

Maken we vandaag de juiste keuzes voor morgen?

Duurzaamheidsrapportage

In deze ESG-rapportage leest u hoe Poelmann van den Broek werkt aan een toekomstbestendige organisatie. Van duurzame keuzes in onze bedrijfsvoering tot goed werkgeverschap, governance en maatschappelijke verantwoordelijkheid, met aandacht voor de impact van vandaag én de ambities richting 2030.

Nijmegen en Amsterdam, 2024

**blijf
scherp**

Poelmann
van den Broek
ADVOCATEN

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
B1: Introductie	4
N1: Strategie & business model	5
N4: Stakeholderanalyse	6
N4: Materialiteitsanalyse	7
B2: Duurzame activiteiten	10
Environment	12
B3: Energie en broeikasgassen	12
B6: Water	13
B7: Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement	13
Social	14
B8: Algemene kenmerken van medewerkers	14
B9: Gezondheid en veiligheid van medewerkers	15
B10: Beloning, collectieve onderhandelingen en training	16
Governance	17
B12: Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	17
Beleid, ambities en acties richting 2030	18
N3: Beleid en ambities	18
N3: Acties	19
N5: Governance	19

Voorwoord

Poelmann van den Broek staat midden in de samenleving. Voor ons is dit vanzelfsprekend, maar vooral een voorwaarde om onze klanten op het hoogste niveau van dienst te zijn én om een aantrekkelijke werkgever te kunnen zijn. Klanten en collega's bepalen immers het succes van ons kantoor en gelukkig is daar al 50 jaar sprake van.

Als organisatie kan je alleen op de juiste wijze deel uit te maken van de samenleving als je verantwoord en duurzaam onderneemt. Dat brengt een verplichting met zich mee en die verantwoordelijkheid nemen we serieus. Deze rapportage geeft daar mede blijk van. Niet alleen willen we hiermee jaarlijks onze stakeholders informeren, we willen ons ook blijven verbeteren op de aspecten die in deze rapportage aan bod komen en aan blijven sluiten op de behoeften van diezelfde stakeholders.

Deze rapportage over 2024 vormt het startpunt van een proces waarbij we jaarlijks verslag zullen doen over de stand van zaken en onze voortgang.

B1: Introductie

Wij willen bijdragen aan een meer duurzame en inclusieve economie. Om die reden werken wij in 2024 onze duurzaamheidsrapportage uit. Deze rapportage is gekoppeld aan de Corporate Sustainability Reporting Directive, de nieuwste Europese wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid. Wij hanteren de conceptrichtlijn voor de “non-listed small and medium- sized enterprises”, en meer specifiek kiezen wij voor “Narrative-PAT module”¹. Dit verslag is opgesteld op individuele basis.

Om onze duurzaamheidsrapportage op te stellen, hebben we drie stappen gezet. Ten eerste hebben we onze belangrijkste stakeholders in beeld gebracht. Ten tweede hebben we onze materiële thema's bepaald. Ten derde hebben we gerapporteerd over de materiële thema's.

In 2024 is onze ambitie om inzicht te krijgen in de stand van zaken van het bedrijf op thema's die relateren aan Environment, Social en Governance. Door dit inzicht kunnen we ambities richting 2030 formuleren. Deze rapportage sluit hiermee af.

Over Poelmann van den Broek

We behouden tevreden, gezonde, gemotiveerde en betrokken medewerkers. Dit verhoogt niet alleen de productiviteit, maar versterkt ook ons merk als aantrekkelijke werkgever en reputatie.

Wij kunnen onze klanten een 9+ ervaring bieden, ze gemoedsrust en vertrouwen geven. Dit versterkt onze marktpositie.

- **Beschermmer:** Preventieve juridische advisering op gebied van milieu, arbeid (duurzame inzetbaarheid) en M&A (ESG-compliance checks);
- **Uitdager:** Klanten stimuleren om realistische en passende duurzaamheidskansen te benutten en kritisch te blijven;
- **Verwelkomer:** Heldere, toegankelijke juridische ondersteuning bij duurzaamheidsvraagstukken;
- **Medestander:** Langdurige relaties en ondersteuning bij praktische, haalbare duurzame keuzes.

¹ EFRAG's Exposure Draft for the voluntary reporting standard for ESRS for non-listed SME's (VSME ED), News - EFRAG.

N1: Strategie & business model

In dit hoofdstuk leest u over onze strategie.

INPUTS

Kapitaal

Eigen vermogen, shareholders aandelen, vreemd vermogen (bank).

Geproduceerd kapitaal

Het pand en wagenpark.

Intellectueel Kapitaal

Opleiding Orde van Advocaten, Stichting Grotius Academie, Academy (+) en interne trainingen, Via de partner kennisinstituut CPO

Menselijk Kapitaal

Onze medewerkers: advocaten en bedrijfsvoering.

Sociaal Kapitaal

Leveranciers (vervoer, voeding, kantoorartikelen, soft- en hardware, energie/water/gas). Zakelijke diensten (accountant, marketing). Partners, distributiekkanalen en netwerken (beurzen, vakbladen, verwijzers, businessclubs).

Natuurlijk Kapitaal

Benodigde gas, water, energie en materialen.

BUSINESS MODEL

Missie & Visie

Bij Poelmann van den Broek bieden we onze klanten een 9+ juridische ervaring, met op maat gemaakte en begrijpelijke oplossingen. Door persoonlijk en laagdrempelig samen te werken, bouwen we langdurige relaties die leiden tot wederzijds succes. Duurzaamheid, diversiteit en inclusie zijn belangrijke waarden die we integreren in onze adviezen en keuzes. Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen we zowel binnen als buiten.

Onze diensten

- Juridisch advies
- Procederen
- Cursussen (inhouse & Academy)
- kennisdeling (blogs, whitepapers, quick scans)

OUTPUTS

Financieel Kapitaal

Eigen vermogen (solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit), winstuitkering voorshareholders aandelen en kosten van personeel (salarissen, bonus, IKB,thuiwerkbudget).

Geproduceerd Kapitaal/afzetmarkten

Dienstverlening aan deze afzetmarkten: B2B, Internationaal, MKB+, Branches (retail, bouw & vastgoed, productie & tech). En in onze focusgebieden willen we qua marktaandeel groeien.

Intellectueel Kapitaal

Deelname aan en creatie van opleidingen (stages) gebruik van AI en innovatie.

Natuurlijk Kapitaal

CO2-uitstoot, m3 water/gas, kWh energie en kg. afval.

Menselijk Kapitaal

- Medewerkerstevredenheid en werkgeluk
- Ziekteverzuim en vitaliteit
- Werktijden en werk-privé-balans
- Duur dienstverband en diversiteit
- Aantal interne commissies
- Budget persoonlijke ontwikkeling

Sociaal Kapitaal/distributiekkanalen

Klanten: Klanttevredenheid, customer lifetime, klachten en cross sell
Partners en netwerken: Hoe vaak kennis gedeeld, aantal blogs gelezen, aantal events georganiseerd (en als spreker), aantal externe contacten, aantal

verwijzingen, bij aantal netwerken aangemeld, beschikbaar budget
Distributiekkanalen:

Online: Google, website, socials, email, webinars.

Offline: netwerkclubs, mond-tot-mondreclame, verwijzers, printmedia, cursussen en sponsoring

WAARDE VOOR STAKEHOLDERS



Medewerkers

We behouden tevreden, gezonde, gemotiveerde en betrokken medewerkers. Dit verhoogt niet alleen de productiviteit, maar versterkt ook ons merk als aantrekkelijke werkgever en reputatie.



Klanten

Wij kunnen een 9+ ervaring bieden, klanten gemoedsrust en vertrouwen geven. Juridische dienstverlening t.b.v. het milieu.



Aandeelhouders

Vertrouwen en tevredenheid.

Partners

Wij ondersteunen de overgang naar een circulaire economie en bouwen we langdurige relaties en gedeelde duurzaamheidsdoelen.



Maatschappij

Bijdragen aan bredere maatschappelijke doelen, zoals inclusiviteit en milieubewustzijn, zoals een klimaatneutrale toekomst in 2030.



N4: Stakeholderanalyse

Bij het opstellen van onze duurzaamheidsrapportage zijn we gestart met het op hoofdlijnen in beeld brengen van onze belangrijkste stakeholders. Hieronder zie je onze belangrijkste stakeholders waarmee wij in direct contact staan.

Na het in kaart brengen van onze belangrijkste stakeholders, hebben wij ook de voorbereidingen getroffen om met ze de dialoog aan te gaan over ESG. Wij willen namelijk de stakeholderdialoog aangaan met deze eerste rapportage op E, S en G in de hand. Zo zijn we voorbereid op toekomstige vragen van bijvoorbeeld onze klanten. In de onderstaande tabel ziet u hoe we dit doen.



Stakeholdergroep	Type stakeholder			Wijze van dialoog
	Getroffen belanghebbenden (*)	Gebruikers van het rapport(**)	Stil (***)	
Medewerkers	*			Medewerkerstevredenheid
Eindgebruikers	*	**	***	
Onderwijinstellingen	*			
Klanten	*	**		Klantpanel, KTO
Leveranciers	*	**		Vragenlijst / interview
Samenleving	*	**	***	
Aandeelhouders	*	**		Tijdens formele AVA
Financiële instellingen		**		Gesprek met accountmanager
Branche-organisatie		**		Gesprek over ideeën voor de sector
Overheden		**		

N4: Materialiteitsanalyse

Na het opstellen van de stakeholderanalyse zijn we aan de slag gegaan met een materialiteitsanalyse. We hebben deze analyse gebaseerd op het principe van dubbele materialiteit: impact en financiële materialiteit.

We hebben de lijst met de materiële thema's uit de conceptrichtlijn genomen. Vervolgens hebben wij per thema de "impact materialiteit" en de "financiële materialiteit" bepaald:

- Impact materialiteit: onze impact (positief en negatief) op mens en milieu;
- Financiële materialiteit: daadwerkelijke of potentiële effect van mens en milieu op ons.

Wij hebben de thema's gescoord op hoog, gemiddeld, laag. Uiteindelijk is daar de onderstaande score uitgekomen.

Thema's		Impact materialiteit	Financiële materialiteit
Environment	B3 Energie en broeikasgassen	Middel	Hoog
	B4 Vervuiling van lucht, water en bodem	Laag	Laag
	B5 Biodiversiteit	Laag	Laag
	B6 Water	Laag	Laag
	B7 Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement	Hoog	Middel
Social	B8 Algemene kenmerken van medewerkers	Hoog	Hoog
	B9 Gezondheid en veiligheid van medewerkers	Hoog	Middel
	B10 Belonig, collectieve onderhandelingen en training	Laag	Hoog
	B11 Werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten en eindgebruikers	Laag	Hoog
	S4 Consumenten en eindgebruikers	Middel	Hoog
Governance	B12 Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Middel	Hoog
	G1 Bedrijfscultuur	Middel	Hoog

Op basis van de dubbele materialiteitsanalyse hebben we bepaald welke thema's we als materieel bestempelen. In de bovenstaande tabel presenteren we onze materiële thema's

inclusief de onderbouwing van de financiële en impact materialiteit en een beschrijving van het effect op onze strategie en activiteiten.

ESG-risico's identificeren en beheren

Voor ondernemers biedt naleving van de CSRD de mogelijkheid om zich te onderscheiden door innovatie en een duurzaam imago. Door ESG-risico's te identificeren en te beheren, vergroten bedrijven hun weerbaarheid en kunnen ze beter inspelen op veranderende regelgeving en marktomstandigheden. Het is een complex speelveld, met de stikstofcrisis, de energietransitie, circulariteit, biodiversiteit aan de ene kant en bijvoorbeeld het grondrecht op huisvesting aan de andere kant. Wij helpen ondernemers graag met onze expertise.

De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) van de EU versterkt deze trend door grote bedrijven te verplichten gedetailleerde rapporten over hun ESG- prestaties te publiceren. Maar ook kleinere bedrijven hebben ermee te maken, als ze deel uitmaken van de waardeketen van grotere bedrijven. Deze richtlijn bevordert transparantie, verantwoordelijkheid en consistentie in duurzaamheidsrapportages. Het niet voldoen aan de ESG-principes heeft steeds vaker gevolgen. Denk aan de rechtszaak tegen Shell.



Arno Bomer
Business controller

Energie en broeikasgassen

Onze impact	Uitstoot van kantoorpanden
	Het vele woon-/werkverkeer met de auto
Onze risico's	Opwarming van de aarde en impact daarvan op klanten
	CO2-uitstoot
Onze kansen	Uitstoot verlagen met groene stroom, minder energiegebruik
	Stimuleren woon-/werkverkeer met fiets/OV/elektrische auto

Materiaalgebruik, circulaire economie + afvalmanagement

Onze impact	Uitstoot verlagen met groene stroom, minder energiegebruik
Onze risico's	De kosten van het ophalen van afval
Onze kansen	Duurzaam inkopen
	Digitaal werken stimuleren en databeleid

Algemene kenmerken van medewerkers

Onze impact	Werknemers met een hoge werktevredenheid
	Een divers personeelsbestand
Onze risico's	Gebrek aan geschikt personeel
	Slecht imago voor ons personeel
Onze kansen	Meer (geschikte) sollicitanten voor vacatures

Gezondheid en veiligheid van medewerkers	
Onze impact	We stimuleren vitaliteit, o.a. met gezond eten met de lunch, goede werkplekken, trainingen en stoelmassage
	Lang zittend werk en stress in het werk
Onze risico's	Uitval, burn-outs en ziekteverzuim
	Sociale onveiligheid
	Kwaliteit van werken
Onze kansen	Efficiëntie
	Werkgeluk, medewerkerstevredenheid en duurzaam betrokken organisatie
Beloning, CAO en training	
Onze impact	Effectieve beloningsstructuur draagt bij aan tevreden en gemotiveerde medewerkers (advocaten en ondersteunend personeel)
	Regelmatige trainingen verbeteren de vaardigheden van onze advocaten en andere medewerkers, wat de kwaliteit van onze diensten verhoogt
Onze risico's	Onvoldoende transparantie in beloningsstructuur kan leiden tot ontevredenheid en verlies van talent, vooral gezien de CAO niet geldt voor advocaten.
	Gebrek aan adequate training voor advocaten en andere medewerkers kan leiden tot onvoldoende vaktechnische vaardigheden
Onze kansen	Mogelijkheid voor medewerkers om een persoonlijk budget te gebruiken voor opleidingen of hobby's, zoals taalcursussen of andere persoonlijke ontwikkeling.
	De mogelijkheid voor medewerkers om opleidingen zoals Grotius te volgen, biedt kansen voor professionele ontwikkeling
Consumenten en eindgebruikers	
Onze impact	Bijdrage aan (woning)bouw, onze belangrijkste klantgroep
Onze risico's	Werken met klantgegevens, risico op verspreiding
	Instorten woningmarkt (vb. consumentvertrouwen, crisis)
Onze kansen	Klanten helpen met praktische en gelijk bruikbare juridische adviezen
Beschuldigingen boetes voor corruptie en omkoping	
Onze impact	Verplicht jaarlijkse trainingen (bijvoorbeeld anti-corruptie) verminderen het risico op juridische problemen met betrekking tot corruptie en omkoping
Onze risico's	Onvoldoende naleving van de WWFT kan leiden tot juridische boetes of reputatieschade voor het kantoor
	Geen verplichte anti-corruptietraining kan leiden tot verhoogd risico op ethische schendingen binnen het kantoor
Onze kansen	Het aanbieden van verplichte ethische en anti-corruptietraining verbetert de compliance en reputatie van het kantoor
Bedrijfscultuur	
Onze impact	Betrokkenheid bij (lokale) maatschappelijke initiatieven
	Het creëren van een veilige en prettige werksfeer en een open cultuur
Onze risico's	Een mindere reputatie doordat je klanten bijstaat die niet passen bij duurzaamheidsdoelstellingen
	De advocatuur is (zeer) gevoelig voor een hiërarchische structuur. Dat maakt dat werknemers zich soms niet uit durven spreken of zich weggedrukt voelen
Onze kansen	Een gericht MVO-beleid dat aansluit bij de organisatiewaarden van Poelmann van den Broek
	Een organisatie zijn waarin ieders stem meetelt, en de gebruikelijke hiërarchie doorbroken wordt

B2: Duurzame activiteiten

In het afgelopen rapportagejaar hebben wij de onderstaande duurzame activiteiten ondernomen.

Investeren in persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

- Diverse trainingen, waaronder de training Weerbaarheid in het kader van gezondheid en veiligheid. We willen ook maatwerk bieden. Zo hebben we incidenteel een taalstage voor iemand buiten het bedrijf aangeboden;
- Omdat we het belangrijk vinden dat iedereen een gelijke behandeling verdient, hebben we op basis daarvan ook onze sollicitatieprocedure aangepast. Sollicitaties komen anoniem binnen waardoor iedereen een eerlijke kans krijgt;
- Het aannemen van stagiaires van diverse achtergronden en onderwijsniveaus, variërend van mbo tot universiteit. We zijn toegewijd aan het bieden van een leerzame en inspirerende omgeving waar stagiaires de kans krijgen om hun vaardigheden te ontwikkelen en praktijkervaring op te doen. We zijn er trots op mbo-studenten op te leiden in de praktijk. Wij zijn door SBB erkend als leerbedrijf;
- Academy(+): We organiseerden 12 events onder onze Academy vlag (webinars, cursussen, e.d.). Ook introduceerden we de Academy+ waar collega's cursussen geven en volgen voor PO-punten;
- We deelden 90 artikelen via onze website en organiseerden 8 events in 2024. Hoewel exacte cijfers over verwijzingen en externe contacten ontbreken, zijn we aangesloten bij 91 netwerkclubs en nemen we regelmatig deel aan externe events als spreker. Er is momenteel geen structureel budget of beleid voor netwerken, maar onze zichtbaarheid in het werkveld is groot.

Academy

Scherp is de blik van de ondernemer, die mogelijkheden ziet waar anderen nog zoeken. Wilt u uw juridische expertise aanscherpen? Hier vindt u tientallen cursussen, downloads en webinars. Speciaal samengesteld door onze advocaten voor uw praktijk. Dus vol praktische tips die u direct kunt toepassen.

Onze eigen operatie: huisvesting en mobiliteit (zakelijke kilometers én woon-werk-verkeer)

- Iedereen die zakelijk reist kan gebruik maken van een NS Business Card en onze elektrische poolauto, waarmee we duurzaam vervoer stimuleren;
- Bij een nieuw kantoor in Amsterdam hebben we gekozen voor een locatie vlakbij een station;
- We zijn gestart met een project voor een solar carport bij ons kantoor;
- Op dit moment hebben wij twee elektrische leaseauto's;



Maatregelen aangemoedigd vanuit onze duurzaamheidscommissie

- We hebben buiten bij ons kantoor in Nijmegen een aangename lunchruimte gerealiseerd, inclusief een waterkraan buiten waarmee we ook het groen rondom het pand kunnen onderhouden;
- We ondersteunen lokale ondernemers, bijvoorbeeld door de lunch bij hen af te nemen, waardoor we bijdragen aan de lokale economie. Bovendien versterken we zo onze banden met de gemeenschap en verminderen we tegelijkertijd de CO2-uitstoot;
- Bij onze inkoopprocessen geven we de voorkeur aan leveranciers en partners die aantoonbaar duurzame productie en leveringsmethoden hanteren en die bewust omgaan met MVO, diversiteit en inclusie;
- Via een afvalinzamelaar hebben we zelf het initiatief genomen om plastic en blik te scheiden en we zijn aan het verkennen of wij samen met andere bedrijven in het gebouw GFT apart kunnen inzamelen;
- Sporten via Basic Fit;
- Thuiswerkplek, -budget en een werkplek-check

Werkinhoudelijk bijdragen aan een duurzamere wereld (via onze klanten)

- In 2024 gaven klanten ons een gemiddelde score van 9,3 via Klantenvertellen/Advocaatscore. Hoewel de exacte customer lifetime en klachten niet bekend zijn, is de klanttevredenheid hoog en worden klachten zelden gemeld.
- Via cross-sell zijn ongeveer 30 dossiers binnengekomen, wat de effectiviteit van onze klantrelaties onderstreept.
- We adviseren klanten in het stikstofdossier en bij omgevingsvergunningen;
- Impact door deelname aan de Vakvereniging "Recht voor Klimaat";
- Vanuit de rechtspraak gaan steeds meer zaken digitaal, maar er wordt ook nog veel geprint (in 2024 zagen we in onze inkoopcijfers wel weer een vermindering van ons papiergebruik).



Mathilda Ariëns
Marketing- en communicatie

Duurzaamheid in het omgevingsplan

Er zijn ook gemeenten die, weliswaar op een iets andere manier, wel hun voorbeeldrol wel oppakken. Die 'voorlopers' gebruiken daarvoor met name het instrument 'het omgevingsplan'. Een voorbeeld van zo'n voorloper is de gemeente Nieuwegein.

In het omgevingsplan van de gemeente Nieuwegein heeft de gemeente nadrukkelijk de bredere reikwijdte van het omgevingsplan benut. Het omgevingsplan bevat bijvoorbeeld regels met betrekking tot duurzaamheid en klimaatadaptatie. De gemeente heeft in artikel 2.1 de doelen van het omgevingsplan opgenomen, zoals bijvoorbeeld.

- het verduurzamen van de stad;
- het beperken van de gevolgen van klimaatverandering;
- het stimuleren van een duurzaam Nieuwegein.

Alle regels in het omgevingsplan worden in het licht van die doelen uitgelegd. De daarna volgende hoofdstukken bevatten specifieke regels over o.a. het bouwen en in stand houden van woningen. Er zijn regels gesteld over de productie en opslag van hernieuwbare energie, klimaatbestendigheid en klimaatadaptatie (bijv. wateroverlast, hitte-stress) en energieneutraliteit.



Thijs Cornel
Advocaat
Omgeving en ruimte

Environment

B3: Energie en broeikasgassen

Energieverbruik heeft een grote impact op klimaatverandering. Wij vinden het belangrijk om inzicht te hebben in ons verbruik, zodat we onze impact op het milieu kunnen verminderen. Wij rapporteren over ons energieverbruik en over onze CO2-uitstoot.

Wij brengen in kaart hoeveel fossiele brandstoffen en hoeveel energie we verbruiken in MWh, waarbij we, indien mogelijk, een onderscheid maken tussen energie uit hernieuwbare en niet- hernieuwbare bronnen.

	2024 Energieverbruik (MWh)		Benchmark zakelijke dienstverlening
Fossiele brandstoffen	Totaal verbruik	0,00	105,20
	Gas	0,00	
Elektriciteit	Totaal verbruik	80,22	157,80
	Hernieuwbare bronnen	6,92	131,50
	Hernieuwbaar ingekocht	6,92	131,50
	Eigen opwek zon/wind)	0,00	
	Waarvan geleverd aan het net	0,00	
	Niet-hernieuwbare bronnen	73,30	26,30
	Niet hernieuwbaar ingekocht (inclusief wagenpark)	73,30	

Wij brengen in kaart hoeveel CO2-uitstoot wij veroorzaken in tCO2e, waarbij we scope 1 en scope 2 onderscheiden.

2024 Broeikasgassen (tCO2e)	
Scope 1	0,00
Scope 2	32,59
Totaal	32,59

B6: Water

Wij willen bijdragen aan efficiënt en verstandig watergebruik. Bij Poelmann van den Broek is het gebruik van water belangrijk voor onze huisvesting. Hieronder rapporteren wij ons waterverbruik, hoewel het voor ons verder geen materieel thema blijkt te zijn. We voorzien namelijk dat het watergebruik wel kan gaan toenemen.

	Liter	Benchmark zakelijke dienstverlening
Waterverbruik Water dat verbruikt wordt door onderneming	390.000	157.800
Waterconsumptie Water dat gebruikt wordt in productieproces	0,00	
		Indicatie
Waterstress Indicatie van waterrisico in het gebied van onderneming		Laag

B7: Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement

Wij willen bijdragen aan een circulaire economie. Poelmann van den Broek voorziet klanten van juridische dienstverlening. Wij hebben zelf geen maak- en/of verpakkingsproces. Hieronder rapporteren we over ons materiaalgebruik en/of ons afval.

	Materiaalgebruik
Totale gewicht van alle materialen in producten en bijbehorende verpakkingen	0,00 kg
Totale gewicht van gerecyclede materialen in producten en bijbehorende verpakkingen	0,00 kg
Percentage dat het verschil uitdrukt	0,00 kg

Over 2024 hebben wij nog geen goed inzicht in het aantal kg aan bedrijfsafval, en welk deel daarvan recyclebaar en niet-recyclebaar is. Hier hebben wij onze afvalinzamelaar wel op bevraagd. Ons bedrijfsafval bestaat uit de volgende hoofdstromen.

Bedrijfsafval				Benchmark zakelijke dienstverlening
Totale hoeveelheid bedrijfsafval, waarva:				
	Hoeveelheid (Kg)	Afval dat hergebruikt of gerecycled wordt	Afval dat naar de afvalverwerking gaat	
Totaal	onbekend	..%	..%	5.260,00 kg
Plastic en blik	onbekend	..%	..%	
Papier en karton	onbekend	..%	..%	
Vertrouwelijk papier	onbekend	..%	..%	
GFT	onbekend	..%	..%	
Restafval	onbekend	..%	..%	

Social

B8: Algemene kenmerken van medewerkers

Ons bedrijf wil graag bijdragen aan goed werkgeverschap, en daarom rapporteren wij hieronder de kenmerken van ons personeel. Onze mensen: stuk voor stuk unieke persoonlijkheden en toch vormen we één hechte club. Advocaten, partners, juridisch medewerkers, teamassistenten... wat ons bindt is de gedrevenheid om onze klanten én onszelf scherp te houden. Als een soort levensstijl, waarmee we een bron van hulp en inspiratie willen zijn voor toekomstige generaties. Iedereen bij ons kantoor is gedreven om risico's te beheersen, geschillen te voorkomen en groeikansen te benutten. Ook is iedereen zich bewust van de noodzaak en de meerwaarde van diversiteit en inclusie. Om iedereen op dit onderwerp scherp te houden, je bent je immers vaak zelf niet bewust van je eigen vooroordelen, hebben we een diversiteitscommissie. Deze commissie ontwikkelt, implementeert en bewaakt beleidsmaatregelen en initiatieven gericht op het creëren van een diverse en inclusieve werkomgeving.



Emanuella de Moor
Advocaat
Arbeid, Privacy

Bij ons bedrijf werken 71 medewerkers (52,6 FTE).

	Medewerkers (FTE)	Medewerkers (aantal)
Tijdelijk contract	10,4	19
Vast contract	42,2	52
Totaal	52,6	71

	Medewerkers (FTE)	Medewerkers (aantal)
Man	23,2	28
Vrouw	29,4	43
Anders*	0	0
Niet-gerapporteerd**	0	0
Totaal	52,6	71

*Anders geldt voor medewerkers die zich hebben geregistreerd als genderneutraal.

**Niet-gerapporteerd geldt voor medewerkers die hun genderidentiteit niet bekend willen maken.

B9: Gezondheid en veiligheid van medewerkers

Wij willen bijdragen aan een gezonde en veilige werkomgeving. Hier rapporteren wij werkgerelateerde incidenten en ziekmeldingen binnen Poelmann van den Broek en geven de bijbehorende redenen op. We hebben daarbij ook aandacht voor de mentale gezondheid en sociale en psychologische veiligheid. Bij Poelmann van den Broek vond in 2024 0 incidenten plaats.

Tevens hadden we 1 medewerker die zich ziekmeldde om een werkgerelateerde reden.



	Medewerkers (FTE)	Medewerkers (aantal)	Benchmark zakelijke dienstverlening
Werkgerelateerd incident	0	0	1,10
Werkgerelateerde ziekmelding	0,6	1	7,89
Totaal	0,6	1	

*Om de ratio van de werkgerelateerde incidenten per 100 medewerkers in een jaar te berekenen, wordt de volgende formule gebruikt, met de assumptie dat één fte 2.000 uur per jaar werkt. Aantal werkgerelateerde incidenten / totaal aantal gewerkte uren in een jaar door alle medewerkers samen x 200.000. Dit komt neer op de volgende berekening: 0 / (71 x 2.000 uur) x 200.000 = 0.

Aanvullend op bovenstaand vinden we het belangrijk om te vermelden dat wij met enige regelmaat mee maken dat onze medewerkers een weekje nodig hebben om bij te komen. Dit is ook werkgerelateerd, want onze medewerkers presteren onder hoge druk en hebben

soms te hard gewerkt. Vanuit ons beleid stimuleren we mensen al om tijdig hun verlofuren (vakantie) op te nemen, om dit met elkaar voor te zijn.

B10: Beloning, collectieve onderhandelingen en training

Wij willen bijdragen aan een leefbaar loon en aan eerlijke arbeidsvoorwaarden. Daarom rapporteren wij hieronder over de salarissen die wij betalen en de trainingen die wij aan medewerkers geven. Bij Poelmann van den Broek belonen we medewerkers met een salaris dat gelijk is aan het wettelijk minimumloon.

	Verskil in beloning t.o.v. het wettelijk minimumloon
Brutosalaris dat aan de laagstbetaalde medewerker werd betaald bij een fulltime dienstverband	€ 2.446,44
Brutosalaris dat wordt betaald als wettelijk minimumloon bij een fulltime dienstverband	€ 2.446,44
Ratio dat het verschil uitdrukt	0

We willen mannen en vrouwen in dezelfde functie en ervaring gelijk belonen. Daar maken we ook nu al geen onderscheid in. Wel is het zo dat er op dit moment meer vrouwen werken in ondersteunende functies.

We willen mannen en vrouwen in dezelfde functie en ervaring gelijk belonen. Daar maken we geen onderscheid in. Het berekenen van een zinvol gemiddeld uurloon per geslacht is binnen de meeste groepen niet mogelijk:

- Op de ondersteunende afdelingen (HR, Finance, directie, marketing en ICT) wordt elke functie door slechts één persoon ingevuld, waardoor een vergelijking tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers in dezelfde functie per definitie ontbreekt;
- In de groep teamassistenten zijn uitsluitend vrouwelijke medewerkers werkzaam;
- Binnen het Shared Service Center (SSC) geldt voor alle medewerkers - ongeacht geslacht - een uniform salaris; het loonverschil bedraagt in deze groep feitelijk 0%;
- Bij advocaat-stagiaires wordt de beloning bepaald door het aantal ervaringsjaren;
- Voor advocaten vanaf het vierde jaar geldt dat, waar naast ervaring ook kennis en kunde meewegen in de beoordeling en het vergelijken van een vierdejaars mannelijk met een achtstejaars vrouwelijk advocaat methodologisch onjuist is. Aangezien per ervaringsjaar gemiddeld slechts één medewerker werkzaam is, heeft het berekenen van een gemiddelde geen statistische betekenis;
- Ook bij salary partners geldt deze zelfde redenering.
- Tot slot kennen de partners een ingroeiregeling op basis van anciënniteit: hoe langer iemand partner is, hoe meer punten hij of zij opbouwt waarmee in het resultaat wordt gedeeld. Het bedrag per punt is voor iedere partner gelijk en onafhankelijk van geslacht.

	Collectieve onderhandelingen
Medewerkers die vallen onder een CAO	0
Medewerkers die niet vallen onder een CAO	71
Percentage dat het verschil uitdrukt	0

We volgden dit jaar samen ongeveer 34 uren aan kantoorbrede trainingen. Het betreft 10 x 2 uur (integrale intervisie), rechtsorde (1 uur), sociaal gewenst gedrag (3 uur), cursus schadevergoeding

vorderen (3 uur), AI-training (3 uur), cursus procederen in hoger beroep (2 uur) en workshop PowerPoint nieuwe huisstijl (2 uur).

	Verskil in training tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers*
Gemiddeld aantal uren aan training door mannelijke medewerkers	3396 in totaal, 113 per persoon
Gemiddeld aantal uren aan training door vrouwelijke medewerkers	2879 in totaal, 137 per persoon
Percentage dat het verschil uitdrukt	17%

* Bovenstaande cijfers alleen de advocaten en juridisch medewerkers. En daarbij hebben wij alleen zicht op de medewerkers die tijdschrijven op opleidingsuren

Governance

B12: Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping

Wij rapporteren hier over het aantal beschuldigingen en boetes in relatie tot corruptie en omkoping. In 2024 hebben wij geen beschuldigingen en boetes in relatie tot corruptie en omkoping ontvangen.

	Corruptie en omkoping
Beschuldiging(en)	0
Boete(s)	0

Aanvullend op de verplichte indicator van corruptie en omkoping, hebben wij diverse waarborgen ingeregeld als het gaat om zakelijk gedrag. Zo hebben wij een klachtenregeling voor klanten, betalen wij onze leveranciers op tijd en nemen wij geen cash aan. Ook willen wij fraude voorkomen door geen geld

meer van derden aan te nemen voor klanten en is er een interne cursus beschikbaar rondom het thema witwassen (WWVT). Tot slot, wij beschikken nog niet over een klokkenluidersregeling, maar werken wel met een vertrouwenspersoon.



Beleid, ambities en acties richting 2030

N3: Beleid en ambities

Tijdens de totstandkoming van deze rapportage hebben wij diverse inzichten opgedaan en tevens aanknopingspunten gevonden om verder te verduurzamen en beter te presteren op E, S en G. Wij zijn als organisatie bewust van onze impact op onze omgeving en de invloed die dezelfde omgeving op ons kan hebben. We willen daarom aan de slag gaan met het formuleren van beleid en ambities. Dit is in onderstaande tabel weergegeven.

Beleid en ambities materiële thema's	
1. Verduurzamen van woon-werk-verkeer	Stimuleren van gebruik OV en fiets m.b.v. NS business card en verbeteren huidige fietsregeling
2. Bedrijfsafval beter scheiden	• We willen starten met het gescheiden inzamelen van GFT-afval. Dit kunnen we mogelijk samen met andere bedrijven (buren) oppakken • Minder papier gebruiken (printen) en weggooien
3. Sociale veiligheid en mentale gezondheid	We willen benadrukken dat het belangrijk is tijdig verlofuren (vakantie) op te nemen. We vinden een 'voorraad' van meer dan 100 uur niet OK. Wij willen preventieve maatregelen communiceren en zo het ziekteverzuim naar beneden te brengen. Stimuleren dat collega's de workationregeling benutten
4. Gelijke beloning	• Inzicht in de cijfers van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen • Meer vrouwen in hogere functies, gelijke behandeling op alle lagen. Het opstellen van DEI-beleid
5. Bedrijfscultuur	Wij vinden het belangrijk om uit te spreken dat we onze bestaande, prettige bedrijfscultuur willen behouden als we verder groeien met de organisatie en ook onze lokale binding en impact versterken
6. Prettige werkplek	We willen continu op zoek blijven gaan naar het verbeteren van het comfort en plezier van de werkplek, inclusief klimaatbestendigheid

Aanvullend op bovenstaand zien we ook nog een paar andere verbeterpunten die wij willen betrekken:

Werkinhoudelijk

- Sociale advocatuur 'helpen' bv. Werkplaats faciliteren, kosteloos laten deelnemen aan Academy+;
- Scherpere kaders in wanneer we afwegingen (lastige keuzes) moeten maken in de dienstverlening als blijkt dat de klant of het project niet meer in lijn is met onze kernwaarden en ESG rapport/strategie. Een voorbeeld betreft onze juridische ondersteuning bij de import van gewasbeschermingsmiddelen. We zouden graag duidelijke knockout-criteria willen formuleren en onze relatie met klanten willen versterken.

Omgaan met data

- Databeleid ontwikkelen om data clutter te voorkomen;
- Meer kwantificeren van onze "outputs" in het waardecreatiemodel.

Samenwerking in de keten

- Meer samenwerken met groene dienstverleners / leveranciers.

N3: Acties

Om onze ambities waar te maken hebben we voorgenomen acties te nemen op onze materiële thema's. In de onderstaande tabel kunt u alle voorgenomen acties per materieel thema terugvinden.

Acties materiële thema's	
1. Verduurzamen van ons wagenpark en woon-werk-verkeer	• Fietsregeling • Collega's bevragen hoe wij ze beter kunnen faciliteren om te reizen met het OV
2. Bedrijfsafval beter scheiden	• Benaderen van andere bedrijven met een interessepeiling voor gescheiden GFT-inzameling • Beter inzicht krijgen in afvalcijfers met onze afvalinzamelaar • Elkaar aanspreken op papiergebruik en stimuleren om eigen werkwijze aan te passen
3. Sociale veiligheid en mentale gezondheid	• Inventarisatie maken van aantal verlofuren van collega's • Introduceren van een "baaldag" om uitval te voorkomen • In gesprek met medewerkers om dit 'voor te zijn' • Workation
4. Gelijke beloning	• Een check op salarissen per functieniveau, om te borgen dat we mannen en vrouwen evenveel betalen • Gelijke beloning in acht nemen bij aannamebeleid
5. Bedrijfscultuur	• Samenwerking zoeken om lokale impact te maken in de steden waar wij gevestigd zijn (bijv. sociale advocatuur, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen, etc.) • Uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek
6. Prettige werkplek	• Onderzoek doen naar betere zonwering & klimaatbeheersing • Uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek voor Q2 2026

N5: Governance

Binnen onze organisatie hebben we meerdere zaken ingericht om ESG te borgen.

Duurzaamheidscommissie

Wij beschikken al over een duurzaamheidscommissie. Deze willen wij naar aanleiding van het doorlopen proces van deze rapportage uitbreiden met een vertegenwoordiger vanuit HR. Met deze commissie gaan wij meerdere malen per jaar bij elkaar komen.

Breed gedragen in de organisatie

Wij willen dat er een integratie ontstaat met ESG in ons dagelijkse werk, op de werkvloer. Het moet bij iedereen op zijn of haar agenda staan, we zien het niet als iets separaats.

Richting onze klanten

Bij Poelmann van den Broek hebben wij uitgebreide kennis van ESG-thema's in combinatie met de bijbehorende nieuwste wet- en regelgeving. Daarmee ondersteunen wij ondernemers bij het realiseren van ESG-doelen binnen een juridisch veilige omgeving. Bijvoorbeeld door ondernemers te helpen bij certificering, bij het beoordelen van milieuvergunningen en ze bij te staan als ze worden geconfronteerd met climate litigation. Ook adviseren we bestuurders over de zorgplicht om te voldoen aan de ESG-regelgeving. Het naleven van de ESG-verplichtingen komt ook terug in het opstellen van contracten met leveranciers, klanten, partners en investeerders.