

Accountancy

Beloningsonderzoek 2015



PE

Academy

Gratis cursus proberen?

t.w.v.

2

uren

ga naar www.pe-academy.nl/gratis_cursus



Online nascholen wanneer het u uitkomt

Met PE-Academy volgt u online uw cursussen. U kunt dit overal doen, thuis, op het werk of onderweg, op uw eigen PC, laptop of tablet. Afhankelijk van uw pakketkeuze kunt u tot 25 PE-uren per jaar behalen.

Voor meer informatie gaat u naar
www.pe-academy.nl

Datum:
7 en 14 december
2015

Locatie:
TIAS, School for Business
and Society, Tilburg

PE-uren:
13

Prijs leden/niet-leden:
€ 1.495 / € 1.595

Advanced

Risicomanagement en gedrag

Hoe valt gedrag in te achatten en te sturen?

Verhoog de effectiviteit risicomanagement. Dit programma heeft als doel de effectiviteit van risicomanagement in uw organisatie te verhogen. U leert welke aspecten van de formele methodieken u moet aanpassen om zowel de risico's te verkleinen als de negatieve effecten voor uw organisatie te reduceren. Om de formele methode effectief te vertalen naar gedrag bij uw medewerkers, krijgt u inzicht in welke verschillende karakterstructuren er zijn met de bijbehorende gedragspatronen.

Bestemd voor accountants, controllers en andere financiële professionals, die betrokken zijn bij of verantwoordelijk voor het risicomanagement beleid binnen de organisatie.

Strategie implementatie

Hoe organisaties hun strategie werkend krijgen

Deze cursus vergroot de effectiviteit van financiële professionals bij strategische implementatieprocessen. Hierbij is er aandacht voor zowel de rol van de individuele deelnemer als voor steeds terugkerende vraagstukken op organisatieniveau. De cursus is zodanig vormgegeven dat u niet alleen nuttige theorie, voorbeelden en cases krijgt, maar ook leert van het meteen toepassen van concepten en denkmodellen op uw eigen organisatie.

Bestemd voor cfo's, (register) controllers en accountants die betrokken zijn bij strategische implementatievraagstukken, of waarbij strategie implementatie een belangrijke contextvariabele vormt bij het uitvoeren van de eigen werkzaamheden.

Datum:
14 en 15 december
2015

Locatie:
Mercure
Amersfoort Center,
Amersfoort

PE-uren:
13

Prijs leden/niet-leden:
€ 1.150 / € 1.250



Wilt u meer inhoudelijke informatie? Neem
Daphne Kolk: 020 301 04 05

dan contact op met programmamanager
of opleidingen@nbavrc.nl

INHOUD

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------|----|--|--|
| Voorwoord | 9 | | |
| De crisis voorbij? | 11 | | |
| In-, uit- en doorstroom | 17 | | |
| ACCOUNTANCY BELONINGSONDERZOEK 2015 | 21 | | |
| • Werkkring en werkzaamheden AA's-RA's | | | |
| • Nominale salarissen | | | |
| OPENBAAR ACCOUNTANTS | 25 | | |
| • RA's klimmen sneller, AA's vaker zelfstandig | | | |
| • Salarisontwikkeling: wisselend beeld | | | |
| • Kleine en grote kantoren | | | |
| • Weer iets minder variabele beloningen | | | |
| • Partners: wisselend beeld | | | |
| • Salarisontwikkeling en -verwachting | | | |
| • Secundaire arbeidsvoorwaarden | | | |
| • Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden | | | |
| • Overwerk neemt toe | | | |
| • Thuis werken | | | |
| • Balans werk-privé | | | |
| • Tevredenheid weer op oude niveau | | | |
| • Weg uit accountancy | | | |
| • Vertrek waarheen? | | | |
| • Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden | | | |
| • Ambitie: mannen en vrouwen | | | |
| INTERNE ACCOUNTANTS | 43 | | |
| • Salarisontwikkeling en verwachting | | | |
| • Secundaire arbeidsvoorwaarden | | | |
| • Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden | | | |
| • Overwerk neemt toe | | | |
| • Thuis werken | | | |
| • Balans werk-privé | | | |
| • Tevredenheid en vertrekplannen | | | |
| • Vertrek waarheen? | | | |
| OVERHEIDSACCOUNTANTS | 51 | | |
| • Salarisontwikkeling en verwachting | | | |
| • Secundaire arbeidsvoorwaarden | | | |
| • Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden | | | |
| • Overuren | | | |
| • Thuis werken | | | |
| • Balans werk-privé | | | |
| • Tevredenheid en vertrekplannen | | | |
| • Vertrek waarheen? | | | |
| ACCOUNTANTS IN BUSINESS | 59 | | |
| • Salarisontwikkeling en verwachting | | | |
| • Omzet zzp'ers stijgt | | | |
| • Secundaire arbeidsvoorwaarden | | | |
| • Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden | | | |
| • Overuren | | | |
| • Thuis werken | | | |
| • Balans werk-privé | | | |
| • Tevredenheid en vertrekredenen | | | |
| VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN ACCOUNTANTS | 67 | | |
| • RA's in hogere functies dan AA's | | | |
| • Salarisontwikkeling | | | |
| • Openbaar accountants minst in balans, overheidsaccountants meest | | | |
| • Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants | | | |
| • Tevredenheid | | | |
| • Up or out neemt wederom iets toe | | | |
| • Thuis werken | | | |

Uw vak verandert. Uw ambitie ook.

Plan nu een
vrijblijvend gesprek
over uw carrière-
mogelijkheden.

VOORWOORD

Sinds de financiële en economische crisis die begon in 2008 was snelle inkomensgroei in de accountancy niet langer een automatisch gegeven. Maar het dal lijkt gepasseerd. De temperende en soms zelfs in absolute zin negatieve effecten op de inkomens en secundaire arbeidsvoorwaarden van de afgelopen jaren lijken goeddeels uitgewerkt. Ook de verwachtingen zijn optimistischer.

Dat is, voorzichtig, de belangrijkste indruk uit dit elfde Accountancy Beloningsonderzoek. Ook op het punt van doorstroommogelijkheden, personeelsaanname, personeelsuitstroom en andere arbeidsmarkteffecten, is het beeld positiever.

Het Accountancy Beloningsonderzoek is een initiatief van Accountant en Alterim en is uitgevoerd in samenwerking met de NBA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS). Het jaarlijkse onderzoek heeft zich ontwikkeld tot dé graadmeter op het gebied van inkomens en arbeidsvoorwaarden in de gehele sector, inclusief interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business.

Zowel werknemers, werkgevers, studenten als geïnteresseerde derden kunnen hun voordeel doen met de resultaten. Wij bedanken alle deelnemers aan het onderzoek voor het invullen van de vragenlijst.

Tom Nierop
hoofdredacteur Accountant/Accountant.nl

Piet-Jan Boringa
partner Alterim



Rousch

Nummer 1 in vacatures voor
accountancy professionals.

rousch.nl

Kom vrijblijvend naar de informatiedagen in Nederland:
Zaterdag 7 en zondag 8 november (11.00 tot 16.00 uur) Adres: Molenlaan 51, Uithoorn

Bouw gestart!



Chalet-Resort Montafon

(Sankt Gallenkirch, Vorarlberg, Oostenrijk)

- Luxe 6-10 persoons chalets en 4-8 persoons (chalet)appartementen
- Schitterend project met centrale receptie, mini-shop en horeca
- Direct aan het sneeuwzekere skigebied Silvretta Montafon (ca. 350 m van de liften)
- Interessant rendement (met 6 weken eigen gebruik + onbeperkt op last-minute basis)

Prijzen v.a. € 385.902,- k.k. excl. btw (turn-key)



Vakantie Makelaar

Tel. 0297 - 513 400

www.chaletresortmontafon.nl

Accountancy De crisis voorbij?

De accountancy ondervond de afgelopen jaren de gevolgen van de economische crisis. Salarissen stegen minder dan voorheen en daalden soms zelfs. De resultaten van het Accountancy Beloningsonderzoek 2015 wijzen er op dat de weg omhoog weer in zicht is.

De in 2008 uitgebroken financiële crisis die vervolgens transformeerde tot een economische crisis, hakte er de afgelopen jaren flink in. De recessie had een merkbaar dempend effect op de inkomens en de secundaire arbeidsvoorwaarden in de accountantssector. En ook andere aspecten van personeelsbeleid en bedrijfsvoering bleven niet onberoerd.

Een fors deel van de accountants in het openbaar beroep maakte in de afgelopen jaren gewag van minder aanname van nieuw personeel, minder doorstroommogelijkheden, meer tijdelijke contracten en meer uitstroom van personeel bij de eigen organisatie. In 2013 signaleerde niet minder dan 70 procent van de openbaar accountants een lagere instroom van nieuw personeel en ruim de helft meldde een toenemend aantal ontslagen.

Ook accountants in de interne accountancy, bij de overheid en in het financieel management ondervonden de gevolgen van de crisis. Maar het openbaar beroep leek wel extra sterk getroffen, zeker wat betreft inkomensontwikkeling. In 2013 en 2014 groeiden de salarissen van openbaar accountants niet sneller dan die van hun collega's elders: dat was voor het eerst sinds de start van het Accountancy Beloningsonderzoek in 2005. Opvallend was ook dat na het uitbreken van de crisis het uitbetalen van overuren in het openbaar beroep steeds zeldzamer begon te worden.

KENTERING

Maar er lijkt een kentering gaande. De afgelopen maanden lieten diverse partijen op het gebied van interimmanagement en werving & selectie al geluiden horen in die richting. Zo meldde werving- en selectiebureau Robert Walters op basis van zijn Walters European Job Index dat veel organisaties weer uitbreiden en dat daardoor het aantal

vacatures in accounting en finance sterk stijgende is. De organisatie signaleert 'veel beweging onder kandidaten' en 'een steeds breder aanbod aan carrière mogelijkheden'. Ook detacheerder Yacht signaleert een groei van de vraag naar financieel specialisten, in het tweede kwartaal van 2015 met maar liefst 24 procent. Vooral de behoefte aan accountants blijft volgens Yacht enorm stijgen. Accountantskantoren zoeken naast starters met name assistent-accountants en personeel op managementniveau. "Dit kwartaal groeit de vraag naar ervaren accountants explosief met maar liefst 52 procent ten opzichte van vorig jaar", stelde directeur Ansoo Dokkum van Yacht Finance in een toelichting.

KWALITEITSSLAG EXTRA FACTOR

Een verkenning door Het Financieel Dagblad resulteerde in augustus 2015 in een soortgelijk beeld. Uit een rondgang langs EY, PwC, Deloitte, KPMG, BDO en Mazars bleek dat het aantal uitstaande vacatures bij de grote accountantskantoren dit jaar met tientallen procenten is gestegen. Alleen de big four zouden in 2015 samen al ruim duizend vacatures hebben geplaatst, waarvan slechts een deel is vervuld. De krapte op de financiële arbeidsmarkt is dus groot, zowel binnen de accountancy als daarbuiten, en zou de salarissen met soms wel 10 procent hebben opgedreven.

Nu de economische recessie goeddeels lijkt bedwongen en de vooruitzichten weer zonniger lijken, investeren bedrijven weer volop en dat leidt tot meer behoefte aan accountants en andere financieel specialisten.

'De inkomens in het openbaar beroep stijgen weer sneller dan daarbuiten.'



'De aantrekkende economie vertaalt zich via ruimere doorstroommogelijkheden in een hogere gemiddelde salarisstijging.'



Naast het gunstiger economisch tijdspeel voor de accountantskantoren zelf nog een extra factor een rol. De door politiek en toezichhouders afgedwongen verbeteringslag in de accountantscontrole brengt met zich mee dat per controle meer uren moeten worden besteed en er dus meer mensen worden ingezet. Daardoor wordt de krapte op personeelsgebied nog extra versterkt. De vraag naar goed personeel kan niet altijd worden vervuld. Mede daarom zijn kantoren tegelijkertijd bezig met een opschoningsoperatie waarbij van 'moeilijke' klanten afscheid wordt genomen.

SALARISONTWIKKELING: WISSELEND MAAR BETER

De in dit Accountancy Beloningsonderzoek 2015 naar voren komende salarisontwikkelingen en -verwachtingen sluiten aan bij dit algemene beeld van voorzichtig herstel. Maar toch is het beeld hier en daar wisselend. Neem de salarissen per functieniveau in het openbaar beroep. Op het niveau van assistenten, de broodnodige nieuwe instroom dus, lijkt de beloning dit jaar iets gestegen, vooral die van AA-studenten.

De salarissen van controleleiders en managers bleven daarentegen gelijk of daalden licht. Senior managers gaan er wel iets op vooruit, maar op directorniveau is het beeld weer wisselend.

Toch betekent dit wisselende beeld een licht herstel vergeleken met de voorgaande jaren. Van de bijna vanzelfsprekende stijging van de salarissen per functieniveau was sinds 2012 namelijk geen sprake meer geweest en stagnatie of zelfs lichte daling overheersten vanaf dat moment. Dat beeld is nu weer wisselender

en de inkomens in het openbaar beroep stijgen weer sneller dan daarbuiten (zie kader pagina 14). De sector lijkt op te krabbelen.

CARRIÈREONTWIKKELING

Echt verbeterd is het beeld als niet alleen per functieniveau wordt gekeken maar naar de salarisontwikkeling en -verwachting van de individuele accountants. Daarin is dus naast de beloning per functie ook de individuele carrièreontwikkeling - promotie naar hogere functies - verdisconteerd. De aantrekkende economie blijkt zich dan via ruimere doorstroommogelijkheden te vertalen in een hogere gemiddelde salarisstijging dan in de afgelopen jaren het geval was. Terwijl open-

SALARISSTIJGING OPENBAAR ACCOUNTANTS WEER AAN KOP

Het strakke carrièrepad binnen het openbaar beroep brengt met zich mee dat openbaar accountants er traditioneel jaarlijks in salaris het meest op vooruitgaan. Dat was in elk Accountancy Beloningsonderzoek het geval. Maar vanaf 2013 eiste de crisis zijn tol en was de salarisontwikkeling van openbaar accountants plotseling vergelijkbaar met die in de andere groepen. Die terugval blijkt tijdelijk te zijn geweest en is nu weer overwonnen. Met een gemiddelde stijging over 2014-2015 van 5,9 procent (vorig jaar 3,15) heeft het openbaar beroep zijn traditionele koppositie weer hernomen.

Het bedrijfsleven (accountants in business) ging er dit jaar 4,5 procent op vooruit en de interne accountants 4,1 procent. Overheidsaccountants waren ook dit jaar weer de laagst scorende ledengroep met 1,7 procent salarisstijging.

baar accountants over 2013-2014 (inclusief studenten) nog gemiddeld 3,1 procent inkomensvoortgang noteerden, was dat in 2014-2015 gestegen naar 5,9 procent. RA's gingen er daarbij iets sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's.

Dat het percentage openbare respondenten dat het afgelopen jaar in inkomen achteruit ging fors daalde, past ook in dit beeld. Bij de RA's daalde dat van 18,7 procent in 2014 naar 11,4 procent nu, bij de AA's van 16,6 naar 10,3 procent.

VERWACHTINGEN ROOSKLEURIGER

Een misschien nog sterker teken van terugkerend optimisme zijn de hoger gespannen toekomstverwachtingen. AA's in het openbaar beroep verwachten de komende vijf jaar 9,6 procent in salaris te stijgen. RA's heffen het glas nog wat hoger en verwachten gemiddeld met zelfs 20,9 procent vooruit te gaan. Vorig jaar was dat nog respectievelijk 8,5 en 14,9 procent.

Het percentage respondenten dat de komende vijf jaar werkelijk fors (minstens een kwart) in inkomen denkt vooruit te gaan is eveneens veelzeggend. Vooral bij de RA's lijken de vlaggen daarbij weer onbekommerd te worden gehesen. Niet minder dan

28,7 van de openbare RA's verwacht de komende vijf jaar meer dan een kwart aan inkomensstijging bij te schrijven en 8,8 procent zelfs de helft. In 2014 was dat nog respectievelijk 18,9 en 2,7 procent. Hier verschilt het beeld bij de RA's opvallend met dat bij de AA's. Van de AA's verwacht 5,6 procent meer dan een kwart in inkomen te stijgen en 0,6 procent met meer dan de helft. Die percentages zijn juist lager dan in 2014. Dit wijst op een gelijkmatiger inkomensverdeling maar ook andere factoren dan de algemene conjunctuur kunnen hierbij een rol spelen. Bijvoorbeeld de sombere vergezichten die vanwege toenemende automatisering worden geschetst voor de samenstellmarkt. AA's in dat marktsegment zouden een deel van hun markt op die manier kwijtraken.

Maar dit is een uitzondering op het verder overwegend positieve beeld. Afgaande op de salarisontwikkeling en de verwachtingen lijkt de economische crisis voor accountants voorzichtig ten einde. Het optimisme neemt toe. Dit geldt evenzeer voor de niet-openbare respondentengroepen. Het lijkt er op dat veel accountants ervan uitgaan dat de vertraging in carrière en salarisgroei van tijdelijke aard is geweest. ■



Moderne ondernemers doen steeds meer met hun **smartphone**

Informer maakt mobiel samenwerken mogelijk



Gratis App
in uw eigen
huisstijl*

Gratis online boekhoudprogramma compleet met eigen app

- Dashboard met 24/7 overzicht voor klant
- UBL ondersteund
- Klantenoverzicht middels accountancy portal
- Slechts €5, per aangesloten klant.



* Actie geldig tot 1 februari 2016.

Foto&Go™

Foto's van bonnen en facturen, direct in uw online administratie

Plan je scan™

Aangeleverde bonnen en facturen, ingepland door InformerOnline

Ga naar www.informer.nl/accountant en maak direct gratis je account aan

Wij zijn deelnemer van de stichting Zeker Online. Wij werken toe naar het verkrijgen van het keurmerk van de stichting Zeker Online voor InformerOnline. Zie www.Zeker-Online.nl voor meer informatie.

i! informer
sneller online boekhouden

Nextens maken we samen



Wij maken onze producten voor én met onze klanten. Stel uw vragen en deel uw ideeën op ons nieuwe persoonlijke platform: Nextens Connect.



Sluit u nu aan bij Nextens

Persoonlijk contact met onze klanten vinden wij belangrijk. Want met uw input maken wij Nextens steeds beter. Daarom hebben we nu een plek gecreëerd waar u al uw vragen aan ons kunt stellen en uw ideeën met ons kunt delen. Een plek die we ook gebruiken om u te inspireren met boeiende artikelen en blogs van onze Nextens-experts. Die plek heet Nextens Connect.

Op Nextens Connect kunt u terecht voor:



Nieuws, Inspiratie, Blogs



Kennismaken met de mensen achter Nextens



Al uw fiscale vragen en vragen over Nextens

Stel ze aan ons via de chatfunctie of aan andere gebruikers op het forum!

Ga naar [Nextens.nl/Connect](https://www.nextens.nl/Connect) en sluit u aan!

Stel uw vraag en wie weet komen we bij u langs met de Nextens coffeetruck voor een persoonlijk antwoord.



Elsevier Nextens gaat vanaf eind volgend jaar verder als Nextens



Accountancy In-, uit- en doorstroom

Het economisch herstel vertaalt zich ook in andere aspecten van personele organisatie dan alleen het inkomen. De stagnatie bij in- en doorstroom blijkt goeddeels bedwongen.

Voor het derde achtereenvolgende jaar zijn in de marge van het Accountancy Beloningsonderzoek enkele specifieke vragen gesteld over de crisiseffecten op de organisaties waar respondenten werken. De antwoorden daarop bevestigen het beeld van herstel dat wordt geschetst door accountantsorganisaties, detacheerders en andere partijen op de financiële arbeidsmarkt.

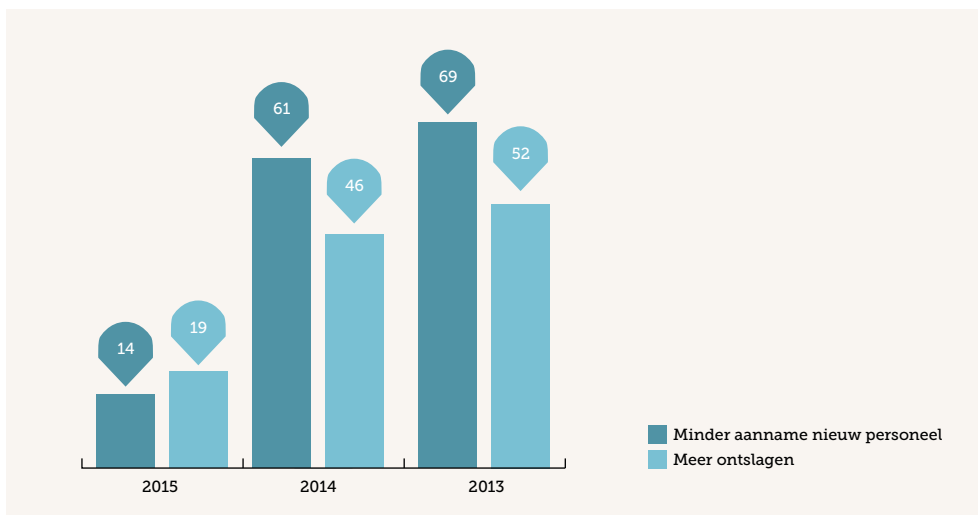
In 2013 constateerde maar liefst 69 procent van de openbare respondenten dat hun kantoor minder nieuw personeel aannam, maar vooral het laatste jaar daalde dat snel naar 14 procent. Het percentage dat gewag maakt van 'minder doorstroommogelijkheden' daalde eveneens sterk, van 40 procent in 2013 naar 10 procent nu.

Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business signaleren eenzelfde ontwikkeling.

Crisiseffecten eigen organisatie

| | Openbare accountants | | | Interne accountants | | | Overheids-accountants | | | Bedrijfsleven | | |
|-----------------------------------|----------------------|------|------|---------------------|------|------|-----------------------|------|------|---------------|------|------|
| | 2015 | 2014 | 2013 | 2015 | 2014 | 2013 | 2015 | 2014 | 2013 | 2015 | 2014 | 2013 |
| Minder aanname nieuw personeel | 14% | 61% | 69% | 19% | 58% | 68% | 38% | 62% | 69% | 23% | 55% | 58% |
| Minder doorstroommogelijkheden | 10% | 34% | 40% | 21% | 48% | 44% | 31% | 50% | 56% | 12% | 33% | 34% |
| Meer tijdelijke krachten | 37% | 57% | 54% | 42% | 53% | 58% | 40% | 54% | 50% | 43% | 61% | 60% |
| Meer externe inhuur van personeel | 47% | 32% | 16% | 29% | 34% | 28% | 22% | 28% | 21% | 37% | 35% | 31% |
| Meer ontslagen | 19% | 46% | 52% | 28% | 50% | 63% | 18% | 30% | 26% | 35% | 49% | 52% |

Instroom en ontslagen openbaar accountants (in procenten)



'Het percentage openbaar accountants dat zegt dat hun kantoor minder nieuw personeel aanneemt daalde van 69 procent in 2013 naar 14 procent nu.'

FLEXIBILISERING IN OPENBAAR BEROEP

Ook bij de inhuur van meer tijdelijke krachten laten de diverse 'accountantssectoren' een gelijksoortig beeld zien. In 2013 en 2014 steeg die inhuur via tijdelijke contracten alom, maar in 2015 zeggen over de hele linie veel minder respondenten dat bij hun organisaties waar te nemen. Dat kan wijzen op meer aanname van vast personeel als gevolg van toenemend vertrouwen in de toekomst, na een onzekere periode van terughoudendheid om vaste contracten te sluiten.

Daarentegen lijkt de flexibilisering in de vorm van meer externe inhuur van personeel juist stevig gegroeid, althans in het openbaar beroep. Dit past in het vanuit de praktijk vaak beluisterde verschijnsel dat steeds meer openbare accountants hun organisatie verlaten om zich vervolgens via de 'achterdeur' als zelfstandige zzp'er tijdelijk te laten inhuren voor onder meer controlewerkzaamheden. In de interne accountancy, publieke sector en het financieel management is die ontwikkeling veel minder uitgesproken.

Een wel in alle sectoren waarneembaar teken van de in ernst afnemende crisis is het dalende percentage respondenten dat zegt in de eigen organisatie meer collega's ontslagen te zien worden. In het openbaar beroep daalde dit van 52 procent in 2013 en 46 procent in 2014 naar 19 procent nu. In de andere sectoren is een vergelijkbare ontwikkeling te zien, zij het - uitgezonderd de interne accountancy - met minder uitgesproken cijfers.

DAL GEPASSEERD

Al met al lijkt de conclusie duidelijk. De crisis heeft de afgelopen jaren zijn tol geëist in termen van beloning, doorstroom en ander aspecten van arbeidsvoorwaarden en personeelsontwikkelingen. Maar alles wijst er op dat het diepste dal is gepasseerd en dat de oude verhoudingen zich weer langzaam herstellen.

De vraag stijgt en de instroom en doorstroom van financiële specialisten trekt aan en werkgevers moeten meer doen om getalenteerd personeel vast te houden. Uit een enquête van detacheerder Robert Half in oktober van dit jaar kwam naar voren dat bijna acht op de tien (77 procent) cfo's en financieel directeurs het afgelopen jaar, om talentvolle sollicitanten binnen te halen, een hoger salaris hebben moeten bieden dan ze aanvankelijk voor ogen hadden. En deze financieel directeurs verwachten dat deze trend zich in 2016 zal doorzetten. Of het herstel inderdaad beklijft kan slechts de toekomst leren. En zeker in het openbaar beroep spelen ook andere, meer structurele factoren - maatschappelijke vraag, automatisering - een rol in de toekomstige vraagontwikkeling. Maar de conjuncturele ontwikkelingen lijken een terugkeer naar de 'normale' omstandigheden van voor 2008 steeds minder in de in de weg te staan. ■



Accountancy belonings- onderzoek 2015

Uw HR- en salaristeam als klantenmagneet

U zou het misschien niet verwachten maar de medewerkers die de meeste signalen voor nieuwe verkoopkansen opvangen zijn uw HR- en salarisadministrateurs. Elke mutatie die de klant doorgeeft kan een verkoopkans zijn. Worden de signalen herkend en opgevolgd?

Als HR- en salarisspecialist zorgt 2Xplain al sinds 1998 bij veel accountantskantoren voor

- maximale vakkennis van HR- en salarismensen en
- het ontwikkelen van persoonlijke en team-vaardigheden.

Zorg nu voor een toekomstbestendig team

Neem contact op met Cas Bakker voor een vrijblijvend gesprek over het toekomstbestendig maken en houden van uw HR- en salarisadministratie. Of kijk op www.2xplain.nl/info/nba.

Klanten beoordelen de trainingen van 2Xplain met een **dikke 8**.

"Een cursusdag waar ons team onmiddellijk mee aan de slag kan.

Duidelijke uitleg, goede voorbeelden en interactief. De effectiviteit en efficiëntie kunnen leiden tot kostenbesparingen en een grotere klantgerichtheid."



2xplain

Cursussen, trainingen, vakopleidingen, vakinformatie

Geldropseweg 26, 5611 SJ Eindhoven, (040) 2 947 957, www.2xplain.nl

Deze elfde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 2.496 ingevulde vragenlijsten (elf procent respons). Van de respondenten is 41,2 procent RA, 17,4 procent AA en 41,4 procent student (31,6 procent in opleiding tot RA). 77,9 procent is man en in totaal werkt bijna tweederde (65,3 procent) van alle respondenten in het openbaar beroep. Net zoals in vorige jaren zijn vrouwen onder de AA-respondenten iets sterker vertegenwoordigd dan onder de RA's, met respectievelijk 21,7 procent en 18,1 procent. Van de studenten is 26,2 procent vrouw; bij de opleiding tot AA 28,5 procent, bij de RA-opleiding 25,5 procent.

WERKKRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

Van de AA's werkt ruim driekwart (79,5 procent) in het openbaar beroep, 0,9 procent in de interne accountancy, 4,8 procent in de publieke sector en 14,7 procent in het bedrijfsleven.

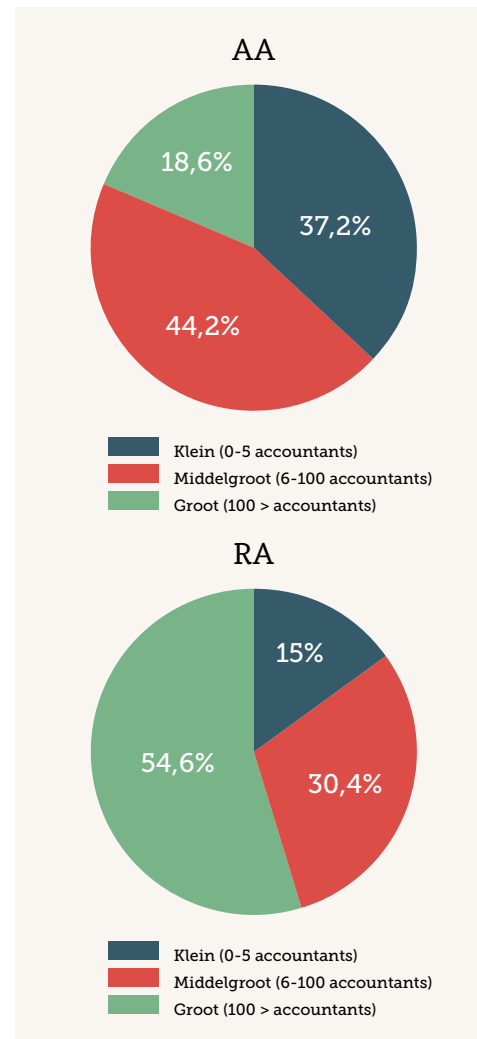
Bij de geënquêteerde RA's is slechts 35,7 procent openbaar accountant. Met name accountants in business zijn er veel sterker vertegenwoordigd (43,4 procent) dan bij de AA's. Verder werkt 7,9 procent in de interne accountancy en 13 procent in de publieke sector.

Ook de aard van de werkzaamheden van AA's en RA's in het openbaar beroep verschilt sterk.

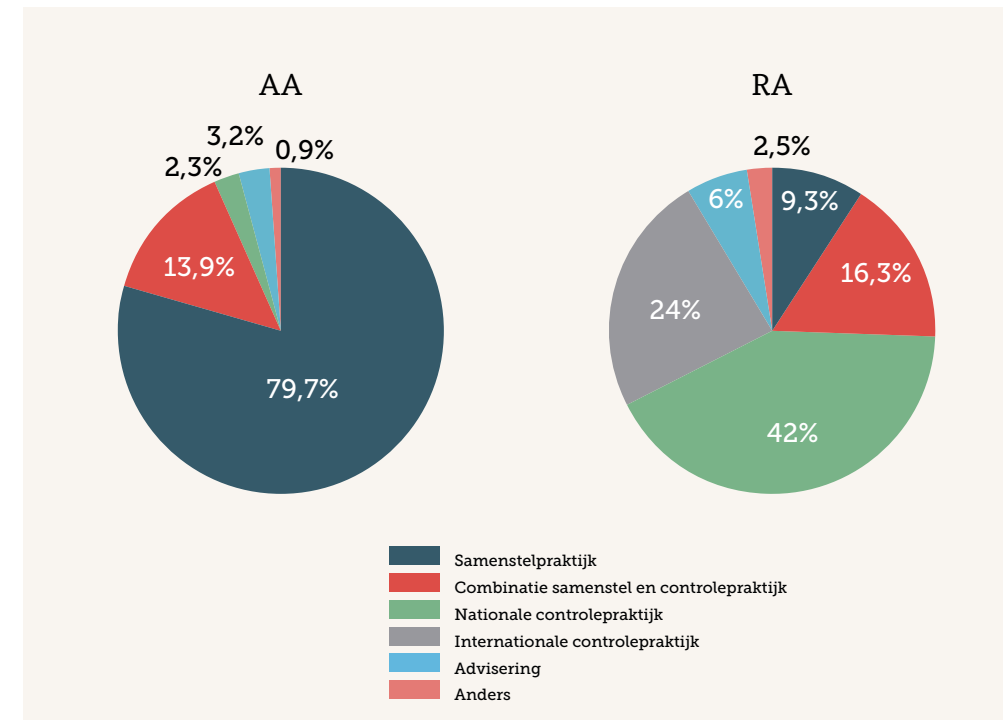
79,7 procent van de AA-accountants werkt in de samenstelpraktijk, bij de RA's 9,3 procent. Daarentegen werkt slechts een fractie van de openbare AA's (2,3 procent) in de nationale controlepraktijk, tegenover 42 procent van de RA's. 24 procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, het aantal AA-respondenten is daar 0.

Bovenstaande komt overeen met het type kantoor waar respondenten bij werken. Van de openbare RA's werkt 54,6 procent bij een groot kantoor (>100 accountants) bij de AA's is dat 18,6 procent.

Typen kantoor



Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



NOMINALE SALARISSEN

De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen. Bij het

berekenen van gemiddelde bedragen is precies het midden van de individuele grootteklassen genomen (klasse € 60.001-€ 70.000 is bijvoorbeeld gesteld op € 65.000). Het gemiddelde salaris in de klasse 'meer dan € 500.000' is gesteld op € 600.000. Ook dit kan de werkelijke beloning in de hogere functies licht neerwaarts vertekenen.



Optimaal
samenwerken
met uw cliënten



32,50

PER MAAND

SnelStart Accountant

- ✔ **Hét complete pakket**, voor accountants- en administratiekantoren
- ✔ **Online administratie**, eenvoudig periodes controleren terwijl uw cliënt verder werkt
- ✔ **Speciale telefoonlijn**, persoonlijke ondersteuning op niveau
- ✔ **Gratis extra gebruikers aanmaken**, makkelijk in te stellen vanuit uw pakket
- ✔ **Koppeling met rapportage- en urenregistratiesoftware**, via partners

Ruim 3.000 accountants- en administratiekantoren werken al met SnelStart. Probeer het ook!

www.snelstart.nl/kansen

1

Openbaar
accountants

RA'S KLIMMEN SNELLER, AA'S VAKER ZELFSTANDIG

RA's klimmen gemiddeld sneller binnen een kantoor dan AA's. Zo is van de AA's met zes tot vijftien jaar ervaring een fors percentage nog steeds controleleider of zelfs gevorderd assistent. RA's zijn dan al veel vaker senior manager of zelfs director. Gevorderd assistenten zijn er in die fase onder de RA's niet meer.

Op partnerniveau is dit verschil ook nog enigszins zichtbaar. Van de AA's met meer dan vijftien jaar ervaring is 28,2 procent partner, van de RA's 35,1 procent.

Bij de forsere percentages RA's dan AA's in hogere functies kan een rol spelen dat RA's die dat niveau niet hebben gehaald, eerder en vaker dan AA's zijn uitgestroomd naar (bijvoorbeeld) het bedrijfsleven.

Opvallend is dat AA's zich vaker, en vooral eerder, als zelfstandige lijken te vestigen. Van de RA's met meer dan vijftien jaar ervaring is in totaal 7,2 procent zelfstandig, waarvan 2,4 procent zonder personeel. Bij de AA's is dat 15,1 procent waarvan 9,9 procent zonder personeel.

SALARISONTWIKKELING: WISSELEND BEELD

Van de in 2011 nog gebruikelijke stijging van de salarissen per functieniveau (met de partnersalarissen toen als opvallende uitzondering) is sinds 2012 geen sprake meer. Alleen in 2013 was er weer even een lichte groei te zien maar verder was er sprake van stagnatie of lichte daling. Ook in 2015 is het beeld wisselend.

Op het niveau van assistenten lijken de salarissen dit jaar iets gestegen, vooral die van AA-studenten. De beloning van controleleiders en managers bleef gelijk of daalde (licht). De senior managers gaan er wel iets op vooruit, maar op directorniveau is het beeld weer wisselend.

Gemiddeld over de hele groep gingen de partners (zowel AA als RA) er net als in 2014 wel op vooruit. De lichte daling van de partnerinkomens in 2013 blijkt vooralsnog eenmalig te zijn geweest. Het groeps-gemiddelde verhult echter de reële ontwikkeling per kantoor-grootte (zie hierna).

Net als in vorige jaren blijkt dat AA-studenten in startersfuncties beter worden betaald dan RA-studenten.

Bij de zelfstandigen met personeel is er een verschil in gemiddeld inkomen tussen AA's en RA's, maar het gaat hierbij wel om kleine absolute aantallen. Bij alle zelfstandigen met personeel daalde het gemiddeld inkomen ten opzichte van 2014. Bij zelfstandigen zonder personeel (alleen AA's, absolute aantal RA's te gering) daalde het gemiddeld inkomen.

Positie en salaris 2015 (2014) (€)

| Positie | Minimum | Maximum | Gemiddeld bruto salaris AA | Gemiddeld bruto salaris RA | Gemiddeld bruto salaris student AA | Gemiddeld bruto salaris student RA |
|-----------------------------------------|---------|---------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| Beginnend assistent accountant | 10.000 | 55.000 | - | - | 31.000 (28.000) | 28.500 (27.500) |
| Gevorderd assistent accountant | 13.750 | 65.000 | 45.500 (46.000) | - | 37.000 (37.000) | 34.000 (33.000) |
| Controleleider/ supervisor | 10.000 | 95.000 | 51.500 (55.000) | 50.500 (51.000) | 44.500 (44.000) | 44.500 (44.500) |
| Manager | 32.500 | 95.000 | 61.500 (63.000) | 61.500 (63.000) | 50.000 (58.000) | 57.500 (61.000) |
| Senior manager | 55.000 | 137.500 | 76.000 (75.500) | 85.000 (80.000) | - | -(-) |
| Director | 10.000 | 225.000 | 86.500 (102.500) | 120.500 (107.000) | - | - |
| Partner/vennoot | 16.250 | 600.000 | 94.000 (88.000) | 148.500 (143.000) | - | - |
| Zelfstandig ondernemer met personeel | 23.750 | 137.500 | 72.000 (84.000) | 82.000 (105.500) | - | - |
| Zelfstandig ondernemer zonder personeel | 13.750 | 425.000 | 79.000 (78.500) | - | - | - |

KLEINE EN GROTE KANTOREN

Als beginnend assistent verdienen RA-studenten bij een groot kantoor meer dan bij een middelgroot of klein kantoor. Voor AA-studenten zijn de absolute aantallen op dit niveau te klein voor betrouwbare uitspraken.

Vanaf de functie van senior manager beginnen de beloningsverschillen flinke vormen aan te nemen: grotere kantoren betalen gemiddeld beter. Hierbij moet wel een voorbehoud worden gemaakt: op het niveau van director en partner zijn de aantallen AA's bij grote kantoren te gering voor betrouwbare uitspraken. Voor RA's bij kleine kantoren geldt voor senior managers en directors hetzelfde.

Op partnerniveau zijn de verschillen het grootst. RA-partners bij grote kantoren verdienen (veel) meer dan bij kleine. Bij de grote kantoren verdient 25,8 procent meer dan twee ton per

jaar, bij middelgrote kantoren is dit 2,7 procent en bij kleine kantoren geeft 3,2 procent meer dan twee ton te verdienen. Van de partners van grote kantoren geeft 15,4 procent aan meer dan vijf ton per jaar te verdienen.

Bij de kleine kantoren steeg het gemiddelde RA-partnersalaris van € 93.500 naar € 128.000 en bij de middelgrote kantoren daalde het van € 137.500 naar € 117.000. Bij de grote kantoren daalde de (RA-)partnersalarissen van gemiddeld € 270.500 naar € 205.000. De absolute aantallen zijn overigens laag, dus deze cijfers geven vooral een indicatie.

Voor AA-partners steeg het salaris bij kleine kantoren van € 80.500 naar € 82.000, bij middelgrote daalde het salaris licht van € 114.000 naar € 113.500. Bij grote kantoren is het aantal respondenten te klein om conclusies te trekken.

Kantoor grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2015 (€)

| Positie | Klein | | Middelgroot | | Groot | |
|-------------------------------|--------|---------|-------------|---------|---------|---------|
| | AA | RA | AA | RA | AA | RA |
| Beginnend assistent | - | - | - | - | - | - |
| Gevorderd assistent | 48.500 | - | 45.000 | - | - | - |
| Controleleider/ supervisor | 53.000 | 50.000 | 52.000 | 52.500 | 50.000 | 49.500 |
| Manager | 56.500 | 69.000 | 63.500 | 61.500 | 61.500 | 61.000 |
| Senior manager | 69.000 | 77.500 | 73.000 | 83.500 | 80.500 | 86.000 |
| Director | 73.000 | 125.000 | 86.000 | 103.500 | 105.000 | 129.000 |
| Partner | 82.000 | 128.000 | 113.500 | 117.000 | - | 205.000 |

Kantoor grootte, positie en salaris van studenten 2015 (€)

| Positie | Klein | | Middelgroot | | Groot | |
|-------------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| | Student AA | Student RA | Student AA | Student RA | Student AA | Student RA |
| Beginnend assistent | - | 23.000 | - | 25.000 | - | 31.000 |
| Gevorderd assistent | 39.500 | 33.000 | 35.000 | 33.000 | 36.500 | 34.500 |
| Controleleider/ supervisor | 43.500 | 49.000 | 45.500 | 43.500 | 44.000 | 45.000 |
| Manager | 45.000 | - | 48.000 | 55.000 | 62.500 | 58.000 |
| Senior manager | - | - | - | - | - | - |
| Director | - | - | - | - | - | - |
| Partner | - | - | - | - | - | - |



WEER IETS MINDER VARIABLE BELONINGEN

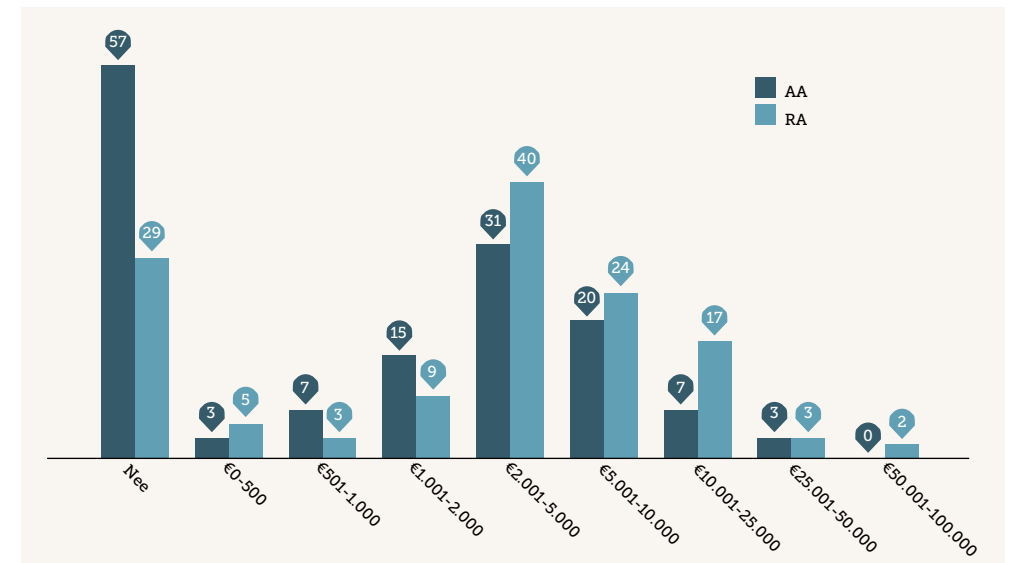
Van alle respondenten ontvangt 55,5 procent een variabel beloningsdeel, iets meer dan in 2014 (53,2 procent) en 2013 (51,8 procent).

Bij de AA's is dat 44,4 procent, in de vorm van hetzij een bonus (24 procent), winstuitkering (17,8 procent) of ander variabel element (2,6 procent).

Het aantal RA's met een variabel beloningsdeel is met 70,8 procent veel groter dan bij de AA's. De meeste RA's (45 procent) ontvangen hun variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus, 22,7 procent als winstuitkering en 3,1 procent op een andere manier.

Bij de hogere variabele bedragen scoren RA's duidelijk beter dan AA's. De zeer hoge variabele beloningen (> € 50.000) zijn sinds 2012 zowel bij AA's als RA's in loondienst vrijwel verdwenen en dat is nog steeds zo.

Variabele beloning (alleen loondienst) (in procenten)



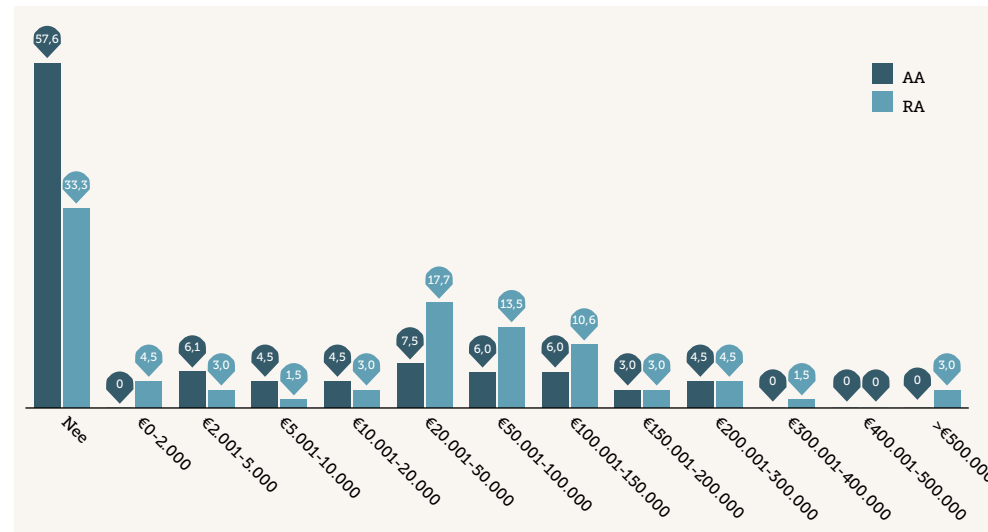
Bij de hogere variabele bedragen die RA's ontvangen speelt het verschil in kantoor grootte - RA's werken vaker bij grote kantoren - hoogstwaarschijnlijk een verklarende rol.

PARTNERS: WISSELEND BEELD

Bij de partners is eenzelfde verschil te zien. Van de AA-partners ontvangt 13,5 procent per jaar meer dan € 100.000 en niemand meer dan € 300.000. RA-partners vallen met respectievelijk 22,5 procent en 4,5 procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën. Bij AA-partners ontving een hoger percentage dan vorig jaar een variabele beloning van tussen de € 100.000 en € 300.000, maar niemand ontving meer dan € 300.000. Bij RA-partners is

het percentage dat aangeeft meer dan een ton variabele beloning te krijgen iets hoger dan vorig jaar. Het percentage dat aangeeft meer dan drie ton variabel beloond te worden is daarentegen gedaald. Bij de AA's lag het in 2014 op respectievelijk 8,6 en 0,9 procent, bij de RA-partners op 21,5 en 7,6 procent.

Variabele beloning partners (in procenten)

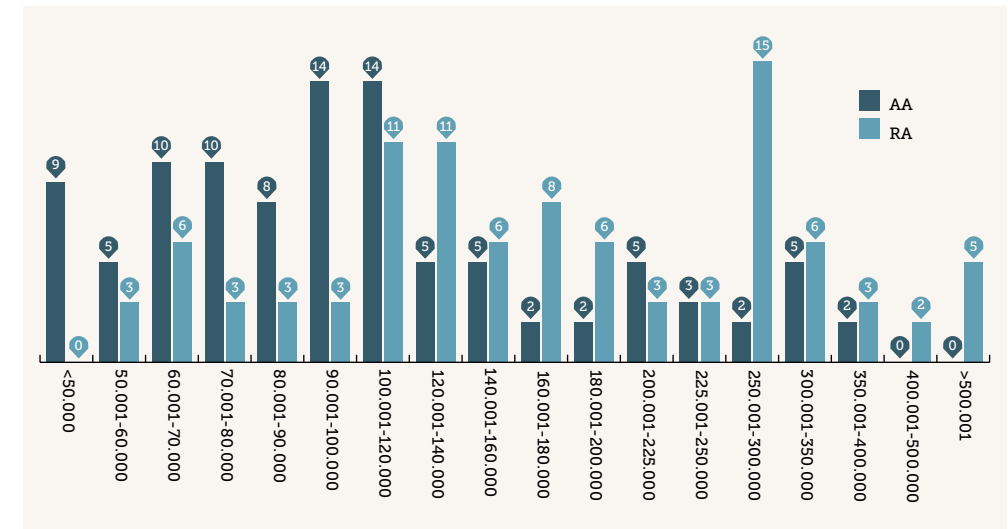


Ook de totale beloning van RA-partners ligt op een hoger niveau dan die van AA-partners. Van de eersten verdient 37,1 procent (vorig jaar 33,3 procent) meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), van de AA-partners 16,8 procent (vorig jaar 7 procent). In de hogere beloningsregio's is dat verschil nog sterker. Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een ton (55,9 procent, RA's 19,4 procent). Bij dit alles speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren waarschijnlijk een prominente rol.

Het percentage echte grootverdieners onder de partners lijkt vergeleken met vorig jaar weer iets gestegen. In 2013 verdiende 8 procent van de AA-partners en 27,5 procent van de RA-partners meer dan € 250.000, in 2014 was dat respectievelijk 5,3 en 16,7 procent. Dit jaar is dit respectievelijk 8,5 procent en 30,7 procent. Terwijl in 2013 nog 9,2 procent van de RA-partners meer dan een half miljoen toucheerde, was dat in 2014 gedaald naar 6,4 procent. Dit jaar daalde het verder naar 4,8. Bij de AA's is dat percentage traditiegetrouw verwaarloosbaar.

Enig voorbehoud bij de cijfers is geboden, vanwege de lage absolute aantallen.

Totale beloning partners AA/RA (salaris + variabel) (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Net als de afgelopen jaren zagen de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen, over 2013-2014 (inclusief studenten) met gemiddeld 3,1 procent, en afgelopen jaar weer iets sneller met 5,9 procent.

De salarisontwikkeling (carrière) lijkt over de hele linie iets positiever dan vorig jaar. De RA's gingen er iets sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's.

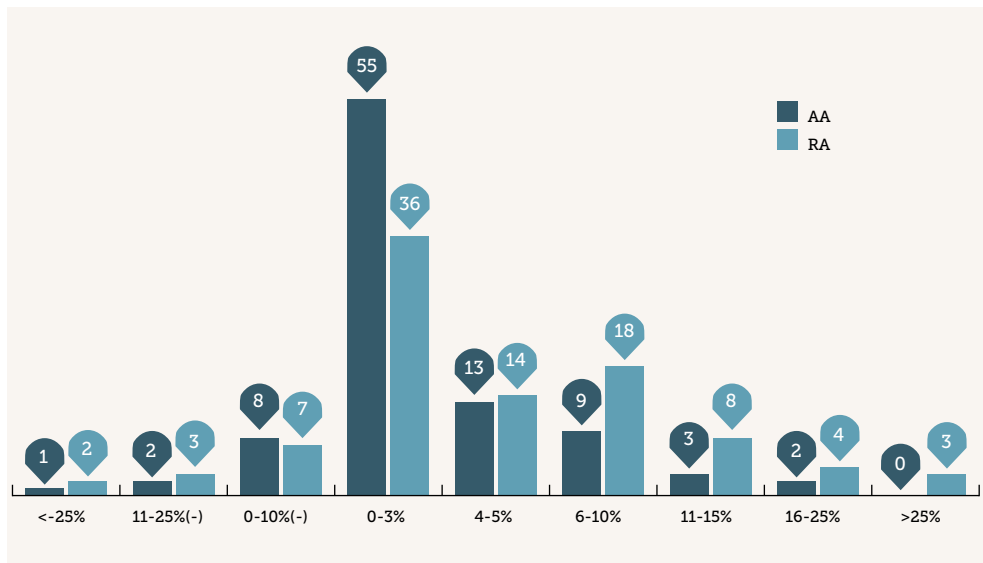
Van de RA's ontving 36,3 procent een bescheiden 0 tot 3 procent salarisverhoging (vorig jaar 46,5 procent) en 11,4 procent daalde zelfs in inkomen (vorig jaar 18,7 procent). 18,3 procent ging er 6 tot 10 procent op vooruit en 14,4 procent meer dan 10 procent. Vorig jaar was dat respectievelijk 11,6 en 9,2 procent. Bij de AA's was het stijgingsbeeld met respectievelijk 55,9, 9,4 en 5,3 procent (2013: 58,8, 7 en 3,8 procent) wat positiever dan vorig jaar. 10,3 procent daalde in inkomen, in 2014 16,6 procent.

Ook als het gaat om de toekomstverwachtingen scoren RA's, net als voorheen, wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar 9,6 procent in salaris te stijgen, de RA's gemiddeld 20,9 procent. Ook deze verwachtingen zijn iets optimistischer dan voorgaande jaren (9 en 16,3 procent in 2013 en 8,5 en 14,9 procent in 2014).

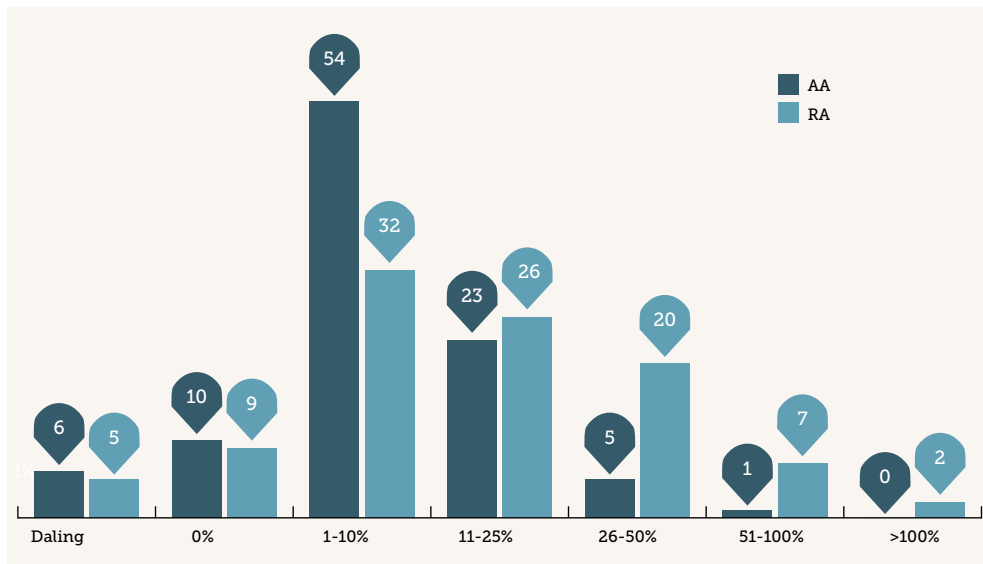
Van de AA's denkt 5,6 procent er in die vijf jaar zeer fors - meer dan een kwart - op vooruit te gaan en 0,6 procent zelfs meer dan de helft. Deze percentages zijn wel iets lager dan in 2014. Bij de RA's is een dergelijk optimisme aanzienlijk wijder verbreid: 28,7 en 8,8 procent. Deze percentages zijn hoger dan in 2014 (18,9 en 2,7 procent).

De impact van de economische crisis op de salarisontwikkeling sinds 2011 lijkt dus voorzichtig ten einde.

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar (in procenten)



Alle informatie die u als accountant nodig heeft staat nu online.

Snel. Eenvoudig. Compleet.



De nieuwe Navigator Collectie Accountancy van Wolters Kluwer is een complete online verzameling van tijdschriften, boeken, jurisprudentie, wetsteksten en commentaren die u als accountant in uw dagelijkse praktijk nodig heeft. Alle bronnen zijn gekoppeld en eenvoudig doorzoekbaar, waardoor u met één muisklik vindt wat u zoekt. U kunt uw cliënten daardoor nog efficiënter van dienst zijn. **Stop met zoeken - begin met vinden!**



Probeer het gratis en vrijblijvend. Ga naar www.wolterskluwer.nl/navigator en klik op 'Collecties'.

In de
samenstelpraktijk



vertoont u de hoogstandjes

met CaseWare Samenstel Manager

Met Samenstel Manager kosten samenstelopdrachten u minder tijd en moeite. Tegelijkertijd levert u uw klant een hoge kwaliteit. Stap dus snel over op CaseWare's leidende samenstelsoftware, inclusief de kwaliteitsstandaard van uw branchevereniging of best practice, de herziene COS 4410, SBR en meer. Want met CaseWare beschikt u over de techniek om hoogstandjes te vertonen in uw samenstelpraktijk.

BEYOND
THEBALANCE

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De secundaire arbeidsvoorwaarden van openbaar accountants blijven redelijk stabiel. De meesten ontvangen een onkostenvergoeding (78,3 procent), bijna allemaal (82,2 procent) minder dan € 100 per maand.

Ook de leaseauto blijft gangbaar, 77,2 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking, iets meer dan vorig jaar (2014: 73,9 procent).

Iets minder accountants dan vorig jaar (nu 40,8 procent, 2014: 43,4 procent) hebben een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 25,1 procent ligt dit tussen de € 250 en € 500, en bij 21,4 procent tussen de € 750 en € 1.000 (vorig jaar respectievelijk 28,4 en 17,8 procent).

Van de leaserijders betaalt 69,6 procent een eigen bijdrage, in meer dan de helft (60,2 procent) van de gevallen maximaal € 100 per maand. Dit percentage is iets gestegen ten opzichte van vorig jaar (57,7).

Bij 86,3 procent van de respondenten betaalt de werkgever het pensioen volledig of deels. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen ligt al jaren stabiel rondom de 25 procent (2015: 28,8 procent).

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle openbaar accountants werkt 14,6 procent parttime (36 uur of minder per week), van de vrouwen 30,1 procent. Beide percentages zijn opvallend lager dan vorig jaar (27,1 en 41,9 procent). Bij kleine kantoren wordt, net als in voorgaande jaren, duidelijk vaker in deeltijd gewerkt (27,2 procent) dan bij middelgrote kantoren (17,6 en 7,9 procent).

Ook blijven kleine kantoren het meest flexibel met de mate van parttimen. Van de parttimers werkt 13,7 procent er 25 tot 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat 3,2 procent. De middelgrote kantoren zitten daar tussenin met 8,2 procent.

Jaar in jaar uit blijkt dat ruim eenderde van alle fulltimers liever in deeltijd zou willen werken. Anno 2015 is dat 38,7 procent. Van de RA's heeft 35 procent deze wens, van de AA's 37,1 procent. Bij de vrouwen leeft de deeltijdswens met 48,4 procent nog iets sterker dan bij mannen (36,5 procent).

gevraagd naar de reden van het niet in praktijk brengen van hun deeltijdswensen, antwoorden veel respondenten 'vanwege financiën' (18,8 procent). Daarnaast denkt meer dan een kwart (29,3 procent) dat dit wel mogelijk is maar heeft men het gewoonweg nog niet gevraagd.

Vooraf bij grote kantoren blijft daarnaast 'schadelijkheid voor de carrière' een belangrijke belemmering. Bij middelgrote kantoren daalde deze reden van 18,6 procent in 2011 en 9,1 procent in 2012 naar 5,4 procent in 2014 en 6,7 procent nu. Bij de grote kantoren scoort dit punt de afgelopen jaren steeds boven de 14 procent. De lagere score in 2013 (7,4 procent) leek te wijzen op een cultuurverandering, maar die blijkt eenmalig te zijn geweest. Opvallend blijft dat AA's vaker financiële belemmeringen opgeven dan RA's (22 versus 18,7 procent).

OVERWERK NEEMT TOE

Net als in eerdere jaren wordt er bij grote kantoren het meest overgewerkt, namelijk gemiddeld 9,4 uur per week (vorig jaar 8,6 uur), dit jaar gevolgd door de kleine kantoren met 7,1 uur (vorig jaar 6,8) en de middelgrote met 6,7 uur (vorig jaar 7).

Het aantal mensen dat helemaal niet overwerkt is iets verder gedaald ten opzichte van voorgaande jaren, van 6,6 in 2013 naar 5,4 procent in 2014 naar 3,7 procent dit jaar. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

Sinds enkele jaren worden overuren steeds minder uitbetaald. Bij de grote kantoren krijgt 4,5 procent een overwerkvergoeding, bij middelgrote en kleine respectievelijk 6,5 en 5,4 procent. Dat is iets meer dan vorig jaar (1,9, 3 en 4 procent), maar een minimale kering in het licht van het verleden. In 2010 ontving nog respectievelijk 51,2, 60,8 en 40,7 procent een vergoeding voor overuren. De economische teruggang heeft op dit punt een duidelijke verandering gebracht.

Compensatie in de vorm van vrije dagen lijkt weer iets vanzelfsprekender. 62,8 procent van de respondenten krijgt zijn overuren op die wijze gecompenseerd (in 2014 was dit 58 procent, in 2013 59,7 procent en in 2012 was dit nog 66,7 procent).

Kantooromvang en overuren 2015 (2014)

| Aantal overuren per week | Klein kantoor | Middelgroot kantoor | Groot kantoor | Man | Vrouw | Totaal |
|--------------------------|---------------|---------------------|---------------|--------|--------|-----------------|
| 0 uur | 10,9% | 3,5% | 1,1% | 3,1% | 5,9% | 3,7% (5,4%) |
| 1-5 uur | 51,0% | 55,1% | 28,2% | 39,4% | 50,4% | 41,9% (43,4%) |
| 6-10 uur | 23,3% | 27,2% | 40,9% | 34,1% | 28,6% | 32,9% (33,1%) |
| 11-15 uur | 5,1% | 7,8% | 19,0% | 13,8% | 8,2% | 12,5% (9,7%) |
| 16-20 uur | 3,5% | 2,4% | 5,8% | 4,5% | 3,1% | 4,2% (3,4%) |
| > 20 uur | 6,2% | 4,0% | 5,0% | 5,1% | 3,7% | 4,9% (5,0%) |
| Totaal | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% (100,0%) |

THUIS WERKEN WORDT 'NORMALER'

Ruim tweederde (70,5 procent) van de respondenten heeft de mogelijkheid om thuis te werken, iets meer dan in voorgaande jaren (2014 64,8 procent, 2013 65,7 procent en 2012 61,6 procent). Van de RA's werkt 84,1 procent een aantal uren in de week thuis, van de AA's 71,1 procent.

De respondenten die een aantal uren per week thuis werken doen dat gemiddeld 3,4 uur per week, iets meer dan vorig jaar. Thuiswerken lijkt dus 'normaler' te worden. Bij grote kantoren wordt meer thuisgewerkt dan bij middelgrote en kleine.

BALANS WERK-PRIVÉ

Het overgrote deel (72,5 procent) van de openbaar accountants (inclusief studenten) ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privéleven. Voor AA's geldt dit zelfs nog iets sterker dan voor RA's, maar waarschijnlijk wordt dit goeddeels veroorzaakt door het feit dat RA's vaker bij grote kantoren werken, want het negatieve verband 'hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid' blijft onverminderd van kracht.

Bij grote kantoren is de score op dit punt dit jaar wel weer licht verbeterd. 59,7 procent ervaart er (meestal) een goede balans, in 2014 was dit 56,3 procent. In de jaren daarvoor was dit beduidend beter (in 2013 65,8 en in 2012 71,8 procent).

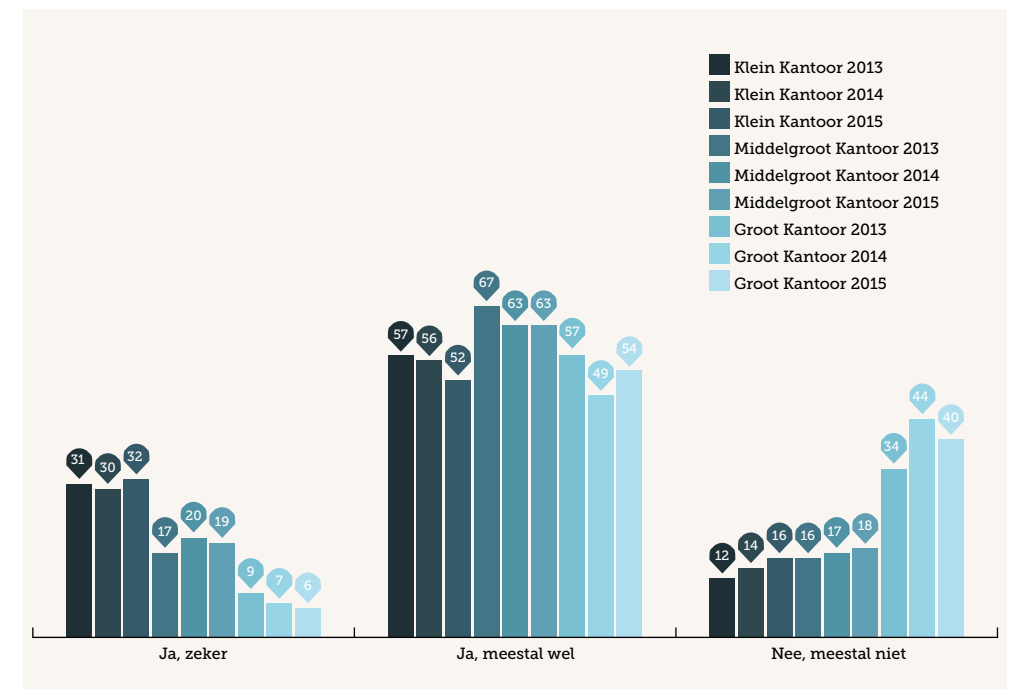
Bij kleine kantoren zegt maar liefst 84,3 procent van de respondenten nu een goede balans te ervaren (85,6 in 2014, 88,1 procent in 2013). Middelgrote kantoren scoren met 82,1 procent (83,1 procent in 2014, 84,4 procent in 2013) tussen de grote en kleine kantoren in.

De ontevredenheid onder RA's doet zich vooral voor op de niveaus van gevorderd assistent tot en met manager, dus de leeftijd van 'gezin met jonge kinderen'. RA-partners en -directors zijn vaker tevreden dan andere RA's. Bij de AA's daarentegen loopt de (on)tevredenheid van partners en andere functieniveaus niet noemenswaardig uiteen.

Opvallend is dat zelfstandigen, vooral die met personeel, veel vaker dan gemiddeld ontevreden zijn over de balans werk-privé.

90,5 procent van de respondenten die negatief antwoorden op de vraag of zij balans ervaren tussen werk en privé vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om dat te verbeteren. Bij de kleine kantoren 75,8 procent, bij middelgrote kantoren is dit 81,6 procent en bij grote kantoren 95,5 procent.

In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (in procenten)



TEVREDENHEID WEER OP OUDE NIVEAU

Het overgrote deel van de openbaar accountants blijkt al jarenlang (zeer) tevreden over zijn totale pakket arbeidsvoorwaarden. Daarbij blijft er een verband met kantoorgrootte. Anno 2015 is dat bij kleine kantoren 60,1 procent, bij de middelgrote 52,4 procent en bij grote kantoren 51,2 procent. Opvallend hierbij is dat de tevredenheid ten opzichte van 2014 over de hele linie aanzienlijk is gestegen. In 2014 was sprake van een tijdelijk 'dalletje' met respectievelijk 56,3, 49,6 en 41,5 procent. Het niveau van tevredenheid is nu weer grofweg gelijk aan dat in 2013. De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de functie. Partners scoren het allerhoogst met 78,8 procent. Gevorderd assistenten zijn traditiegetrouw het vaakst ontevreden (21,4 procent), maar dit jaar geven de managers in dezelfde mate aan ontevreden te zijn. Op elk functieniveau in loondienst is dit jaar de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardelijk pakket gestegen, behalve bij de managers en zelfstandigen met personeel.

Zelfstandige RA's zijn vaker dan andere RA's gemiddeld (zeer) tevreden. Bij AA's is dat verschil er niet.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2015

| | Beginnend assistent | Gevorderd assistent | Controleleider/supervisor | Manager | Senior manager | Director | Partner | ZMP | ZZP |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------------|---------|----------------|----------|---------|--------|--------|
| Zeer ontevreden | 1,1% | 2,1% | 3,0% | 3,5% | 2,3% | - | 0,8% | 4,2% | 2,8% |
| Ontevreden | 13,2% | 19,3% | 15,9% | 17,9% | 9,2% | 11,8% | 1,5% | 8,3% | - |
| Neutraal | 27,6% | 31,9% | 35,7% | 25,9% | 27,5% | 25,5% | 18,9% | 25,0% | 30,6% |
| Tevreden | 50,6% | 42,9% | 41,9% | 48,8% | 55,0% | 45,1% | 47,7% | 45,8% | 44,4% |
| Zeer tevreden | 7,5% | 3,9% | 3,5% | 4,0% | 6,1% | 17,6% | 31,1% | 16,7% | 22,2% |
| Totaal | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

WEG UIT ACCOUNTANCY

Het percentage openbaar accountants dat er serieus over denkt om op termijn hun heil elders te zoeken, fluctueert al jaren rond de 50 procent. Wel leek de laatste jaren een stijging gaande. De 48,6 procent uit 2012 steeg via 54,9 procent in 2013 naar 58,5 procent in 2014. Dit jaar lijkt het percentage weer richting het oude niveau te gaan met 52,9 procent.

Een deel van de respondenten (21,3 procent) zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten. Beginnend en gevorderd assistenten zijn sterk oververtegenwoordigd in die groep. In totaal denkt respectievelijk 58,5 en 64 procent aan vertrek op termijn uit de openbare accountancy (in 2014 nog 73,2 en 73,6 procent). Waarschijnlijk gaat het in die gevallen vooral om bewuste carrièreplanning, en niet zozeer om een 'vlucht'.

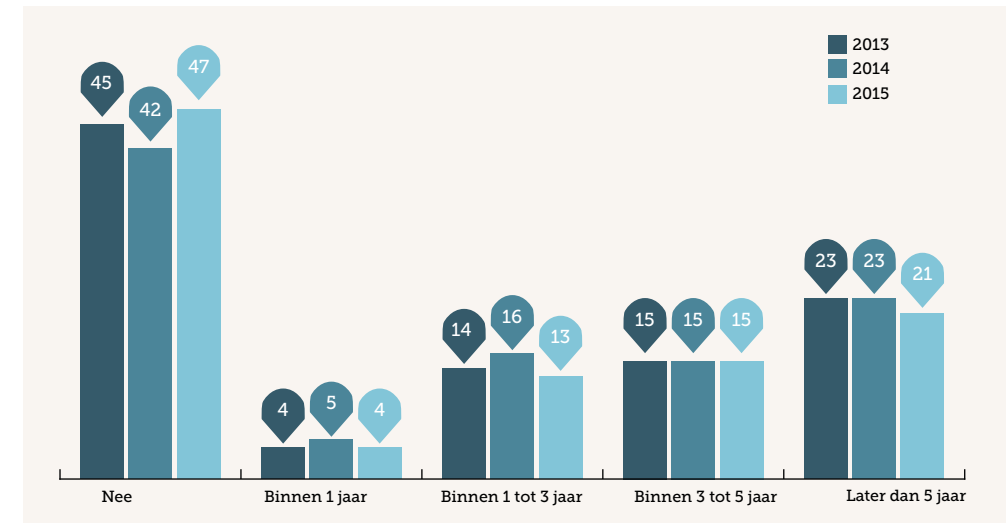
Op het middenniveau van controleleiders is de vertrekneiging minder dan vorig jaar. Op dit moment zegt van hen 36 procent niet uit het openbaar beroep te vertrekken, vorig jaar was dat nog 23 procent, en in 2013 32,8 procent. Bij managers is dit 46,2 procent, dit percentage fluctueert elk jaar redelijk stabiel rond de 45-50 procent.

Van de senior managers denkt 29,3 procent er over om het openbaar beroep te verlaten. Onder de directors is dit 37 procent.

AA's zijn honkvaster dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 69,8 er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken, bij de RA's is dat 53,6 procent. Beide percentages zijn licht hoger dan in voorgaande jaren.

Vrouwen vertonen iets meer neiging het openbaar beroep te verlaten (55,7 procent) dan mannen (51,9 procent).

Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken?* (in procenten)



Partners scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om vertrekneiging. Slechts 20,5 procent van de partners wil elders gaan werken.

VERTREK WAARHEEN?

Openbaar accountants die van plan zijn uit het beroep te vertrekken, willen voor het overgrote deel naar het bedrijfsleven. Bij RA's is dit iets minder dan 80 procent en bij de AA's iets meer dan 80 procent. Na het bedrijfsleven volgen op zeer grote afstand de publieke sector en consultancy/interim management als alternatieve werkkringen.

BALANS WERK-PRIVÉ BLIJFT BELANGRIJKSTE VERTREKREDE

De redenen om uit het openbaar beroep te willen vertrekken zijn al jaren stabiel. De balans tussen werk en privé is en blijft de belangrijkste vertrekreden (34,1 procent). Bij vrouwen speelt dit extra sterk, evenals bij RA-studenten. AA-studenten noemen beloning als belangrijke reden. Ook kantoorgrootte speelt een rol. Bij grote kantoren scoort de spanning

tussen werk en privéleven duidelijk hoger als vertrekreden dan bij kleinere kantoren. Bij kleine en middelgrote kantoren zijn toenemende formalisering en regeldruk het belangrijkste.

Ook tussen de functieniveaus zijn er grote verschillen. De balans tussen werk en privé speelt over de hele linie wel een serieuze rol, maar in de lagere functies duidelijk sterker dan in de hogere. Ook beloning telt daar - niet zo verrassend - extra sterk. Formalisering en regeldruk knellen daarentegen juist vooral op het niveau van manager en hoger. Vanaf de functie van senior manager speelt ook de reden 'geen kans op doorstroom' een rol.

Belangrijkste reden om buiten openbare accountancy te willen werken?

| | Man | Vrouw | AA | RA | Student AA | Student RA | Klein kantoor | Middelgroot kantoor | Groot kantoor | Totaal |
|------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------------|------------|---------------|---------------------|---------------|--------|
| Inhoud werkzaamheden | 10,7% | 5,1% | 7,8% | 12,2% | 6,2% | 9,5% | 12,3% | 10,4% | 8,1% | 9,5% |
| Betere balans werk-privé | 29,0% | 48,3% | 13,0% | 35,4% | 27,2% | 39,2% | 19,2% | 29,4% | 39,8% | 34,1% |
| Geen kans op doorstroom | 1,9% | 1,7% | 1,3% | 5,4% | 2,5% | 0,5% | 1,4% | 0,9% | 2,5% | 1,9% |
| Beloning | 14,9% | 8,9% | 11,7% | 10,2% | 22,2% | 12,9% | 11,0% | 15,3% | 12,2% | 13,3% |
| Toenemende formalisering en regeldruk | 20,9% | 11,7% | 39,0% | 23,8% | 19,8% | 12,1% | 27,4% | 21,7% | 15,0% | 18,5% |
| Accountancy is voor mij goede leerschool | 10,5% | 13,9% | 2,6% | 0,7% | 11,1% | 17,3% | 9,6% | 10,4% | 12,2% | 11,4% |
| Anders | 7,6% | 5,0% | 19,5% | 8,2% | 7,4% | 3,9% | 15,1% | 5,9% | 6,1% | 6,9% |

Belangrijkste reden om buiten openbare accountancy te willen werken?

| | Beginnend assistent | Gevorderd assistent | Controleleider/supervisor | Manager | Senior manager | Director | Partner |
|------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|---------|----------------|----------|---------|
| Inhoud werkzaamheden | 8,1% | 7,5% | 10,9% | 11,8% | 8,8% | 11,8% | 12,0% |
| Betere balans werk-privé | 44,2% | 31,2% | 37,1% | 40,9% | 32,4% | - | 4,0% |
| Geen kans op doorstroom | 1,2% | 1,0% | 0,4% | 2,2% | 8,8% | 17,6% | - |
| Beloning | 10,5% | 18,6% | 15,3% | 8,6% | - | 5,9% | 4,0% |
| Toenemende formalisering en regeldruk | 8,1% | 13,1% | 16,2% | 28,0% | 35,3% | 35,3% | 40,0% |
| Accountancy is voor mij goede leerschool | 17,4% | 20,1% | 10,0% | 1,1% | - | - | - |

AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN

Een fors percentage openbare accountants zegt desgevraagd de ambitie te hebben om uiteindelijk partner (of director) te worden. Daarbij scoren mannen met 37,6 procent aanmerkelijk hoger dan vrouwen (20,6 procent). Dit verschil is al jaren zeer stabiel en hardnekkig. Het verschil man-vrouw op dit punt speelt ook al tijdens de studententijd, waarin de meeste

vrouwen en mannen nog niet worden gehinderd door zorgen over het combineren van werk en gezin. Van de mannelijke studenten zegt 34,3 procent een topfunctie te ambiëren, ruim anderhalf maal zo vaak als hun vrouwelijke medestudenten (19,5 procent). Ook dit verschil is relatief stabiel. Vorig jaar was dit 32,3 en 19,8 procent.

Ook AA's en RA's verschillen op dit punt. RA's willen beduidend vaker 'het hoogste' in hun kantoor bereiken dan hun AA-collega's. Bij de vrouwen speelt dit AA-RA-verschil nog sterker (AA's onder vrouwen 10,9 procent en RA's onder vrouwen 35,3 procent).

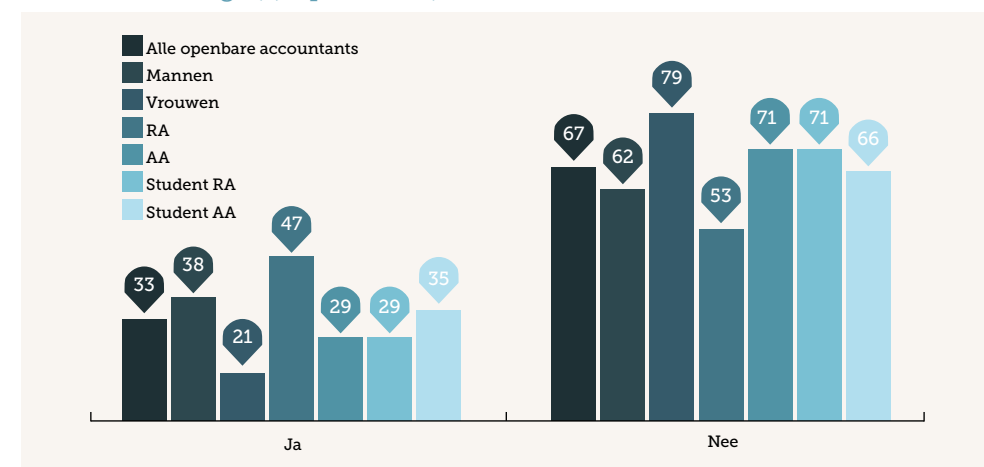
De respondenten die geen partnerambities koesteren, geven daarvoor als meest genoemde reden 'ik stel andere prioriteiten' (mannen 59 procent, vrouwen 60,9 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, bij mannen en vrouwen respectievelijk door 23,6 procent en 18,4 procent.

Een vergelijkbaar groot man-vrouwverschil is er bij het antwoord dat 'privéomstandigheden dit niet toe laten'. Van de vrouwen noemt 22 procent dit, bij de mannen slechts 13,1 procent. Dit verschil speelt zowel bij AA's als RA's.

Aan een gebrek aan vrouwelijk geloof in eigen capaciteiten ligt het ambitieverschil tussen de seksen zeker niet. In totaal geeft 16,6 procent van de respondenten aan dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de studenten is er op dit punt enig verschil tussen man en vrouw (mannen 13,9 versus vrouwen 18,8 procent) en ook bij de AA's geloven vrouwen met 30,4 procent iets vaker dan mannen (19,5 procent) dat ze hier niet de kwaliteiten voor hebben. Bij de RA's geven mannen dit echter juist weer vaker op als reden dan vrouwen (17,6 versus 12,1 procent).

Het beeld op dit gebied is door de jaren opvallend constant.

Ambitie om director of partner te worden (beginnend assistent tot en met senior manager) (in procenten)



**Beloon uw klanten
met het advies
dat zij verdienen!**



www.mkgweb.nl

2

**Interne
accountants**



Van de 110 interne accountants die de vragenlijst invulden, is 73,6 procent RA, 3,6 procent AA, 19,1 procent student RA en 3,6 procent student AA. Ruim de helft werkt in de financiële dienstverlening (52,7 procent), in de meeste gevallen (70,9 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Bijna de helft (49,5 procent) van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Leidinggevende RA's (60 procent van de RA's) verdienen gemiddeld aanzienlijk meer dan hun leidinggevende AA-collega's: € 158.000 versus € 68.500, met grote uitschieters naar boven en beneden. Het absolute aantal AA's is echter te gering om betrouwbare uitspraken te doen.

Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën kunnen over RA's voor wat betreft het salarisoniveau vergeleken met 2014 ook alleen uitspraken worden gedaan over interne accountants met meer dan zes jaar ervaring. Met name de categorieën met meer dan elf jaar ervaring lijken in salaris gestegen. Maar gezien het grote verschil tussen minimum- en maximumsalarissen past ook hier enig voorbehoud.

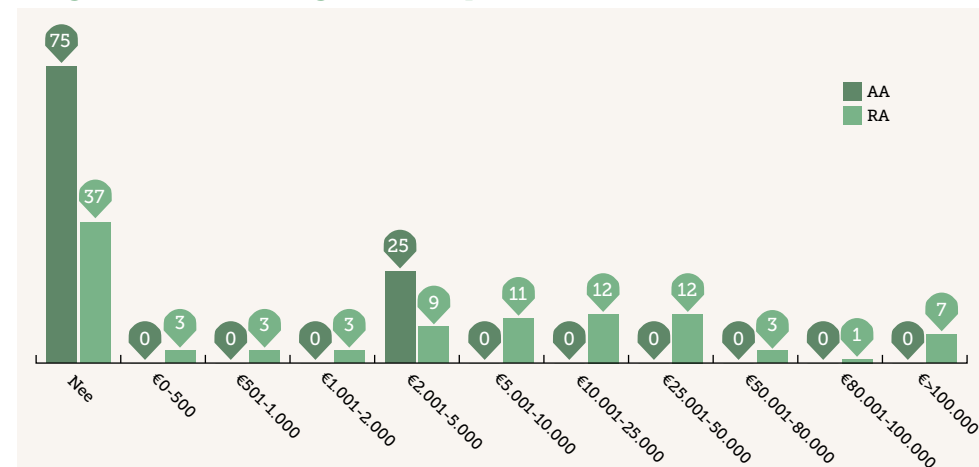
Bijna tweederde van de interne accountants (65,1 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning, vergelijkbaar met vorig jaar. De hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's ontvangt 56,9 procent € 10.000 of meer (vorig jaar 46,3 procent), bij de AA's (absoluut aantal zeer gering) was dit niemand.

Ervaring en salaris (€)

| Aantal jaar ervaring | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2015) | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris RA(2014) | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2015 | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2014 |
|----------------------|----|---------------------------------------|----|--------------------------------------|----|------------------------------------------|----|------------------------------------------|
| 0-2 jaar | - | - | - | - | 3 | 28.500 | 2 | 40.500 |
| 3-5 jaar | - | - | 4 | 55.000 | 4 | 47.500 | 12 | 51.000 |
| 6-10 jaar | 13 | 75.000 | 13 | 75.000 | 32 | 68.000 | 31 | 68.000 |
| 11-15 jaar | 21 | 100.500 | 36 | 96.500 | 25 | 94.500 | 41 | 93.500 |
| > 15 jaar | 36 | 169.500 | 41 | 141.500 | 39 | 163.500 | 52 | 129.000 |

* RA's, AA's en studenten

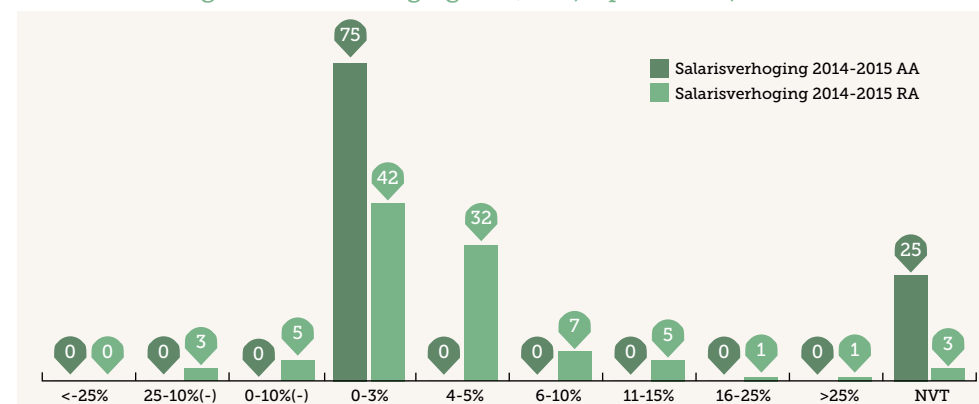
Hoogte variabele beloning AA/RA (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarisontwikkeling per persoon (niet per functie), dus deels als weerspiegeling van carrièreontwikkeling, was het afgelopen jaar overwegend bescheiden, met een gemiddelde stijging van 4,1 procent, iets meer dan in 2014 (3,75 procent). Voor AA's geldt dit nog sterker dan voor RA's. Van de AA's ging 75 procent er maximaal 3 procent op vooruit, bij de RA's is dat 50 procent. Beide cijfers zijn iets lager dan in 2014, toen ze ook al daalden vergeleken met 2013. De al vanaf 2007 (voor RA's) gesignaleerde gestage 'afplattening' van de stijgingspercentages lijkt derhalve tot stilstand gekomen. Matige verhogingen (0-3 procent) overheersen nog wel, en 7,5 procent van de RA's ging er zelfs op achteruit (6,3 procent in 2014). De verwachtingen zijn dit jaar iets optimistischer dan vorig jaar. Slechts 3,2 procent van de interne RA's verwacht de komende vijf jaar een salarisdaling (in 2014 3,2 procent), maar degenen die verwachten er op vooruit te gaan noemen nu iets vaker hogere stijgingspercentages dan in 2014. Zo verwacht 12 procent er meer dan een kwart op vooruit te gaan (in 2014 6 procent). De aantallen AA's zijn te gering voor zulke uitspraken.

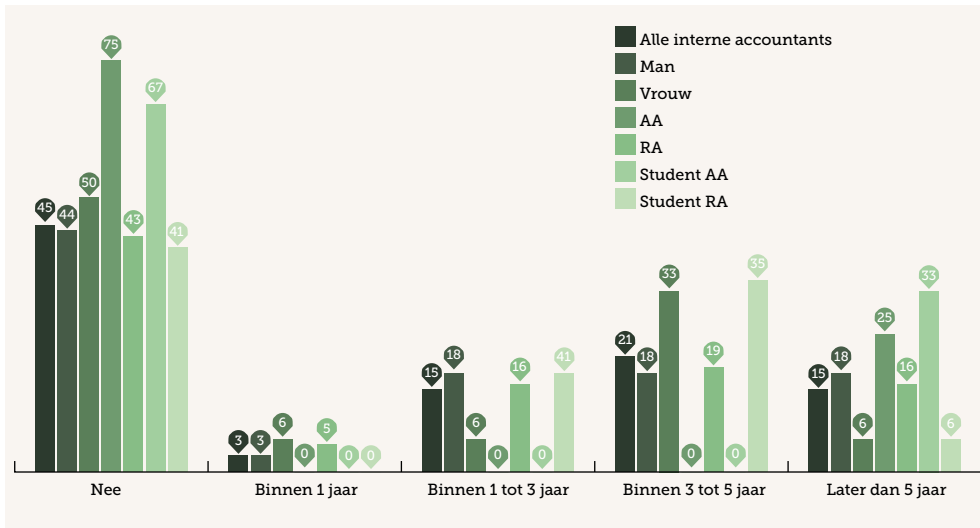
Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)





AUXILIUM
adviesgroep

Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken? (in procenten)



VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen daarbij primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (84 procent). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen, net als in vorige jaren, op grote afstand met respectievelijk 4 en 8 procent.



Accountants kunnen op ons rekenen!

Auxilium Eindejaarsseminar 9 december te Houten

De onderwerpen:

- NBA Toetsingen
- Het nieuwe belastingstelsel
- De herziening van het DGA pensioen

Sprekers deze dag:

John Weerdenburg AA,
mede oprichter van Auxilium Adviesgroep

Gert-Jan van der Wielen AA,
adviseur van de Raad van Toezicht NBA

Mr. Hans Buijze,
*Secretaris Centraal aanspreekpunt pensioenen,
Belastingdienst*

Prof. dr. Leo Stevens,
*Emeritus hoogleraar fiscale economie,
Erasmus Universiteit Rotterdam*



Een accountant is een vertrouwenspersoon van een ondernemer. Naast de 'harde cijfers' speelt er vaak nog veel meer bij een ondernemer waarvoor u het eerste aanspreekpunt bent. Met steeds veranderende regel- en wetgeving en strengere eisen is het onmogelijk op alle vakgebieden specialist te zijn. Aansluiten bij een serviceorganisatie biedt dan uitkomst.

Auxilium is zo'n organisatie gericht op kleine en middelgrote accountantskantoren in het MKB. John Weerdenburg, een van de oprichters, zet zich met veel enthousiasme al vele jaren in voor de belangen van deze kantoren. Momenteel ligt de focus op de nieuwe Standaard 4410, de ontwikkelingen rond de toetsingen en de opleiding voor de MKB accountant.

Waarom lid worden?

Wij zijn specialisten in accountancy, belastingadvies, pensioen, estate planning, huwen en scheiden, juridisch advies, bedrijfsadvies, familie- en erfrecht, salarisverwerking, financieringen en permanente educatie. Als lid bij Auxilium heeft u o.a. recht op onze actuele nieuwsvoorziening, modellen (waaronder kantoorhandboeken), ondersteuning van onze specialisten en korting op onze overige diensten.

Cursussen

Wij bieden een breed pakket aan opleidingen op het gebied van permanente educatie: actuele cursussen, verplichte onderwerpen, verdiepingscursussen, leergangen, buitenlandreizen en incompany cursussen. Onze adviseurs zijn tevens docent en benaderen de onderwerpen vanuit de praktijk. Leden ontvangen korting op de cursusprijs.

*Kijk voor meer informatie en aanmelding
eindejaarsseminar op onze website.*



WHAT IF LESS CONTROL LEADS TO MORE MOTIVATION?

RC worden met uniek compact studietraject

De Executive Master of Finance & Control is een onmisbare vervolgopleiding voor controllers. Bij TIAS kunt u binnen 2 jaar afstuderen! De opleiding kwalificeert voor het RC-dienstmerk, heeft intensieve afstudeerbegeleiding en hoge slagingspercentages. Bekijk het hele programma of meld je direct aan voor Tilburg of Utrecht:

www.tias.edu/rc

TIAS

SCHOOL FOR
BUSINESS AND SOCIETY

TILBURG UNIVERSITY
EINDHOVEN UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY

NEVER STOP ASKING

3

Overheids- accountants

In totaal 203 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 66 procent RA, 10,3 procent AA, 23,6 procent student RA en niemand student AA. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

Van de AA's heeft 47,6 procent een leidinggevende functie, van de RA's 41,1 procent.

De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, hetgeen vermoedelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 78.000, RA's € 108.000.

Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën kan alleen met enige zekerheid iets worden gezegd over de beloningsontwikkeling van RA's met meer dan elf jaar ervaring. Die beloning is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Variabel belonen blijft bij overheidsaccountants zeer ongebruikelijk. Sinds 2008 neemt het toch al bescheiden aantal variabel beloonde overheidsaccountants ook nog eens af. In 2008 ontving 16 procent naast zijn vaste inkomen een variabel deel, in de jaren tot 2012 daalde dat gestaag naar 6,8 procent, in 2013 jaar was dit percentage nog iets verder gedaald naar 5,6 procent. Vorig jaar was dit percentage weer iets gestegen naar 8,8 procent. Dit jaar is dit percentage 5,1 procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

Waar bent u werkzaam? (in procenten)



Ervaring en salaris (€)

| Aantal jaar ervaring | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2015) | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2014) | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2015 | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2014 |
|----------------------|----|---------------------------------------|-----|---------------------------------------|-----|------------------------------------------|-----|------------------------------------------|
| 0-2 jaar | 0 | - | 0 | - | 15 | 28.500 | 9 | 28.000 |
| 3-5 jaar | 2 | 60.000 | 1 | 47.500 | 12 | 48.000 | 15 | 41.500 |
| 6-10 jaar | 13 | 67.500 | 24 | 60.500 | 28 | 55.000 | 37 | 55.500 |
| 11-15 jaar | 19 | 74.000 | 38 | 77.500 | 29 | 71.000 | 35 | 75.500 |
| > 15 jaar | 92 | 96.000 | 102 | 90.000 | 106 | 93.500 | 119 | 87.500 |

* RA's, AA's en studenten

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

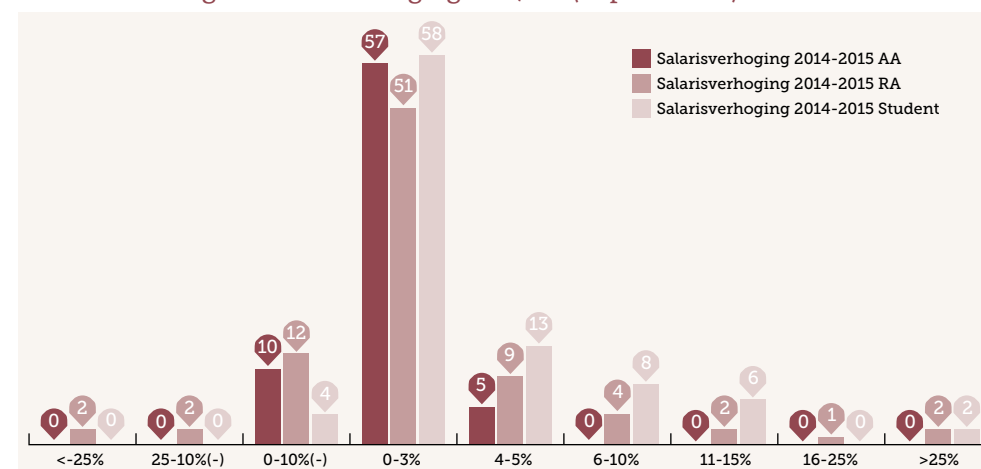
De salarissen van overheidsaccountants stijgen dit jaar gemiddeld iets minder dan vorig jaar, maar er zijn verschillen. Voor 66,2 procent (vorig jaar 70,3 procent) van de respondenten ging de salarisstijging de 3 procent niet te boven, 12,6 procent ging er zelfs op achteruit (vorig jaar 20,2 procent). Een positieve ontwikkeling dus.

De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants over 2014-2015 bedroeg echter 1,7 procent (vorig jaar 1,9 procent).

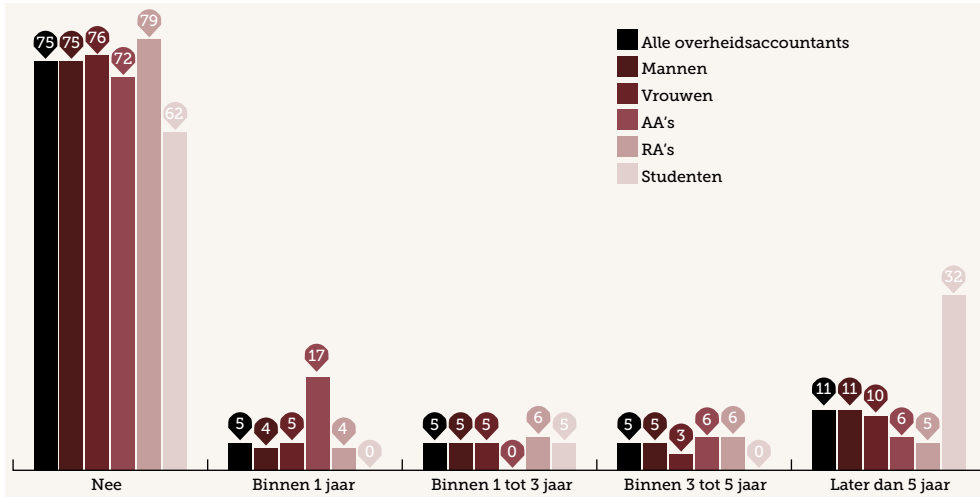
De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn daarentegen iets optimistischer dan voorgaande jaren. 4,5 procent geeft aan voor de komende vijf jaar een daling te verwachten en 10,6 procent denkt er niets op vooruit te gaan maar ook niets op achteruit. Vorig jaar was dat respectievelijk 5,6 en 15,7 procent.

Verder verwacht 57,1 procent er 1-10 procent op vooruit te gaan, 20,2 procent 11-25 procent en 7,6 procent denkt binnen vijf jaar meer dan 25 procent verhoging te ontvangen (uitsluitend RA's en studenten). In 2014 respectievelijk 53,7, 18,5 en 6,4 procent.

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken?
(in procenten)



VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants met vertrekplannen willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (56,8 procent), maar die specifieke voorkeur is net als vorige jaren aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants. De voorkeur voor het bedrijfsleven is dit jaar wel weer iets sterker dan voorgaande jaren (2014 53 procent en 2013 44,6 procent). 11,4 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen en 6,8 procent heeft de openbare accountancy op het oog. De lage absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.



ESAA Erasmus Executive Programs

Masterclass Informatietechnologie

3 & 4 december 2015

Modulevoorzitter: prof.dr. Hans Verkrujse RE RA

12 PE-uren

Hoe stelt u als accountant de betrouwbaarheid van elektronische data vast?
Zijn uw huidige audit-concepten wel toegespitst op de technologische ontwikkelingen?
Bent u er als registeraccountant klaar voor?

Tijdens de Masterclass Informatietechnologie worden de juridische aspecten van de automatisering belicht. Wij bespreken de wijze waarop de elektronische jaarrekening voorzien zal gaan worden van een elektronische accountantsverklaring. Ook zal worden stilgestaan bij de nieuwste concepten als 'continuous monitoring auditing' en 'data level assurance'.

Meer informatie en aanmelden

Locatie: Campus Woudestein, Erasmus Universiteit Rotterdam

T: 010-4081520

E: esaa-acc@ese.eur.nl

W: www.esaa.nl/informatietechnologie



VERSTERK UW FISCALE VAKKENNIS

www.belastingopleiding.nl

START IN JANUARI 2016
IN 10 MAANDEN AFGEROND
KLASSIKAAL OF SCHRIFTELIJK
FISCALE VAKKEN OP HBO -NIVO
7 MODULES/EXAMENS
72 PE – UREN

4

**Accountants
in business**

In totaal vulden 550 'accountants in business' de vragenlijst in, van wie 81,1 procent RA, 11,6 procent AA en 7,2 procent student. Van deze respondenten werken er 64 als zelfstandige, van wie 55 zonder personeel (zzp'er).

Van de accountants in business in loondienst hebben 331 (69,2 procent) een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 127.000 per jaar.

De percentages leidinggevende AA's en RA's ontlopen elkaar nauwelijks (71,9 en 73 procent). Hun betaling verschilt wel: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 91.000, RA's € 120.500.

Accountants in business vormen een veelkleurige groep, ook wat betreft de aard van hun werkkring, maar de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie zijn duidelijk oververtegenwoordigd. De niet-zelfstandigen werken overwegend in grotere organisaties. Door de uiteenlopende achtergronden past terughoudendheid met het al te stellig generaliseren van de resultaten.

Van alle accountants in business in loondienst ontvangt 71,8 procent een variabele beloning, 58,4 procent van de accountants in business ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 8,8 procent in de vorm van een winstuitkering. Deze percentages zijn al jaren min of meer constant.

Net als het basissalaris verschilt ook de hoogte van de variabele beloning sterk tussen RA's en AA's. Dit jaar lijken de variabele beloningen voor RA's iets gematigd ten opzichte van vorig jaar. 35 procent van de RA's ontving helemaal geen variabele beloning (in 2014 24 procent). Bij de zelfstandigen verdienen degenen met personeel gemiddeld meer (€ 174.500) dan de zzp'ers (€ 96.000), maar de beperkte absolute aantallen vragen om enig voorbehoud.

Ervaring en salaris (€)

| Aantal jaar ervaring | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris RA 2015 (2014) | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris AA 2015 (2014) | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2015 (2014)* |
|----------------------|-----|--------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------|
| 0-2 Jaar | 0 | - (10.000) | 0 | - (-) | 4 | 26.500 (22.500) |
| 3-5 jaar | 6 | 61.500 (75.000) | 0 | - (-) | 16 | 44.500 (51.000) |
| 6-10 jaar | 55 | 74.000 (78.000) | 3 | 48.500 (50.500) | 77 | 67.000 (71.000) |
| 11-15 jaar | 81 | 92.500 (92.500) | 10 | 74.000 (72.000) | 94 | 96.500 (87.000) |
| > 15 jaar | 267 | 134.000 (134.000) | 43 | 98.000 (87.000) | 313 | 131.000 (125.000) |

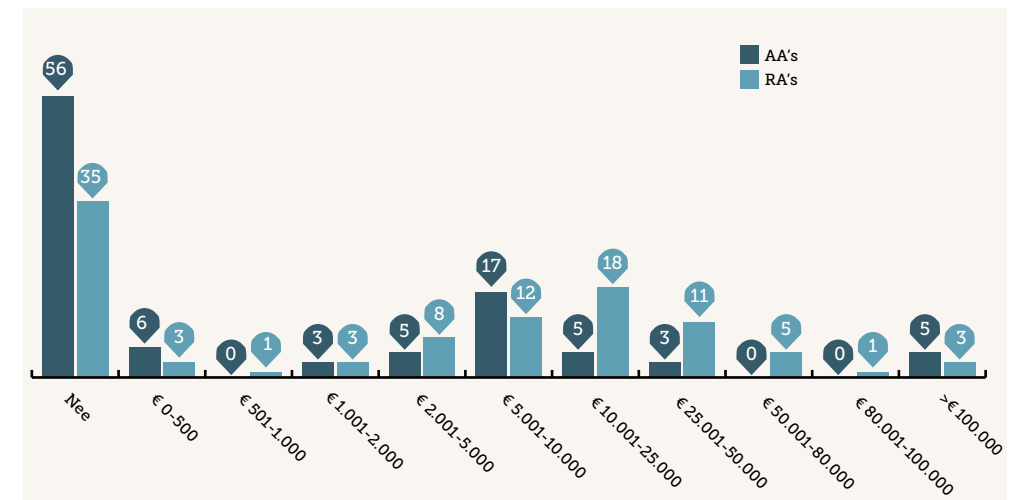
* RA's, AA's en studenten

Ervaring en salaris zelfstandigen (€) (in procenten)

| Aantal jaar ervaring | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris ZMP | N | Gemiddeld bruto jaarsalaris ZZP |
|----------------------|---|------------------------------------|----|------------------------------------|
| 0-2 jaar | - | - | - | - |
| 3-5 jaar | - | - | 1 | 10.000 |
| 6-10 jaar | - | - | - | - |
| 11-15 jaar | - | - | 5 | 124.500 |
| > 15 jaar | 8 | 174.500 | 37 | 95.000 |

* RA's, AA's en studenten

Hoogte variabele beloning AA/RA (€) (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar op vooruit, maar net als vorig jaar zit de meerderheid daarbij in de bescheiden categorie van maximaal drie procent stijging. Toch zag bijna een derde (33,5 procent) zijn salaris met meer dan zes procent toenemen, dit is een hoger percentage dan voorgaande jaren (in 2014 26,7 procent).

Opvallend is dat 10 procent van de AA's en 7,3 procent van de RA's het inkomen zag dalen. In 2014 was dit respectievelijk 13,3 en 11,6 procent, dus ook daar lijkt het economisch tij een positief effect te hebben.

De gemiddelde salarisverhoging in 2014-2015 bedroeg 4,5 procent (vorig jaar 3,3 procent en in 2013 3 procent).

Voor 87,1 procent van de respondenten (vrijwel hetzelfde percentage als in 2014) kwam de verandering in salaris overeen met de verwachting.

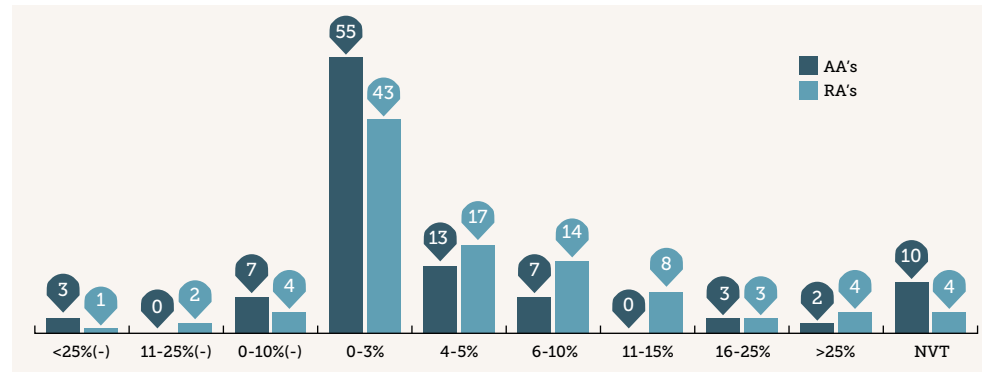
Zoals de situatie wat bovenstaande betreft lijkt verbeterd ten opzichte van vorige jaren, lijken ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar in vergelijking met vorige jaren wat positie-

ver te worden. Anno 2015 verwacht bijna de helft (46,1 procent) er meer dan 11 procent op vooruit te gaan, vorig jaar was dit met 45,9 procent vergelijkbaar, maar het is blijvend hoger dan in 2013 41,5 procent.

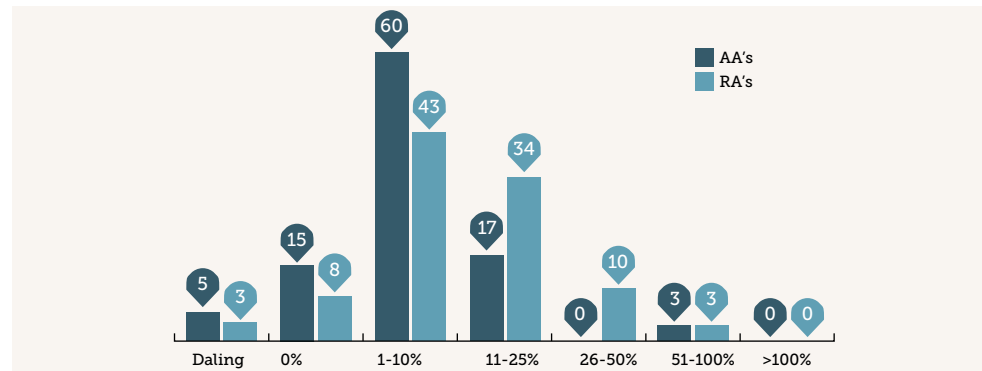
De gemiddelde salarisverwachting van 2015 voor de komende vijf jaar bedraagt 15,4 procent stijging (vorig jaar 12,3 procent).

Zowel bij de salarisverhoging over het afgelopen jaar als bij de verwachtingen voor de komende vijf jaar, zijn RA's bij de hogere bedragen duidelijk sterker vertegenwoordigd dan AA's.

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Salarisverwachting komende vijf jaar AA/RA (in procenten)



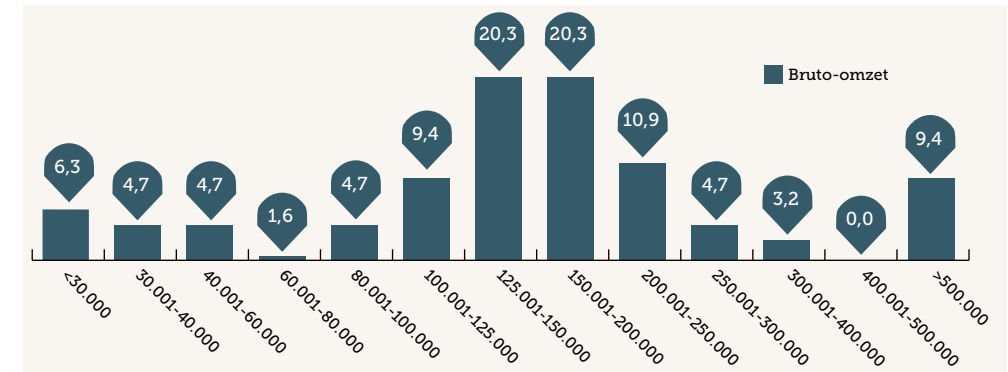
OMZET ZZP'ERS STIJGT

De inkomens van zzp'ers zijn moeilijk te vergelijken met die van de accountants in business in loondienst, maar de (bruto)omzet geeft een goede indicatie van de inkomensontwikkelingen in deze specifieke groep.

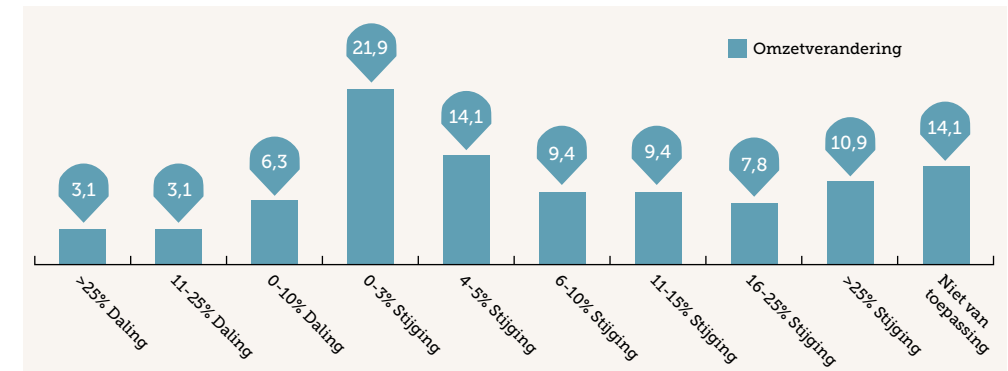
78,1 procent van de zzp-respondenten boekte het afgelopen jaar een omzet van meer dan een ton (2014: 71,6 procent). Bijna de helft van de zzp'ers (48,4 procent) zat daarbij boven de € 150.000, vergelijkbaar met vorig jaar.

De economische tegenwind ging de afgelopen jaren ook aan de zzp'ers niet voorbij. Vorig jaar zag niet minder dan 34,1 procent van de ondervraagden zijn omzet dalen. Dit jaar is dit beeld redelijk verbeterd en was dit slechts 12,5 procent. De meerderheid van de zelfstandige accountants in business wist een stijging te realiseren: 45,4 procent met maximaal 10 procent en 28,1 procent met hogere cijfers. Deze cijfers zijn positiever dan in 2014 (34,1 en 19,3 procent).

Omzet zzp'ers (in procenten)



Omzetontwikkeling zzp'ers, 2014-2015 (in procenten)



SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Vergeleken met 2013 is er in de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business niets wezenlijks gewijzigd. 60,9 procent ontvangt een onkostenvergoeding, meestal per maand tot € 250 (95,6 procent).

Verder rijdt 58 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 28,2 procent een eigen bijdrage; deze is in 68,4 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 21,8 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, 20,2 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: Slechts 21,6 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwerkers veel hoger (50 procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's blijft opvallend (35,6 versus 20,1 procent deeltijdwerkers).

Net als bij de andere 'accountantstypen' geeft ook bij de accountants business een flink deel van de fulltimers (36 procent) aan graag parttime te willen werken.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 42,3 procent dat dit in de huidige functie 'niet mogelijk' is. Daarnaast is ook 'Het zou waarschijnlijk wel kunnen, maar ik heb dit nog niet gevraagd' (30,7 procent) een belangrijke reden. Deze percentages zijn vergelijkbaar met die in 2014.

OVERUREN

Iets meer dan een kwart (28 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen met 30,7 procent iets meer dan gemiddeld. Deze cijfers zijn iets hoger dan die van vorig jaar.

De meeste respondenten krijgen deze overuren niet uitbetaald (82,2 procent), in tijd noch geld. Slechts 14,2 procent krijgt zijn uren gecompenseerd in tijd, en 2,1 procent krijgt ze uitbetaald. Het gemiddeld aantal overuren in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 8,7 uur per week. Ook deze cijfers lijken opmerkelijk constant.

THUIS WERKEN

67,5 procent van de accountants in business (in 2014 70 procent) heeft de mogelijkheid tot thuis werken en maakt hiervan gebruik. Gemiddeld 3,84 uur per week. Vrouwen hebben het vaakst de mogelijkheid om dit meer dan zestien uur per week te doen.

BALANS WERK-PRIVÉ

Maar liefst 91,3 procent van de accountants in business ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Ook dit cijfer is stabiel: in 2014 was dit 90 procent en in 2013 was het 88,4 procent.

Het verschil tussen accountants in business in loondienst en zelfstandigen is niet heel groot. Wel zijn zelfstandigen vaker uitgesproken tevreden.

TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Ruim driekwart (78,8 procent) van de accountants in business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts 5,3 procent is hierover ontevreden. Deze cijfers zijn al jaren stabiel.

Waarom hebben deze accountants op enig moment in hun carrière de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden blijft de inhoud van de werkzaamheden (33,3

procent). RA's scoren hierbij extra hoog. Ook de toenemende formalisering en regeldruk binnen de accountancy wordt vaak als vertrekreden genoemd. 14,5 procent geeft aan dat de accountancy een goede leerschool is, maar geen beroep.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2015 (2014)

| | Man | Vrouw | AA | RA | Student | Totaal |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|---------|-----------------|
| Zeer ontevreden | 1,3% | - | 1,7% | 1,0% | - | 1,0% (1,1%) |
| Ontevreden | 4,3% | 4,5% | 1,7% | 4,1% | 10,3% | 4,3% (5,3%) |
| Neutraal | 15,6% | 17,0% | 16,9% | 14,7% | 25,6% | 15,8% (15,9%) |
| Tevreden | 56,8% | 56,8% | 57,6% | 56,2% | 61,5% | 56,8% (57,0%) |
| Zeer tevreden | 22,1% | 21,6% | 22,0% | 24,0% | 2,6% | 22,0% (20,7%) |
| Totaal | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% (100,0%) |

Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2015 (2014)

| | Man | Vrouw | AA | RA | Student | Totaal |
|-----------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------|---------------|
| Inhoud werkzaamheden | 34,1% | 29,6% | 23,4% | 37,0% | 7,5% | 33,3% (31,5%) |
| Betere balans werk-privé buiten de accountancy | 10,0% | 20,4% | 15,6% | 11,7% | 7,5% | 11,8% (13,9%) |
| Toenemende formalisering en regeldruk | 23,2% | 21,4% | 25,0% | 22,0% | 30,0% | 22,9% (20,9%) |
| Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep | 15,3% | 11,2% | 12,5% | 15,2% | 10,0% | 14,5% (12,9%) |



Schrijf je dit jaar nog in behaal je PE uren en profiteer 10% korting op iedere inschrijving en een powerbank kado!

= TRAININGEN 2015 =



- 8 PE** **04 NOV.** Lean Management - Lean Six Sigma Yellow Belt
- 6 PE** **04 NOV.** Insolventiebegeleiding: doorstart en faillissement
- 15 PE** **04/05 NOV.** Lean Accounting - Orange Belt – Lean Six Sigma
- 6 PE** **06 NOV.** Financiële Management Game
- 15 PE** **01/02 DEC.** Training Excel Gevorderden [15 PE] 1/2.12
- 7 PE** **09 DEC.** Bedrijfswaardering in het MKB en fiscale aspecten
- 14 DEC.** Training Big Data

SCHRIJF JE NU IN OP RA-QUEL.NL

Leading Financial Solutions

5

**Verschillen
tussen groepen
accountants**

Openbaar accountants zijn gemiddeld 33 jaar oud. Interne accountants, overheids-accountants en accountants in business zijn gemiddeld ouder, tussen de 38,5 en 42,7. De verklaring is dat accountants doorgaans in het openbare beroep beginnen en pas na voltooiing van hun studie, of nog later, de overstap maken naar iets anders.

Een vergelijking tussen de beloningen van de verschillende groepen moet met enige omzichtigheid gebeuren, gezien het veelkleurige karakter van met name de groep accountants in business en ook de verschillen tussen RA's en AA's.

RA'S IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

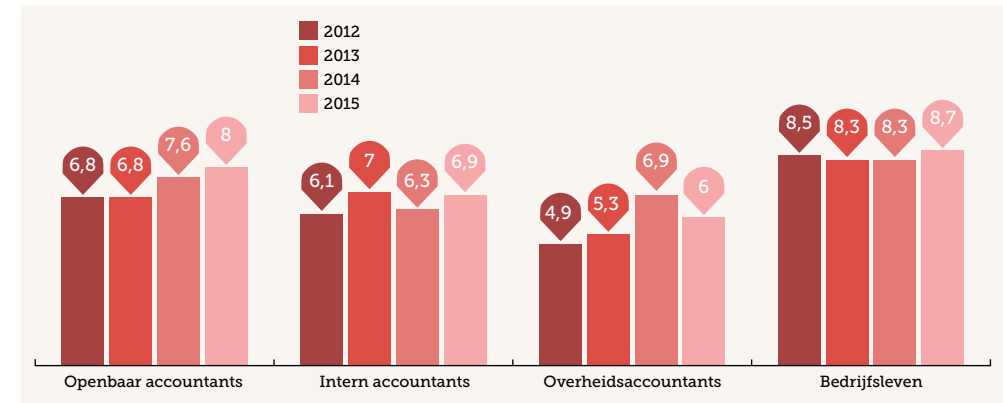
In alle vier de beroepsgroepen worden RA's beter betaald dan AA's met hetzelfde aantal jaren ervaring. Vanwege de kleine aantallen AA's in de interne en overheidsaccountancy en de veelvormigheid binnen de groep accountants in business, is over de oorzaken van de salarisverschillen in die sectoren weinig te zeggen. Maar voor de openbaar accountants is de algemene conclusie dat RA's gemiddeld (sneller) hogere en beter betalende functies bereiken dan AA's (zie hoofdstuk Openbaar accountants). Ook werken openbare RA's vaker dan AA's bij grote kantoren, waar de hogere functieniveaus beter worden beloond dan bij kleinere kantoren. Voor overheidsaccountants ligt het salarismaximum duidelijk lager dan voor de andere groepen.

Daar staat tegenover dat overheidsaccountants gemiddeld minder overwerken. Accountants in business maken de meeste overuren, namelijk gemiddeld 8,7 uur. Openbare accountants werken gemiddeld acht uur per week over en interne accountants 6,9 uur. De overheids-accountants werkten dit jaar met gemiddeld zes uur het minst over.

Gemiddeld salaris 2015 (€), AA's en RA's

| Aantal jaar ervaring | Openbaar accountants | | Interne accountants | | Overheidsaccountants | | Bedrijfsleven | |
|----------------------|----------------------|---------|---------------------|---------|----------------------|--------|---------------|---------|
| | AA | RA | AA | RA | AA | RA | AA | RA |
| 0-2 jaar | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 3-5 jaar | - | 49.500 | - | - | - | 60.000 | - | 61.500 |
| 6-10 jaar | 49.000 | 56.000 | - | 75.000 | - | 67.500 | 48.500 | 74.000 |
| 11-15jaar | 59.500 | 73.000 | 55.000 | 100.500 | 69.000 | 74.000 | 74.000 | 92.500 |
| > 15 jaar | 79.000 | 117.000 | 96.000 | 169.500 | 75.500 | 96.000 | 98.000 | 134.000 |

Gemiddeld aantal overuren (in procenten)

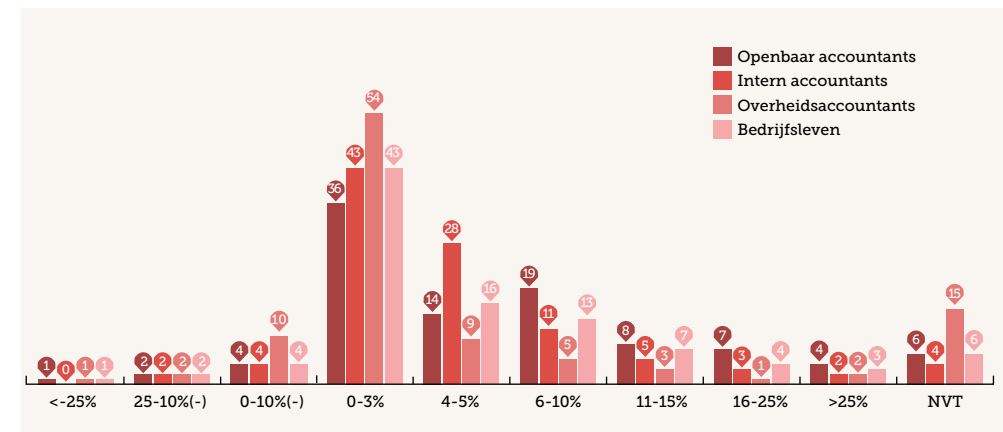


SALARISONTWIKKELING

Het vrij strakke en snelle carrièrepad binnen het openbaar beroep brengt met zich mee dat openbaar accountants er doorgaans jaarlijks in salaris het meest over vooruitgaan. Dat was in elke editie van het Accountancy Beloningsonderzoek het geval. Vanaf 2013 was hier een verschuiving merkbaar en was de salarisontwikkeling vergelijkbaar met die in de andere groepen. Met een gemiddelde stijging over 2014-2015 van 5,9 procent (vorig jaar 3,15) lijkt het openbaar beroep zijn oude koppositie weer te hernemen. Het bedrijfsleven gaat er dit jaar 4,5 procent op vooruit terwijl de interne accountants 4,1 procent salarisstijging hebben gemerkt over het afgelopen jaar. De overheidsaccountants waren ook dit jaar weer de traditioneel lager scorende met 1,7 procent.

Als het gaat om de verwachtingen voor de komende vijf jaar, springen de openbaar accountants er zoals altijd duidelijk positief uit. De verwachtingen zijn ook in alle respondentengroepen optimistischer dan vorig jaar. Het lijkt er op dat veel respondenten ervan uitgaan dat de gemerkte vertraging in carrière en salarisgroei van tijdelijke aard is geweest.

Salarisstijging 2015 (in procenten)



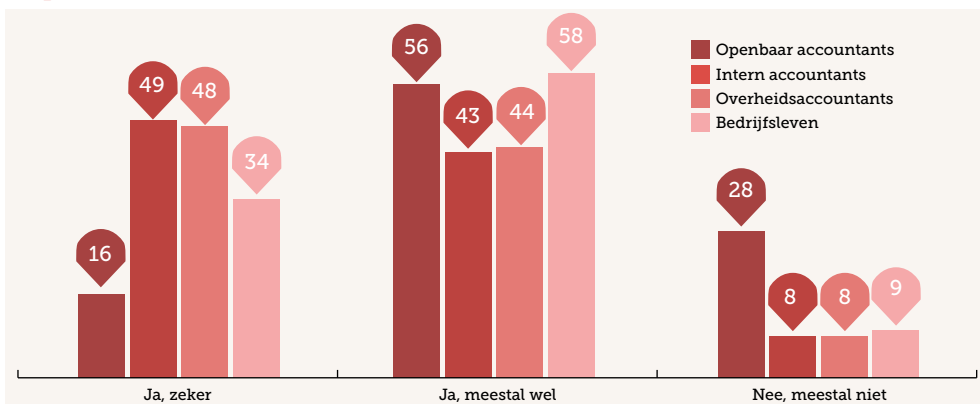
Salarisstijging en verwachting

| | Salarisstijging 2014-2015 (2013-2014) | Salarisverwachting komende vijf jaar 2015 (2014) |
|----------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Openbaar accountants | 5,9% (3,2%) | 26,4% (21,2%) |
| Interne accountants | 4,1% (3,8%) | 15,6% (12,2%) |
| Overheidsaccountants | 1,7% (1,9%) | 10,8% (7,7%) |
| Bedrijfsleven | 4,5% (3,3%) | 15,4% (12,3%) |

OPENBAAR ACCOUNTANTS MINST IN BALANS, OVERHEIDSACCOUNTANTS MEEST

Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (27,5 procent) dan accountants in business (8,7 procent), interne accountants (8,2 procent) en overheidsaccountants (7,9 procent).

In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (in procenten)



SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

De openbaar accountants hebben het ook dit jaar secundair het best geregeld. Maar deze kwalificatie is mede afhankelijk van waar iemand waarde aan hecht. Voor een leaseauto zit je bij de overheid niet goed, voor vakantiedagen juist wel.

Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2015

| | Leaseauto | Pensioen volledig betaald | Onkostenvergoeding | Gemiddelde aantal vrije dagen* |
|---------------------|-----------|---------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Openbaar accountant | 77,2% | 36,3% | 78,3% | 28,2 |
| Interne accountant | 43,6% | 17,4% | 55,0% | 27,5 |
| Overheidsaccountant | 7,4% | 16,7% | 23,2% | 30,9 |
| Bedrijfsleven | 58,0% | 21,8% | 60,9% | 28,2 |

* Gemiddelden op basis van respondenten die aangeven fulltime werkzaam te zijn.

TEVREDENHEID

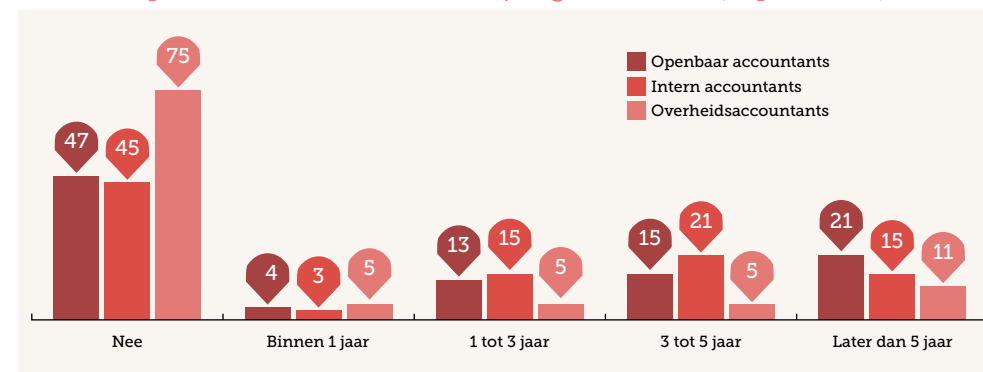
De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is vergelijkbaar met het beeld van de voorgaande jaren. Interne accountants en accountants in business scoren ongeveer even hoog. Respectievelijk 76,2 en 78,8 procent geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. Daarna volgen de overheidsaccountants met 66,2 procent. Het minst tevreden zijn de openbare accountants met 53,4 procent.

Overheidsaccountants blijken jaar in jaar uit veruit het meest honkvast. De salarisachterstand lijkt in de publieke sector de belangrijkste oorzaak van de iets lagere tevredenheid, maar is dus voor velen blijkaar geen beletsel om te blijven.

Tevredenheid per categorie accountants

| | Openbaar accountants | Interne accountants | Overheidsaccountants | Bedrijfsleven |
|-----------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------|
| Zeer ontevreden | 2,2% | 0,9% | 2,5% | 1,0% |
| Ontevreden | 14,6% | 5,5% | 8,1% | 4,3% |
| Neutraal | 29,9% | 17,4% | 24,2% | 15,8% |
| Tevreden | 46,3% | 51,4% | 55,6% | 56,8% |
| Zeer tevreden | 7,1% | 24,8% | 9,6% | 22,0% |
| Totaal | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken? (in procenten)



UP OR OUT NEEMT WEDEROM IETS TOE

Up or out formeel komt nog steeds veruit het meest voor bij de openbare accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen, of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 59,1 procent van de openbaar accountants ervaren. Dit is weer iets meer dan voorgaande jaren (in 2012 46,2 procent, in 2013 51,9 procent en in 2014 55 procent). Bij de andere drie groepen speelt dit veel minder. Binnen het bedrijfsleven ervaart 21,6 procent dit, gevolgd door de interne accountancy en de overheidsaccountants met respectievelijk 21,1 en 9,1 procent.

Anders dan bij de openbaar accountants zijn deze cijfers wel gedaald ten opzichte van vorig jaar.

THUIS WERKEN

Bij de interne accountants wordt iets minder gebruikgemaakt van thuiswerken dan bij de andere groepen, maar de verschillen zijn niet heel groot. Overheidsaccountants werken het vaakst thuis.

Thuis werken

| | Openbaar accountants | Interne accountants | Overheids-accountants | Bedrijfsleven |
|---------------|----------------------|---------------------|-----------------------|---------------|
| (bijna) nooit | 29,5% | 36,7% | 22,7% | 32,5% |
| 1-4 uur | 42,5% | 28,4% | 31,3% | 30,0% |
| 5-8 uur | 21,3% | 30,3% | 25,3% | 28,2% |
| 9-16 uur | 5,8% | 4,6% | 17,2% | 7,8% |
| >16 uur | 1,0% | - | 3,5% | 1,4% |



CLIËNT ONLINE NU BESCHIKBAAR
VOOR ALLE DEVICES.

GRATIS.

PINKWEB.NL/APPS

Stop de digitale dief!

Dinsdagochtend, 10.00 uur. U staat op het punt met een potentiële klant de tender te bespreken waar u al maanden mee bezig bent. De inhoud klopt, de presentatie ziet er perfect uit en uw aanbod is fantastisch. Maar na een kwartier wordt u onderbroken: 'Sorry, maar exact ditzelfde aanbod hebben we van een andere partij ook ontvangen.' Hoe kan dat? U weet zeker dat u uw aanbod niet hebt laten slingeren of aan anderen hebt laten lezen. Waarschijnlijk bent u het zoveelste slachtoffer van malware. Malware? Ja, een van uw nieuwe, digitale risico's.

Laten we bij het begin beginnen. Digitale risico's zijn er in allerlei soorten en maten. De meest voorkomende:

- Malware: kwaadaardige software die niet door de virusscanner herkend wordt en ongemerkt allerlei gegevens van uw computer verzamelt.
- Phishing: via e-mails, zogenaamd afkomstig van bijvoorbeeld de bank, wordt u gevraagd om uw inloggegevens. Of een internetcrimineel stuurt uit uw bedrijfsnaam een mail naar uw klanten en maakt hen persoonlijke gegevens afhandig.
- Cyberafpersing: criminelen dreigen met de vernietiging of het afhandig maken van uw computergegevens of dreigen met smaad. Een bekende chantagemethode is het virusprogramma ransomware. Dit programma zorgt dat uw bestanden op uw computer worden 'gegijzeld' door ze te versleutelen. Het programma vraagt u losgeld om weer bij de bestanden te komen. Meestal wordt de toegang tot die bestanden nooit gegeven en is het losgeld verloren.
- Defacing: bij defacing veranderen cybercriminelen uw content, bijvoorbeeld op uw website, zonder dat u dit wilt. Zo kan een hackersgroep uw website hacken en alle prijzen die hierop staan wijzigen.

Wilco de Haan, directeur bij Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantien B.V. uit Rotterdam: 'Dit is dus nog maar een greep uit alle mogelijke varianten van cybercriminaliteit. Het zijn er nog veel meer en op het moment dat je als ondernemer denkt de belangrijkste in kaart te hebben, zijn er alweer 5 nieuwe bij. Cybercriminelen zitten helaas niet stil.'

TOP 10 BEDRIJFSRISICO'S

Fraai nieuws, voor u als ondernemer. Een nieuw risico dat bijna niet beheersbaar is. Want u kunt toch moeilijk elke dag alle digitale risico's opsporen en hierop anticiperen? Ondernemers beseffen dit ook, blijkt uit het feit dat cybercriminaliteit sinds 2015 in de top 10 van belangrijkste bedrijfsrisico's staat. Ondanks dit bewustzijn, blijkt dat 90% van de ondernemers niet (goed) is voorbereid op cybercriminaliteit. Dat terwijl, volgens de politie, 40% van de ondernemers het afgelopen jaar te maken had met cybercriminaliteit. 'Schokkende statistieken, kun je wel zeggen, vervolgt Wilco. 'Het besef is er wel, maar ondernemers handelen er niet naar. Ze denken nog te veel dat het hen niet zal overkomen of dat ze geen belangrijke informatie hebben voor derden. Helaas is dit een verkeerde gedachte.'

VOOR € 5.500,- BELLEN NAAR ROEMENIË

Ook een hotel op Texel met 150 kamers dacht dat cybercriminaliteit een 'ver van hun bed show' zou zijn. Digitale risico's, die hebben wij toch niet? Totdat de website gehackt werd en de mogelijkheid om online kamers te reserveren niet meer bereikbaar was. Gevolg: minder inkomsten door misgelopen boekingen. Ook een wellnesscenter dacht dat zij nooit slachtoffer van cybercriminaliteit zouden worden. Tot hun telefooncentrale werd gehackt en er voor duizenden euro's naar het buitenland werd gebeld.

EEN AANVAL: EN DAN?

Zo blijkt maar weer: digitale risico's zijn er in allerlei



Fotografie: Mirjam Lems

vormen en ze zijn zeker niet allemaal vooraf in kaart te brengen. Wilco: 'Daarom is het belangrijk proactief te zijn. Als je pas handelt op het moment dat er een aanval plaatsvindt, heb je een groot probleem. Er komt dan zoveel tegelijk op je af. Je moet aangifte doen bij de politie, proberen de aanval te stoppen, je verzekeringsmakelaar inlichten en zo nog tientallen dingen.

Daarom is het verstandig vooraf een actieplan te hebben en je risico's zoveel mogelijk te beperken. Denk na over de waarde van je data, hoe die data is beveiligd, waar het staat en hoe een worst case cyberscenario voor jouw organisatie eruit ziet. En laat jezelf en je personeel trainen. Als je bent voorbereid en er doet zich een aanval voor, dan kun je die sneller afwenden en dat scheelt aanmerkelijk in de reputatieschade. Je verhaal naar buiten toe is een stuk beter als je kunt aangeven wat er is gebeurd en wat je hebt gedaan om dit te kunnen voorkomen.'

MELDPlicht DATALEKKEN

Wilco vervolgt: 'Zeer belangrijk is ook om rekening te houden met de Meldplicht Datalekken, die waarschijnlijk per 1 januari 2016 in werking zal treden. Het belangrijkste element binnen dit nieuwe wetsvoorstel is een meldplicht voor iedereen die persoonsgegevens van derden heeft opgeslagen, na een inbreuk op data. Binnen 24 uur moet hiervan een melding worden gemaakt bij het College

Bescherming Persoonsgegevens. Wacht je hiermee langer, dan riskeer je een boete.'

'MAAR DAT IS NIET MIJN PROBLEEM, TOCH?'

Is er nog iets wat Wilco bij bedrijven veel mis ziet gaan en als aandachtspunt mee wil geven? 'Ja, houd er rekening mee dat cybercriminaliteit niet alleen het probleem is van de ICT-manager, maar van het gehele management. Het ICT-team richt zich vaak op de technische kant van een aanval, terwijl ook de impact voor de rest van de organisatie uiterst belangrijk is. Bedrijfs schade en digitale risico's hangen met elkaar samen. Denk aan medewerkers die niet kunnen werken doordat computers niet meer functioneren of het productieproces dat stil komt te liggen omdat de lopende band niet verder gaat. Daarnaast heb je te maken met reputatieschade, de kosten die je moet maken (zoals herstelkosten, geldboetes of dwangsommen), aansprakelijkheidsclaims en ga zo maar door.

Cybercriminaliteit tast de algehele bedrijfscontinuïteit aan. Zorg er dus voor dat je als ondernemer betrokken bent -en blijft- bij de aanpak van digitale risico's binnen je organisatie.'

Snel weten hoe u de digitale dief kunt stoppen of buiten de deur kunt houden? Download onze checklist op www.schoutenzekerheid.nl/digitaal.

Lees Magazine Accountant óók op tablet



De edities zijn alleen toegankelijk voor abonnees van het magazine.

Download de app **Magazine Accountant** in de app store (iPad) of play store (android tablet).

KEURMERK
ZEKER-ONLINE

Transparant over functioneren in de cloud

KEURMERK
ZEKER-ONLINE



Het Keurmerk Zeker-OnLine staat voor veilig en betrouwbaar online boekhouden. Het is opgericht met als doel het onafhankelijk controleren van de aangesloten dienstverleners teneinde de risico's van de online dienstverlening in de cloud te beheersen.

Zeker-OnLine maakt gebruik van 48 controledoelstellingen met ruim 270 beheersmaatregelen. Keurmerk Zeker-OnLine is geschikt om gegevens mee te bewaren waar de Belastingdienst om vraagt. Benieuwd naar dit normenkader en het verhaal van onze deelnemers? Bezoek de website zeker-online.nl.

Twinfield

reeleezee.nl
Less effort more business

Asperion
Online Boekhouden

ficsus.nl
daar wordt elke zzp'er gelukkig van

COLOFON



Het Accountancy Beloningsonderzoek is een uitgave van Accountant, het magazine van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA).

NBA

Antonio Vivaldistraat 2-8
Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam
Telefoon: 020 301 03 01
E-mail: nba@nba.nl
Internet: www.nba.nl

Hoofdredacteur

Tom Nierop

Eindredactie

Marja Brouwer-Franken

Medewerkers aan deze

beloningspecial

Alterim: Piet-Jan Boringa,
Robert Spillane
NBA: Rentia Visser

Beeld

Shutterstock

Vormgeving

Verheul Content en Creatie

Drukkerij

Senefelder Misset Doetinchem

© 2015 NBA

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd door middel van boekdruk, foto-offset, fotokopie, microfilm of welke andere methode dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

NBA en de bij deze uitgave betrokken redactie en medewerkers aanvaarden geen aansprakelijkheid voor mogelijke gevolgen die zouden kunnen voortvloeien uit het gebruik van de in deze uitgave opgenomen informatie en wenken.



ADVERTEERDERSINDEX

| | | | |
|--------------------------------|---------------|-------------------------------------|-----------------|
| PE Academy/E-WISE Nederland BV | pagina 2 en 3 | Auxilium Adviesgroep | pagina 49 |
| NBA Opleidingen | pagina 4 en 5 | Tias Nimbas | pagina 50 |
| Rousch Breda BV | pagina 8 | Erasmus Universiteit Rotterdam ESAA | pagina 57 |
| De Vakantie Makelaar | pagina 10 | FSDC Fiscaal Studiecentrum | pagina 58 |
| Informer Software | pagina 15 | Ra'quel | pagina 66 |
| Reed Business BV | pagina 16 | Pink Web Applications | pagina 73 |
| 2Xplain | pagina 20 | Schouten Zekerheid | pagina 74 en 75 |
| SnelStart Software | pagina 24 | Magazine Accountant-app | pagina 76 |
| Wolters Kluwer | pagina 33 | Keurmerk Zeker-Online | pagina 77 |
| CaseWare Nederland | pagina 34 | Alterim Financial Recruitment BV | pagina 80 |
| Management Kompasgroep BV | pagina 42 | | |



Uw uitdaging, onze oplossing



De groeiende economie, toegenomen wet- en regelgeving en uitstroom uit de accountancy maakt de bezetting op kantoren steeds meer een uitdagende puzzel.

Een puzzel die de professionals van Alterim graag voor u oplossen met auditors uit de flexibele schil of jong accountancy talent op zoek naar een nieuwe uitdaging.

Uw bezetting gerealiseerd met de oplossingen van Alterim.

Mail voor meer informatie:

Piet-Jan Boringa RA

pjboringa@alterim.nl

Freelance Financials

Recruitment

Parttime Controlling

Outplacement

Executive search

Personal Development



Alterim
de *juiste* financials