

VAN REE GROEP

Uitgave 2025

Impact

Actualiteiten in bedrijfsvoering en financiën
voor maatschappelijke organisaties

Inhoudsopgave



17

In 2023 lag het ziekteverzuim landelijk 30% hoger dan voor de coronacrisis.

33

Redactie:

Van Ree Accountants &
KRB Communicatie

Realisatie:

KRB Communicatie

Oplage:

1.000 exemplaren

www.vanreeaccountants.nl

Inhoudelijk:

4

Uw bestuursverslag en duurzaamheid

7

Hoe ziet goed intern toezicht eruit?

11

ANBI-status behouden vraagt om onderhoud

20

Het ontbinden van uw stichting

28

Informatiebeveiligingsbeleid: staat het al op uw agenda?

33

Grip op ziekteverzuim?

Interview:

16

Utrecht Marketing

24

Eye Care Foundation



Alstublieft!

In een wereld die voortdurend verandert, waar maatschappelijke behoeften groeien en de druk om transparant en verantwoord te handelen steeds groter wordt, staat uw non-profitorganisatie voor unieke uitdagingen. In deze complexe omgeving, waarin elke beslissing en elke euro telt, is het van cruciaal belang dat u de juiste financiële en strategische ondersteuning krijgt.

Als accountants, HR-professionals en fiscalisten die al jaren samenwerken met tal van non-profitorganisaties, begrijpen wij deze uitdagingen als geen ander. De relatie tussen een non-profitorganisatie en haar accountant is niet zomaar een zakelijke overeenkomst. Het is een samenwerking die gebaseerd is op vertrouwen, begrip en toewijding aan het creëren van positieve maatschappelijke impact.

Dit magazine is een verlengstuk van die relatie. Het is bedoeld om uw non-profitorganisatie te voorzien van waardevolle inzichten, actuele informatie en praktische handvatten die u ondersteunen in uw dagelijkse werk. Het is een afspiegeling van onze betrokkenheid

bij de sector en van onze voortdurende inzet om waarde toe te voegen aan de missiegedreven organisaties die het fundament vormen van onze samenleving.

Met trots bieden wij u daarom hierbij dit magazine aan. Alstublieft! Voor u, door ons.

Vanzelfsprekend bent u welkom om hierover door te praten.

A. (Arjen) Hoogenboom AA

Directeur & Voorzitter van de
branchegroep non-profit-organisaties
ahoogenboom@vanreeacc.nl
ook bereikbaar via 030 – 307 49 49



Uw bestuursverslag en duurzaamheid

In de samenleving is veel aandacht voor het thema duurzaamheid. Maar concreet handelen, meten en verantwoorden wordt vaak als lastig ervaren. Ook de opvattingen over hoe verantwoording moet worden afgelegd verschillen. Het verantwoorden over duurzaamheidsprestaties als maatschappelijke organisatie, hoe doet u dat?

Europese wet

Vanaf 2025 geldt voor alle grote bedrijven de EU-wet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Maatschappelijke organisaties als stichtingen en verenigingen vallen niet onder deze wetgeving. Organisaties die wel verplicht zijn om te rapporteren, dienen dit te doen op basis van de drie ESG-pilaren: Environmental, Social en Governance. Zo zorgt de CSRD ervoor dat bedrijven inhoudelijk rapporteren over hun prestaties op de ESG-gebieden, volgens de wettelijke vereisten.

Maatschappelijke organisaties: stichtingen en verenigingen

Wij signaleren de maatschappelijke ontwikkelingen over beleid en openheid op het gebied van duurzaamheidsprestaties (en daarmee maatschappelijk ondernemen) die leiden tot concretisering van de duurzaamheidsverslaggeving. Regeren is vooruitzien. Wij nemen u op hoofdlijnen alvast mee in deze ontwikkeling.

Bestuursverslag RJ640 organisaties-zonder-winststreven

Veel maatschappelijke organisaties passen RJ640 toe. Dit omdat RJ640 van toepassing is op organisaties die het behalen van winst niet als primaire doelstelling hebben. Zij zijn primair gericht op een kerkelijke, levensbeschouwelijke, charitatieve, culturele, wetenschappelijke of andere maatschappelijke doelstelling. De basis van de verslaggeving is RJ640 waarin voor het bestuursverslag RJ400 expliciet van toepassing wordt verklaard. In RJ640 wordt voor het bestuursverslag de vermelding van deze onderwerpen verwacht:

- 1.01 Beleid, gang van zaken en voorgaande verwachtingen
- 1.02 Doelstellingen en (kern)activiteiten
- 1.03 Ondernemingsstructuur en personele bezetting
- 1.04 Financiële ontwikkelingen
- 1.05 Risico's en risicobeheersing
- 1.06 Cultuur en gedragscodes - soft controls
- 1.07 Beleid inzake risicobeheer financiële instrumenten
- 1.08 Toepassing en naleving gedragscodes
- 1.09 Onderzoek en ontwikkeling
- 1.10 Toekomstverwachtingen
- 1.11 Overige onderwerpen

Uit deze opsomming blijkt niet dat er veel expliciete informatie over maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid wordt gevraagd. Alleen bij onderdeel 1.05 'Risico's en risicobeheersing' worden duurzaamheidsaspecten gekoppeld aan strategische risico's. Bij voldoen aan 1.06 'Cultuur en gedragscodes - soft controls' wordt de milieuwetgeving benoemd. Ook in de aanvullende bepalingen in RJ400 paragraaf 5 staan geen directe vereisten. Conclusie: er zijn vanuit de regelgeving geen directe vereisten voor duurzaamheidsverslaggeving.

In het bestuursverslag van grote rechtspersonen wordt vanuit RJ400 aanvullend wel aandacht besteed aan onder meer de niet-financiële prestatie-indicatoren / maatschappelijke aspecten van ondernemen, waarin expliciet de link tussen bestuursverslag en informatie over

maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt gelegd.

Bestuursverslag RJ650 Fondsenwervende organisaties

Voor de meeste fondsenwervende organisaties is RJ650 'Fondsenwervende organisaties' van toepassing. In paragraaf 4 van deze richtlijn zijn de vereisten voor het bestuursverslag benoemd. Hiervoor heeft de RJ geput uit hoofdstuk 400 Bestuursverslag en hoofdstuk 640 Organisaties-zonder-winststreven. De volgende onderwerpen worden daarin behandeld:

1. Doelstelling, missie en visie
2. Organisatiestructuur en governance
3. Doelrealisatie
4. Financiële ontwikkelingen
5. Risico's en risicobeheersing
6. Cultuur en gedrag
7. Soft controls
8. Beleid inzake risicobeheer financiële instrumenten
9. Toekomstverwachtingen
10. Maatschappelijke aspecten van ondernemen
11. Overige onderwerpen

Bij de onderwerpen '*Cultuur en gedrag, Maatschappelijke aspecten van ondernemen*' gecombineerd met de '*Toelichting van het beleggingsbeleid*' zijn mogelijkheden om verslag te doen van de wijze waarop duurzame impact wordt gemaakt. Zo wordt in RJ650.412 - in een niet dwingende bepaling - over de rapportage van maatschappelijke aspecten van de activiteiten gesproken, namelijk over milieu-, sociale en economische aspecten.

De RJ benoemt dat de diversiteit van situaties maakt dat het niet mogelijk en wenselijk is precies voor te schrijven hoe men dit moet vormgeven. Kortom: uit deze opsomming blijkt dat er wel aanknopingspunten zijn om duurzaamheidsverslaggeving een plaats te geven, maar dat de organisatie hieraan zelf invulling moet geven. Van fondsenwervende organisaties wordt transparantie verwacht, waarbij de informatiebehoefte van de stakeholder centraal staat voor het inrichten van het bestuursverslag.

Een stap op weg naar duurzaamheidsverslaggeving

Openheid geven over duurzaamheid past bij de maatschappelijke rol van non-profitorganisaties. Als u zelf aan de slag wilt met duurzaamheidsverslaggeving, zijn er bruikbare handvatten om vanuit RJ640 en 650 te rapporteren, maar er is meer over te zeggen. Namelijk dat bij duurzaamheidsverslaggeving twee invalshoeken een belangrijke rol spelen:

- Inside-out: de organisatie heeft invloed op mens en milieu door bijvoorbeeld uitstoot van CO₂ en het in dienst hebben van medewerkers. Dit wordt ook wel 'impact materiality' genoemd.
- Outside-in: de externe omgeving heeft invloed op de organisatie door bijvoorbeeld klimaatverandering of het opraken van grondstoffen. Dit wordt de 'financial materiality' genoemd.

Aanvullend op dit denkmodel kan de hoofdingeling van ESG (Environmental, Social en Governance) helpen in het adresseren van de relevante informatie. Hoe? Door de omgang van uw organisatie met milieu-, sociale en overheid/regelgevingsissues. Een aantal concrete handvatten om stappen te zetten zijn:

Milieu:

Wat doet uw organisatie om verantwoordelijk om te gaan met het milieu? Dit thema richt zich op de vraag hoe een organisatie bijdraagt aan de bestrijding van klimaatverandering. Het omvat acties zoals het verminderen van CO₂-uitstoot bij woon-werkverkeer en reizen. Denk ook aan het gebruik van duurzame producten en diensten. Zo kunt u kijken naar hoe efficiënt uw organisatie omgaat met hulpbronnen en hoe duurzaam de leveranciersketen is ingericht om de ecologische voetafdruk te minimaliseren. Ook in de wijze van fondsenwerven en het toekennen van projecten zijn meer of mindere duurzame keuzes te maken. Deze kunt u toelichten in het bestuursverslag.

Maatschappij:

Wat doet uw organisatie om bij te dragen aan een betere samenleving? Dit thema

draait om de manier waarop u zorgdraagt voor medewerkers en hun werkomgeving, met nadruk op inclusiviteit op bijvoorbeeld het gebied van arbeidsparticipatie. Het gaat ook over de betrokkenheid van werknemers bij maatschappelijke initiatieven. Denk aan de bescherming van gegevens en privacy en de naleving van mensenrechten en arbeidsnormen.

Ook zien wij als ontwikkeling is dat bij werven van projectgelden door subsidiegevers vragen zijn te stellen over toepassen van duurzaamheidscriteria of de rapportage hierover. Wij volgen dit op de voet. Via onze website en nieuwsbrieven houden wij u op de hoogte.

Ons advies

Er zijn dus genoeg redenen om werk te maken van duurzaamheidsverslaggeving in uw organisatie. Wij helpen u graag verder met vragen die in uw situatie spelen. Neem gerust contact met ons op.



Hoe ziet goed intern toezicht eruit?

In de praktijk is er nogal eens onduidelijkheid over de wijze waarop het intern toezicht zijn taken uit moet voeren. De taken en verantwoordelijkheden van raden van toezicht zijn de laatste jaren uitgebreid. Adequaat intern toezicht is van groot belang voor het goed functioneren van uw organisatie. Goed toezicht dient het publieke belang en draagt samen met het bestuur zorg voor de kwaliteit, continuïteit en verantwoording. Hierbij moet de rolverdeling tussen intern toezicht, bestuur en medezeggenschap duidelijk zijn. Er moet sprake zijn van een duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden. Hoe is dat geregeld in uw organisatie?

Model

Het bestuur en intern toezicht kan op verschillende manieren vormgegeven worden. In het onderwijs is het raad van toezichtmodel veel voorkomend en soms zelfs wettelijk voorgeschreven. Ook in de zorgsector en de welzijnssector komt dit model veel voor. Bij kleinere organisaties komen ook het raad van beheermodel en het bestuursmodel voor. Bij het bestuursmodel is het bestuur het hoogste orgaan, zijn uitvoerende bestuurlijke taken vaak gemandateerd aan een directeur en richt het bestuur zich op het intern toezicht.

Vaak is er dus een apart orgaan, de raad van toezicht, dat intern toezicht uitoefent. Voor de problematiek die we hier beschrijven maakt het in het principe niet uit welk model gehanteerd wordt. In beide situaties is een zuivere rolopvatting van wezenlijk belang om intern toezicht adequaat te laten functioneren. Het risico van vermenging van taken en verantwoordelijkheden is bij het bestuursmodel groter dan bij het raad van toezichtmodel. Daarom lichten we het raad van toezichtmodel toe.

Wet- en regelgeving

De taken van het intern toezicht zijn geregeld in wetten, governance codes en statuten:

1. Benoemen, schorsen, ontslaan en vaststellen van de beloning van de bestuurders van de rechtspersoon;
2. Goedkeuren van de begroting, jaarrekening en het bestuursverslag en (indien van toepassing) het bestuursreglement en strategisch meerjarenplan van de rechtspersoon;
3. Goedkeuren van besluiten van het bestuur op het gebied van investeringen en financiering;
4. Toezien op de naleving van wet- en regelgeving en de code goed bestuur;
5. Toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige bestemming en verwerving van middelen van de rechtspersoon;
6. Aanwijzen van de accountant;
7. Jaarlijks afleggen van verantwoording over de uitvoering van taken en uitoefening van bevoegdheden in het bestuursverslag/verslag raad van toezicht.

Laten we enkele punten wat verder verkennen.

Goedkeuren van de begroting, jaarrekening en bestuursverslag

Bij het goedkeuren van deze documenten is het van belang de rolverdeling tussen bestuur en raad van toezicht zuiver te



houden. Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen en vaststellen van deze documenten en de raad van toezicht keurt alleen goed. Dit betekent in principe dat een raad van toezicht niet zelfstandig wijzigingen in de begroting of jaarrekening kan aanbrengen. Wel kan zij, voordat zij de begroting of de jaarrekening goedkeurt, het bestuur voorstellen om bepaalde wijzigingen aan te brengen. Gezien de rol van de raad van toezicht zal zij hierin echter terughoudend moeten zijn en er voor waken in allerlei details terecht te komen. De raad van toezicht moet niet op de stoel van het bestuur gaan zitten. Voorstellen tot wijzigingen worden in principe alleen gedaan als het om wezenlijke zaken gaat. Het is aan het bestuur om de voorstellen al dan niet over te nemen.

Bij een goede samenwerking tussen bestuur en raad van toezicht zal het bestuur de voorstellen van de raad van toezicht veelal overnemen. Mocht dit niet het geval zijn, dan kan de raad van toezicht de begroting, de jaarrekening of het bestuursverslag afkeuren. De raad van toezicht is uiteraard wel verantwoordelijk voor het opstellen en vaststellen van haar eigen jaarverslag, ook als dat onderdeel uitmaakt van het bestuursverslag.

De begroting is een van de belangrijkste financiële sturingsinstrumenten van een non-profit-instelling. Het gaat hierbij niet alleen om de jaarlijkse exploitatiebegroting, maar ook om de meerjarenbegroting. Wij merken dat het belang van de meerjarenbegroting nogal eens wordt onderschat, waarbij deze beleidsarm wordt opgesteld en in feite alleen een extrapolatie is van gegevens uit de begroting van het huidige jaar. Omdat de personele lasten veruit de belangrijkste kostencomponent zijn, en het niet eenvoudig is deze post op korte termijn wezenlijk te beïnvloeden, is de meerjarenbegroting hét instrument om tijdig bepaalde ontwikkelingen in de exploitatie te onderkennen. Zo kunt u op tijd bijsturen. De raad van toezicht moet erop toezien dat de meerjarenbegroting een reëel beeld geeft van de toekomst en beleidsrijk door het bestuur is opgesteld.

Naleving wet- en regelgeving

Het bestuur is verantwoordelijk voor het 'compliant'

zijn van de instelling en moet de maatregelen treffen die dit waarborgen. De raad van toezicht ziet erop toe dat wet- en regelgeving wordt nageleefd. Belangrijke instrumenten hierbij zijn:

- Het vaststellen dat er sprake is van een gezonde bedrijfscultuur, waarbij de 'tone at the top' belangrijk is;
- Vaststellen dat er door het bestuur goede procedures geïmplementeerd zijn, waarvan controle op naleving van de wet- en regelgeving onderdeel uitmaakt (bijvoorbeeld rechtmatige besteding en verwerving van middelen, naleving van de cao);
- Het periodiek bevragen van het bestuur op aspecten betreffende naleving van wet- en regelgeving;
- Zorg dragen voor een open relatie tussen controller en raad van toezicht. Om dit goed te laten functioneren is het van groot belang dat de controller goed gepositioneerd is in de organisatie, zodat hij onafhankelijk van het bestuur kan functioneren. De controller moet de bevoegdheid en vrijheid hebben om zelfstandig, op eigen initiatief, de raad van toezicht te informeren over misstanden;
- Jaarlijkse rapportage van de controller aan de raad van toezicht over de naleving van wet- en regelgeving en (jaarlijks) voeren van een gesprek met de controller in afwezigheid van het bestuur.
- Een goede klokkenluidersregeling;
- Kennisname van rapporten van en gesprek met externe toezichthouders zoals de accountant.

Governance codes

In de achterliggende jaren zijn er voor verschillende sectoren governance codes verschenen. Hierin wordt uitgegaan van zeven of acht principes, die redelijk vergelijkbaar zijn tussen de sectoren. In de praktijk leiden die vaak tot reacties zoals "O ja, maar dat doen we toch al?" Toch leiden deze codes vaak tot uitbreiding of juist verdieping van de agenda's van de raad van toezicht, als de aanbevelingen van de code per principe nader worden gezien. Soms gebeurden taken wel impliciet, maar de code maakt deze expliciet. Dit leidt er dan toe dat er nadrukkelijker over deze thema's wordt

gesproken. De ervaring leert dat de kwaliteit van het intern toezicht daardoor verbetert.

Als voorbeeld de acht principes van de governance code voor de cultuursector:

1. Realiseren van de maatschappelijke doelstelling;
2. Toepassen of uitleggen van de principes van de governance code;
3. Onafhankelijkheid en integriteit van bestuur en toezicht;
4. Rolbewust handelen;
5. De verantwoordelijkheid van het bestuur;
6. Zorgvuldig en verantwoord omgaan met mensen en middelen;
7. Professioneel en onafhankelijkheid toezicht houden;
8. Samenstelling en deskundigheid van de raad van toezicht.

Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding van middelen

Een hele mond vol. Het toezicht hierop is dan ook één van de taken die door raden van toezicht vaak als moeilijk wordt ervaren. Wat het extra complex maakt, is dat het bestuur de eerstverantwoordelijke voor rechtmatigheid en doelmatigheid is. Als het op dit terrein fout gaat, is het als eerste de vraag of dit een bewuste beleidskeuze van het bestuur is. Of dat het ergens in de organisatie fout gaat. Het is uiteraard niet de rol van de raad van toezicht zelf om in detail te controleren op rechtmatigheid en doelmatigheid. De controller vervult hierin een cruciale rol. De positionering van de controller en het overleg en contact tussen de controller en de raad van toezicht zijn dan ook van wezenlijk belang voor de raad van toezicht om het toezicht uit te kunnen oefenen. Ten aanzien van de rechtmatigheid vervult ook de accountant een belangrijke rol. De accountant controleert namelijk of de bestedingen voldoen aan de subsidievoorwaarden.

Verantwoording

Het afleggen van verantwoording is het sluitstuk van goed toezicht. De raad van toezicht doet verslag van de uitoefening van haar taken in het



jaarverslag. De governance codes geven een nadere duiding van deze jaarverantwoording. Een trend die wij daarin waarnemen is dat er niet alleen inzicht gegeven moet worden in het handelen van de raad van toezicht, maar ook in de resultaten van dit handelen. In de praktijk blijkt dit laatste niet altijd even gemakkelijk.

Ons advies is om als raad van toezicht in het jaarverslag te reflecteren op de zeven of acht principes van de governance code. Hoe bent u als raad hiermee omgegaan? Een paar voorbeelden van vragen die dan aan de orde kunnen komen:

- Vindt de raad dat de activiteiten van de organisatie en het strategisch beleid bijdragen aan de maatschappelijke doelstelling?
- Hoe wordt omgegaan met de mensen en middelen van de organisatie?
- Op welke wijze heeft de raad aandacht besteed aan de samenwerking met interne en externe stakeholders (bijvoorbeeld ondernemingsraad, cliëntenraad, gemeente)?

Eén van de taken van de raad van toezicht is namelijk om het evenwicht tussen de belangen van de verschillende stakeholders te borgen. Een bijzondere taak van de raad van toezicht is de werkgeversfunctie ten opzichte van het bestuur. Dat betekent onder meer dat de raad van toezicht het functioneren van het bestuur beoordeelt. Wij adviseren u, om ook hierover verantwoording af te leggen, uiteraard zonder persoonlijke noties. En 'last but not least'

dient de raad van toezicht ook haar eigen functioneren periodiek te evalueren. Ook dat dient in het jaarverslag aan de orde te komen.

Ons advies

Bij intern toezicht komt veel kijken. Het is daarom begrijpelijk dat raden van toezicht in de praktijk nog de nodige uitdagingen hebben om verantwoording op een juiste wijze gestalte te geven. Voor ons is het dagelijks kost en wij helpen u graag verder. Met vragen over dit onderwerp kunt u contact met ons opnemen.



drs. L.M.W. (Leon) van der Vliet RA
Directeur/Accountant
lvdvliet@vanreeacc.nl

ANBI-status behouden vraagt om onderhoud

Hoe toetst u aan het bestedingscriterium?

Hoeveel vermogen mag een ANBI aanhouden? Veel bestuurders van maatschappelijke organisaties worstelen met deze vraag. De vraag is zeker niet nieuw, maar wel weer actueel door ontwikkelingen op dit gebied. Aanleiding is een recent besluit, bedoeld om de praktijk duidelijk te maken wanneer een bepaalde investering van invloed is op het bestedingscriterium. Maar in plaats van duidelijkheid leidt het besluit bij maatschappelijke organisaties juist tot onzekerheid in de uitleg en praktische toepassing.

Voor ons reden om maatschappelijke organisaties bij de hand te nemen als het gaat om het bestedingscriterium. In dit artikel staat de vraag centraal: Hoe geeft u in de praktijk aandacht aan het bestedingscriterium? Wij sluiten dit artikel af met concrete aanbevelingen voor het bestuur van ANBI-instellingen. Deze aanbevelingen helpen om in beeld te brengen of aan het bestedingscriterium wordt voldaan.

Wat is de reden van het bestedingscriterium?

Het voldoen aan het bestedingscriterium is een voorwaarde voor het behouden van de ANBI-status. Het criterium voorkomt dat u als ANBI onnodig vermogen 'oppot'. Vandaar dat het ook wel de 'anti-oppoteis' wordt genoemd. Tegelijkertijd stimuleert het besturen van ANBI's om vermogen uit te geven aan de algemeen nuttige doelstelling.

Wat houdt het bestedingscriterium in?

Een ANBI mag niet meer eigen vermogen aanhouden dan redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit van de voorziene werkzaamheden ten behoeve van de doelstelling. Onder dit vermogen worden alle vermogensbestanddelen verstaan die de instelling ter beschikking heeft om aan de doelstellingen te besteden. Eigen vermogen bestaat uit verschillende vermogensbestanddelen, bijvoorbeeld bezittingen zoals een kantoorgebouw, maar ook schulden.

Het is belangrijk te onderkennen dat dit artikel dus uitgaat van het eigen vermogen, zoals dat gepresenteerd wordt in de jaarrekening. Is er geen eigen vermogen, dan ontstaat er ook geen discussie met de Belastingdienst over vermogensvorming. Ook als er wel sprake is van vermogensbestanddelen, zoals het genoemde kantoorgebouw.

Het bestedingscriterium bestaat uit twee elementen, ook wel redelijkheidstoets genoemd:

1. De ANBI mag vermogen aanhouden als daar vooraf een bestemming aan gegeven is.
2. De ANBI mag vermogen aanhouden voor zover dat redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit van de voorziene werkzaamheden.

Deze redelijkheidstoets voorkomt dat het bestedingscriterium de continuïteit van de ANBI

in gevaar brengt. Daarom mag een ANBI in redelijkheid rekening houden met te verwachten schommelingen in inkomsten. Er geldt geen wettelijke termijn waarbinnen de ANBI haar inkomsten moet uitgeven.

Het begrip "voorzienbare werkzaamheden" duidt op concreet voorgenomen activiteiten. Als er geen concreet voorgenomen activiteiten zijn, kan een ANBI daarvoor ook geen vermogen aanhouden. De voorzienbare werkzaamheden moeten binnen een redelijk tijdsbestek plaatsvinden.

Het bestedingscriterium is een open norm die door het redelijkheidscriterium ruimte biedt voor maatwerk. Maar dit vraagt van het bestuur van een ANBI wel om beleid op vermogensvorming. Een ANBI heeft ruimte om zelf te onderhouden wat de noodzaak is van het aanhouden van vermogen. Belangrijk is dat concreet benoemd wordt, bijvoorbeeld in het beleidsplan, waarom vermogen wordt aangehouden.

Het bestedingscriterium is vooral gericht op de reservevorming die de ANBI zelf initieert en niet op het vermogen waaraan de gever een "bestedingsbeperking" heeft gegeven. Om in jaarrekeningtermen te spreken: 'bestemmingsfondsen'. Dus alleen vermogen waarvan een ANBI zelf heeft bepaald waarvoor het bestemd is, valt onder het bestedingscriterium. In jaarrekeningtermen: 'bestemmingsreserves' en de 'continuïteitsreserve'. Het is belangrijk om deze twee van elkaar te onderscheiden.

Hoe is het ANBI-vermogen onder te verdelen?

Op grond van het bestedingscriterium mag het eigen vermogen van een ANBI niet meer zijn dan redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit ten behoeve van het behalen van de doelstelling. Vanuit de ANBI-wetgeving is zowel de term 'vermogen' (= eigen vermogen) als 'vermogensbestanddelen' van belang. Vermogen kan bijvoorbeeld zijn opgebouwd uit materiële vaste activa (denk aan een kantoorgebouw) of worden aangehouden als liquide middelen. Die koppeling tussen eigen vermogen en

vermogensbestanddelen is niet altijd eenvoudig. Om te beoordelen of voldaan wordt aan het bestedingscriterium, moet die koppeling soms wel gemaakt worden.

De wet noemt drie vermogensbestanddelen die een ANBI in ieder geval mag aanhouden vanwege de continuïteit. Deze zijn niet in strijd met het bestedingscriterium.

1. Vermogen afkomstig uit een uiterste wilsbeschikking of schenking met de voorwaarde dat het aangehouden moeten worden;
2. Vermogensbestanddelen voor zover het bezit voortvloeit uit de doelstelling van een ANBI;
3. Vermogensbestanddeel wat redelijkerwijs nodig is ten behoeve van de doelstelling van een ANBI.

Een voorbeeld van vermogen met een bestedingsbeperking (categorie 1) is een donatie aan een ANBI voor speeltuinen, waarbij de donateur de voorwaarde stelt dat de instelling het alleen mag uitgeven aan glijbanen. Of de nalatenschap van een overleden persoon met de voorwaarde in een specifieke woonplaats een speeltuin te creëren.

Categorie 2 ziet op vermogensbestanddelen die een ANBI bezit vanwege haar doelstelling. Een ANBI met als doelstelling het bevorderen van publieke speeltuinen, kan percelen in bezit hebben waarop speeltuinen gerealiseerd zijn.

Categorie 3 duidt op vermogensbestanddelen die nodig zijn ter ondersteuning van het behalen van de doelstelling. Bijvoorbeeld een opslagruimte waarin spullen worden opgeslagen. Het bezit van een opslagruimte vloeit doorgaans niet voort uit een doelstelling, maar kan wel nodig zijn om deze te behalen. Of een kantoorruimte van waaruit de ANBI wordt aangestuurd. Te denken valt ook aan een bestelauto waarmee onderhoud wordt verricht bij de speeltuinen.

Hoe zit het met 'impact investments'?

Lange tijd bleef voor de praktijk onduidelijk of investeringen van ANBI's van invloed waren op

het bestedingscriterium. In het beleidsbesluit d.d. 15 maart 2024 met nr. 2024-6086 is nader uiteengezet onder welke voorwaarden een investering is te kwalificeren als een algemeen nut investering. Deze voorwaarden zijn kort samengevat als volgt:

- a. Het primaire doel van de investering is het rechtstreeks verwezenlijken of bevorderen van één of meer van de algemeen nuttige doelen van de ANBI, zoals opgenomen in haar statuten. Dit doel (of deze doelen) moet(en) voldoende concreet bepaald zijn en ook feitelijk geheel dan wel nagenoeg geheel
- b. De investering is geen zakelijke activiteit met als primair doel om daarmee een voordeel te behalen;
- c. Het bedrag van de investering moet door de organisatie waarin wordt geïnvesteerd (nagenoeg) geheel worden aangewend ten behoeve van de activiteit(en) of het project dat verband houdt met het doel van de investerende ANBI;
- d. Een bestuurder van de ANBI of een aan deze bestuurder gelieerde persoon (natuurlijk persoon of rechtspersoon) is op geen enkele

worden gediend met de investering;



wijze betrokken als oprichter, bestuurder, aandeelhouder, andere kapitaalverschaffer of werknemer bij de organisatie waarin de ANBI investeert;

- e. De ANBI neemt de investering in haar financiële administratie herkenbaar als algemeen nut investering op. De ANBI neemt het doen van algemeen nut investeringen ook op in haar beleidsplan of tussentijdse aanpassingen daarvan;

Als een investering aan de voorwaarden van een impact investment voldoet, dan valt deze buiten het bestedingscriterium. Dit wil niet zeggen dat als een investering niet aan de voorwaarden van een impact investment voldoet, het gelijk geraakt wordt door het bestedingscriterium. Dan kan er namelijk nog steeds sprake zijn van vermogen wat nodig is voor de continuïteit van de voorziene werkzaamheden.

Hoe presenteert u het ANBI-vermogen in de jaarrekening?

Op grond van de wet is een ANBI verplicht om in haar financiële administratie te vermelden wat het doel is van het vermogen dat wordt aangehouden. Ook moet u als ANBI de omvang

motiveren. In de jaarrekening kunnen, mede aan de hand van de richtlijnen van de Raad voor de jaarverslaggeving, de volgende vermogenscategorieën gepresenteerd worden:

1. Continuïteitsreserve
2. Bestemmingsreserve
3. Bestemmingsfonds
4. Herwaarderingsreserve
5. Overige reserves (vrij besteedbaar vermogen)

Wordt de jaarrekening ingericht volgens bovenstaande richtlijnen, dan heeft het bestedingscriterium betrekking op de overige reserves en de bestemmingsreserve. Als de bestemmingsreserve in lijn met de richtlijnen van de jaarverslaggeving is vastgesteld en toegelicht, wordt deze niet geraakt door het bestedingscriterium.

Vermogen waaraan door een derde een bestemming is gegeven, kan opgenomen worden in een bestemmingsfonds. Door dit in een bestemmingsfonds op te nemen, en apart in de jaarrekening te vermelden, stelt u dit deel buiten de discussie van het bestedingscriterium. Hieronder staat een voorbeeld dat een beeld geeft hoe bovenstaande vermogenscategorieën

Bank		Eigen vermogen	
- Bankrekening	€ 525.000	- Bestemmingsfonds	€ 100.000
		<i>Ontvangen vanuit schenking met voorwaarden</i>	
		- Bestemmingsreserve	€ 250.000
		<i>Ten behoeve van aankoop perceel</i>	
		- Continuïteitsreserve	€ 75.000
		<i>Vaste lasten</i>	
		- Overige reserves	€ 100.000
		<i>Niet onderbouwd</i>	
	€ 525.000		€ 525.000

zijn weer te geven in de jaarrekening. In dit voorbeeld bestaat het bestemmingsfonds uit een schenking waaraan de voorwaarde is verbonden het vermogen aan te houden. Een derde heeft dus een bestemming aan dit vermogen gegeven, waardoor dit vermogensbestanddeel buiten het bestedingscriterium valt.

De bestemmingsreserve en continuïteitsreserve zijn door het bestuur vastgesteld, onderbouwd en door de accountant getoetst. Als deze reserves gedetailleerd zijn weergegeven, volgt de Belastingdienst dit doorgaans. Hierdoor valt dit ook buiten het bestedingscriterium. De overige reserves daarentegen zijn niet onderbouwd. Er is niet aangegeven waarom het ten behoeve van de continuïteit van de stichting aangehouden moet worden. Daarom worden de overige reserves in dit voorbeeld wel door het bestedingscriterium geraakt.

Wat is het nut van de precieze vastlegging?

De Belastingdienst neigt ernaar de accountant te volgen. Dit betekent dat als het eigen vermogen in de jaarrekening goed gespecificeerd en onderbouwd is, dit de discussie met de Belastingdienst verkleint. Een goede onderbouwing in de jaarrekening zet een ANBI dus op voorsprong!

Als de Belastingdienst stelt dat een ANBI niet voldoet aan het bestedingscriterium, lijkt het redelijk als de ANBI een termijn krijgt om alsnog aan het bestedingscriterium te voldoen. Lukt dit niet, dan kan de ANBI-beschikking worden ingetrokken.

Adviespunten voor het vastleggen van het vermogen

1. Stem als bestuur van de ANBI af met uw accountant hoe het eigen vermogen in de jaarrekening gepresenteerd wordt.
2. Onderbouw elke reserve en leg duidelijk in het jaarverslag of beleidsplan vast waarom het wordt aangehouden en hoe lang.
3. Leg ontvangsten waaraan door de gever een bestemming is gegeven apart vast in een

bestemmingsfonds.

4. Als vuistregel geldt dat een continuïteitsreserve ter grootte van maximaal 1,5 keer de jaarlijkse kosten van de werkorganisatie redelijk is
5. Toets impact investments aan de voorwaarden van het Besluit algemeen nut investeringen.
6. Evalueer jaarlijks als bestuur het bestedingscriterium en of er aanpassingen in het beleid nodig zijn.

Ons advies

Het behouden van de ANBI-status vraagt om periodiek onderhoud. U moet blijven voldoen aan de voorwaarden. Het bestedingscriterium is er daar één van. Het is niet het eenvoudigste criterium om aan te voldoen, omdat het ANBI-vermogen continu verandert. Als ANBI-bestuur doet u er daarom goed aan het vermogen regelmatig kritisch te bekijken. Het is aan te bevelen om het vermogen goed onderbouwd te presenteren in de jaarrekening. Zo minimaliseert u discussies met de Belastingdienst over de omvang van het vermogen en beschermt u de ANBI-status.



mr. G.C. (Govert) Meerkerk
Belastingadviseur
gmeerkerk@vanreefc.nl



"Ik beleeft
buitengewoon
veel plezier aan
omdenken"

Interview met Utrecht Marketing

Utrecht Marketing is een partnerorganisatie, kennispartner en reputatiebouwer en brengt als verbinder partijen sectoroverstijgend samen. Utrecht Marketing positioneert Utrecht samen met partners als gezonde stad en regio. De organisatie richt zich op bezoekersmarketing, de promotie van het cultuuraanbod, het aantrekken van (internationaal) talent en het ondersteunen van nieuwe bedrijven. Utrecht marketing is aan het Domplein ook verantwoordelijk voor de winkel van Utrecht/VVV en de exploitatie van het icoon van de stad, de Domtoren. Ook bevordert Utrecht Marketing Utrechtse trots onder bewoners en speelt ze een meer strategische rol op thema's als inclusiviteit, duurzaamheid en de balans tussen groei en leefbaarheid.

Cor Jansen is directeur-bestuurder van Utrecht Marketing. Met uitzicht over de stad Utrecht vertelt hij over de doelen en aanpak van deze organisatie. Een gesprek met een creatieve verbinder en netwerker.

Opdracht

Binnen het onderwijs heeft Cor zijn sporen wel verdiend. Opgeleid als onderwijskundige en marketeer in Groningen werkte hij bij de VU in Amsterdam en de Universiteit Utrecht als innovator en onderwijsmarketeer, binnen het mbo was hij mede verantwoordelijk voor de fusie van wat nu ROC Midden Nederland is en bij de Hogeschool Utrecht was hij als directeur Marketing & Communicatie verantwoordelijk voor de positionering van de HU als zichtbare Hogeschool in stad & regio. In zijn tweede periode bij de Universiteit Utrecht was hij als directeur Communicatie & Marketing verantwoordelijk voor de positionering van UU als leading European Research University. Daarnaast was hij intensief betrokken bij het succesvol binnenhalen van de drie grote wielerveden naar Utrecht: de Giro, de Tour en La Vuelta. Omdat de bedrijven en instellingen in hun positionering het verhaal van de stad en de regio nodig hebben en omgekeerd hetzelfde geldt is het zaak om het Utrechtse netwerk goed te ontsluiten en te versterken. Een kolfje naar Cor's hand. Dus toen de stichting Utrecht

Marketing een directeur-bestuurder zocht om samen met vele partners het verhaal van de stad en regio zichtbaar te maken, nam hij deze opdracht begin 2019 met veel drive en ambitie aan.

Samenwerking

De stichting Utrecht Marketing werd, voort gekomen uit Cultuurpromotie Utrecht en Toerisme Utrecht mede naar aanleiding van het succes van de Tour de France in 2016 als zelfstandige stichting opgericht. Met daarbij de gemeente Utrecht als hoofopdrachtgever die daarvoor in de vorm van DAEB (Dienst van Algemeen Economisch belang) voor telkens een periode van 4 jaar een meerjarenopdracht aan Utrecht Marketing verstrekt. Periodes van 4 jaar zijn nodig: "Want een duurzaam en toekomstbestendig merk bouwen kost tijd," legt Cor uit. "We streven naar een bezoekerseconomie, dus bezoekers zo tevreden maken dat ze terugkomen. Zowel bewoners als bezoekers moeten zich thuis voelen. In Utrecht, dat groeit als kool en volgens de EU de meest competitieve regio van Europa is, werkt Utrecht

Marketing niet aflatend aan het realiseren van de juiste belans tussen bewoners en bezoekers, tussen stad & regio, tussen vrije tijd en de zakelijke markt en tussen cultuur en economie. Dat vraagt dan ook om een intensieve samenwerking in de hele stad en regio. We werken dus met partners op het Utrecht Science Park zoals de Universiteit Utrecht, het UMCU en het Prinses Máxima Centrum. En natuurlijk ook met de hotels, de horeca, de musea, vele culturele instellingen, zoals TivoliVredenburg en de stadsschouwburg, onderwijsinstellingen als ROC Midden Nederland en de HKU, de jaarbeurs, en natuurlijk via Centrummanagement Utrecht en Hoog Catharijne met ondernemers in de binnenstad. In de regio werkt Utrecht Marketing samen in de Marketingcoöperatie Regio Utrecht en de ROM Utrecht region en de Economic Board Utrecht. Met elkaar laten we zien waarin Utrecht zich onderscheidt. In internationale begrippen: Utrecht als gateway to Europe"



Cor Jansen
Directeur-bestuurder
Utrecht Marketing

Profilering

Dat wordt samengevat in de zin: 'Eeuwenoud, jong van geest.' Het woord eeuwenoud is een begrijpelijke keuze. Utrecht heeft 900 jaar stadsrechten, in 1713 werd het verdrag Vrede van Utrecht getekend en in de 13e eeuw startte de bouw van de Domtoren. Utrecht is ook jong van geest, aldus Cor: "Jaarlijks komen er 30.000 nieuwe eerstejaars studenten. En ze komen om te blijven, in tegenstelling tot sommige andere steden. Dagelijks passeren 240.000 reizigers ons station. Er is een rijke culturele sector, waar jong talent alle ruimte krijgt." Op de website van Utrecht Marketing staat een droom omschreven: 'Gezond stedelijk leven voor iedereen.' Hoe wordt die droom werkelijkheid? Cor vertelt er vol passie over: "De gemeente wil een gezond investeringsklimaat voor bedrijven. Dan is veiligheid belangrijk. Je moet je prettig voelen in de stad. Er moeten woningen zijn voor werknemers. Dat is in Utrecht echt een uitdaging. Kwaliteit van scholen is van belang. Mobiliteit. Het culturele profiel. Neem bijvoorbeeld TivoliVredenburg, dat is met vele zalen en zo'n divers aanbod uniek in de wereld. Dus het schrijven van een beleidsnotitie alleen is niet voldoende, je moet het laten zien. De UITagenda Utrecht is een daar een voorbeeld van. En ook het Utrecht Convention bureau, de one-stop-shop voor zakelijke evenementen. En ontdek-utrecht.nl, een site met verhalen van lokale Utrechters."

Domtoren

Een ander voorbeeld waar Cor graag over praat, is de Domtoren. Deze heeft jarenlang in de steigers gestaan. Toen er bezorgd werd gevraagd naar de exploitatie in die periode, dacht Cor in oplossingen: "Ik beleef buitengewoon veel plezier aan omdenken. De Domtoren ging niet dicht, we bouwden er een lift tegenaan. En mensen in een rolstoel en in ziekenhuisbedden konden naar boven." Inmiddels is de restauratie afgerond. Met het hergebruik van het restmateriaal werd het NOS-journaal gehaald. Met de campagne 'De Dom pakt uit' wordt op allerlei manieren gevierd



dat de Dom uit de steigers gaat. Met name een hardloopwedstrijd op de trappen, een quiz, pop up cinema en restaurant en een zelfs een pop up tattoo shop, waar je de Domtoren kunt tatoeëren. Het project 'Kleur de stad', waarbij kleurplaten worden geprojecteerd op gevels in de stad, staat dit jaar in het teken van de Domtoren. Cor vertelt hoe inwoners verhalen delen over wat de Dom voor hen betekent: "Met tranen in hun ogen delen ze hun gevoel. De Dom zit heel diep in het Utrechtse DNA"

Sparringpartner

"Bij al die activiteiten moet je vooraf bedenken wat gaat werken. Je moet adequaat omgaan met de euro's. Mijn accountant, Lennard de Haas, zie ik als een sparringpartner. Hij begrijpt de markt. Een jaarrekening maken kan iedere accountant. Voor mij is het inhoudelijke gesprek belangrijker, de bredere

blik en de beleidsbeslissingen. We hebben geen winst oogmerk maar willen we een gezonde bedrijfsvoering. De verhouding tussen publiek en privaat geld, begrijpt Lennard. Ik vergelijk de samenwerking met sport, we hebben goede vertrouwelijke gesprekken in de kleedkamer en zijn een team."

Rentmeesterschap

"Ik vind het fantastisch om dit te leiden en uit te bouwen, maar allemaal zijn we passanten," vindt Cor. "We hebben verantwoordelijkheid voor de toekomst, rentmeesterschap is belangrijk. Met daarbij de werkhouding van oplossingen, initiatief nemen en werklust tonen. You may quote me on that!" lacht hij.

Het ontbinden van uw stichting

Er kunnen allerlei redenen zijn om uw stichting te ontbinden. Bijvoorbeeld door een gebrek aan vrijwilligers. Of juist om een positieve reden zoals het halen van de gestelde doelen. Sinds 15 november 2023 is de 'Wet transparantie turboliquidatie' in werking getreden. Een belangrijk doel van deze wet is de bescherming van schuldeisers bij de ontbinding van een rechtspersoon. Dat heeft gevolgen voor u als stichting omdat u een rechtspersoon bent.

Rechtspersonen

Het woord "rechtspersonen" behoeft misschien wat uitleg. Ons recht maakt onderscheid tussen natuurlijke personen en rechtspersonen. Natuurlijke personen zijn mensen van vlees en bloed zoals u en ik. Rechtspersonen zijn organisaties die de wet op het gebied van het vermogensrecht gelijkstelt aan natuurlijke personen.

Rechtspersonen kennen verschillende verschijningsvormen. In de non-profitsector is de stichting de meest voorkomende rechtspersoon.

Evenals natuurlijke personen kennen rechtspersonen een begin en een einde. Het begint met de akte van oprichting en het eindigt met het ophouden te bestaan als gevolg van een besluit tot ontbinding.

Statuten

De akte van oprichting bevat de statuten. In die statuten wordt al geregeld hoe de rechtspersoon wordt ontbonden. In het geval van de ontbinding van een stichting is dat meestal een besluit van het bestuur al dan niet met voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de raad van toezicht.

Ook bevatten de statuten de spelregels voor de ontbinding. In de statuten is bijvoorbeeld geregeld:

- hoe een besluit tot ontbinding moet worden genomen;

- wie het vermogen van de rechtspersoon moet vereffenen;
- aan wie het resterende vermogen toekomt.

Een besluit tot ontbinding moet in overeenstemming zijn met deze spelregels. De statuten kunnen bijvoorbeeld bepalen of het besluit met een gewone meerderheid van stemmen kan worden genomen of dat er een grotere meerderheid nodig is en of er vooraf goedkeuring nodig is van de raad van toezicht.

Reguliere ontbinding en vereffening

Is het besluit tot ontbinding genomen en heeft de rechtspersoon nog baten (vermogen), dan volgt de vereffening. In deze fase worden alle vorderingen geïnd, worden de schulden betaald, contracten opgezegd, bankrekeningen opgeheven en worden alle bezittingen zoveel mogelijk te gelde gemaakt. Dit is het werk van de zogenoemde vereffenaar. In veel statuten is het bestuur als vereffenaar aangewezen. Er kan echter ook iemand anders aangewezen zijn.

Als de statuten niet anders bepalen, heeft de vereffenaar dezelfde bevoegdheden, plichten en aansprakelijkheid als een bestuurder. Afhankelijk van wat de statuten bepalen, kunnen er ook twee of meer vereffenaars zijn.

Rekening en verantwoording

Aan het einde van de vereffening stelt de vereffenaar een rekening en verantwoording

van de vereffening op. Daaruit moeten het overschot en de samenstelling van het resterende vermogen (voor zover niet te gelde gemaakt) blijken. Zijn er meerdere personen aan wie het resterende vermogen toekomt? Dan stelt de vereffenaar ook een plan van verdeling op.

De vereffenaar moet de rekening en verantwoording en het plan van verdeling onder andere deponeren bij de Kamer van Koophandel. Deze stukken liggen daar twee maanden voor ieder ter inzage. In een nieuwsblad moet worden bekend gemaakt dat de stukken gedeponerd zijn.

Is er in plaats van een overschot een tekort, dan moet de vereffenaar proberen een regeling te treffen met de schuldeisers. Lukt dat niet, dan moet de vereffenaar het faillissement van de ontbonden rechtspersoon aanvragen.

Bescherming van schuldeisers

De reden van deze deponering en bekendmaking is de bescherming van schuldeisers. Schuldeisers kunnen bezwaar maken bij de rechtbank tegen de rekening en verantwoording. Zo wordt voorkomen dat een rechtspersoon ophoudt te bestaan terwijl nog niet alle schulden zijn betaald, en er nog wel vermogen is.

Turboliquidatie tot 15 november 2023

Heeft de rechtspersoon op het moment waarop het ontbindingsbesluit wordt genomen, geen vermogen meer? Dan houdt zij direct op te bestaan. Als er geen vermogen is, valt er immers niets meer te vereffenen. Dit gegeven heeft ervoor gezorgd dat meer dan 80% van de rechtspersonen die door middel van een ontbindingsbesluit werden ontbonden, via een turboliquidatie ten einde kwamen.

Simpele regeling

Turboliquidatie was heel eenvoudig: in plaats van een vereffening nadat het ontbindingsbesluit werd genomen, werd er vereffend voordat het ontbindingsbesluit werd genomen. Het gevolg was dat er op het moment waarop de rechtspersoon werd ontbonden, geen vermogen meer was.

In tegenstelling tot de reguliere ontbinding hoefde er geen rekening en verantwoording en geen plan van verdeling te worden opgesteld. Er was ook geen enkele publicatieplicht. Rechtspersonen verdwenen eenvoudig zonder dat de schuldeisers van de ontbonden rechtspersoon dat wisten.





Schuldeisers hadden het nakijken. Zij hadden wel de mogelijkheid om de vereffening te laten heropenen. Eenvoudig was dat echter niet. Zij moesten bewijzen dat er toch een batig saldo was. Met dat bewijs moesten zij naar de rechtbank om de heropening van de vereffening aan te vragen. Dat was een lastige en tijdrovende route.

Turboliquidatie vanaf 15 november 2023

Het ligt voor de hand dat er veel misbruik werd gemaakt van de turboliquidatie. Het was een gemakkelijke manier om schuldeisers buiten spel te zetten. Dit is de reden dat er een nieuwe wet is gekomen: de Tijdelijke wet transparantie turboliquidatie. Deze wet is op 15 november 2023 in werking getreden.

Turboliquidatie is nog steeds mogelijk, maar er gelden nu wel regels die de benadeling van schuldeisers moeten voorkomen. Die regels zijn gericht op transparantie.

Informatieplicht

Om te voorkomen dat schuldeisers worden

overvallen door de turboliquidatie, moet het voormalige bestuur van de ontbonden rechtspersoon financiële stukken (laten) opmaken en de schuldeisers informeren.

Binnen veertien dagen na de ontbinding moet het bestuur de volgende stukken deponeren bij de Kamer van Koophandel:

1. Een balans en een staat van baten en lasten met betrekking tot het boekjaar waarin de rechtspersoon is ontbonden en het voorgaande boekjaar als er op het moment van ontbinding over dat jaar nog geen jaarrekening openbaar is gemaakt.
2. Een beschrijving van:
 - a. de oorzaak van het ontbreken van baten op het moment van ontbinding;
 - b. de wijze waarop de baten van de rechtspersoon te gelde zijn gemaakt en de opbrengsten zijn verdeeld;
 - c. de redenen waarom schuldeisers geheel of gedeeltelijk onbetaald zijn gebleven.
3. De nog niet gepubliceerde jaarrekeningen, waarvoor een publicatieplicht geldt.

Direct nadat deze stukken bij de Kamer van Koophandel zijn gedeponerd, moet het bestuur dat schriftelijk mededelen aan alle schuldeisers van de ontbonden rechtspersoon.

Sancties

Het niet voldoen aan deze verplichtingen is een economisch delict. Dit kan de (gewezen) bestuurder een maximale boete van € 22.500 of een gevangenisstraf van maximaal zes maanden opleveren. Daarnaast riskeert de (gewezen) bestuurder die niet aan deze verplichtingen heeft voldaan, een bestuursverbod. Dat houdt in dat de rechter kan verbieden gedurende een bepaalde periode als bestuurder van een rechtspersoon actief te zijn.

Tijdelijk of permanent

De Tijdelijke wet transparantie turboliquidatie is, zoals de naam al zegt, een tijdelijke wet. De regeling geldt in eerste instantie voor een periode van twee jaar, dus tot 15 november 2025. Uiterlijk drie maanden voor afloop van die termijn zal besloten worden of er een permanente regeling komt.

Verschillen tussen de reguliere ontbinding en turboliquidatie

De verschillen tussen de reguliere ontbinding en de turboliquidatie zijn klein. De meest in het oog springende verschillen zijn de wijze van informeren van schuldeisers en de wachttijd.

Bij turboliquidatie worden de schuldeisers achteraf, dat wil zeggen: nadat de rechtspersoon is opgehouden te bestaan, door het (gewezen) bestuur schriftelijk geïnformeerd. Bij de reguliere ontbinding worden de schuldeisers vooraf geïnformeerd door middel van de aankondiging in een nieuwsblad van de deponering van de rekening en verantwoording en het plan verdeling.

Nadat de stukken zijn gedeponerd bij de Kamer van Koophandel geldt voor de reguliere ontbinding een wachttijd van twee maanden. Dat is de periode waarbinnen schuldeisers bij de rechtbank bezwaar kunnen aantekenen tegen de rekening en verantwoording en het plan van verdeling. De turboliquidatie kent geen wachttijd.

Ons advies

In het geval van een voorgenomen ontbinding van een rechtspersoon die nog baten (vermogen) heeft, is een goede afweging nodig tussen de reguliere ontbinding en de turboliquidatie. Wij raden u in dat geval aan om juridisch advies in te winnen.



B.W. (Wim) Boerman RB REP

Juridisch adviseur

wboerman@vanreefc.nl



**"Vermijdbare
blindheid elimineren"**

Interview met Eye Care Foundation

Maar liefst 89% van de mensen met een visuele handicap woont in een ontwikkelingsland. In 75 % van de gevallen is blindheid te voorkomen of te genezen; bijvoorbeeld door een staaroperatie of een goede bril op sterkte. Eye Care Foundation heeft een wereld voor ogen waarin onnodige blindheid niet langer de mogelijkheden van mensen beperkt. Een wereld waarin de ongelijke toegang tot goede en bereikbare oogzorg verdwenen is en iedereen de mogelijkheid heeft met een scherp zicht een toekomst op te bouwen.



Voor de Eye Care Foundation was 2024 een jubileumjaar. "Het was feest. Maar met een randje, want liever zijn we overbodig," aldus directeur Björn Stenvers. Een gesprek met een bevlogen en resultaatgerichte teamspeler over wat er in 40 jaar tijd is bereikt.

Samenwerking

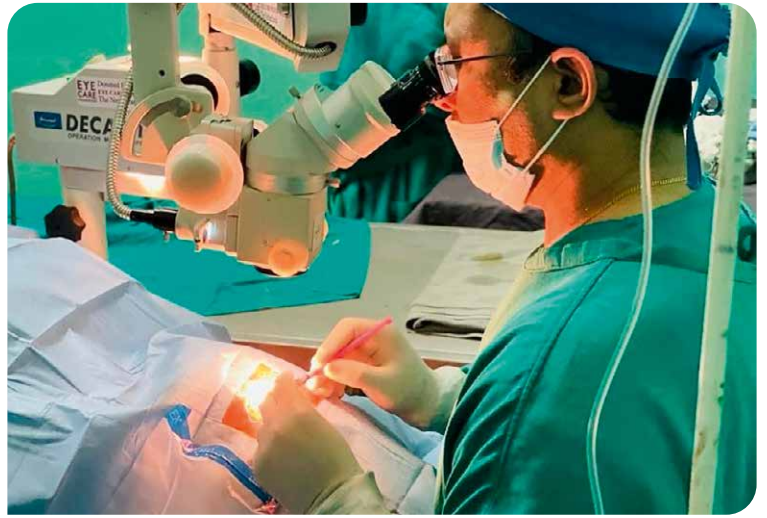
"We zijn een wendbare en weerbare club. Ik werk de hele dag met mensen. Binnen de Eye Care Foundation is mijn rol faciliterend en coachend. En het team zorgt voor het succes," vertelt Björn. Hij studeerde marketing en communicatie, kunstgeschiedenis, cultural management en business administration. Hij werkte onder meer voor Icom, de brancheorganisatie voor musea, als directeur voor de afdelingen in Parijs en Amsterdam. De keuze voor non-

profitorganisaties is een heel bewuste: "Ik wil bijdragen aan de samenleving. Door samenwerking kunnen we echt impact maken. Als we de zwakste schakel repareren, kunnen we de wereld verder helpen."

Effect

Eye Care Foundation is een transparante organisatie. "We organiseren donateursreizen. Zo kunnen reizigers het effect van hun donaties zelf zien. Ga kijken hoe we het geld besteden en wat we doen in de projecten. Ervaar het gevolg van de steun." Björn legt het verder uit: "Het begon allemaal in Nepal met zes oogkampen per jaar. Inmiddels zitten we op 244. Mijn voorgangers zijn dagenlang door de jungle in Afrika en Azië getrokken. Bloed, zweet en tranen. Nog steeds gaan we naar verafgelegen gebieden, maar inmiddels zijn we op elk continent vertegenwoordigd. We hebben 8 miljoen oogonderzoeken uitgevoerd, meer dan 800.000 staaroperaties uitgevoerd en ruim 60.000 brillen aangemeten."





Björn Stenvers
Directeur
Eye Care Foundation



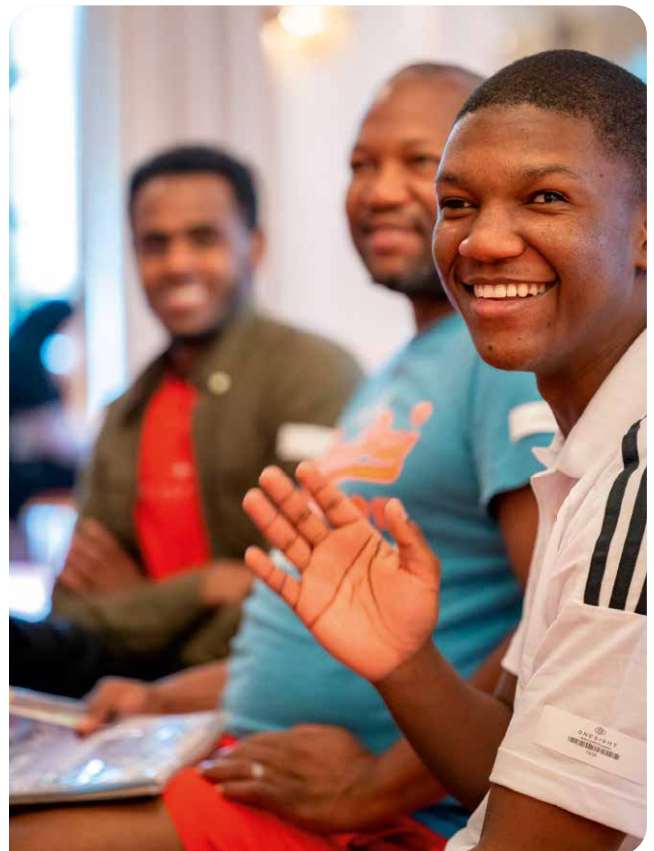
Je moet je voorstellen,
dat blindheid betekent dat je
niet kunt werken.

Verschil maken

Björns schets van hoe mensen geholpen worden, is inspirerend: "Lokale mensen worden opgeleid. Inmiddels zijn dat 400 oogartsen en 40.000 ondersteuners. Dat is een investering voor het hele leven. Je moet je voorstellen, dat blindheid betekent dat je niet kunt werken. Vaak gaat het om dagloners, dus geen werk betekent geen inkomen. Een blinde oma wordt daar alleen gelaten om op de kleinkinderen te passen. Dat heeft grote invloed op hun jeugd. Ze moeten dichtbij oma blijven. Ze worden niet naar school gebracht. Maar als oma's ogen geopereerd zijn, kan zij haar leven weer oppakken. De kinderen krijgen les. Het hele gezin kan weer bijdragen. Op die manier gaat een economie lopen."

Problematiek

"Het is uiteindelijk een kwestie van geld," licht hij toe. In 90 % van de gevallen is staar te genezen. In Nepal is in 12 minuten voor € 42,- een oog geopereerd. "Dat houdt me bezig. Dankzij donateurs en nalatenschappen kunnen we investeringen doen. Bij Van Ree begrijpen de accountants de problematiek. Ze kennen de sector en hebben een goed servicelevel. Ze zijn heel kritisch en dat is gewoon fijn."



Jubileumjaar

Natuurlijk is Björn blij dat er extra aandacht is voor de Eye Care Foundation. En hij ziet meer positieve ontwikkelingen: "Inmiddels zijn we uitgegroeid tot een platform. Oogartsen in Nederland denken actief mee. In Nederland komt staar niet zoveel voor, dus artsen hier leren van artsen daar. Ook over tropische ziekten wordt kennis uitgewisseld." Op de vraag hoe het jubileumjaar gevierd wordt, is het antwoord duidelijk: "Hopelijk morgen gezond weer op en we blijven gewoon hetzelfde doen."





Informatiebeveiligingsbeleid: staat het al op uw agenda?

Cyberincidenten zijn veel in het nieuws, denk maar aan (geslaagde) ddos-aanvallen, het vragen van (digitaal) losgeld of phishing mails. Met alle gevolgen van dien. Denk aan verlies van data, reputatieschade en privacy schending. Het belang van een goed informatiebeveiligingsbeleid wordt steeds groter. Dit artikel gaat in op een aantal belangrijke aspecten om informatiebeveiliging op orde te krijgen en te houden.

Informatiebeveiliging

Onze samenleving is steeds meer een informatiemaatschappij. Het verwerken en delen van informatie is een belangrijke activiteit van organisaties. Ontwikkelingen op technologisch gebied volgen elkaar in hoog tempo op. Met de vele kansen die dit oplevert, ontstaan tegelijkertijd ook bedreigingen met betrekking tot de kwaliteit van informatie. Bij het definiëren van de kwaliteit van informatie worden vaak de begrippen beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid genoemd. Het waarborgen van deze aspecten vraagt om een

goed informatiebeveiligingsbeleid. Omdat dit door veel organisaties gezien wordt als een technisch onderwerp waar veel specifieke kennis voor nodig is, staat het vaak niet voldoende prominent op de agenda's van bestuurders en toezichthouders.

Normenkaders

Veel stichtingen en verenigingen worstelen met het opstellen en implementeren van een informatiebeveiligingsbeleid. Daarbij is met name het gebrek aan normenkaders een lastig gegeven. Er is simpelweg niet één normenkader

beschikbaar dat voor uw organisatie verplicht is om te volgen. In dit artikel zullen daarom twee normenkaders uit sectoren omliggend aan de non-profit sector worden beschreven en verder uitgewerkt. Het gaat om de overheid en om onderwijsinstellingen.

1. Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)

De Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) is het normenkader voor informatiebeveiliging binnen alle overheidslagen (Rijk, gemeenten, provincies en waterschappen). Het huidige normenkader is in december 2018 vastgesteld en de diverse overheidslagen zijn per 1 januari 2019 gestart met de implementatie van de BIO.

Onderwerpen die zijn opgenomen in de BIO betreffen bijvoorbeeld:

- Veilig personeel: denk aan wat te doen bij in dienst- en uitdiensttreding van personeel;
- Toegangsbeveiliging: denk aan beheer van toegangsrechten van gebruikers;
- Beveiliging bedrijfsvoering: denk aan malware, back-ups en operationele software.

De BIO beschrijft 3 basisbeveiligingsniveaus:

- BBN1 beschrijft waar overheidssystemen als minimum aan moeten voldoen, controles komen voort uit wet- en regelgeving en algemeen geldende beveiligingsprincipes;
- BBN2 beschrijft de maatregelen die genomen dienen te worden als er met vertrouwelijke informatie wordt gewerkt of mogelijke incidenten leiden tot bestuurlijke commotie;
- BBN3 beschrijft de maatregelen die genomen dienen te worden als het verlies van data een enorme impact heeft en waarbij het niet valt uit te leggen dat deze informatie niet onder BBN3 heeft gevallen.

Voor de meeste stichtingen en verenigingen is het niveau BBN1 passend. Mogelijk kan BBN2 ook nog relevant zijn. Dit is ook mede afhankelijk van het type informatie dat in uw organisatie wordt gedeeld. Momenteel wordt er gewerkt aan een versie BIO 2.0. Deze wordt naar verwachting eind 2024 gepresenteerd. Het

betreft een doorontwikkeling van de huidige BIO waarin ontwikkelingen omtrent implementatie en beveiligingsrisico's zijn verwerkt.

2. Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (Normenkader)

Schoolbesturen kunnen zich aan het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy conformeren. Dit is in april 2023 gepubliceerd door het ministerie van OCW in samenwerking met Kennisnet, SIVON, de PO-raad en de VO-raad. De verwachting is dat dit Normenkader vanaf 2027 verplicht wordt. Het baseert zich op een model van de NBA en bevat 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. Deze moeten schoolbesturen helpen hun informatiebeveiligingsbeleid naar een hoger niveau te tillen. De normen zijn verdeeld in vijftien deelonderwerpen zoals bestuur, risicomangement, personeelsbeleid en ketenbeheer.

Wij lichten enkele hoofdlijnen toe. Daarbij is bewust gekozen voor een focus op een aantal niet-technische aspecten van informatiebeveiligingsbeleid.

Vanzelfsprekend is daarnaast in een goed informatiebeveiligingsbeleid veel aandacht voor de processen van configuratiemanagement, logische en fysieke toegangsbeveiliging, veranderingsmanagement, incident- en probleemmanagement.

Bestuur

De tone-at-the-top is een essentiële grondslag voor een goed informatiebeveiligingsbeleid. Het bestuur heeft een belangrijke rol in het aan de organisatie duidelijk maken van de significantie van het onderwerp. Het formuleren van een heldere visie op informatiebeveiliging (of breder: de rol van informatietechnologie voor de organisatie) is daarbij het startpunt. Dit maakt voor de organisatie de richting duidelijk die het bestuur wil gaan. De visie vormt de basis voor de strategie die wordt gevolgd voor het bereiken van doelstellingen op het gebied van informatiebeveiliging. Als de strategische basis is gelegd, kan concreet beleid worden geformuleerd, gekoppeld aan een realistische



planning. Organisaties kiezen er regelmatig voor de planning voor de implementatie van het informatiebeveiligingsbeleid te integreren in het bestuursjaarplan. Dan is dit ook geborgd in de planning- en controlcyclus.

Het is van belang dat bestuurders voor dit onderwerp voldoende tegenspraak organiseren. Voor de toezichthouders is hier een belangrijke rol weggelegd. Steeds meer raden van toezicht kiezen ervoor IT-beleid of informatiebeveiligingsbeleid terugkerend op de vergaderagenda te zetten. Een goede ontwikkeling, mits men op een concrete wijze kan meedenken met het bestuur over de invulling. Besturen kiezen er steeds vaker voor om in hun planning- en controlcyclus het onderwerp informatie(beveiliging) op te nemen. Ze rapporteren periodiek richting de toezichthouders over IT-ontwikkelingen binnen de organisatie in het algemeen en informatiebeveiliging in het bijzonder.

Risicomanagement

Risicomanagement is een essentieel onderdeel van het informatiebeveiligingsbeleid. Het doel is borging: risico's op het gebied van

informatiebeveiliging worden op een structurele wijze geïnventariseerd en geclassificeerd. Dit is het uitgangspunt voor het formuleren van beheersingsmaatregelen om de risico's te verminderen. Daarbij moet dan ook de risicobereidheid van de organisatie in ogenschouw worden genomen. In het algemeen geldt dat organisaties op het gebied van informatiebeveiliging zeer beperkt bereid zijn tot het nemen van risico's.

Het is van belang voldoende functionarissen bij het proces van risicomanagement te betrekken. In de praktijk wordt dit onderwerp regelmatig aan de IT-verantwoordelijke overgelaten. Het bezwaar daartegen is dat informatierisico's die binnen het primaire en ondersteunende proces worden onderkend, onvoldoende een plek krijgen in de risicoanalyse. Als gevolg hiervan worden er ook niet genoeg beheersingsmaatregelen getroffen.

Een belangrijk aandachtspunt is dat risicomanagement nog te vaak wordt gezien als een eenmalig proces. Een goed informatiebeveiligingsbeleid voorziet in een periodieke bijstelling van de risicoanalyse. De

technologische ontwikkelingen veranderen continu en de risico's daarmee ook. Hier dient u tijdig op te acteren. Een goed informatiebeveiligingsbeleid is daarom een levend document.

Personeelsbeheer

Eigenaarschap van de medewerkers binnen de organisatie is een bepalend voor het succes van informatiebeveiligingsbeleid. Het is aan het bestuur om duidelijkheid te creëren over het eigenaarschap op dit onderwerp. Vanuit dat startpunt kunnen de rollen, verantwoordelijkheden en taken worden gedefinieerd. Betrek medewerkers daarom bij de totstandkoming van het informatiebeveiligingsbeleid.

Veel organisaties hebben wegens hun beperkte omvang te maken met afhankelijkheid van individuen voor de invulling van de IT-functie. Dit maakt een organisatie kwetsbaar en het doorvoeren van veranderingen moeilijker. Ook is het complexer om functiescheiding toe te passen, terwijl dit voor bepaalde maatregelen van interne beheersing wél noodzakelijk is. Maak daarom voor uw organisatie bewust de

afweging welke onderdelen in eigen beheer worden gedaan en welke worden uitbesteed. Schaalgrootte kan aanleiding zijn om juist op het gebied van IT en informatiebeveiliging samen te werken met andere organisaties.

Het is belangrijk om bij medewerkers veiligheidsbewustzijn te creëren over informatie. Medewerkers vormen een kwetsbare schakel als het gaat om informatiebeveiligingsrisico's. Het is daarom noodzakelijk om medewerkers te trainen in het omgaan met beveiligingsrisico's. Een voorbeeld van een maatregel uit de praktijk is het versturen van proef-*phishing* e-mails naar alle medewerkers. Medewerkers die op de onveilige link klikken, kunnen gericht worden getraind. *Phishing* e-mails zijn een voorbeeld van het concept *social engineering*. Dit houdt in dat criminele personen of organisaties misbruik maken van menselijke eigenschappen zoals nieuwsgierigheid, onwetendheid of vertrouwen. Dit met als doel toegang te krijgen tot (vertrouwelijke) gegevens. De toegepaste technieken worden steeds geavanceerder. Medewerkers moeten goed op de hoogte zijn van de gevaren, zodat zij minder vatbaar zijn voor *social engineering*.



De kennisdeling onder de medewerkers moet verder gaan dan training om *social engineering* te voorkomen. Ons advies: stel vast over welke IT-competenties medewerkers moeten beschikken. Zet vervolgens een gericht trainingsprogramma op om competenties naar het gewenste niveau te tillen. Benodigde IT-skills worden steeds vaker opgenomen in persoonlijke ontwikkelplannen van medewerkers.

Ketenbeheer

Voor de meeste organisaties geldt dat zij applicaties afnemen bij derden in de vorm van Software-As-A-Service (SaaS). Het gevolg is dat ze daardoor deels afhankelijk zijn van externe partijen. Het is van belang dat in het afgesloten Service Level Agreement (SLA) duidelijke afspraken staan over de informatiebeveiligingsmaatregelen. In de praktijk gebeurt het nog weinig dat software-aanbieders na afloop van een (boek)jaar ook daadwerkelijk aan klanten rapporteren over de effectieve werking van de maatregelen. Ons advies is, neem in de SLA's met softwareleveranciers een bepaling op dat zij periodiek moeten rapporteren over de getroffen beheersingsmaatregelen en de werking daarvan.

Voor sommige (financiële) softwareapplicaties geldt dat ze beschikken over een ISAE3402-certificering. Deze geeft aan dat bepaalde maatregelen van interne beheersing gedurende een vastgestelde periode correct functioneerden. Onderwerpen als toegangsbeveiliging, wijzigingenbeheer en continuïteitsbeheer maken vaak onderdeel uit van een ISAE3402-certificering. Het beschikken over een ISAE3402-certificering betekent niet zonder meer dat de softwareapplicatie voldoet aan de beveiligingsvereisten volgens uw informatiebeveiligingsbeleid. Zorg er daarom altijd voor dat een ISAE3402-rapportage kritisch wordt getoetst door de gebruikers van de software.

Daarnaast is het betrekken van het informatiebeveiligingsaspect bij de aankoop van softwareapplicaties een aandachtspunt. Het komt nog te vaak voor dat de

IT-functionaris pas na aanschaf van software wordt geraadpleegd. Soms is de conclusie dat een nieuwe applicatie niet past binnen het informatiebeveiligingsbeleid.

Ons advies

Het opstellen en implementeren van een informatiebeveiligingsbeleid is belangrijk. Vanwege de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen is het essentieel om uw organisatie te beschermen. Wij zien in de praktijk dat dit bij veel stichtingen en verenigingen nog niet op orde is. Ons advies is om een informatiebeveiligingsbeleid op te stellen. Indien er al een dergelijk beleid is, adviseren wij u na te gaan of dit actueel is. Bent u benieuwd naar waar uw grootste risico's liggen op het gebied van cybersecurity? Dan bevelen wij de 'CyberVeilig Check' aan. Deze is opgesteld door de overheid en wordt gehost door 'Digital trust center'.

Door nu de juiste maatregelen te treffen, verzekert u de (digitale) veiligheid en integriteit van gegevens. Wij vertellen u er graag meer over.



W. (Wouter) van den Berg MSc RA
Controleleider
wvdberg@vanreeacc.nl

Grip op ziekteverzuim?

In 2023 lag het ziekteverzuim landelijk 30% hoger dan voor de coronacrisis. Gelukkig ligt de pandemie achter ons, maar helaas merken we er nog wel de effecten van. Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde verzuimduur in 2019 tussen de vier en de acht dagen lag en in 2023 tussen de negen en vijftien dagen. Een zieke werknemer 'kost', afhankelijk van het salaris, gemiddeld € 400 per dag. Voor veel werkgevers brengt verzuim dus stevige kosten met zich mee en heeft verzuim, naast capaciteit, ook in financiële zin veel impact op de organisatie.

Verzuim binnen non-profitsector

Ook in de non-profitsector zien wij veel werkgevers pas acteren als er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid. Maar er is al sprake van arbeidsongeschiktheid als een werknemer de bedongen arbeid niet meer (volledig) kan verrichten. Met bedongen arbeid wordt bedoeld de overeengekomen werkzaamheden die de werknemer verricht voor de afgesproken arbeidsduur, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Binnen de non-profit sector is de gemiddelde leeftijd van werknemers hoger dan in andere sectoren. Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers zich minder snel ziekmelden, maar als er sprake is van arbeidsongeschiktheid, dan is dit vaak wel langdurig van aard. Daarom is ons advies om als werkgever te kijken naar levensfasebewust personeelsbeleid. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat actief levensfasebewust personeelsbeleid bijdraagt aan een lager ziekteverzuim.

Een voorbeeld van levensfasebewust personeelsbeleid is de Generatieregeling in de cao Sociaal Werk, op zowel organisatie- als individueel niveau. Een andere doelgroep in onze maatschappij is die van de mantelzorgers. Een mantelzorger kan vanwege disbalans in werk-privé overbelast raken en uitvallen op de werkvloer. Voor deze groep heeft de cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen de Regeling mantelzorg opgenomen.

Het voordeel van levensfasebewust personeelsbeleid is het behoud van vakkundige collega's. Per CAO verschillen de voorzieningen in de kosten die u als werkgever hiervoor maakt. Door wensen en behoeften van werknemers te inventariseren, kunt u helpen de fysieke en mentale belastbaarheid in balans te houden. Daarbij moet u werkgeversbelangen natuurlijk niet uit het oog verliezen.

Arbodienst

Vaak blijken met name kleinere werkgevers pas contact op te nemen met een arbodienst als een



werknemer langdurig uitvalt. Echter, iedere werkgever moet volgens de Arbowet beschikken over een basiscontract met een arbodienst of bedrijfsarts. Als werkgever bent u zelf verantwoordelijk voor de inhoud van het contract. De Arbeidsinspectie kan ingrijpen bij het ontbreken van een basiscontract of onderdelen daarvan.

Voor een adequate aanpak bij arbeidsongeschiktheid is het van belang dat de arbodienst, in de persoon van de casemanager, de organisatie goed kent en nauw contact heeft met zowel werknemers als de werkgever. Wij adviseren om, zeker in de non-profitsector, een arbodienst te zoeken die past bij (de identiteit van) de organisatie. Dan kan de casemanager gericht advies geven. In de praktijk blijkt dat verzuim en verzuimkosten daardoor te beperken zijn.

Verzuim heeft bij kleinere werkgevers naar verhouding financieel veel impact. Het is te overwegen om het verzuim te verzekeren, als dat past bij de organisatie.

Beoordeling WIA en transitievergoeding

Naast het beperken van arbeidsongeschiktheid, is het ook van belang dat bij de beoordeling van een WIA-aanvraag er (naar het oordeel van het UWV) door werknemer en werkgever voldoende aan de re-integratieverplichtingen is voldaan. Heeft u als werkgever een werknemer bij een aaneengesloten arbeidsongeschiktheid van 104 weken doorbetaald, dan komt u in principe in aanmerking voor compensatie van de wettelijke transitievergoeding (die u aan de werknemer verschuldigd bent). Maar ook als een werknemer gedeeltelijk ziek uit dienst gaat en recht heeft op een transitievergoeding naar rato, komt u in aanmerking voor compensatie.

Ziektewet, WIA en Eigenrisicodrager

Afhankelijk van het dienstverband stroomt

een werknemer aan het einde hiervan in de Ziektewet (ZW) of wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De uitstroom naar de ZW of WIA heeft effect op de premies van UWV. Dit geldt met name voor grotere werkgevers, voor wie het interessant kan zijn om eigenrisicodragers te worden voor de ZW of WIA. Het effect op de premies kan maximaal tien jaar doorwerken als de werknemer langdurig of blijvend arbeidsongeschikt is.

Bij geen eigenrisicodragerschap en als een werknemer uitstroomt naar de WIA of ZW, heeft u als werkgever geen grip meer op de re-integratie. UWV neemt de re-integratieverplichting over. Gezien de beperkte capaciteit bij UWV is dat voor hen een uitdaging. Over de keuze om wel of geen eigenrisicodragers te worden, moet u goed nadenken. Deze keuze moet niet afhangen van een individuele ziekmelding.

Voorkómen is beter

Bij verzuim geldt zeker dat voorkomen beter is dan genezen. Uit onderzoek¹ blijkt dat non-profitorganisaties, in vergelijking tot het bedrijfsleven, bovengemiddeld bezig zijn met het thema verzuim. De meeste organisaties hebben ook verzuimbeleid. Als er sprake is van verzuimbeleid, is ziekteverzuim meer transparant en meetbaar, waardoor er meer grip op is. Door periodiek de verzuimcijfers én de verzuimoorzaken te analyseren (geanonimiseerd door de bedrijfsarts), worden verzuimpatronen vaak duidelijker. Zo kan bijvoorbeeld frequent verzuim het verhogen van de verzuimdrempel beïnvloeden. Dit is een voorbeeld van invloed van verzuim op het verzuimbeleid. TNO geeft daarvoor de volgende verklaring:

"De relatie tussen verzuimbeleid en het verzuimcijfer lijkt tweezijdig te zijn. Het verzuimbeleid kan (op langere termijn) naar zijn intentie het ziekteverzuim positief beïnvloeden,

maar andersom kan het verzuim bedrijven er ook toe stimuleren hun beleid aan te passen. Zo kan een hoog ziekteverzuim aanleiding zijn om bijvoorbeeld een intensiever verzuimbeleid te gaan voeren."

In dit artikel heeft u kennisgemaakt met verschillende invalshoeken van verzuim. Als u actief met het thema aan de slag wilt, of er meer grip op wilt krijgen, dan zijn wij u graag van dienst. Dat kan voor het opstellen van verzuimbeleid, het 'doorlichten' van uw huidige verzuimbeleid, keuzeadvies eigenrisicodragerschap of voor advies in een specifieke verzuimcasus. Neem gerust contact met ons op.



M.H.T. (Mathijs) Stoffer MSc
Senior HR-consultant
mstoffer@vanreehrc.nl

¹ Verzuimbeleid in een breder kader MJ van Gent & CV van Vuuren, TNO Arbeid

vanreeaccountants.nl

Contact

Wij zijn bereikbaar via:



0343 - 41 59 40



info@vanreeacc.nl

Vestigingen

Apeldoorn, Barneveld, Drechtsteden, Geldermalsen,
Gouda, Leersum, Leiderdorp, Nieuwegein, Zwolle

Impact is een uitgave van Van Ree Accountants, Finance Consultants en HR Consultants. Ondanks de zorgvuldige wijze waarop onze berichtgeving tot stand komt, kan er natuurlijk altijd iets mis gaan. Van Ree kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de gevolgen van eventuele onjuiste berichtgeving. Voor nadere informatie over de onderwerpen in deze uitgave kunt u contact met ons opnemen.

Aangesloten bij SRA en INAAgroup.