



Accountants van waarde

‘Wij kijken naar wat je wél kunt. Wat je niet kunt vangen we op binnen het team. Samen kunnen we alles.’ - Otto Reuchlin, oprichter Peer

Peer Accountants Amsterdam B.V.

Baarsjesweg 224
1058 AA Amsterdam

020 30 90 399

klantcontact@peeraccountants.nl

www.peeraccountants.nl

btw NL8539.95.977.B01

iban NL12 Trio 0784 9292 54

kvk 60642467



Inhoudsopgave

Over Peer	3
Theory of Change – Peer Accountants.....	4
Social Impact resultaten.....	6
Stakeholdersanalyse	9
Stakeholdersdialoog	11
Organisatie & Governance	13
Het PSO keurmerk.....	15



Over Peer

Peer Accountants is een sociale onderneming in de financiële dienstverlening. Vanuit ons kantoor leveren we hoogwaardige accountancy- en adviesdiensten, met een bijzondere focus op maatschappelijke meerwaarde. Peer combineert vakmanschap met sociale impact: we bieden werk aan mensen die op de reguliere arbeidsmarkt vaak geen kans krijgen, ondanks hun talent en opleiding.

Peer gelooft dat iedereen in onze samenleving moet kunnen meedoen. Het uitsluiten van mensen van werk betekent in feite het uitsluiten van deelname aan de samenleving. Werk is immers meer dan alleen inkomen; het biedt structuur, sociale verbinding en zingeving. Het is dan ook onacceptabel dat mensen worden buitengesloten vanwege een zogenoemde beperking. Bij Peer spreken we liever over een “gebruiksaanwijzing”, want iedereen heeft er één.

Wij creëren duurzame banen voor hoogopgeleide mensen die een steuntje in de rug nodig hebben om volwaardig te kunnen participeren. Peer richt zich met name op twee doelgroepen:

➤ **Hoogopgeleide mensen met een arbeidsbeperking**

Dit betreft medewerkers in de WIA of Wajong met een middelbaar of hoger opleidingsniveau. Ruim de helft van onze medewerkers heeft een diagnose binnen het autistisch spectrum en functioneert niet goed in een standaard werkomgeving. Andere voorkomende ‘gebruiksaanwijzingen’ zijn bijvoorbeeld ADHD of Cerebrale Parese. Peer zorgt voor passende werkomstandigheden waarin deze medewerkers hun talenten kunnen benutten en zich professioneel kunnen ontwikkelen.

➤ **Mensen in herstel van een burn-out**

Vaak gaat het om professionals die in hun vorige baan zijn vastgelopen en onder begeleiding van een bedrijfsarts (spoor 2) op zoek zijn naar een nieuwe werkplek. Ze zijn nog niet inzetbaar in een reguliere functie, maar kunnen bij Peer op een veilige en zinvolle manier re-integreren. Ook zij krijgen de ruimte om hun vakkennis in te zetten, binnen heldere kaders en met persoonlijke begeleiding.

Doelstellingen

Peer biedt duurzame arbeidsplekken aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of met een arbeidsbeperking. Op dit moment werken er negen mensen bij Peer, waarvan zeven tot deze doelgroep behoren. De meeste van de medewerkers uit doelgroepen hadden voorafgaand aan hun werk bij Peer weinig tot geen zicht op passend werk op hun niveau.

Onze doelstelling is om deze medewerkers, waar mogelijk, een vaste baan binnen onze eigen organisatie te bieden. Daar zijn twee belangrijke redenen voor:

1. Zekerheid voor kwetsbare groepen

Mensen die moeilijk aan werk komen, verdienen juist extra zekerheid. Een vast contract biedt rust, erkenning en toekomstperspectief.

2. Continuïteit en kwaliteit

In ons vakgebied, met langdurige klantrelaties en complexe dienstverlening, betalen langere dienstverbanden zich uit. Medewerkers bouwen vakkennis op en worden met de jaren steeds waardevoller voor klant én organisatie.

Peer werkt nadrukkelijk inclusief. Niet alleen op het gebied van arbeidsbeperkingen (fysiek, psychisch, of neurodivers), maar ook als het gaat om leeftijd, gender, culturele achtergrond en seksuele oriëntatie. Wat iedereen bij Peer verbindt, is het geloof in vakkundigheid en in een arbeidsmarkt waar niemand buitenspel hoeft te staan.



Theory of Change – Peer Accountants

Peer Accountants gelooft in een samenleving waarin iedereen mee kan doen. Niet omdat mensen eerst aan allerlei voorwaarden moeten voldoen, maar omdat ieder mens waardevol is. Iedereen beschikt over talenten, drijfveren en eigen mogelijkheden. Toch zien we dat onze samenleving steeds meer gericht is op zelfstandigheid, prestaties en efficiëntie. Juist daardoor raken mensen die op een andere manier functioneren sneller op afstand. Niet omdat zij tekortschieten, maar omdat het systeem waarin we leven te weinig ruimte maakt voor menselijke diversiteit.

Bij Peer kiezen we daarom bewust voor een andere benadering. Wij vinden dat het systeem zich moet aanpassen aan mensen, en niet andersom. Als mensen zich gezien en gesteund voelen, kunnen zij op hun eigen manier bijdragen – en dan komt hun talent tot zijn recht. Werk is voor ons de sleutel tot meedoen. We creëren betekenisvolle banen in de financiële dienstverlening voor mensen die tijdelijk een steuntje in de rug nodig hebben. Met persoonlijke begeleiding, coaching en ruimte voor ontwikkeling bouwen we aan vertrouwen en vakkundigheid.

Bij Peer draait het om drie kernwaarden: talent, motivatie en een open houding. Als iemand daaraan voldoet, verdient diegene een plek om zich te ontwikkelen en van betekenis te zijn, ongeacht achtergrond of verleden. Voor ons is dat geen bijzondere aanpak, maar een manier van werken die voor iedereen zou moeten gelden. We zien Peer dan ook niet als uitzondering, maar als voorbeeld. Een gewoon bedrijf dat laat zien dat mensgericht werken niet alleen mogelijk is, maar ook werkt.

Input (Wat zetten we in?)

- Begeleiding en coaching door ervaren professionals binnen het vakgebied (accountancy & administratie).
- Een inclusief HR-beleid, gericht op ontwikkeling en doorstroom.
- Financiële middelen voor werkplekken, training en begeleiding.
- Een netwerk van klanten die meewerken aan de missie.
- PSO-certificering en impactmetingen voor kwaliteitsbewaking.

Activiteiten (Wat doen we concreet?)

- Selecteren van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Opstellen van persoonlijke ontwikkelplannen.
- Plaatsing in een betaalde functie of werkervaringstraject bij Peer.
- Dagelijkse begeleiding, coaching, vakinhoudelijke training en werkritme opbouwen.
- Monitoring en evaluatie van groei, functioneren en welzijn.
- Actieve doorstroomondersteuning naar reguliere werkgevers of doorontwikkeling binnen Peer.

Output (Directe resultaten)

- Betaalde dienstverbanden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Werkervaringstrajecten aangeboden (waarvan doorstromers naar werk elders).
- Gemiddeld 2/3^{de} van de declarabele uren door medewerkers uit de doelgroep.
- Verhoogde professionele vaardigheden en zelfvertrouwen bij deelnemers.
- Actieve betrokkenheid van klanten bij de sociale missie.

Outcomes (Effecten op korte/middellange termijn)

- Versterkte positie op de arbeidsmarkt voor deelnemers.
- Structurele verbetering van zelfvertrouwen, vakkennis en werkervaring.
- Duurzame werkrelaties tussen Peer en kandidaten.
- Positieve verandering in houding van reguliere klanten t.a.v. inclusie.
- Cultuuromslag binnen accountancysector m.b.t. inclusie en talentbenutting.



Impact (Structurele maatschappelijke verandering)

- Doorbreking van stigma's rondom arbeidsparticipatie van hoger opgeleiden met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Economische en maatschappelijke integratie van mensen die anders langdurig aan de zijlijn zouden staan.
- Een concreet en schaalbaar voorbeeld van sociaal ondernemerschap in de zakelijke dienstverlening.
- Verschuiving van maatschappelijke normen rondom wie geschikt is voor kantoorwerk in de financiële sector.

Veronderstellingen & randvoorwaarden

- Er is voldoende vraag naar accountancy-diensten om dit model financieel zelfstandig te houden.
- Klanten blijven betrokken bij de sociale missie van Peer.
- Medewerkers met extra begeleiding zijn duurzaam inzetbaar als ze de juiste context krijgen.
- Er is voldoende begeleiding beschikbaar om intensieve ondersteuning te kunnen geven.
- Externe factoren zoals regelgeving of economische schommelingen hebben geen grote negatieve impact op de werkgelegenheid binnen Peer.



Social Impact resultaten

Iedere twee jaar wordt Peer Accountants door PSO gekeurd. Middels deze keuring wordt gemeten hoeveel banen en werkervaringsplekken er gecreëerd zijn. Werknemers wordt gevraagd door PSO en door leidinggevendenden binnen Peer over wat werken bij Peer Accountants voor hen betekent.

De impactactiviteiten van Peer zijn samengevat:

- Mensen inhoudelijk het vak van administratie en boekhouding aanleren.
- Mensen betaald vast werk bieden; de mogelijkheid geven hun vak uit te oefenen.
- Mensen werkervaring laten opdoen (doorstroom).

Kwantitatieve impact

1. Realisatie van acht betaalde banen

Op meetdatum 14 mei 2025 hebben acht medewerkers bij Peer een dienstverband, waarvan vier een vast dienstverband en vier mensen een tijdelijk arbeidscontract dat in principe bij goed functioneren en wederzijds goedkeuren wordt omgezet in een vast dienstverband. Daarnaast werkt één medewerker op een spoor 2 traject. Medewerkers hebben een dienstverband van gemiddeld 29 uur. Bij Peer wordt zorgvuldig gekeken naar de balans draagkracht en draaglast. Uitgangspunt is dat mensen toewerken naar een dienstverband van minimaal 24 uur. Inherent hieraan is dat medewerkers een uitkering achter zich laten en doorgroeien naar een regulier inkomen. Een enkele medewerker ontvangt een aanvulling uit bijvoorbeeld WIA of ABW.

2. Realisatie van 19 trajecten voor mensen die een steuntje in de rug nodig hebben sinds 2020

Bij Peer starten veel medewerkers met een traject met tijdelijk behoud van uitkering of op een spoor-2 traject.. Ook zijn er medewerkers uit doelgroepen die direct in een betaalde banen beginnen omdat zij geen recht hebben op een uitkering of betaling door een werkgever waar zij zijn uitgevallen. Peer biedt alleen een traject als er perspectief is op een betaalde baan bij Peer na het traject. Wanneer gaandeweg blijkt dat dit perspectief er niet is bij Peer, wordt samen met de medewerker gezocht naar een alternatief buiten Peer. Uitgangspunt is dat deze conclusie door de kandidaat en de leiding samen wordt getrokken; Peer beoogt de beoordeling transparant en in nauwe samenspraak te doen. Als we spreken over werkervaringsplaatsen kan het ook gaan om een (leer)stage, proefplaatsing of een plaatsing in het kader van re-integratie tweede spoor. Een hoog percentage medewerkers die werkervaring opdoet bij Peer stroomt door naar een betaalde baan, binnen Peer of elders. Van de 19 medewerkers die in deze periode instroomden, zijn zes medio 2025 nog werkzaam bij Peer. Elf zijn doorgestroomd naar een baan of traject elders, één is met pensioen gegaan en van één is zonder traject in een uitkering gegaan (enkele jaren voor de pensioengerechtigde leeftijd, feitelijk vervroegd pensioen). Daarnaast is één medewerker na acht jaar dienstverband met vervroegd pensioen gegaan.

3. Opleiding & begeleiding

Begeleiden zit in het DNA van Peer. We geloven dat mensen groeien in een omgeving waar tijd, aandacht en ruimte is voor ontwikkeling. Nieuwe collega's worden actief ondersteund door hun team, via onderlinge coaching en kennisdeling. Daarnaast stellen we voor iedere medewerker opleidingsbudget beschikbaar, zodat er ook individueel gericht gewerkt kan worden aan vakkennis en persoonlijke groei. Zo bouwen we samen aan een cultuur van leren, vertrouwen en duurzame inzetbaarheid.

4. Doorstroom naar betaald werk

Peer levert een aantoonbare bijdrage aan de bevordering van arbeidsparticipatie. Medewerkers die bij Peer starten, zowel in een werkervaringsplek als in een betaalde functie, stromen regelmatig door naar gelijkwaardige, betaalde banen elders. Dit betreft ook nieuwkomers en mensen die langdurig buitenspel hebben gestaan op de arbeidsmarkt.

De praktijk laat zien dat Peer voor veel van deze medewerkers een belangrijke stap is in hun professionele ontwikkeling. Soms vinden zij hun volgende baan zelfs bij klanten van Peer. Daarmee is Peer niet alleen werkgever, maar ook springplank naar bredere deelname aan de arbeidsmarkt.



Kwalitatieve impact

Middels gesprekken met werknemers wordt geëvalueerd wat de effecten zijn van het werken bij Peer. Hieruit komt naar voren dat naast groei in vakvaardigheden en ervaring bij de meeste mensen ook veranderingen op andere gebieden plaatsvinden. Voor hen geldt dat het algemeen welbevinden sterk is verbeterd, zij lekkerder in hun vel zitten en meer energie hebben en zich meer geaccepteerd voelen door hun omgeving. Voor de meeste medewerkers geldt dat hun kwaliteit van leven (sterk) is verbeterd.

- *'In het leven moet je geluk hebben dat een werkgever iets in je ziet. Wat ik wel merk is dat sinds ik de diagnose autisme heb het voor mij moeilijker is dan voorheen om een baan te vinden en te behouden.'*

Zekerheid

Alle medewerkers vinden een vast dienstverband aantrekkelijker dan een tijdelijk dienstverband. Een vaste baan biedt zekerheid en rust. Ook een groeiend zelfvertrouwen ten gevolge van het hebben van werk wordt veel genoemd. 'Een betaalde baan geeft meer gevoel van zelfredzaamheid', zegt een medewerker. Soms wordt acceptatie door de omgeving genoemd als meerwaarde. Over hun maatschappelijke betrokkenheid als gevolg van werken bij Peer denken respondenten zeer uiteenlopend, van 'Ik meet mijn betrokkenheid niet alleen af aan het al dan niet hebben van een baan' tot 'Ik kan nu zonder schaamte zeggen dat ik werk, daardoor tel ik meer mee in de samenleving'.

- *'Mijn kwaliteiten zijn goed om een betaalde baan te hebben, maar qua problemen met mezelf is het moeilijk geweest om een stage of een baan te vinden. Ik denk dat mijn positie nu beter is omdat ik door mijn werk bij Peer zekerder ben geworden en mijn sociale vaardigheden heb ontwikkeld.'*
- *'Mij geeft een vast dienstverband zekerheid en zelfvertrouwen omdat Peer laat zien vertrouwen in mij te hebben.'*

Persoonlijk leven

Voor de meeste mensen geldt dat hun persoonlijke leven is veranderd sinds zij bij Peer werken en dat hun levenskwaliteit is verbeterd. Sociale contacten nemen aanzienlijk toe. Enerzijds door toenemend zelfvertrouwen dat het hebben van een baan met zich meebrengt, anderzijds door meer structuur, regelmaat en ritme.

- *'Sinds ik bij Peer werk gaat praten met mensen me wat makkelijker af en omdat ik nu ook weer vaker alleen reis word ik ook wat zelfstandiger.'*

Groei in verantwoordelijkheden

Bijna alle medewerkers hebben een persoonlijke groei doorgemaakt sinds zij bij Peer werken. Deze groei in persoonlijke ontwikkeling, zoals groei in verantwoordelijkheden nemen, makkelijker dingen vragen en initiatief nemen, wijten zij mede aan hun werk bij Peer in een veilige omgeving.

- *'Peer daagt mij uit om na te denken, zelf initiatief te nemen en verantwoording te nemen over het maken van beslissingen en het uitvoeren daarvan. Peer zorgt voor een omgeving waar het niet erg is om fouten te maken en op een beschermde manier te groeien.'*
- *'Peer biedt mij een soort platform om mijn kwaliteiten te oefenen. Directeur en vertrouwenspersoon proberen je ook te ondersteunen en te stimuleren om bepaalde grenzen te verleggen, maar geven ook een steuntje in de rug wanneer deze grenzen misschien iets te ver liggen.'*
- *'Werken bij Peer heeft me meer bewust gemaakt van de kwaliteiten die ik met name op het menselijk vlak - sociaal en communicatief - heb.'*



Impact

Medewerkers ervaren de sfeer bij Peer als stimulerend. Geconcludeerd kan worden dat de impact groter is dan alleen het verwerven van een baan op de arbeidsmarkt. De analyse van de gegevens van de medewerkers laat zien dat de meerderheid groeit in verantwoordelijkheden, dat hun zelfvertrouwen toeneemt en dat zij meer regie over hun eigen leven hebben. Voorts ervaart de meerderheid een groeiend gevoel van acceptatie door de omgeving vanwege het hebben van een baan bij Peer. Medewerkers voelen zich ook meer maatschappelijk betrokken en maatschappelijk relevant. Voorts nemen bij de meeste respondenten sociale contacten en het algemeen welbevinden toe. Van belang is ook dat medewerkers door elkaar te ondersteunen, ook groeien in zelfvertrouwen.

Klanten

De klanten van Peer realiseren social return door hun administratieve- en verslaggevingszaken door Peer te laten uitvoeren. Door met Peer zaken te doen, is het mogelijk om mensen waar de arbeidsmarkt een afstand tot heeft volwaardige banen te bieden. Zo vergroten deze bedrijven hun impact.

- *“Peer Accountants heeft mijn SROI-uitdaging opgelost. En m’n hart gestolen.”* - Donald Nagel, partner Neuf Associates, interim management- en adviesbureau in de ruimtelijke ordening
- *“Het zijn allemaal erg prettige mensen. Behalve puur de boekhouding doen geven ze ook bredere economische adviezen. Daar ben ik heel blij mee.”* – Annelies Braams, oprichter Nedles

PSO rapport 2024

‘Zoals de geïnterviewde medewerkers aangeven, kijkt het bedrijf primair waar iemands kwaliteiten liggen en is er veel aandacht voor het individu. Voor elke medewerkers zijn er zo aanpassingen. Er wordt niet gedacht in beperkingen maar in talenten en mogelijkheden. Iedereen doet waar hij of zij goed in is en ‘samen kunnen we alles’. Een voorbeeld is een medewerker die beperkt kan praten en ook op andere manieren beperkt is in communicatie. Doet werk als assistent-accountant en wordt ondersteund bij de communicatie en samenwerking met collega’s en klanten.’



Stakeholdersanalyse

Peer Accountants is een sociale onderneming met een duidelijke maatschappelijke missie: bijdragen aan een samenleving waarin iedereen erbij hoort. Wij realiseren dit via werk: door duurzame werkgelegenheid te creëren in de financiële dienstverlening voor mensen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Peer wil niet alleen kansen bieden, maar ook het verschil maken door te laten zien hoe je mensgericht en professioneel kunt werken. Wij zijn daarmee niet alleen werkgever, maar ook een voorbeeld voor hoe sociaal ondernemerschap eruitziet in de zakelijke dienstverlening.

Om deze missie waar te maken, werkt Peer samen met een breed scala aan stakeholders, variërend van medewerkers en klanten tot overheidsinstanties, maatschappelijke organisaties en netwerkpartners. De stakeholderanalyse brengt in kaart wie deze stakeholders zijn, wat hun relatie is tot Peer en welke belangen zij hebben. Deze analyse helpt om inzicht te krijgen in de wederzijdse verwachtingen, om samenwerkingen te versterken en om de maatschappelijke impact van Peer verder te vergroten. De analyse laat zien dat Peer in nauwe verbinding staat met haar omgeving, waarbij stakeholderrelaties vaak informeel, maar betekenisvol en doelgericht zijn.

1. Medewerkers en potentiële medewerkers

- **Belang:** Essentieel voor de uitvoering van diensten en het realiseren van de maatschappelijke missie.
- **Relatie:** Peer Accountants biedt een passende werkplek voor mensen die een steuntje in de rug nodig hebben omdat zij niet op alle gebieden zelfredzaam zijn. Vaak, maar niet uitsluitend, speelt neurodiversiteit een rol.
- **Behoeften:** Ondersteuning bij professionele ontwikkeling, een veilige en passende werkomgeving, en mogelijkheden voor groei binnen het bedrijf of doorgroei naar buiten.

2. Overheidsbemiddelaars (UWV, gemeenten), re-integratiebedrijven en andere partijen die kandidaten uit doelgroepen kunnen aandragen

- **Belang:** Bron van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, wat bijdraagt aan de maatschappelijke missie van Peer Accountants.
- **Relatie:** Samenwerking bij het vinden en plaatsen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- **Behoeften:** Duidelijke communicatie over vacatures, ondersteuning bij de integratie van medewerkers, en feedback over de voortgang en prestaties van geplaatste medewerkers.

3. Recruiters en andere partijen die medewerkers uit niet-doelgroepen kunnen aandragen

- **Belang:** Aanleveren van kandidaten die zelfredzaam zijn en daardoor het evenwicht in het team brengen.
- **Relatie:** Samenwerking bij het invullen van vacatures en het diversifiëren van het personeelsbestand.
- **Behoeften:** Inzicht in de specifieke personeelsbehoeften van Peer Accountants en duidelijke communicatie over het selectieproces.

4. PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen)

- **Belang:** Certificering en erkenning van de sociale prestaties van Peer Accountants.
- **Relatie:** Peer Accountants heeft het PSO 30+-certificaat, wat aangeeft dat het bedrijf zich inzet voor het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- **Behoeften:** Voldoen aan de criteria voor certificering en het leveren van bewijs van de maatschappelijke impact.



5. Netwerkorganisaties zoals Social Enterprise NL, MKB Nederland en De Normaalste Zaak

- **Belang:** Ondersteuning en vertegenwoordiging van sociale ondernemingen.
- **Relatie:** Lidmaatschap en samenwerking bij het bevorderen van sociaal ondernemerschap.
- **Behoeften:** Actieve deelname aan netwerkevenementen, bijdragen aan gezamenlijke initiatieven en het delen van best practices.

6. Fondsen zoals de Rabo Foundation, Stichting DOEN en een fonds van de gemeente Amsterdam

- **Belang:** Financiële ondersteuning en investeringen in sociale ondernemingen.
- **Relatie:** Samenwerking bij het verkrijgen van financiering voor groei en maatschappelijke projecten.
- **Behoeften:** Duidelijke rapportage over de besteding van fondsen, aantoonbare maatschappelijke impact en transparantie in de bedrijfsvoering.

7. VHM Accountants en belastingadviseurs

- **Belang:** Aanvullende expertise op het gebied van fiscale en financiële vraagstukken.
- **Relatie:** Samenwerking bij het leveren van hoogwaardige accountancy- en belastingadviesdiensten.
- **Behoeften:** Duidelijke communicatie over klantbehoeften, gezamenlijke planning van werkzaamheden en respect voor elkaars expertise.

8. VHM Audit

- **Belang:** Uitvoeren van onafhankelijke audits en controles.
- **Relatie:** Samenwerking bij het waarborgen van de betrouwbaarheid van financiële rapportages.
- **Behoeften:** Toegang tot benodigde documenten, tijdige uitvoering van audits en respect voor de onafhankelijkheid van het auditproces.

9. De Belastingdienst

- **Belang:** Toezicht op naleving van fiscale wet- en regelgeving.
- **Relatie:** Voldoen aan belastingverplichtingen en samenwerking bij fiscale controles.
- **Behoeften:** Naleving van fiscale verplichtingen, tijdige indiening van aangiften en transparantie in financiële rapportages.

10. Klanten en potentiële klanten

- **Belang:** Ontvangen van betrouwbare en deskundige accountancy- en adviesdiensten.
- **Relatie:** Langdurige samenwerkingen gebaseerd op vertrouwen en wederzijds respect.
- **Behoeften:** Hoge kwaliteit van dienstverlening, proactief advies, transparante communicatie en ondersteuning bij maatschappelijke doelstellingen.

11. De NBA (Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants)

- **Belang:** Behoud en bevordering van de kwaliteit en integriteit binnen de accountancysector.
- **Relatie:** Lidmaatschap en naleving van beroepsnormen en -richtlijnen.
- **Behoeften:** Voldoen aan professionele standaarden, deelname aan bijscholing en bijdragen aan de ontwikkeling van het vakgebied.



Stakeholdersdialoog

Bij Peer Accountants is stakeholderdialoog een wezenlijk, zij het grotendeels informeel onderdeel van de dagelijkse praktijk. Hoewel er geen formeel beleid of vaste cyclus voor stakeholdersdialoog bestaat omdat Peer vindt dat dat afstand schept doordat de procedure vaak belangrijker wordt dan het oorspronkelijke doel, worden er voortdurend gesprekken gevoerd met uiteenlopende betrokkenen, zowel binnen als buiten de organisatie. Deze gesprekken dragen bij aan het realiseren en versterken van de maatschappelijke missie van Peer.

Interne stakeholders: medewerkers

Met medewerkers vindt voortdurend, dat wil zeggen dagelijks, de dialoog plaats over de gang van zaken in het bedrijf, de interne organisatie en de koers die Peer vaart. Deze gesprekken richten zich zowel op de bedrijfsplanning als op de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, omdat dat weliswaar twee invalshoeken betreft, maar de persoonlijke en de zakelijke kant van het samenwerken uiteindelijk niet uit elkaar te trekken zijn. In het wekelijks teamoverleg worden vooral werkinhoudelijke zaken besproken. Daarnaast voeren de managers wekelijks individuele gesprekken met medewerkers. Deze zijn deels vakinhoudelijk, maar hebben ook nadrukkelijk een persoonlijk karakter. De intensieve en laagdrempelige communicatie met medewerkers is cruciaal voor het behoud van een gezonde bedrijfscultuur en voor de continuïteit van de onderneming.

Klanten: gedeelde maatschappelijke waarden

De klanten van Peer Accountants zijn vrijwel zonder uitzondering maatschappelijk betrokken organisaties die waarde hechten aan een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig kan meedoen. In de communicatie met klanten is Peer open over haar eigen missie: het bieden van hoogwaardige financiële dienstverlening door mensen die voor een deel wat minder zelfredzaam zijn. Door deze maatschappelijke positionering expliciet te maken, draagt Peer bij aan het vergroten van de gezamenlijke impact.

Overheden, maatschappelijke organisaties en netwerkpartners

Peer voert regelmatig overleg met lokale overheden, ggz-organisaties, re-integratiebureaus, UWV en andere maatschappelijke instellingen die zich inzetten voor inclusiviteit. Deze gesprekken dienen niet alleen om kandidaten te vinden of ondersteuning te coördineren, maar ook om beleid en wet- en regelgeving te agenderen of te verbeteren. Peer is in dat opzicht niet alleen uitvoerder, maar ook gesprekspartner die vanuit de praktijk bijdraagt aan systeemverandering.

Ook in netwerkorganisaties zoals Social Enterprise NL, De Normaalste Zaak en MKB Nederland is Peer actief zichtbaar. Deelname aan deze netwerken biedt niet alleen kansen voor kennisdeling en samenwerking, maar draagt ook bij aan marketingdoelstellingen: het werven van klanten en het aantrekken van personeel. Vooral de werving van zelfredzame professionals met financieel-administratieve ervaring is in de huidige krappe arbeidsmarkt een uitdaging; netwerkactiviteiten zijn hierin onmisbaar.

Geen geformaliseerde stakeholderdialoog (nog niet)

Hoewel Peer op diverse manieren actief in gesprek is met stakeholders, is er (nog) geen sprake van een geformaliseerde stakeholdersdialoog of maatschappelijke jaarverslagen. Dit komt vooral doordat tijd en middelen beperkt zijn en de nadruk in de praktijk ligt op het leveren van kwalitatieve dienstverlening en het realiseren van sociale doelen. Wel is er de wens om in de toekomst, op haalbare schaal, meer structurele vormen van stakeholdercommunicatie te ontwikkelen. Denk aan compacte impactrapportages, blogs of een jaarlijkse update waarin verschillende stakeholders aan het woord komen.



Een meer gestructureerde vorm van stakeholdersdialoog, hoe kleinschalig ook, zou kunnen bijdragen aan het versterken van relaties, het ophalen van feedback en het vergroten van draagvlak voor de missie. Daarnaast zou het bijdragen aan de zichtbaarheid van Peer in zowel sociale als traditionele media, wat op zijn beurt de werving van klanten en medewerkers kan ondersteunen. En Peer kan daarin laten zien hoe je beter kunt samen werken in een organisatie.

Peer staat open voor deze ontwikkeling, mits deze past bij de schaal van de organisatie en praktisch uitvoerbaar is. Daarbij zal gezocht worden naar slimme, haalbare vormen van dialoog en verantwoording die passen bij een sociale onderneming in de groeifase. Primair staat voor Peer het 'doen', secundair het praten over het doen. Show don't tell, behalve wanneer dat vanwege acquisitie van klanten of medewerkers noodzakelijk is.



Organisatie & Governance

Toezicht op de sociale missie

Doelstelling en maatschappelijke missie van Peer zijn statutair vastgelegd: *het bieden van administratieve diensten en het vermarketen van processen op het gebied van re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen het eigen accountantskantoor; voorts het controleren en adviseren inzake vorenbedoelde re-integratie processen, één en ander onder meer ten behoeve van het eigen accountantskantoor.*

Artikel 2. -----
Naam en zetel. -----
1. De Vennootschap is genaamd: **Peer Accountants Amsterdam B.V.**, ---
2. De Vennootschap is gevestigd te Amsterdam. -----
Artikel 3. -----
Doel. -----
De Vennootschap heeft ten doel: -----
a. het optreden of doen optreden als openbaar accountant, zulks met -----
inachtneming van alle daarop van toepassing zijnde regelen; -----
b. het bieden van administratieve diensten en het vermarketen van -----
processen op het gebied van re-integratie van mensen met een afstand-
tot de arbeidsmarkt, zulks met het oog op terugkeer van bedoelde -----
groep op de arbeidsmarkt en/of het aanbieden van -----
arbeidsovereenkomsten aan mensen met een afstand tot de -----
arbeidsmarkt binnen het eigen accountantskantoor; voorts het -----
controleren en adviseren inzake vorenbedoelde re-integratie processen, -
één en ander onder meer ten behoeve van het eigen -----
accountantskantoor; -----
c. het - met in achtneming van het vorenstaande - deelnemen in, het -----
financieren van, het zich op andere wijze interesseren bij en het voeren-
van beheer over andere ondernemingen met een gelijk of aanverwant---
doel, het zich (mede)verbinden voor verplichtingen van -----
Groepsmaatschappijen. -----

De sociale missie van Peer wordt bewaakt door Stichting PeerAdministratie. De stichting heeft haar doelstelling statutair vastgelegd: *het bevorderen van het re-integratieproces voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zulks met het oog op hun terugkeer op de arbeidsmarkt.*

Artikel 1 -----
1. De stichting draagt de naam: **Stichting PeerAdministratie**. -----
2. Zij heeft haar zetel in de gemeente Amsterdam. -----
Doel -----
Artikel 2 -----
De stichting heeft ten doel: -----
a. het bevorderen van het re-integratieproces voor mensen met een -----
afstand tot de arbeidsmarkt, zulks met het oog op hun terugkeer op de -
arbeidsmarkt; -----
b. het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande--
in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.---

De statuten zijn te vinden op de website van Peer accountants (<https://peeraccountants.nl/>).



Financieel beleid

De directeur van Peer Accountants Amsterdam B.V. is tevens op dit moment enig aandeelhouder via zijn persoonlijke holding. Dividendbeleid bepaalt dat winst wordt uitgekeerd aan de eigenaar, vanwege diens investeringen. In de meeste afgelopen jaren is er sprake geweest van een break-even situatie, waarbij geen of zeer beperkte winst is behaald.

Indien winst wordt gemaakt, zal ten minste 30% van de jaarlijkse winst gereserveerd worden voor de impact, in de vorm van een impactreserve. Dit omdat de onderneming het belangrijk vindt om impact te maken, door meer banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bestuur van Stichting PeerAdministratie ziet hierop toe.

Er is geen beperking bij verkoop van aandelen, omdat de aandeelhouder heeft geïnvesteerd sinds de start van de onderneming, en rekening houdend met het feit dat de directeur voor zijn pensioenvoorziening ook deels afhankelijk is van de onderneming. Omdat hij heeft geïnvesteerd, is het redelijk dat hij een stuk pensioen uit de onderneming kan halen, mits de onderneming dat toelaat zonder verlies van de sociale impact. Daarom is ook nog niet aan de orde dat bij verkoop een deel van de middelen wordt terug geïnvesteerd in de onderneming of een onderneming met soortgelijk doel. Dat gebeurt nu in feite al continu.

Het beloningsbeleid van Peer Accountants is gericht op een eerlijke en verantwoorde beloning van medewerkers. We streven naar een rechtvaardige verhouding tussen functies en beloningsniveaus. Peer streeft naar het hanteren van de niet-bindende cao voor administratie- en accountantskantoren van de FNV bij inschaling en verloning van de medewerkers, minus een nog nader te bepalen percentage voor begeleiding.

Momenteel is het verschil in uurloon tussen de hoogst- en laagstbetaalde medewerker een factor 1,5. Peer vindt dit verschil te klein, maar kan nog geen hogere salarissen betalen. Als Peer wil groeien dan zal Peer hogere salarissen moeten betalen om administratie- en managementprofessionals aan te trekken, waaronder mogelijk accountants.

Peer hanteert een maximum van een factor 7 en houden zich aan de Wet normering topinkomens (WNT).

Jaarrekening

De Code stelt de eis dat de balans op de website gepubliceerd wordt. Peer doet dit. Overigens wordt de balans ook bij de KvK gepubliceerd.



Het PSO keurmerk

Uit het auditrapport van de certificerende instelling blijkt dat Peer in 2020, 2022 en 2024 voldoet aan alle vereisten voor het behalen van het PSO-keurmerk. PSO-Nederland heeft het advies van de certificerende instelling steeds overgenomen. Peer Accountants Amsterdam B.V. komt daarmee in aanmerking voor Trede 3 | 30+ van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) en heeft de PSO- certificering sinds 2020.

Eindresultaat na steekproefcorrectie: Boven de norm voor trede 3

(NS) Percentage direct gewogen sociale bijdrage PSO-norm (steekproef)	66,9%
(OS) Percentage indirecte sociale bijdrage (via inkomen) PSO-norm (steekproef)	0,0%
(PS) Percentage totale sociale bijdrage PSO-norm (steekproef)	66,9%
Score t.o.v. de norm (steekproef)	Boven de norm voor trede 3
(TS) 30+ score (steekproef)	64,0%
30+ eindoordeel (steekproef)	Wel 30%



Hoofdaanvrager:
Peer Accountants Amsterdam B.V.
[KvK-nummer: 60642467]



Trede 3
PSO-Nederland verklaart dat de (Aanvragende) organisatie voldoet aan de normen voor Trede 3 van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)

Geldig van: 01-11-2024
Tot: 01-11-2026



Namens PSO-Nederland
T. Kampstra, Algemeen Directeur





Hoofdaanvrager:
Peer Accountants Amsterdam B.V.
[KvK-nummer: 60642467]



PSO 30+
PSO-Nederland verklaart dat de (Aanvragende) organisatie voldoet aan de normen voor PSO 30+ van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)

Geldig van: 01-11-2024
Tot: 01-11-2026



Namens PSO-Nederland
T. Kampstra, Algemeen Directeur

