

Beursgenoteerde bedrijven sorteren voor op CSRD

Beursgenoteerde bedrijven bevinden zich in verschillende stadia van voorbereiding op de Europese duurzaamheidsrichtlijn CSRD, blijkt uit onderzoek van PwC naar de duurzaamheidsrapportages van Nederlandse AEX-ondernemingen.

PwC bekeek in hoeverre bedrijven al vooruitlopen op de rapportage volgens de CSRD, in hun jaarverslagen over 2023. Vanaf boekjaar 2024 is rapporteren volgens de CSRD voor grote beursgenoteerde ondernemingen verplicht. Meer dan zeventig procent van de Nederlandse AEX-bedrijven werkt actief aan het integreren van de richtlijn CSRD en de ESRS-verslaggevingsstandaarden in hun rapportages. Maar een klein deel van de bedrijven (12 procent) heeft hun aanpak van de CSRD- en ESRS-integratie nog niet bekendgemaakt. Dit kan duiden op problemen of een gebrek aan urgentie bij het oppakken van de nieuwe vereisten, aldus PwC.

Risicobeheer

Alle onderzochte bedrijven lichten in hun jaarverslag toe hoe het toezicht op duurzaamheid is ingericht. Meer dan driekwart heeft ESG-doelstellingen opgenomen in de prestatie-evaluatiesystemen van hun topmanagement. Bijna alle bedrijven hebben duurzaamheid als een kritische factor erkend en dit geïntegreerd in hun risicobeheerkaders. Maar slechts de helft verduidelijkt de stappen die zijn ondernomen om duurzaamheidsinformatie op te nemen in hun internecontrolesystemen. Op dit gebied moeten



bedrijven hun inspanningen de komende jaren dus verbeteren, aldus PwC.

Klimaatverandering, eigen personeel en bedrijfsethiek worden bijna unaniem als materiële onderwerpen beschouwd. Over andere milieuonderwerpen zoals water, vervuiling, biodiversiteit, materialen en de circulaire economie, wordt door meer dan de helft van de bedrijven gerapporteerd. Meer dan 85 procent van de bedrijven verstrekt informatie over diversiteit en inclusiviteit, maar minder dan de helft geeft informatie over de lonen van werknemers, de loonkloof tussen mannen en vrouwen en leefbare lonen. Veel bedrijven koppelen duurzaamheidsprestaties steeds meer aan de beloning van bestuurders.

Assurance

Uit de bevindingen van PwC blijkt dat meer dan 80 procent van de bedrijven in hun jaarverslag een assurance-rapport van een externe accountant met betrekking tot duurzaamheid opneemt. Alle beoordeelde beursgenoteerde ondernemingen vertrouwen daarbij op een van de big four-accountants om hun duurzaamheidsinformatie te toetsen. De analyse van de AEX-genoteerde bedrijven is gedaan met behulp van generatieve AI.

Nederlandse werknemers zijn het minst geïnteresseerd in hoger loon

Werknemers in Europa en de Verenigde Staten beschouwen een hoger salaris als belangrijkste factor om hun betrokkenheid bij het werk te vergroten. Nederlandse werknemers hechten hier van alle landen het minst belang aan.

Dat blijkt uit internationaal onderzoek van softwarehuis Quinyx onder medewerkers werkzaam in de horeca, detailhandel en logistiek. Van de Amerikanen beschouwt 71 procent een hoger salaris als belangrijkste factor om hun betrokkenheid bij het werk te vergroten. Op de tweede plaats staat Zweden met 69 procent. In Nederland

geldt dat maar voor 53 procent van de werknemers. Tegelijk zijn Nederlanders, in vergelijking met de andere landen, juist het meest geïnteresseerd in doorgroei-mogelijkheden. 23 procent geeft aan dat betere doorgroei-mogelijkheden de inzet op het werk verhogen. Op de tweede plaats staat Noorwegen met 20 procent. Werknemers in de VS staan hierbij onderaan met 11 procent.

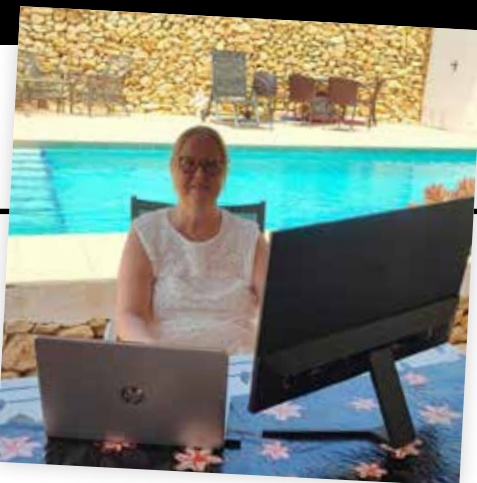
Voor het onderzoek zijn 12.500 eerstelijnsmedewerkers uit Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Finland, Noorwegen, Zweden en de Verenigde Staten ondervraagd.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.

Dit keer: Kitty Schaap-Ballering, mede-eigenaar van accountantskantoor AA 2020 in Benissa, Spanje.



‘Tussen de middag spring ik in het zwembad’

“Het was altijd onze droom om ooit in Spanje te wonen. Iets voor later, als we met pensioen zijn, dachten we. Dat veranderde toen A&A, het accountantskantoor waar ik equitypartner was, in 2007 werd overgenomen. Dat maakte het mogelijk om veel eerder dan gedacht die stap te maken. We twijfelden eerst: moeten we dit wel doen? We konden het gelukkig laten bezinken. Ik was tot september 2009 nog verbonden aan A&A. De kinderen zaten op de basisschool, een levensfase waarin je makkelijker zo’n switch maakt. Als we het willen doen is het nu, vonden we. In 2009 zijn we verhuisd naar Spanje. Met opzet hadden we geen plan gemaakt. Eerst hebben we iets gehuurd. Het huis in Nederland hielden we aan, zodat we terug konden als het ons niet zou bevallen.

De eerste twee jaar in Spanje gebruikten we om onze plek te vinden. Mijn werk miste ik niet. We keken naar geschikte huizen. En het was fijn dat ik extra aandacht aan de kinderen kon besteden. Er kwam een hoop op ze af, alleen al het overwinnen van een taalbarrière. In die periode kreeg ik darmkanker. Heel even was er de twijfel. Hadden we niet in Nederland moeten blijven? Gelukkig sloeg mijn behandeling aan. En de rust in Spanje hielp mij in die periode. Ik kon mij helemaal op mijn herstel concentreren.”

Kriebelen

“Sinds 2014 verhuren we twee vakantiewoningen in Benissa. We kochten daar een stuk grond met drie woningen, waaronder ons woonhuis. Toch werk ik sinds vier jaar weer als accountant. Het begon te kriebelen. Spanje was altijd synoniem met ontspanning, maar dat vakantiegevoel verdwijnt op den duur. En aan het verhuren van vakantiewoningen heb je geen dagtaak. Mijn aanvankelijke plan om als accountant in Spanje aan de slag te gaan bleek lastig. Dan moet je forensen naar Alicante of Valencia en er gelden aanvullende opleidingseisen. Om wat om handen te hebben ging ik aan de slag bij een lokaal makelaars-

kantoor als administratieve kracht. Ik hoopte door te groeien naar een financiële functie, maar dat lukte niet.

Ik vroeg mij af wat andere opties waren. In die tijd werd er veel geschreven over *outsourcing* en *offshoring* binnen de accountancy. Toen dacht ik: zou ik geen advieswerk en administratieve taken kunnen doen vanuit Spanje? Vervolgens zocht ik contact met een oud-collega, met wie ik bij A&A intensief had gewerkt aan de ontwikkeling van softwarepakketten voor de samenstellpraktijk. Samen hebben we AA 2020 opgericht. Vanuit Spanje leveren we de administratieve ondersteuning die accountantskantoren aan hun klanten bieden. Dat doen we voor vijf kantoren in Nederland, waaronder een top-10-kantoor. Het leeuwendeel zijn financiële administraties, maar we doen ook wel samenstellopdrachten. Met de klant hebben we geen rechtstreeks contact. Ik ben er fulltime mee bezig. In totaal hebben we tien man in dienst. Drie in Nederland en zeven in Spanje. Mijn twee zonen van 23 en 27 jaar werken ook in het bedrijf.”

Volle bak

“Ik had nooit gedacht dat ik op mijn 58ste weer volle bak aan het werk zou zijn. Mijn man, die in ons gezin altijd de zorgtaken deed, zegt wel eens: ‘Wanneer gaan we weer wat leuks doen?’ Ik werk de hele dag en heb met Nederlanders te maken. Toch voelt het niet alsof ik weer in de ratrace zit. Spanje is relaxed. Tussen de middag spring ik in het zwembad. De hele zomer leef je buiten. In Nederland had ik altijd de pest aan het slechte weer. Hier heb je driehonderd dagen per jaar zon. Daar word ik blij van. Dat is niet het enige. Het is heel leuk om zelf een bedrijf te runnen. In mijn oude baan was ik weliswaar partner, maar ik zat niet in de directie. Nu ben ik mede-eigenaar. We gaan de richting op die ik wil.”

Diversiteit en inclusie hebben geen prioriteit voor organisaties

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer staan niet in de top tien van belangrijkste beleidsthema's, blijkt uit HR-Trendonderzoek van Berenschot onder bijna duizend hr-professionals in Nederland.

Bij diversiteit wordt het meest gestuurd op culturele en etnische diversiteit en minder op genderdiversiteit en het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Positieve uitschieters op sectorniveau zijn het openbaar bestuur en de kennisintensieve dienstverlening. Daar sturen respectievelijk 61 en 57 procent actief op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Handel, transport en dienstverlening scoren met 43 procent het laagst, waarbij de groot- en detailhandel met 33 procent er het minst mee bezig zijn. Het belangrijkste thema voor hr-professionals is momenteel werving en selectie.

Op de tweede plaats staat ontwikkeling, scholing, inzetbaarheid en talentmanagement. Arbeidsomstandigheden- en gezondheidsbeleid is de nummer drie.

Onvoldoende tijd en kennis

De twee meest genoemde redenen waarom organisaties zich niet actief richten op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, zijn onvoldoende tijd en kennis over hoe het aan te pakken. Hr-professionals vinden het thema wel relevant, maar komen er niet aan toe door de waan van de dag en de aanhoudende druk om medewerkers te vinden én te behouden, aldus Berenschot. Andere oorzaken zijn weinig *commitment* vanuit de top en het ontbreken van kpi's. Als er wel actief op gestuurd wordt, is het vooral vanuit de maatschappelijke visie van de werkgever en het geloof dat het ten goede komt van de prestaties.

Accountants laten zich meer horen bij de aandeelhoudersvergadering

Eumedion, belangenorganisatie voor institutionele beleggers, heeft een overzicht gepubliceerd van bevindingen tijdens het aandeelhoudersseizoen 2024. Daaruit blijkt dat accountants zich nadrukkelijker lieten horen tijdens de aandeelhoudersvergadering.

Er was veel aandacht voor de externe accountant in de aandeelhoudersvergadering dit jaar, die ook meer inzicht gaven in hun controlewerkzaamheden en -bevindingen. Zo boden sommige accountants enig inzicht in de management letter en maakten ze opmerkingen over de kwaliteit van de administratieve organisatie en de interne controle. Ook werden soms statements gemaakt over de IT-omgeving, over cybersecurity en de organisatiecultuur. Daarnaast keken diverse externe accountants vooruit naar de verwachtingen voor het komende controlejaar, met name als het ging om nieuwe verplichtingen ten aanzien van de Europese duurzaamheidsrichtlijn CSRD en de invloed van de nieuwe Verklaring Omtrent Risicobeheersing (VOR) vanaf het boekjaar 2025.

Wensen

Tegelijk heeft Eumedion ook nog wel wat wensen, als het gaat om het optreden van de accountant in de aandeelhoudersvergadering. Zo sloten de opmerkingen van de accountant niet altijd aan bij wat er in de presentatie op het scherm werd getoond. Dat is met name relevant voor aandeelhouders die de AvA niet kunnen bijwonen en het moeten hebben van de



presentatie alleen. Soms was die presentatie ook te beperkt, of niet vindbaar via de website van de gecontroleerde organisatie. De beleggersorganisatie staat in haar overzicht ook stil bij de rotatie van kantoren. Veel beursfondsen kozen in de periode 2014-2015 een nieuwe accountant en zijn dus toe aan de verplichte stoelendans na tien jaar. Liefst 25 ondernemingen hebben hun aanbestedingsproces in 2023 of begin 2024 afgerond en hun favoriete accountantskantoor voorgelegd voor formele benoeming door de AvA.



Zzp'er werkt wekelijks ruim negen uur meer dan werknemer

Een zelfstandig ondernemer werkt gemiddeld ruim een volledige werkdag per week meer dan iemand in loondienst. Mannelijke zzp'ers komen aan een gemiddelde werkweek van bijna 46 uur, blijkt uit een analyse van recente CBS-gegevens door data-pr-bureau Tijd voor Publiciteit.

Vooraf bij mannen is het verschil groot. Een man in loondienst werkt wekelijks ruim dertien uur minder dan een mannelijke zzp'er. Zowel relatief als absoluut gezien is dat verschil bij vrouwen aanzienlijk kleiner. Wat verder opvalt, is dat mannen - zowel werknemers als zelfstandigen - de afgelopen tien jaar gemiddeld één uur minder zijn gaan werken. Vrouwelijke werknemers zagen hun werkweek gemiddeld juist ruim een uur langer worden. Ondernemende vrouwen gingen anderhalf uur per week langer werken.

Financiële zorgen

Volgens het bureau dat het onderzoek uitvoerde, zijn het vooral financiële redenen waarom zzp'ers meer uren maken. Als de inkomsten achterblijven, is simpelweg meer uren maken voor veel zzp'ers de 'makkelijkste' manier om toch rond te komen. Dat wordt ondersteunt door eerder onderzoek van financeplatform Boekhouder.nl, waaruit blijkt dat ruim een kwart van de zzp'ers maandelijks financiële zorgen heeft. Desondanks zijn zzp'ers doorgaans mentaal gezonder dan mensen in loondienst. Een op de negen heeft te maken met burnoutklachten, maar bij werknemers is dat liefst negentien procent.

Accountants lopen liever op sneakers

Ook binnen accountantskantoren wordt het dragen van sneakers naar het werk steeds gebruikelijker. Vooral gebroken witte sneakers zijn sinds de coronapandemie populair, schrijft NRC. De krant sprak onder andere met mensen van EY.

De dresscode is ook binnen het accountantskantoor geleidelijk veranderd; zeker sinds corona loopt men er vaker casual bij. Nederlandse schoenfabrikanten als Van Bommel en Van Lier spelen met hun collecties in op de trend en verkopen nu vooral veel sneakers. Een inhaalslag van 'nette schoenen' na de coronapandemie kwam er niet, de casual schoen bleef. NRC verwijst in het artikel naar een eerdere rondgang door de NOS, waarbij onder meer werd gesproken met KPMG. Ook daar werd aangegeven dat een casual kledingstijl op kantoor gebruikelijker is sinds de coronapandemie. Dat geldt ook bij grote advocatenkantoren en consultantspraktijken.

NRC sprak zelf met mensen van EY. Partner Maarten Muurling draagt naar eigen zeggen bijna altijd sneakers naar zijn werk. "Als iemand tijdens het partneroverleg zegt: 'Ik wil niet dat men in sneakers naar kantoor komt', doe ik meestal demonstratief m'n voet omhoog." Wel is het afhankelijk van de gelegenheid soms passend om 'geklede schoenen' en een pak te dragen, stelt Muurling. "Je spiegelt je aan de klant. Als ik bijvoorbeeld bij het ministerie van Financiën ben, draag ik wel een pak, want dat is echt nog een pakkenorganisatie."

