

mei 2026

ESG RAPPORT 2025

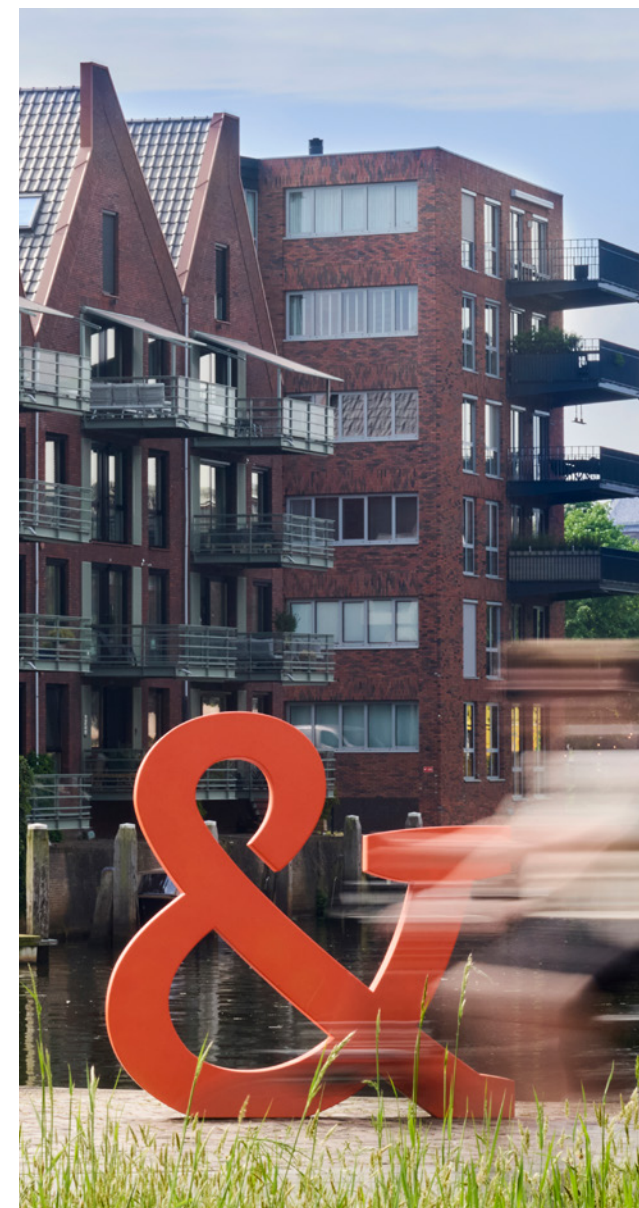
deJong&Laan



Inhoud

Voorwoord Raad van Bestuur	3
Over de Jong & Laan	4
Wie wij zijn & Wat wij doen	4
Onze cultuur & kernwaarden	4
Samen gaan!	4
Missie, ambitie & strategie	5
Dienstverlening, maatschappelijke rol & duurzaamheid	6
Over dit ESG rapport (ESRS 2)	7
ESRS verklaring, timeline & scope	7
Rol van governance organen	8
Strategie & bedrijfsmodel	9
Waardeketen & stakeholders	9
Dubbele Materialiteit Analyse	11
Indeling van het ESG rapport	16

Environment (E1)	17
Duurzaam ondernemen voor de Jong & Laan	17
Ons beleid voor klimaat & onze voetafdruk	18
Inzicht in onze voetafdruk	19
Klimaatmitigatie	19
Energieverbruik	20
Footprint van de toekomst	21
Social (S1)	22
Mens & cultuur voor de Jong & Laan	22
Ons beleid voor mens & cultuur	24
Inzicht in onze organisatie	26
Arbeidsomstandigheden	26
Werknemersvertegenwoordiging	28
Gezondheid & veiligheid	29
Opleiding & ontwikkeling	29
Diversiteit & gelijke behandeling	30
People & Culture als fundament waarop de organisatie kan bouwen	31
Governance (G1)	32
Goed bestuur voor de Jong & Laan	32
Ons beleid voor rentmeesterschap & onze dienstverlening	33
Inzicht in onze bedrijfsvoering	35
Bedrijfscultuur	35
Beheer van de kwaliteit van dienstverlening	36
Stewardship & Service voor de generaties van morgen	38



Voorwoord

Met trots presenteren wij het eerste ESG rapport van de Jong & Laan. Een mijlpaal voor onze organisatie, niet alleen omdat wij hiermee voor het eerst gestructureerd rapporteren volgens de Europese CSRD richtlijnen, maar vooral omdat dit rapport zichtbaar maakt waar wij voor staan en waar wij naartoe willen.

Wij zien deze exercitie als een beginpunt en stap in de goede richting. Het helpt ons om transparanter te zijn over de keuzes die wij maken, de verantwoordelijkheid die wij dragen en de impact onze klanten en de mensen om hen heen. Daarmee geven wij invulling aan onze maatschappelijke voorbeeldrol en aan het principe van rentmeesterschap: zorgvuldig omgaan met wat aan ons is toevertrouwd, zodat wij de organisatie sterker, gezonder en toekomstbestendiger kunnen doorgeven aan de generatie van morgen. Tegelijkertijd is dit voor ons geen eindpunt. Wij zien dit rapport vooral als een basis om de komende jaren verder te groeien in verbinding, vertrouwen en vooruitstrevendheid.

Als accountants- en adviesorganisatie hebben wij een bijzondere verantwoordelijkheid. Met onze persoonlijke aanpak, bij de ondernemers aan tafel, helpen wij bedrijven dagelijks om grip te krijgen op risico's, om gedurfde beslissingen te maken en om duurzaam te groeien. Dat vraagt ook van onszelf dat wij bereid zijn kritisch te kijken naar onze eigen keuzes en onze eigen impact. Wij vinden het belangrijk om daarin het goede voorbeeld te geven. Niet omdat wij de antwoorden al hebben, maar omdat wij geloven dat geloofwaardigheid begint bij de bereidheid om dezelfde vragen ook aan jezelf te stellen. Voor de Jong & Laan gaat waarde verder dan financiële resultaten alleen. Natuurlijk zijn gezonde cijfers belangrijk, maar een organisatie wordt pas echt sterk door de combinatie van

integriteit, innovatie en kwaliteit. Daarom kijken wij in dit rapport niet alleen naar onze impact op de natuur, maar ook naar onze mensen, onze klanten en de samenleving.

In dit rapport laten wij zien dat die beweging al op verschillende plekken zichtbaar wordt. Zo hebben wij in onze voetafdruk al belangrijke stappen gezet, onder meer door de overgang naar 100% groene stroom voor onze gebouwen, het verder elektrificeren van ons wagenpark en het actief terugdringen van ons gasverbruik en onze uitstoot. Ook op sociaal vlak bouwen wij gericht aan een organisatie waarin mensen gelukkig kunnen werken, gehoord worden en zich kunnen ontwikkelen, evenals aan een cultuur waarin inclusie, gelijke behandeling en solidariteit centraal staat. Door middel van goed bestuur leggen wij als rentmeester bewust de nadruk op de kwaliteit van onze dienstverlening, juist omdat deskundigheid, betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid de kern vormen van onze maatschappelijke rol.

Tegelijkertijd zijn wij er nog niet. Als eerste rapport laat dit verslag ook zien waar wij nog kunnen groeien. Vooral in het verder verankeren van duurzaamheid in onze organisatie, besluitvorming en strategie ligt voor ons een duidelijke opdracht. De volgende stap is dat wij niet alleen rapporteren over de Environment, Social & Governance pijlers, maar dat ze een integraal onderdeel wordt van hoe wij samenwerken, keuzes maken en richting geven. Dat sluit naadloos aan op onze Buy & Build groeistrategie en op wat wij binnen de Jong & Laan zien als de kracht van onze identiteit: naoberschap. Naar elkaar omkijken, elkaar helpen, verantwoordelijkheid nemen en samen vooruitgaan, niet alleen met collega's, maar ook met klanten, stakeholders en de samenleving.

In dit ESG rapport laten wij zien hoe wij onze overtuiging en visie uitdragen. Wij beginnen met een introductie over de Jong & Laan en het ESG rapport. Daarna nemen wij de lezer mee langs de ESG thema's die belangrijk zijn voor onze organisatie en mens en milieu en geven wij per pijler inzicht in de duurzaamheidsimpacts, risico's en kansen die wij hebben geïdentificeerd, het beleid en de keuzes die daaruit voortvloeien, waar wij staan op basis van de data en cijfers en uiteindelijk de doelen en acties die richting geven aan onze toekomst. Zo biedt dit ESG rapport niet alleen transparantie over de weg die wij tot nu toe hebben afgelegd, maar ook in de ontwikkeling die wij meemaken en de verantwoordelijkheid die wij graag willen nemen in het creëren van maatschappelijke waarde en duurzame vooruitgang.



**Jurgen
van Breukelen**
CEO



**Marco
Herder**
CFO



**Andrea
van der Giezen**
CCO

Raad van Bestuur

de Jong & Laan

Over de Jong & Laan

Wie wij zijn & Wat wij doen

Wij zijn de Jong & Laan en wij kijken samen met jou vooruit naar de kansen die er liggen om je doelen te bereiken. Met de nodige expertise, maar vooral met een enorme drive om je vooruit te helpen. Samen werken aan de toekomst, betekent samen bouwen aan een duurzame relatie. Als je echt gelooft in een duurzame relatie moet je kunnen zeggen waar het op staat. Dat vraagt om inlevingsvermogen, maar ook om lef. Wij zijn die fijne gesprekspartner én die kritische adviseur. Altijd met een gezonde dosis nuchterheid en een eenduidig doel voor ogen. Samen gaan! Jouw organisatie, klaar voor de toekomst.

Met heel ons hart helpen wij organisaties duurzaam vooruit. Wij geloven namelijk dat échte vooruitgang ontstaat waar verbinding is. Tussen collega's, klanten, en de wereld waarin wij werken. Daarom bouwen wij elke dag aan relaties gebaseerd op vertrouwen, voelbare verbinding en kwaliteit. Wij staan naast onze klanten als een betrouwbare en betrokken gids, met specialistische kennis, een open blik en oprechte aandacht. Wij kijken naar de cijfers én de mens. Dat is samen mensgericht groeien. Wij geven richting in een complexe wereld, brengen inzicht in de cijfers, strategie en kansen, zodat onze klanten zich kunnen richten op wat ertoe doet: impact maken met hart, hoofd en helderheid. Niet zomaar impact, maar impact die toekomstbestendig is: met oog voor mens en milieu, onze organisatie en de samenleving.

Onze cultuur & kernwaarden

Wij zijn een mensgerichte organisatie. Wij hechten veel waarde aan persoonlijke aandacht, voor onze klanten én collega's. Wij zien de ander écht. Dat maakt ons uniek: wij zijn een landelijke organisatie met lokale persoonlijke betrokkenheid. Cultuur staat daarom

hoog in het vaandel. Belangrijk daarin is de aandacht voor hoe wij met elkaar omgaan, waar wij prioriteit aan geven, en op welke manier wij beslissingen maken. In verbinding, met vertrouwen en vooruitstrevendheid definieert onze cultuur. Dit zijn de kernwaarden die leidend zijn in alles wat wij doen – vandaag én morgen:

- ♦ **Met vertrouwen** communiceren wij eerlijk, helder en transparant met elkaar. Praten wij mét in plaats van over elkaar. Gaan wij uit van elkaars beste intenties.
- ♦ **In verbinding** hebben wij een positieve, proactieve en energieke grondhouding. Zijn wij trots op elkaar, de organisatie en de dingen die wij met elkaar doen. Zijn wij er voor elkaar.
- ♦ **Vooruitstrevend** staan wij open voor en werken wij samen aan verandering en kwaliteit. Zijn wij nieuwsgierig naar elkaar en elkaars werk. Delen wij successen en lessons learned met elkaar.

Samen gaan!

Samen gaan wij voor hetzelfde doel: optimale prestaties van jouw organisatie op de langere termijn en daarbij jouw mkb-bedrijf laten groeien. Met elkaar zetten wij een beweging in gang met als doel: jouw organisatie klaar voor de toekomst. Daarbij kijken wij ook kritisch naar maatschappelijk ondernemerschap en duurzaamheidsambities, want ook dat is een verantwoordelijkheid die wij met elkaar dragen.



Onze organisatie is volop in beweging. Wij groeien, werken continu aan de optimalisatie van onze diensten en steunen onze medewerkers in hun ontwikkelingen en ambities. Zo werken wij samen aan de toekomst van onze organisatie, klanten en de maatschappij. Tegelijkertijd blijven wij alert op nieuwe behoeften en ontwikkelingen in ons werkveld, zodat wij ons als organisatie steeds blijven vernieuwen en versterken.

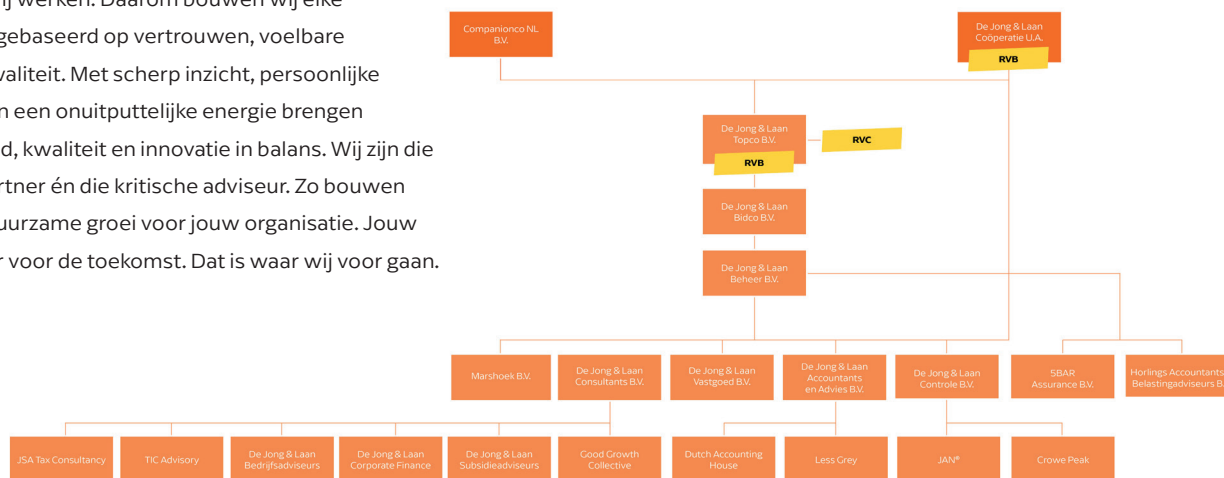
Onze organisatie is in 2022 een participatie met Waterland aangegaan. Gezamenlijk hebben wij de Buy & Build strategie opgezet. Zo ondersteunt deze onafhankelijke, internationale investeringsmaatschappij ons bij onze groeiambities, het verbreden en kwalitatief verhogen van onze dienstverlening en het verdiepen van de verbinding met onze klanten. Door deze participatie blijft onze organisatie ook in de toekomst in beweging.

Missie, ambitie & strategie

Met heel ons hart helpen wij organisaties duurzaam vooruit. Wij geloven namelijk dat échte vooruitgang ontstaat waar verbinding is. Tussen collega's, klanten, en de wereld waarin wij werken. Daarom bouwen wij elke dag aan relaties gebaseerd op vertrouwen, voelbare verbinding en kwaliteit. Met scherp inzicht, persoonlijke betrokkenheid en een onuitputtelijke energie brengen wij duurzaamheid, kwaliteit en innovatie in balans. Wij zijn die fijne gesprekspartner én die kritische adviseur. Zo bouwen wij samen aan duurzame groei voor jouw organisatie. Jouw organisatie, klaar voor de toekomst. Dat is waar wij voor gaan. Samen!

Voor de komende jaren staat deze ambitie centraal: De Jong & Laan is dé adviseur voor het Nederlandse mkb(+) die staat voor kwaliteit, innovatie & duurzaamheid. De strategische pijlers die gaan bijdragen aan deze ambitie zijn niet alleen richtlijnen; ze vormen het fundament voor waar wij naartoe willen als organisatie. Onze ambitie en strategie dragen bij aan de duurzame ontwikkeling van onze klanten én onze medewerkers. Wij zijn ervan overtuigd dat wanneer wij ons op beide vlakken richten, wij elkaar vooruithelpen. Dit met als doel: klaar voor de toekomst. Over een aantal jaren is de Jong & Laan de organisatie die:

- ♦ Landelijke dekking heeft bereikt, maar lokaal verbonden blijft;
- ♦ Een duidelijke organisatiestructuur heeft met verantwoordelijkheden die organisatie breed en per business units worden (uit)gedragen;
- ♦ Een sterke reputatie heeft opgebouwd als dé adviseur voor mkb+ organisaties die staan voor kwaliteit, duurzaamheid en innovatie;
- ♦ Een werkgever is waar talent wordt aangetrokken, ontwikkeld en behouden, met een cultuur van samenwerking en groei;



- ♦ Toonaangevend is in digitalisering en efficiënte processen, wat zorgt voor meer werkplezier voor onze collega's en betere resultaten voor onze klanten;
- ♦ ESG-principes volledig heeft geïntegreerd in haar dienstverlening én interne werkwijze, zodat wij écht een positieve impact maken op onze omgeving;
- ♦ De verbinding versterkt heeft, zowel binnen de organisatie als met onze klanten, externe partners en de maatschappij.

Op die manier zijn wij inmiddels onder het label de Jong & Laan en aansluitingen gevestigd in Noord, Oost, Midden en West Nederland. Waar de Jong & Laan (exclusief recente aansluitingen) in 2025 met 859 medewerkers actief was vanuit 24 vestigingen, bieden wij in 2026 met ruim 1.300 medewerkers accountancy en advies dienstverlening aan vanuit meer dan 35 vestigingen aan het mkb(+) segment van Nederland.



Dienstverlening, maatschappelijke rol & duurzaamheid

De drive naar kwaliteit zit in alles wat wij doen. In onze werkprocessen, persoonlijke ontwikkeling of het innoveren van systemen. Zo proberen wij bewust onze rol als toezichthouder in de maatschappij uit te dragen met de hoogst haalbare kwaliteit. Vanuit deze ambitie richten wij ons op het zorgvuldig beheren van de kwaliteit van onze dienstverlening. Dit gaat over het waarborgen van professionele, integere en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening richting onze klanten en de samenleving als geheel. Het omvat processen en maatregelen die bijdragen aan vaktechnische kwaliteit, naleving van wet- en regelgeving en voortdurende verbetering. Essentiële onderwerpen hierbij zijn onder meer kwaliteitswaarborging, databescherming en interne controles. Een zorgvuldige en consistente aanpak ondersteunt het vertrouwen van de markt in onze organisatie en versterkt onze positie als transparante en verantwoordelijke dienstverlener.

Onze diensten vormen de ruggengraat van onze organisatie. Wij blijven onze proposities verdiepen en verbreden, om te voldoen aan de groeiende behoeften van onze klanten. Wij zorgen ervoor dat wij blijven innoveren, nieuwe diensten aanbieden en continu de kwaliteit van onze bestaande diensten verbeteren. Hierdoor bieden wij de slagkracht en kennis die klanten van ons nodig hebben. Door een goede verbinding met onze klanten en een daarop afgestemde geïntegreerde aanpak zorgen wij ervoor dat wij de expertise kunnen inbrengen die op dat moment relevant is voor onze klant. Of het nu gaat om algemene accountantsdiensten of gespecialiseerde advisering, wij ontzorgen onze klanten en leveren een bijdrage aan de groei van hun organisatie. Als one-stop-shop levert onze organisatie de volgende diensten.

- ◆ **Accountancy**
- ◆ **Audit & assurance**
- ◆ **Advisory**
- ◆ **Employment**
- ◆ **Tax & legal**



Duurzaamheid en transparantie zijn niet alleen belangrijk voor onze klanten, maar ook voor ons als organisatie. Wij blijven werken aan een verantwoord en duurzaam de Jong & Laan. Dit doen wij door ons te richten op zaken zoals diversiteit, inclusiviteit, maatschappelijke betrokkenheid en milieubewuste keuzes. Door verbinding te leggen met de maatschappij en onze klanten, creëren wij samen een betere toekomst. Wij zetten ons in voor een verantwoorde en

duurzame toekomst. Onze focus op ESG-principes dragen bij aan een toekomstbestendige maatschappij. Dat doen wij door actief in te zetten op de impact die wij met onze eigen organisatie maken én door onze klanten actief ondersteunen bij de impact die zij met hun organisaties maken. Zo werken wij samen aan een betere wereld.

Over dit ESG rapport

ESRS verklaring, timeline & scope

Wij geloven dat echte vooruitgang begint bij duidelijkheid: zeggen waar het op staat, laten zien wat wij doen en open zijn over wat beter kan.

Dit ESG rapport is daar een uitdrukking van. Het vertelt hoe wij als de Jong & Laan bouwen aan duurzame waarde voor onze collega's, klanten en de samenleving en hoe wij stap voor stap grip houden op wat er echt toe doet. Wij doen dat met dezelfde energie waarmee wij onze klanten vooruithelpen: mensgericht, deskundig en met een gezonde dosis nuchterheid. Samen gaan wij voor impact die toekomstbestendig is.

Hoewel de Europese Unie via het Omnibus voorstel de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) twee jaar heeft uitgesteld en de drempelwaarden heeft verhoogd waardoor de Jong & Laan niet meer rapportageplichtig is, hebben wij dit ESG rapport volgens de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en de oorspronkelijke tijdlijn van 2026 (over boekjaar 2025) opgesteld. Niet alleen is de kans aanwezig dat wij met meer dan 1.000 medewerkers en onze uitbreidingsstrategie in de toekomst alsnog zullen moeten rapporteren volgens de CSRD, maar los daarvan willen wij vanuit onze maatschappelijke rol en vooruitstrevende koers een robuust ESG rapport opstellen en daarmee onze voorbeeldfunctie actief uitdragen. Voor ons is ESG rapportage daarom geen verplichting, maar

een kans om onze toewijding aan duurzaamheid en transparantie naar onze stakeholders te bekrachtigen.

Ons rapportageproces is in april 2025 begonnen met de Dubbele Materialiteit Analyse (DMA) op basis van de oorspronkelijke ESRS. Naar aanleiding van de in juli 2025 uitgevoerde herzieningen vanuit de EFRAG (de organisatie achter de ESRS) zijn wij na de uitvoering van de DMA overgestapt naar de nieuwe ESRS voor de dataverzameling en rapportage daarna. Door de vele veranderingen vanuit de EU en EFRAG hebben wij gekozen om het eerste ESG rapport niet te laten verifiëren door een onafhankelijke accountant. Hoewel er hierdoor nog enige inconsistenties naar voren kunnen komen in dit ESG rapport, zullen wij deze in toekomstige ESG rapportages verder verhelpen door vanaf het begin de meest recente versie van de ESRS te hanteren en onze externe accountant actief te betrekken. Zonder hiermee te stellen dat het ESG rapport volledig overeenkomt met de CSRD vereisten, hebben wij de ESRS dus zorgvuldig proberen toe te passen gedurende het gehele rapportageproces.

Zie de referentietabel hiernaast voor een compleet overzicht van de ESRS naleving inclusief de materiële rapportagevereisten en referenties naar het ESG rapport.

ESRS referentietabel

	Rapportagevereisten	Ref.
ESRS 2	Algemene rapportagevereisten	
BP-1	Basis voor de voorbereiding van de duurzaamheidsverklaring	3.1; 3.4
BP-2	Specifieke informatie indien de onderneming gebruikmaakt van faseringsopties	n.v.t.
GOV-1	Rol van bestuurs-, management- en toezichhoudende organen	3.2
GOV-2	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	3.2
GOV-3	Verklaring over due diligence	3.4; 3.5
GOV-4	Risicobeheer en interne beheersing van duurzaamheidsrapportage	3.2
SBM-1	Strategie, bedrijfsmodel en waardeketen	3.3; 3.4
SBM-2	Belangen en standpunten van stakeholders	3.4; 3.5
SBM-3	Interactie van materiële impacts, risico's en kansen met strategie en bedrijfsmodel	3.5
IRO-1	Proces voor identificatie en beoordeling van materiële impacts, risico's en kansen	3.4; 3.5
IRO-2	Materiële impacts, risico's en kansen	3.5
ESRS E1	Klimaatverandering	
E1-1	Transitieplan voor klimaatmitigatie	n.v.t.
E1-2	Klimaatgerelateerde risico's en scenarioanalyse	n.v.t.
E1-3	Veerkracht met betrekking tot klimaatverandering	n.v.t.
E1-4	Beleid met betrekking tot klimaatverandering	4.2
E1-5	Acties met betrekking tot klimaatverandering	4.4
E1-6	Doelen met betrekking tot klimaatverandering	4.4
E1-7	Energieverbruik en samenstelling	4.3.2
E1-8	Scope 1, 2, 3 emissies	4.3.1
E1-9	Verwijdering en mitigatie van broeikasgassen gefinancierd via koolstofkredieten	n.v.t.
E1-10	Interne koolstofbeprijzing	n.v.t.
E1-11	Verwachte financiële impact van materiële klimaatrisico's en -kansen	n.v.t.
ESRS S1	Eigen werknemers	
S1-1	Beleid met betrekking tot eigen werknemers	5.2
S1-2	Betrokkenheid bij de eigen werknemers, meldkanalen en herstelprocessen	5.3.2
S1-3	Acties met betrekking tot eigen werknemers	5.4
S1-4	Doelen met betrekking tot eigen werknemers	5.4
S1-5	Kenmerken van de eigen werknemers	5.3.1
S1-6	Kenmerken van de externe werknemers	5.3.1
S1-7	Collectieve arbeidsonderhandelingen en sociale dialoog	5.3.2
S1-8	Diversiteit	5.3.5
S1-9	Leefbaar loon	5.3.1
S1-10	Sociale bescherming	5.3.1
S1-11	Mensen met een beperking	n.v.t.
S1-12	Opleiding en ontwikkeling	5.3.4
S1-13	Gezondheid en veiligheid	5.3.3
S1-14	Werk-privé balans	5.3.1
S1-15	Beloningsindicatoren	5.3.1; 5.3.5
S1-16	Incidenten van discriminatie en andere mensenrechtenschendingen	5.3.5
ESRS G1	Zakelijk gedrag	
G1-1	Beleid met betrekking tot zakelijk gedrag	6.2
G1-2	Acties met betrekking tot zakelijk gedrag	6.4
G1-3	Doelen met betrekking tot zakelijk gedrag	6.4
G1-4	Preventie van corruptie en omkoping	6.3.1
G1-5	Politieke invloed inclusief lobbyactiviteiten	n.v.t.
G1-6	Betaalpraktijken	n.v.t.
G1-7	Beheer van de kwaliteit van dienstverlening	6.3.2

Het ESG rapport is opgesteld op geconsolideerd niveau en omvat alle entiteiten en vestigingen die tot en met 31 december 2024 zijn aangesloten, met uitzondering van Marshoek. Voor Marshoek en de entiteiten die in 2025 zijn aangesloten, ontbraken de noodzakelijke datasystemen om vanaf het begin van het jaar gegevens te verzamelen, waardoor opname in dit rapport nog niet mogelijk was. Om deze reden en het feit dat de organisatie volop in beweging is vanuit onze Buy & Build strategie, maken wij gebruik van de volgens de ESRS toegestane vrijstellingen bij acquisities. Elk hieropvolgende ESG rapport zal dezelfde systematiek voor de scopebepaling hanteren, waarbij nieuwe entiteiten vanaf het eerste volledige kalenderjaar na aansluiting worden meegenomen in de rapportage. Dat betekent dat het volgende ESG rapport zal worden uitgebreid met Marshoek, Good Growth Collective, Less Grey, TIC Advisory, JAN Accountants en Adviseurs, Crowe Peak, Dutch Accounting House, JSA Tax Consultancy en UNO Bedrijfsadviseurs.

Hoewel onze organisatie en kernactiviteiten centraal staan in het ESG rapport, strekt de reikwijdte zich uit tot de gehele waardeketen en de relevante stakeholders daarbinnen. Zodoende betrekken wij ook de middelen en processen die onze dienstverlening mogelijk maken tot en met de doorwerking van onze werkzaamheden in de praktijk bij de klanten en maatschappij. Daarmee brengen wij zowel directe als indirecte effecten in beeld, identificeren wij waar waarde wordt gecreëerd, waar risico's kunnen ontstaan en waar kansen liggen om onze positieve impact te vergroten. Deze brede benadering biedt een stevig kader om de voor ons materiële ESG thema's te duiden, gericht te sturen op continue verbetering en onze rol als betrouwbare dienstverlener en maatschappelijk betrokken organisatie bewust in te vullen.

Rol van governance organen

De samenstelling van de bestuurs-, toezichthoudende en managementorganen per december 2025 is als volgt:

Raad van bestuur:



CEO

Jurgen van Breukelen



CFO

Marco Herder



CQO

Andrea van der Giezen

Raad van Commissarissen:

- Cees de Boer
- Martin Slot
- Willem van Wijngaarden

Partners & Executive Team:

55 collega's

Directeuren & Managers:

122 collega's

Door de brede bestuurlijke ervaring van de RvB leden beschikken zij over een stevig fundament op het gebied van goed bestuur en leiderschap. Hoewel de Jong & Laan nog geen belonings- en incentiveprogramma's kent die gekoppeld zijn aan duurzaamheidsdoelstellingen, zijn de rollen en verantwoordelijkheden bij de integratie van duurzaamheid en toezicht op het rapportageproces wel duidelijk belegd en gestructureerd verdeeld in de governance organen van de organisatie. Binnen de RvB is Marco Herder (CFO) de eindverantwoordelijke voor het ESG rapport en de daaropvolgende duurzaamheidsdoelen en -initiatieven, terwijl de gehele RvB medeverantwoordelijk is voor de integratie van duurzaamheidsimpacts, -risico's en -kansen in de besluitvorming en organisatie van de Jong & Laan. Hierdoor is duurzaamheid stevig verankerd in de hoogste bestuurslaag en maakt het integraal onderdeel uit van de strategische en operationele besluitvorming van de Jong & Laan.

Daarnaast wordt de RvB actief en deskundig ondersteund door de RvC en het managementteam, o.a. bestaande uit de partners en andere managers, evenals de Kwaliteit & Vaktechniek afdeling, Quality Risk & Compliance en Legal afdeling en verschillende specialisten van de andere afdelingen. Zo adviseert de Head of People de RvB op het sociale domein, de Teamleader Facilities over duurzame inkoop en onze voetafdruk, terwijl de ESG Advisory afdeling zorgt voor deskundige input en verdere begeleiding op duurzaamheid in zijn algemeenheid. De dagelijkse uitvoering van het ESG beleid ligt ook bij het ESG Advisory team. Door deze combinatie van eigen expertise en gerichte ondersteuning vanuit de organisatie is de RvB goed in staat om weloverwogen besluiten te nemen en integraal toezicht te houden op alle relevante governance en duurzaamheidsaspecten.

De Jong & Laan heeft de ambitie om duurzaamheid sterker te verankeren in de verschillende lagen van de organisatie en ziet het als strategisch speerpunt waarop zij zich de komende jaren wil ontwikkelen en positioneren. Met het opstellen van dit eerste ESG rapport en het doorlopen van de bijbehorende stappen heeft de organisatie een belangrijke basis gelegd voor het systematisch identificeren en opvolgen van concrete duurzaamheidsimpacts, -risico's en -kansen. Parallel hieraan werkt de Jong & Laan aan de versterking van het beheer van bestuurlijke en organisatorische risico's door de ontwikkeling van een breder controlesysteem gebaseerd op het International Standards on Quality Management (ISQM) raamwerk. Vanaf dit jaar integreren wij de uitkomsten van zowel het ISQM raamwerk als het ESG rapportageproces in onze besluitvorming, operationele processen en strategievorming. Hierdoor wordt toezicht op duurzaamheidsdoelen, acties en voortgang structureel geborgd en groeit duurzaamheid uit tot een volwaardig en integraal onderdeel van onze governance en bedrijfsvoering.

Strategie & bedrijfsmodel

De Jong & Laan is een accountants- en adviesorganisatie die zich primair richt op het mkb(+) segment in Nederland. Onze belangrijkste diensten zijn accountancy, audit & assurance, advisory, employment en tax & legal en vormen gezamenlijk het overgrote deel van onze omzet en de kern van onze impact bij de klanten. Als onderdeel van de Buy & Build strategie en daarbij horende ontwikkelingen van de organisatie is de dienstverlening op het gebied van subsidieadvies beëindigd, de rest van het dienstenportfolio aangescherpt en is de vestigingsstructuur aangepast door twee locaties te sluiten en medewerkers over te plaatsen naar nabijgelegen vestigingen. Deze keuzes stellen de Jong & Laan in staat om haar dienstverlening gericht te organiseren en zich te richten op langdurige klantrelaties waarin ondernemers integraal worden ondersteund bij financiële, fiscale, organisatorische en strategische vraagstukken.

De belangrijkste klantgroepen bestaan uit mkb(+) ondernemingen, middelgrote organisaties en familiebedrijven in uiteenlopende sectoren. Deze klantgroepen zijn verdeeld onder diverse sectoren, waaronder bouw en vastgoed, transport en logistiek, retail en wholesale, handel en industrie, zorg en onderwijs en zakelijke dienstverlening. Voor de sectorindeling wordt gebruikgemaakt van het SBI-classificatiesysteem, conform Europese richtlijnen. De Jong & Laan levert geen diensten waaruit significante omzet wordt gerealiseerd in sectoren die onder maatschappelijke of wettelijke restricties vallen. Zo zijn wij niet actief in gevoelige sectoren zoals fossiele brandstoffen, chemische productie, controversiële wapens of de teelt en productie van tabak die een hoog risico vormen op het gebied van ethiek, maatschappij en milieu. Met oog op de toekomst en de toenemende focus op duurzaamheid blijft de Jong & Laan haar sectorbenadering doorlopend evalueren, zodat onze dienstverlening aansluit bij een verantwoord, toekomstgericht en maatschappelijk gedragen ondernemerslandschap.

Aan onze dienstverlening zijn duidelijke duurzaamheidsdoelen gekoppeld, die vooral betrekking hebben op kwaliteit, professionaliteit en integriteit. Wij richten ons niet alleen op onafhankelijke controle en de naleving van wet- en regelgeving, maar dragen actief bij aan de toekomstbestendigheid van klanten door hen te ondersteunen bij continuïteitsvraagstukken, transparantie en verantwoord ondernemerschap. Als accountants en adviesorganisatie vervult de Jong & Laan een belangrijke rol binnen het maatschappelijk verkeer. Het is daarom onze taak dat klanten en andere stakeholders kunnen vertrouwen op de informatie die wij leveren en deze met zekerheid kunnen gebruiken bij het nemen van hun beslissingen. Om onze dienstverlening en maatschappelijke rol uit te kunnen dragen, investeren wij bewust in de ontwikkeling, het vakmanschap en de betrokkenheid van onze mensen. Deze strategische focus helpt ons niet alleen om toekomstgerelateerde risico's te beperken, maar ook om onze mensen verder te laten



groeien en duurzaamheidskansen te benutten, zowel intern in de organisatie als extern bij onze klanten.

Waardeketen & stakeholders

De Jong & Laan is een accountants- en adviesorganisatie die waarde creëert door het leveren van hoogwaardige professionele diensten aan mkb(+) ondernemingen, middelgrote organisaties en familiebedrijven in Nederland. Ons model voor waarde creatie is gebaseerd op kennisintensieve dienstverlening, langdurige klantrelaties en een multidisciplinaire aanpak, waarbij audit en accountancy worden aangevuld met gespecialiseerde adviesdiensten.

De kern van ons model bestaat uit het inzetten van goed opgeleide en deskundige professionals, het combineren van financiële, fiscale en strategische expertise, het borgen van kwaliteit, onafhankelijkheid en integriteit en het ondersteunen van klanten bij hun duurzame bedrijfsontwikkeling, naleving van wet- en regelgeving en toekomstbestendigheid. Waardecreatie vindt plaats voor onze stakeholders, waaronder onze collega's (ontwikkeling en een inspirerende werkomgeving), klanten (betrouwbare en toekomstgerichte dienstverlening) en de maatschappij (transparantie, vertrouwen en goed ondernemingsbestuur).

Zodoende is onze dienstverlening mensenwerk. Onze waarde ontstaat in de ontmoeting: in projectteams met collega's, in overleg met toezichthouders en partners, aan tafel bij ondernemers. Daarom kijken wij naar onze waardeketen als één samenhangend geheel: van alles wat wij inkopen en organiseren om ons werk mogelijk te maken, via het hart van onze dienstverlening, naar de resultaten bij klanten en de bredere maatschappelijke effecten.

Upstream gaat het om wat wij nodig hebben om te kunnen leveren: wagenpark en openbaar vervoer, kantoren en facilitaire voorzieningen, IT-infrastructuur en andere ondersteunende diensten. Hier beginnen de keuzes die er uiteindelijk toe doen, van energiezuinige kantoren tot verantwoorde inkoop en veilige digitale infrastructuur.

Kernactiviteiten zijn onze accountancy, audit & assurance, advisory, employment en tax & legal diensten. Vanuit onze landelijke dekking werken onze collega's, inclusief oproepkrachten, zelfstandigen en andere externe professionals, samen aan inzicht, zekerheid en richting voor het mkb(+). Wij combineren tijdloos vakmanschap met innovatieve en datagedreven oplossingen, zodat onze klanten zich kunnen richten op wat er voor hen toe doet.

Downstream ligt onze impact bij klanten en het maatschappelijk verkeer: betrouwbare verslaglegging, beter bestuur, sterker HR-beleid, gezondere financiën en toekomstbestendige keuzes. Als accountants en adviseurs dragen wij graag bij aan het vertrouwen van onze klanten en de maatschappij in verleende informatie waarop belangrijke beslissingen worden genomen. Dat raakt niet alleen ondernemers, maar ook hun medewerkers, ketenpartners en de samenleving als geheel.



Stakeholder engagement

Materiële stakeholders	Reden voor betrekking
AFM	Toezichthouder financiële markten
SRA	Beroepsorganisatie voor accountants
Waterland	Investeringsmaatschappij
Partners	Aandeelhouders
Raad van Bestuur	Hoogste bestuursorgaan
Raad van Commissarissen	Toezichthoudend orgaan
Managers	Managementorgaan
Ondernemingsraad	Medezeggenschapsorgaan
&Force	Klankbordgroep
Klanten	Doelgroep
Maatschappelijk verkeer	Onze publieke reikwijdte

Een bijzondere plek in onze waardeketen is er voor toezichthouders en beroepsorganisaties. Net als onze toezichthouders en beroepsorganisaties zijn wij ons bewust van de voorbeeldrol die wij hebben in de sector en maatschappij. Daarom investeren wij in dialoog en samenwerking, evenals vaktechnische kwaliteit en een stevige borging van onafhankelijkheid en integriteit.

Wie mensgericht werkt, luistert. Via de gevoerde stakeholdergesprekken spiegelen wij onze ambities aan wat zij belangrijk vinden. Onder meer vragen zij om kwaliteit en betrouwbaarheid, om zorg voor mensen, om heldere keuzes in dataveiligheid en digitalisering en om verantwoorde keuzes in inkoop, mobiliteit en onze voetafdruk. Zo brengen wij zorgen, verwachtingen en kansen in kaart en kunnen wij onze koers gezamenlijk afstemmen op een duurzame toekomst.

Onze stakeholders zijn betrokken bij het rapportageproces door middel van interne dialoogbijeenkomsten en werksessies met ons ESG Advisory team; validatie met de RvB, RvC en management; afstemming met Waterland en ander aandeelhoudende partners; gesprekken met onze collega's via de Ondernemingsraad en &Force (interne klankbordgroep); externe consultatie met de AFM en SRA; panel met een gerichte groep klanten; een sectorbrede analyse

van externe CSR(D) rapporten betrekken wij onze stakeholders. De inzichten uit deze stakeholdergesprekken zijn direct verwerkt in onze DMA en komen tot uiting in de accenten van dit rapport.

Dubbele Materialiteit Analyse

Een goed ESG rapport begint bij een stevig fundament: een diepgaand begrip van wie wij zijn, waar onze verantwoordelijkheid ligt en welke thema's er voor ons écht toe doen. Pas wanneer wij die kern scherp hebben, krijgt data betekenis. De DMA is voor ons het kompas om die focus te bepalen. Het stelt ons in staat om feitelijk vast te stellen welke duurzaamheidsonderwerpen de grootste impact hebben op de wereld om ons heen, en welke ontwikkelingen onze eigen organisatie raken. Vanuit dit inzicht bepalen wij welke doelen ons richting geven en welke acties onze klanten daadwerkelijk vooruitbrengen.

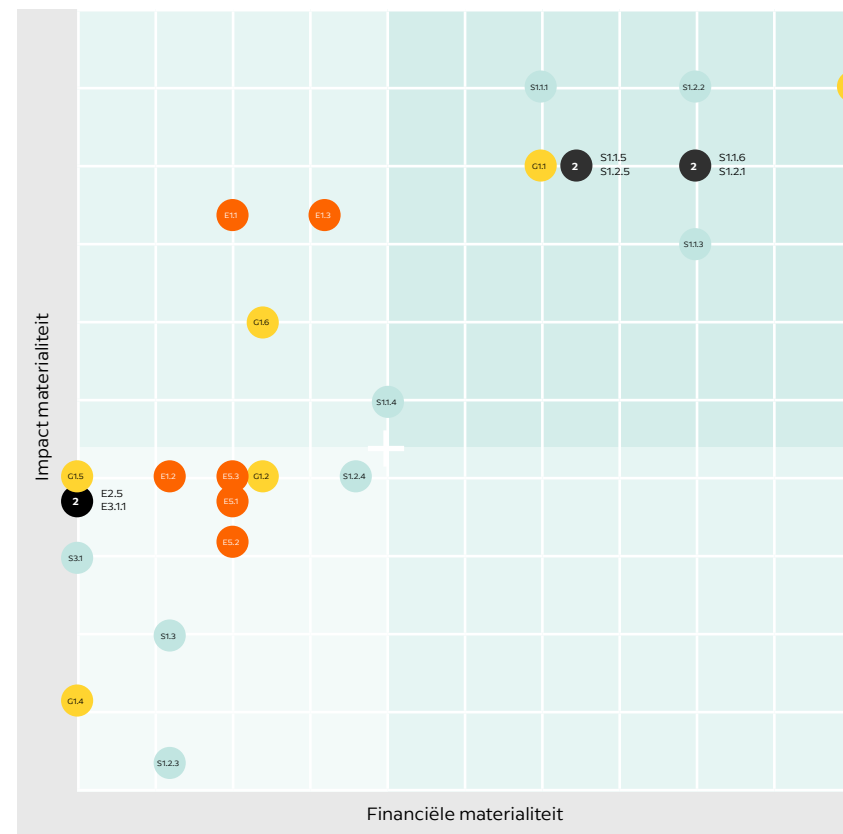
Zoals de CSRD voorschrijft bevat het ESG rapport informatie over de belangrijkste duurzaamheidsonderwerpen van de ESRS die zijn geanalyseerd en geselecteerd door middel van de DMA. Conform de ESRS hebben wij zodoende de DMA uitgevoerd om de materialiteit (belangrijkheid) van de duurzaamheidsonderwerpen te beoordelen. Een belangrijk onderdeel hiervan is om impacts, risico's en kansen (IROs) te identificeren, dus om te analyseren wat de impact van het bedrijf is op mensen en de natuur en vice versa, wat de risico's en kansen vanuit de omgeving zijn voor (de financiële prestaties van) het bedrijf. Bij het identificeren van de IROs hebben wij rekening gehouden met hoe enerzijds negatieve impacts kunnen leiden tot risico's en anderzijds hoe positieve impacts verdere kansen kunnen creëren. Uiteindelijk zijn de duurzaamheidsonderwerpen materieel gevonden waarbij de Jong & Laan als bedrijf een significante impact heeft op het onderwerp (d.w.z. impact materialiteit) en/of het onderwerp een significante invloed heeft op (de financiële prestaties van) de organisatie (d.w.z. financiële materialiteit).

Op die manier vormt de DMA de fundering onder dit hele rapport. De DMA helpt ons om niet alleen te kijken naar wat dichtbij ligt, maar juist ook naar wat verderop in onze waardeketen speelt. Het dwingt ons om te luisteren, door te vragen en te onderzoeken welke thema's werkelijk belangrijk zijn voor onze collega's, klanten en partners, evenals de samenleving waarin wij actief zijn. Zodoende zijn de stappen van de DMA als volgt voltooid: impact assessment waarin onderwerpen en IROs worden geïdentificeerd en uitgewerkt; scoren van de IROs waaruit de onderwerpen een maximale score krijgen; het berekenen en bepalen van de drempelwaarden waarboven de onderwerpen en IROs materieel zijn en worden meegenomen in het rapport; stakeholder engagement waar de geïdentificeerde onderwerpen en IROs worden gevalideerd met de belangrijkste collega's en ketenpartners. Het identificeren, uitwerken en scoren van de onderwerpen en IROs is gedaan door het ESG Advisory team van de Jong & Laan, waarna deze zijn gevalideerd met de governance organen en andere belangrijke interne en externe stakeholders.

De meegenomen stakeholdergesprekken voegen een breed draagvlak toe aan de DMA en het ESG rapport. Vanuit de DMA en stakeholder engagement worden vooral de volgende thema's als materiaal geïdentificeerd: de noodzaak om CO₂-uitstoot en energieverbruik te verminderen, goede arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling te bevorderen en een goede bedrijfscultuur en kwaliteit van dienstverlening te beheren. Daarnaast verwachten de toezichthouders onder andere een zorgvuldige naleving van wet- en regelgeving, onze collega's en partners dat wij onze maatschappelijke rol integer en professioneel uitdragen en klanten vooral dat wij met betrouwbaarheid en de hoogste standaarden voor datakwaliteit en -beveiliging onze diensten leveren. Over de hele linie vinden stakeholders de gekozen aanpak logisch en robuust en zien zij ESG rapportage als een passend middel om vertrouwen en maatschappelijke verantwoordelijkheid zichtbaar te maken.

Op basis van de interne impact assessment en externe stakeholder validatie zijn de onderwerpen en IROs gescoord (op een schaal van 0-5) op ernst, reikwijdte, waarschijnlijkheid en onomkeerbaarheid. Aan de hand daarvan zijn de drempelwaarden bepaald waarboven de onderwerpen en IROs materieel zijn. Als beginpunt en kwantitatieve basis voor de drempelwaarden zijn de gemiddelde scores genomen van alle IROs met een waarschijnlijkheidsscore van 3 (= enigszins waarschijnlijk) of hoger. Van de 53 negatieve en positieve impacts met een dergelijke waarschijnlijkheidsscore is het gemiddelde 11. Van de 42 risico's en kansen met een dergelijke waarschijnlijkheidsscore is het gemiddelde 10. Door de drempelwaarden te zetten in de buurt van 11 voor impact materialiteit en 10 voor financiële materialiteit en de onderwerpen en IROs die hierboven vallen mee te nemen, zorgt de Jong & Laan ervoor dat het ESG rapport gaat over de waarschijnlijke impact op mensen en de natuur en de waarschijnlijke risico's en kansen voor het bedrijf. In een dialoogsessie met het ESG Advisory team is bepaald dat de drempelwaarden gepast zijn, aangezien hierboven de meest belangrijke onderwerpen centraal staan in het CSRD rapport en er met name gerapporteerd wordt over de eigen organisatie.

Uiteindelijk zijn wij tot onderstaande DMA-matrix en materiële (deel)onderwerpen en IROs gekomen die centraal staan in het rapport: 3 hoofdonderwerpen, 7 deelonderwerpen en 48 IROs. Omdat onze organisatie en omgeving aan verandering onderhevig zijn, zal de Jong & Laan eens per drie jaar een volledige DMA uitvoeren en wordt tussentijds eens per jaar de bestaande DMA herijkt, waarbij met de belangrijkste interne en externe stakeholders wordt getoetst of de geïdentificeerde materiële onderwerpen en IROs nog actueel en relevant zijn.



- | | | | |
|-------|------------------------------|-------|---|
| E1.1 | Klimaatmitigatie | S12.1 | Gender gelijkheid |
| E1.3 | Energie | S12.2 | Opleiding en ontwikkeling |
| S11.1 | Baanzekerheid | S12.5 | Diversiteit |
| S11.3 | Leefbaar loon | G1.1 | Bedrijfscultuur |
| S11.4 | Werknemersvertegenwoordiging | G1.6 | Corruptie en omkoping |
| S11.5 | Werk-privé balans | G1.7 | Beheer van de kwaliteit van dienstverlening |
| S11.6 | Veiligheid en gezondheid | | |

*De DMA-matrix en materiële (deel)onderwerpenlijst hierboven zijn volgens de oorspronkelijke ESRS. Het overzicht hieronder hebben wij zo goed mogelijk vertaald naar de nieuwe ESRS.

DMA resultaat

Onderwerp	IRO	Materialiteit	Waarschijnlijkheid	Tijdshorizon
Klimaatverandering				
Klimaatmitigatie	De Jong & Laan heeft beleid en programma's, zoals het ESG beleid en Mobiliteitsbeleid onder andere voor de gebouwen en het wagenpark, en zijn actief bezig met de scope 1, 2 en 3 emissies	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan stoot broeikasgassen uit, met name door het vervoer via brandstofauto's	-	D	▶▶▶
	De Jong & Laan is in kleine mate afhankelijk van leveranciersketens waarin veel broeikasgassen worden uitgestoten voor de productie en levering van auto's, hardware en kantoorartikelen	-	D	▶▶▶
Energieverbruik	De Jong & Laan heeft beleid en programma's voor het energieverbruik, zoals het ESG beleid voor de gebouwen, de overgang van grijze naar groene stroom en de elektrificatie van het wagenpark	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan gebruikt momenteel nog fossiele energie in benzineauto's en voor de gasverwarming van de gebouwen	-	D	▶▶▶
	De Jong & Laan is in kleine mate afhankelijk van energie-intensieve leveranciersketens door de datacenters waar veel van de diensten op draaien en voor de productie van de auto's en hardware die worden gebruikt	-	D	▶▶▶
Eigen werknemers				
Arbeidsomstandigheden	Bij de Jong & Laan is er voldoende ruimte om baan zekerheid te creëren en heeft meer dan 90% van de FTEs een vast dienstverband	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's die baan zekerheid bevorderen, aangezien het alle medewerkers die in dienst treden een vast arbeidscontract aanbiedt	+	D	▶▶▶
	Het bieden van baan zekerheid zorgt voor continuïteit in de werkzaamheden en diensten die geleverd kunnen worden	▲	D	▶▶▶
	Bij de Jong & Laan is er voldoende ruimte voor het bieden van leefbaar loon aan alle medewerkers en wordt er in veel gevallen een hoger loon geboden	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's om leefbaar loon te garanderen en in veel gevallen een hoger loon te bieden	+	D	▶▶▶
	De lonen vormen een belangrijk onderdeel van onze kostenstructuur en bieden tegelijkertijd de mogelijkheid om via hoogwaardige, mensgedreven dienstverlening toegevoegde waarde te creëren	▲	D	▶▶▶
	Investeringen in een betere compensatie kunnen leiden tot verbeteringen in de motivatie en continuïteit van de medewerkers	▲	P	▶▶▶
	Bij de Jong & Laan is er met het uitgebreide People & Culture beleid genoeg ruimte voor voldoende werk-privé balans voor medewerkers	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's, onder andere voor flexibel werken, ziekte/arbeidsongeschiktheid, verlof, vakanties en (pensioen)regelingen, die zodoende de werk-privé balans voor de medewerkers bevorderen	+	D	▶▶▶
Een ongezonde werk-privé balans kan leiden tot ontevredenheid, verzuim of burn-outs en noodzaak van inzet van extra krachten	▼	P	▶▶▶	
Investeringen in werk-privé balans kunnen leiden tot verbeteringen in de tevredenheid en motivatie van de werknemers, evenals de kwaliteit van dienstverlening	▲	P	▶▶▶	

Positieve impact +
 Negatieve impact -
 Kans ▲
 Risico ▼
 Daadwerkelijk D
 Potentieel P
 Korte termijn ▶▶▶
 Middellange termijn ▶▶▶▶
 Lange termijn ▶▶▶▶▶

DMA resultaat

Onderwerp	IRO	Materialiteit	Waarschijnlijkheid	Tijdshorizon
Eigen werknemers				
Werknemersvertegenwoordiging	Bij de Jong & Laan is er voldoende ruimte voor passende werknemersvertegenwoordiging, onder andere via de Ondernemingsraad, &Force en diverse werkgroepen en commissies	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's voor het betrekken van medewerkers, evenals een Ondernemingsraad, &Force en diverse werkgroepen en commissies	+	D	▶▶▶
	De ondernemingsraad, &Force en diverse werkgroepen en commissies kunnen waardevolle input leveren voor het beleid, de beslissingen en bedrijfsvoering en dit kan bijdragen aan de kwaliteit van dienstverlening	▲	D	▶▶▶
Gezondheid en veiligheid	Bij de Jong & Laan is er met een bovengemiddelde eNPS score en de integratie van onze kernwaarden voldoende ruimte voor een veilige en gezonde werkomgeving	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's, zoals het ESG beleid en HR beleid inclusief regelingen tegen ongewenst gedrag, die de veiligheid, gezondheid, vitaliteit en het welzijn van medewerkers bevorderen	+	D	▶▶▶
	Een onveilige en ongezonde werkomgeving kan leiden tot verzuim, incidenten en reputatieschade	▼	P	▶▶▶
	Het bevorderen van veiligheid en gezondheid zorgt ervoor dat medewerkers met meer tevredenheid en productiviteit hun werkzaamheden kunnen verrichten	▲	D	▶▶▶
	Investeringen in veiligheid en gezondheid kunnen leiden tot verbeteringen in de motivatie van de werknemers en uiteindelijk de kwaliteit van dienstverlening	▲	P	▶▶▶
Opleiding en ontwikkeling	Bij de Jong & Laan is er voldoende ruimte voor het bieden van opleiding, training en carrière ontwikkeling en worden medewerkers met Studytube en andere interne regelingen gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's voor opleiding, training en loopbaanontwikkeling van medewerkers en stimuleert medewerkers met Studytube en andere interne regelingen om zich te blijven ontwikkelen	+	D	▶▶▶
	Het zorgdragen voor opleiding, training en loopbaanontwikkeling draagt bij aan de ontwikkeling en productiviteit van de werknemers en de kwaliteit van dienstverlening van de organisatie	▲	D	▶▶▶
	Investeringen in opleiding, training en loopbaanontwikkeling kunnen bijdragen aan de productiviteit en de kwaliteit van dienstverlening van de organisatie	▲	D	▶▶▶
Diversiteit en gelijke behandeling	Bij de Jong & Laan is er voldoende ruimte voor het bieden van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en streven wij naar een evenredige verdeling, beloning en carrière ontwikkeling van mannen en vrouwen binnen de organisatie	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's, zoals het HR beleid en ESG beleid, waar er aandacht is voor vrouwspecifieke thema's en waarmee er gestreefd wordt naar gelijke beloning en kansen van mannen en vrouwen	+	D	▶▶▶
	Een gebrek aan gender gelijkheid kan leiden tot een neerwaartse spiraal in tevredenheid en cultuur, waar het ook onaantrekkelijker wordt voor bepaalde genders om voor de Jong & Laan te werken	▼	P	▶▶▶
	Investeringen in de gelijke verdeling en behandeling van vrouwen en mannen kunnen zorgen voor verbeteringen in de bedrijfscultuur en reputatie van de Jong & Laan, wat weer kan helpen bij het aantrekken van nieuw talent uit diverse groepen	▲	P	▶▶▶
	Bij de Jong & Laan is er voldoende ruimte voor diversiteit en inclusie en wordt er gestreefd naar een vergroting van de diversiteit en een bedrijfscultuur waar iedereen zich gehoord, gezien en thuis voelt ongeacht de achtergrond, interesses en andere kenmerken	+	D	▶▶▶

Positieve impact +Negatieve impact -

Kans

▲

Risico

▼Daadwerkelijk DPotentieel PKorte termijn ▶▶▶Middellange termijn ▶▶▶▶Lange termijn ▶▶▶▶▶

DMA resultaat

Onderwerp	IRO	Materialiteit	Waarschijnlijkheid	Tijdshorizon
Eigen werknemers				
Diversiteit en gelijke behandeling	De Jong & Laan heeft beleid en programma's, zoals het HR beleid en ESG beleid, die diversiteit en inclusie stimuleren en een bedrijfscultuur bewerkstelligt waar iedereen zich gehoord, gezien en thuis voelt ongeacht de achtergrond, interesses en andere kenmerken	+	D	▶▶▶
	Investeringen in diversiteit en inclusie kunnen zorgen voor verbeteringen in de bedrijfscultuur en reputatie van de Jong & Laan, wat weer kan helpen bij het aantrekken van talent uit diverse groepen met nieuwe perspectieven en skills	▲	P	▶▶▶
Zakelijk gedrag				
Bedrijfscultuur				
	De Jong & Laan levert diensten, zoals ESG advies, HR dienstverlening en fiscaal advies, waarbij klanten worden ondersteunt bij het uitdragen van een maatschappelijk verantwoorde bedrijfscultuur	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's die bijdragen aan een maatschappelijk verantwoorde bedrijfscultuur van samenwerking en groei, waarbij ESG-principes geïntegreerd zijn in de interne werkwijze en dienstverlening en de verbinding met de klanten, partners en maatschappij voorop staat	+	D	▶▶▶
	Het bevorderen van een maatschappelijk verantwoorde bedrijfscultuur draagt niet alleen bij via de dienstverlening aan de klanten waaraan direct verdient wordt, maar ook indirect via de kernwaarden, missie en ambities waarmee de Jong & Laan de medewerkers probeert te inspireren om kwaliteit te leveren	▲	D	▶▶▶
	Investeringen in de bedrijfscultuur kunnen leiden tot beter bestuur, verbeteringen in het welzijn en de productiviteit van werknemers, meer aantrekkingskracht voor nieuw talent en externe partners en een hogere kwaliteit van dienstverlening voor de klanten	▲	P	▶▶▶
	De Jong & Laan levert diensten die bijdragen aan de bestrijding van corruptie en omkoping en heeft vanuit een aantal wetten, zoals de Wwft, bepaalde verantwoordelijkheden ten aanzien van het signaleren van fraude en ongebruikelijke transacties en activiteiten	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's voor het tegengaan van corruptie en omkoping, zoals de interne gedragscode en meldprocedures en extern opgelegde gedrags- en beroepsregels	+	D	▶▶▶
Beheer van de kwaliteit van dienstverlening				
	De Jong & Laan levert kwalitatief hoogwaardige diensten aan klanten en heeft met een klantenbestand bestaande uit 10.000+ bedrijven een landelijke dekking en maatschappelijke bijdrage	+	D	▶▶▶
	De Jong & Laan heeft beleid en programma's voor het beheer van de kwaliteit van dienstverlening, zoals het handboek kwaliteit, die de ontwikkeling van de kennis, kunde en expertisegebieden van de organisatie en bijbehorende dienstverlening verbeteren	+	D	▶▶▶
	Er zijn verschillende wetten en regelgevingen rondom het beheer van de kwaliteit van dienstverlening voor klanten die een blijvende investering vragen, zoals de Europese Dienstenrichtlijn en Nederlandse Dienstenwet, evenals de Wta en VGBA die eisen stellen voor de kwaliteit, transparantie, onafhankelijkheid en verantwoordelijkheid van de Jong & Laan	▼	P	▶▶▶
	Tekortkomingen in de dienstverlening kunnen leiden tot klantverlies of verdergaande reputatieschade en aansprakelijkheid	▼	P	▶▶▶
	Het beheren van de kwaliteit van dienstverlening heeft direct invloed op de klantloyaliteit en uiteindelijk de bedrijfscontinuïteit	▲	D	▶▶▶
	Investeringen in kwaliteit, deskundigheid, innovatie en duurzaamheid kunnen bijdragen aan de kennis, kunde en expertisegebieden van de organisatie en leiden tot een toename in de klanttevredenheid en algehele vraag naar de diensten	▲	D	▶▶▶

Positieve impact +
 Negatieve impact -
 Kans ▲
 Risico ▼
 Daadwerkelijk D
 Potentieel P
 Korte termijn ▶▶▶
 Middellange termijn ▶▶▶▶
 Lange termijn ▶▶▶▶▶



Indeling van het ESG rapport

Na het voltooiën van de DMA, hebben wij de data verzameld die nodig is om de materiële onderwerpen volledig en betrouwbaar te kunnen onderbouwen. Voor elk onderwerp hebben wij bepaald welke informatie relevant is en vervolgens de benodigde gegevens verzameld om tot een robuuste dataset te komen. Op basis van de behaalde dataset en nulmeting hebben wij de doelen en acties opgesteld die aansluiten bij de geïdentificeerde onderwerpen en IROs. Deze doelen geven richting, terwijl de acties beschrijven welke stappen worden gezet om dit te realiseren. Door dit proces zorgvuldig te doorlopen, is een gestructureerde basis ontstaan om op transparante wijze te rapporteren.

In de hieropvolgende hoofdstukken, Environment, Social en Governance, wordt deze aanpak zichtbaar gemaakt. Daar vind je de uitgewerkte materiële onderwerpen en IROs, ons beschreven beleid en bijbehorende data, evenals de doelen die ons richting geven en de acties die worden uitgevoerd om dit te bereiken. Zo biedt het ESG rapport een volledig en samenhangend overzicht van de stappen die zijn gezet, de ontwikkeling die plaatsvindt en de verdere koers die de organisatie kiest. Kortom, wij laten zien waar wij trots op zijn en waar wij nog stappen kunnen zetten. Want duurzame vooruitgang boeken is geen sprint; het is samen gaan, ontwikkelen en oog houden voor wat telt.

Environment (E1)

Duurzaam ondernemen voor de Jong & Laan

Voor de Jong & Laan betekent duurzaam ondernemen dat wij niet alleen waarde creëren voor vandaag, maar ook voor morgen. Onze dienstverlening speelt een belangrijke rol in het ondersteunen van klanten bij hun duurzaamheidsambities en in het helpen navigeren door een veranderende wereld waarin de druk op milieu en maatschappelijke systemen verder toeneemt. De impact van organisaties op natuurlijke hulpbronnen, leefomgevingen en biodiversiteit staat in direct verband met het welzijn van mensen en staat van de samenleving. Als kennisintensieve dienstverlener voelen wij de verantwoordelijkheid om bewust om te gaan met onze eigen operationele impact, het goede voorbeeld te geven richting onze klanten en bij te dragen aan de transitie naar een duurzame economie.



Klimaatverandering is een materieel onderwerp voor de Jong & Laan, omdat wij ook als dienstverlener een impact hebben op het klimaat, de ecosystemen en alles daarbinnen, en andersom de gevolgen voelen voor de continuïteit van bedrijven en de algehele economie. Daarbij stellen wij onszelf niet alleen de vraag wat onze negatieve bijdrage is aan klimaatverandering, maar ook welke maatregelen wij nemen om onze impact te verbeteren en ons aan te passen aan een veranderend klimaat. Voorbeelden hiervan zijn enerzijds de broeikasgasuitstoot en het energieverbruik, onder meer door de gasverwarming van onze kantoren en brandstofverbruik voor woon-werk en zakelijk verkeer, en anderzijds maatregelen zoals de overstap naar groene stroom en de elektrificatie van ons wagenpark. Door klimaatverandering centraal te stellen binnen onze Environment pijler nemen wij verantwoordelijkheid voor onze eigen voetafdruk en ondersteunen wij klanten in het maken van toekomstbestendige keuzes.

Klimaatmitigatie vormt een belangrijk onderdeel van ons beleid en rapport, omdat het gericht is op het verminderen van de uitstoot van de zeven belangrijkste broeikasgassen. Hoewel de directe emissies van een accountants- en adviesorganisatie zoals de Jong & Laan relatief beperkt zijn, is onze bijdrage aan de verduurzaming van de economie groter dan onze eigen uitstoot alleen: wij fungeren namelijk

als partner voor duizenden ondernemers die stappen willen zetten richting de toekomst. Door te sturen op absolute vermindering van onze uitstoot, het verduurzamen van onze vestigingen en mobiliteit en het bewustzijn van medewerkers, klanten en andere partners, dragen wij bij aan de internationale doelstelling om de opwarming van de aarde te beperken. Klimaatmitigatie is daarmee zowel een interne opdracht als deel van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de Jong & Laan.

Energie is een materieel thema voor de Jong & Laan, omdat het direct samenhangt met onze kostenstructuur, efficiëntie en uitstoot. Het energiegebruik binnen onze kantoren en in de mobiliteit van medewerkers vormt een substantieel deel van onze voetafdruk. Onze energietransitie vraagt daarom om een gerichte strategie die inzet op absolute reductie van energieverbruik en op het vervangen van fossiele energie door hernieuwbare bronnen. Dit omvat onder meer het verduurzamen van kantoorlocaties, het stimuleren van elektrisch rijden en het maken van bewuste keuzes in onze waardeketen. Door actief onderdeel te zijn van de energietransitie versterken wij niet alleen onze eigen duurzaamheidsprestaties, maar tonen wij ook leiderschap richting klanten die voor vergelijkbare uitdagingen staan.

Ons beleid voor klimaat & onze voetafdruk

Het klimaatbeleid van de Jong & Laan is ontwikkeld vanuit het besef dat onze organisatie zowel negatieve als positieve impacts heeft op het klimaat en dat dit direct samenhangt met onze strategische koers en maatschappelijke verantwoordelijkheid. De negatieve impacts ontstaan vooral door broeikasgasuitstoot als gevolg van het gebruik van brandstofauto's voor het vervoer van onze medewerkers, het verbruik van fossiele energie voor de verwarming van onze gebouwen en het onderhoud van de externe datacenters waarop onze dienstverlening draait, evenals door de productie, levering en uiteindelijke verwerking van de auto's, hardware en kantoorartikelen die wij dagelijks gebruiken.

Tegelijkertijd realiseren wij substantiële positieve impacts door actief te sturen op vermindering van gasverbruik, het terugdringen van onze emissies, de overgang van grijze naar groene stroom, de elektrificatie van ons wagenpark en de opwekking van zonne-energie. Daarnaast hebben wij als accountants- en adviesorganisatie een belangrijke voorbeeldfunctie en gebruiken wij onze kennis en expertise om onze klanten te helpen hun voetafdruk te verbeteren. Door duurzaamheidsvraagstukken te integreren in onze dienstverlening, bewustwording te vergroten en ondernemers te begeleiden in hun transitie, dragen wij bij aan een bredere beweging richting een klimaatvriendelijke economie.

Klimaatverandering vormt de kern van ons milieubeleid, omdat de gevolgen niet alleen voor de buitenwereld van belang zijn, maar ook vertaald moeten worden naar onze eigen bedrijfsvoering en die van onze klanten. Bedrijven in alle sectoren worden geconfronteerd met risico's zoals schaarser wordende materialen en onstabiele weersomstandigheden, evenals met transitierisico's zoals volatiele energieprijzen, veranderende wetgeving en stijgende verwachtingen van financiers, medewerkers en klanten. Voor de Jong & Laan betekent dit dat wij verantwoordelijkheid nemen voor onze eigen bijdrage aan klimaatverandering en dat wij klanten ondersteunen in

hun transitie naar klimaatbestendig ondernemerschap. Door onze voetafdruk te verminderen en klimaatgerelateerde risico's actief te beheersen, versterken wij onze lange-termijnwaarde en blijven wij een relevante, toekomstbestendige dienstverlener in een snel veranderende economie.

Binnen dit bredere kader vormt klimaatmitigatie een belangrijk beleidsdomein. Klimaatmitigatie richt zich op het daadwerkelijk verminderen van de uitstoot van broeikasgassen en sluit aan bij de internationale klimaatafspraken die noodzakelijk zijn om de opwarming van de aarde te beperken. Hoewel onze directe emissies als dienstverleningsorganisatie relatief beperkt zijn, hebben wij een rol van betekenis door de omvang van ons wagenpark, het energieverbruik van onze panden en de emissies die voortvloeien uit inkoop en mobiliteit. Tegelijkertijd dragen wij bij aan een veel bredere impact doordat wij duizenden ondernemers adviseerden en ondersteunen in hun duurzame bedrijfsontwikkeling. De Jong & Laan richt zich op een structurele verlaging van emissies door elektrificatie van mobiliteit, het energiezuinig maken van gebouwen, de overstap op groene energie en een dialoogaanpak bij onze Scope 3 emissies in de keten. Daarmee zien wij klimaatmitigatie niet alleen als interne opdracht, maar als onderdeel van onze maatschappelijke rol.

Energie heeft in dit geheel een centrale plek, omdat ons energieverbruik direct samenhangt met zowel onze kostenstructuur als onze uitstoot. Het grootste deel van onze operationele voetafdruk komt voort uit energiegebruik in gebouwen en de bewegingen daartussen. Het beleid richt zich daarom op de voortdurende vermindering van energieverbruik en het vergroten van het aandeel hernieuwbare energie. Dit betekent dat wij onze gebouwen verduurzamen, inzetten op energiebesparing en overstappen op groene stroom. Daarnaast versnellen wij de elektrificatie van het wagenpark en stimuleren wij medewerkers om duurzame keuzes te maken voor zakelijke mobiliteit. Door bewust om te gaan met

energiegebruik en structureel te investeren in de energietransitie verkleinen wij niet alleen onze ecologische voetafdruk, maar versterken wij ook onze positie als duurzame partner voor onze klanten.



Dit klimaatbeleid staat niet op zichzelf, maar maakt deel uit van onze bredere ESG-strategie, waarin duurzaamheid en verantwoord ondernemen zijn geïntegreerd in onze bedrijfsvoering en dienstverlening. Door klimaatverandering, mitigatie en energie centraal te stellen, verbinden wij onze strategische ambities aan concrete maatregelen die bijdragen aan een klimaatvriendelijke toekomst, voorspelbare operationele kosten en aan een sterkere positie in de markt. Het beleid geldt voor al onze vestigingen, activiteiten en waardeketenrelaties, zodat de hele organisatie bijdraagt aan de reductie van onze klimaatimpact en aan de realisatie van een duurzame toekomst. De Jong & Laan zet zich daarom op die manier in om als duurzaamheidsvoorloper te acteren in de sector en verantwoordelijkheid te nemen voor de (bedrijfs)wereld die wij doorgeven aan de generaties van de toekomst.

Inzicht in onze voetafdruk

Klimaatmitigatie

Voor het berekenen van onze emissies hanteren wij het Greenhouse Gas (GHG) Protocol, nemen wij factuurdata (spend-based) als invoer en maken wij gebruik van onze carbon accounting software tool genaamd Climax. Daarbinnen worden de **Scope 1 emissies** van de Jong & Laan voornamelijk bepaald door het gasverbruik van onze gebouwen en het brandstofverbruik van het wagenpark. Onze organisatie maakt gebruik van 24 kantoorlocaties, waarvan twee panden in eigendom, Vroomshoop en Hardenberg, en de rest in huur. De directe uitstoot die hiermee samenhangt vormt een belangrijk onderdeel van onze klimaatimpact, omdat zowel zakelijke mobiliteit als gebouwverwarming nog deels afhankelijk zijn van fossiele energie. Binnen onze klimaatstrategie streven wij naar een stapsgewijze afbouw van deze uitstoot door elektrificatie van mobiliteit, het verduurzamen van gebouwen en het terugdringen van fossiel verbruik waar dat mogelijk is. De actuele cijfers van de Scope 1 emissies worden hieronder gepresenteerd.

Scope 1: directe emissies (t CO₂-eq)

Categorie	2022	2023	2024	2025
Stationaire verbranding	154	131	260	134
Mobiele verbranding	868	654	1.273	1.024
Onbedoeld vrijgekomen emissies				32
Totaal	1.022	785	1.533	1.189

Scope 2 emissies hebben betrekking op de indirecte uitstoot die ontstaat door de inkoop van elektriciteit voor onze gebouwen en voor het opladen van elektrische voertuigen. Alle gebouwen maken gebruik van 100% groene stroom, waardoor de uitstoot die aan elektriciteit wordt toegewezen aanzienlijk lager is dan bij conventionele energiebronnen. Toch blijven de Scope 2 emissies relevant in ons beleid en strategie, onder andere door het grote elektriciteitsverbruik dat samenhangt met de toenemende elektrificatie van het wagenpark en de elektriciteit die wij afnemen voor het opladen. De meest recente verbruiksgegevens voor

Scope 2 emissies zijn hieronder opgenomen, zowel op basis van energieleveranciersdata (market-based) als locatiedata (location-based) van het Nederlandse elektriciteitsnet.

Scope 2: indirecte emissies uit ingekochte energie (t CO₂-eq)

Categorie	2022	2023	2024	2025
Market-based	812	640	263	74
Location-based	690	633	596	362
Ingekochte warmte				2
Totaal (market-based)	812	640	263	76

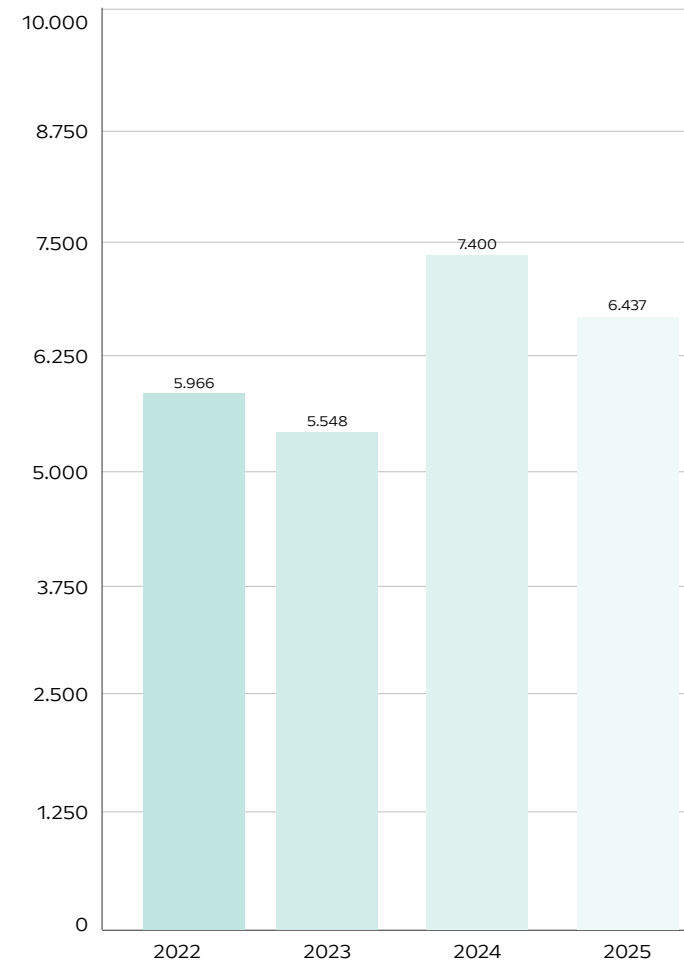
De **Scope 3 emissies** vormen een aanzienlijk deel van onze totale klimaatimpact en omvatten emissies uit de gehele waardeketen, waaronder de productie en levering van auto's, hardware en kantoorartikelen. Ook stakeholderimpact, zoals de milieu-effecten van zakelijke mobiliteit van medewerkers naar klanten of de emissies die samenhangen met onze dienstverlening, vallen binnen deze categorie. Omdat deze emissies zich grotendeels buiten onze directe invloedssfeer bevinden, vraagt Scope 3 om intensieve samenwerking met leveranciers, ketenpartners en klanten en om duidelijke keuzes in onze inkoop- en mobiliteitsstrategie. De Scope 3 cijfers zijn berekend aan de hand van de verschillende upstream en downstream categorieën en worden hieronder getoond.

Scope 3: indirecte emissies uit de waardeketen (t CO₂-eq)

Categorie	2022	2023	2024	2025
Ingekochte goederen en diensten	2.013	1.734	2.691	2.649
Kapitaalgoederen	380	645	547	321
Brandstof en energiegerelateerde activiteiten (niet in scope 1 en 2)	436	369	545	427
Upstream transport en distributie	20	20	6	4
Afval gegenereerd in eigen activiteiten		8	13	43
Zakelijke reizen	109	100	88	72
Woon werkverkeer	120	125	187	198
Upstream geleaste activa	1.054	1.122	1.526	1.458
Totaal	4.132	4.123	5.604	5.172



Totale GHG emissies (t CO₂-eq)



Energieverbruik

Een deel van onze klimaatimpact ontstaat door het gebruik van **aardgas** voor de verwarming van 14 van onze gebouwen. Voor een groot deel van deze vestigingen is het gasverbruik volledig in kaart gebracht. Alleen voor de locaties Enschede en Groningen ontvangen wij de cijfers pas later dit jaar en hebben wij het gasverbruik van 2024 aangehouden. In totaal staat het gasverbruik gelijk aan ongeveer 133 t CO₂-eq. Van de andere 10 gebouwen is Utrecht aangesloten op een warmtenet, terwijl de rest een warmtepomp heeft. De ingekochte warmte voor het Utrechtse kantoor is 91 GJ, wat neerkomt op een uitstoot van 2 t CO₂-eq. Omdat gasverbruik direct bijdraagt aan onze Scope 1 emissies, vormt het verminderen hiervan een belangrijk onderdeel van onze duurzaamheidsstrategie. De beschikbare gegevens over het gasverbruik worden hieronder verder toegelicht.

Gasverbruik (m3)

Locatie	2025
Apeldoorn	6.315
Amsterdam	3.000
Assen	3.107
Enschede	1.521*
Groningen	4.194*
Harderwijk	5.949
Hoogeveen	3.069
Oldenzaal	4.274
Putten	6.801
Raalte	5.248
Rijssen	908
Volendam	579
Vroomshoop	17.043
Zwolle	13.427
Totaal	75.435

*Voor Enschede en Groningen is het gasverbruik van 2024 vermeld, omdat de data van 2025 pas later dit jaar wordt ontvangen

Het **elektriciteitsverbruik** van de Jong & Laan omvat zowel het energiegebruik van onze gebouwen als de elektriciteit die nodig is voor het opladen van elektrische voertuigen. De gebruikte elektriciteit voor het opladen van de auto's is grid-mix (gemiddelde energiemix van het elektriciteitsnet) en bedroeg vorig jaar 337.004 kWh, wat neerkomt op ongeveer 74 t CO₂-eq. Daarnaast is voor vrijwel alle kantoorlocaties het elektriciteitsverbruik bekend, met uitzondering van de vestigingen in Enschede en Groningen waarvoor de gegevens later dit jaar worden verstrekt. Alle gebouwen maken gebruik van 100% gecertificeerde groene stroom, wat de emissies van dit energieverbruik aanzienlijk verlaagt, namelijk met ongeveer 288 t CO₂-eq vergeleken met het grid-mix alternatief. De gedetailleerde elektriciteitscijfers worden hieronder weergegeven.

Elektriciteitsverbruik (kWh)

Locatie	2025
Almelo	192.861
Apeldoorn	53.597
Amsterdam	62.668
Assen	44.809
Dronten	69.569
Elst	77.523
Emmen	14.171
Enschede	17.315*
Groningen	34.426*
Hardenberg	104.398
Harderwijk	45.977
Hoogeveen	63.369
Lochem	53.533
Meppel	45.243
Nijverdal	124.690
Oldenzaal	34.076
Putten	25.312
Raalte	27.887
Rijssen	13.449
Tubbergen	36.682
Utrecht	14.421
Volendam	3.141
Vroomshoop	62.829
Zwolle	86.026
Totaal	1.307.972

*Voor Enschede en Groningen is het gasverbruik van 2024 vermeld, omdat de data van 2025 pas later dit jaar wordt ontvangen

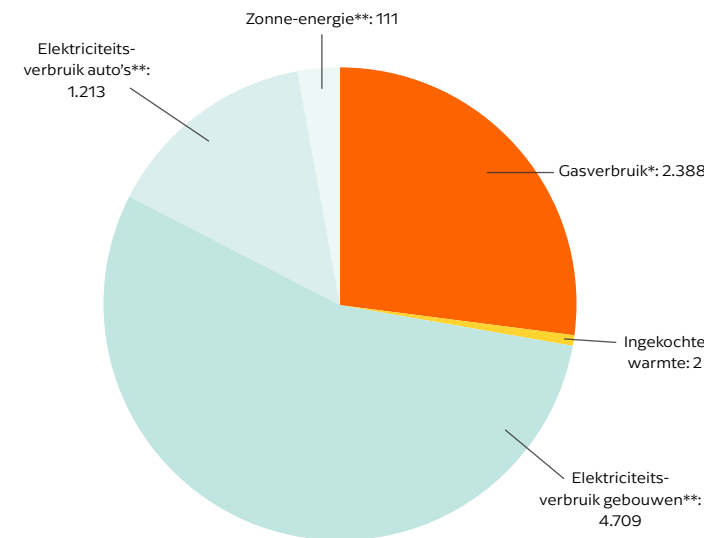
Bij vier locaties wekt de Jong & Laan zelf **zonne-energie** op, wat bijdraagt aan zowel de vermindering van onze elektriciteitsinkoop als de verlaging van onze CO₂-uitstoot. Vergeleken met ingekochte grid-mix elektriciteit bespaart dit ongeveer 7 t CO₂-eq. De productie van duurzame energie vormt daarom een belangrijke stap binnen onze energietransitie en draagt bij aan de ambitie om de organisatie steeds minder afhankelijk te maken van fossiele bronnen. De exacte productiegegevens van deze zonnepanelen volgen hieronder.

Zonne-energieproductie (kWh)

Locatie	2025
Almelo	1.370
Hardenberg	.*
Nijverdal	29.350
Tubbergen	.*
Totaal	30.720

*Voor Hardenberg en Tubbergen zijn er geen gegevens beschikbaar

Totale energiesamenstelling (GJ) in 2025



*Gas in m3 omgerekend naar MJ met factor 31,65 en vervolgens naar GJ

**Elektriciteit in kWh omgerekend naar GJ met factor 3,6 en vervolgens naar GJ

Footprint van de toekomst

De Jong & Laan werkt de komende jaren doelgericht aan het optimaliseren van haar voetafdruk en het vormgeven van een organisatie die volledig klaar is voor een duurzame toekomst. Wij zetten in op het realiseren van een klimaatneutrale bedrijfsvoering vóór 2050 en maken daarvoor een concrete transitie door waarin onze gebouwen, mobiliteit, energievoorziening, instroom en uitstroom structureel verduurzamen. In 2026 ronden wij ons klimaattransitieplan en circulariteitsplan af, zorgen wij ervoor dat al onze vestigingen op honderd procent groene stroom draaien en leggen wij vast hoe wij duurzaam inkopen, materialen hergebruiken en bewustwording stimuleren binnen de organisatie. Richting 2030 vergroten wij de impact van deze transitie door uitsluitend nog elektrische leasecontracten af te sluiten en ons gasverbruik met 55 procent terug te brengen door de implementatie van verdere vestigingsmaatregelen zoals zonnepanelen en andere energiebesparende technologieën. Waar reductie nog niet volledig mogelijk is, zetten wij in op CO₂ compensatieprojecten die bijdragen aan natuurherstel en hernieuwbare energie. In 2050 willen wij volledig van het gas af zijn en ons positioneren als klimaatneutrale organisatie, zodat wij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid waarmaken en een stevige, toekomstbestendige basis leggen voor onze continuïteit en de generaties na ons. Tegelijkertijd zien wij het als onze rol om niet alleen onze eigen voetafdruk te verkleinen, maar ook de duurzaamheidsreis van onze klanten te versterken door hen te begeleiden in hun klimaatstrategie, ondersteunen in de energietransitie en helpen toekomstbestendig te ondernemen in een snel veranderende realiteit.

Met deze visie voor onze Footprint & Future en het onderstaande overzicht van onze data, doelen en acties ronden wij het Environment hoofdstuk af. Zodoende leggen wij de verantwoording af over onze voetafdruk en de voortgang richting onze klimaattransitie. Het biedt een helder inzicht in hoe wij onze visie vertalen naar meetbare resultaten en gerichte initiatieven die bijdragen aan een duurzame toekomst. Vanaf dit punt zetten wij onze koers voor een positieve voetafdruk voort.

Klimaatmitigatie

Data:

- ◆ Scope 1 emissies: 1.189 t CO₂-eq
- ◆ Scope 2 emissies: 76 t CO₂-eq
- ◆ Scope 3 emissies: 5.172 t CO₂-eq
- ◆ Totale emissies: 6.437 t CO₂-eq

Doelen:

- ◆ 2026: klimaattransitieplan
- ◆ 2026: circulariteitsplan (incl. duurzaam inkoopbeleid en hergebruik)
- ◆ 2030: 100% leasecontracten elektrische auto's
- ◆ 2030: 55% reductie in scope 1 emissies
- ◆ 2050: klimaatneutraliteit

Acties:

- ◆ Klimaattransitieplan (incl. kantoren, mobiliteit en bewustwording) opstellen
- ◆ Circulariteitsplan (incl. duurzaam inkoopbeleid en hergebruik) opstellen
- ◆ Nieuwe leasecontracten elektrische auto's
- ◆ CO₂-compensatie maatregelen zoals bossen planten en investeren in hernieuwbare energie projecten

Energie

Data:

- ◆ Aardgas: 75.435 m³
- ◆ Elektriciteit mobiliteit: 337.004 kWh
- ◆ Elektriciteit gebouwen: 1.307.972 kWh
- ◆ Zonne-energie: 30.720 kWh

Doelen:

- ◆ 2026: 100% groene stroom gebouwen
- ◆ 2030: 55% reductie in gasverbruik
- ◆ 2050: van het gas af

Acties:

- ◆ Alle energiecontracten overstappen naar groene stroom
- ◆ Nieuwe huurcontracten/ vestigingen van het gas af en zonnepanelen (en andere maatregelen)

Social (S1)

Mens & cultuur voor de Jong & Laan

Voor de Jong & Laan vormen onze mensen het hart van de organisatie. Hun welzijn, betrokkenheid, ontwikkeling en professionaliteit bepalen de kwaliteit van onze dienstverlening en daarmee het vertrouwen van de klanten en maatschappij in onze organisatie. Tegelijkertijd hebben wij als werkgever de verantwoordelijkheid om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en ondersteund voelt. De relatie tussen onze medewerkers en de organisatie is wederkerig: wij stimuleren vakmanschap, integriteit en inzet, terwijl wij op onze beurt moeten zorgen voor een cultuur waarin mensen zich gehoord voelen, kunnen ontwikkelen en op een optimale manier kunnen werken. Deze pijler beschrijft hoe wij invulling geven aan die verantwoordelijkheid en waarom deze sociale onderwerpen zo'n essentiële rol spelen in onze organisatie, dagelijkse praktijk en lange-termijn strategie.



Eigen werknemers is een materieel thema voor de Jong & Laan, omdat wij als kennisintensieve organisatie volledig afhankelijk zijn van de mensen die het werk uitvoeren. Het gaat daarbij niet alleen om onze eigen werknemers, maar ook om de oproepkrachten, zelfstandigen en andere externe professionals die bijdragen aan de continuïteit van onze dienstverlening. Onze visie op eerlijke, veilige en waardige werkomstandigheden vindt haar basis in Nederlandse wetgeving en Europese richtlijnen, die gezamenlijk de basis vormen voor onze arbeidsnormen. De manier waarop wij met onze mensen omgaan, bepaalt niet alleen de kwaliteit van ons werk, maar ook onze reputatie als werkgever en onze rol in het maatschappelijk verkeer. Daarom staat dit onderwerp centraal in hoe wij beleid ontwikkelen, besluiten nemen en onze organisatie vormgeven voor de toekomst.

Arbidsomstandigheden zijn voor de Jong & Laan en de werknemers een cruciaal aandachtsgebied, omdat zij bepalend zijn voor de dagelijkse realiteit van onze organisatie. Het gaat hierbij om rechtvaardige arbeidsvoorwaarden, passende beloning, flexibele werk-privé balans, maar ook om de inrichting van de werkplek en de manier waarop werk wordt gestructureerd, begeleid en uitgevoerd. Voor een accountants- en adviesorganisatie als de Jong & Laan is het van belang dat medewerkers in staat worden gesteld hun werk zorgvuldig, professioneel en met voldoende ruimte en plezier te doen. Goede

arbidsomstandigheden dragen bij aan behoud van talent, duurzame inzetbaarheid en een hoge kwaliteit van dienstverlening en daarom vormt dit onderwerp een belangrijk onderdeel van ons sociale beleid.

Werknemersvertegenwoordiging is een belangrijk onderwerp, omdat inspraak en betrokkenheid van medewerkers essentieel zijn voor een gezonde, transparante en rechtvaardige organisatie. De Jong & Laan erkent het belang van het recht op vereniging, collectieve onderhandeling en deelname aan besluitvorming. Via de Ondernemingsraad en andere vormen van medewerkersbetrokkenheid zoals de &Force, onze interne klankbordgroep, worden werknemers tijdig geïnformeerd en actief betrokken bij de besluitvorming en strategie van de organisatie. Deze structuren zorgen ervoor dat belangen van medewerkers worden gehoord, dat beleid zorgvuldig tot stand komt en dat vertrouwen tussen werknemers en organisatie wordt versterkt. Zo dragen vertegenwoordiging en dialoog bij aan zowel de kwaliteit van onze besluitvorming als aan de ontwikkeling en het welzijn van onze mensen.

Gezondheid en veiligheid vormen naast vitaliteit een fundament onder goed werkgeverschap. Voor de Jong & Laan betekent dit het bieden van een werkklimaat waarin zowel fysieke veiligheid gewaarborgd is en waarin mentale gezondheid



en vitaliteit actief worden ondersteund. Het voorkomen van werkgerelateerde overbelasting en gezondheidsrisico's is een basisvoorwaarde voor duurzame inzetbaarheid, zeker in een sector waarin deadlines, piekperiodes en hoge kwaliteitsnormen een rol spelen. Met gerichte programma's op het gebied van vitaliteit, ergonomie, sociale veiligheid en psychosociale ondersteuning willen wij ervoor zorgen dat onze medewerkers gezond en gemotiveerd blijven en met plezier en passie hun werk kunnen uitdragen. Een veilige en gezonde werkomgeving leidt niet alleen tot tevreden medewerkers, maar versterkt ook onze continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening.

Opleiding en ontwikkeling is belangrijk voor de Jong & Laan en de werknemers, omdat onze dienstverlening volledig drijft op de deskundigheid van onze mensen. Voortdurende educatie, het opdoen van nieuwe vaardigheden en het verbieden van vaktechnische en persoonlijke competenties zijn essentieel voor de kwaliteit van ons werk evenals de loopbaanontwikkeling van medewerkers. Wij willen een organisatie zijn waarin iedereen kan groeien, zich kan verdiepen in het vakgebied en toekomstbestendig stappen kan blijven maken in een veranderende organisatie en arbeidsmarkt. Daarbij besteden wij aandacht aan groepen die mogelijk minder kansen hebben, niet alleen via onze uitgebreide mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling, maar ook via gelijke toegang tot werk, mobiliteit

en professionele autonomie. Zo investeren wij niet alleen in individuele medewerkers, maar in de duurzame ontwikkeling van de organisatie als geheel.

Diversiteit en gelijke behandeling is een kernpunt van onze toekomstbestendigheid als organisatie, omdat het bijdraagt aan de inclusie van verscheidene perspectieven en expertises en bijdraagt aan onze wendbaarheid, innovatiekracht en kwaliteit. Voor de Jong & Laan betekent dit dat wij bewust investeren in een inclusieve organisatie waarin mensen met verschillende achtergronden, leeftijden, genderidentiteiten en ervaringen zich welkom, gewaardeerd en ondersteund voelen. Gelijke kansen zijn voor ons een uitgangspunt, zowel bij instroom als doorstroom. Actief investeren in de wervings- en ontwikkelingskansen voor ondervertegenwoordigde en achtergestelde groepen is niet alleen een morele verantwoordelijkheid, maar versterkt ook de pluriformiteit en veerkracht van de organisatie. Een diverse en inclusieve werkomgeving zorgt ervoor dat wij een realistische afspiegeling vormen van de samenleving waarin wij opereren, beter kunnen aansluiten bij de behoeften van klanten en voorbereid zijn op de toekomst.

Ons beleid voor mens & cultuur

Het People & Culture beleid van de Jong & Laan is ontwikkeld vanuit het besef dat onze organisatie een significante impact heeft op de mensen die het werk uitvoeren en dat dit direct samenhangt met onze continuïteit, kwaliteit en maatschappelijke rol. Onze positieve impacts worden zichtbaar in het bieden van vaste dienstverbanden, marktconforme salarissen, gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden, flexibele werk-privé regelingen, ruime inspraakmogelijkheden zoals via de Ondernemingsraad en &Force en een uitgebreid ontwikkelprogramma via Studytube en externe trainingen. Ook investeren wij actief in gezondheid, veiligheid, vitaliteit en inclusie. Daarnaast erkennen wij dat er risico's zijn, bijvoorbeeld als een te hoge werkdruk of onvoldoende naleving van sociale standaarden leidt tot ontevredenheid van werknemers, verzuim, verloop of zelfs reputatieschade. Tegelijkertijd bieden investeringen in ons menselijk kapitaal belangrijke kansen, zoals motivatie en productiviteit, kwaliteit en innovatie, evenals continuïteit en duurzame bedrijfsvoering. Deze combinatie van impacts, risico's en kansen vormt het vertrekpunt voor ons sociale beleid.

De vitaliteit van eigen werknemers staat centraal in ons People & Culture beleid. Voor de Jong & Laan zijn onze mensen de belangrijkste dragers van onze kernwaarden en dienstverlenende rol richting de buitenwereld. Daarom zetten wij ons in voor eerlijke arbeidsvoorwaarden, gezonde en veilige werkomstandigheden en een cultuur waarin integriteit, inclusie en ontwikkeling samenkomen. Het beleid geldt niet alleen voor onze vaste medewerkers, maar omvat ook tijdelijke krachten, stagiairs en andere personen die binnen onze organisatie werkzaam zijn. Hoewel zelfstandigen niet onder hetzelfde formele kader vallen, worden zij waar relevant wel geïnformeerd over onze gedragsnormen, veiligheidsrichtlijnen en verwachtingen op het gebied van professionaliteit en integriteit. Hierdoor vormt het beleid een solide basis voor een sociaal veilige en toekomstbestendige organisatie.

Arbeidsomstandigheden vormen een essentieel onderdeel van ons sociaal beleid, omdat zij de dagelijkse realiteit van medewerkers bepalen en direct invloed hebben op welzijn, motivatie en prestaties. De Jong & Laan streeft naar een omgeving waarin werkdruk beheersbaar is, medewerkers eerlijk worden beloond en voldoende tijd en ruimte krijgen om hun vak zorgvuldig uit te oefenen. Dit omvat een modern arbeidsvoorwaardenbeleid, flexibele werkafspraken en initiatieven die gezonde werkpatronen ondersteunen. Wij investeren in ergonomische werkplekken, transparante arbeidsvoorwaarden en een cultuur waarin medewerkers zich gehoord en gesteund voelen. Op deze manier bevorderen wij duurzame inzetbaarheid en versterken wij het vermogen van onze mensen om kwalitatief hoogwaardig werk te leveren.

De Jong & Laan hecht groot belang aan betrokkenheid en inspraak van medewerkers. Een sterke werknemersvertegenwoordiging zorgt ervoor dat belangen van collega's op een professionele en structurele manier worden meegenomen in beleidsvorming en besluitvorming. De Ondernemingsraad speelt hierin een centrale rol en wordt tijdig geïnformeerd over relevante ontwikkelingen binnen de organisatie. Daarnaast biedt de &Force een laagdrempelige vorm van medewerkersparticipatie, waarbij collega's meedenken over de toekomst van onze organisatie en verbeteringen in de processen en cultuur. Door inspraak actief te faciliteren versterken wij vertrouwen, transparantie en verbinding binnen de organisatie, en zorgen wij ervoor dat beslissingen breed worden gedragen.

Gezondheid en veiligheid zijn bepalend voor de continuïteit van onze organisatie en het welzijn van onze medewerkers. De Jong & Laan voert periodiek een Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) uit, opgesteld door de externe arbodienst Arbode. Waar nodig wordt aanvullend onderzoek gedaan, bijvoorbeeld bij verbouwingen of wijzigingen in de werkomgeving. De bevindingen





uit de RI&E worden vertaald naar een plan van aanpak dat intern wordt bewaakt door HR en Facilitaire Zaken. Daarnaast zetten wij in op vitaliteitsprogramma's, preventieve maatregelen en gratis psychosociale ondersteuning via Open Up om werkdruk, stress en uitval te beperken. Door deze systematische benadering creëren wij een werkklimaat waarin veiligheid, gezondheid en vitaliteit vanzelfsprekend zijn en medewerkers zich optimaal kunnen inzetten, daar waar hun passie ligt.

De ontwikkeling van medewerkers staat centraal in de manier waarop de Jong & Laan investeert in kwaliteit en vakmanschap. Via Studytube, externe opleidingen en aanvullende programma's krijgen medewerkers toegang tot een breed en actueel opleidingsaanbod. Wij geloven dat professionals de ruimte moeten krijgen om zich te verdiepen in hun vak, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en zich voor te bereiden op een veranderende arbeidsmarkt. Onze opleidingen en ontwikkelingstrajecten dragen bij aan het versnellen van de groei van onze werknemers, het stimuleren van interne mobiliteit en het versterken van onze dienstverlening. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat ook medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen toegang hebben tot dezelfde werkgerelateerde kansen en ontwikkelingsmogelijkheden, zodat wij bijdragen aan hun gelijke behandeling en duurzame inzetbaarheid.

Diversiteit en gelijke behandeling vormen een belangrijk onderdeel van ons beleid, omdat verschillen tussen mensen leiden tot rijkere perspectieven, betere besluitvorming en een organisatie die beter voorbereid is op de toekomst. De Jong & Laan zet zich in voor een inclusieve cultuur waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt, ongeacht achtergrond, gender, leeftijd, seksuele oriëntatie of levensfase. Wij streven ernaar om vooringenomenheid te verminderen, divers talent aan te trekken en eerlijke kansen te bieden bij instroom en doorstroom. Door actief te investeren in diversiteit en inclusie

vergroten wij niet alleen de aantrekkelijkheid van onze organisatie, maar ook ons vermogen om klanten op hoog niveau te bedienen en als werkgever onze voorbeeldrol serieus uit te dragen.

Het People & Culture beleid maakt onderdeel uit van onze bredere ESG-strategie, waarin wij streven naar duurzame bedrijfsvoering, sociale verantwoordelijkheid en goed bestuur. Wij hanteren internationale kaders zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de International Labour Organisation standaarden. Onze inzet op mensenrechten, integriteit, diversiteit, veiligheid en welzijn is verweven met al onze processen en wordt jaarlijks geëvalueerd en verbeterd. Door deze integrale benadering werken wij aan een organisatie waar medewerkers zich niet alleen kunnen ontwikkelen, veilig en gezond kunnen werken, gehoord worden en gelijke kansen krijgen, maar waar sociaal welzijn en zorgvuldig werkgeverschap wordt gezien als een belangrijke bron van kwaliteit, continuïteit en maatschappelijke waarde.

Inzicht in onze organisatie

Arbeidsomstandigheden

De samenstelling van het **personeelsbestand** van de Jong & Laan en de **baanzekerheid** voor de medewerkers vormen een belangrijk uitgangspunt voor het begrijpen van onze sociale impact, ons beleid en onze inspanning op duurzame inzetbaarheid. Daarom brengen wij de kenmerken van onze werknemers en niet werknemers zorgvuldig in kaart. Deze gegevens geven inzicht in de omvang en stabiliteit van het personeelsbestand, de baanzekerheid en verhouding tussen vaste en flexibele contracten, het verloop binnen de organisatie en de bijdrage van personen die via andere arbeidsvormen aan ons verbonden zijn (= niet-werknemers). Door deze kenmerken te monitoren kunnen wij beter inspelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, onze People & Culture strategie gericht vormgeven en zorgen voor een solide basis waarop medewerkers kunnen groeien en de organisatie haar maatschappelijke rol kan blijven vervullen. Hieronder presenteren wij de cijfers over het jaar 2025.

Personeelsbestand en baanzekerheid

Eigen werknemers	859	Niet-werknemers	88
Vaste werknemers	768	Raad van Bestuur	4
Tijdelijke werknemers	34	Raad van Commissarissen	3
Oproepkrachten	56	Partners	31
		Freelancers	50
Personeelsverloop	$113 / 859 \times 100\% = 13,2\%$	Personeelsverloop	$13 / 88 \times 100\% = 14,8\%$

Binnen de Jong & Laan hechten wij grote waarde aan transparante **arbeidsvoorwaarden** en een eerlijk en **leefbaar loon**, omdat dit essentieel is voor het waarderinggevoel, welzijn en het behoud van talent. Naast de uniforme Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) ontvangen alle werknemers een marktconform salaris dat ruim boven het wettelijk minimumloon ligt, waardoor wij waarborgen dat medewerkers kunnen rekenen op de arbeidsvoorwaarden en beloning die bijdragen aan een stabiel en leefbaar bestaan. Het monitoren van beloningsniveaus en -verhoudingen vormt een belangrijk onderdeel van ons People & Culture beleid, omdat het inzicht geeft in de mate van gelijkheid, de verhouding tussen functies en de transparantie van ons beloningshuis. Door jaarlijks de beloningsratio en andere indicatoren te analyseren, houden wij zicht op de interne balans tussen hoogste en mediane beloning en kunnen wij beleid gericht blijven ontwikkelen dat bijdraagt aan een eerlijke, evenwichtige en duurzame organisatie. Hieronder worden de cijfers over het leefbaar loon en de beloningsratio weergegeven.

Arbeidsvoorwaarden en leefbaar loon

AVR en beloningsdekking	100%
Hoogste beloning werknemers*	€207.000
Mediane beloning werknemers*	€46.045
Beloningsratio	$€207.000 / €46.045 = 4,5 / 1$

*De beloning is berekend als de som van gemiddelde jaarsalaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, tantième en bonus uitgekeerd aan de eigen werknemers (excl. niet-werknemers)

De Jong & Laan hecht groot belang aan een gezonde **werk-privébalans en sociale bescherming** voor al haar werknemers, omdat dit essentieel is voor de werknemerstevredenheid, cultuur en duurzame inzetbaarheid. Binnen onze organisatie hebben alle medewerkers recht op buitengewoon verlof en gezinsgerelateerd verlof, zoals zorgverlof, ouderschapsverlof, geboorteverlof en zwangerschapsverlof, conform nationale wetgeving en onze aanvullende interne regelingen. Er zijn geen groepen werknemers die van deze rechten zijn uitgesloten, wat betekent dat iedereen dezelfde bescherming en ondersteuning ontvangt bij gezins- en zorgtaken. Daarnaast bieden wij vangnetten die inkomensverlies beperken bij ziekte, arbeidsongevallen en arbeidsongeschiktheid, evenals andere vormen van werkloosheid via een combinatie van wettelijke voorzieningen en aanvullende verzekeringen. Deze brede set aan verlofvormen en sociale beschermingsmaatregelen geeft medewerkers de zekerheid dat zij bij belangrijke levensgebeurtenissen kunnen rekenen op ondersteuning, financiële stabiliteit en ruimte om zorg te dragen voor zichzelf en hun naasten. Hieronder volgt een overzicht van de regelingen die bij de Jong & Laan van toepassing zijn.

Buitengewoon verlof

- ♦ Huwelijksdagen
- ♦ Overlijden van naasten
- ♦ Andere uitzonderlijke afspraken en gelegenheden

Gezinsgerelateerd verlof

- ♦ Volledige inkomensbescherming via Wet arbeid en zorg (WAZO)
- ♦ Zorgverlof: kortdurend verlof (tweemaal de arbeidsduur per week per jaar) tegen 70% van het loon + langdurend verlof (zes maal de arbeidsduur per week per jaar) zonder behoud van loon

- ♦ Ouderschapsverlof: de eerste 9 weken tegen 70% van het loon
- ♦ Geboorteverlof: 1 + 5 aanvullende weken
- ♦ Zwangerschapsverlof: 16 weken

Ziekte

- ♦ Doorbetaling:
 - Week 1 t/m 26: 100% salaris
 - Week 27 t/m 52: 90% salaris
 - Week 53 t/m 78: 80% salaris
 - Week 79 t/m 104: 70% salaris
- ♦ Aanvullende verzekeringen:
 - Collectieve WGA-hiaatverzekering (standaard voor alle werknemers): tot 70% van het salaris
 - WIA-Excedent verzekering (optioneel, waarvan 50% betaald door de Jong & Laan): aanvulling tot maximaal 80% van het salaris

Arbidsongevallen en arbeidsongeschiktheid

- ♦ Geen aanvullende voorzieningen in de AVR: bij een bedrijfsongeval geldt 100% loondoorbetaling conform wetgeving

Werkloosheid

- ♦ Geen aanvullende afspraken in de AVR: bescherming gaat via het publieke WW stelsel.





Werknemersvertegenwoordiging

De Jong & Laan hecht grote waarde aan een open, transparante en continue **sociale dialoog** met haar medewerkers, omdat de betrokkenheid en inspraak van werknemers essentieel zijn voor een gezonde organisatiecultuur, zorgvuldige besluitvorming en het borgen van de positieve cultuur binnen de onderneming. Werknemersvertegenwoordiging vormt daarom een structureel onderdeel van onze organisatie: alle medewerkers werken op locaties waar formele vertegenwoordiging aanwezig is en via verschillende kanalen worden hun perspectieven actief opgehaald en meegenomen in beleid en strategie. Jaarlijks voeren wij een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit om signalen over welzijn, werkdruk, inclusie, begeleiding en ontwikkeling te verzamelen en verbeteren. Daarnaast wordt de Ondernemingsraad tijdig geïnformeerd en betrokken bij relevante beleidswijzigingen en bieden wij medewerkers verdere inspraak via de &Force, een diverse interne klankbordgroep die meedenkt over cultuur, betrokkenheid en strategische vraagstukken. Als laatste organiseren wij dialoogsessies als onderdeel van de integratie bij onze Buy & Build trajecten om de vele veranderingen in goede banen te begeleiden en faciliteren wij organisatie breed laagdrempelige feedbackgesprekken. Hierbij schenken wij expliciet aandacht aan groepen die kwetsbaarder kunnen zijn, zoals vrouwen in hogere functies, medewerkers met diverse achtergronden en nieuwe collega's van de aangesloten bedrijven. Hieronder worden de verschillende kanalen met verdiepende toelichtingen op onze werknemersvertegenwoordiging weergegeven.

Werknemersvertegenwoordigers

- ◆ 100% dekingsgraad: alle werknemers werken op locaties waar werknemersvertegenwoordigers aanwezig is.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

- ◆ Jaarlijks uitgevoerd om signalen over o.a. welzijn, werkdruk, inclusie, begeleiding en ontwikkeling te verzamelen.

Ondernemingsraad (OR)

- ◆ Formeel geconsulteerd bij relevante beleidswijzigingen.
- ◆ De OR brengt advies uit en past instemmingsrecht toe waar wettelijk vereist; aanbevelingen zijn gedocumenteerd en opgevolgd.
- ◆ Er zijn werkafspraken en instemmingsbesluiten met de OR vastgelegd conform de Wet op de ondernemingsraden (WOR), waarmee betrokkenheid, inspraak en naleving van mensenrechten- en integriteitsprincipes worden geborgd.

&Force

- ◆ Interne ambassadeursgroep bestaande uit 13 collega's met diversiteit in ervaring, functies en regio's
- ◆ Het fungeert als klankbordgroep en interne adviseur en denkt actief mee over hoe de besluitvorming en strategie
- ◆ Door hun input en feedback over organisatiecultuur, betrokkenheid en inclusie, worden initiatieven beter afgestemd op wensen en behoeftes.

Integratiemanagers en -dialoogsessies

- ◆ Als onderdeel van de integratietrajecten van nieuwe aansluitingen zijn er betrokken integratiemanagers en structurele dialoogsessies
- ◆ Dit zijn interactieve sessies voorafgaand aan en na integraties, gericht op het identificeren van (ingrijpende) veranderingen, het adresseren van onzekerheden en het borgen van welzijn.
- ◆ Input uit deze sessies wordt opgenomen in integratieplannen door de integratiemanagers

Feedback- en jaarplangesprekken

- ◆ Op initiatief van de werknemers is er ruimte voor additionele feedbackgesprekken.
- ◆ Vanaf 2026 komt er een vast gesprekscyclus van minstens 3 feedback- en jaarplangesprekken

Gezondheid & veiligheid

Gezondheid, veiligheid en vitaliteit vormen een essentieel onderdeel van de zorgplicht van de Jong & Laan als werkgever, omdat een gezonde en veilige werkomgeving directe invloed heeft op het welzijn, de motivatie en de veerkracht van onze medewerkers. De organisatie beschikt over een breed pakket aan voorzieningen en instrumenten om de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers te ondersteunen. Dit omvat een jaarlijks MTO waarin onder andere de eNPS score wordt gemeten, een intern vitaliteitsprogramma gericht op beweging, preventie en leefstijl, evenals toegang tot kosteloze mentale ondersteuning en externe (professionele) begeleiding via Open Up. Daarnaast voldoet ons arbomanagementsysteem aan alle wettelijke vereisten en is het ingericht om gezondheidsklachten en arbeidsongevallen te voorkomen, onder meer via periodieke RI&E en aanvullende preventieve maatregelen. Deze geïntegreerde aanpak maakt het mogelijk om risico's vroegtijdig te signaleren en te beperken en draagt bij aan een veilige, gezonde en veerkrachtige organisatiecultuur. Hieronder worden de relevante cijfers en instrumenten toegelicht.

Vitaliteitscijfers en -instrumenten

Employee Net Promoter Score (eNPS)	14
Intern vitaliteitsprogramma	Aanwezig
Externe begeleiding	Kosteloos via Open Up
Arbomanagementsysteem	100% dekingsgraad
Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)	Periodiek
Meldingen van gezondheidsklachten*	1.048
Geregistreerde ongelukken en ongevallen**	2
Verloren werkdagen door geregistreerde ongelukken en ongevallen**	81
Sterfgevallen	0
Verzuimuren	10.843,15
Verzuimpercentage	3,4%

*Conform de privacywetgeving wordt er vanaf 2025 geen onderscheid meer gemaakt in de aard en omvang van werkgerelateerde gezondheidsklachten.

**Dit zijn niet werkgerelateerde ongelukken en ongevallen.

Opleiding & ontwikkeling

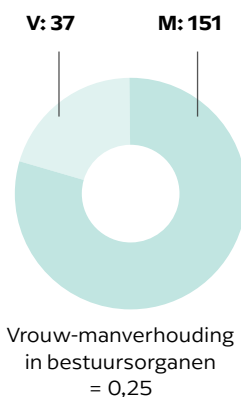
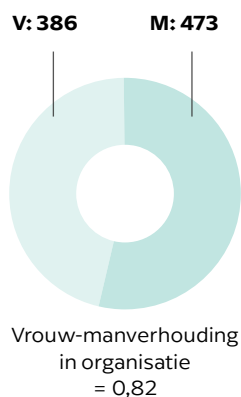
Opleiding en ontwikkeling vormen een essentieel onderdeel van de manier waarop de Jong & Laan investeert in de kwaliteit, groei en duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Als kennisintensieve organisatie geloven wij dat mensen het meest van betekenis kunnen zijn wanneer zij zich voortdurend kunnen blijven ontwikkelen, vakinhoudelijk, professioneel en persoonlijk. Daarom ondersteunen wij onze medewerkers via een combinatie van evaluatie- en loopbaanontwikkelingsgesprekken, het aanbieden van trainingen, zowel via Studytube als extern, gericht op vakinhoudelijke kennis en (digitale) vaardigheden, evenals persoonlijke ontwikkelingstrajecten ter ondersteuning bij de uitvoering van je huidige en toekomstige taken. Deze programma's richten zich niet alleen op vaktechnische verdieping en (digitale) expertise, maar ook op soft skills en persoonlijke vaardigheden, zodat medewerkers voorbereid zijn op de eisen van hun huidige functie en op lange-termijn ontwikkelingen binnen het vakgebied. Door gericht te investeren in ontwikkeling creëren wij een leercultuur waarin persoonlijke groei centraal staat en waarin medewerkers de ruimte krijgen om hun talenten te verkennen en verder te ontplooiën. Hieronder volgt een overzicht van de huidige trainingscijfers en -voorzieningen.

Trainingscijfers en -voorzieningen

Evaluatie- en loopbaanontwikkelingsgesprekken	Vrijwillig naar behoefte van de werknemers
Trainingen	Studytube Extern
Ontwikkelingstrajecten	Young Development Traject Personal Development Traject Human Development Traject Senior Development Traject Leadership Development Traject
Trainingsuren per werknemer	32,3
Deelnamepercentage ontwikkelingsgesprekken	75,8%

Diversiteit & gelijke behandeling

Diversiteit, gelijke behandeling en inclusie vormen een belangrijk onderdeel van het People & Culture beleid van de Jong & Laan, omdat een diverse en inclusieve organisatiecultuur essentieel is voor een fijne werkplek waarin verschillende kwaliteiten en perspectieven worden omarmt. Wij streven naar een werkomgeving waarin collega's zich gezien, gerespecteerd en gewaardeerd voelen, ongeacht gender, seksuele geaardheid, achtergrond, cultuur, leeftijd of politieke voorkeur. Het monitoren van de samenstelling van onze organisatie en de beloningsverhoudingen helpt ons om inzicht te krijgen in representatie, doorstroom en mogelijke ongelijkheden, zodat wij gericht beleid kunnen ontwikkelen en gelijke kansen kunnen bevorderen. Naast genderdiversiteit richten wij ons op bredere diversiteit en blijven wij alert op mogelijke vormen van discriminatie of uitsluiting. De organisatie hanteert een zero tolerancebeleid ten aanzien van discriminatie en andere mensenrechtenschendingen. Door middel van inclusieve werving en gerichte begeleiding, inclusiviteitsprogramma's en incentives voor gelijke kansen, creëert de Jong & Laan een cultuur waarin medewerkers veilig ervaringen kunnen delen, signalen kunnen melden en de ruimte hebben om zichzelf te ontplooiën. Hieronder worden de diversiteitscijfers weergegeven.



Vrouw-manverhoudingen

Raad van Bestuur	1/2
Raad van Commissarissen	0/3
Partners en Executive Team	5/55
Directeuren en Managers	31/91

Beloningen

Beloning vrouwen*	€56.687
Beloning mannen*	€62.845
Genderloonkloof**	$(€62.845 - €56.687) / €62.845 \times 100\% = 9,8\%$

Diversiteit in organisatie**

846
Nederlands

15
andere nationaliteit

Incidenten van discriminatie en andere mensenrechtenschendingen: **0**

*De beloning is berekend als de som van gemiddelde jaarsalaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, tantiëme en bonus uitgekeerd aan de eigen werknemers (excl. niet-werknemers)

**De genderloonkloof is ongecorrigeerd, dus geeft het organisatie brede verschil weer tussen de eigen werknemers (excl. niet-werknemers), maar houdt geen rekening met achterliggende factoren zoals opleidingsniveau, functieniveau, ervaring en dienstjaren

***Eindejaar gegevens gebaseerd op een personeelsbestand van 861 werknemers



People & Culture als fundament waarop de organisatie kan bouwen

Voor de Jong & Laan staat People & Culture voor het zijn van een innovatieve, betrouwbare en strategische partner, steunend op een professioneel fundament waar de mens top of mind is, zodat de organisatie haar doelstellingen kan behalen. Wij bouwen aan één organisatie met gedeelde kernwaarden, waar iedereen zich gezien voelt, mag zijn wie hij of zij is en zich gesteund weet door collega's en leidinggevenden. Wij creëren een cultuur van veiligheid, vertrouwen en trots, waarin fouten maken mag en ontwikkeling centraal staat. Wij geloven dat onze medewerkers alleen in hun kracht kunnen staan wanneer er een solide bedding is: een inclusieve en fijne werkomgeving waarin teamgevoel wordt versterkt, waar ruimte is voor groei, dialoog en persoonlijk leiderschap. Hierdoor ontstaat duurzame inzetbaarheid, langdurige verbinding en behoud van talent. Onze ambitie is om een organisatie te zijn waar medewerkers met plezier werken, trots zijn op hun bijdrage en ervaren dat hun werk impact heeft op de organisatie en maatschappij. Door goed voor onze mensen te zorgen, leveren wij betere dienstverlening voor onze klanten en vergroten wij onze maatschappelijke waarde. Zo creëren wij een organisatie waar iedereen mee kan doen, mee kan groeien en mee kan bouwen aan een betekenisvolle toekomst.

Met deze visie voor People & Culture en het overzicht van onze data, doelen en acties hieronder ronden wij het Social hoofdstuk af. Zodoende bieden wij transparantie in onze organisatie en de ontwikkeling die wij maken. Het geeft een helder overzicht van hoe wij onze visie vertalen naar meetbare resultaten en gerichte initiatieven die bijdragen aan een mensgerichte cultuur en vitale werkomgeving. Deze resultaten vormen de opmaat naar de verdere realisatie van onze ambities voor mens en cultuur.

Onderwerp	Data	Doelen	Acties
Arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> Vaste contracten: 89,4% Personeelsverloop: 13,2% Beloningsratio van hoogste loon t.o.v. het mediane loon: 4,5 	<ul style="list-style-type: none"> 2026: 90% vaste contracten 2026: 10% personeelsverloop 2027: één beloningspakket voor alle medewerkers (incl. aansluitingen) 2030: beloningsratio van 4 2030: één organisatie met gezamenlijk gedragen kernwaarden (met behoud van subculturen op locatie) 	<ul style="list-style-type: none"> Bij werving en selectie freelancers vervangen door eigen werknemers met vaste contracten Ontwikkeling marktconform en dekkend beloningspakket + één Arbeidsvoorwaardenregeling voor alle medewerkers
Werknemersvertegenwoordiging	<ul style="list-style-type: none"> Gesprekscyclus voor performance management: op initiatief van de medewerkers Ondernemingsraad: 15 &Force: 15 	<ul style="list-style-type: none"> 2026: gesprekscyclus van minstens 3 performance gesprekken 2027: 100% dekking ondernemingsraad (incl. aansluitingen) 2027 structurele input vanuit &Force 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks MTO + periodieke pulse surveys + waarde- en cultuurmetingen Onboarding + exit gesprek analyses Integratie surveys + integratie kennismakingsdagen en gesprekken Centraal meldpunt en vertrouwenspersonen Periodieke uitvraag over toegankelijkheid kanalen Herverkiezing voor integrale samenstelling van de Ondernemingsraad en &Force
Gezondheid en veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> eNPS score: 14 Ongelukken en ongevallen: 2 Verzuimpercentage: 3,4% 	<ul style="list-style-type: none"> 2030: eNPS score van 28 2026: 0 ongelukken en ongevallen 2027: verzuimpercentage van 3% 	<ul style="list-style-type: none"> Vitaliteitsprogramma dat beter aansluit op de behoeften van de medewerkers Arbomanagementsysteem + periodieke RI&E Ontwikkeling plan voor mentale gezondheid, preventie incidenten en verandermanagement Organisatie evenementen ter bevordering van teamdynamiek en samenwerking
Opleiding en ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> Trainingsuren: 32,3 per werknemer Deelname ontwikkelingsgesprekken: 75,8% van de werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> 2026: behoud trainingsuren per werknemer 2026: 100% deelname ontwikkelingsgesprekken 	<ul style="list-style-type: none"> Implementatie vaste trainingen voor leiderschap en eigenaarschap Implementatie persoonlijke ontwikkelingstrajecten
Diversiteit en gelijke behandeling	<ul style="list-style-type: none"> Vrouw-manverhouding in organisatie: 386/473 Vrouw-manverhouding in bestuursorganen: 37/151 Genderloonkloof: 9,8% Incidenten van discriminatie: 0 	<ul style="list-style-type: none"> 2027: diversiteit en gelijke behandeling geïntegreerd in de organisatie 2030: 50/50 vrouw-manverhouding in organisatie 2030: 30/70 vrouw-manverhouding in bestuursorganen 2030: 0% genderloonkloof 2026: 0 incidenten van discriminatie 	<ul style="list-style-type: none"> Inclusieve werving en gerichte begeleiding Implementatie inclusiviteitsprogramma voor diversiteit en gelijke behandeling Implementatie Employee Resource Groups (ERGs) voor en door medewerkers die een gemeenschappelijke identiteit of achtergrond delen Periodieke pulse surveys ongewenst gedrag

Governance (G1)

Goed bestuur voor de Jong & Laan

Voor de Jong & Laan betekent goed bestuur meer dan voldoen aan regels en procedures; het is een essentieel onderdeel van onze identiteit. Als accountants- en adviesorganisatie dragen wij een verantwoordelijkheid in het maatschappelijk verkeer en opereren wij in een omgeving waarin professionaliteit, vertrouwen en integriteit onmisbaar zijn. Goed bestuur geeft richting aan hoe wij beslissingen nemen, hoe wij ons werk uitvoeren en hoe wij verantwoordelijkheid afleggen. Het vormt het fundament onder de kwaliteit van onze dienstverlening én onder de relaties die wij met collega's, klanten en de samenleving opbouwen. In deze pijler laten wij zien welke thema's voor ons materieel zijn binnen Governance, hoe wij het goede bestuur vormgeven en ondanks de ontwikkelingen die onze organisatie meemaakt ervoor zorgen dat onze gezamenlijke normen en waarden worden uitgedragen in onze dienstverlening en breder in de maatschappij.



Binnen deze pijler staat **zakelijk gedrag** centraal. Dit omvat een breed scala aan onderwerpen die richting geven aan hoe wij werken: van bedrijfscultuur en de manier waarop wij omgaan met leveranciers, tot het voorkomen van corruptie en omkoping, het beschermen van klokkenluiders, het waarborgen van eerlijke zakelijke relaties en het zorgvuldig omgaan met onderwerpen zoals politieke invloed, dierenwelzijn en betalingspraktijken richting kleine en middelgrote ondernemingen. Deze thema's raken de kern van onze maatschappelijke rol: handelen met zorgvuldigheid, respect en integriteit.

Bedrijfscultuur is voor de Jong & Laan een materieel onderwerp, omdat het direct invloed heeft op het welzijn van onze medewerkers én op de kwaliteit en betrouwbaarheid van onze dienstverlening. Een sterke bedrijfscultuur ontstaat uit waarden, normen en gedrag die ons dagelijks richting geven. Het gaat over hoe wij samenwerken, hoe wij omgaan met dilemma's, en hoe wij elkaar ondersteunen om professioneel én integer te handelen. Een cultuur waarin mensen veilig kunnen werken, fouten kunnen bespreken en dilemma's kunnen delen, vormt het fundament voor transparante en duurzame bedrijfspraktijken die ten goede komen aan al onze belanghebbenden.

Onder bedrijfscultuur vallen belangrijke onderdelen die bijdragen aan een veilige, integere

en professionele werkomgeving. Zo vinden wij het als grote werkgever essentieel dat iedereen zich vrij voelt om zaken aan de orde te stellen. Daarom beschikken wij over een toegankelijke en betrouwbare klokkenluidersregeling die medewerkers en andere betrokkenen beschermt wanneer zij mogelijke misstanden melden. Dit bevordert niet alleen transparantie, maar helpt ook om risico's vroegtijdig te signaleren en op te lossen. Daarnaast zetten wij sterk in op de preventie van corruptie en omkoping. Als accountantsorganisatie hebben wij een voorbeeldrol in onafhankelijkheid en ethisch handelen. Wij hanteren duidelijke richtlijnen, investeren in bewustwording en voeren interne controles uit, zodat iedereen weet welke normen gelden en hoe deze in de praktijk moeten worden toegepast. Samen vormen deze elementen een stevig fundament onder onze bedrijfscultuur van professionaliteit, vertrouwen en integriteit.

Naast bedrijfscultuur hebben wij een eigen Governance onderwerp gecreëerd: **Beheer van de kwaliteit van dienstverlening**. Voor de Jong & Laan is dit zó essentieel dat de andere ESRS onderwerpen onvoldoende dekking bieden. Onze rol als accountants- en adviesorganisatie brengt een bijzondere verantwoordelijkheid met zich mee: wij leveren zekerheid, doen analyses van bedrijven waarop belangrijke beslissingen worden genomen en dragen bij aan het functioneren van het maatschappelijk



verkeer. Deze pijler gaat over het waarborgen van kwalitatief hoogwaardig dienstverlening. Het omvat onder meer vaktechnische kwaliteit, naleving van wet- en regelgeving, databescherming en informatiebeveiliging, evenals interne kwaliteitscontroles en voortdurende verbetering. Door deze processen zorgvuldig en consistent te organiseren, versterken wij het vertrouwen van de markt in onze organisatie. Het stelt ons in staat om onze rol als transparante, onafhankelijke en verantwoordelijke dienstverlener waar te maken. Zo bouwen wij iedere dag aan duurzame waarde voor onze collega's, klanten en de maatschappij.

Ons beleid voor rentmeesterschap & onze dienstverlening

De Jong & Laan hanteert een geïntegreerd beleid voor zakelijk gedrag dat gebaseerd is op onze maatschappelijke rol als accountants- en adviesorganisatie. Hierbij staat rentmeesterschap als uiting van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid centraal, niet alleen in onze dienstverlening, maar ook in het versterken van een bedrijfscultuur die professionaliteit, verbinding, vertrouwen en kwaliteit stimuleert. De positieve impacts die wij nastreven, een sterke bedrijfscultuur, hoogwaardige dienstverlening en een voorbeeldrol op het gebied van integriteit en deskundigheid, vormen de basis voor ons handelen. Tegelijkertijd houden wij rekening met de risico's die samenhangen met nieuwe wet- en regelgeving, transparantie-eisen en onze verantwoordelijkheid als onafhankelijke dienstverlener. Hierin liggen tevens kansen voor verdere versterking van goed bestuur, leiderschap, integere reputatie en duurzame klantrelaties.

De bedrijfscultuur vormt het fundament van dit beleid. De Jong & Laan streeft naar een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig voelen, verantwoordelijkheid nemen en elkaar

ondersteunen in onze werkzaamheden en handelen. De dagelijkse omgangsvormen en de manier waarop collega's samenwerken en dilemma's met elkaar bespreken, vormen daarbij een belangrijk onderdeel van de cultuur. Dit vraagt om heldere gedragsnormen en een omgeving waarin ruimte bestaat om zorgen te uiten of vragen te stellen. De organisatie beschikt daarom over een toegankelijke klokkenluidersregeling die medewerkers en andere betrokkenen de mogelijkheid biedt om vermoedelijke misstanden vertrouwelijk en zonder nadelige gevolgen te melden. Daarnaast wordt voortdurend geïnvesteerd in bewustwording en vakbekwaamheid door middel van trainingen op het gebied van klantgerichtheid, integriteit, informatiebeveiliging en de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft), waardoor medewerkers beter toegerust zijn om zorgvuldig en professioneel te handelen.

Binnen het beleid voor integer zakelijk handelen neemt integriteit en de preventie en beheersing van integriteitsrisico's een centrale plaats in. Zodoende doet de Jong & Laan niet aan lobbyactiviteiten en is het niet betrokken bij het direct of indirect beïnvloeden van wet- en regelgeving via belangenbehartiging. Daarmee bewaken wij onze onafhankelijke positie en voorkomen wij dat commerciële of institutionele belangen invloed uitoefenen op onze maatschappelijke rol en dienstverlening. Daarnaast worden besluiten rond complexe of risicovolle vraagstukken worden genomen volgens een gestructureerde consultatieprocedure. Alleen tekeningsbevoegde collega's kunnen dergelijke consultaties indienen en de behandelend specialist bevestigt bij iedere beoordeling zijn of haar onafhankelijkheid. Alle overwegingen en uitkomsten worden vastgelegd in het betreffende cliëntdossier, zodat de besluitvorming transparant, herleidbaar en goed onderbouwd is.

Voor het signaleren van mogelijke ongebruikelijke transacties is een interne meldprocedure ingericht, waarbij medewerkers relevante cliënt-, bedrijfs- en transactiegegevens registreren. Deze meldingen worden beoordeeld door de Wwft-functie, die bepaalt of een melding moet worden doorgezet naar FIU-Nederland. Alle vervolgstappen worden zorgvuldig gedocumenteerd, zodat de organisatie integriteitsrisico's tijdig kan identificeren en adequaat kan afhandelen. Wanneer zich incidenten voordoen op het gebied van kwaliteit of integriteit, volgt de Jong & Laan een schendingenprocedure waarbij de compliance officer de kwestie onderzoekt en een onafhankelijk advies uitbrengt. Op basis daarvan worden passende maatregelen vastgesteld. Deze kunnen betrekking hebben op individuele medewerkers, maar kunnen ook leiden tot aanpassingen in interne instructies, processen, opleidingen of voorschriften. Hiermee werkt de organisatie voortdurend aan verbetering van kwaliteitsbewustzijn en gedrag, evenals aan versterking van de interne beheersing.

Kwaliteit van dienstverlening is voor de Jong & Laan een essentieel onderdeel van goed bestuur en vormt daarom een eigen Governance onderwerp binnen dit beleid. Door de maatschappelijke rol van de organisatie, waarin betrouwbaarheid, deskundigheid en onafhankelijkheid centraal staan, is het noodzakelijk om de kwaliteit van dienstverlening systematisch te borgen en voortdurend te verbeteren. Dit gebeurt onder meer door vaktechnische borging via actuele standaarden en richtlijnen, door strikte naleving van wet- en regelgeving en door zorgvuldig beheer van datakwaliteit en informatiebeveiliging. Interne kwaliteitscontroles, zoals preventieve kwaliteitsbeoordelingen en vaktechnische herziening, en het behoud van de human-in-de-loop, onder andere bij het gebruik van AI, vormen een belangrijk instrument om de kwaliteit van de dienstverlening te behouden en waar nodig te verbeteren. Daarnaast wordt gewerkt met periodieke verbetercycli, waarin bevindingen worden

geanalyseerd en vertaald naar procesaanpassingen, gerichte trainingen en aanvullende maatregelen. Onderwerpen met verhoogde risico's, zoals fraude, onafhankelijkheidskwesties en complexe verslaggevingsvraagstukken, kennen een verplichte extra beoordeling via consultatie, zodat deze altijd zorgvuldig en deskundig worden behandeld.

De reikwijdte van dit beleid geldt voor alle medewerkers, disciplines, vestigingen en ondersteunende functies binnen de Jong & Laan. Iedere medewerker heeft de verantwoordelijkheid om de normen en waarden die in dit beleid zijn opgenomen actief na te leven en bij te dragen aan een cultuur van integriteit, professionaliteit en kwaliteit. Door dit beleid integraal toe te passen en voortdurend te blijven ontwikkelen, versterkt de Jong & Laan haar rol als betrouwbare, onafhankelijke en maatschappelijk verantwoorde dienstverlener en benut zij de kansen die goed bestuur en kwaliteit bieden voor haar medewerkers, klanten en de algehele samenleving.



Inzicht in onze bedrijfsvoering

Bedrijfscultuur

De **bedrijfscultuur** binnen de Jong & Laan wordt gedragen door drie kernwaarden: verbinding, vertrouwen en vooruitstrevendheid. Deze waarden vormen de basis voor de manier waarop onze collega's samenwerken, besluiten nemen en verantwoordelijkheid dragen voor professioneel en integer handelen. Onder andere werkt de organisatie aan een verdere versterking van de gezamenlijke bedrijfscultuur door het ontwikkelen van een Code of Conduct, waarin normen, gedragsverwachtingen en integriteitsprincipes helder worden vastgelegd. Daarnaast zijn wij een plan aan het ontwikkelen voor Leiderschap en goed bestuur, waarmee leiderschap binnen de organisatie wordt versterkt en gericht wordt gestuurd op het tegengaan van ongewenst gedrag, het ondersteunen van medewerkers en het bevorderen van een inclusieve en veilige werkomgeving. Door deze elementen te verbinden aan dagelijkse praktijk en strategische richting, versterkt de Jong & Laan een cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen, verantwoordelijkheid nemen en vanuit vertrouwen en professionaliteit kunnen werken.

Cultuur & kernwaarden: beschreven

Code of Conduct: in ontwikkeling

Leadership plan: in ontwikkeling

Change programma: te ontwikkelen

Bewustwordingsprogramma: te ontwikkelen

De Jong & Laan hecht groot belang aan een veilige omgeving waarin medewerkers zorgen of vermoedens van misstanden zonder terughoudendheid kunnen melden. Hiervoor beschikt de organisatie over een formele klokkenluidersregeling, waarin de **bescherming van klokkenluiders** centraal staat. Er is een centraal meldpunt ingericht en aangewezen vertrouwenspersonen zijn beschikbaar om medewerkers onafhankelijk en vertrouwelijk te ondersteunen; zij garanderen volledige bescherming van de melder gedurende het proces. In de verslagperiode zijn geen incidenten van geweld, intimidatie of ongewenst gedrag gemeld en er zijn geen signalen geweest die wijzen op ontoereikende bescherming van klokkenluiders. Wanneer een melding wordt gedaan, is er een herstelmechanisme aanwezig dat erop gericht is eventuele nadelige gevolgen te voorkomen of te herstellen en zorgvuldig om te gaan met zowel de melder als de onderzochte situatie. Hiermee waarborgt de Jong & Laan dat melders veilig kunnen handelen en dat de organisatie blijft leren van integriteitssignalen, hoe klein of groot deze ook zijn.

- ♦ **Klokkenluidersregeling:** aanwezig
- ♦ **Centraal meldpunt en vertrouwenspersonen:** aanwezig
- ♦ **Herstelmechanisme:** aanwezig
- ♦ **Incidenten van geweld en intimidatie:** 0

de Jong & Laan zet zich actief in voor de **preventie van corruptie en omkoping** en monitort integriteitsrisico's via formele interne processen, waaronder de meldketen voor mogelijke ongebruikelijke transacties en de procedure voor het onderzoeken en afhandelen van schendingen. Deze processen zijn erop gericht eventuele overtredingen vroegtijdig te signaleren en passende maatregelen te nemen, waardoor de organisatie in de verslagperiode geen strafrechtelijke sancties heeft ontvangen. In de verslagperiode zijn geen bevestigde incidenten van corruptie of omkoping vastgesteld binnen de organisatie of in situaties waarbij medewerkers direct betrokken waren. Evenmin zijn er strafrechtelijke veroordelingen

uitgesproken of geldboetes opgelegd tegen de organisatie of haar medewerkers wegens overtreding van anti-corruptie- of anti-omkopingswetgeving. Mogelijke integriteitssignalen zijn behandeld via de bestaande interne structuren: het schendingenproces, het formele interne meldkanaal voor ongebruikelijke transacties en de compliance beoordelingen die hieruit voortvloeien. In alle gevallen waarin sprake was van mogelijke risico's is een feitenonderzoek uitgevoerd. Hierbij zijn geen situaties vastgesteld die voldoen aan de definitie van een bevestigd corruptie of omkopingsincident. De organisatie blijft inzet tonen op preventie en detectie door middel van consultatie, dossiervorming, interne escalatielijnen, training en periodieke bewustwording van medewerkers.

- ♦ **Monitoring van corruptie en omkoping :** actief
- ♦ **Incidenten van corruptie en omkoping:** 0





Beheer van de kwaliteit van dienstverlening

De **waarborging van de kwaliteit van dienstverlening** vormt de kern van het verdienmodel van de Jong & Laan en is direct verweven met de strategische koers van de organisatie. In het Handboek Kwaliteit zijn alle processen vastgelegd die bijdragen aan de continuïteit, betrouwbaarheid en klantgerichtheid van de dienstverlening. Vaktechnisch complexe onderwerpen worden beoordeeld via een gestructureerd consultatiestelsel, waarin specialisten inhoudelijke toetsing verrichten en steeds hun onafhankelijkheid bevestigen. De besluitvorming wordt zorgvuldig vastgelegd in de dossiers, inclusief risicobeoordelingen, doorlooptijden en eventuele conclusiewijzigingen, zodat inzicht ontstaat in de afwegingen die moeten worden gemaakt. Deze transparante en gedisciplineerde manier van werken zorgt ervoor dat de dienstverlening consistent, professioneel en voorspelbaar is, waarbij kwaliteit expliciet een rol speelt in het risicobeheer en de strategische sturing van de organisatie. Door deze aanpak draagt de dienstverlening niet alleen bij aan het financiële verdienmodel, maar vormt zij ook een belangrijke pijler onder het vertrouwen dat klanten en maatschappij in de organisatie stellen.

- ♦ **Handboek kwaliteit:** aanwezig

De Jong & Laan investeert structureel en substantieel in de **training en ontwikkeling** van medewerkers, omdat vakbekwaamheid en het zorgvuldig omgaan met klanten essentieel zijn voor de kwaliteit van de dienstverlening. De organisatie werkt met verplichte educatieprogramma's, waarin vaktechnische trainingen worden gecombineerd met opleidingen op het gebied van klantgerichtheid en de toepassing van kwaliteitsnormen in de dagelijkse praktijk. Nieuwe medewerkers doorlopen een uitgebreid onboardingsprogramma waarin naast vaktechnische

basiskennis ook aandacht wordt besteed aan integriteit, informatiebeveiliging en de verwachtingen rondom professioneel handelen. Gedurende het jaar volgen medewerkers meerdere aanvullende trainingen, waaronder trainingen over cyber security en databeveiliging, ethiek en integriteit en modules die voortkomen uit de Wwft-verplichtingen. De deelname aan deze trainingen wordt volledig gemonitord en geborgd, zodat zeker is dat iedere medewerker voldoet aan de kwaliteitseisen die passen bij onze accountants- en adviesorganisatie. Een speciale plek binnen onze trainingen is weggelegd voor AI, waarvan wij het gebruik stimuleren als dat ten goede komt aan de tijd en aandacht die onze collega's kunnen besteden aan de klanten. Zodoende zijn de stimulansen binnen de organisatie gericht op kwaliteit en klanttevredenheid; medewerkers worden niet aangemoedigd om keuzes te maken op basis van prijs of commerciële prikkels, maar op basis van professioneel handelen, duurzame klantrelaties en het leveren van betrouwbare dienstverlening die past bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de Jong & Laan.

Onboardingsprogramma:
Bij indiensttreding

(Vaktechnische) trainingen:
Structureel onderdeel van professionele ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeltrajecten:
Op initiatief van medewerkers en leidinggevende

Het **klantacceptatieproces** van de Jong & Laan is ingericht als een zorgvuldig en risicogestuurd **due diligence** proces, waarin zowel wettelijke vereisten als bredere maatschappelijke verwachtingen worden meegenomen. Binnen de Wwft-keten wordt elke nieuwe klant gescreend op identiteit, integriteit en herkomst van middelen en worden klantgegevens en transacties volledig vastgelegd. Deze toetsing wordt aangevuld met een bredere beoordeling van de aard van de activiteiten van de klant, waarbij specifiek aandacht bestaat voor de duurzaamheidsprestaties van de onderneming en voor de sectoren waarin zij actief is. Indien sprake is van verhoogde risico's, bijvoorbeeld door de sector, governance-structuur of ESG-prestaties, wordt de beoordeling verdiept en vindt consultatie plaats met vaktechnische specialisten om volledigheid te waarborgen. De Wwft-functie beoordeelt meldingen en risicosignalen zelfstandig en zet, wanneer dat noodzakelijk is, zaken door naar FIU-Nederland. Door deze combinatie van wettelijke screening, sector- en duurzaamheidsbeoordelingen en vaktechnische consultatie borgt de Jong & Laan dat dienstverlening alleen plaatsvindt aan klanten die voldoen aan wettelijke, ethische en professionele normen en dat risico's op het gebied van integriteit, reputatie en duurzaamheid tijdig worden herkend en beheerst.

Klantacceptatieproces:

Vooraf aan elk eerste project bij nieuwe klanten

De Jong & Laan vervult een belangrijke rol binnen het **maatschappelijk verkeer** en handelt daarbij vanuit de overtuiging dat dienstverlening altijd zorgvuldig, transparant en maatschappelijk verantwoord moet plaatsvinden. Hoewel het beleid gericht op **kwetsbare (klant)groepen** en plan voor een structurele maatschappelijke bijdrage nog in ontwikkeling is, wordt in de praktijk wel nadrukkelijk rekening gehouden met de positie en belangen van diverse (klant)groepen en andere belanghebbenden die al dan niet door onze dienstverlening geraakt kunnen worden. Binnen consultaties, risicobeoordelingen, Wwft-procedures

en interne kwaliteitsprocessen wordt systematisch aandacht besteed aan situaties waarin sprake kan zijn van ongelijkheid, beperkte weerbaarheid of mogelijke benadeling van betrokkenen. Medewerkers worden via bewustwordingsprogramma's, vaktechnische instructies en integriteitstrainingen toegerust om dergelijke signalen tijdig te herkennen en zorgvuldig te behandelen. Hierdoor wordt gewaarborgd dat besluitvorming niet uitsluitend wordt gebaseerd op technische of financiële overwegingen, maar ook op de bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid die de organisatie draagt. Door deze integrale benadering blijft de Jong & Laan alert op mogelijke risico's voor kwetsbare groepen en waarborgt zij een dienstverlening die voldoet aan professionele normen, evenals de verwachtingen van de samenleving.

Maatschappelijke bijdrage:
Aanwezig, maar nog niet structureel

Plan structurele maatschappelijke bijdrage:
Te ontwikkelen

De bestaande procedure voor **klachtenafhandeling en feedback integratie** biedt een toegankelijk mechanisme voor het signaleren en herstellen van onvrede, evenals het optimaliseren van de dienstverlening. Allereerst zijn er in 2025 geen klachten binnengekomen met betrekking tot milieu, sociale en bestuurlijke kwesties. Binnen de controle- en samenstelpraktijk zijn er in 2025 geen klachten ingediend. Binnen de andere afdelingen zijn er in 2025 een beperkt aantal klachten ontvangen, maar zijn deze binnen redelijke termijn behandeld en waar nodig hersteld. Alleen binnen de personeelspraktijk is er nog een klacht vanwege een naheffing van een pensioenfonds die momenteel onderzocht wordt en afgerond moet worden. Hoewel enkele klachten binnen de fiscale praktijk rond de tijdige verwerkingen van de fiscale aangiften hebben geleid tot een aanscherping van de interne planningsprocessen, zijn er verder geen structurele tekortkomingen vastgesteld. Zodoende zijn alle afgeronde klachten naar tevredenheid afgehandeld. Door de combinatie van interne kwaliteitsinspecties,

klantgerichte feedback en systematische evaluatie van klachten behoudt de organisatie scherp zicht op de kwaliteit van haar dienstverlening en worden verbeteringen consistent doorgevoerd.

Klachten

- ♦ **Klachtenprocedure:** aanwezig
- ♦ **ESG-gerelateerde klachten:** 0
- ♦ **Klachten controle- en samenstelpraktijk:** 0
- ♦ **Klachten fiscale praktijk:** 3
- ♦ **Klachten personeelspraktijk:** 1

De **monitoring en beoordeling van de kwaliteit van dienstverlening** doet de Jong & Laan via een combinatie van interne kwaliteitsprocessen, data- en informatiemonitoring en externe feedbackmechanismen. Binnen het consultatieproces worden doorlooptijden, risicobeoordelingen en uitkomsten zorgvuldig vastgelegd, waardoor trends en verbeterpunten tijdig worden gesignaleerd. Ook binnen de Wwft-keten wordt gedetailleerd geregistreerd wanneer interne meldingen worden doorgezet naar de FIU en wanneer transacties door de FIU als verdacht worden beschouwd. Deze systematische monitoring draagt bij aan continue verbetering van besluitvorming, dossierkwaliteit en interne beheersing. Hoewel er nog geen volledig NPS-onderzoek wordt uitgevoerd, organiseert de Jong & Laan gerichte klantpanels waarin klanten feedback geven op de dienstverlening. Het doel is om dit uit te breiden naar een bredere, periodieke NPS-meting voor voortdurende verbetering van de kwaliteit van dienstverlening en een gerichtere bijdrage aan het voortbestaan en de duurzame bedrijfsontwikkeling van onze klanten.

Net Promoter Score (NPS):
Uit te vragen

Klantpanels:
Uitgevoerd met gerichte klantgroepen

Stewardship & Service voor de generaties van morgen

De Jong & Laan streeft er de komende jaren naar om zich verder te ontwikkelen als een organisatie die wordt gedragen door sterk leiderschap, voorbeeldgedrag en een toewijding aan integriteit, transparantie en verantwoordelijkheid. Wij bouwen aan een cultuur waarin collega's zich gesteund voelen door duidelijke normen, heldere processen en betrouwbaar toezicht en waar professioneel handelen, zorgvuldige besluitvorming en een actieve dienstverleningshouding centraal staan. In deze visie staat onze ambitie centraal om onze maatschappelijke rol als accountants- en adviesorganisatie nog sterker te vervullen door het neerzetten van een robuust fundament. Dat fundament krijgt vorm door het ontwikkelen van een Code of Conduct, het uitwerken van een leiderschapsprogramma en een breed bewustwordingsprogramma gericht op communicatie, werkwijze en ethiek. Met een centraal meldpunt en getrainde vertrouwenspersonen, ondersteund door interne monitoring en herstelmechanismes die zorg dragen voor veilige omgangsvormen en een professionele cultuur, streven wij naar nul incidenten op het gebied van geweld, intimidatie, corruptie en omkoping. Ook investeren wij in kwalitatieve dienstverlening door middel van een stevig klantacceptatieproces, gestructureerde klachtenafhandeling, integrale aanpak voor databeveiliging en NPS-onderzoek waarmee wij inzicht krijgen in de ervaringen en verwachtingen van klanten. Tegelijkertijd bouwen wij aan een meer holistische rol in de samenleving door het ontwikkelen van een plan voor structurele maatschappelijke bijdrage en onze ESG-advisory dienstverlening verder uit te breiden. Met deze strategie groeit de Jong & Laan niet alleen uit tot een integere en betrouwbare organisatie met sterk bestuur, maar ook tot een dienstverlener die klanten ondersteunt in hun eigen duurzame ontwikkeling, zodat wij samen bouwen aan een veerkrachtige, transparante en maatschappelijk waardevolle bijdrage.

Met deze visie voor Stewardship & Service en het onderstaande overzicht van onze data, doelen en acties ronden wij het hoofdstuk Governance en het ESG rapport af. Hiermee rapporteren wij over onze bedrijfsvoering en de wijze waarop wij goed bestuur waarborgen. Het maakt inzichtelijk hoe wij onze visie vertalen naar meetbare resultaten en gerichte initiatieven die de kwaliteit van onze dienstverlening versterken en onze maatschappelijke rol invulling geven. Vanuit dit fundament bewandelen wij de weg voorwaarts door te beloften van nu om te zetten in blijvende waarde voor de mens en maatschappij van morgen.

Bedrijfscultuur

(incl. bescherming van klokkenluiders, preventie van corruptie en omkoping)

Data:

- ◆ Code of conduct: in ontwikkeling
- ◆ Leadership plan: in ontwikkeling
- ◆ Incidenten van geweld en intimidatie: 0
- ◆ Incidenten van corruptie en omkoping: 0

Doelen:

- ◆ 2026: Code of conduct
- ◆ 2026: Leadership plan
- ◆ 2026: Change programma
- ◆ 2026: Bewustwordingsprogramma
- ◆ 2026: 0 incidenten van geweld en intimidatie
- ◆ 2026: 0 incidenten van corruptie en omkoping

Acties:

- ◆ Code of conduct uitwerken
- ◆ Leadership plan uitwerken
- ◆ Change programma uitwerken
- ◆ Bewustwordingsprogramma uitwerken
- ◆ Centraal meldpunt en vertrouwenspersonen
- ◆ Herstelmechanisme
- ◆ Monitoring corruptie en omkoping

Kwaliteit van dienstverlening

(incl. vaktechniek, cybersecurity klantenrelaties, maatschappelijk verkeer)

Data:

- ◆ NPS: n.v.t.
- ◆ Percentage klanten transparant over ESG prestaties: niet inzichtelijk
- ◆ Maatschappelijke bijdrage: niet structureel
- ◆ Cyber security en data inbreuken: 44

Doelen:

- ◆ 2026: NPS onderzoek
- ◆ 2030: 50% klanten transparant over ESG prestaties
- ◆ 2026: plan structurele maatschappelijke bijdrage
- ◆ 2026: 0 cyber security en data inbreuken bij klanten

Acties:

- ◆ NPS onderzoek uitrollen d.m.v. een klantpanel
- ◆ Klachtenprocedure uitwerken
- ◆ Klantacceptatieproces uitwerken
- ◆ Klanten actief adviseren om integraal te rapporteren m.b.v. ondersteunende documenten
- ◆ Plan structurele maatschappelijke bijdrage opstellen
- ◆ Cybersecurity maatregelen preventief blijven uitvoeren

deJong&Laan

De Jong & Laan Beheer B.V.

085-4018718

info@jonglaan.nl

www.jonglaan.nl