



Eshuis

ACCOUNTANTS
EN ADVISEURS

IMPACTVERSLAG

2025

Inhoud



Woord vooraf
PAGINA 4



We geven onze collega's de ruimte om te werken aan persoonlijke groei
PAGINA 36



We handelen uit gezamenlijkheid en zetten samen de schouders eronder
PAGINA 6



We stimuleren lef en ondernemerschap – nuchterheid met flair
PAGINA 44



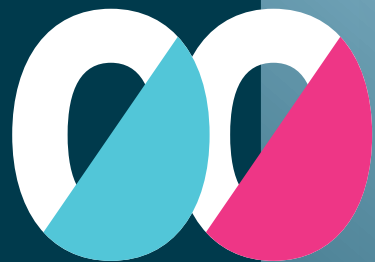
We zijn mensgericht, bij alles wat we doen hebben we oog voor de mens
PAGINA 16



Vooruitkijken met focus en lef
PAGINA 52



We vertrouwen onze collega's en handelen vanuit vertrouwen
PAGINA 30



Woord vooraf

WIE BIJ ESHUIS WERKT OF MET ONS SAMENWERKT, MERKT HET AL SNEL: ONZE IDENTITEIT ZIT IN ALLES WAT WE DOEN. HET IS GEEN BESCHRIJVING OP PAPIER, MAAR EEN CULTUUR DIE DAGELIJKS VOELBAAR IS. IN TEAMS DIE ELKAAR VERSTERKEN, IN DE RUIMTE DIE COLLEGA'S KRIJGEN OM ZICH TE ONTWIKKELEN EN IN DE MANIER WAAROP WE ORGANISATIES HELPEN OM RELEVANT TE BLIJVEN. IN DIT IMPACTVERSLAG LEES JE HOE DIE IDENTITEIT DE BASIS VORMT ONDER ONS HANDELEN EN DE STAPPEN DIE WE ZETTEN.



Ik wil het elke dag een beetje beter doen en daarin rust en stabiliteit uitstralen. Dat vraagt ook om moed. Om keuzes te maken en koers te houden, terwijl ik blijf luisteren naar de mensen om mij heen. Wat mij trots maakt, is dat we als organisatie die beweging ook laten zien. We durven kritisch te kijken en stappen te zetten, ook als het schuurt.

“Van ons krijg je de ruimte en het vertrouwen. Ga het maar doen!”

Wat Eshuis in mijn ogen typeert, is de manier waarop we samenwerken. De drive om naast de klant te staan en echt te begrijpen wat er speelt. Die ambitie zie je terug in hoe collega's elkaar opzoeken, meedenken en verantwoordelijkheid nemen. Er is hier veel mogelijk, maar dat vraagt ook iets van jezelf. Van ons krijg je de ruimte en het vertrouwen. Ga het maar doen!

Ik hoop dat je jezelf herkent in de verhalen in dit impactverslag, als collega of als klant. En als je ons nog niet kent en je voelt je aangesproken; de deur staat voor je open!

Michiel Snippe

Bestuurder Eshuis Accountants en Adviseurs

Mijn eerste jaar als bestuurder bij Eshuis is voorbijgevlogen. Als ik terugkijk, voelt het zowel uitdagend als vertrouwd. Uitdagend door de verantwoordelijkheid en alles wat op je afkomt, maar ook vertrouwd omdat deze rol bij mij past. Juist aan de menskant van de organisatie kom ik het beste tot mijn recht.

Het was ook een jaar van leren. Door te luisteren en vragen te stellen, ben ik Eshuis steeds beter gaan begrijpen. Dat vertrouwen om te mogen groeien heb ik vanaf het begin gevoeld.



We handelen uit gezamenlijkheid en zetten samen de schouders eronder

De kracht van onze identiteit

We geloven in de Eshuis identiteit als drijvende kracht achter ons succes. Die basis helpt ons om keuzes te maken in hoe we samenwerken, groeien en waarde creëren voor klanten, collega's en de maatschappij. In dit impactverslag laten we zien hoe die keuzes er in de praktijk uitzien en welke stappen we het afgelopen jaar hebben gezet.

Hiernaast zie je de vijf pijlers die onze identiteit beschrijven. Deze pijlers vormen de basis onder onze strategie: we bouwen aan toekomstbestendige organisaties door naast onze klanten te staan, maken slim gebruik van IT en data en zetten volop in op de ontwikkeling van mensen.

In 2025 hebben we hierin opnieuw stappen gezet, waarbij steeds duidelijker wordt hoe onze manier van werken en onze ambities elkaar versterken. Want strategie geeft richting, maar het zijn uiteindelijk de mensen en de cultuur van Eshuis die het verschil maken.

- **We handelen vanuit gezamenlijkheid en zetten samen de schouders eronder;**
- **We zijn mensgericht – bij alles wat we doen hebben we oog voor de mens;**
- **We geven vertrouwen aan onze collega's en handelen vanuit vertrouwen;**
- **We geven onze collega's de ruimte om te werken aan persoonlijke groei;**
- **We stimuleren lef en ondernemerschap: nuchterheid met flair.**

Governance

In 2025 hebben we gebouwd aan een aantal ontwikkelingen die niet alleen gaan over structuur, maar vooral over hoe we samen richting geven aan de toekomst.

We hebben bewust gekozen voor een inrichting die ruimte geeft aan verschillende perspectieven, waarin ervaring en vernieuwing elkaar versterken.

Versterking van bestuur en directie

Een belangrijke ontwikkeling is de versterking van ons bestuur en directieteam. Met de toetreding van Michiel Snippe tot het bestuur per 1 april 2025 hebben we een volgende stap gezet in identiteitsgedreven leiderschap.

Michiel brengt een combinatie van strategisch inzicht en aandacht voor de mens. Hij kijkt organisatiebreed, stelt scherpe vragen en weet mensen met elkaar te verbinden. Dat maakt hem van grote waarde in



Wijnand ten Vregelaar

de fase waarin we ons bevinden. Vanaf 1 juli is Michiel toegetreden als aandeelhouder. Daarmee onderstrepen we het belang van gedeeld eigenaarschap en bouwen we verder aan een bestuur dat in balans is en klaar is voor de toekomst.

Per 1 februari bestaat het directieteam uit zes leden die samen verantwoordelijkheid dragen voor de koers van Eshuis. Het directieteam bestaat uit: Martijn Evers, Mirjam Struijk-Doornweerd, Sandra Nijhuis, Michel Schaepers, Joyce Frongink en Michiel Snippe.

Bouwen aan continuïteit en eigenaarschap

Naast de veranderingen in bestuur en directie hebben we stappen gezet in onze eigendomsstructuur. Door nieuwe aandeelhouders te verwelkomen en tegelijkertijd afscheid te nemen van anderen, zorgen we voor een gezonde balans tussen continuïteit en vernieuwing. In 2025 hebben we Fred Rouhof (Fiscaal), Michiel Snippe (HR Directeur/Bestuurder) en Jelle Schumer (Transaction Services) mogen verwelkomen als aandeelhouders.

Deze beweging past bij onze visie op ondernemerschap: we willen talent de ruimte geven om door te groeien en verantwoordelijkheid te nemen. Zo borgen we niet alleen de toekomst van de organisatie, maar ook de betrokkenheid van de mensen die daarin een sleutelrol spelen.

We hebben per 1 januari 2026 afscheid genomen van Wijnand ten Vregelaar (MKB Advies) en Erik Vriesen (Audit).



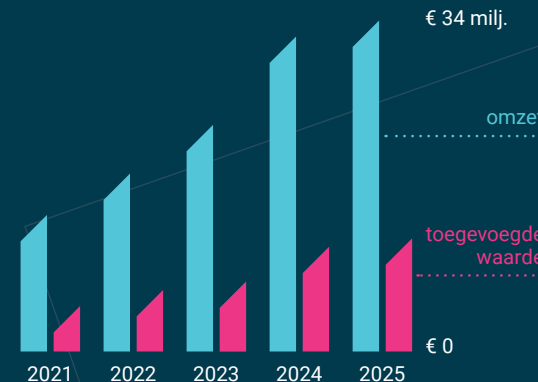
v.l.n.r. Mirjam, Michiel, Joyce, Martijn, Michel en Sandra

Omzet en toegevoegde waarde

STIJGING NETTO-OMZET 2025 T.O.V. 2024



OMZET EN TOEGEVOEGDE WAARDE



€ 33.661.000 omzet in 2025

PER MEDEWERKER MUTATIE NETTO OMZET



PER MEDEWERKER OMZET EN TW



€ 43.761 toegevoegde waarde per medewerker in 2025

Een financieel goed jaar met uitdagingen

Aan de markt kant was 2025 voor Eshuis als geheel een jaar van stabilisatie. Na een aantal jaren van harde groei is de omzetgroei in 2025 beperkt gebleven tot 5%, naar € 33,7 miljoen. We zijn het jaar 2025, vooral het eerste kwartaal, begonnen met een forse groei ten opzichte van 2024. Deze groei is gedurende het jaar afgevlakt. De omzet over het eerste halfjaar van 2025 was 9% hoger dan in 2024. Deze groei hebben we niet kunnen continueren, de omzet over het tweede halfjaar 2025 was gelijk aan die over het tweede halfjaar 2024.

De omzet is in het tweede halfjaar onder druk komen te staan door een dalende omzet in Eshuis Advies en in MKB Advies. De overige servicelines (met name audit en fiscaal) hebben nog wel een groei gerealiseerd in het tweede halfjaar 2025. De omzetgroei van € 1,6 miljoen ten opzichte van 2024 wordt gedragen door al onze servicelines, met uitzondering van Eshuis Advies. Daarnaast zien we de gemiddelde omzet per klant opnieuw toenemen. Hiermee is naast een kwantitatieve groei ook sprake van een, strategisch gewenste, kwalitatief positieve ontwikkeling van onze omzet.

Onze omzetgroei hebben we, net als voorgaande jaren, vooral gerealiseerd bij klanten aan de bovenkant van onze portefeuille – in het segment klanten > € 50.000 hebben we € 1,7 miljoen meer omzet gerealiseerd dan in 2024. Door groei bij bestaande klanten, maar ook door acquisitie van

ruim 20 nieuwe klanten boven de € 50.000. Eshuis groeit in de bovenkant van het MKB, het grootbedrijf en de publieke sector. Hier kunnen we onze, op grotere organisaties gerichte, auditdienstverlening inzetten. Ook passen deze grotere klanten perfect in onze strategische koers om met onze klanten samen te werken aan een duurzaam en toekomstbestendig bedrijfsmodel. Voor het realiseren van onze waardepropositie zetten wij integraal de specialistische deskundigheid van al onze servicelines in.

Audit & Assurance

De omzet van onze serviceline audit & assurance is € 1,2 miljoen (7%) gestegen ten opzichte van 2024 en bedroeg in 2025 ruim €18 miljoen. De personele bezetting is gegroeid van 114 naar 127 fte. Doordat de loonkosten minder zijn gestegen dan de omzet (slechts 1% toename door uitfasering van zzp'ers en verjonging in ons personeelsbestand) neemt de toegevoegde waarde ten opzichte van 2024 toe met € 1 miljoen. De verbetering van de toegevoegde waarde realiseren we vooral door een daling van de gemiddelde loonkosten per medewerker en een groei van ons personeelsbestand. Door een investering in de overgang naar een nieuw auditsoftwaresysteem en het aannemen van relatief veel jonge medewerkers hebben we niet het volledige potentieel van ons personeelsbestand kunnen benutten. We hebben wat meer uren moeten afboeken dan in voorgaande jaren.

Onze klantenportefeuille hebben we, gegeven de groei van onze bezetting en onze sterke marktpositie, kunnen laten groeien in het grootbedrijf en de publieke sector, met ook een verdere focus op het uitbreiden van onze activiteiten in internationale dienstverlening. We ervaren een onverminderd sterke klantvraag. We blijven gegeven de relatieve krapte op de arbeidsmarkt wel kritisch in het accepteren van nieuwe klanten en we kiezen er ook voor actief afscheid te nemen van klanten die niet meer bij ons passen – we zetten onze capaciteit in op klanten die echt passen bij de kernwaarden van Eshuis, met name “plezier” en “persoonlijke groei en ontwikkeling”.

MKB Advies en Fiscale praktijk

Onze omzet in de markt voor basisdienstverlening in het MKB (*samenstelp praktijk, fiscale aangiftepraktijk en MKB-adviespraktijk*) is in 2025 ten opzichte van 2024 met bijna € 0,6 miljoen (6%) toegenomen naar ruim € 11,2 miljoen. Deze groei zit voor € 0,5 miljoen in onze fiscale dienstverlening en voor € 0,1 miljoen in de MKB-adviespraktijk. Onze fiscale dienstverlening groeit door versterking van ons fiscale adviesteam, zowel door het aantrekken van enkele ervaren fiscaal adviseurs als jong talent. In onze fiscale advisering slagen we erin onze omzet te laten groeien bij onze grotere klanten, onder andere door in te zetten op fiscaal relatiebeheer bij deze klanten. Verder zien we, net als in onze auditpraktijk, groei in de gemiddelde omzet per klant door indexatie van onze tarieven en groei van onze portefeuille aan de bovenkant van het MKB.

Ons lange termijn doel is dat we vooral bezig willen zijn met onze rol als “brede adviseur” voor de MKB-ondernemer met een focus op het werken aan een duurzaam en toekomstbestendig bedrijfsmodel. Hierbij zetten we de volle breedte van onze servicelines in.

Eshuis Advies

In 2025 hebben we onze adviesteams (Impactondernemen, Juridisch Advies, HR Advies, BI Specialisten en Transaction Services) samengevoegd in één serviceline: Eshuis Advies. Doelstelling is de integrale marktbenadering langs de as van onze waardepropositie ‘werken aan een toekomstbestendig bedrijfsmodel’ te versterken. Hiermee richten we ons vooral op de bovenkant van het MKB.

De omzet van Eshuis Advies is in 2025 ten opzichte van 2024 met € 0,2 miljoen (8%) gedaald naar € 2,5 miljoen. Door eveneens lagere loonkosten als gevolg van een kleiner aantal medewerkers is de toegevoegde waarde van deze serviceline met € 0,1 miljoen verbeterd ten opzichte van 2024.

Door de EU Omnibusregelgeving is onze omzet op het gebied van duurzaamheidsadvies (waaronder ondersteuning van CSRD-implementaties) onder druk komen te staan. Het eerste halfjaar hebben we lopende opdrachten bij onze intrinsiek gemotiveerde klanten op het gebied van duurzaamheid kunnen afronden. De intake van nieuwe opdrachten stagneerde daarna echter, waardoor we ons team hebben ingekrompen. Tegenover een lagere omzet

Kerncijfers Audit & Assurance

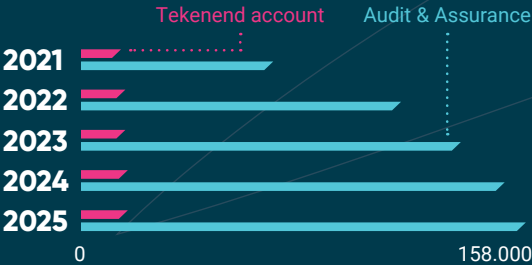
127 fte Medewerkers Audit & Assurance in 2025



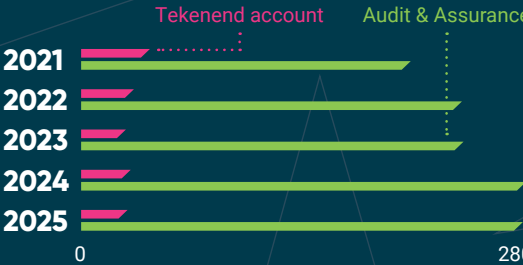
18 fte Waarvan tekenend accountants in 2025



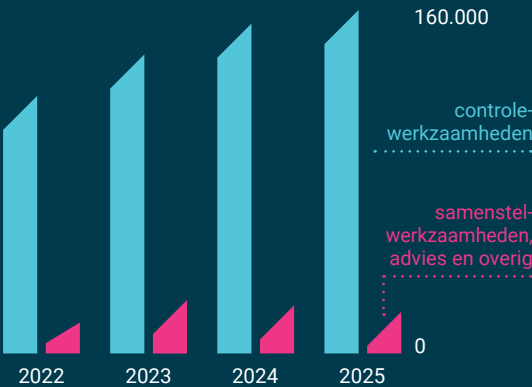
CONTROLE-UREN TOTAAL AANTAL



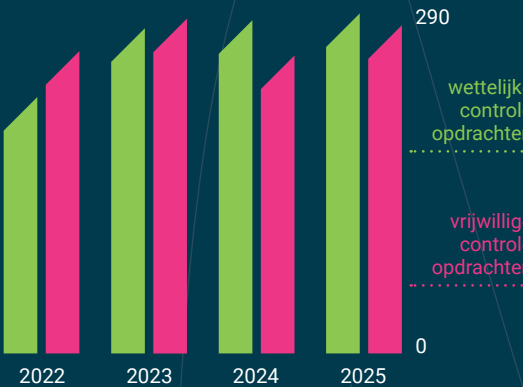
CONTROLE-UREN AANTAL PER OPDRACHT



BESTEDE UREN CONTROLE EN OVERIG

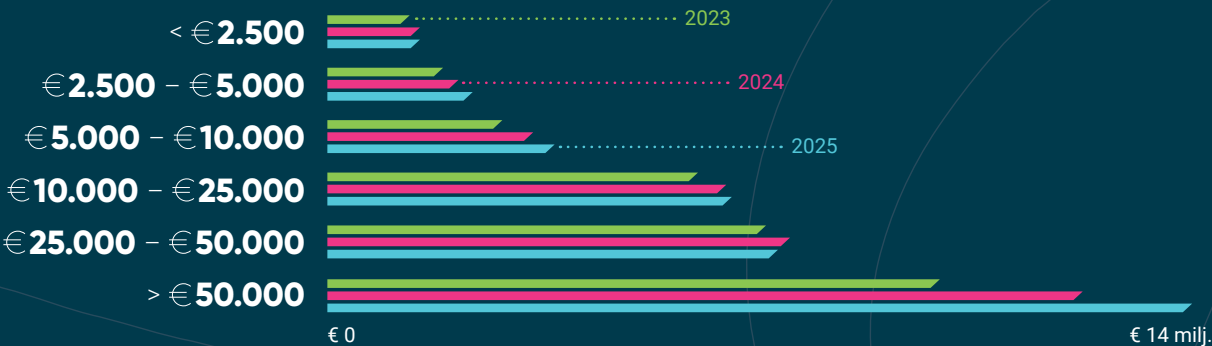


CONTROLE OPDRACHTEN AANTALLEN



Samenstelling van onze omzet

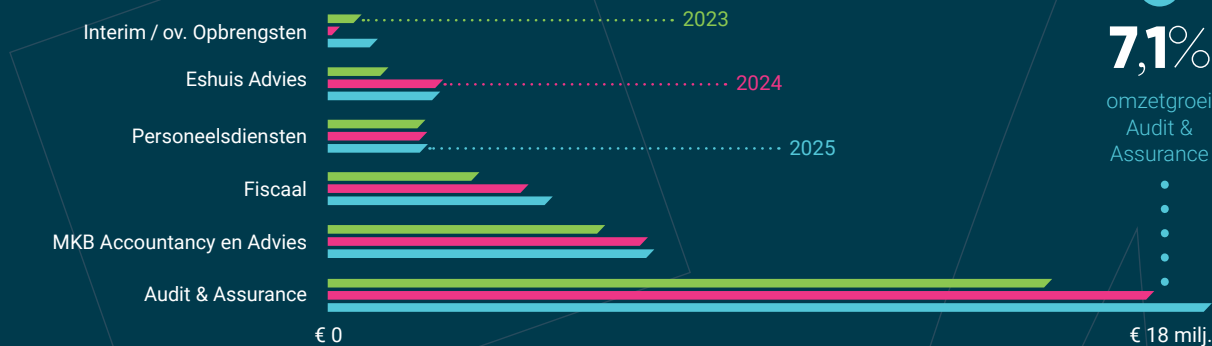
OMZET NAAR KLANTOMVANG 2023 - 2025



758      klanten boven de €10.000 in 2024

784      klanten boven de €10.000 in 2025

OMZET PER SERVICELINE 2023 - 2025



 **7,1%**
omzetgroei
Audit &
Assurance

uit duurzaamheidsadvies staat een succesvolle opstart van onze activiteiten op het gebied van Transaction Services. Met deze dienstverlening hebben we in 2025 ruim € 0,3 miljoen omzet weten te realiseren en we bouwen in 2026 verder aan uitbreiding van dit team. De omzet in de overige disciplines (juridisch advies, HR-advies en BI ondersteuning) stond wat onder druk in 2025 en is licht gedaald ten opzichte van 2024.

Resultaat is beter dan in 2024, maar blijft achter bij de verwachtingen voor 2025
Het voorafgaand aan het boekjaar 2025 verwachte resultaat voor 2025 (€ 5 miljoen) hebben we niet weten te realiseren, door een tegenvallende ontwikkeling van de omzet in het tweede halfjaar. Het resultaat is wel behoorlijk verbeterd ten opzichte van 2024. De hogere omzet (5% toename ten opzichte 2024) en een uitbreiding van ons personeelsbestand met 17 fte hebben geleid tot een verbetering van de toegevoegde waarde (omzet minus loonkosten) met € 0,9 miljoen. Door een toename van de overige bedrijfskosten (€ 0,45 miljoen hoger dan 2024 vooral door hogere kosten voor IT en autokosten, in lijn met de toename van het aantal medewerkers) is het resultaat € 0,45 miljoen gestegen ten opzichte van 2024, naar € 4,5 miljoen.

Met de onderwerpen in dit hoofdstuk draagt Eshuis bij aan de volgende Sustainable Development Goals:

 **SDG 8** Eerlijk werk en economische groei





**We zijn mensgericht,
bij alles wat we doen
hebben we oog
voor de mens**



Eshuis als preferred employer

Onze reputatie helpt ons in een voor de accountancysector nog steeds krappe arbeidsmarkt. We proberen ons verhaal gebaseerd op onze identiteit, duurzaamheidsambitie en kernwaarden (plezier en ontwikkeling) zo goed mogelijk te vertellen. Onze sociale media-uitingen, communicatiestrategie, aanwezigheid bij activiteiten van hogescholen en universiteiten, optreden als (gast)docent en samenwerking met middelbare scholen, het aanbieden van specifieke Eshuis leerlijnen voor persoonlijke ontwikkeling en vakinhoudelijke trainingen en het werken aan een fijne werkomgeving zijn hiervan een aantal voorbeelden. Ook het feit dat we B Corp gecertificeerd zijn helpt ons hierbij. We weten de uitstroom van medewerkers bij Eshuis beperkt te houden, door het creëren van een plezierige werkomgeving, uitgebreide opleidingsmogelijkheden aansluitend op behoefte en belangstelling van onze medewerkers, fitheidsprogramma's (Eshuis Actief) en alle vrijheid in mogelijkheden om tijds- en plaatsonafhankelijk te werken. We investeren ook fors in het aanbieden van stageplekken, afstudeerplekken, werkstudentbetrekkingen en het ontdekken van de kansen in een baan bij Eshuis via een breed traineeship.

Onze personele bezetting is toegenomen van gemiddeld 246 fte in 2024 naar gemiddeld 263 fte in 2025. Vanuit leiderschap en onze mensgerichte cultuur werken we aan een steeds betere samenstelling van ons personeelsbestand. Niet alleen

kwantitatief, maar vooral ook kwalitatief. We willen werken aan complementaire teams waarbij mensen samen meer bereiken dan als optelsom van individuen. Ons doel is dat al onze mensen werken aan de juiste opdrachten bij de juiste klanten – en dan vooral werk dat bij ze past voor klanten die bij ze passen. Dit is de basis van het succes van Eshuis. En ook de basis onder een kwaliteitsgerichte cultuur. Wij geloven dat mensen die werk doen waar ze energie van krijgen en ruimte krijgen voor persoonlijke groei en ontwikkeling, uiteindelijk betere dienstverlening leveren aan onze klanten. Deze pijler onder onze kwaliteit is ook door de AFM erkend – en als “best practice” gepresenteerd aan de non-oob vergunninghoudende auditkantoren in Nederland. Hier zijn we echt trots op.

World-class Workplace

Ook in 2025 hebben we ons jaarlijkse medewerkersonderzoek door Effectory laten uitvoeren. Hier richten we ons op het meten van de bevoegenheid en betrokkenheid van onze medewerkers. Op basis van de mening van onze eigen mensen zijn we, net als eerdere jaren, weer uitgeroepen tot “World-class Workplace”. Hier zijn we ontzettend trots op! Ons imago en ons HR-beleid helpen ons om een aantrekkelijke werkgever te zijn, waar jonge mensen volop ontwikkelkansen krijgen. Dit uit zich in een, ook in 2025, groeiend aantal medewerkers en een relatief beperkte ongewenste uitstroom van mensen.

Betrokkenheid bij het onderwijs

De verbinding tussen onderwijs en praktijk speelt een belangrijke rol binnen Eshuis. We investeren bewust in het opleiden en begeleiden van nieuw talent, omdat we geloven dat ontwikkeling begint met ervaring.

Daarom zijn we op verschillende manieren actief binnen het onderwijs. We verzorgen (gast)colleges aan onder andere Nyenrode Business Universiteit, Hogeschool Utrecht, Hogeschool Saxion en Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN). Daarbij richten we ons niet alleen op vakinhoud zoals accountancy en fiscaliteit, maar ook op thema's als solliciteren en werkgeluk. Tegelijkertijd breiden we onze samenwerkingen verder uit. Zo zijn we aangesloten bij

de nieuwe accountancyopleiding van NHL Stenden in Emmen en het Windesheim in Almere en werken we steeds intensiever samen met middelbare scholen, zoals het Pius X College en het Etty Hillesum Lyceum. De samenwerking met CSG Het Noordik is hierin een mooi voorbeeld. Leerlingen doen hier via een stage werkervaring op binnen Eshuis en vanaf september 2026 verwelkomen we de eerste leerling als nieuwe medewerker.

Ook studenten maken actief kennis met de praktijk. Jaarlijks bieden we stageplaatsen aan en werken we nauw samen met Nyenrode, waar veel van onze auditcollega's hun opleiding volgen. Daarnaast gaan Saxion-studenten regelmatig mee naar klanten, zodat zij ervaren hoe het werk er in de praktijk uitziet.

In 2025 hebben we samen met het ROC van Twente, MOORE MKW en Flynth Adviseurs en Accountants de intentieverklaring ondertekend voor de ontwikkeling van de Financiële Leergang. Deze route combineert theorie en praktijk: studenten starten met een voltijd BOL-opleiding en stromen daarna door naar een BBL-traject bij een van de deelnemende accountantskantoren, waaronder Eshuis. Zo bouwen zij een sterke theoretische basis op én doen ze direct praktijkervaring op. De samenwerking richt zich op het ontwikkelen van het programma en lesmateriaal, het creëren van praktijkplaatsen en het versterken van de koppeling tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Het Eshuis traineeship voor jong talent

In 2025 hebben we een volgende stap gezet in de ontwikkeling van jong talent binnen onze organisatie met het Eshuis traineeship. Dit programma is bedoeld voor starters die aan het begin van hun carrière staan en willen ontdekken welke richting het beste bij hen past. Gedurende vijftien maanden draaien trainees mee binnen verschillende servicelines, werken ze samen met uiteenlopende teams en krijgen ze inzicht in verschillende typen klantvraagstukken. In 2025 namen Jaron Zendman en Lotte Schulenburg deel aan het traineeship.

Registeraccountant en aandeelhouder Harold Schreur ziet het traineeship als een investering in de toekomst: "Met het traineeship bieden we jong talent de kans om in korte tijd de volle breedte van Eshuis te ervaren. Ze leren niet alleen onze verschillende servicelines kennen, maar ook de mensen die er werken.



Trainees Jaron Zendman en Lotte Schulenburg

Juist die combinatie helpt hen om te ontdekken waar ze het beste tot hun recht komen. Tegelijk stelt het ons in staat om talent aan ons te binden dat nog niet precies weet welke richting het beste past. We geven hen de ruimte om te ontdekken en een bewuste keuze te maken voor hun verdere loopbaan, waarbij we hen graag binnen Eshuis verder zien ontwikkelen."

Jaron vertelt: "Ik ervaar het traineeship als een kans om in korte tijd veel te leren en te ontdekken waar mijn talenten liggen. Ik krijg de ruimte om bij verschillende servicelines volwaardig mee te werken. Dat helpt mij om mijn eigen richting te bepalen, mede door de openheid en begeleiding van collega's. Ik krijg zo een completer beeld van alle facetten van accountancy en bedrijfsadvies."

Ook Lotte ervaart het traineeship als een waardevolle start van haar loopbaan. "Ik ervaar het traineeship echt als een kans om heel veel te leren in korte tijd en te ervaren wat het best bij je past. Het is waardevol



Collega's Wieke Munster en Jort Pieterse tijdens een workshop voor de Groninger Fiscale Eenheid

om Eshuis zo breed te leren kennen, want het maakt in principe niet uit voor waarvoor je kiest, want de kennis van de ene serviceline neem je weer mee naar de volgende serviceline. Het zorgt ervoor dat je makkelijker met elkaar samenwerkt.”

Eerste editie Thuis-thuis-borrel

Samen met Damsté Advocaten en Notarissen organiseerden we de eerste Thuis-thuis-borrel voor studenten met Twentse roots. Tijdens deze bijeenkomst brachten we studenten die buiten de regio studeren in contact met de mogelijkheden die Twente te bieden heeft op het gebied van werk en ontwikkeling.

In een informele setting maakten studenten kennis met Eshuis en Damsté en gingen zij in gesprek met collega's over hun ervaringen. Wat betekent het om te werken in de regio waar je vandaan komt? En welke kansen liggen hier voor jonge professionals?

Met initiatieven als deze willen we de verbinding met de regio versterken en talent laten zien dat zij ook dichtbij huis een uitdagende en betekenisvolle loopbaan kunnen opbouwen. Dankzij de Thuis-thuis-borrel hebben we twee enthousiaste collega's mogen verwelkomen binnen ons Juristenteam.



Eerste editie van de Thuis-thuis-borrel

Positief en gezond werkgeverschap

We zijn opnieuw B Corp gecertificeerd!

Na onze eerste certificering in 2022 met een score van 84 punten, hebben we de hercertificering succesvol afgerond met een score van 98,4 punten. Een mooie stap vooruit die laat zien dat we blijven bouwen aan onze maatschappelijke impact. Wanneer je als organisatie het B Corp-label draagt, word je

iedere drie jaar opnieuw beoordeeld. Via het B Corp assessment hebben we aangetoond dat we onszelf blijven verbeteren op de vijf impactgebieden: Governance, Workers, Community, Environment en Customers. De stijging in onze score is het resultaat van bewuste keuzes, initiatieven en de inzet van collega's door heel Eshuis.

Medewerkers

begin 2024

300 medewerkers

begin 2025

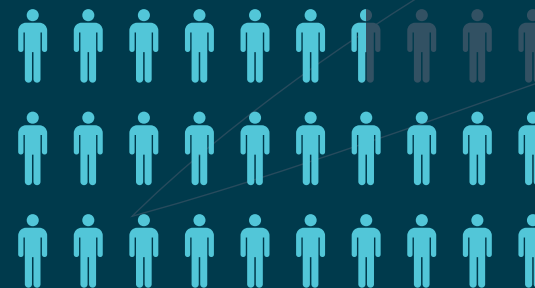
304 medewerkers

begin 2026

297 medewerkers

264 fte

Gemiddelde personele bezetting in 2025



GELIJKE BELONING MAN/VROUW IN 2025



Gemiddeld salaris vrouwelijke medewerker als percentage van mannelijke medewerker T.o.v. 99,6% in 2024

GEMIDDELDE LEEFTIJD IN 2025



↓ 33,6 gemiddelde leeftijd in 2024

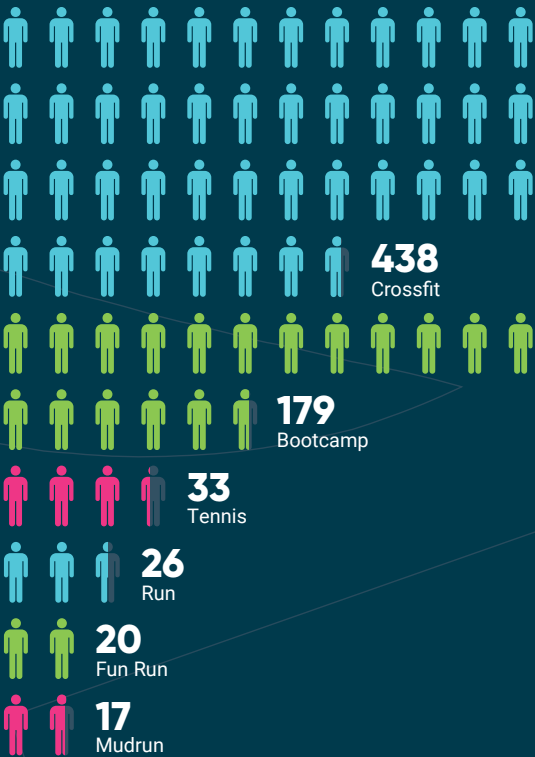
ZIEKTEVERZUIM IN 2025



↓ 3,5% ziekteverzuim in 2024

Samen in beweging

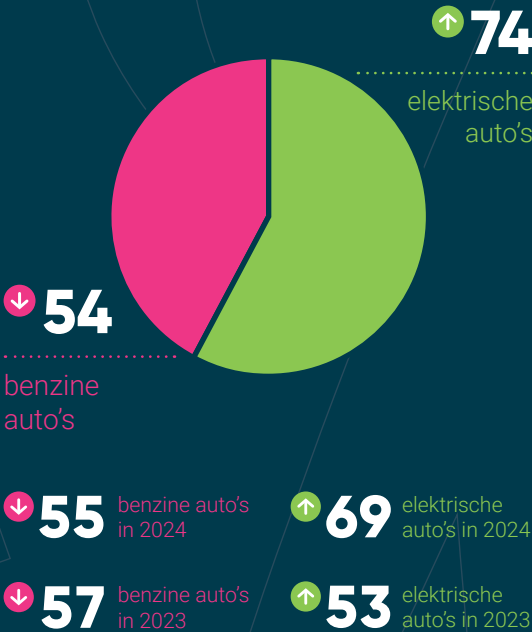
ESHUIS ACTIEF DEELNAME



MEDEWERKERSONDERZOEK DEELNAME 2025



MOBILITEITSBELEID IN 2025



Consultant Impactondernemen Evelyn Landhuis-Keus: “Het was heel tof om het assessment weer te doorlopen en erachter te komen hoeveel we gegroeid zijn in de afgelopen drie jaar. De grootste vooruitgang zit aan onze klantenkant. We hebben de laatste jaren meer gewerkt met klanten in de publieke sector en zorg- en welzijnsorganisaties. Dat geeft per definitie een maatschappelijke impact. Daarnaast hebben we met onze serviceline Impactondernemen een nieuwe tak aangeboord waarmee we onze klanten aanjagen op het brede thema duurzaamheid.”

Bestuurder Michel Schaepers: “Wij helpen ondernemers en organisaties niet alleen met de resultaten van vandaag, maar kijken juist naar de toekomst. Hoe bouw je aan een organisatie die relevant blijft? Hoe maak je keuzes die niet alleen financieel kloppen, maar ook maatschappelijk waarde toevoegen? Het B Corp label sluit daar naadloos op aan. Het daagt ons uit om breder te kijken: naar onze impact op medewerkers, klanten, de samenleving en het milieu. Precies die brede blik past bij hoe wij werken en adviseren.”

Introductie Zomerverlof

Bij Eshuis zetten we ons elke dag vol energie in voor onze klanten en voor elkaar. Dat vraagt toewijding, aandacht en soms ook een tandje erbij. Die inzet waarderen we enorm! Maar wie goed wil presteren, moet ook goed kunnen ontspannen. In de zomer van 2025 zijn we daarom een pilot gestart waarbij onze kantoren in de periode van 1 juli tot en met 31 augustus op vrijdagmiddag gesloten waren. Dat betekent: elke week vier uur extra vrije tijd met behoud van salaris.



Tijd om te doen waar collega's blij van worden en energie van krijgen. Of dat nou met het gezin is, in het zonnetje op het terras, sporten of gewoon even niks. De boodschap was vooral: ga genieten! We vertrouwen erop dat dit bijdraagt aan het welzijn van onze collega's en het werkplezier. De ervaringen en inzichten uit deze periode helpen ons om verder te bouwen aan een werkomgeving waarin mensen duurzaam kunnen groeien en presteren.

Eshuis Actief

Binnen Eshuis vinden we het belangrijk dat collega's goed in hun vel zitten. Eshuis Actief speelt daarin een zichtbare rol. Vanuit dit initiatief kunnen collega's op alle kantoren wekelijks samen sporten. Van yoga en bootcamp tot crossfit, maar ook deelname aan evenementen zoals de Singelloop in Enschede, het jaarlijkse tennistoernooi, de Nacht van Groningen, de Snerloop in De Lutte en de YuMan Race. Daarnaast

ontvangt iedere collega jaarlijks credits om via de Eshuis Actief-webshop sportkleding te bestellen.

Collega's Accelien Horsthuis-Wessels en Joris van Kempen zijn vanaf het begin betrokken bij Eshuis Actief. Joris: "We pakten toen al een paar evenementen op, zoals de Singelloop en het jaarlijkse tennistoernooi. Inmiddels zijn er meer dan 300 activiteiten georganiseerd."

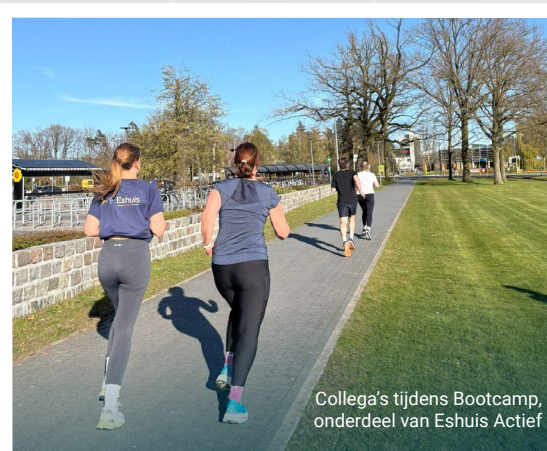
"Sport stimuleert een gezonde en actieve organisatie. Het zorgt voor vitaliteit en betrokkenheid," vertellen Joris en Accelien. Tegelijk zit de kracht juist in de eenvoud. "Samen sporten is een laagdrempelige manier om elkaar beter te leren kennen. Je spreekt elkaar eens anders dan alleen achter je bureau, wat de sfeer en samenwerking ten goede komt."

Die impact is dagelijks merkbaar. "Na een activiteit wordt erover nagepraat bij de koffieautomaat of in de kantine. Je leert collega's kennen die je anders minder snel spreekt." Zo verbindt Eshuis Actief collega's over teams en locaties heen en draagt het bij aan een werkomgeving waarin ruimte is voor energie, ontspanning en onderlinge betrokkenheid.

Stimuleren van duurzame mobiliteit en vitaliteit

In 2025 hebben we een Lease-a-Bike regeling geïntroduceerd voor onze collega's. Met deze regeling bieden we de mogelijkheid om via Eshuis een fiets te leasen, zowel voor zakelijk als privégebruik. Met deze stap willen we bijdragen aan twee belangrijke thema's: enerzijds stimuleren we duurzame mobiliteit, door

een aantrekkelijk alternatief te bieden voor reizen met de auto. Anderzijds ondersteunen we de vitaliteit van onze collega's, door bewegen laagdrempeliger en toegankelijker te maken.



Collega's tijdens Bootcamp, onderdeel van Eshuis Actief

Impactdag 2025 – Hoe blijf je van betekenis in een wereld die continu verandert?

In de Gieterij van het ROC van Twente, een plek waar ondernemerschap en ontwikkeling samenkomen, organiseerde Eshuis samen met ABN AMRO de vierde editie van de Impactdag. Een dag waarop we samen met ondernemers en experts stilstonden bij een vraag die steeds relevanter wordt: hoe blijf je van betekenis in een wereld die continu verandert? Centraal stonden praktijkverhalen die laten zien hoe organisaties omgaan met die uitdaging en hoe zij werken aan impact die verder reikt dan vandaag.

Emma Folmer (Rijksuniversiteit Groningen) schetste de urgentie van de duurzaamheidstransitie. Ze liet zien waarom de huidige ontwikkelingen nog niet snel genoeg gaan en waarom circulariteit alleen niet voldoende is. Met de theory of change gaf zij richting aan wat er nodig is om te komen tot regeneratief ondernemerschap.

In de verdiepende sessies kwam de ESG-praktijk concreet tot leven. Binnen het thema "environment" liet Fons Eijkelkamp (Royal Eijkelkamp) zien hoe regeneratieve landbouw bijdraagt aan een gezonde bodem en daarmee aan een gezonde leefomgeving. Vanuit het "social" perspectief gaf Janet Mensink (Social & Labor Convergence Program) inzicht in

hoe organisaties wereldwijd werken aan betere arbeidsomstandigheden en eerlijke ketens. Op het gebied van "governance" nam Harry van Duijnhoven (Kragten) ons mee in hoe duurzame governance in de praktijk vorm krijgt, met aandacht voor vakmanschap, samenwerking en maatschappelijke waarde.

De Impactdag bracht verschillende perspectieven samen en maakte zichtbaar hoe organisaties, ieder op hun eigen manier, werken aan een toekomstbestendige bedrijfsvoering. Daarmee blijft het een waardevol moment om kennis te delen, elkaar te inspireren en samen verder te kijken dan de uitdagingen van vandaag.



Impactdag 2025

Leergangen die ondernemers vooruitbrengen

Met de leergangen van Eshuis brengen we onze kennis tot leven in de praktijk. Niet als losse bijeenkomsten, maar als trajecten waarin we klanten en relaties meenemen in thema's die bijdragen aan een relevant businessmodel. De rode draad is: inspireren, verdiepen en vooral in beweging brengen. Want juist daar ontstaat de meeste waarde.

Duurzaam succes voor het MKB

In de leergang Duurzaam succes voor het MKB combineren we inhoud en actie. Deelnemers worden tijdens bijeenkomsten meegenomen in thema's als duurzaamheid en business intelligence en gaan daar vervolgens zelf mee aan de slag. Tussen de sessies door verzamelen we samen de juiste informatie om een compacte duurzaamheidsrapportage op te stellen. Tegelijkertijd gaan onze adviseurs in gesprek met ondernemers over hun koers en ambities. Het resultaat is concreet: iedere deelnemer gaat naar huis met een VSME-rapportage, inzichten via een impact-dashboard en handvatten om verder te bouwen aan een toekomstbestendig bedrijf.

Impact Financial Zorg

De leergang Impact Financial Zorg laat zien hoe we inspelen op de specifieke dynamiek van een sector. Hier vertalen we brede duurzaamheidsthema's naar de praktijk van zorgorganisaties. Van inkoop en huisvesting tot financiering en strategie. Door die

combinatie van perspectieven ontstaat er niet alleen inzicht, maar ook richting.

Rise Up! Leergang voor ambitieuze bedrijfsopvolgers

Met deze leergang voor (toekomstige) opvolgers richten we ons op een andere belangrijke fase in het ondernemerschap: bedrijfsopvolging. In zes sessies werken zij aan hun visie, strategie en leiderschap en vertalen zij inzichten naar een concreet actieplan voor de toekomst van hun bedrijf. We brengen bedrijfsopvolgers samen en bereiden hen voor op wat er op hen afkomt. Door ervaringen te delen en vooruit te kijken, helpen we hen om met vertrouwen hun rol te pakken. Met deze aanpak laten we zien waar Eshuis voor staat: naast ondernemers staan en hen helpen bouwen aan duurzame, toekomstbestendige organisaties.



Leergang Financial Zorg

Deelnemster Sabine Leus: "Het is leuk en leerzaam om met gelijkgestemden te praten. Je merkt dat anderen tegen dezelfde dingen aanlopen. De leergang heeft mij en mijn broer Franc geholpen om het gesprek met onze ouders aan te gaan over thema's waar je het niet zo snel over hebt. Dat helpt ons om samen verder te komen."

Directielid Joyce Frongink: "Met Rise Up! brengen we ambitieuze bedrijfsopvolgers samen die allemaal voor vergelijkbare keuzes en thema's staan. Juist die herkenning en het delen van ervaringen maken het verschil. Dat zien we ook terug bij oud deelnemers, daarom bouwen we nu verder aan een community waarin zij elkaar blijven vinden en versterken."

Eshuis Foundation viert vijfjarig jubileum

De Eshuis Foundation bestaat vijf jaar en dat is een mijlpaal om trots op te zijn! Wat begon vanuit de wens om iets terug te doen voor de maatschappij, is uitgegroeid tot een betrokken stichting met mooie projecten en terugkerende samenwerkingen.

Projecten die raken

Secretaris Evelyn Landhuis-Keus, vanaf het eerste uur betrokken, kijkt met veel plezier terug op de afgelopen vijf jaar. Evelyn vertelt: "Het geeft veel voldoening dat we met ons eigen netwerk en door het vergroten daarvan zoveel mooie initiatieven hebben leren kennen. Er zijn echt veel goede mensen op de wereld die iets voor een ander willen doen." Veel projecten richten zich op kinderen die net even dat extra steuntje in de rug kunnen gebruiken. "Wie de jeugd heeft, heeft de toekomst. Daarom bieden we graag de helpende hand", vervolgt Evelyn. Voorzitter Maarten Smidt:

"Het is waardevol dat een werkgever zich maatschappelijk inzet. Het is mooi om lokale projecten te ondersteunen waarbij kinderen een streepje voor hebben. Ook collega's van Eshuis dragen projecten aan en als deze uiteindelijk dan worden ondersteund door de Foundation merk je dat een collega extra trots is om hier te werken. Het mes snijdt dus aan twee kanten waarbij meerdere partijen profiteren."

Zomerschool Maks

Een project dat sterk aansluit bij de visie van de Foundation is Zomerschool Maks, dat werd aangedragen door een collega van Eshuis. Deze zomerschool helpt Hengelose kinderen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken op didactisch of gedragsgebied. Tijdens de zomervakantie krijgen zij een mix van leerzame ochtenden met kernvakken en uitdagende activiteiten in de middag. Evelyn: "Daar

zit alles in waar wij voor staan. Zomerschool Maks bestaat inmiddels vijf jaar. In het begin kwamen er vijftig kinderen en nu al zeventig of tachtig.”

Vooruitkijken

Per 1 januari 2026 neemt de Foundation afscheid van penningmeester Wijnand ten Vregelaar vanwege zijn pensioen. Derk Willem Ruesink volgt hem

op als penningmeester. Het bestuur kijkt vol vertrouwen naar de komende jaren, klaar om nog meer maatschappelijke impact te maken. “Het is gewoon ontzettend leuk om te doen”, aldus Evelyn. De afgelopen jaren bewoog de Foundation naar veel projecten rondom kinderen. Evelyn: “Dat voelt goed, maar we willen breder kijken. We staan dus ook open voor andere initiatieven.”

Sustainable Development Goals

De Sustainable Development Goals (SDG's) vormen een wereldwijd kader voor duurzame ontwikkeling. Deze zeventien doelen, opgesteld door de Verenigde Naties, richten zich op thema's als klimaat, ongelijkheid, onderwijs en economische groei. Ze bieden organisaties een gemeenschappelijke taal om hun impact zichtbaar en vergelijkbaar te maken. Binnen Eshuis gebruiken we de SDG's niet als sturend

kompas, maar als ondersteuning bij wat we al doen. Ze helpen ons om onze activiteiten en initiatieven te duiden en inzichtelijk te maken hoe deze bijdragen aan bredere maatschappelijke doelen. Met de acties uit dit hoofdstuk en vanuit de Eshuis Foundation sluiten we aan bij de SDG's waar Eshuis prioriteit aan wil geven. Deze doelen zijn hieronder en aan het eind van ieder hoofdstuk weergegeven.

 **SDG 3** Goede gezondheid en welzijn

 **SDG 4** Kwaliteitsonderwijs

 **SDG 5** Gendergelijkheid

 **SDG 8** Eerlijk werk en economische groei

 **SDG 13** Klimaatactie

 **SDG 10** Ongelijkheid verminderen

 **SDG 17** Partnerschap om doelstellingen te bereiken





**We vertrouwen
onze collega's en
handelen vanuit
vertrouwen**



Van jong talent tot ondernemende Eshuizer

WAT RUIM TIEN JAAR GELEDEN BEGON ALS DE EERSTE STAP VAN EEN ASSISTENT-ACCOUNTANT IS UITGEGROEID TOT EEN PRACHTIGE MIJLPAAL. PER 1 JANUARI 2026 IS JELLE SCHUMER TOEGETREDEN ALS AANDEELHOUDER BIJ ESHUIS. EEN STAP DIE PAST BIJ ZIJN ONTWIKKELING, ZIJN ONDERNEMERSGEEST EN DE MANIER WAAROP HIJ DE AFGELOPEN JAREN HEEFT BIJGEDRAGEN AAN DE GROEI VAN ONZE ORGANISATIE.

Op 1 september 2014 startte Jelle, net 18 en vers van het vwo, als assistent-accountant in de controlepraktijk. Mirjam Struijk-Doornweerd (bestuurder): "Vanaf dag één liet hij zien dat hij veel in zijn mars had. In de jaren die volgden groeide hij in hoog tempo uit tot registeraccountant en adviseur. Maar bovenal bleef hij, en misschien wel het meest kenmerkend, gewoon Jelle. Gedreven, positief en altijd op zoek naar nieuwe uitdagingen in complexe omgevingen." Collega's waarderen hem als iemand die meedenkt, kansen ziet en altijd een stap verder gaat. Dat liet hij onder andere zien bij het opzetten van ons kantoor in Amersfoort, het starten van de serviceline Transaction Services en in zijn rol binnen Eshuis Advies.

Jelle: "Mijn ambitie is om het beste uit mezelf en mijn collega's te halen. Dat zie ik als een reis waarin je alleen verder komt door ja te zeggen tegen het onbekende en vooral door te doen. Ik wil dit vooral graag samen doen. Het helpen van anderen is voor mij altijd een belangrijke drijfveer geweest. Ik wil goed doen, voor mezelf en voor een ander, en combineer dat met mijn eigen kijk op zaken."

In deze nieuwe fase wil Jelle verder bouwen aan een toekomstbestendig Eshuis. Jelle: "Mijn ambitie met Eshuis is om een nog sterkere organisatie neer te zetten. Het fundament van onderling vertrouwen en respect zorgt ervoor dat iedereen de beste versie van zichzelf kan worden. Ik ben klaar voor deze volgende stap en overtuigd dat ik met mijn ondernemende mentaliteit en positieve instelling een waardevolle bijdrage kan leveren aan de toekomst van Eshuis."



Jelle Schumer

Gedragcode

VERTROUWEN VORMT EEN BELANGRIJKE BASIS VOOR HOE WE BINNEN ESHUIS SAMENWERKEN. WE GEVEN COLLEGA'S DE RUIMTE OM VERANTWOORDELIJKHEID TE NEMEN EN GAAN ERVAN UIT DAT IEDEREEN HANDELT VANUIT DE JUISTE INTENTIE.

Dat zie je terug in het dagelijks werk: in het nakomen van afspraken, het open aangaan van het gesprek en het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie. Ook betekent het dat we alert zijn in situaties waarin belangen kunnen botsen en dat we die bespreekbaar maken.

Tegelijk vraagt dat om duidelijke afspraken over hoe we met elkaar omgaan. Dit hebben we vastgelegd in onze gedragscode. Kernbegrippen binnen onze gedragscode zijn:

Respectvol

We handelen op basis van vertrouwen en respect. Dat betekent dat sociaal onveilig gedrag zoals pesten, discriminatie of intimidatie niet wordt geaccepteerd en bespreekbaar wordt gemaakt.

Integer

Integriteit betekent dat we handelen vanuit zuivere motieven, geen misbruik maken van onze positie en belangenverstrengeling vermijden. We gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie en maken gedrag dat niet in lijn is met onze normen en waarden bespreekbaar.

Gelijkwaardig

Gelijkwaardigheid betekent dat iedereen binnen Eshuis op dezelfde manier wordt behandeld, ongeacht afkomst, leeftijd, religie, gender, seksuele oriëntatie, beperking of andere persoonlijke kenmerken. We handelen niet vanuit persoonlijk gewin, maar dragen bij aan het gezamenlijke belang van de organisatie en haar omgeving.

Met onze gedragscode maken we onze waarden concreet en geven we richting aan een werkomgeving waarin mensen zich gezien, gewaardeerd en veilig voelen. Collega's kunnen daarbij altijd terecht bij hun leidinggevende of, als dat beter past, bij onze externe vertrouwenspersoon Lindy Lentfert.



ObT: maatschappelijke impact in de praktijk

BINNEN ESHUIS WERKEN WE VOOR EEN BREDE GROEP MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES IN HET ONDERWIJS EN DE PUBLIEKE SECTOR. EEN VAN DE MEEST KENMERKENDE VOORBEELDEN HIERVAN IS ONZE SAMENWERKING MET OBT.

Deze stichting zonder winstoogmerk ondersteunt en adviseert meer dan 100 besturen in Nederland binnen het onderwijs, kinderopvang, zorg en welzijn op administratief en organisatorisch gebied. Voor veel van deze organisaties is het niet haalbaar om zelf een controller in dienst te nemen. ObT vervult die rol door ervoor te zorgen dat administraties op orde zijn en jaarrekeningen op betrouwbare wijze kunnen worden opgesteld en aangeleverd bij het ministerie van OCW.



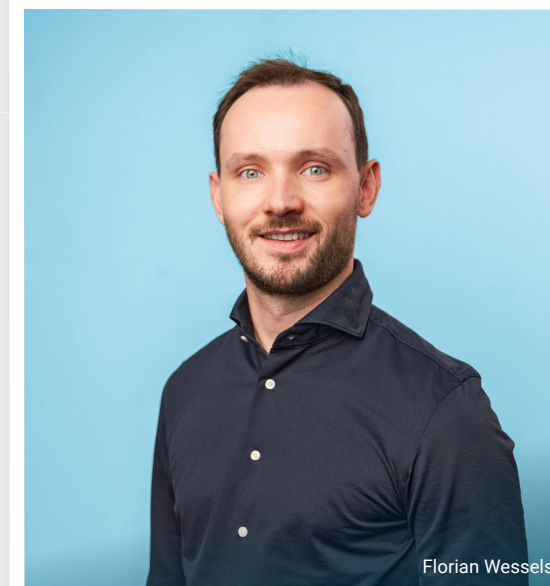
Rick Balk

Werken voor organisaties met maatschappelijke impact

Voor Eshuis betekent deze klantgroep werken aan opdrachten met een duidelijke maatschappelijke relevantie. Het gaat om organisaties die midden in de samenleving staan en waar zorgvuldig financieel beheer direct bijdraagt aan goed onderwijs, opvang en welzijn.

Tegelijk biedt dit werk onze collega's een waardevolle leeromgeving. Door de diversiteit aan dossiers en het aantal organisaties krijgen zij snel inzicht in het volledige controleproces. Van het opstellen van jaarrekeningen tot het schrijven en toelichten van accountantsverslagen: collega's krijgen al vroeg in hun loopbaan verantwoordelijkheid en de ruimte om zich te ontwikkelen. Juist deze combinatie van breedte en verantwoordelijkheid zorgt voor een stevige basis.

Collega Rick Balk is al vijftien jaar betrokken bij deze klantgroep en ziet hoe leerzaam en uitdagend dit werk is. Rick vertelt: "Veel mensen denken dat het alleen standaardwerk is. Maar juist doordat je zoveel jaarrekeningen ziet, leer je verbanden herkennen, zie je alle posten in een jaarrekening en krijg je de kans om zelf accountantsverslagen



Florian Wessels

en managementletters te schrijven. Het mooie is dat je die ook mag toelichten aan het bestuur en een raad van toezicht. Bij andere klanten krijg je daar pas veel later in je carrière de ruimte voor."

Een springplank voor jonge professionals

Voor jonge collega's is deze klantgroep daarom een echte springplank. Rick: "De vraagstukken waar we aan werken zijn vaak complexer dan ze op het eerste gezicht lijken. Denk aan subsidieverantwoordingen, veranderende wet- en regelgeving of governance-vraagstukken binnen instellingen. Dit vraagt om vakinhoudelijke kennis én het vermogen om het gesprek aan te gaan met bestuurders en toezicht-

houders. Daarmee leveren we niet alleen zekerheid, maar ook inzicht en richting."

Daarnaast werken we volop aan innovatie. Zo experimenteren we samen met data-analisten met het automatiseren van bestuursverslagen en rechtmatigheidscontroles. Collega Florian Wessels: "Straks zien we in één oogopslag waar risico's liggen en kunnen we direct het gesprek aangaan met onze klanten. Dat maakt ons werk slimmer en relevanter."

Groeien in je vak én bijdragen aan de samenleving

Het biedt collega's de kans om te leren, te groeien en uitdagende casussen op te lossen met maatschappelijke impact. Rick vat het mooi samen: "Dankzij deze klanten kunnen we jonge collega's snel veel verantwoordelijkheid geven. Tegelijk helpen we onderwijsinstellingen en andere maatschappelijke organisaties om hun administratie op orde te krijgen en hun middelen verantwoord te besteden. Normaal krijg je op jonge leeftijd nooit de kans om zoveel binnen één klant te doen."

Met de onderwerpen in dit hoofdstuk draagt Eshuis bij aan de volgende Sustainable Development Goals:

 **SDG 4** Kwaliteitsonderwijs

 **SDG 5** Gendergelijkheid

 **SDG 10** Ongelijkheid verminderen



We geven onze collega's de ruimte om te werken aan persoonlijke groei



Samen bouwen aan groei: vijf jaar partnerschap met KSG Trainers en Consultants

SINDS 2021 WERKT ESHUIS SAMEN MET KSG TRAINERS EN CONSULTANTS OP HET GEBIED VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING. WAT BEGON ALS EEN ROL ALS LEVERANCIER VAN TRAININGEN, GROEIDE IN DE AFGELOPEN JAREN UIT TOT EEN PARTNERSCHAP WAARIN WE SAMEN BOUWEN AAN DE ONTWIKKELING VAN ONZE MENSEN EN ORGANISATIE. DAPHNE NONAHAL, MT-LID EN SENIOR TRAINER EN COACH BIJ KSG, IS VANAF HET BEGIN BIJ DIE ONTWIKKELING BETROKKEN.

De mens eerst

"Wij zijn een missiegedreven organisatie," vertelt Daphne. "Met een team van zo'n vijftien trainers werken we vanuit één overtuiging: de mens eerst. Juist in een wereld waarin systemen en processen steeds meer overnemen, blijft de menselijke kant bepalend." Die visie sluit naadloos aan bij Eshuis. "De samenwerking voelt warm, persoonlijk en eerlijk. We bouwen echt samen. In het begin waren we vooral leverancier van trainingen, maar gaandeweg zijn we steeds dichter tegen de organisatie aangekropen. We zijn Eshuis beter gaan begrijpen: de context, de cultuur, de manier waarop mensen hier leren en werken. Dat heeft ervoor gezorgd dat we nu veel meer maatwerk leveren."

Een betere aansluiting op de praktijk

Die beweging van leverancier naar partner is volgens haar essentieel geweest voor de impact van de samenwerking. "We hebben in de afgelopen jaren veel rode draden gezien in de vraagstukken die

spelen. Eigenaarschap is daar een goed voorbeeld van. Dat thema komt in alle lagen van de organisatie terug. Hoe neem je eigenaarschap, maar ook: hoe geef je het en durf je los te laten? Door die patronen te herkennen en mee te nemen in de programma's, sluiten de trainingen veel beter aan op de praktijk van Eshuis."



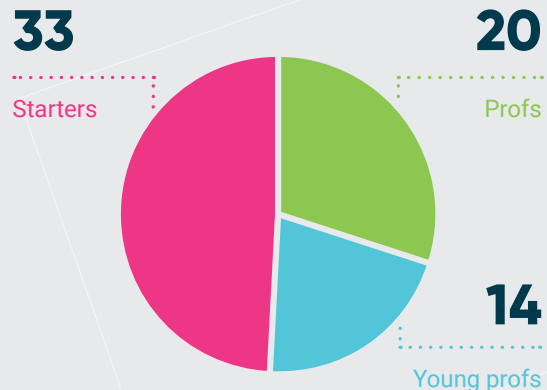
Daphne Nonahal

Een sterke cultuur met ruimte om te groeien

Wat Daphne opvalt, is de sterke cultuur binnen de organisatie. "Eshuis voelt haast als een familie-bedrijf. Er is *Twents noaberschap*, mensen kennen elkaar goed en er is een sterke onderlinge band. Tegelijkertijd zien we ook dat het soms lastig is om jezelf echt te laten zien. Kwetsbaarheid is niet altijd vanzelfsprekend. Humor wordt soms gebruikt om het luchtig te houden, terwijl daaronder juist waardevolle gesprekken zitten."

Daar ligt volgens haar een belangrijke rol voor ontwikkeling. "Het creëren van een veilige omgeving waarin mensen zich durven uitspreken en ontwikkelen, vraagt tijd en aandacht en dat is precies wat Eshuis doet. Ik vind het bijzonder dat jullie hier structureel in investeren, zowel in tijd als in middelen. Dat zie je niet overal, zeker niet bij organisaties van deze omvang."

KSG-TRAJECT DEELNAME AANTALLEN



Trusted advisor

De impact daarvan wordt zichtbaar in de verschillende groepen die deelnemen aan de programma's. "Bij starters en young professionals zie je vaak nog de vraag: wat kan ik met deze training? Terwijl professionals en managers de urgentie sterker voelen en meer eigenaarschap nemen over hun ontwikkeling. Wat mooi is om te zien, is dat het leren steeds meer verbonden raakt met de dagelijkse praktijk."

Die verbinding is ook belangrijk in het licht van de ambities van Eshuis. De beweging richting trusted advisor vraagt om andere vaardigheden. "Het gaat steeds minder om alleen de inhoud en steeds meer om adviesvaardigheden, relatievorming en vertrouwen. Persoonlijke ontwikkeling speelt daarin een sleutelrol."

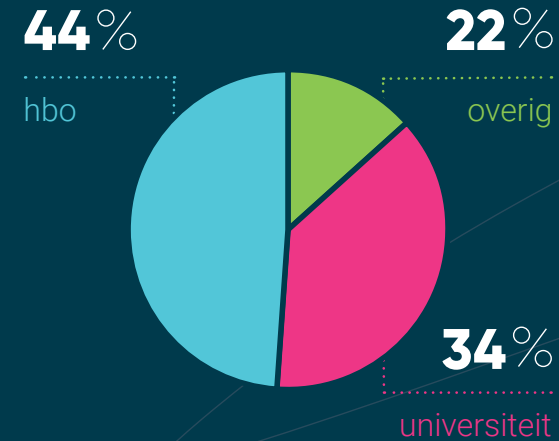
Leiderschap begint bij wat je laat zien

Volgens Daphne begint dat bij leiderschap. "Wat je doet als leider is bepalend. Niet wat je zegt, maar wat je laat zien. Op het moment dat je zelf kwetsbaarheid toont of laat zien dat je het niet altijd weet, geef je anderen de ruimte om dat ook te doen. Aandacht is daarin essentieel. Mensen willen gezien en gehoord worden. Juist in de kleine momenten, in één-op-één-gesprekken, maak je het verschil."

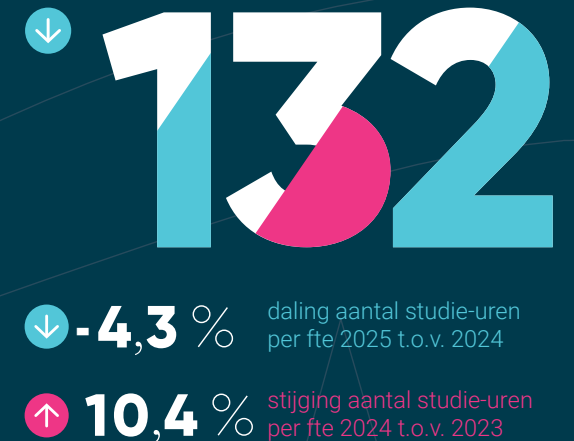
Na vijf jaar samenwerken kijkt Daphne met vertrouwen vooruit. "We zijn echt samengegroeid. De basis staat en er is een sterke wederzijdse betrokkenheid. Juist doordat we elkaar steeds beter begrijpen, kunnen we blijven bouwen aan ontwikkeling die past bij Eshuis en bij de mensen die hier werken."

Persoonlijke groei

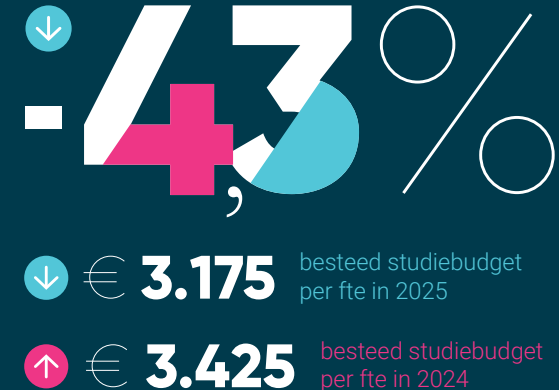
OPLEIDINGSNIVEAU WERKNEMERS



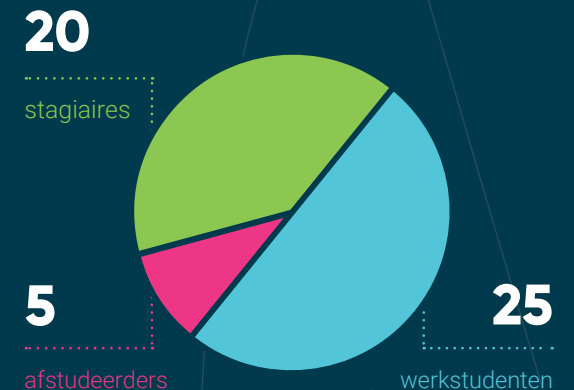
STUDIE-UREN PER FTE IN 2025



STUDIEKOSTEN PER FTE IN 2025



STAGIAIRES EN AFSTUDEERDERS IN 2025



Eshuis opleidingsdagen

MEERDERE KEREN PER JAAR ORGANISEREN WE OPLEIDINGS-DAGEN VOOR ONZE COLLEGA'S. TIJDENS DEZE DAGEN NEMEN WE BEWUST AFSTAND VAN DE DAGELIJKSE PRAKTIJK OM SAMEN TE LEREN, KENNIS TE DELEN EN MET ELKAAR IN GESPREK TE GAAN OVER HOE WE ONS WERK DOEN.

Iedere opleidingsdag staat in het teken van een actueel thema. We combineren vakinhoudelijke verdieping met aandacht voor cultuur, gedrag en samenwerking. Denk aan het bespreken van ontwikkelingen in wet- en regelgeving, het werken met nieuwe systemen en het delen van inzichten uit de praktijk. In kleinere groepen is er ruimte

om de diepte in te gaan en van elkaar te leren, vaak ook sectorspecifiek. Minstens zo belangrijk is de ontmoeting. De opleidingsdagen brengen collega's uit verschillende teams en vestigingen samen. Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie waarin kwaliteit, ontwikkeling en samen leren centraal staan.



Eshuis opleidingsdagen



Eshuis opleidingsdagen

Collega Rik Breukers over ontwikkeling over de grens

PERSOONLIJKE GROEI ZIT NIET ALLEEN IN EEN OPLEIDING OF CURSUS, MAAR OOK IN HET WERKEN MET ANDERE CULTUREN EN HET COMMUNICEREN OVER TAALGRENZEN HEEN. VOOR RIK BREUKERS WERD DAT DE AFGELOPEN JAREN STEEDS VAKER WERKELIJKHEID. ZIJN CARRIÈRE BIJ ESHUIS BEGON IN 2012 ALS JUNIOR ASSISTENT, MAAR IS INMIDDELS UITGEGROEID TOT DE ROL VAN REGISTERACCOUNTANT MET EEN INTERNATIONALE KLANTENPORTEFEUILLE.



Rik Breukers

Servië. Als groepsaccountant is hij verantwoordelijk voor het vormen van een eigen oordeel over buitenlandse deelnemingen van Nederlandse klanten. “Je moet zelf zien en ervaren hoe het daar werkt. Je spreekt met directie en medewerkers, loopt door de organisatie en toetst of wat je op papier ziet, ook klopt in de praktijk. Dat maakt het werk inhoudelijk sterk, maar het gaat om meer dan alleen het dossier.”

Juist dat “meer” maakt deze reizen waardevol. Het zijn geen standaard controles, maar momenten waarin vakinhoud, cultuur en persoonlijk contact samenkomen. “Je eet samen, voert gesprekken, leert elkaar en de cultuur beter kennen. Dat helpt niet alleen in de samenwerking, maar ook in het vertrouwen. Klanten waarderen het dat je de moeite neemt om langs te komen en interesse toont in hun organisatie.”

Klanten in beweging

De wereld van de klanten van Eshuis verandert zichtbaar. Organisaties groeien, opereren internationaler en worden complexer. Dat vraagt meer van ons werk, maar geeft ook meer kansen. “Onze klanten

Ontwikkeling buiten de standaardroute

Rik: “Ik ben vooral actief voor nationale en internationale klanten in de productie- en bouwbranche aan de bovenkant van het MKB. Die dynamiek spreekt me aan. Het internationale aspect kwam eigenlijk vanuit nieuwsgierigheid: hoe doen ze het daar? Hoe kijken zij naar verslaggeving, processen en controles?” Die nieuwsgierigheid bracht hem onder andere China, Brazilië, Zuid-Frankrijk en meest recentelijk naar

zitten steeds vaker aan de bovenkant van het MKB en hebben internationale structuren. Dan kun je niet alles vanuit Nederland overzien. Je moet begrijpen wat er lokaal speelt. Dat maakt het werk uitdagender, maar ook interessanter.”



Rik Breukers in Shanghai

Groei op meerdere niveaus

Voor Rik zit de grootste waarde van deze ervaringen in zijn eigen ontwikkeling. “Je ontwikkelt je op meerdere vlakken tegelijk. Vakinhoudelijk, maar ook op sociaal gebied en in communicatie. Soms praat je met handen en voeten vanwege een taalbarrière. Dat dwingt je om te schakelen, maar maakt je uiteindelijk ook een completere accountant.”

Dat die ontwikkeling niet voorbehouden is aan een selecte groep, merkt hij ook om zich heen. Steeds

meer collega’s maken internationale reizen, ieder op hun eigen manier. “Je ziet dat collega’s die denken dat hun Engels niet goed genoeg is, toch meegaan. En als ze eenmaal moeten, kunnen ze veel meer dan ze zelf dachten. Je werkt als team en op locatie in het buitenland is er altijd iemand uit het controleteam om je te helpen.”

Zelf naar het juiste pad bewegen

Wat zegt dat over werken bij Eshuis? Volgens Rik vooral dat er ruimte is om je eigen pad te volgen.

“Het moet wel een beetje op je pad komen, maar je kunt er ook zelf naartoe bewegen. Als je iets wilt en je hebt een goed plan, dan is er veel mogelijk. Dat maakt Eshuis een heel menselijk kantoor.” Die ruimte, gecombineerd met een groeiende en internationalere klantenportefeuille, zorgt ervoor dat ontwikkeling bijna vanzelf ontstaat.

Voor collega’s die twijfelen of dit bij hen past, heeft Rik een helder advies: “Blijf nieuwsgierig en stap er gewoon in. Het gaat niet alleen om het werk dat je doet, maar om alles eromheen. Juist daar leer je het meest.”

Met de onderwerpen in dit hoofdstuk draagt Eshuis bij aan de volgende Sustainable Development Goals:

SDG 4 Kwaliteitsonderwijs

SDG 5 Gendergelijkheid





We stimuleren lef en ondernemerschap – nuchterheid met flair



Lef om je eigen koers te bepalen: het verhaal van Joyce Frongink



Het verhaal van Joyce Frongink, directielid en servicelineleider van MKB Advies, laat zien dat ondernemerschap niet altijd begint met een strak uitgestippeld plan. Soms bepaalt het leven de koers.

Door gebeurtenissen die haar kijk op werk en leven veranderden, koos Joyce bewust voor een andere richting. Binnen Eshuis kreeg ze de ruimte om die stap ook daadwerkelijk te zetten. “Eshuis heeft het lef

gehad om mij vrij te spelen van mijn klantportefeuille en mij op een nieuwe positie te zetten, met het vertrouwen dat ik daar zelf invulling aan mag geven. Dat is niet vanzelfsprekend. Het laat zien dat we hier echt investeren in mensen en in de toekomst van onze organisatie.”

Een nieuwe kijk op leiderschap

Waar leidinggeven vaak wordt gecombineerd met een inhoudelijke rol, koos Eshuis er hier bewust voor om een positie te creëren met volledige focus op de ontwikkeling van de serviceline MKB Advies en de mensen daarbinnen. “Het bouwen aan een toekomstbestendige serviceline en het ontwikkelen van talent is geen taak die je er even bij doet. Het vraagt aandacht en de ruimte om daarin te investeren. Doordat ik me volledig kan richten op de serviceline, ontstaat er voor anderen juist weer ruimte om te doen waar zij goed in zijn. Collega's kunnen zich focussen op hun klanten en hun vak. Zo versterken we elkaar en benutten we ieders kracht.”

Haar achtergrond in de accountancy blijft daarbij van waarde. “Ik begrijp de praktijk, de druk en de veranderingen in het vak. Dat helpt in gesprekken over ontwikkeling, in het aantrekken van nieuw talent en in onze samenwerking met onderwijsinstellingen. Je blijft een inhoudelijke gesprekspartner, terwijl je tegelijkertijd bouwt aan de organisatie van morgen.”

Dromen, durven, doen

Samen met haar collega-directieleden werkt Joyce aan een duidelijke toekomstvisie voor Eshuis.

“We willen Eshuis verder ontwikkelen tot een toekomstbestendige organisatie met multi-disciplinaire dienstverlening. Een plek waar werkplezier voorop staat, waar je mag groeien en waar je betekenisvol werk doet voor klanten.

Mijn focus ligt op het verder versterken van Eshuis en het creëren van een omgeving waarin mensen echt in hun kracht staan.”

Die toekomst ziet ze vol vertrouwen tegemoet. “Bij Eshuis wil ik blijven dromen, durven en doen. Juist door intern het lef te hebben om andere keuzes te maken, creëren we ruimte voor groei. Voor mensen, voor teams en voor onze klanten.”

Schaalvergroting en de rol van private equity in onze branche

In 2025 hebben weer een groot aantal fusies en overnames in de accountancybranche in Nederland plaatsgevonden. Verschillende “platforms”, waarvan de meeste in eigendom van private-equity partijen, zijn bezig met een “buy-and-build” strategie. Hierdoor verandert het speelveld, voor wat betreft concurrentieverhoudingen. Het aantal grote en middelgrote kantoren (zoals Eshuis) neemt af en de overblijvende spelers worden steeds groter. Wij volgen uiteraard deze belangrijke trend en spreken ook regelmatig bestuurders van andere accountantskantoren, private-equity-partijen, banken en corporate finance adviseurs. Hiermee blijven we goed op de hoogte van relevante ontwikkelingen, maar ook van overwegingen van alle spelers om wel of juist niet te fuseren of overnames te doen.

Wij zijn ervan overtuigd dat onze sterke identiteit de belangrijkste basis is voor het succes en onze groei van de afgelopen jaren. En dat onze huidige schaalgrootte, in combinatie met de brede spreiding van onze specialistische servicelines en focus op klanten die echt bij onze koers passen ons uitstekend in staat stelt onze koers zelfstandig uit te voeren. Gerichte keuzes maken is voor ons daarbij belangrijker dan vergroten van onze schaal in basisdienstverlening. Wij geloven dat ons stevige governance-model (gemandateerd en gefocust bestuur/directieteam) ons helpt in het bestendigen van daadkrachtig en sterk leiderschap. Ook slagen we er goed in jonge partners/aandeelhouders aan Eshuis te binden, zodat we een toekomstbestendige eigendomsstructuur borgen.

Per saldo zijn wij goed in staat nieuwe, talentvolle medewerkers aan te trekken, blijken we aantrekkelijk te zijn voor nieuwe klanten en hebben we, door ons gezonde rendement, voldoende financiële slagkracht om te kunnen investeren in innovatie en kwaliteit. Een investering in onze organisatie door een externe aandeelhouder levert ons in dit kader dus weinig

voordelen, maar brengt het risico met zich mee dat onze sterke identiteit verwatert. In de markttrend van schaalvergroting kiest Eshuis voor een zelfstandige, autonome koers, waarbij wij gericht overnames van specialistische partijen die ons helpen onze koers te verstevigen niet uitsluiten.

Glow & Grow: de kracht van vrouwelijk leiderschap

Het is inmiddels een begrip in de regio: ons ladies business event Glow & Grow. Ieder jaar brengen we ondernemende vrouwen samen voor een inspirerende avond waarin vrouwelijk leiderschap centraal staat. Een plek waar vrouwen elkaar ontmoeten, ervaringen delen en elkaar versterken in hun groei, zowel professioneel als persoonlijk.

Inzicht in je eigen kracht

Tijdens Glow & Grow ontdekken deelnemers wat hen uniek maakt en hoe ze hun kracht bewust inzetten in hun rol als professional, ondernemer of leider. Onder begeleiding van imagocoach Debbie Kottelman krijgen zij inzicht in hun uitstraling, gedrag en zichtbaarheid. Open gesprekken en praktische opdrachten zorgen voor nieuwe inzichten, herkenning en het vertrouwen om meer van zichzelf te laten zien.



Glow & Grow

Een vast onderdeel is de verdiepende masterclass, waarin deelnemers hun unieke kracht verder verkennen. Met een persoonlijke powertest en concrete handvatten leren zij hoe ze hun kwaliteiten zichtbaarder maken en steviger positioneren in hun werk en omgeving.



Glow & Grow

Van event naar community

Initiatiefneemster Joyce Frongink: “Ik ben enorm trots dat we al bijna tien jaar lang een rol mogen spelen in de ontwikkeling van zoveel vrouwen. Wat mij raakt, is hoe vrouwen zichzelf laten zien en welke stappen ze zetten in hun vrouwelijk leiderschap.” Om dit tot een groter succes te brengen, willen we Glow & Grow verder ontwikkelen tot een hechte community. Een netwerk waarin vrouwen elkaar blijven opzoeken, versterken en van elkaar leren.

Joyce vertelt enthousiast: “In 2027 gaan we dit groots aanpakken met een nieuw event, waar we alle 250 (oud) deelnemers samenbrengen. Glow & Grow wordt daarmee meer dan een avond: het wordt een beweging van vrouwen in de regio die elkaar vooruithelpen op het gebied van vrouwelijk leiderschap.”

Vrouwelijk leiderschap binnen Eshuis

Vrouwelijk leiderschap is niet alleen een thema binnen onze events, maar ook binnen onze eigen organisatie. Via ons Impactdashboard monitoren we continu hoe we ervoor staan op dit onderwerp. Denk aan 100% gelijke beloning en de man-vrouwverdeling binnen Eshuis.

Op dit moment werken er 129 vrouwelijke en 194 mannelijke collega's bij Eshuis. Ook binnen het directieteam is de balans zichtbaar: drie van de zes directieleden zijn vrouw. Door deze inzichten structureel te volgen, blijven we scherp op onze ambities en sturen we actief op een inclusieve en evenwichtige organisatie.



AFM-seminar

Bijdrage aan AFM-seminar kwaliteitsbeheersing aan de hand van PDCA

Kwaliteit gaat voor ons verder dan processen, richtlijnen en vaktechnische kennis. De basis voor goede dienstverlening ligt in onze mensen. Vanuit onze mensgerichte cultuur werken we aan teams waarin collega's elkaar versterken en samen meer bereiken dan de optelsom van individuen.

We geloven dat mensen het beste tot hun recht komen wanneer zij werken aan opdrachten die bij hen passen, voor klanten die bij Eshuis passen. Collega's die energie krijgen van hun werk en ruimte krijgen voor persoonlijke groei en ontwikkeling, leveren uiteindelijk ook betere kwaliteit voor onze klanten. Dat is voor ons de basis van een kwaliteitsgerichte cultuur.

Deze visie op kwaliteit is ook buiten onze organisatie opgemerkt. Op uitnodiging van de AFM verzorgden collega's Jan Paul van Woensel en René Lemans een workshop tijdens het AFM seminar voor middelgrote accountantsorganisaties met een reguliere vergunning. Hierin deelden zij hoe wij binnen Eshuis invulling geven aan een kwaliteitsgerichte cultuur. Deze aanpak is door de AFM erkend en als best practice gepresenteerd aan non OOB vergunninghoudende auditkantoren in Nederland. Iets waar we trots op zijn.

Tijdens de workshop deelden Jan Paul en René hoe we onze visie op kwaliteit zichtbaar maken in de praktijk. Bijvoorbeeld door collega's doorlopend mee te nemen in het belang van kwaliteit, door te handelen

naar onze kwaliteitsnormen en door bewuste keuzes te maken in de klanten waarvoor we werken. Dat betekent soms ook afscheid nemen van klanten die niet langer bij deze normen passen.

Jan Paul: “Het was leuk en leerzaam om onze aanpak met andere kantoren te delen. De gesprekken en uitwisseling van ideeën leveren ook voor ons weer waardevolle inzichten op.”

Introductie Ferdy van Beest, hoofd Verslaggeving, Kwaliteit en Opleidingen

Sinds 1 januari 2026 versterkt dr. Ferdy van Beest Eshuis. Met zijn ruime ervaring en expertise op het gebied van verslaggeving en kwaliteit is hij voor velen binnen het vakgebied geen onbekende. Als Hoofd Kwaliteit, Verslaggeving en Opleidingen gaat hij verder bouwen aan onze professionele standaarden en het vaktechnische fundament onder onze dienstverlening en aan de manier waarop we ons als mensen en professionals blijven ontwikkelen. Van vaktechniek tot leiderschap.

Wie Ferdy een beetje kent, weet dat hij een indrukwekkende loopbaan achter de rug heeft. Hij werkte bij de AFM, is Associate Professor aan de Nyenrode Business Universiteit, schreef een boek over duurzaamheidsverslaggeving en zit in diverse werkgroepen rondom verslaggeving en het accountantsberoep. Daarnaast werkte hij bij CROP en Flynnth, waar hij zijn passie voor kwaliteit, duurzaamheid en verslaggeving verder uitbouwde.



Ferdy van Beest

Toch is dat niet waar Ferdy het meest over praat. Vraag hem wat hem drijft, en hij vertelt over zijn energie als spreker, zijn nieuwsgierigheid, zijn creatieve manier van denken en zijn geloof in samenwerken vanuit vertrouwen. Over zijn drijfveer zegt hij: “Ik vind het belangrijk dat kwaliteit meer is dan regels of controle. Het gaat om vakmanschap, trots en het plezier om samen beter te worden.”

Ferdy kiest bewust voor Eshuis. De mensgerichte cultuur sprak hem meteen aan: “Ik ben iemand die graag kennis deelt en het gesprek aangaat. Bij Eshuis voelde ik meteen die openheid en oprechte interesse.” Sinds zijn start is Ferdy zichtbaar aanwezig binnen onze organisatie. “Ik vind het belangrijk om Eshuis en de mensen echt te leren kennen. Te weten wat er leeft, wat er nodig is en samen stappen te zetten om nog beter te worden. Dat is waar ik energie van krijg.”

Prime Global: de kracht van crossborder perspectief

Steeds meer van onze klanten opereren over de grens. Om hen daarbij goed te begeleiden, zijn we aangesloten bij PrimeGlobal: een wereldwijd netwerk van onafhankelijke accountancy en advieskantoren.

Binnen PrimeGlobal delen kantoren kennis en ervaringen over relevante thema’s zoals private equity, AI, technologie, duurzaamheid en schaalvergroting. Bestuurder Michel Schaepers ziet daarin een belangrijke meerwaarde. “Het gaat voor mij vooral om het crossborder perspectief. Door in gesprek te zijn met grotere internationale kantoren krijgen we inzicht in hoe deze ontwikkelingen zich wereldwijd bewegen en wat dat betekent voor ondernemers in Nederland.

Dat perspectief ontstaat juist door elkaar persoonlijk te ontmoeten. Eshuis is actief aanwezig op belangrijke internationale bijeenkomsten en bouwt daar aan

relaties met kantoren die qua cultuur en visie goed bij ons passen. Michel: “Als je mensen kent, weet je elkaar sneller te vinden wanneer dat nodig is. Dat maakt zo’n netwerk waardevol.” Zo helpt PrimeGlobal ons om verder vooruit te kijken en klanten met internationale ambities te ondersteunen met kennis, inzichten en een sterk internationaal netwerk.

Met de onderwerpen in dit hoofdstuk draagt Eshuis bij aan de volgende Sustainable Development Goals:

 **SDG 5** Gendergelijkheid

 **SDG 10** Ongelijkheid verminderen

 **SDG 17** Partnerschap om doelstellingen te bereiken



Vooruitblik met focus en lef

OOK IN 2026 EN 2027 BLIJVEN WE BOUWEN AAN ONZE WAARDEPROPOSITIE: ORGANISATIES HELPEN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN DUURZAME EN TOEKOMSTBESTENDIGE BEDRIJFSMODELLEN. DIT DOEN WE DOOR DE SAMENWERKING TUSSEN ONZE SERVICELINES TE VERSTERKEN, ZODAT WE KLANTEN BREDER KUNNEN ADVISEREN RONDOM COMPLEXE VRAAGSTUKKEN.

“Durf te dromen. Ontdek waar je blij van wordt en ga dat doen.”

Tegelijkertijd kijken we kritisch naar waar we onze tijd en expertise inzetten. Bestuurder Michel Schaevers verwoordt het als volgt:

“Als dienstverlenende organisatie moet je oppassen dat klantgerichtheid niet doorslaat in volgzaamheid. In een markt waarin capaciteit schaars is, kunnen we onze tijd maar één keer inzetten. Daarom kiezen we bewust voor klanten die bij onze identiteit passen en waarmee we samen kunnen bouwen aan duurzame groei en meervoudige waardecreatie.”

Het komende jaar ligt er ook een belangrijke focus op het beter benutten van talent. We geloven dat mensen het beste presteren wanneer hun talenten, ambities en werkzaamheden op elkaar aansluiten. Dat vraagt om teams die complementair zijn. Bestuurder Michel Schaevers vergelijkt dat met een goed voetbalelftal: “Als je echt goed op elkaar bent afgestemd, weet je waar iemand de bal wil hebben. Dan hoeft je dat niet meer te vragen en gaat dat vanzelf. Daar wil je als organisatie ook naartoe.”

Dat vraagt van Eshuis om echt in gesprek te blijven met onze mensen. Niet alleen over vakinhoud en functies, maar over persoonlijke ambitie en ontwikkeling. Michel: “Durf te dromen. Ontdek waar je blij van wordt en ga dat doen.”

Financieel verwachten we in 2026 verder te groeien door versterking van onze adviesteams, verdere groei in fiscale dienstverlening aan de bovenkant van het MKB, uitbreiding van onze internationale dienstverlening en het verder verbeteren van de samenstelling van onze klantenportefeuille. Hiermee verwachten wij in 2026 een lichte omzetgroei ten opzichte van 2025 te realiseren.

Namens het bestuur,
Michel Schaevers, Mirjam Struijk-Doornweerd en Michiel Snippe

Wil je meer weten over de actuele ontwikkelingen van Eshuis?

CHECK ONZE WEBSITE EN SOCIALS!

Werken bij Eshuis?

CHECK DE WEBSITE EN SOCIALS!



SRA
GECERTIFICEERD



Independent Member of
PrimeGlobal

© 2026 Eshuis Accountants en Adviseurs. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door printouts, kopieën, of op welke andere manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.