



Heterogeen bestuur is goed voor duurzaamheid

Bedrijven die prioriteit willen geven aan milieu-aspecten en duurzaamheid, moeten hun directiekamer 'opschudden' en aandacht geven aan diversiteit.

Dat blijkt uit onderzoek van Diligent en het Spaanse Esade Center of Corporate Governance. Beursgenoteerde bedrijven die belang hechten aan nieuw talent, die innovatief denken en de bezetting van hun bestuurskamers modern benaderen, realiseren betere ecologische en sociale prestaties, stellen de onderzoekers. Zij vergeleken de ecologische en sociale prestaties van 5.295 bedrijven in vijftig landen met de activiteit en samenstelling van hun raden van bestuur. Daaruit bleek dat bedrijven met de beste algemene prestaties de meest diverse besturen hadden, qua leeftijd, geslacht en nationaliteit. Gemiddeld wordt slechts 25 procent van alle bestuursfuncties door vrouwen ingenomen. De gemiddelde leeftijd van bestuurders lag tussen 51 en 72 jaar. Dat pleit voor meer aandacht voor gender- en leeftijdsdiversiteit, om de ESG-prestaties te verbeteren. Nederland kent een vergelijkbaar percentage vrouwen in besturen en heeft een gemiddelde leeftijd van bestuurders tussen 47 en 69 jaar.

Meer vrouwen, sterker bestuur

Over het algemeen hebben raden van bestuur met een hoger gemiddeld percentage vrouwen een hoger expertiseniveau op gebieden als leiderschap, financiën, technologie en corporate governance, aldus het onderzoek. Meer vrouwen in hogere functies betekenen dus een sterker bestuur. Besturen met een grotere leeftijdspreiding bevorderen diversiteit van gedachten, expertise en innovatie. Bedrijven passen zich beter aan bij de snelheid van veranderingen in de samenleving. Dat leidt niet alleen tot betere ecologische en sociale duurzaamheidsprestaties, maar ook tot betere financiële prestaties.

Banenzoekers kijken niet naar 'purpose', maar gewoon naar salaris

Jonge banenzoekers vinden een goed salaris en een prettige werksfeer veel belangrijker dan een bijdrage leveren aan een betere wereld. Werkgevers hebben dat nog niet goed door en slaan de plank mis bij werving in de krappe arbeidsmarkt.

Waar vaak wordt gedacht dat jonge medewerkers vooral gaan voor zingeving en *purpose* in het werk, stelt Randstad dat salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden bij alle werkzoekenden op de eerste plaats komen. Werksfeer staat op de tweede plaats, blijkt uit onderzoek van de uitzendorganisatie. Bij jongeren staat de werksfeer bovenaan, gevolgd door salaris en doorgroeimogelijkheden op de derde plaats.

Baanzekerheid is ook minder belangrijk geworden vanwege de krappe arbeidsmarkt, waardoor werkzoekenden makkelijker een baan vinden. Volgens Randstad zouden werkgevers die te kampen hebben met personeelstekorten ook meer naar parttimers moeten kijken die bereid zijn om meer uren te werken.

Blauwdruk voor accountantsopleiding in de maak

De Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (CEA) en de Raad voor de Praktijkopleidingen (RPO) werken samen aan een blauwdruk van de opleiding voor de komende jaren. Want de studeerbaarheid en aantrekkelijkheid van de accountantsopleiding staan onder druk.

De huidige ontwikkelingen in de samenleving vragen steeds meer van de accountant en dus ook van de accountantsopleiding, stellen CEA en RPO. Dat roept de vraag op of de opleiding aan deze verwachtingen kan blijven voldoen. Daarom werken beide organisaties samen aan het project 'Stip aan de Horizon'. Daarin wordt met mensen uit het onderwijs- en werkveld, waaronder ook studenten en trainees, onderzocht

hoe de accountantsopleiding (binnen de huidige wet- en regelgeving) in de komende jaren toekomstbestendig en aantrekkelijk kan blijven.

Ook wordt bezien hoe de effectiviteit en efficiency van de accountantsopleiding kunnen worden verbeterd. Doel is te komen tot een blauwdruk van de accountantsopleiding (assurance en accountancy-mkb) voor de komende jaren. Het is van belang dat de accountantsopleiding toekomstbestendig, studeerbaar, aantrekkelijk én kwalitatief hoogwaardig is en blijft, aldus CEA en RPO. De gezamenlijke aanpak moet leiden tot realistische, concrete en vooral ook uitvoerbare adviezen, die breed worden gedragen.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.

Dit keer: Claire Föllings, accountant bij de financial reporting unit van de Verenigde Naties in Genève, Zwitserland.



‘Het liefste zou ik dit tot mijn pensioen doen’

“Het expatbestaan is mij met de paplepel ingegoten. Ik ben geboren in Duitsland en op mijn derde naar Brazilië verhuisd. In Sao Paulo woonden we in een *gated community*. Ik zat op een Nederlandse school en mijn ouders gingen vooral om met andere Nederlandse expats. Daardoor hoefde ik niet heel erg te wennen toen ik op mijn zevende terug naar Nederland kwam. De grootste verandering was de afwezigheid van hoge hekken en beveiligers. En ik zag voor het eerst sneeuw. Dat vond ik heel bijzonder. Mijn hele verdere jeugd woonde ik in Nederland, maar voor mij stond vast dat ik ook in het buitenland wilde werken als ik de kans kreeg.”

In 2019 ging ik naar Curaçao om als auditor te werken voor Baker Tilly. Ik dacht dat ik heel flexibel was en dat alle aanpassingen makkelijk zouden gaan. In de praktijk kostte het meer moeite dan ik had verwacht. In Nederland ken je de ongeschreven regels, de omgangsvormen. In een ander land moet je die ontdekken. Mensen leggen je het niet uit. Er wordt van Curaçao gezegd dat hiërarchie een grotere rol speelt, maar dat is niet mijn ervaring. Ik merkte dat ik als leidinggevende anders moest opereren dan ik in Nederland was gewend. Je kunt niet even een taak delegeren aan een assistent. Dat wordt als bot ervaren. Je moet diplomatieker zijn. Vriendelijker formuleren.”

Nooit gedacht

“Afgelopen zomer begon ik bij de VN in Genève. Aanleiding vormde de sollicitatie van mijn vriend op een baan bij de VN daar. Hij werkt bij een advocatenkantoor op Curaçao. We houden allebei van het avontuur en de afwisseling dat bij een expatbestaan hoort. Dus op het moment dat Zwitserland voor hem een optie werd, dacht ik: dan solliciteer ik ook bij de VN. Ik had nooit gedacht dat ik deze baan zou krijgen. Op zich voldeed ik wel aan alle voorwaarden, maar mensen solliciteren van over de hele wereld. Daarbij zit vast wel iemand die beter is dan ik, dacht ik. Niet dus.

De *financial reporting unit* van de VN houdt zich bezig met financiële rapportages, bijvoorbeeld voor VN-organisaties zoals UNRISD (*research institute for social development*) en UNIDIR (*institute for disarmament research*). Mijn kennis van IFRS komt nu van pas. De VN gebruikt IPSAS, dat zijn standaarden die veel overeenkomsten vertonen met IFRS. Het betekent wel dat ik wat vaker de boeken moet induiken om iets uit te zoeken, maar dat vind ik wel leuk. Ik werk nu op een project dat zich bezighoudt met de renovatie van het Palais des Nations, het historische gebouw waar de VN in Genève is gehuisvest. Het gaat vooral om de financiële verantwoording. In welke categorieën vallen welke kosten? En wanneer moeten posten op de balans worden gezet?”

Supervriendelijk

“Ik werk samen met zes collega’s, waarvan vier met een accountantsachtergrond. Om in deze organisatie je plek te vinden is niet moeilijk. Mijn collega’s zijn supervriendelijk. Volgens mij heeft het te maken met het feit dat iedereen uit een ander land komt. Het varieert van Spanje, Canada, Frankrijk, India tot Madagaskar. Daardoor delen mensen dezelfde *mindset*. Ze zijn nieuwsgierig, avontuurlijk ingesteld en in elkaar geïnteresseerd. Het contrast met Curaçao is groot. Daar was ik de *outsider* die zich moest aanpassen. En qua natuur is het natuurlijk heel wat anders. Als ik vanuit mijn slaapkamerraam naar buiten kijk zie ik besneeuwde bergen in plaats van een tropisch strand.

Hoe lang ons Zwitserse avontuur gaat duren weet ik nog niet. Vorige maand is onze dochter geboren. Dat maakt dat we straks misschien andere afwegingen maken. Daarover maak ik mij nu nog geen zorgen. We zien wel wat de toekomst brengt. Tot nu toe bevalt het leven als expat uitstekend. Het liefste zou ik dit tot mijn pensioen doen.”

Grote bedrijven gaan zich houden aan belastingcode

Ruim veertig Nederlandse multinationals en andere grote ondernemingen hebben afgesproken om zich niet of niet meer schuldig te maken aan belastingontwijking- en ontduiking.

Bedrijven als Philips, Jumbo, Ahold Delhaize, Randstad, Shell, Heineken, Rabobank en KLM maakten medio mei bekend zich achter de Tax Governance Code van ondernemersorganisatie VNO-NCW te scharen. Daarmee geven ze concreet aan dat ze belastingafdracht als plicht zien, waarbij ze beloven geen gebruik te maken van omwegen in belastingparadijzen om belastingen te ontwijken.

Transparantie en uitleg over belastingafdrachten moeten bijdragen aan het debat over belastingen. Ook zullen de afspraken ervoor zorgen dat het vertrouwen in het belastingstelsel toeneemt. Onderdeel van de code is onder andere duidelijkheid over belastingstrategie en -principes. De ondernemingen publiceren over alle afgedragen belastingen per land. Ook het gebruik van fiscale voordelen wordt bekendgemaakt. Bedrijven die de regels niet toepassen zijn verplicht uit te leggen waarom ze dit niet deden. De nieuwe code is opgesteld in overleg met ondernemingen, met inbreng van expertise bij vakbonden, NGO's, belastingexperts en wetenschappers. Volgens VNO-NCW ligt de lat bewust hoog en voldoet nog geen van de deelnemende bedrijven al volledig aan alle eisen.

Belgische accountant belooft flinke bonus aan medewerkers die opstappen

Het Belgische accountantskantoor Vandelanotte belooft nieuwe medewerkers die binnen drie maanden alweer opstappen een riant vertrekbonus van maximaal 7.500 euro. Het kantoor is er van overtuigd dat mensen er niet willen vertrekken.

Het Vlaamse top tien-accountantskantoor, met dertien vestigingen en een hoofdkantoor in Kortrijk, kampt net als de hele sector met een tekort aan personeel. Om de circa vijftig vacatures te vullen, belooft het kantoor juist een vertrekbonus voor mensen die er snel weer weg zouden willen. Wie al binnen een maand weer vertrekt, krijgt een premie van 2.500 euro; na twee maanden wordt dat 5.000 euro en na drie maanden zelfs 7.500 euro. Het aanbod geldt voor nieuwe medewerkers met een zekere werkervaring, die de selectieprocedure van het kantoor hebben doorlopen.

Het idee voor de vertrekpremie ontstond na een tevredenheidsenquête onder de medewerkers van het kantoor, aldus ceo Nikolas Vandelanotte. Medewerkers konden geen redenen verzinnen om het kantoor weer te verlaten. "Mensen die hier werken, willen hier niet meer weg. Om dat te benadrukken hebben we deze vertrekpremie in het leven geroepen. We achten het risico zo klein dat iemand bij ons vertrekt, dat we er geld op durven in te zetten."

Niet tevreden, geld terug

Als nieuwe werknemers langer blijven dan drie maanden, investeert Vandelanotte eenzelfde bedrag in het team van het kantoor, om daarmee iets leuks te gaan doen. Vandelanotte vergelijkt het graag met een tevredenheidsgarantie op producten. "Niet tevreden, geld terug, dat belooft je alleen als je gelooft in je producten. Wij geloven gewoon sterk in onze hr-aanpak en in onze bedrijfscultuur."

De media-aandacht rondom de vertrekbonus levert de ceo geen zorgen op over een uit de hand lopende stunt. "Als we vijftig nieuwkomers vinden en daar vertrekken er uiteindelijk toch tien van, dan nog zou het een succes zijn. Het zou ons een stevige duit kosten, maar het zou niet opwegen tegen de hoge rekruteringskosten bij een normale campagne."

