

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, 2026

**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
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.

Onze motivatie om verantwoording af te leggen aan onze stakeholders en duurzaam te ondernemen is in 2025 onverminderd groot. Sterker nog, door een aantal geopolitieke ontwikkelingen op dit vlak, die een stap terug lijken te betekenen op het vlak van duurzaamheid, is onze drive hooguit groter geworden. Onze impact is wellicht gering en de mate waarin we ons kunnen verbeteren beperkt, maar we willen doen wat binnen ons vermogen ligt.

Daarbij worden we soms geconfronteerd met dilemma's, zoals de inzet van Artificial Intelligence (AI). Als kantoor zijn we ervan overtuigd dat de juiste inzet van AI onze dienstverlening aan de klant kan versterken en dat we dus de plicht hebben hiervan gebruik te maken. De keerzijde is uiteraard het water- en stroomverbruik dat gepaard gaat met het gebruik van AI. Het is dus enerzijds zaak om AI niet onnodig in te zetten en anderzijds om, waar inzet wel noodzakelijk is, te voorzien in compenserende maatregelen. We zullen ons beleid dusdanig vorm gaan geven dat we hiermee rekening houden.

B1: Introductie

Wij willen bijdragen aan een meer duurzame en inclusieve economie. Om die reden werken wij in 2025 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 2025 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, distributiekanaal 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/distributiekanaal

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
Distributiekanaal:

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
	Energieverbruik van cloud- en data-opslag
	Water- en energieverbruik door gebruik van AI
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
	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 onze branche.
	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

Hieronder volgt een toelichting van de duurzame activiteiten die wij in 2025 hebben ondernomen.

Investeren in persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

- Wij hebben diverse lezingen voor onze medewerkers verzorgd, waaronder de lezing over 'psychosociale veiligheid, diversiteit & inclusie' en verschillende lezingen over religieuze onderwerpen zoals de Ramadan en Diwali;
- De anonimiteit van sollicitaties zoals we in 2024 hebben ingevoerd, hebben wij voortgezet. Zo wordt de gelijke behandeling van sollicitanten gewaarborgd;
- Wij hebben stagiaires van diverse achtergronden en onderwijsniveaus aangenomen. 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 onder andere mbo-studenten op te leiden in de praktijk. Wij zijn door SBB erkend als leerbedrijf;
- Academy(+): We organiseerden 16 events onder onze Academy vlag (webinars, cursussen, e.d.). Ook hebben we met onze Academy+ cursussen `gegeven die collega's konden volgen voor PO-punten;
- We deelden 103 artikelen via onze website en organiseerden 4 events in 2025. Hoewel exacte cijfers over verwijzingen en externe contacten ontbreken, zijn we aangesloten bij ongeveer 90 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.
- Ook zijn wij aangesloten bij GGI (Global Alliance). Een onafhankelijk samenwerkingsverband waarmee we grensoverschrijdende zaken kunnen behandelen.

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 hebben het voornemen om een solar carport bij ons kantoor te laten plaatsen, voortgezet;
- In 2025 hadden wij twee elektrische leaseauto's.



Maatregelen aangemoedigd vanuit onze duurzaamheidscommissie

- De vernieuwde – groenere – lunchruimte buitenkantoor, is een groot succes gebleken. Onze medewerkers eten vaker buiten en we dragen een steentje bij aan de biodiversiteit rondom ons pand.
- We ondersteunen lokale ondernemers, bijvoorbeeld door de lunch bij hen af te nemen, waardoor we bijdragen aan de lokale economie en we tegelijkertijd de CO2-uitstoot verminderen.
- Bij onze inkoopprocessen geven we de voorkeur aan leveranciers en partners die aantoonbaar duurzame productie- en leveringsmethoden hanteren en die bewust omgaan met MVO en D&I.
- 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.
- We hebben een sportpas bij de Basic Fit. Zo kunnen onze medewerkers vlakbij ons kantoor, tijdens of na werk, sporten om hun vitaliteit te vergroten.
- Onze medewerkers hebben de mogelijkheid om thuis te werken en hun (thuis)werkplek te optimaliseren. Hiervoor bieden wij een thuiswerkbudget en een werkplek-check aan.
- Ook is de workation geïntroduceerd en gebruikt.

Werkinhoudelijk bijdragen aan een duurzamere wereld (via onze klanten)

- In 2025 gaven klanten ons een gemiddelde score van 9,5 via Klantenvertellen/Advocaatscore (0,2 punt hoger dan het voorgaande jaar!). Hoewel de exacte customer lifetime en klachten niet bekend zijn, is de klanttevredenheid hoog en worden klachten zelden gemeld. Via cross-sell zijn ongeveer 56 dossiers binnengekomen, wat de effectiviteit van onze klantrelaties onderstreept.
- We adviseren klanten in het stikstofdossier en bij omgevingsvergunningen;
- Vanuit de rechtspraak gaan steeds meer zaken digitaal, maar er wordt ook nog veel geprint (in 2025 was het papiergebruik even hoog als in 2024, hetgeen in ieder geval een vermindering is ten opzichte van de jaren daarvoor);

Verder hebben we nog geen beleid op ESG of maatschappelijk verantwoord ondernemen. Onze inspanningen stonden meer op zichzelf. Het opstellen van deze rapportage zet ons ertoe aan om richting de toekomst wel beleid op te stellen.



Mathilda Ariëns
Marketing- en communicatie

ESG en IE: Een nieuwe juridische dynamiek

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn geen vrijblijvende trends meer, maar harde eisen waaraan bedrijven steeds meer moeten voldoen. In het verlengde daarvan zijn er ook meer en meer bedrijven die investeren in de ontwikkeling van duurzame producten en technologieën. Innovaties zoals circulaire verpakkingen, hernieuwbare energieoplossingen en biologisch afbreekbare materialen spelen een grote rol in de transitie naar een duurzamere economie. Het beschermen van deze innovaties met intellectuele eigendomsrechten is essentieel om concurrentievoordeel te behouden en verdere investeringen in duurzaamheid te stimuleren.



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	115,10
	Gas	0,00	
Elektriciteit	Totaal verbruik	88,92	172,66
	Hernieuwbare bronnen	6,92	143,88
	Hernieuwbaar ingekocht	6,92	
	Eigen opwek zon/wind)	0,00	
	Waarvan geleverd aan het net	0,00	
	Niet-hernieuwbare bronnen	73,30	28,78
	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 (tCO ₂ e)	
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	449.000	172.650
Waterconsumptie		
Water dat gebruikt wordt in productieproces	0,00	
		Indicatie
Waterstress		
Indicatie van waterrisico in het gebied van onderneming		Laag

Social

B8: Algemene kenmerken van medewerkers

Als onderdeel van ons streven naar goed werkgeverschap geven wij transparant inzicht in de opbouw van ons team. Binnen ons kantoor werken advocaten, partners, juridisch medewerkers en ondersteunende staf nauw samen als één hechte groep, waarbij we ieders unieke eigenschappen koesteren. We delen allemaal dezelfde intrinsieke motivatie: cliënten en onszelf continu uitdagen door risico's te beheersen, geschillen te voorkomen en nieuwe kansen te creëren. Dit gezamenlijke streven vormt de kern van onze cultuur en dient als inspiratie voor toekomstige generaties. Daarnaast erkennen we het grote belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Omdat mensen zich niet altijd bewust kunnen zijn van hun eigen blinde vlekken, houdt onze diversiteitscommissie ons hierop scherp. Deze commissie ontwerpt en monitort actieve beleidsmaatregelen om een open, gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving voor iedereen te garanderen.



Emanuella de Moor
Advocaat
Arbeid, Privacy

Bij ons bedrijf werken 72 medewerkers (57,55 FTE).

	Medewerkers (FTE)	Medewerkers (aantal)
Tijdelijk contract	9,11	16
Vast contract	48,44	56
Totaal	57,55	72
	Medewerkers (FTE)	Medewerkers (aantal)
Man	23,26	26
Vrouw	34,29	46
Anders*	0	0
Niet-gerapporteerd**	0	0
Totaal	57,55	72

*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 2025 0 incidenten plaats.

Tevens hadden we 1 medewerker die zich ziekmeldde om een werkgerelateerde reden. Er zijn in 2025 geen nieuwe ziekmeldingen bijgekomen.



	Medewerkers (FTE)	Medewerkers (aantal)	Benchmark zakelijke dienstverlening
Werkgerelateerd incident	0	0	1,21
Werkgerelateerde ziekmelding	0,6	1	8,63
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: $0 / (71 \times 2.000 \text{ uur}) \times 200.000 = 0$.

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

Om onze inzet voor eerlijke arbeidsvoorwaarden en een leefbaar loon te onderstrepen, bieden wij transparantie over ons beloningsbeleid en de opleidingsmogelijkheden. In de onderstaande rapportage lichten wij de uitbetaalde salarissen en de verstrekte werknemerstrainingen nader toe. Daarbij geldt dat de medewerkers van Poelmann van den Broek een salaris ontvangen van minimaal het wettelijk minimumloon.

	Vershil in beloning t.o.v. het wettelijk minimumloon
Brutosalaris dat aan de laagstbetaalde medewerker werd betaald bij een fulltime dienstverband	€ 2.532,07
Brutosalaris dat wordt betaald als wettelijk minimumloon bij een fulltime dienstverband	€ 2.496,00
Ratio dat het verschil uitdrukt	€ 36,07

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	72
Percentage dat het verschil uitdrukt	0

We volgden dit jaar samen ongeveer 34 uren aan kantoorbrede trainingen. Het betreft 9 x 1 uur (integrale intervisie), rechtsorde (1 uur), PowerPoint sjablonenapplicatie (1 uur), Academy+ (5x),

curcus nieuw bewijsrecht (2 uur), Legal English (3 uur) en AI-trainingen (11 uur).

	Vershil in training tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers*
Gemiddeld aantal uren aan training door mannelijke medewerkers	3677 in totaal, 131 per persoon
Gemiddeld aantal uren aan training door vrouwelijke medewerkers	3833 in totaal, 192 per persoon
Percentage dat het verschil uitdrukt	Mannen besteden 31,77% minder tijd aan training dan vrouwen

* 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 2025 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'
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.