

---

# IN HET PUBLIEK BELANG

---

## SAMENVATTING

MAATREGELEN TER VERBETERING VAN DE KWALITEIT EN  
ONAFHANKELIJKHEID VAN DE ACCOUNTANTSCONTROLE

WERKGROEP  
TOEKOMST  
ACCOUNTANTSBEROEP



# IN HET PUBLIEK BELANG

## SAMENVATTING

Om vertrouwen te kunnen verschaffen moet je allereerst zelf worden vertrouwd. Dat vertrouwen heeft het accountantsberoep niet altijd waar gemaakt en soms zelfs ronduit beschaamd. Dat is zorgwekkend en de beroepsgroep moet daarom maatregelen nemen die voor stakeholders duidelijk maken waar de accountant voor staat en wat ze van hem of haar mogen verwachten. Verwachtingen die de accountant vervolgens ook waarmaakt. Bij deze beroepsgroep hoort een attitude die publiek belang stelt boven eigenbelang, die kwaliteit stelt boven winstmaximalisatie en die wordt gedreven door een continue verbetering van de professionele kwaliteit. Professionals die hun uitdaging vinden in het verlenen van hoogwaardige diensten in het publiek belang moeten zich aangetrokken voelen tot dit beroep.

De cultuur binnen de beroepsgroep dient aan te sluiten bij deze attitude. Om de condities hiervoor te realiseren stelt de werkgroep een breed pakket aan maatregelen voor. Deze richten zich primair op de controlepraktijk bij accountantsorganisaties met AFM-vergunning. De belangrijkste maatregelen zijn\*:

### Ten aanzien van de governance van accountantsorganisaties:

- een raad van commissarissen met externe leden, op het niveau van de Nederlandse topholding van de groep waarvan de accountantsorganisatie deel uitmaakt. Deze rvc benoemt en beoordeelt het bestuur, en houdt naast haar algemene taken specifiek toezicht op de borging van het publiek belang, waarbij controlekwaliteit als leidend principe wordt gehanteerd; en
- een bestuur dat zich primair toelegt op het besturen binnen de door de rvc gestelde grenzen, waaronder die ten aanzien van hun tijdsbesteding.

### Ten aanzien van het belonings- en verdienmodel van accountantsorganisaties:

- een winstonafhankelijke beloning van bestuurders, met een variabele component die is gemaximeerd op 20% en afhankelijk is van het realiseren van langetermijndoelstellingen die passen bij de maatschappelijke functie van de organisatie;
- een leverage\*\* model dat kwaliteit waarborgt, waarin ruimte is voor goede coaching en begeleiding, en waarover publiekelijk verantwoording wordt afgelegd;
- een op kwaliteit gebaseerde beloning en een claw-back regeling voor controlepartners, op basis waarvan een deel van de betaling van winstrechten zes jaar wordt uitgesteld en vervalt bij verwijtbare tekortkomingen met maatschappelijke schade; en
- een promotiebeleid dat uitgaat van bewezen vaktechnische kwaliteiten.

### Ten aanzien van de cultuur en het lerend vermogen van de sector:

- instelling van een onafhankelijk onderzoeksinstituut dat onder andere analyses verricht naar de oorzaak van gebreken en incidenten;
- jaarlijkse rapportage door accountantsorganisaties over een voorgeschreven set van kwaliteits-indicatoren, op basis waarvan accountantsorganisaties beter vergeleken kunnen worden en differentiatie op kwaliteit zichtbaar kan worden gemaakt; en
- invoering van een beroepseed en verplichte periodieke meting van professionele en ethische attitudes.

### Ten aanzien van de verbetering van de relevantie van de accountantscontrole:

- een verplichte uitgebreide controleverklaring en verplicht actief optreden op de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA);
- uitbreiden van het directieverslag en het opknippen van de controleverklaring in een oordeel ten aanzien van de jaarrekening en een oordeel ten aanzien van het directieverslag; en
- meer uitgebreide rapportage over frauderisico's en continuïteit.

\* Zie detailrapport voor exacte reikwijdte per maatregel.

\*\* Partner/director-medewerker ratio



## Het probleem

Bij het ontwikkelen van onze visie over te nemen maatregelen hebben wij allereerst vooral geluisterd. We hebben getracht te begrijpen hoe anderen naar ons kijken. Dat deden wij door middel van analyses van publieke uitingen van stakeholders, digitale en fysieke debatsessies en individuele gesprekken met een brede groep belanghebbenden. Natuurlijk hebben we ook accountants geconsulteerd, maar het grootste deel van onze gesprekken was met toezichthouders, wetenschappers, investeerders, commissarissen en bestuurders. Dit heeft ons een goed beeld gegeven van wat het beroep in hun ogen wel en niet goed doet, welke zorgen er leven ten aanzien van ons functioneren en welke oplossingen hiervoor worden gezien.

Tijdens die gesprekken zijn we ingegaan op de rol van de openbaar accountant in de maatschappij, de wijze waarop de accountant zijn rol vervult en de mate waarin dit aan de verwachtingen van stakeholders voldoet. Ook hebben we veelvuldig stil gestaan bij de bevindingen van de toezichthouder en incidenten die het beroep hebben beschadigd. Die incidenten hebben plaatsgevonden in organisaties met gekwalificeerde professionals, in een streng gereguleerde omgeving. Telkens hebben we ons de vraag gesteld hoe dit alles heeft kunnen gebeuren, welke correctiemechanismen in die gevallen niet hebben gewerkt, en deze vragen samen met stakeholders verder uitgediept. Bijna altijd kwamen we uit bij hetzelfde thema: cultuur en gedrag. Als er een cultuur is waarin kwaliteit bovenaan staat, waarin de loyaliteit ligt bij commissarissen, toezichthouders en maatschappelijk belanghebbenden, waarin tegenspraak en een professioneel-kritische instelling hogelijk worden gewaardeerd, dan zal dat het risico op dergelijke incidenten sterk reduceren. Als die cultuur er niet is, dan is dat een voedingsbodemp voor incidenten waarbij mensen verkeerde keuzes maken. De werkgroep constateert dat de hoogconjunctuur waarin veel van de huidige accountants zich professioneel hebben ontwikkeld, gecombineerd met het ontbreken van effectieve correctiemechanismen zoals extern toezicht, heeft geleid tot een geleidelijke verwaarlozing van elementaire vakprincipes. De economische meewind en de omzet- en resultaatstijgingen voor het uitbreken van de crisis resulteerden in een cultuur van genoegzaamheid, waarin maatschappelijke ontwikkelingen eenvoudig konden worden genegeerd of onderschat. De economische crisis en de komst van een kritische toezichthouder hebben ervoor gezorgd dat die tijd definitief voorbij is. Cultuur en gedrag vormen derhalve de belangrijkste uitgangspunten voor de maatregelen in ons rapport.

Natuurlijk zijn er, naast cultuur en gedrag, ook andere maatregelen die invloed hebben op de uitvoering van de controle. Of maatregelen die te maken hebben met de aard en reikwijdte van de controleverklaring en die daarmee bijdragen aan de relevantie en effectiviteit van controlerend accountants. Die maatregelen zijn op termijn eveneens noodzakelijk om te blijven voldoen aan maatschappelijke eisen.

De basis van het accountantsberoep is echter een mindset, die is doordrongen van het besef dat onafhankelijkheid, professioneel-kritische instelling, deskundigheid en kwaliteit van de controle uitgangspunten zijn waaraan geen concessies kunnen worden gedaan. Deze uitgangspunten dienen te behoren tot het DNA van iedere accountant, van iedere accountantsorganisatie en dus van de hele beroepsgroep. Dit vertaalt zich dan ook in een samenhangend geheel van maatregelen, gericht op drie niveaus waarop cultuurbeïnvloeding van belang is: de beroepsgroep, de accountantsorganisatie en de individuele accountant. Daarnaast spelen ook andere partijen een rol, als onderdeel van de totale keten die bijdraagt aan effectieve governance rondom ondernemingen en andere organisaties.

Individueel kunnen fouten maken. Maar als sector moeten we zorgen voor een omgeving waarin het risico daarop wordt geminimaliseerd, waar mensen via de juiste prikkels optimaal worden gestimuleerd om kwalitatief goed werk af te leveren en waar van fouten wordt geleerd. Hierbij is het niet alleen van belang dat maatregelen de cultuur, mindset en kwaliteit binnen de kantoren positief beïnvloeden. Ook moeten de maatregelen zorgen voor duidelijkheid richting stakeholders over de wijze waarop accountantsorganisaties en de sector zijn ingericht; een wijze die past bij de rol die accountants vervullen in de maatschappij.

## De maatregelen

In ons rapport stellen we maatregelen voor op zeven gebieden, die elkaar aanvullen en versterken. Hierna benoemen we de belangrijkste maatregelen. Voor meer details en achtergronden verwijzen we naar het volledige rapport.

### 1. Een robuuste governance

De structuur en governance van een organisatie beïnvloeden ook de cultuur die binnen de organisatie dominant is. Met diverse partijen hebben wij gesproken over de partnerstructuur binnen veel accountantsorganisaties. Wij concluderen dat die structuur binnen een professionele beroepsgroep als de accountancy in principe kan bijdragen aan een gezamenlijk streven naar kwaliteit. Te veel interne focus, focus op rendement en de daarmee verbonden terughoudendheid bij het doorvoeren van ingrijpende maatregelen zijn echter kwetsbaarheden in dit model. Daarom zijn maatregelen vereist die deze risico's ondervangen.

Organisatie van tegenspraak, diversiteit, een kritische blik van buitenstaanders en passende checks and balances verrijken de partnerstructuur en dragen bij aan een op kwaliteit gerichte cultuur. Dit vereist de *instelling van een rvc met externe leden*, die is samengesteld in lijn met de Code Corporate Governance (met een meerderheid van externe leden en maximaal één intern lid) en die duidelijke bevoegdheden heeft ten aanzien van het beleid inzake controlekwaliteit en onafhankelijkheid. Gezien het publiek belang is instelling van een rvc verplicht bij organisaties die controles verrichten bij OOB's. Belangrijke taken van de rvc betreffen het benoemen en ontslaan van bestuurders (via een bindende voordracht), alsmede het goedkeuren van het belonings-, benoemings- en kwaliteitsbeleid van de accountantsorganisatie. Rvc-leden worden benoemd en ontslagen door de rvc zelf. Dit gebeurt op basis van een exclusieve en bindende voordracht aan de aandeelhoudersvergadering, die haar goedkeuring alleen op formele gronden kan onthouden. Onderdeel van de benoeming van rvc-leden is een geschiktheidstoets door de AFM. De raad van bestuur dient voldoende evenwichtig te zijn samengesteld en *bestuurders dienen hun tijd primair te besteden aan hun bestuurstaken*. Een beperkte portefeuille als controlerend accountant is mogelijk, echter alleen na toestemming van de rvc.

### 2. 'Concurreren op kwaliteit' als basis voor het verdienmodel

Het huidige verdienmodel is geënt op een ondernemingswijze levering van diensten. Concurrentie in de markt dwingt tot efficiëntie en innovatie, hetgeen uiteindelijk ook voordelen oplevert voor markt en maatschappij. De werkgroep heeft het uitgangspunt van de private onderneming gehandhaafd. Een accountantsorganisatie behoort een door professionals gedreven organisatie te zijn, die kwaliteit als hoogste doel heeft en daarop concurreert.

Een marktomgeving kan niettemin leiden tot ongewenste prikkels, bijvoorbeeld als efficiëntie primair gericht is op de verhoging van het eigen inkomen, ten koste van de kwaliteit van de dienstverlening. Dit komt onder andere tot uitdrukking in een hoge leverage op controle-opdrachten, met als gevolg een ongewenste productiedruk bij medewerkers, onvoldoende kennisoverdracht en een gebrekkige controlekwaliteit. De werkgroep is van mening dat het streven naar efficiëntie primair ten gunste van kwaliteit en innovatie moet plaatsvinden. Dit impliceert een lage leverage, dus meer partners op minder opdrachten. Er bestaat geen duidelijke norm op dit gebied en de noodzakelijke innovatie en automatisering van de controle zal de verhouding ook continu doen wijzigen. Daarom stelt de werkgroep voor dat organisaties de norm die zij zelf stellen en de *gerealiseerde leverage verplicht publiceren* in de transparantieverslagen, alsmede een verplichte rapportage van de uren en leverage per controle-opdracht aan de rvc van de gecontroleerde onderneming. Dit zal de (publieke) discussie bevorderen en daarmee ook de concurrentie op dit belangrijke kwaliteitsaspect.

Met veel stakeholders hebben wij gesproken over de combinatie van controle en advies binnen één organisatie. Nagenoeg alle stakeholders waren tegen de splitsing van de huidige organisaties en het invoeren van audit-only firms. De werkgroep deelt deze mening. De voor een effectieve controle van grote, complexe organisaties noodzakelijke expertise op bijvoorbeeld het gebied van waarderingen, belastingen, pensioenen en IT, noodzaken tot een brede instandhouding van competenties onder één dak. Het bestuur dient eventuele risico's en tegengestelde belangen te mitigeren en de rvc dient hierop toe te zien. Daarnaast pleit de werkgroep voor een uitbreiding van het aantal organisaties waar de accountantsorganisatie niet zowel mag controleren als adviseren (OOB's).

### **3. Een belonings- en beoordelingsbeleid met de juiste prikkels**

Formele en informele waarderingen, carrièremogelijkheden en beloningen beïnvloeden het gedrag van de mensen en de cultuur binnen een organisatie. Het bepaalt mede welke mensen zich aan een organisatie willen verbinden en het gedrag dat zij zullen aanleren of afleren. Het beloningsbeleid en de prikkels die hiervan uitgaan dienen aan te sluiten bij de strategie en doelstellingen van de organisatie. De werkgroep stelt maatregelen voor die als doel hebben om via het beloningsbeleid richting te geven aan een op de lange termijn en op kwaliteit gerichte cultuur van accountantsorganisaties. Voorgestelde maatregelen die bijdragen aan een lange-termijn en kwaliteitsfocus bij bestuurders en partners zijn o.a.: de invoering van een *vaste winstonafhankelijke beloning voor bestuurders met een variabel deel van maximaal 20% gebaseerd op lange termijn kwaliteitsdoelstellingen, een beloning van partners op basis van rol, verantwoordelijkheid en kwaliteit (boven commercie) en de invoering van een claw-back regeling (bij accountantsorganisaties die OOB's controleren)*. Ondermaatse kwaliteitsprestaties dienen consequenties te hebben voor de beloning (malusregeling). *Recidive ondanks intensieve begeleiding dient te leiden tot ontneming van de tekeningsbevoegdheid.*

Promotiebeleid waarbij *aantoonbare werkervaring binnen een op kwaliteit of beroepsontwikkeling gerichte functie en goede kwaliteitsscores bij dossierreviews* voorwaarden zijn voor doorgroei naar een senior positie, maakt binnen de hele organisatie duidelijk welke bagage nodig is om verder te komen in het beroep.

Al deze maatregelen zijn erop gericht om (financiële) prikkels die individuen in een accountantsorganisatie ervaren aan te laten sluiten bij de langetermijndoelstelling en functie van de organisatie.

De werkgroep is van mening dat het goodwill model (waarbij toetredende partners een significant bedrag aan kapitaal dienen in te leggen om een aandeel te verkrijgen in de organisatie) niet goed samengaat met de invoering van een omvangrijk pakket aan belonings- en andere maatregelen die zich richten op de kwaliteit. Dit gezien de hoge externe financiering die noodzakelijk is voor de kapitaalbreng en door de bank gevraagde zekerheid. De werkgroep is daarom van mening dat de sector een zorgvuldig proces moet starten dat gericht is op *uitfasering van het goodwill model*.

### **4. Continue kwaliteitsmeting en –verbetering**

De kwaliteit van de uitgevoerde controle is niet goed te beoordelen voor gebruikers van de jaarrekening en bijbehorende controleverklaring, die toch belang hebben bij die kwaliteit. Wel hebben alle stakeholders een idee bij zaken die bijdragen aan controlekwaliteit, zoals goede coaching, opleiding en investeringen in moderne controlemiddelen, zoals data-analyse. Duidelijke en verplichte *rapportage* van doelstellingen en resultaten, op basis van sectorbreed gedefinieerde kwaliteitsindicatoren, draagt volgens de werkgroep bij aan het begrip van stakeholders ten aanzien van de mate waarin een accountantsorganisatie investeert in kwaliteit en de resultaten hiervan. Dat maakt onderlinge vergelijking op deze aspecten mogelijk. Dit zal de concurrentie op kwaliteit stimuleren, en als gevolg hiervan ook de investeringen die accountantsorganisaties op die gebieden doen. Qua indicatoren kan worden gedacht aan zaken als investering in training(suren), vaktechnische en op beroepsontwikkeling gerichte functies, verhouding partner- en team-uren (leverage) en beoordeling van medewerkers over ontvangen coaching, maar ook de uitkomsten van interne en externe reviews.

Daarnaast stelt de werkgroep voor dat de sector het initiatief neemt voor de opzet van een *onafhankelijk wetenschappelijk onderzoeksinstituut*. Dat draagt onder andere bij aan het verder verkrijgen van inzicht in zaken die wel of niet van invloed zijn op controlekwaliteit, of de oorzaak zijn van falen, en aan het vormgeven van het beroep van de toekomst. Het beroep dient hiervoor data, mensen en middelen beschikbaar te stellen.

Belangrijke waarborgen voor kwaliteit zijn interne reviews en het organiseren van tegenspraak, voordat een accountantsverklaring wordt afgegeven. Om dit te bereiken stelt de werkgroep een *uitbreiding van aantal en diepgang van opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelingen* (OKB) voor. Als een controlepartner onvoldoende is beoordeeld op kwaliteit moet een intensief verbetertraject gestart worden, waar sterke intensivering van het aantal OKB's op de dossiers van deze partner een onderdeel van is.

Ook stelt de werkgroep invoering van een controlestandaard voor die, sterker dan nu het geval is, *bij een accountantswisseling beide accountants verantwoordelijk en aanspreekbaar maakt voor een volledige overdracht* van alle relevante informatie die de nieuwe accountant nodig heeft voor de uitvoering van een effectieve controle.

## **5. Een lerende beroepsgroep**

Sterk toezicht is van belang voor het vertrouwen in het accountantsberoep. De werkgroep pleit voor meer transparantie richting de maatschappij over het functioneren van accountants en over de consequenties van onvoldoende functioneren. Sanctionering is echter niet de enige, of meest aangewezen weg om beter inzicht te verkrijgen in de feitelijke oorzaken van een kwalitatief onvoldoende controle en te komen tot een verbetering van de beroepskwaliteit. Om dat te bereiken moet het leren van fouten beter worden geïnstitutionaliseerd. De werkgroep stelt voor dat dossiers waarin gebreken zijn gebleken worden overlegd aan het onafhankelijke wetenschappelijk *onderzoeksinstituut*, dat deze cases gebruikt voor zgn. root-cause analyses. Verplichte meldingen via een mechanisme dat vergelijkbaar is met het mechanisme zoals dat nu bij de Onderzoeksraad voor de veiligheid werkt ('blamefree reporting') kunnen de bereidheid tot medewerking en daarmee de snelheid van de leercyclus verhogen. Dit vereist nader onderzoek.

De uitkomsten van deze analyses, maar ook van Accountantskamer procedures, toetsingen en AFM-onderzoek worden door de NBA gebruikt voor publieke duiding, eventuele aanpassing van de beroepsstandaarden en educatie, waaronder een *tweejaarlijkse verplichte PE-training 'lessons learned'*.

## **6. Cultuur meten en communiceren**

Cultuur en gedrag vormen de basis van ons rapport en veel maatregelen die wij voorstellen zullen hier op ingrijpen. Kwaliteit en professioneel-kritische instelling dienen te behoren tot het DNA van een accountant. Dat begint al bij het aannemen van mensen en de wijze waarop de beroepsgroep zich profileert richting studenten. Als mensen worden aangenomen die vanwege de juiste motieven kiezen voor het beroep, is het vervolgens van belang dat ze functioneren binnen een organisatie waarin juist die kwaliteiten worden gewaardeerd en tot bloei komen. Als dat niet het geval is, dan zullen die kwaliteiten snel verwateren, omdat mensen zich aanpassen of vertrekken. De beïnvloeding van de cultuur en mindset binnen accountantsorganisaties en de beroepsgroep is daarom een belangrijk doel van onze voorgestelde maatregelen. Het vereist continue aandacht, training, herhaling van boodschappen en ook selectie, zodat uiteindelijk de mensen die bij de gewenste cultuur passen blijven en anderen vertrekken of zich aanpassen.

De werkgroep stelt een aantal maatregelen voor, die als doel hebben om zowel intern als extern duidelijk te communiceren waar het beroep voor staat en welke mindset, cultuur en gedrag van iedere accountant wordt verwacht. Zo stelt de werkgroep onder andere de *invoering van een beroepseed voor en opname van kwaliteit en professioneel-kritische instelling in de VGBA*. Ook wil de werkgroep dat accountantsorganisaties met OOB-vergunning periodiek een meting uitvoeren op de *mindset en drivers* van de partnergroep, andere leidinggevenden en de medewerkers. Op basis daarvan wordt, in samenspraak met de rvc, een actieplan opgesteld.

## 7. Een effectieve rapportage- en controleketen

Gesprekken met stakeholders leren ons dat de sector duidelijkheid moet verschaffen over de rol van de accountant binnen het totale systeem van corporate governance. Verwachtingen van stakeholders moeten beter worden waargemaakt. Niet door uit te leggen dat stakeholders onvoldoende begrijpen wat onze formele rol is in het huidige systeem, maar door tegemoet te komen aan reële wensen en verwachtingen en op die manier relevant te blijven voor deze stakeholders.

Veel organisaties benoemen een accountant omdat dit wettelijk vereist is. Zo is het niet altijd geweest. Het beroep is ontstaan in een tijd dat, als onderdeel van vrije marktwerking, partijen die zakelijke relaties met elkaar aangingen behoefte hadden aan een oordeel over de financiële verantwoording door een onafhankelijke, financieel deskundige partij: de accountant. De accountant werd dan op verzoek van de aandeelhouders of de bank benoemd en indirect ook door deze partijen betaald. De werkgroep constateert dat deze duidelijke situatie is verwaterd. Het is voor velen minder duidelijk wie nu precies de accountant benoemt, wat zijn rol is en aan wie hij verantwoording zou moeten afleggen. Als de accountant niet teruggaat naar een duidelijke rol, in het belang van duidelijk afgebakende stakeholders, zal hij moeilijk aan ieders (al dan niet reële) verwachtingen kunnen voldoen.

De werkgroep stelt daarom maatregelen voor op basis waarvan het *opdrachtgeverschap* weer *onvoorwaardelijk bij de rvc of aandeelhouders* van de gecontroleerde onderneming komt te liggen; niet alleen in formele, maar ook in materiële zin. Ook dient de accountant het *honorarium met de rvc af te spreken*, waardoor het niet de gecontroleerde (het bestuur) is die bepaalt wat wordt betaald, maar het toezichthoudend orgaan dat door de aandeelhouders is ingesteld.

Kritiek op het functioneren van accountants heeft zich de afgelopen jaren vaak gericht op het onvermogen van accountants om faillissementen te voorspellen en fraudes te ontdekken. Het is naar de mening van de werkgroep van belang dat accountants duidelijker en explicieter rapporteren en een realistisch beeld scheppen over hun rol op deze gebieden. Duidelijker rapportage over risico's, continuïteit en andere belangrijke aangelegenheden wordt geregeld door een *uitgebreide controleverklaring bij de jaarrekening en een verplichting tot actief optreden in de algemene vergadering bij OOB's*. De rol van de controlerend accountant bij relevante delen van het directieverslag moet worden verduidelijkt, met name ten aanzien van risicomanagement, strategie executie, governance en continuïteit. Dit moet resulteren in een *beoordelingsverklaring bij het directieverslag of, indien mogelijk, een afzonderlijk oordeel binnen de controleverklaring*.

De accountant kan en moet, als poortwachter bij de aanpak en bestrijding van fraude, een belangrijke rol spelen. Daarom wordt voorgesteld in de controle *meer aandacht, tijd, mensen en middelen te besteden aan frauderisico's*. De werkgroep vindt de interactie tussen de accountant en rvc hierbij van belang. In het voorstel van de werkgroep *rapporteert de accountant expliciet aan de rvc over frauderisico's met mogelijk materiële impact op de jaarrekening en over zijn bijdrage in de preventie hiervan*.

Om innovatie te stimuleren, meer op stakeholders afgestemde assurance mogelijk te maken en de accountant voortdurend zelf zijn toegevoegde waarde voor stakeholders te laten bewijzen, wil de werkgroep dat de NBA een actieve bijdrage levert aan het reeds aangekondigde onderzoek naar het *verhogen van de grenzen voor de verplichte controle*, binnen de grenzen die de EU recentelijk heeft bepaald. Tegelijkertijd pleit de werkgroep voor het *uitbreiden van het aantal organisaties waarvoor het OOB-stramien geldt* met bijvoorbeeld woningbouwcorporaties, zorginstellingen, onderwijsinstellingen, provincies en gemeentes. Voor die organisaties gelden dan, onder andere, ook de vereisten rondom rotatie en de scheiding van controle en advies.



## Implementatie en monitoring

De werkgroep meent dat de voorgestelde maatregelen het beroep zullen versterken en dat zij goed te realiseren zijn. Hierbij heeft de werkgroep oog gehad voor de internationale omgeving waarin bepaalde ondernemingen en accountantsorganisaties opereren, maar ook voor kleinere organisaties en de maatregelen afgestemd op de doelgroep. Een kwalitatief betere accountantscontrole is in het belang van gebruikers van de jaarrekening en dus ook van de rapporterende ondernemingen, omdat deze bijdraagt aan het vertrouwen in de door deze ondernemingen gerapporteerde informatie. De voorgestelde maatregelen kunnen daarmee volgens de werkgroep een directe bijdrage leveren aan het verbeteren van het Nederlandse vestigings- en investeringsklimaat.

Het is van belang dat de maatregelen in combinatie met elkaar worden gezien, aangezien ze op elkaar ingrijpen en gezamenlijk zorgen voor de randvoorwaarden waarin de gewenste cultuur en mindset tot hun recht komen. De werkgroep acht het realistisch dat accountantsorganisaties de maatregelen zoveel mogelijk absorberen binnen de eigen kostenstructuur, hetgeen naar verwachting een drukkend effect zal hebben op de inkomens.

De geschetste maatregelen worden voorgesteld door de werkgroep en ondersteund door de stuurgroep. Het is nu aan accountantsorganisaties en beroepsorganisatie om deze maatregelen zo snel als mogelijk te implementeren. De implementatie start direct na het verschijnen van dit rapport met het opstellen van een convenant en een implementatieplan, met daarin de uitgangspunten en maatregelen waaraan accountantsorganisaties zich dienen te committeren. Parallel hieraan worden de maatregelen waar mogelijk verwerkt in NBA-regelgeving die via de reguliere weg wordt ingevoerd (waaronder goedkeuring door de ledenvergadering). Daarmee worden zij ook van toepassing voor accountantsorganisaties die zich (nog) niet expliciet hebben gecommitteerd. Accountantsorganisaties leggen (bijvoorbeeld in het transparantieverslag) verantwoording af over de implementatie van de maatregelen en hun eigen rvc houdt toezicht op de implementatie.

De werkgroep stelt voor om de invoering, werking en de gevolgen van deze maatregelen continu te monitoren en hiervoor een onafhankelijke monitoringcommissie te benoemen, die jaarlijks verslag doet. Uiteraard gaat de werkgroep er van uit dat ook de AFM de invoering van deze maatregelen continu monitort.

Amsterdam, 25 september 2014

*Arjan Brouwer*

*Diana Clement*

*Nout van Es*

*Theo Jongeneel*

*Marie-Pauline Lauret*

*Pieter-Paul Saasen*

*Caspar Segers*

**Colofon**

**Tekst:** Werkgroep Toekomst Accountantsberoep, 2014

**Vormgeving en productie:** Verheul Communicatie, Alphen aan den Rijn

**Druk:** Okay Color Graphics BV, Alphen aan den Rijn

---



**Voor nadere informatie:**

Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA)

Postbus 7984

1008 AD Amsterdam

Telefoon: 020 3010301

E-mail: [nba@nba.nl](mailto:nba@nba.nl)

[www.nba.nl](http://www.nba.nl)

Twitter: [@nbacc](https://twitter.com/nbacc)