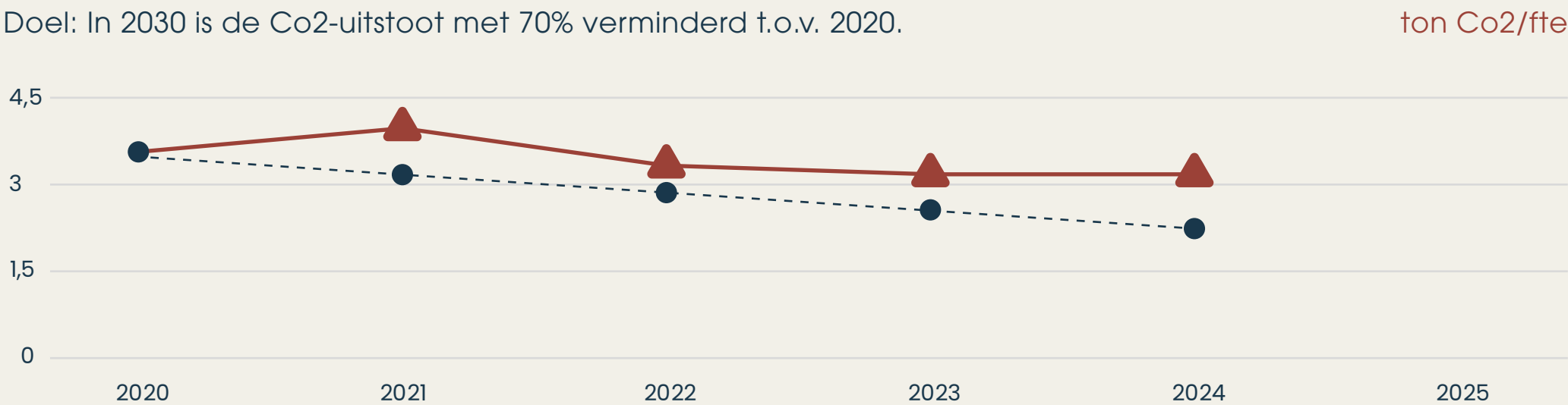
Co2-uitstoot - meerjarengrafiek totaal per FTE



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

Co2 uitstoot elk jaar 7% verlagen

Doel: In 2030 is de Co2-uitstoot met 70% verminderd t.o.v. 2020.



Mobiliteit en energieverbruik

De grafieken laten zien dat mobiliteit en energieverbruik de belangrijkste thema's blijven om verdere milieuwinst te behalen. Aanvullende maatregelen richten zich daarom vooral op deze onderdelen.

In 2025 hebben wij ons kantoor in Heerenveen verbouwd, waarbij verschillende energiebesparende maatregelen zijn doorgevoerd, waaronder de vervanging van verwarmings- en klimaatsystemen. Dit heeft bijgedragen aan een verdere verlaging van het gemiddelde energieverbruik per medewerker.

Daarnaast hebben wij in 2025 onze mobiliteitsregeling herzien. Medewerkers konden voorheen binnen de leaseregeling kiezen uit een benzine-, hybride- of elektrische auto. Vanaf 1 januari 2026 moeten alle nieuw gelease auto's volledig elektrisch zijn.

Met deze maatregelen zetten wij een concrete stap richting verdere verduurzaming van ons wagenpark. Dat de impact hiervan in 2025 nog beperkt zichtbaar is, is logisch: bestaande leasecontracten blijven ongewijzigd en lopen gemiddeld vijf jaar door. In 2025 bestond het wagenpark nog voor 37,4% uit benzineauto's en voor 8,9% uit hybrideauto's. Naar verwachting zal de uitstoot de komende jaren verder afnemen doordat deze geleidelijk worden vervangen door elektrische voertuigen.

Dienstverlening voor klanten

Als Bentacera geloven wij erin dat duurzaamheid voor alle organisaties een materieel thema is en blijft in haar strategie. Ondanks het wegvallen van de noodzaak door aangepaste wet- en regelgeving, 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. Wel zien we dat de groei van deze dienstverlening uit is gebleven doordat het voor klanten een minder urgent thema is geworden.

In 2025 hebben we workshops ontwikkeld en georganiseerd voor MKB-ondernemingen op het gebied van bewuster omgaan met milieu, als onderdeel van ons programma toekomstbestendig ondernemen. Adviesproducten zijn zoal: implementeren milieubarometer ten behoeve van in kaart brengen Co2 footprint, begeleiding duurzame financieringsvraagstukken, vrijwillige rapportages op basis van VSME, en organiseren en begeleiden van een Koplopersproject (samen met duurzaamheid aan de slag).

Toekomstgericht

Bentacera blijft zich inzetten om de Co2-uitstoot verder te verminderen en ondersteunt daarnaast klanten bij verduurzaming. Voor de komende periode staan de volgende activiteiten gepland:

- In 2026 breiden wij het mobiliteitsbeleid verder uit met een leasefietsregeling, waarbij Bentacera als werkgever financieel bijdraagt. Hiermee stimuleren wij medewerkers om vaker de fiets te gebruiken voor woon-werkverkeer en zakelijke ritten. Dit draagt bij aan mobiliteit met minder uitstoot én ondersteunt de vitaliteit van medewerkers.
- Daarnaast werken wij aan plannen om het energieverbruik binnen onze kantoren te verlagen. Denk hierbij aan aanvullende energiebesparende maatregelen en het vergroenen van energiecontracten.
- Ook starten wij met nader onderzoek naar onze scope 3-uitstoot, waar mogelijk in samenwerking met de branche. Daarbij kijken wij vooral naar externe dataopslag. Als gegevensverwerkende organisatie verwerken en bewaren we veel digitale data. Door bewuster om te gaan met het opslag en het verwijderen van overbodige data, willen wij ook op dit vlak onze impact verder beperken.





Sociaal

Medewerkers >

Medewerkerstevredenheid
en betrokkenheid >

Balans werk en privé >

Vitaliteit en veilige werkomgeving >

Eerlijke beloning >

Opleiding en ontwikkeling >

Klant & Omgeving >

Betekenisvol zijn voor onze klanten
– we staan naast ze >

Betekenisvol zijn voor onze regio >

Sociaal

Medewerkers

Bij Bentacera staan mensen centraal. Wij geloven dat duurzame groei begint bij goed werkgeverschap en betrokken medewerkers. Daarom bieden we ruimte om te leren, te ontwikkelen en door te groeien. Een veilige, vertrouwde en ondersteunende werkomgeving vormt daarbij de basis.

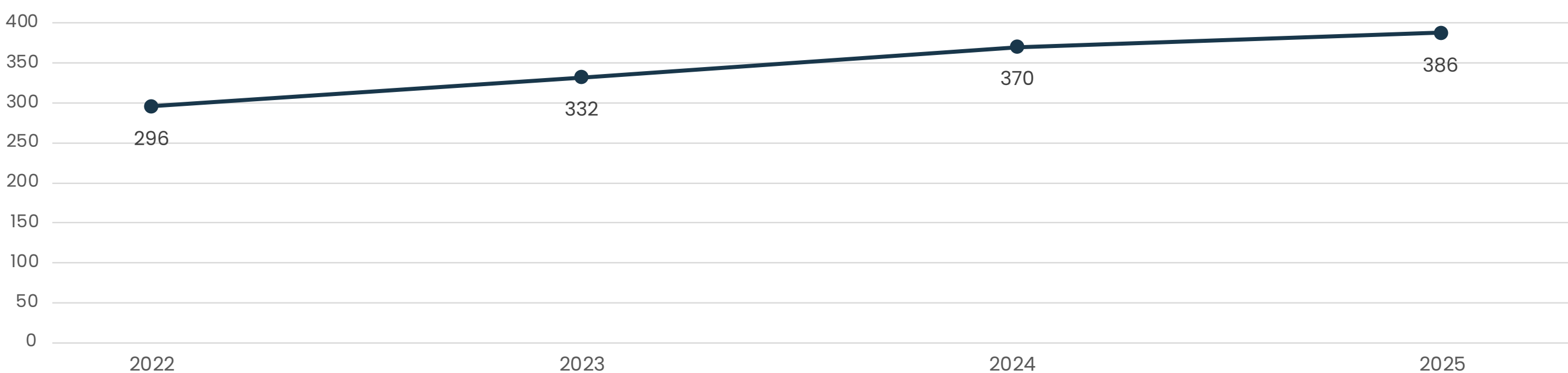
We werken vanuit vertrouwen, betrokkenheid en kwaliteit. Met duidelijke afspraken, verantwoordelijkheid waar het kan en ondersteuning waar nodig. Ontwikkeling is bij Bentacera vanzelfsprekend: vakinhoudelijk, persoonlijk en gericht op duurzame inzetbaarheid.

Met 387 medewerkers, verdeeld over zeven kantoren in Noord-Nederland, werken wij dagelijks samen aan de beste dienstverlening voor onze klanten én aan een organisatie waarin mensen zich welkom en gewaardeerd voelen. We streven naar gelijke kansen, een inclusieve werkcultuur en een werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn.

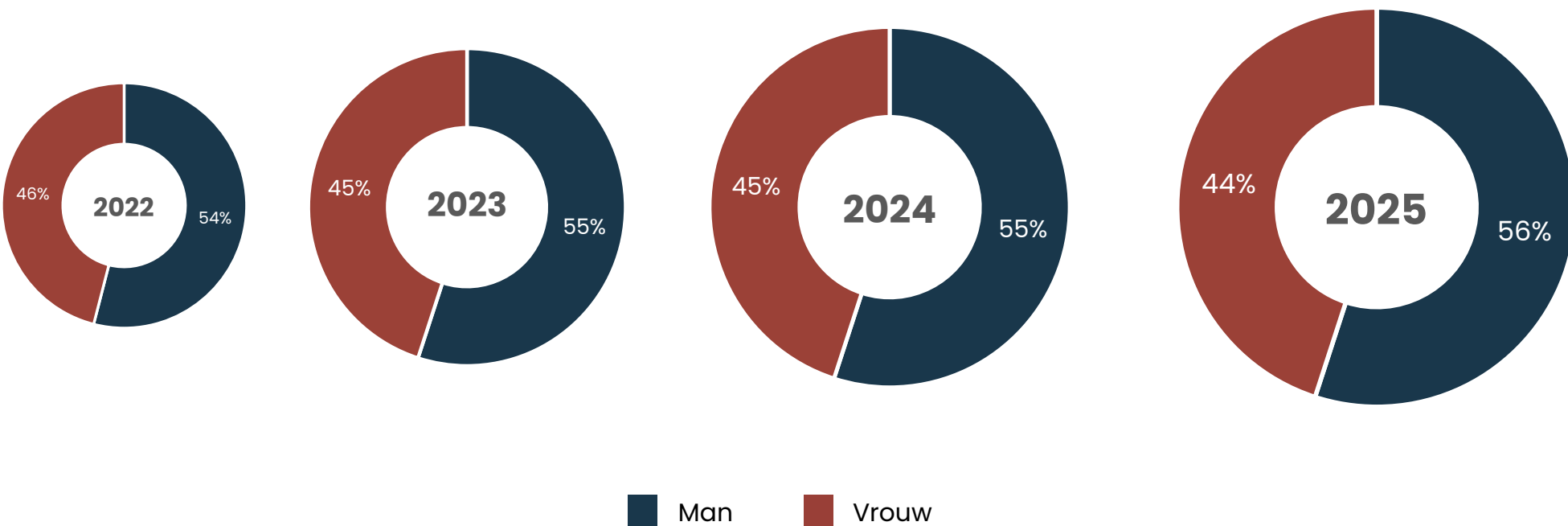
De kengetallen hiernaast en op de volgende pagina geven inzicht in de samenstelling van onze organisatie en vormen tegelijkertijd een belangrijke basis voor ons beleid op het gebied van betrokkenheid, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Onze medewerkers: belangrijkste kengetallen en informatie.

Gemiddeld aantal medewerkers op jaarbasis



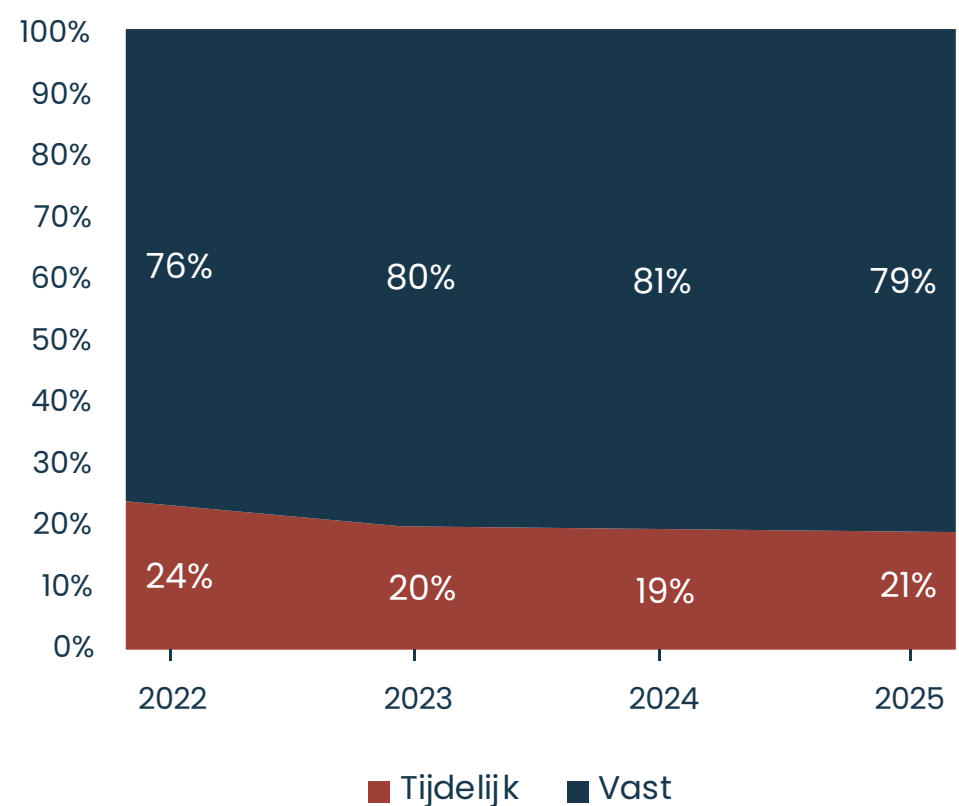
Verdeling mannen en vrouwen



Toelichting tabel:

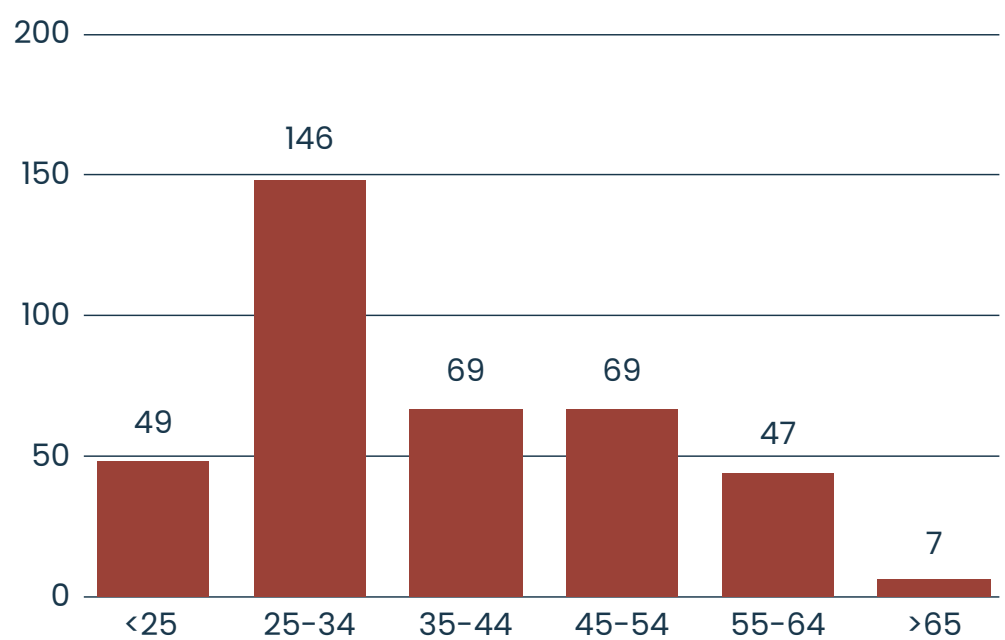
In 2025 bestond het medewerkersbestand van Bentacera voor 56% uit mannen en 44% uit vrouwen. Deze verdeling laat zien dat er sprake is van diversiteit binnen onze organisatie en vormt een belangrijk uitgangspunt voor ons streven naar gelijke kansen en een inclusieve werkcultuur.

Contractsvorm



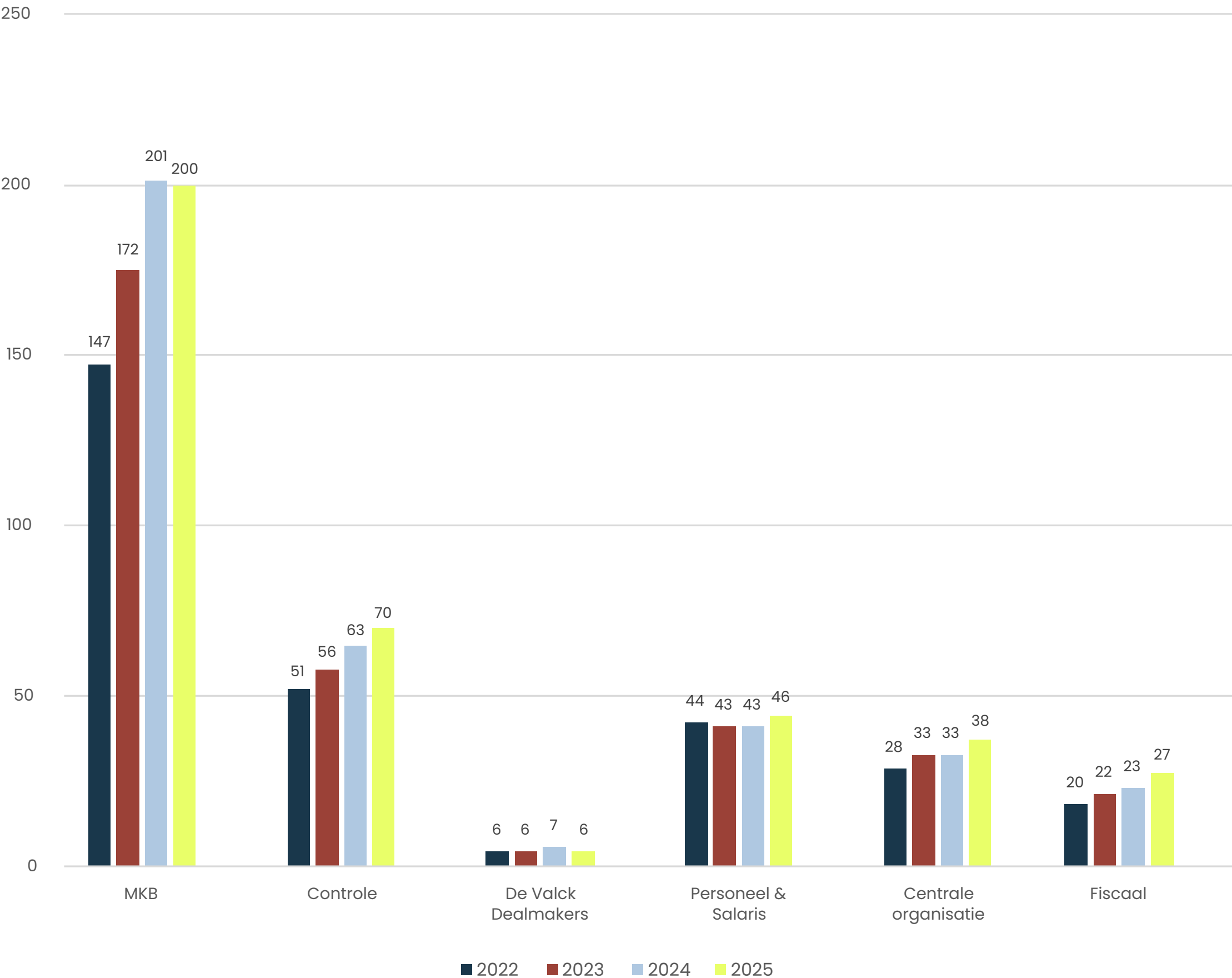
Toelichting tabel: Van onze medewerkers hadden 306 collega's een vast dienstverband en 81 collega's een tijdelijk dienstverband. Hiermee bieden wij het merendeel van onze medewerkers continuïteit en zekerheid, met daarnaast ruimte voor instroom en ontwikkeling via tijdelijke contracten.

Aantal medewerkers per leeftijdscategorie



Toelichting tabel: De leeftijdsopbouw laat zien dat Bentacera relatief een jonge organisatie is. Het grootste deel van onze medewerkers is tussen de 25 en 34 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 37 jaar. Tegelijkertijd is er in alle leeftijdsgroepen een goede vertegenwoordiging. Dit zorgt voor een waardevolle mix van nieuwe inzichten, energie en ervaring.

Medewerkers per servicelijn



Medewerkerstevredenheid en betrokkenheid

Een cultuur die verbindt

Met 387 medewerkers verspreid over zeven vestigingen vinden wij het belangrijk dat medewerkers zich verbonden voelen met Bentacera én met elkaar. Heldere communicatie, aandacht voor cultuur en samenwerken vanuit gedeelde waarden spelen daarin een belangrijke rol.

Onze kernwaarden – puur, kwaliteit, eerlijk, betrokken en vertrouwen – vormen de basis van hoe we samenwerken en met elkaar omgaan.

Daarom zijn we in 2025 gestart met het interne cultuurprogramma ‘Samen één Bentacera’. Met initiatieven zoals een merk- en strategiejournaal, een medewerkersmagazine, het BentaBal eindejaarsfeest en een centrale medewerkersbijeenkomst werkten we actief aan verbinding binnen de organisatie.

Tijdens de medewerkersbijeenkomst stonden samenwerking, vertrouwen en verbinding centraal. Samen één Bentacera was daarbij geen slogan, maar een uitnodiging om bewust samen te werken en elkaar op te zoeken in het dagelijks werk.

Daarnaast voeren wij actief de dialoog met medewerkers. De ondernemingsraad (OR) en regelmatige gesprekken (o.a. functionerings- en waarderingsgesprekken) met leidinggevenden over persoonlijke ontwikkeling vormen hierin een belangrijke basis. Ook hebben wij in 2025 ons intranet vernieuwd om interne communicatie sneller en toegankelijker te maken.

Jubilea en langdurige betrokkenheid

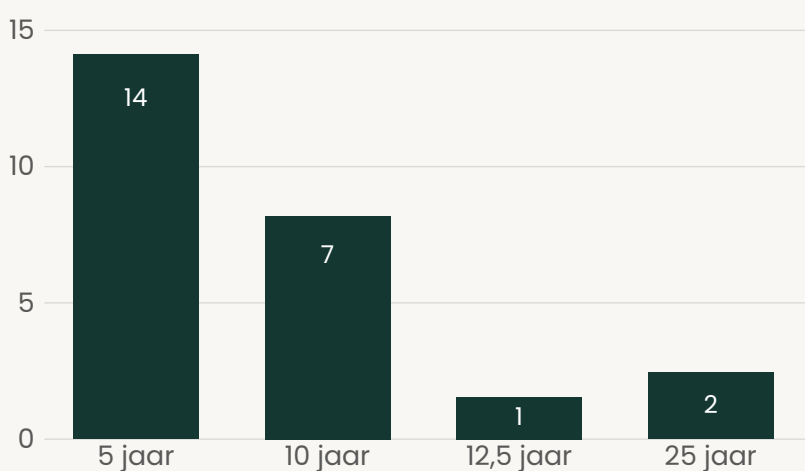
Bentacera is een relatief jonge organisatie, met een gemiddelde leeftijd van 37 jaar. Tegelijkertijd zien we dat (jonge) medewerkers zich langdurig aan ons verbinden.

In een arbeidsmarkt waarin mensen vaker van werkgever wisselen, geven jubilea waardevol inzicht in betrokkenheid en binding met onze organisatie. Aangezien de gemiddelde leeftijd relatief laag is, kiezen we ervoor om jubilea al vanaf 5 jaar in dienst mee te nemen.

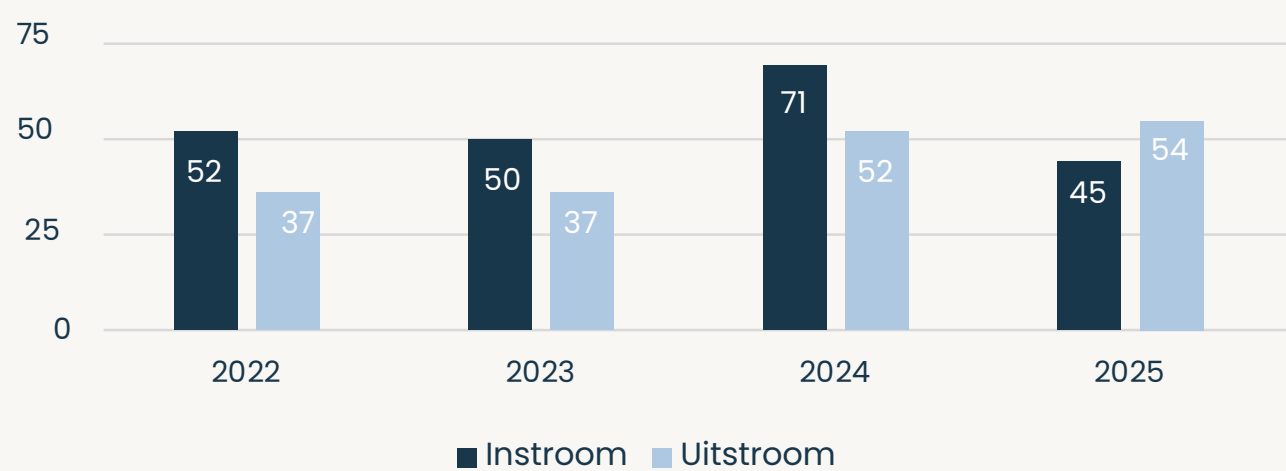
Deze jubilea momenten staan niet alleen stil bij dienstjaren, maar ook bij samenwerking, ontwikkeling en vakmanschap. Ze laten zien dat medewerkers bij Bentacera de ruimte ervaren om zich te ontwikkelen en met plezier te blijven werken.

Dit sluit aan bij waar Bentacera voor staat: een werkomgeving waarin medewerkers, ongeacht hun levensfase, de mogelijkheid hebben om te groeien, te blijven leren en duurzaam inzetbaar te blijven.

Jubilea bij Bentacera



Instroom en uitstroom bij Bentacera



Toekomstgericht

Ook de komende jaren blijven wij investeren in verbinding met en betrokkenheid en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. In 2026 zetten we het programma ‘Samen één Bentacera’ voort met als thema ‘Samen in beweging – koers & vitaliteit’.

Daarnaast voeren wij opnieuw een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit en ondersteunen wij leidinggevenden bij het voeren van ontwikkelgesprekken, met meer aandacht voor persoonlijke groei en ambities.

Zo bouwen wij verder aan een werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord, betrokken en verbonden voelen.



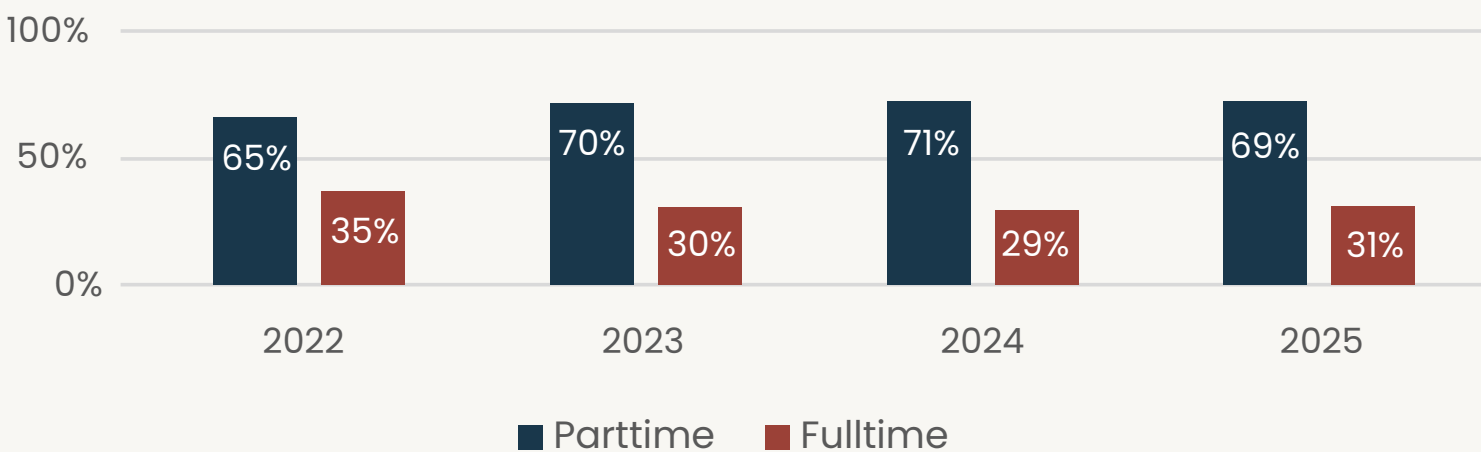
Balans werk en privé

Een gezonde werk-privébalans is belangrijk voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Daarom besteden leidinggevenden hier actief aandacht aan in gesprekken over werkbelasting, ontwikkeling en inzetbaarheid. Leidinggevenden kunnen hiervoor gebruikmaken van kengetallen die via dashboards beschikbaar zijn.

Ook het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) dat wij in 2025 hebben aangeboden, gaf inzicht in de werk-privébalans van medewerkers. Wanneer hier aandachtspunten uit naar voren kwamen, konden medewerkers begeleiding krijgen van leefstijlcoaches.

Daarnaast bieden wij flexibiliteit via hybride werken, de mogelijkheid om vakantiedagen te kopen of verkopen en de ruimte om parttime te werken. Door parttime te werken krijgen onze medewerkers waar gewenst de mogelijkheid om hun werk te combineren met hun privéleven en/of gezin. Hier wordt veel gebruik van gemaakt: in 2025 werkte 69% van onze medewerkers parttime, variërend tot 36 uur per week.

Verhouding fulltime en parttime werkzaam



Toekomstgericht

De komende jaren blijven wij ons bewust inzetten voor een gezonde werk-privé balans voor onze medewerkers. In 2026 starten wij een vitaliteitsprogramma in samenwerking met TopSport NOORD. Hierbij richten wij ons niet alleen op fysieke gezondheid, maar ook op mentale vitaliteit, energiemangement en veerkracht.

Onderdeel van het programma zijn een sessie voor leidinggevenden over vitaal leiderschap en diverse workshops over slaap, voeding en mentale kracht. Hiermee willen we leidinggevenden handvatten meegeven hoe om te gaan met vitaliteit op de werkvloer en medewerkers praktische handvatten geven om beter met energie en balans om te gaan.

Vitaliteit en veilige werkomgeving

Bentacera voelt zich verantwoordelijk voor het welzijn van medewerkers. Gezondheid en vitaliteit zijn belangrijk voor duurzame inzetbaarheid, werkplezier en betrokkenheid. Daarom investeren wij actief in preventie, bewustwording en een gezonde leefstijl, bijvoorbeeld door fruit op de werkplek, stoelmassages en korting op sportabonnementen aan te bieden.

Het ziekteverzuim is een belangrijke indicator voor de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers. In 2025 bedroeg het gemiddelde verzuimpercentage 3,5%. Wij monitoren verzuim structureel en zetten in op preventie, tijdige signalering en passende begeleiding.

Preventief Medisch Onderzoek

In 2025 hebben wij alle medewerkers de mogelijkheid geboden

om deel te nemen aan een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Dit onderzoek gaat verder dan de wettelijke verplichtingen. Hiermee kregen medewerkers inzicht in hun fysieke en mentale gezondheid. De geanonimiseerde groepsresultaten gebruiken wij om aandachtspunten binnen de organisatie inzichtelijk te maken.

De uitkomsten laten zien dat medewerkers hun welzijn over het algemeen positief ervaren. Zo geeft 93% van de deelnemers aan (zeer) gelukkig te zijn, een score die vergelijkbaar is met de branchebenchmark. Ook op het gebied van fysieke gezondheid scoort Bentacera goed.

Tegelijkertijd laten de resultaten zien dat er kansen liggen om een gezonde leefstijl verder te stimuleren, met name op het gebied van beweging, voeding en mentale vitaliteit. De uitkomsten benadrukken het belang van blijvende aandacht voor stress, werkdruk en belastbaarheid.

Veilige werkomgeving

Met moderne hybride werkplekken en goede thuiswerkvoorzieningen ondersteunen wij een prettige en veilige werkomgeving. Voor sociale veiligheid zijn externe vertrouwenspersonen beschikbaar en hanteren wij een duidelijke gedragscode die richting geeft aan hoe wij met elkaar omgaan.

Toekomstgericht

In 2026 starten wij, in samenwerking met TopSport Noord, een vitaliteitsprogramma met onder andere de workshop Vitaal Leiderschap. Hiermee ondersteunen we medewerkers bij het behouden van een gezonde balans, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast besteden we aandacht aan veiligheid op de werkvloer en in het contact met klanten.

Eerlijke beloning

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

In 2025 zijn we gestart met de doorontwikkeling van ons functie- en salarishuis. Hiermee werken wij aan duidelijke rollen, eerlijke beloning en verdere professionalisering van onze organisatie, mede in het licht van aankomende wetgeving rondom loontransparantie.

Daarnaast bieden wij aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een lease- en mobiliteitsregeling, extra vakantiedagen en ruimte voor opleiding en ontwikkeling.

Toekomstgericht

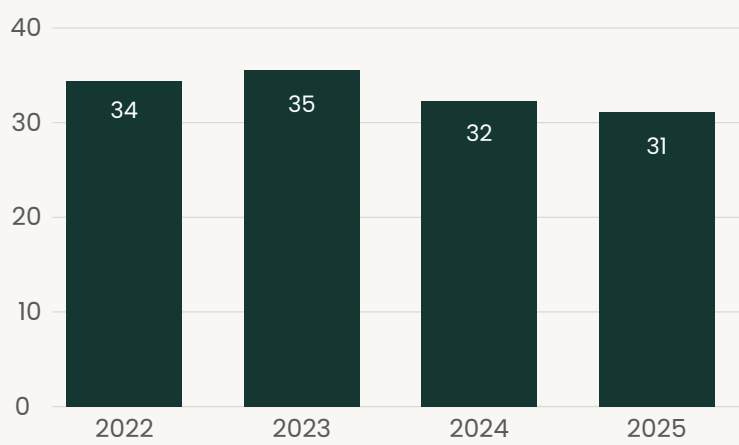
Ook de komende jaren blijven wij investeren in een modern en toekomstbestendig beloningsbeleid, waarin naast salaris ook persoonlijke groei, flexibiliteit en werkgeluk centraal staan. In 2026 nemen wij ons nieuwe functie- en salarishuis in gebruik en maken wij inzichtelijk hoe salarissen zijn verdeeld tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers per functiegroep. Hiermee zetten wij een volgende stap richting gelijke beloning. Daarnaast starten we in 2026 met het opzetten van een verbeterde en meer toekomstbestendige pensioenregeling voor onze collega’s.

Opleiding en ontwikkeling

Bij Bentacera geloven wij sterk in de kracht van leren en ontwikkelen. Met gemiddeld 32 opleidingsuren per medewerker investeren wij actief in vakmanschap, persoonlijke groei en duurzame inzetbaarheid. Daarmee versterken wij niet alleen onze medewerkers, maar ook de kwaliteit van onze dienstverlening.

Daarnaast bieden wij medewerkers de mogelijkheid om een Talenten Motivatie Analyse (TMA) te maken. Hiermee krijgen zij inzicht in hun talenten, drijfveren en ontwikkelpotentieel. Deze inzichten helpen om talenten gericht in te zetten en verder te ontwikkelen.

Aantal opleidingsuren per medewerker per jaar (exclusief stagiairs)



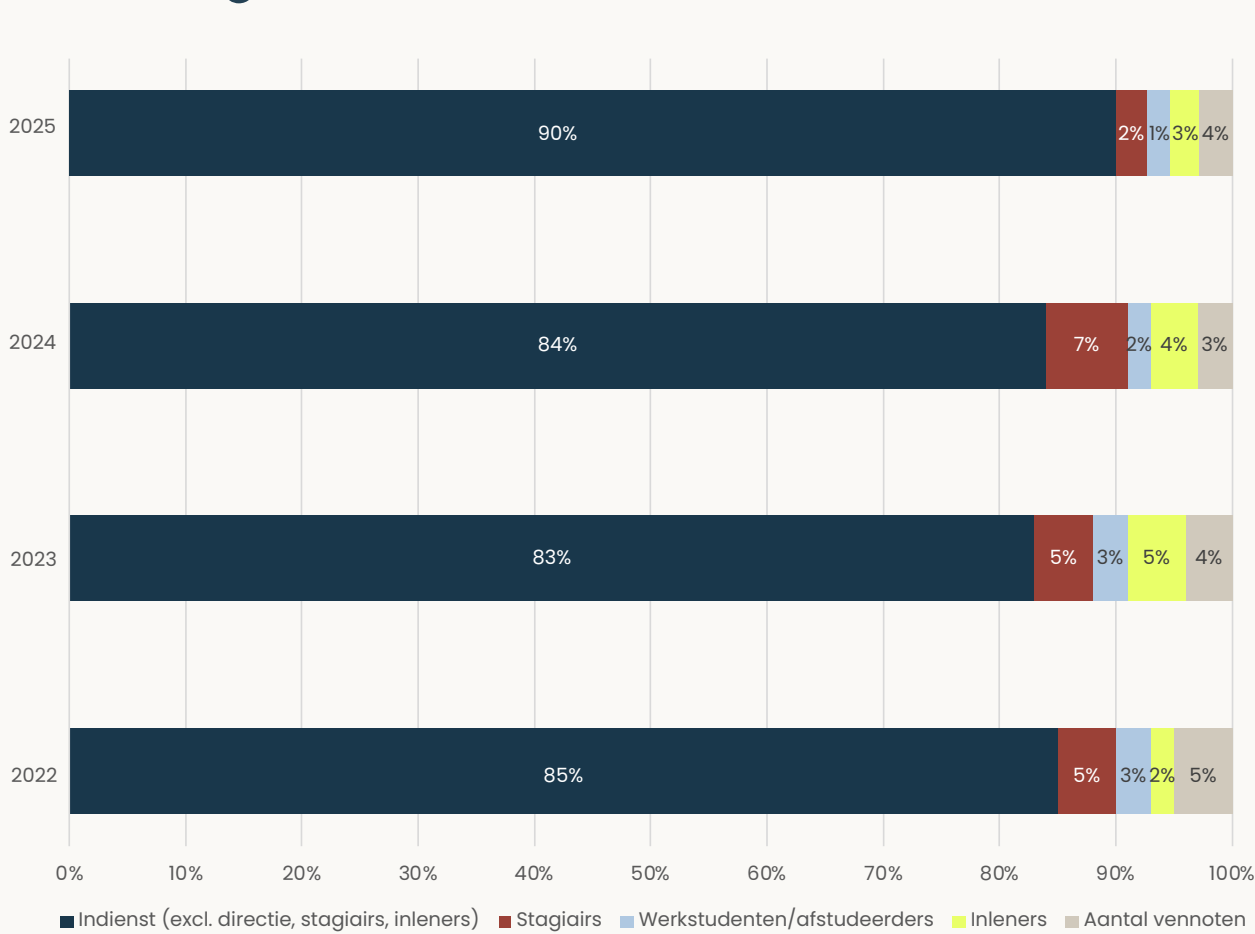
Instroom van jong talent

Ook investeren wij actief in de professionals van de toekomst. In 2025 zijn 20 stagiairs gestart bij Bentacera. Wij vinden het belangrijk dat zij de ruimte krijgen om praktijkervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen binnen het vak.

Daarom werken we intensief samen met onderwijsinstellingen zoals NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden en Hanzehogeschool Groningen. Deze samenwerking gaat verder dan alleen het aanbieden van stageplekken. We denken mee over de inhoud en kwaliteit van opleidingen en over de aansluiting tussen onderwijs en praktijk.

Met deze samenwerking dragen wij bij aan kennisontwikkeling, duurzame instroom en het behoud van talent voor de regio.

Verdeling soort dienstverbanden



Toekomstgericht

De komende jaren zetten wij naast individuele ontwikkeling ook sterker in op teamontwikkeling. Waar de TMA inzicht geeft in individuele talenten, helpen teamgesprekken om deze talenten beter samen te brengen.

Door met teams het gesprek te voeren over kwaliteiten, samenwerking en gezamenlijke doelen, ontstaat meer begrip voor elkaar en worden talenten effectiever benut. Dit versterkt niet alleen prestaties en kwaliteit, maar ook werkplezier en verbondenheid binnen teams.

Zo blijven wij investeren in duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en een toekomstbestendige organisatie.

Klant & Omgeving

Hoewel dit thema niet expliciet wordt voorgeschreven in de VSME, vinden wij 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 toekomstbestendige ondernemingen bijdragen aan een sterke regio. Samen met ondernemers, organisaties en onze medewerkers bouwen wij aan een sociaal en economisch sterk Noord-Nederland, met oog voor mens, milieu en maatschappij. Zo dragen wij bij aan een regio waar het prettig wonen, werken en ondernemen is – nu en in de toekomst.

Betekenisvol zijn voor onze klanten – we staan naast ze

Wij staan dicht bij onze klanten – letterlijk en figuurlijk. Dankzij onze regionale betrokkenheid en kennis van het werkveld, begrijpen we de uitdagingen en ambities van ondernemers in Noord-Nederland. Daarbij zien we dat vraagstukken rondom personeel, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker worden voor toekomstbestendig ondernemerschap. De sociale kant van duurzaamheid wordt steeds belangrijker: toekomstbestendig ondernemerschap met aandacht voor medewerkers.

In 2025 hebben wij daarom een pilot uitgevoerd bij een groeiende mkb-onderneming in Noord-Nederland. Deze organisatie wilde, naast verdere groei, ook investeren in toekomstbestendig personeelsbeleid. Vanuit de bestaande vertrouwensrelatie zijn wij hierover actief mee gaan denken als adviseur en sparringpartner.

Pilot: van inzicht naar toekomstbestendig personeelsbeleid

Binnen deze pilot hebben wij samen met de organisatie gewerkt aan:

- inzicht in de personeelsopbouw en ontwikkelbehoeften;
- het versterken van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
- het toekomstgericht organiseren van werk;
- het vertalen van organisatiedoelen naar concreet HR-beleid.

Met deze aanpak wordt personeelsbeleid niet alleen ondersteunend en reactief, maar ook strategisch ingezet voor continuïteit en groei.

Van klantvraag naar structurele dienstverlening

De ervaringen uit deze pilot laten zien dat juist op het thema personeel en duurzame inzetbaarheid veel vraagstukken samenkomen: krapte op de arbeidsmarkt, groeiambities en de wens om medewerkers gezond en gemotiveerd aan het werk te houden. We zien daarin een duidelijke ontwikkeling binnen onze dienstverlening. Waar we eerder vooral adviseerden op afzonderlijke vraagstukken, ondersteunen we klanten steeds vaker bij het structureel vormgeven van toekomstbestendig werkgeverschap.

Daarbij gaan wij proactief het gesprek met ondernemers aan en combineren wij kennis van HR, salaris, arbo en verzuim en vertalen we deze naar praktische oplossingen die direct toepasbaar zijn binnen organisaties.

Toekomstgericht

De ervaringen uit deze pilot bevestigen dat duurzame inzetbaarheid een belangrijk onderdeel is van toekomstbestendig ondernemen. Daarom bouwen wij deze dienstverlening in 2026 verder uit, zodat we nog meer ondernemers kunnen ondersteunen bij het maken van duurzame keuzes voor de lange termijn.



“Voor leerlingen als Finn kan een ervaring als Baas van Morgen het verschil maken. Want wat deze dag zo waardevol maakt, is dat jongeren zoals Finn ervaren dat ze alles kunnen worden wat ze willen. Ook als je op vmbo basis begint. The sky is the limit”.

- Debbie van Elden (Mentor van Finn bij OSG Piter Jessel Ynsicht, Leeuwarden)

Betekenisvol zijn voor onze regio

Een bloeiend Noord-Nederland: dát is waar wij voor gaan. Bentacera is stevig geworteld in de regio waarin wij wonen, werken en leven. Die betrokkenheid gaat verder dan onze rol als accountant en adviseur. Ook via sponsoring en maatschappelijke initiatieven dragen wij bij aan een levendige, vitale en toekomstbestendige regio.

In 2025 deden wij dit onder andere door sport en beweging te ondersteunen. Zo waren wij betrokken bij de Bentacera Business LOOP Leeuwarden, het Skûtsjesilen en de PC in Franeker. Daarnaast werden wij partner van TopSport NOORD, waarmee wij bijdragen aan talentontwikkeling en het topsportklimaat in Noord-Nederland.

Ook op maatschappelijk vlak waren wij actief betrokken. Zo waren wij sponsor van het Noordelijk Film Festival en partner van JINC. Voor het tweede jaar op rij deden wij mee aan het initiatief ‘Baas van Morgen’, waarbij Finn voor één dag het stokje overnam van onze Algemeen Directeur Ronald de Jong. Samen met JINC helpen wij jongeren uit sociaaleconomisch kwetsbare wijken om hun talenten te ontdekken en nieuwe kansen te zien.

Daarnaast hebben we ook aandacht voor goede doelen. Dankzij ons aanbrengprogramma ontvangen medewerkers die een nieuwe collega aandragen niet alleen zelf een bonus, maar ook een bedrag om te doneren aan een goed doel naar keuze. In 2025 zijn er 12 goede doelen verblijd met een totaalbedrag van 12.000 euro. Ook aan ons klanttevredenheidsonderzoek koppelden wij een maatschappelijke actie. Voor iedere ingevulde vragenlijst doneerden wij een boom aan Trees for All. In totaal zijn namens Bentacera 400 bomen geplant in project Wiekersholt, nabij Drenthe. Hiermee dragen wij bij aan natuurherstel, duurzame bosaanplant en klimaatbewustzijn in de regio.



Betrokken bij de leefomgeving van medewerkers

Wij kiezen bewust voor sponsorinitiatieven waar medewerkers zelf bij betrokken zijn, zoals lokale sportverenigingen of activiteiten waar zij of hun kinderen actief aan deelnemen. Ongeveer de helft van ons sponsorbudget wordt hieraan besteed.

Daarnaast zetten veel collega's zich vrijwillig in als bestuurslid, coach of penningmeester bij lokale verenigingen. Zo dragen zij niet alleen bij aan hun omgeving, maar brengen zij ook kennis en betrokkenheid terug de regio in.

Toekomstgericht

In 2025 zijn wij gestart met de ontwikkeling van een sponsorbeleid, dat in 2026 wordt geïmplementeerd. Hiermee willen wij onze maatschappelijke impact beter inzichtelijk maken en gericht sturen op de bijdrage die wij leveren aan sport, cultuur, onderwijs, milieu en sociale initiatieven in Noord-Nederland.

Zo blijven wij bouwen aan een sterke, leefbare en toekomstbestendige regio.



Goed bestuur

[Kwaliteit als basis van
ons handelen](#)



[Een cultuur gebouwd
op kwaliteit](#)



[Veilig en verantwoord
digitaal werken](#)



[Bentacera's Kwaliteitsstelsel](#)



[Resultaten en
kengetallen kwaliteit](#)



[Governance structuur](#)



[Diversiteit bestuursorgaan:
een vrouw aan de top](#)



Goed bestuur

Kwaliteit als basis van ons handelen

Binnen de VSME-richtlijn wordt specifiek gevraagd om te rapporteren over de onderwerpen corruptie, omkoping en diversiteit binnen het bestuur. 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 staat daarbij centraal. Het is één van onze kernwaarden en richtinggevend in de manier waarop wij werken, samenwerken en besluiten nemen. Wij hanteren hoge standaarden op het gebied van vaktechniek, integriteit en naleving van wet- en regelgeving. Niet alleen omdat het moet, maar omdat wij geloven dat dit hoort bij onze maatschappelijke rol als accountants- en advieskantoor.

Een cultuur gebouwd op kwaliteit

Onze organisatiecultuur is gebouwd op vijf kernwaarden: vertrouwen, eerlijk, puur, betrokken en kwaliteit. Deze waarden vormen de basis voor hoe wij samenwerken, klanten adviseren en verantwoordelijkheid nemen.

Binnen onze kernwaarden 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 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. Dit is verwerkt in vier belangrijke pijlers binnen onze organisatiecultuur:

1 Opleiding en ontwikkeling

Kwaliteit vraagt om blijvende ontwikkeling. Daarom investeren wij structureel in vaktechnische bijeenkomsten, permanente educatie en adviesvaardigheden, rekening houdend met de permanente educatievereisten per beroepsgroep. Nieuwe medewerkers volgen een onboardingsprogramma waarin kwaliteit, integriteit en professioneel gedrag centraal staan.

In 2025 besteedden medewerkers gemiddeld 174 uur aan opleiding en ontwikkeling. Ook is de PE-registratie voor accountants ondergebracht in de Bentacademy, waarmee medewerkers hun PE-plan en evaluaties eenvoudiger kunnen beheren.

Daarnaast kopen wij binnen het internationale netwerk van Kreston Global gezamenlijk opleidingen en cursussen in gericht op vaktechniek, persoonlijke ontwikkeling en onze adviesrol richting klanten.

2 Betrokkenheid en gedrag

Wij verwachten van medewerkers dat zij handelen in lijn met onze cultuur en kernwaarden. Het bestuur heeft hierin een zichtbare voorbeeldrol.

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. Nieuwe klanten worden vooraf getoetst via een klantacceptatieprocedure. Medewerkers kunnen vermoedens van misstanden melden via de vertrouwenspersoon of anoniem via de klokkenluidersregeling.

Veilig en verantwoord digitaal werken

Als accountants- en advieskantoor werken wij dagelijks met vertrouwelijke gegevens van klanten, medewerkers en relaties. Zorgvuldig omgaan met informatie en digitale veiligheid is daarom een belangrijk onderdeel van goed bestuur en professioneel handelen.

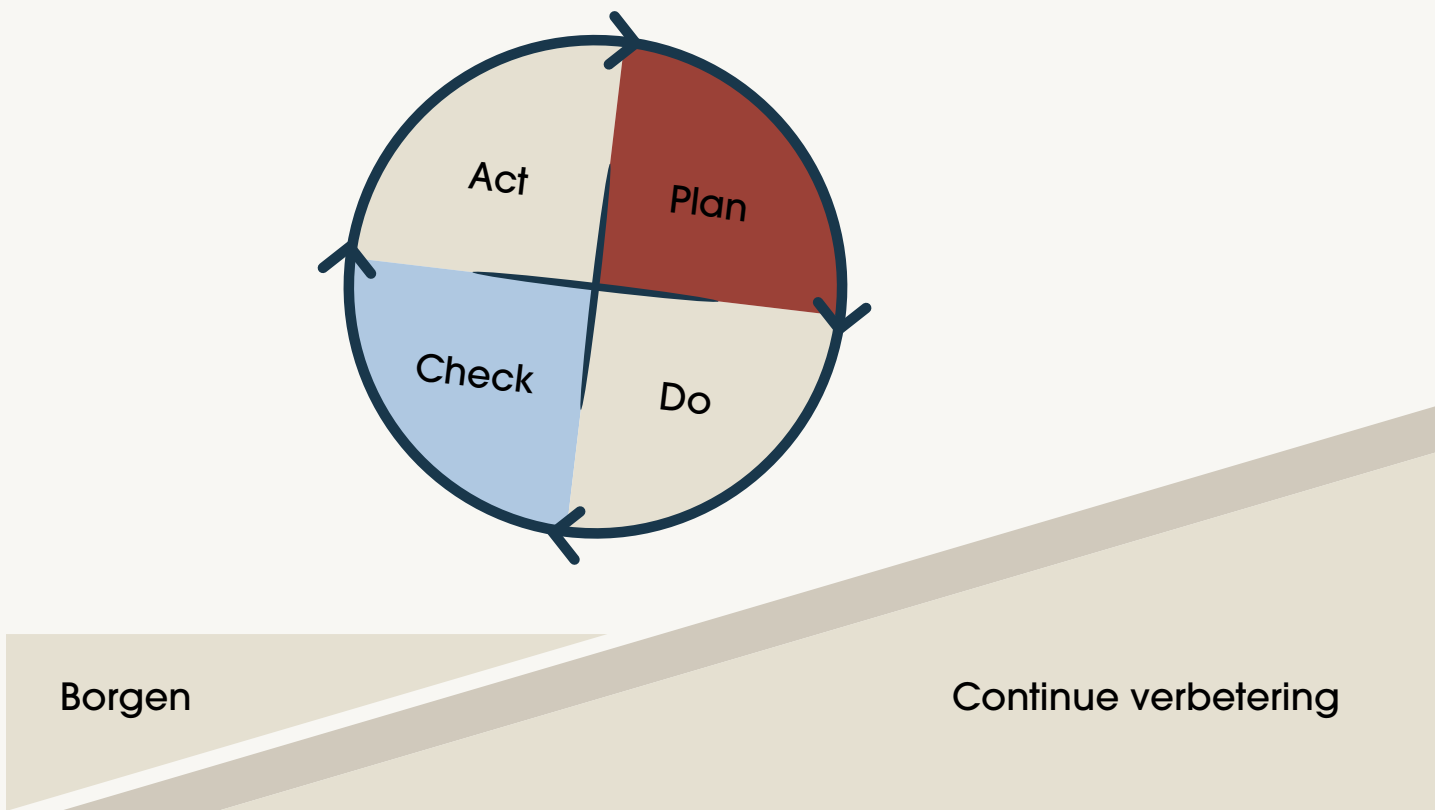
Bentacera investeert actief in bewustwording rondom cybersecurity en veilig digitaal werken. Medewerkers volgen maandelijks verplichte trainingen over onderwerpen zoals phishing, wachtwoordveiligheid en veilig omgaan met data. Ook tijdens onboarding besteden wij expliciet aandacht aan informatieveiligheid en digitaal bewustzijn.

Daarnaast hebben wij in 2025 een phishing-simulatie uitgevoerd om de alertheid binnen de organisatie verder te vergroten.

Door structureel aandacht te besteden aan cybersecurity werken wij aan het beschermen van vertrouwelijke gegevens, het beperken van risico's en een cultuur waarin veiligheid en verantwoordelijkheid vanzelfsprekend zijn.

Bentacera’s Kwaliteitsstelsel

Kwaliteit is geen momentopname, maar een continu proces van verbeteren, toetsen en bijsturen. Daarom werken wij met een kwaliteitsstelsel gebaseerd op de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act).



Wet- en regelgeving rondom kwaliteitsbeheersing ontwikkelt zich continu. Denk aan toezicht vanuit de AFM, de Wta, de Wwft en de invoering van Standaard Kwaliteitsmanagement 1 (SKM1). Om hieraan te blijven voldoen, zijn wij eind 2025 gestart met het verder implementeren van SKM1 binnen ons control framework, kwaliteitshandboeken en risicobeheersing. Daarbij maken wij gebruik van de expertise van SRA, Kreston Global en externe compliance-specialisten.

Vertrouwen vormt de basis van onze dienstverlening. Daarom tolereren wij geen corruptie, omkoping of ander onethisch gedrag. Deze uitgangspunten zijn verankerd in ons kwaliteits- en compliancebeleid.

Onze kwaliteitsambitie

- 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.

Deze ambitie wordt jaarlijks getoetst via interne en externe reviews door onder andere de SRA, de AFM en Kreston. 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:

- Opzetten, implementeren en bewaken van het kwaliteitsstelsel;
- Het (laten) uitvoeren van dossierreviews, themaonderzoeken en oorzakenanalyses;
- Toezicht op naleving permanente educatie en onafhankelijkheidsregels;
- Het doen van (wettelijke) meldingen ongebruikelijke transacties, datalekken en/of noclar bij de juiste toezichthoudende instanties;
- Adviseren over klachtenafhandeling;
- Jaarlijkse evaluatie van ons kwaliteitsstelsel en rapporteren hierover via het kwaliteitsverslag.



Resultaten en kengetallen kwaliteit

De kwaliteitscommissie brengt jaarlijks een kwaliteitsverslag uit. De kwaliteitscijfers zijn in onderstaande tabel weergegeven. Over verslagjaar 2024-2025 luidt de conclusie dat ons kwaliteitsstelsel voldoet, waarbij verdere professionalisering van processen en risicogericht toezicht nodig blijft.

Daarbij ligt de nadruk op:

- het versterken van risicogericht toezicht;
- betere naleving van procedures en afspraken;
- verdere professionalisering van interne processen.

In 2025 voerde de SRA een periodieke review uit op het niet-Wta domein (samenstelopdrachten, beoordelingsopdrachten, vrijwillige controleopdrachten) en de fiscale praktijk. De algehele conclusie was positief. Alleen bij vrijwillige controledossiers zijn verbeterpunten vastgesteld, die direct zijn opgepakt.

Ook zijn wij in 2025 gestart met het gebruik van het SRA Q-platform voor kwaliteitsbewaking en AFM-uitvragen rondom wettelijke controles. Hiermee kunnen controles worden vergeleken met andere SRA-kantoren en verkrijgen wij beter inzicht in kwaliteit en risico’s binnen de praktijk.

Op grond van de WWFT is bij Bentacera een auditfunctionaris (V&A) aangesteld dat periodiek onderzoek uitvoert naar het WWFT-kwaliteitsstelsel. Hieruit bleek dat het stelsel voldoet, met aanvullende verbeterpunten op het gebied van risicoanalyse en klantdoorlichting.

Onderwerp	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping (specifiek VSME)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Aantal interne meldingen datalekken (meldingen bij AP)	21 (3)	24 (1)	17 (2)
Aantal meldingen ongebruikelijke transacties (contant geldverkeer, fiscale fraude, overig)	18	3	1
Aantal consultaties assurance	36	24	10
Aantal schendingen (ernstige n.v.t.)		17	1
Gemiddelde urenbesteding opleiding en bijeenkomsten (jaarbasis, inclusief stagiaires)	174	176	173
Voldoendes interne dossierreview MKB	85%	87%	89%
Voldoendes interne dossierreview Assurance	80%	100%	100%

Toelichting tabel

In 2025 is een duidelijke stijging zichtbaar in het aantal meldingen van ongebruikelijke transacties (MOT) en consultaties binnen de assurancepraktijk. Of de toename van MOT-meldingen direct samenhangt met eerdere Wwft-trainingen en vaktechnische overleggen, of sprake is van een incidentele piek, is nog lastig vast te stellen. Wel zien wij dat het onderwerp Wwft steeds vaker structureel terugkomt tijdens vooroverleggen, PAM’s en andere

vaktechnische bijeenkomsten. Dit wijst op een groeiend bewustzijn en grotere alertheid onder medewerkers.

Ook het aantal assuranceconsultaties is toegenomen. Dit hangt samen met aanvullende vaktechnische vereisten vanuit de Commissie Vaktechniek Assurance, onder andere rondom continuïteit en het afgeven van afwijkende controleverklaringen.

Governance structuur

Sinds 2025 wordt Bentacera aangestuurd door een Algemeen Bestuur, bestaande uit de Algemeen Directeur en de bestuursleden van de servicelijnen. Het bestuur is verantwoordelijk voor de strategische koers, besluitvorming en verdere professionalisering van de organisatie. Het heeft hierbij een sturende en besluitvormende rol.

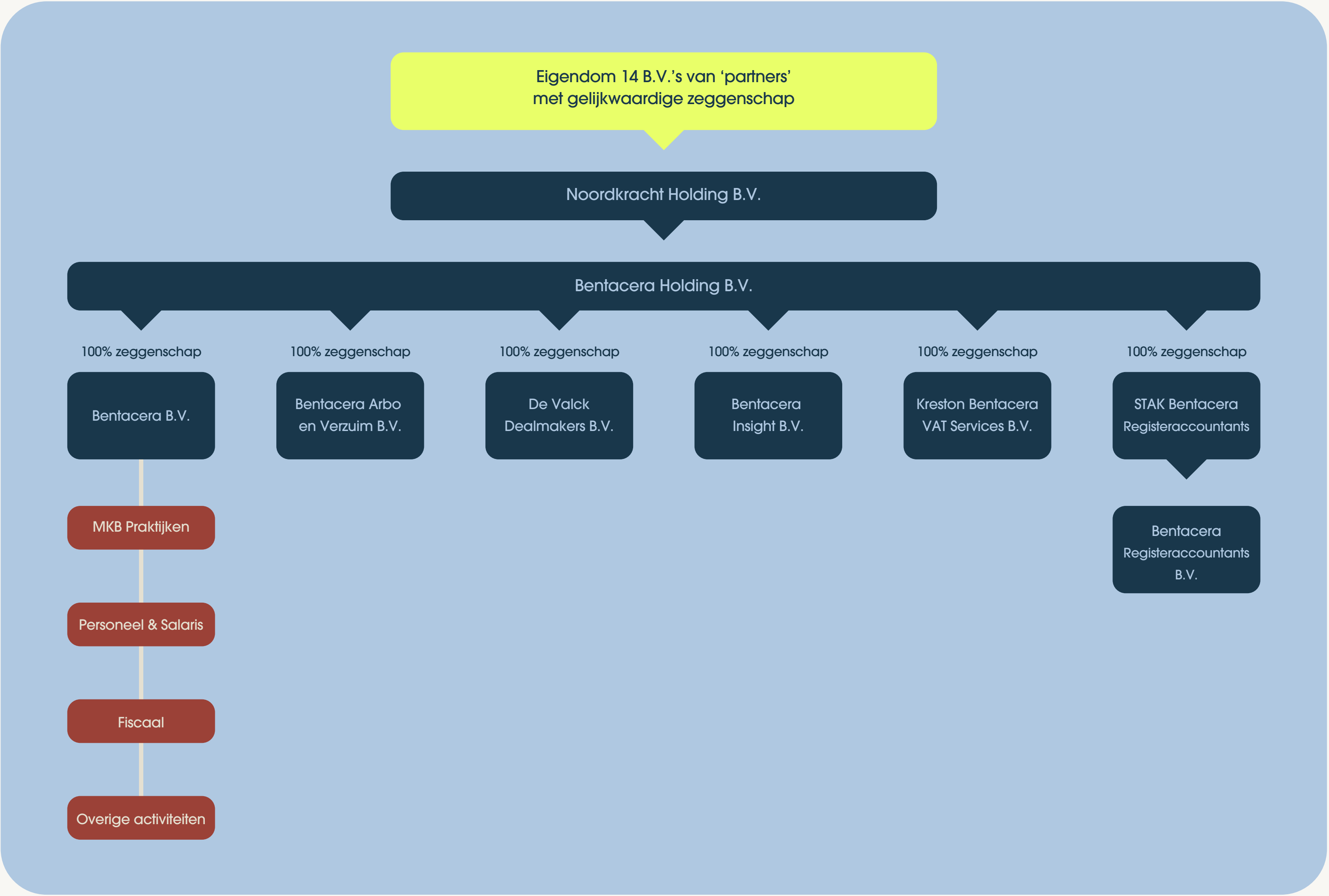
Met deze bestuursstructuur kan Bentacera sneller schakelen, eenduidiger werken en beter samenwerken tussen en met de servicelijnen MKB, Audit/PAS, Fiscaal en Personeel & Salaris. De verbinding tussen strategie en uitvoering is geborgd doordat de servicelijnen direct vertegenwoordigd zijn binnen het bestuur.

De Algemeen Directeur is verantwoordelijk voor de aansturing van de centrale organisatie, bestaande uit de volgende teams, Medewerker & Organisatie (M&O), Merk, Marketing & Communicatie (MMC), Data, Project & Proces, Centrale Administratie (CA) en ICT.

Het Algemeen Bestuur legt verantwoording af aan de Algemene Vergadering (de partners).

De aan Bentacera verbonden partners zijn via hun persoonlijke houdstermaatschappijen aandeelhouder van Noordkracht Holding B.V. Deze 14 partners (per 1 januari 2026) zijn op basis van een managementovereenkomst werkzaam binnen de groep. Uitgangspunt daarbij is gelijkheid in beloning en zeggenschap.

De juridische structuur van Bentacera is als volgt weer te geven:



Diversiteit bestuursorgaan: een vrouw aan de top

Met de uitbreiding van het Algemeen Bestuur is ook een vrouw toegetreden tot de top van Bentacera. Daarmee is een eerste stap gezet richting meer diversiteit binnen het bestuur.

Vanuit haar rol als partner, manager Personeel & Salaris en lid van het Algemeen Bestuur draagt Marieke Dolsma bij aan een organisatie die niet alleen inhoudelijk sterk is, maar ook in balans blijft. Met aandacht voor ontwikkeling, werkplezier en duurzame inzetbaarheid versterkt zij niet alleen teams, maar ook de kwaliteit van onze dienstverlening. Daarnaast draagt zij bij aan de diversiteit binnen het bestuur, wat leidt tot een bredere blik en evenwichtigere besluitvorming voor Bentacera.

Voor Bentacera betekent toekomstgericht besturen sturen op resultaat én relatie, met oog voor de mens achter de cijfers.

Toekomstgericht

In 2026 ligt de focus op het verder verduidelijken en formaliseren van rollen, verantwoordelijkheden en besluitvorming binnen Bentacera. In dat kader is het directiereglement herzien en is de mandatering van bestuursbesluiten geactualiseerd.

Daarnaast is eind 2025 gestart met een vernieuwde opzet van de waarderingsgesprekken met partners, met meer ruimte voor feedback en ontwikkeling. Deze aanpak wordt in 2026 verder geëvalueerd en doorontwikkeld.

Belangrijkste actiepunten van de kwaliteitscommissie voor 2026:

- Verder versterken van de naleving van kwaliteitsprocedures en het tijdig en volledig vastleggen van werkzaamheden en dossiervorming.
- Doorontwikkelen van het kwaliteits- en risicobeleid, inclusief het verder verankeren van een risicogerichte aanpak.
- Verbeteren van kwaliteitsmonitoring door verdere digitalisering, automatisering en inzet van ondersteunende technologieën.
- Doorontwikkelen van methodologieën en werkprocessen om de kwaliteit en consistentie van dienstverlening verder te verhogen.
- Investeren in opleiding, kennisontwikkeling en bewustwording rondom kwaliteit en professioneel handelen.



Met dit tweede duurzaamheidsverslag laten wij zien hoe duurzaamheid steeds meer onderdeel wordt van de manier waarop wij ondernemen, samenwerken en waarde creëren. Niet als los initiatief, maar als een integraal onderdeel van onze strategie en dagelijkse praktijk.

In 2025 hebben we verdere stappen gezet op het gebied van klimaat, sociaal beleid en goed bestuur. We hebben geïnvesteerd in de ontwikkeling en vitaliteit van onze medewerkers, onze governance verder versterkt, actief geluisterd naar klanten en gewerkt aan het verkleinen van onze milieu-impact. Tegelijkertijd hebben we nieuwe initiatieven gestart die bijdragen aan een toekomstbestendige organisatie en een sterke regio.

We realiseren ons dat duurzaamheid geen eindpunt kent. De uitdagingen waar organisaties voor staan veranderen voortdurend, net als de verwachtingen van medewerkers, klanten en de maatschappij. Daarom blijven wij leren, verbeteren en bijsturen waar nodig.

Als organisatie voelen wij ons verantwoordelijk voor de regio waarin wij wonen, werken en ondernemen. Samen met onze medewerkers, klanten, partners en andere stakeholders blijven wij bouwen aan een sterk, veerkrachtig en toekomstbestendig Noord-Nederland.

Ook in de komende jaren blijven wij onze voortgang inzichtelijk maken en werken aan concrete verbeteringen. Niet omdat het moet, maar omdat wij geloven dat duurzame keuzes vandaag bijdragen aan blijvende waarde voor morgen.



Documentatie

[A. Over dit verslag](#)



[B. Overzicht ondernemingen en
vestigingsplaatsen behorend
tot de Bentacera-groep](#)



[C. Stakeholder overzicht](#)



[D. Toelichting relevante SDG's
voor Bentacera](#)



[E. Index toelichtingsvereisten
VSME en verwijzingen](#)



A. Over dit verslag

Dit duurzaamheidsverslag 2025 van Bentacera is opgesteld op basis van de vrijwillige Europese rapportagestandaarden voor duurzaamheid voor het midden- en kleinbedrijf (VSME), optie B: de basismodule en de uitgebreide module. Er is geen sprake van het achterwege laten van gevoelige informatie. Het verslag is opgesteld voor alle entiteiten binnen de Bentacera-groep.

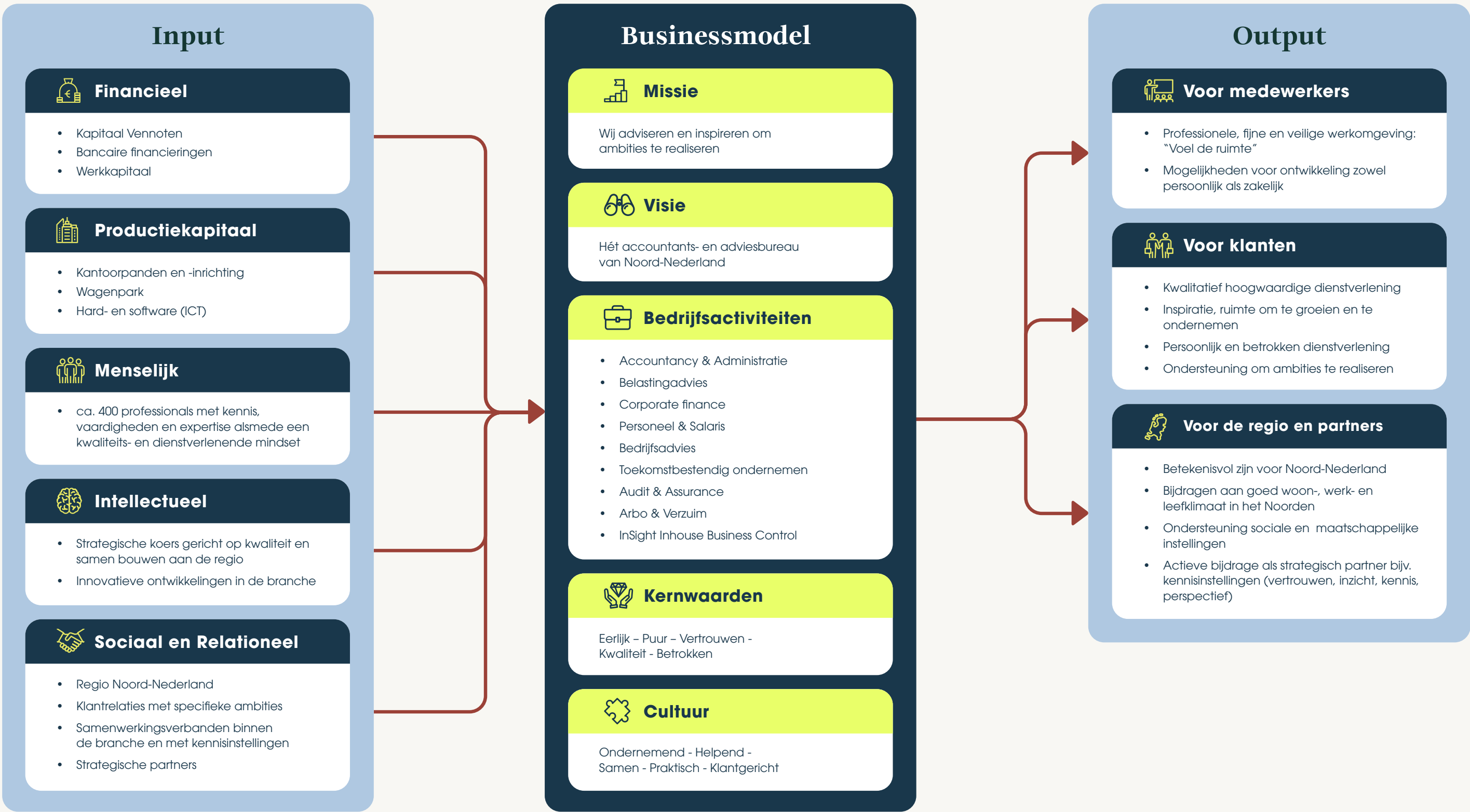
Het verslag heeft betrekking op de groep waarvan Bentacera Holding B.V. de moeder is. Het balanstotaal van de groep ultimo 2025 is Euro 15,6 miljoen en de gerealiseerde omzet bedraagt Euro 38,8 miljoen (stijging van 11,3% ten opzichte van 2024). Binnen de groep zijn in 2025 298 medewerkers inclusief vennoten werkzaam (fte). Aanvullende informatie over de Bentacera groep is opgenomen in bijlage B van dit verslag.

Duurzaamheid: zo pakken wij het aan

In 2021 is een interne werkgroep opgericht om duurzaamheid structureel aan te pakken. In 2024 is deze werkgroep verder uitgebreid en geprofessionaliseerd. Ook hebben wij ervoor gekozen om transparant over duurzaamheid te gaan rapporteren en daarmee verantwoordelijkheid te nemen 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).

Hieronder is ons waardecreatiemodel opgenomen. Op basis van dit model en een inventarisatie van onze belangrijkste stakeholders (bijlage C), 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 D). 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 & Communicatie (MMC), Medewerker en Organisatie (M&O), Financiën (CA), onze servicelijnen en de directie. Zij hebben onder andere gebruikgemaakt van uitkomsten van medewerker- en klantonderzoeken en branche inzichten.



B. 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 Euro1.000	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

C. Stakeholder overzicht

	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, vooruithelpt 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.

D. Toelichting relevante SDG's voor Bentacera

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:



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.



Een bijdrage leveren aan duurzaamheid en een beter milieu.



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.



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.

E. Index toelichtingsvereisten VSME en verwijzingen

Rapportage-eis VSME		Pagina (vanaf)	Overige informatie
B1	Basis voor de voorbereiding	10	Tevens opgenomen bij de behandeling van de relevante thema's
B2	Beleid en toekomstige initiatieven voor overgang naar duurzamere economie	3	
B3	Energie en uitstoot van broeikasgassen	12	Niet materieel
B4	Verontreiniging van lucht, water en bodem	n.v.t.	Idem
B5	Biodiversiteit	n.v.t.	Idem
B6	Water	n.v.t.	Idem
B7	Circulaire economie	n.v.t.	
B8	Algemene kenmerken personeel	17	
B9	Personeel: gezondheid en veiligheid	20	Deels niet opgenomen vanwege niet beschikbaar (infasering)
B10	Personeel: beloning, collectieve onderhandelingen en opleiding	21	
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	25	
C1	Strategie bedrijfsmodel en duurzaamheid	7 en documentatieoverzicht vanaf 32	Opgenomen bij de behandeling van de relevante thema's
C2	Beleid en toekomstige initiatieven voor overgang naar duurzamere economie	4	
C3	Doelstellingen voor vermindering broeikasgassen en klimaattransitie	15	Geen sprake van materiële klimaatrisico's gerelateerd aan activiteiten c.q. binnen waardeketen
C4	Klimaatrisico's	n.v.t.	Deels niet opgenomen vanwege niet beschikbaar (infasering)
C5	Aanvullende algemene personeelskenmerken	17	Geen sprake van kinder-, dwangarbeid, mensenhandel
C6	Aanvullende informatie over het eigen personeel (mensenrechtenbeleid)	17	Geen sprake van
C7	Ernstige negatieve mensenrechtenschendingen	n.v.t.	Idem
C8	Inkomsten uit bepaalde sectoren (o.a. tabak, mijnbouw, fossiele brandstoffen)	n.v.t.	
C9	Verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuursorgaan	29	