

accountant

NBA-magazine voor accountants en financials | nr. 1 2024

**Expertgroep
Educatie spaart geen
heilige huisjes**

**Waarom is vrouwelijk
leiderschap zo moeilijk
in praktijk te brengen?**

**Een accountants-
dynastie in Waalwijk**



Zwijgen is goud

DANSEN ROND HET MYSTERIE GEHEIMHOUDING

BARBARA MAJOUR BLIJFT ALTIJD ZICHZELF / JAN RIJKEN OP DE STOEL
EEN REIZENDE KUNSTENAAR-ACCOUNTANT

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA



Wil jij het **samenstelproces** binnen jouw kantoor versnellen?

Hoe fijn zou het zijn als je soepel jaarrekeningen kunt samenstellen ondanks complexe regelgeving en strakke deadlines? Stap over op Visionplanner Compilation, de cloudsoftware voor betrouwbare jaarrekeningen, SBR-rapportages en dossiers voor al je klanten.

Verlaag, net als duizenden accountantskantoren, de stress die komt kijken bij het op tijd samenstellen van jaarrekeningen en het voldoen aan kwaliteitsnormen.

“Visionplanner heeft onze **werkwijze bij VDGC** fors vernieuwd”



- Jan Rijken,
VDGC Accountants en Belastingadviseurs

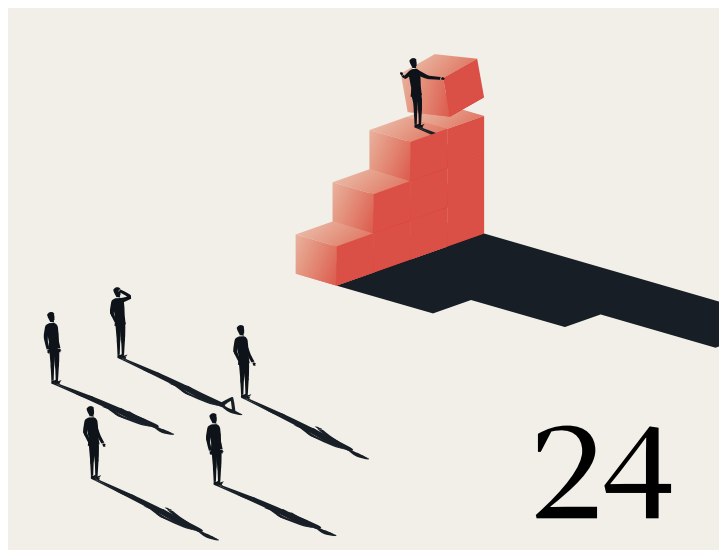
Visionplanner Compilation is gemaakt voor accountants- en administratiekantoren die de snelste jaarrekening en het beste dossier willen opstellen.

- ✓ Alle jaarrekeningen: van micro tot groot, SBR-rapportages en dossiers.
- ✓ Ondersteunt risicogericht en traditioneel samenstellen.
- ✓ Vaktechnische content is bij elke stap in het proces beschikbaar.
- ✓ De software volgt jouw proces, toont dossiervoortgang en automatiseert efficiënt.
- ✓ Koppelingen met alle boekhoudpakketten.

Scan de QR code of ga naar [Visionplanner.com/accountant](https://visionplanner.com/accountant)



INHOUD



-
- 7 **Kunnen we het s.v.p. daar over hebben?! - Kris Douma**
-
- 8 **De kwestie**
Iedereen aan de duurzaamheid?
-
- 10 **Dansen rond het mysterie geheimhouding**
Jaren van praten over geheimhouding van accountants legt de verschillen tussen voor- en tegenstanders bloot.
-
- 14 **'Ik heb altijd de ruimte bevochten om mijzelf te kunnen zijn'**
Waar de cv's van topaccountants vaak een baken van stabiliteit zijn, maakt de loopbaan van prof. dr. Barbara Majoor RA voortdurend verrassende wendingen.
-
- 20 **Tuchtrecht**
Examenfraude en leervermogen
-
- 22 **Op de stoel: Jan Rijken**
-
- 24 **Expertgroep Educatie spaart geen heilige huisjes**
De Expertgroep Educatie kreeg de vraag: Wat als er geen heilige huisjes waren en je de opleiding en het beroepsprofiel van de grond af weer opnieuw zou vormgeven?
-
- 30 **In beeld: Evelien van Proosdij**
-
- 33 **Het nut van twijfel: Socrates in de auditkamer - Charlie Groen**
-
- 34 **Vrouwelijk leiderschap: 'Waarom is het zo moeilijk om dit in praktijk te brengen?'**
Wat blokkeert de doorstroming van vrouwen naar de top? De NBA-community Women Leadership in gesprek met accountantskantoren.
-
- 40 **Schoenmaker, leest - De reizende kunstenaar**
-
- 42 **Een accountantsdynastie in Waalwijk**
Bij Bullens Accountants in Waalwijk staat de derde generatie klaar om het familiebedrijf over te nemen.
-
- 46 **FYI**
-
- 52 **Beëdigd**
-
- 54 **Toezicht op nieuwe leest**
De Raad voor Toezicht van de NBA startte in 2023 met de invoering van een hernieuwd toezichtproces.
-
- 58 **Becijferd**
-
- 60 **Bronnen**
-
- 62 **NBA Nieuws**
-
- 70 **Voor elk wat wils - Marc Schweppe**

Colofon

ACCOUNTANT

NBA-magazine voor accountants en financials

Veertiende jaargang

De in dit tijdschrift voorkomende meningsuitingen mogen niet worden gezien als officiële zienswijzen van de NBA, tenzij zulks uitdrukkelijk is vermeld. Overnemen van de inhoud van dit tijdschrift is mogelijk met bronvermelding. ISSN 2211-5382.

REDACTIE

Marc Schweppe, hoofdredacteur
Wilbert Geijtenbeek, adjunct-hoofdredacteur
Marja Brouwer, eindredacteur

REDACTIEADRES

NBA, Postbus 242, 2130 AE Hoofddorp,
telefoon 088-4960368,
e-mail redactie@accountant.nl

WEBSITE

www.accountant.nl

MEDEWERKERS

Lex van Almelo, Erwin Breijl, Ronald Bruins,
Charlie Groen, Rob Heinsbroek, Luc Quadackers,
Björn Remmerswaal, Peter Steeman, Elly Stroo
Cloeck, Henk Vlaming en Jan-Willem Wits.

BEELD

De Beeldredacteur, VrhI, Marja Brouwer

ABONNEMENTEN

NBA, Postbus 242, 2130 AE Hoofddorp,
telefoon 088-4960368, prijs € 100 per jaargang,
voor studenten € 50, losse nummers € 25,
prijzen inclusief btw.

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan en lopen automatisch door, tenzij dertig dagen voor de vervaldatum schriftelijk wordt opgezegd. Adreswijziging mailen naar boekhandel@nba.nl.

VORMGEVING

VrhI Content en Creatie
Alphen aan den Rijn, www.vrhI.nl

ADVERTENTIES

Elma Media BV, Postbus 18, 1720 AA
Broek op Langendijk
Contactpersoon: Rob Stavenuiter,
telefoon 0226-331638, e-mail r.stavenuiter@elma.nl

DRUKKERIJ

Senefelder Misset Doetinchem

© 2024 NBA

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd door boekdruk, foto-offset, fotokopie, microfilm of welke andere methode dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever. Accountant bevat informatie en wenken, die met de meeste zorgvuldigheid zijn samengesteld. 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.





5-DAAGSE MASTERCLASS

ESG & Business Control

finance
academy

cm: CONTROLLERS
MAGAZINE

Integreer CSRD-doelen in de planning & control cyclus en verduurzaam je businessmodel

Het doel van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) is om duurzaamheid volledig te integreren in de strategie, missie en visie van bedrijven. De nieuwe Europese standaarden voor niet-financiële informatie (ESRS) vormen hierbij de basis voor een juiste rapportage over duurzaamheid.

Aan controllers is het de taak om de impact die uw organisatie heeft op mensen en milieu steeds beter te kwantificeren en naar eenzelfde niveau brengen als financiële data. Ook speel jij een sleutelrol bij het sturen naar een duurzamer businessmodel. Het draait dus niet alleen om rapportage achteraf, maar om het ontwikkelen van een scherpe blik op de toekomst. Dat vraagt nieuwe kennis, vaardigheden en een andere benadering van je vak.

Wat kun je verwachten tijdens de masterclass

Naast een introductie in duurzaamheid, is deze praktijkgerichte 5-daagse masterclass opgebouwd met alle relevante vakken voor de controller: management accounting, internal control, ESG-accounting systems, non-financial accounting en riskmanagement.

Uitgelichte sprekers

Bekijk de website voor een overzicht van alle hoogleraren en experts die zullen spreken tijdens de masterclass ESG & Business Control.



Prof. Dr. Dick de Waard RA MA

Professor-emeritus Auditing aan de Rijksuniversiteit Groningen



Dr. Diane Zandee RC

Assistent professor Sustainability & Finance aan de Nyenrode Business Universiteit



Drs. Hanneke Oude Elberink-Schieving

Docent Sustainable Finance aan de Avans Hogeschool



Wouter van 't Hoff MSc

Sustainability Consultant bij True Inside

Meer info en inschrijven: financeacademy.nl/esg-business-control



Kunnen we het s.v.p. daar over hebben?!

KRIS DOUMA

Kris Douma is voorzitter van de NBA

Als Tweede Kamerlid diende ik in 2005 de 'motie Douma cs' in, die de regering verplichtte tot het in de begroting formuleren van beleidsdoelen in termen van te realiseren maatschappelijke effecten (*outcome*). De motie werd aangenomen. In het daaropvolgende jaar werden vrijwel alle begrotingsartikelen voorzien van een *outcome*-doelstelling: dus niet drieduizend extra politieagenten, maar tien procent meer opgeloste inbraken; niet 350 miljoen euro voor een investeringssubsidie, maar in de top 5 van meest competitieve IT-sectoren in de EU enzovoorts. Met die geschiedenis in mijn achterhoofd, kijk ik even naar de stortvloed aan dataverplichtingen die momenteel op de stoep van de accountancy-sector ligt.

De uitspraak *What gets measured gets managed* is wellicht een cliché. Maar die volledige uitspraak luidt: *What gets measured gets managed - even when it's pointless to measure and manage it, and even if it harms the purpose of the organization to do so.* Leidt het ertoe dat we, zoals in een uitspraak van onze Oosterburen, elkaar bezighouden met het *kurieren am Symptom*? Op dit moment staat de accountancy voor tenminste drie forse uitdagingen wat betreft te publiceren data. Waarom?

Allereerst is er de al jaren voorbereide invoering van de *audit quality indicators*, in eerste instantie voor oob-kantoren en daarna ook voor reguliere vergunninghouders. Op zich een mooie doelstelling: transparantie op de

markt voor accountantsdiensten. Laten we er even van uitgaan dat opdrachtgevers inderdaad behoefte hebben aan en gebruik zullen maken van dergelijke informatie. Dan is de vraag of de huidige AQI's daarbij gaan helpen. Gelukkig is al afgesproken dat die AQI's worden geëvalueerd en is er een (weliswaar onnodig omslachtige) procedure voor aanpassing. Hopelijk wordt daarbij dan ook gekeken of opdrachtgevers de AQI's daadwerkelijk gebruiken in hun keuze van een accountant.

Ten tweede is er het initiatief 'datagedreven toezicht' dat op dit moment bij de AFM in de bouwsteigers staat. Daarvoor ontwikkelt de AFM een geheel nieuwe dataset; niet *in*, maar *na* overleg met de kantoren. Probleem is dat er op voorhand niet of nauwelijks bewijs is of de gekozen data positief gerelateerd zijn aan de kwaliteit van de audit, laat staan dat er een causaal effect is. Dat blijkt (eventueel!) pas achteraf. Extra complicatie is dat de AFM van haar bevoegdheid om toezicht uit te oefenen oneigenlijk gebruikmaakt, om via de achterdeur een normerende dataset op te leggen. En dan is er ook nog de invoering van de *International Standard on Quality Management (ISQM1)*. Ook dat zal gepaard gaan met publicatieverplichtingen van data.

Wij begrijpen dat die verschillende data voor verschillende doelen worden opgevraagd en de NBA neemt haar verantwoordelijkheid om deze ontwikkelingen in goede banen te

leiden en samen met kantoren tot implementatie over te gaan. Toch zet de beroepsorganisatie zich in om zoveel mogelijk synergie te realiseren in die verschillende datasets. Dat deden en doen we in overleg met de kwartiermakers, het ministerie en de AFM, waarbij we zo veel mogelijk proberen aan te sluiten bij ISQM1. Maar soms heb ik even zo'n *deja vu* terug naar 2005. Zijn wij in staat de relevante criteria te benoemen om te zeggen dat de onafhankelijkheid en kwaliteit van de audit 'goed' is? Dus niet of alle voorgeschreven processtappen, vastleggingen et cetera zijn doorlopen. Kunnen we echt indicatoren verzinnen die aansluiten bij datgene waarvoor de audit is bedoeld: vertrouwen in het maatschappelijk verkeer?

Ik doe een poging. Hebben accountants vroegtijdig signalen afgegeven dat *frauderisico's* door de onderneming niet of onvoldoende zijn gemanaged, of dat mogelijk sprake is van *continuïteitsrisico's*? Hebben accountants effectief opgetreden in zaken waarin sprake leek van inconsistentie tussen bestuursverslag en jaarrekening? Zijn gebruikers van de jaarrekening en de controleverklaringen van accountants tevreden en hebben ze voldoende comfort bij de controle door accountants om daarop hun besluitvorming te baseren?

Misschien zijn mijn voorbeelden van *outcome*-doelstellingen niet de beste, maar kunnen we het s.v.p. ook daar over hebben?! ←



De Europese duurzaamheidsrichtlijn (CSRD) verplicht grote beursgenoteerde bedrijven vanaf dit jaar om te rapporteren over hun duurzaamheidsbeleid en maatschappelijke impact. In hun kielzog moeten kleinere ondernemingen eveneens met duurzaamheid aan de slag. Ook de media hebben nu de duurzaamheidsregels ontdekt. Tegelijk is er ook weerstand. Heeft duurzaamheidsbeleid de langste tijd al gehad?

TEKST MARC SCHWEPPE BEELD SHUTTERSTOCK

Iedereen aan de duurzaamheid?

De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) is vanaf 1 januari 2024 van kracht geworden voor de grootste beursgenoteerde ondernemingen in Europa. De nieuwe Europese duurzaamheidsrichtlijn bleek medio december echter nog niet bij alle bedrijven bekend. Twee op de drie Nederlandse bedrijven hadden er zelfs nog nooit van gehoord, stelde ABN Amro op basis van onderzoek door I&O Research. Het gaat om bedrijven waar beursgenoteerde ondernemingen deels van afhankelijk zijn, bijvoorbeeld op het gebied van informatievoorziening.

Uit het onderzoek kwam ook naar voren dat meer dan de helft van de onderzochte bedrijven denkt dat de nieuwe richtlijn hun niet zal raken. “Zorgwekkend”, noemde ABN Amro die onbekendheid. “Dat twee op de drie bedrijven niet op de hoogte zijn van de richtlijn, toont aan dat deze informatie-uitvraag nog niet voldoende op gang is gekomen.”

Inmiddels zal het beter zijn, want na de start van de CSRD in januari hebben de media zich veelvuldig gestort op een en ander. Met name kleinere bedrijven zijn bezorgd over de gevolgen van de invoering van de Europese duurzaamheidsrichtlijn, zo blijkt. Veel bedrijven doen echter nog niets, of zijn onvoldoende op de hoogte van de gevolgen. In het FD komen verschillende accountants aan het woord over hun opdrachtgevers, veelal werkzaam in het mkb, die worstelen met duurzaamheidsregels.

Zo is het omschakelen naar een elektrische vrachtwagen erg kostbaar voor een transportondernemer, maar heeft die “door de tucht van de markt” mogelijk geen keus. “Grotere bedrijven moeten vanaf komend jaar rapporteren over hun duurzaamheidsbeleid”, aldus het FD. “En dan gaan ze op dat gebied waarschijnlijk eisen stellen aan hun toeleveranciers. Wanneer dat gebeurt, weet niemand. Maar als het gebeurt, kan het snel gaan.”

Onvoorspelbaar

Nog niet alle regels zijn duidelijk voor ondernemingen, zo stelt de krant, die spreekt van een verlamdend effect op kleinere en middelgrote bedrijven. Volgens SRA-voorzitter Diana Clement veranderen regels te vaak en is de overheid onvoorspelbaar. “Wie garandeert ondernemers dat de duurzaamheidsregels niet veranderen en dat daarmee hun investeringen zinloos blijken?” Ook mindere economische vooruitzichten zorgen bij ondernemers voor uitstelgedrag en een focus op de korte termijn, stelt het FD.

De nieuwe Europese regels gaan een stap verder dan wat bedrijven nu soms vrijwillig melden, stelt RJ-voorzitter Gerard van Santen in Trouw. “Alles wordt openbaar en verifieerbaar.” Hij waarschuwt dat ook kleinere bedrijven alert moeten zijn door de invoering van de CSRD. “Op basis van de manier waarop kleinere toeleveranciers gegevens verstrekken over hoe zij wel of niet duurzaam



werken, kunnen de grotere bedrijven beslissen met wie zij in zee gaan en met wie niet.”

Volgens Simon Braaksma, directeur duurzaamheid bij Philips, raakt de nieuwe Europese richtlijn in Nederland zo'n 3.500 bedrijven, maar daarvan doen ruim drieduizend nog helemaal niks. “Als je te laat begint met voorbereidingen kom je in de problemen.”

In een artikel op de vaksite Executive Finance wordt uitgebreid stilgestaan bij het onderzoek van ABN Amro. “De onbekendheid is gezien de impact die het gaat hebben opmerkelijk”, stelt de site. “De richtlijn raakt weliswaar alleen grote bedrijven en middelgrote en kleine beursfondsen direct, maar deze bedrijven zijn voor hun eigen rapportage deels afhankelijk van informatievoorziening van kleinere leveranciers en afnemers in de keten.”

Ruim de helft van de deelnemende bedrijven in het onderzoek van ABN Amro meent dat de richtlijn hun onderneming niet zal raken, maar dat zou in de praktijk weleens anders kunnen uitpakken, waarschuwt de site.

‘Als je te laat begint met voorbereidingen kom je in de problemen.’

Tegengas

Ondertussen lopen er in Europa meerdere rechtszaken tegen bedrijven om snellere verduurzaming af te dwingen, zoals tegen Shell. In de Verenigde Staten gebeurt echter steeds meer het tegenovergestelde: bedrijven en investeerders die actief werken aan duurzaamheid krijgen steeds meer te maken met anti-ESG politici, investeerders en bedrijven. Jan Bouwens bericht erover in zijn column op Accountant.nl medio februari.

In de VS wordt ESG steeds vaker aangehaald als kenmerk van wat sommige politici *woke*-kapitalisme noemen. Er is een toenemend aantal rechtszaken en een maatschappelijke discussie over de rol van bedrijven, waarbij het anti-ESG kamp vindt dat onder meer grote vermogensbeheerders zoals Vanguard en Blackrock misleidende uitspraken doen over verwachte rendementen bij vergroening van hun beleggingsstrategieën.

In New Hampshire wordt zelfs gesproken over het strafbaar stellen van het meewegen van ESG bij investeringsbeslissingen. Republikeinse leiders, waaronder gouverneur Ron DeSantis van Florida, zeggen het pure kapitalisme te verdedigen, waarbij bedrijven zich enkel zouden moeten richten op winstmaximalisatie.

Het lijkt er volgens het FD op dat dit sentiment overwaait naar Europa. Zo heeft een derde partij, Stichting Milieu en Mens, zich gemengd in de zaak van Milieudefensie tegen Shell. Gert Reedijk, die op de lijst stond voor Forum van Democratie bij de verkiezingen voor de Tweede Kamer, is voorzitter van de stichting, die als derde partij in de zaak zegt op te komen voor de “portemonnee van de gemiddelde Nederlander”. Reedijk meent dat Milieudefensie niet in het algemeen belang handelt, “al zeggen ze van wel”.

Er zijn volgens het FD meer partijen die zich mengen in rechtszaken die om duurzaamheid draaien. Ook is de verwachting dat een eventueel nieuw rechts kabinet kritischer zal zijn op duurzaamheidsinitiatieven. De speelruimte is in tegenstelling tot de VS in Europa echter niet heel groot, vanwege de bestaande EU-richtlijnen. Voorlopig zijn ook accountants dus nog vooral druk met het voldoen aan alle nieuwe regels. ←





Dansen
rond het mysterie
geheimhouding

Jaren van praten over geheimhouding van accountants legt eens te meer principiële verschillen tussen voor- en tegenstanders bloot. Na een consultatieronde lijkt de Werkgroep Geheimhouding nog een rondje te moeten dansen.

TEKST WILBERT GEIJTENBEEK BEELD VRHL

"Neem de Werkgroep Geheimhouding bij de NBA. Die zijn drie jaar bezig om een document te maken, met een buitenstaander en alles. [...] Een goed stuk. Maar wat komt er naar buiten? Tien stellingen, waarover men dan gaat praten. Dan denk ik: Jongens, kom even op. Kun je ook keuzes maken?" Kwartiermaker Chris Fonteijn slaakte deze verzuchting in november 2023, tijdens de Accountantsdag. Hij verwees naar de discussienotitie 'Geheimhouding ontrafeld', van een werkgroep die werd voorgezeten door advocaat Hendrik Jan Biemond.

Gespannen thema

Geheimhouding voor accountants is een thema dat met spanningen is omhuld. Dat legt de discussienota dan ook in detail uit. De vertrouwelijkheid waarin gecontroleerde ondernemingen hun bedrijfsgegevens delen met een controlerend accountant is een 'fundamenteel beginsel', een cruciale werkafpraak. Omdat controlerend accountants de verkregen informatie als vertrouwelijk behandelen, zijn ondernemingen bereid om die te delen. Omdat accountants hun oordeel op zoveel mogelijk beschikbare informatie baseren, hebben zij baat bij die vrije beschikbaarheid. Het principe van vertrouwelijkheid is dan ook verankerd in zowel de wet als de gedragsregels.

Tegelijk is dat principe niet absoluut, concludeert de werkgroep - er zijn

'Omdat controlerend accountants de verkregen informatie als vertrouwelijk behandelen, zijn ondernemingen bereid om die te delen.'

uitzonderingen, die ook in de wet zijn vastgelegd. Er zijn meldplichten en curatoren, de FIOD, het Openbaar Ministerie of de AFM kunnen de accountant verzoeken om gegevens te delen. En aandeelhouders kunnen aan de accountant vragen stellen op de aandeelhoudersvergadering van beursgenoteerde vennootschappen, wat impliceert dat er meer te vertellen is dan in de controleverklaring te lezen staat. In veel gevallen laat de wet de afweging aan de accountant over, of het delen van bepaalde informatie de belangen van betrokken partijen schaadt en het publiek belang dient. Er is, kortom, een grijs gebied, concludeert de werkgroep. Dat gebied wordt alleen maar groter, nu controleverklaringen paragrafen bevatten over continuïteit, frauderisico's en spoedig ook over duurzaamheid. Deze thema's, die verder van de harde cijfers van de jaarrekening afstaan, behoeven vaker toelichting voor de doorsnee lezer.

Bovendien is de begripsafbakening gebaseerd op een cirkelredenering, betoogt de werkgroep. De discussienotitie vat de wet als volgt samen: "Informatie is dus vertrouwelijk als

die (vermoedelijk) vertrouwelijk is." De toelichting op de VGBA verheldert de kwestie niet: "redelijkerwijs moet vermoeden" komt erop neer dat de accountant zich afvraagt of "een objectieve, redelijke en geïnformeerde derde" denkt dat de gegevens of inlichtingen een vertrouwelijk karakter hebben. Dat maakt dat de accountant zichzelf in de schoenen van een derde moet plaatsen om te bepalen of bepaalde informatie vertrouwelijk is of niet. "Dat is natuurlijk lastig als die derde méér transparantie wil en minder geheimhouding", concludeert de werkgroep.

Transparantie

Met die 'derde' wordt hier bedoeld op de *stakeholders*. De maatschappij vraagt om toenemende transparantie. Dat stelden bijvoorbeeld de Kwartiermakers toekomst accountancysector in hun derde voortgangsrapportage van december 2021. Volgens hen bevindt de accountant zich "in een unieke en bevoorrechte positie dat hij of zij onafhankelijk achter de schermen kan kijken. Schermen die voor de rest van de maatschappij doorgaans gesloten blijven. Het is dan ook de taak van de accountant om, →





‘De AFM mist een antwoord op de vraag op welke wijze de transparantie kan worden vergroot.’

naast de onderneming, de maatschappij voldoende te informeren over wat alleen hij of zij heeft kunnen zien.”

Op basis van zijn bevindingen heeft de werkgroep elf stellingen geponereerd, met de nodige voorstellen voor lichte aanpassingen van de wet, om het geconstateerde ‘grijze gebied’ een stukje nader af te bakenen. Op die elf stellingen heeft de werkgroep gevraagd aan belanghebbenden om te reageren. Dat leidde tot vijftien reacties van belanghebbenden, belangenbehartigers, kantoren en individuen.

De uitdagers zijn de stakeholders die aandeelhouders vertegenwoordigen en de AFM. Die gaan uit van de geest van het beroep van de accountant, die, in de woorden van de beroeps- eed, “dient te handelen in het maatschappelijk belang”. Volgens de VEB laten accountants zelden iets van transparantie blijken, zelfs - of misschien juist - in gevallen van internationale schandalen. De manoeuvreerruimte van de accountant wordt in de praktijk belemmerd “door diens (vermeende) geheimhoudings- plicht”, is de ervaring van de VEB. Een dialoog tussen aandeelhouders

en externe accountants komt “zelden tot stand”. Dat alles toont vooral aan, in de woorden van de belangen- behartiger van institutionele beleggers, Eumedion, dat de accountant zich nogal eens pleegt te “verschuilen achter zijn geheimhoudingsplicht”.

Opportunistische bestuurders, zwijgende accountants

Eumedion en de VEB geven opvallende voorbeelden waarin de geheimhouding is aangewend om het management van ondernemingen met onzuivere intenties op het pijnlijke af te beschermen. Dat EY de opmerkingen van Wirecard-ceo Markus Braun, enkele weken voor de implosie van dat inmiddels bankroete bedrijf, onweersproken liet, is zo’n voorbeeld. Braun stelde dat de externe accountant geen probleem zag in het aftekenen van de jaarrekening 2019, wat enkele maanden later een leugen bleek. EY zweeg maandenlang over die leugen, omdat de geheimhoudingsplicht zwaarder woog dan het publiek belang, aldus de VEB. Een voorbeeld dichterbij huis is het Nederlands- Luxemburgse beursfonds B&S Group, dat afgelopen jaar verzuimde de plotselinge breuk met controlerend

accountant Deloitte voor boekjaar 2023 toe te lichten, in weerwil van de Corporate Governance Code. “Desgevraagd beriep de controlerend accountant zich ook ten aanzien van dit punt tijdens de AvA op zijn geheimhoudingsplicht”, verzucht de VEB.

Ook de externe toezichthouder zoekt de vlucht naar voren: De AFM mist een antwoord op de vraag “op welke wijze de transparantie kan worden vergroot” en dus ook, dientengevolge, hoe de accountant het publieke belang kan laten “prevaleren boven de geheimhoudingsplicht”. Het *hoe dan precies?* - dat is de hamvraag die voor- en tegenstanders met evenveel enthousiasme op het bordje van de werkgroep neerleggen.

Wat is precies het probleem?

De accountantskantoren doen in hun reacties liever een stap terug en tornen aan het begrippenkader van het discussiestuk. Zo zou Deloitte het “zinvol” vinden als de “maatschappelijke vraag” scherper wordt gedefinieerd. EY stelt vraagtekens bij de kernpremissie van de werkgroep: “Er is geen sprake van een grijs gebied waarin informatie mogelijk wel of niet vertrouwelijk is.” In diezelfde lijn betoogt EY dat zowel de verkregen informatie als de daarop gebaseerde - “onlosmakelijk” daarmee verbonden - bevindingen van de accountant in beginsel vertrouwelijk zijn. BDO ontkent dat sprake is van een cirkelredenering: “De Wta en de VGBA stellen dat wanneer een accountant beschikking krijgt over vertrouwelijke informatie [...], de accountant deze informatie ook niet openbaar mag maken (tenzij...)”

DISCUSSIONOTITIE GEHEIMHOUDING

Vanuit de maatschappij is de roep om transparantie van accountants de afgelopen jaren luider gaan klinken, maar geheimhouding zit vaak in de weg. De Stuurgroep Publiek Belang publiceerde medio november 2023 daarom de discussienotitie ‘Geheimhouding ontrafeld’, waarop tot eind 2023 kon worden gereageerd.

Een projectgroep onder voorzitterschap van Hendrik Jan Biemond heeft in de discussienotitie een analyse gemaakt van de problematiek en op welke momenten en in welke vormen in het controleproces de thematiek aan bod kan komen. De discussienotitie is onderdeel van de al langer lopende Veranderagenda Audit.

De Stuurgroep Publiek Belang is een samenwerkingsverband tussen vertegenwoordigers van vergunninghoudende accountantskantoren en de NBA. De notitie is beschikbaar via nba.nl.

De SRA heeft behoefte aan het juridisch vastleggen van alle uitzonderingen op de geheimhouding. Onder de meeste kantoren heerst de wens om naar de letter van de wet het begrip én de praktische uitwerking scherp af te bakenen. Maar onder die reacties uit de beroepsgroep sijpelt de vraag door: Is er eigenlijk wel een probleem?

Letter en geest

Het probleem is een gebrek aan vertrouwen, stelt Arjan Brouwer, PwC-partner en hoogleraar externe verslaggeving aan de Vrije Universiteit Amsterdam. "Als stakeholders erop zouden vertrouwen dat de accountant ervoor zorgt dat alle informatie die moet worden gerapporteerd ook wordt gerapporteerd, dan zou deze discussie er niet zijn. Dan is extra informatieverschaffing door de accountant zelf niet nodig. Maar als de verslaggevingsvereisten onvoldoende zijn, óf er niet op wordt vertrouwd dat de accountant goed toeziet op de naleving, dan krijg je in mijn ogen een discussie als deze. Dat zijn dan de echte problemen die moeten worden opgelost."

Volgens werkgroepvoorzitter Hendrik Jan Biemond is het de taak van accountant om de informatieverschaffing af te dwingen bij de controlecliënt: "Aandeelhouders en accountantskantoren staan geenszins tegenover elkaar, want alle partijen erkennen de bestaande rolverdeling. Die moet vooral zo blijven. Als volgens

het oordeel van de accountant informatie in het jaarverslag moet worden opgenomen, maar de controlecliënt verzet zich daar tegen, dan zal de accountant zich bij het opmaken van de controleverklaring niet kunnen laten leiden door de geheimhoudingsplicht." In de praktijk wordt dat volgens Biemond altijd tussen accountant en cliënt opgelost "met de accountantsverklaring als stok achter de deur".

Hoe nu verder?

Toch was dat laatste de vraag, tijdens een eind januari door de NBA georganiseerde ronde tafel over het discussiestuk, onder leiding van Deloitte-partner Wim Bartels. Een deelnemer gaf aan: "Wat als de onderneming zegt: ik ga niet openbaar maken. Wat doe je dan als accountant?" Een ander vroeg zich af wat 'de stok achter de deur' is die accountants hebben? Is het intrekken van de verklaring genoeg om naleving af te dwingen? Sommige deelnemers pleitten voor een norm. Anderen zagen de oplossing in het gedrag: "Ik kreeg ook geen handleiding voor het opvoeden van mijn kinderen. Toch maak ik dagelijks overwegingen, zonder een norm. Dus waarom heb ik een wettelijk kader nodig om naleving bij de klant af te dwingen?" Sommige accountants tonen de bereidheid, bij sommigen zelfs het verlangen, om meer over hun expertise met de buitenwereld te delen - meer dan in de controleverklaringen zelf te lezen staat, blijkt

uit contacten met individuele accountants. Wat hen tegenhoudt, is het oplettende oog van de afdeling juridische zaken, de verzekeraar, de partnervergadering en het samenspel met de collega's van vaktechniek. Wordt het spannend, dan spant de organisatie zich in voor juridische dekking.

Hoe nu verder? Volgens Biemond moet de discussie uiteindelijk leiden tot een handleiding. Maar in de tussentijd lijkt het erop dat de werkgroep, tussen beide vuren, wordt gedwongen om het begrippenkader van het eigen rapport eerst nader te ontrefelen, alvorens iets bruikbaar voor de dagelijkse praktijk te kunnen weven. Biemond wil de discussie verdiepen met de internationale context, het perspectief van corporate governance en het ondernemingsrecht. "Maar de bal ligt nu bij het NBA-bestuur."

Angst of actie?

Dat zal tijd vergen. Niet voor niets sloot kwartiermaker Fonteijn zijn boutade op de Accountantsdag af met een oproep aan accountantskantoren om "sneller en pro-actiever" met dit thema om te gaan. NBA-voorzitter Kris Douma vatte de ronde tafel over het discussiestuk samen met een pleidooi voor meer lef: "De handtekening staat voor het feit dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft. (...) Als het bestuur echter terughoudend is of weigert zich te voegen naar bestaande regelgeving, met andere woorden, als het getrouw beeld in gevaar komt, dan moeten accountants hun bevoegdheid aanwenden om het bestuur te dwingen, dan wel hun bevindingen deel maken van hun verklaring. De vraag is dus: Hebben we die moed, of zijn we een angstige beroepsgroep? De jurisprudentie laat zien dat we meer moed kunnen tonen. En andersom: Als we daarvoor regelgeving denken nodig te hebben, dan is dat eigenlijk een zwakgebod." ←



‘De vraag is dus: Hebben we die moed, of zijn we een angstige beroepsgroep?’

“Ik heb niets met status”, zegt prof. dr. Barbara Majoor RA, vice-rector magnificus van Nyenrode Business Universiteit en een dag in de week werkzaam bij de AFM. Waar de cv’s van topaccountants vaak een baken van stabiliteit zijn, maakt de loopbaan van Majoor voortdurend verrassende wendingen. “Wanneer de opdracht die ik mijzelf heb gesteld klaar is, begin ik mij al snel te vervelen. Daarnaast ben ik gewoon nieuwsgierig.”

TEKST JAN WILLEM WITS BEELD MICHEL TER WOLBEEK

‘Ik heb altijd de ruimte bevochten om mijzelf te kunnen zijn’

Wetenschapper, partner bij twee big four-kantoren, tuchtrechter, toezicht-houder - Barbara Majoor is het allemaal geweest. Daarnaast kennen veel accountancystudenten haar van het standaardwerk ‘Grondslagen van Auditing en Assurance’, dat inmiddels de achtste druk beleeft.

“Het bedrijfsleven was in het gezin waarin ik opgroeide een onbekende wereld. Aanvankelijk wilde ik tuin-

architect worden, maar het was een onrustige tijd op de arbeidsmarkt. De accountancy bood meer baan-zekerheid en gaf mij bovendien de mogelijkheid om eens in de keukens van die bedrijven te kunnen kijken. Ik kon ook goed rekenen, dat hielp. Na een plezierige studententijd van zes jaar hoefde ik maar een jaar vast te plakken aan mijn studie bedrijfs-economie en ik kon gelijk als account-ant in de praktijk aan de slag. Naast mijn werk begon ik als onder- ➔



‘Ik merkte al snel dat een volledige onderdompeling in de controlepraktijk voor mij toch iets te saai zou zijn.’

zoeker, met een promotie over controlestandaarden en deed ook een onderzoek naar het opzetten van een *peer review*-stelsel voor accountantskantoren voor het NIVRA. Het leek KPMG wel verstandig om zo iemand in eigen huis te hebben. Daarom ging ik werken bij KPMG, waar ik na een aantal jaren partner vaktechniek werd. Ik ben wel bij wat controles betrokken geweest, maar ik merkte al snel dat een volledige onderdompeling in de controlepraktijk voor mij toch iets te saai zou zijn.”

Knorrig

“Ik heb een goed geheugen en dat is handig wanneer je iedere dag met NV COS en dikke dossiers bezig bent. Toch heb ik mij nooit een vaktechnische *nerd* gevoeld. Ik ben steeds bezig geweest met concrete en praktische vragen als: Hoe krijg je dit onderwerp nou in een controle en binnen een organisatie geïmplementeerd? Neem het sturen en monitoren van kwaliteit. Accountants kunnen elkaar tot drie cijfers achter de komma afrekenen op hun commerciële prestaties. Dat geloof ik wel. Maar hoe stuur je proactief op de geleverde kwaliteit en hoe kan je instrumenten ontwikkelen om als bestuur van een kantoor op kwaliteit van controles te gaan sturen? Dat was de opdracht die ik meekreeg, toen ik in 2009 de overstap van KPMG naar Deloitte maakte als *risk & reputation leade*. Mijn vertrek bij KPMG verliep niet zonder slag of stoot. Het toenmalige bestuur



CV

Barbara Majoor (1965) groeide op in Laren en ging in 1983 bedrijfseconomie studeren aan de Universiteit van Amsterdam. Aansluitend volgde ze de postdoctorale accountancy-opleiding en promoveerde op een proefschrift over het ‘Gezag van richtlijnen voor accountantscontrole’. In 1995 ging ze werken bij KPMG en werd partner met vaktechniek als portefeuille. Vanaf 2006 werd Majoor daarnaast hoogleraar accountancy op Nyenrode en directeur van het Center voor Accounting, Auditing & Control. In 2009 maakte ze de overstap naar Deloitte, waar ze *risk & reputation leader* werd en compliance officer. Ook werd ze lid van de Accountantskamer. In 2015 zorgde ze voor een nieuwe verrassing met haar aantreden bij de AFM als specialist op het gebied van accountantstoezicht. In 2021 trad Barbara Majoor toe tot het bestuur van Nyenrode, waar ze de functie vice-rector magnificus kreeg. Daarmee werd ze de eerste vrouwelijke hoogleraar in het bestuur van deze universiteit. Naast haar universitaire werk is Barbara Majoor nog een dag in de week actief bij de AFM, houdt ze zich bezig met toezichtstrategie en methodologie en heeft recent een AFM Youngboard ingericht. Ze woont in Maartensdijk met haar partner Hans en hond Nora. Ze houdt erg van de bergen en moes-tuinieren.

dwong mij om een halfjaar op de bank te gaan zitten voordat ik bij Deloitte mocht beginnen. Inmiddels zijn er weer goede contacten, maar destijds voelde het overstappen van een partner nog als verraad, waar ze bij KPMG best knorrig over waren.”

Mededogen

“Naast mijn baan bij Deloitte was ik lid van de Accountantskamer. Dat was niet alleen boeiend, maar gaf mij ook mededogen voor de collega’s die zich moesten verantwoorden. Natuurlijk zaten er prutsers tussen, die willens en wetens regels negeerden of niet goed hadden opgelet. Dan is het volkomen terecht dat je een stevige tik op je vingers krijgt. Maar ik zag ook hele gepassioneerde accountants die serieus met hun vak omgingen, die bijvoorbeeld op het verkeerde been waren gezet door een cliënt. Op zulke momenten dacht ik vaak: Wat zou ik hebben gezegd, als ik aan de andere kant had gezeten? Met de kennis achteraf is het soms makkelijk oordelen, maar we hebben gewoon echt een lastig vak. Ik heb misschien iets om mij heen hangen van eigenzinnig en ik ben ook niet zo happig om de bühne op te zoeken en accountants met naam en toenaam aan het spit te rijgen.”

Blaauwe hoofden

“Ook bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM), waar ik vanaf 2015 ging werken, hield ik mij altijd meer met de *carrots* dan met de *sticks* bezig. Hoe kan je nou echt een blijvende cultuurverandering doorzetten? Ik hoor bestuurders nog wel eens verzuchten dat ze niet meer weten wat ze nog zouden kunnen doen. Maar na het nieuws over de groot-schalige examenfraude is het wel helder dat we in tien jaar tijd weinig zijn opgeschoten. Het probleem zit volgens mij in het vasthouden aan een strikt rationele benadering en te snel doorschieten in een regelreflex. Veel bestuurders hebben donkerblauwe hoofden. Die willen een lijstje

met actiepunten kunnen afvinken, om dan de conclusie te trekken: ‘Zo, onze cultuur is veranderd!’ Dan denk je volledig in controle te zijn, maar weet je niet wat er speelt. Zie die fraude. Zo werkt het dus niet. Bij de AFM proberen we soms om die bestuurders uit hun blauwe comfortzone te trekken, met werkvormen waarin ze met hun waarden en gevoelens aan de slag moeten. Dat levert vaak zeer ongemakkelijke gezichten op, waar ik dan wel weer om kan grinniken.”

Diversiteit

“Dat inzetten op een andere mentaliteit gaat ook over mij. Ik heb altijd

de ruimte bevochten om mijzelf te kunnen zijn. Ik zat vaak in organisaties met een minderheid aan vrouwen. Ik ervaar regelmatig dat ik anders in elkaar zit. Ik ben een autonome en rationele denker, maar vind gevoel heel belangrijk in mijn afwegingen. Zeker bij KPMG, waar toen nog maar vijf vrouwelijke partners waren, werd verwacht dat je de gevestigde norm volgde. Op een gegeven moment gaat dat mis en ontstaan conflicten met vrije denkers zoals ik. Misschien is er in het verleden ook weleens een ‘Majoor-moeheid’ ontstaan; heb je weer dat gekke mens dat niet meeloopt met de stroom. Toch ben ik ervan overtuigd dat alleen door echte →

‘Met de kennis achteraf is het soms makkelijk oordelen, maar we hebben gewoon echt een lastig vak.’



Geef jouw boekhouding een boost



Met Basecone en Twinfield Boekhouden

Wil je jouw processen slim automatiseren? Met Basecone en Twinfield Boekhouden heb je administratieve taken snel en efficiënt uitgevoerd. Onze software is veilig, rijk aan functies en werkt 100% in de cloud. Zo houd je je administratie gemakkelijk up to date. Daarbij koppelen Basecone en Twinfield Boekhouden met vele andere pakketten. Ideaal voor bijvoorbeeld webshops, zorg en agro!



Ontdek het zelf op [twinfield.nl](https://www.twinfield.nl)

‘Ik ben een autonome en rationele denker, maar vind gevoel heel belangrijk in mijn afwegingen.’

diversiteit, dus door ruimte te maken voor verschillende persoonlijkheden, een cultuurverandering mogelijk is.”

Specialisatie

“Dat accountants vanouds zo honkvast zijn, heeft het gevaar in zich dat een gesloten cultuur ontstaat waarin de status quo vastroest. Het maakt je loopbaan ook niet leuker. Ik hoor accountants nog weleens klagen dat het beroep vroeger veelzijdiger was en er nu al vanaf de opleiding keuzes moeten worden gemaakt voor wettelijke controle of een andere specialisatie. Maar daar ben je zelf bij! Je hóeft jezelf niet op te sluiten in de controlepraktijk. Ga gewoon af en toe iets heel anders doen. Daarom ben ik blij dat ik bij de AFM nu jonge accountants zie die van de grote kantoren komen en na vijf of zes jaar weer teruggaan. Dat biedt een enorme kans om in de keuken te kijken van de toezichthouder en andere accountantskantoren. Ik hoop ook dat mensen die kiezen voor een ESG-specialisatie dat niet dertig jaar blijven doen, zoals in het verleden gebeurde. We moeten af van die hokjes. Binding is mooi, maar soms is nieuwsgierigheid beter.”

Rode draad

“Ondanks alle wisselingen in mijn carrière is nieuwsgierigheid die ik vond in de wetenschap de rode draad geweest. Daarom ben ik ook zo op mijn plek bij Nyenrode. Ik heb nu minder onderzoeks- en onderwijstaken, maar geniet iedere dag van de jonge accountants in de gangen, die meer met hun vak bezig zijn dan een jaar of twintig geleden, toen iedereen toch vooral veel geld wilde gaan verdienen. Ook de invoering van de CSRD-richtlijnen maakt dat je als accountant echt een belangrijke



MET HART EN ZIEL

“Met meer persoonlijke en kwetsbare verhalen kan de sector meer begrip en sympathie verwerven dan met de stoïcijnse opstelling die nu domineert”, schreef Jan-Willem Wits in 2021 in een opiniebijdrage op Accountant.nl. Voor Accountant pakt hij via een reeks interviews zelf de handschoenen op. Wits heeft een eigen adviesbureau en werkte als communicatieadviseur eerder onder meer voor KPMG en EY.

maatschappelijke meerwaarde krijgt. Dat publieke belang was er altijd al, maar lijkt soms wat naar de achtergrond verdwenen. Voor mijzelf ligt er de komende tijd nog een uitdagende innovatieagenda, onder meer rond AI en ESG en vooral het opleiden en ontwikkelen van de jonge generatie als leiders die sturing geven aan een duurzame toekomst, naast het

financieel gezond houden van de universiteit. Over een volgende stap denk ik daarom nog niet na, al heb ik ook weleens getwijfeld of ik niet voor mijzelf zou moeten beginnen. En het leidinggeven aan de ESG-transformatie bij een kantoor zou ik wel een uitdaging vinden. Als ik mij ga vervelen, mogen ze mij altijd bellen.” ←



Examenfraude en leervermogen

In 2023 hebben zestig accountantskantoren volgens het BFT niet voldaan aan de verplichting om het personeel *Know Your Client* (KYC)-scholing te geven; in 2022 waren dat er 28. Kennelijk hebben accountantskantoren het zo druk, dat verbetering van de beroepsuitoefening niet de hoogste prioriteit krijgt.

Fraudevierkant

Dat roept associaties op met de zogenoemde examenfraude. De resultaten van de interne onderzoeken bij Nederlandse kantoren waren begin februari nog niet allemaal bekend. De uitkomsten bij KPMG suggereren dat er op meer dan onbetekenende schaal is 'gespiekt'. Er zijn accountants die menen dat het delen en gebruiken van doorgespeelde examenantwoorden geen fraude is. Er is echter niets mis met dit etiket.

Volgens Standaard 240.12a is fraude een opzettelijke handeling van één of meer personen die gebruikmaakt of maken van misleiding om een onrechtmatig of onwettig voordeel te behalen. De antwoorden zijn opzettelijk verspreid en gebruikt. Doen alsof je de antwoorden zelf hebt bedacht, is misleiding. En door te spieken behaal je een onrechtmatig voordeel, omdat jij omzet kunt maken terwijl vakgenoten zitten te studeren.

Alle punten van de fraudedriehoek worden aangetikt. Druk: We hebben het te druk en studeren vergt kostbare tijd. Gelegenheid: Het toezicht is schaars en gebrekkig. Rechtvaardiging: De toetsen/examens hebben weinig toegevoegde waarde, we hebben het al zo druk en anderen gebruiken de aangereikte antwoorden ook. Punt 4 van het fraudevierkant ('vaardigheid') wordt ook getouchéerd: Overtypen kan bijna elke accountant.

Toezicht

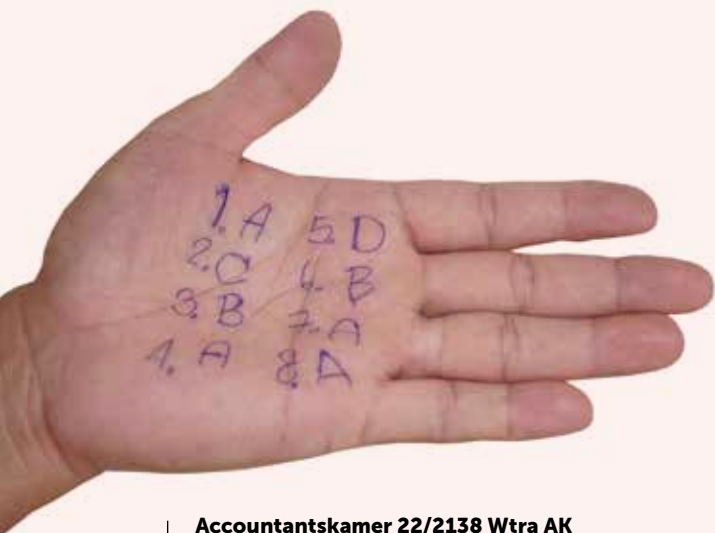
Meer toezicht biedt minder gelegenheid. Normbevestiging maakt rationaliseren moeilijker. Zo komt naast eventuele beboeting ook het tuchtrecht in beeld. Vanuit tuchtrechtelijk perspectief liggen maatregelen tegen betrapte fraudeurs voor de hand. De NBA dient immers ook tuchtklachten in

'Ik wil niemand oproepen om klachten in te dienen, maar het zou eigenlijk wel moeten!'

tegen accountants die niet voldoen aan hun PE-verplichtingen. De tuchtrechter legt daarbij, bovenop de gebruikelijke maatregel, een boete van vijftig euro op voor elk niet-behaald PE-punt, om het onrechtmatig behaald voordeel te compenseren.

Namen noemen

Om een klacht te kunnen indienen, moeten de namen bekend zijn van de aan te klagen accountant(s). Weigeren de namen te verstrekken aan de klager kan een gegronde tuchtklacht opleveren. Zo legde de Accountantskamer vorig jaar een waarschuwing op aan de algemeen directeur van de Auditdienst Rijk, die de anonimiteit beschermde van de onderzoekers die de juistheid van controleverklaringen bij NOW-aanvragen hadden doorgelicht. Door geen namen te noemen, belemmerde de ADR-directeur de toegang tot de tuchtrechter en handelde daardoor in strijd met het fundamentele beginsel van professionaliteit. Dat de ADR-directeur de namen alsnog prijs gaf in de tuchtprocedure, maakte de aanvankelijke weigering niet minder erg. Daarom kan privacybescherming geen reden zijn om de weg naar de tuchtrechter te dwarsbomen. Bovendien is



Accountantskamer 22/2138 Wtra AK

Maatregel: waarschuwing
ECLI:NL:TACAKN:2023:50

College van Beroep voor het bedrijfsleven 19/1547

Maatregel: geen
ECLI:NL:CBB:2021:879

de tuchtrechtspraak anoniem. (22/2138 Wtra AK)
Kantoorgenoten die niet hebben gespiekt, kunnen wellicht in hetzelfde schuitje naar Zwolle als de spiekers. Er zijn namelijk ook nog klachten denkbaar tegen de zwijgende omstanders: accountants die wisten dat kantoorgenoten de antwoorden deelden, maar deze fraude niet hebben gemeld. Op basis van de NV NOCLAR heeft zo'n klacht in principe kans van slagen.

Objectiviteit

Wanneer een kantoor mogelijke fraude van kantoorgenoten laat onderzoeken door kantoorgenoten, kan gemakkelijk de schijn van partijdigheid ontstaan. Als tegen deze bedreiging geen afdoende maatregelen worden getroffen - bijvoorbeeld door het onderzoek uit te besteden aan onafhankelijke speurneuzen - dan is dat tuchtrechtelijk verwijtbaar. Verder is het denkbaar dat een accountant meent ten onrechte tot fraudeur te zijn bestempeld. Als dat het gevolg is van een gebrek aan hoor en wederhoor, zou dat een schending kunnen zijn van de Handreiking Persoonsgerichte onderzoeken. Dat zo'n klacht gegrond wordt verklaard, valt niet uit te sluiten.

Ook klachten tegen de accountants die verantwoordelijk zijn voor het kwaliteitsstelsel zijn niet illusoir. Als afdoende waarborgen voor opleiding en toetsing ontbreken, kan zelfs een bestuursvoorzitter daarop worden aangesproken. Maar dan moet wel aannemelijk worden gemaakt dat het gebrek aan toezicht op examens maken een tekortkoming is in het kwaliteitsstelsel van het kantoor. (19/1547)
Het tuchtrecht is bedoeld om de kwaliteit van de beroepsuitoefening te bevorderen. Om die reden kan iedereen een tuchtklacht indienen. Je hoeft niet eens belanghebbende te zijn. Je kunt dat bijvoorbeeld doen, omdat je geslaagd zou zijn als je wél de examenantwoorden had gebruikt. Ik wil niemand oproepen om klachten in te dienen, maar het zou eigenlijk wel moeten. Al was het maar om wille van de rechtsgelijkheid, want PE-zondaars en andere accountants moeten zich tenslotte ook verantwoorden voor de tuchtrechter.

Lopende band

Maar honderden klachten - kan de Accountantskamer die wel aan? Ja, zei de voorzitter in Accountant 2023/3, toen alleen nog de examenfraude bij KPMG bekend was. Als het moet is er wel een manier om de massale klachtenstroom te kanaliseren. De kantoren die schoon schip willen maken, categoriseren samen met de secretaris van de Accountantskamer de zaken. Vervolgens worden alle accountants ondergebracht in de juiste categorie en worden standaardklachten ingediend tegen alle accountants uit een bepaalde categorie. In elke categorie voert één accountant inhoudelijk verweer; de rest van de aangeklaagden dient geen verweerschrift in en laat verstek gaan. De uitspraak over een standaardklacht geldt ook voor de anderen. De accountants die hun *day in court* niet willen missen, kunnen tijdens de zitting zwijgend plaats nemen op de tribune.

Het is natuurlijk een beetje bizar. Maar op deze manier kunnen de kantoren aan de buitenwereld en de toezichthouder laten zien dat accountants echt wel willen leren. ←

‘Binnen de NBA hebben veel mensen een focus op het mkb, het is jammer dat dat onvoldoende over de bühne komt.’



JAN RIJKEN

Sinds medio december 2023 is Jan Rijken lid van het bestuur van de NBA. Hij is partner bij VDGC accountants en belastingadviseurs in Zeist en zet zich in voor de accountant in de mkb-samenstelpraktijk. "Ik snap best dat er kritiek op de NBA is, maar veel is vooral onbekend."

TEKST MARC SCHWEPPE BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Met jouw komst telt het NBA-bestuur twee leden uit de mkb-praktijk.

Wat gaan mkb-accountants daarvan merken?

"Steeff Visser en ik vragen binnen het bestuur nadrukkelijk aandacht voor de mkb-praktijk. Dat betekent dat we ons actief inzetten voor zaken als vereenvoudiging van regelgeving en specifieke ondersteuning van mkb-leden. Op basis van het strategisch plan 2024 van de Commissie MKB gaan we in het bestuur met het mkb als strategisch thema aan de slag. Mkb-kantoren die ik spreek willen vooral praktische ondersteuning. Goed voorbeeld is de COMPact-tool die in februari is gelanceerd, een heel handige tool voor compliance-planning bij kleinere kantoren."

Welke thema's spelen er voor de mkb-praktijk anno nu?

"Natuurlijk de werkdruk, de krappe arbeidsmarkt, de aantrekkelijkheid van het beroep en digitalisering. De accountant van de toekomst moet meer digitale vaardigheden ontwikkelen; zaken als data-analyse en AI gaan zo rap, als accountant moet je daarmee bezig zijn. Duurzaamheidsvraagstukken ervaar ik nog maar sporadisch in

mijn eigen praktijk, maar die gaan wel komen. Ons kantoor koos er voor zelf richting klanten met duurzaamheid aan de slag te gaan, er een gespreksonderwerp van te maken. Duurzaamheid betekent vooral goed en toekomstbestendig ondernemen. Maar benader het praktisch en pragmatisch. Ik snap ondernemers wel die zeggen 'als ik overstap naar elektrische bestelbusjes moet ik onderweg naar Friesland drie keer laden, dat stel ik zo lang mogelijk uit.'"

Hoe zijn je eerste ervaringen binnen het bestuur van de NBA?

"Mijn eerste ervaringen zijn erg positief, er is een open cultuur, we kunnen alles tegen elkaar zeggen. De NBA moet bruggen bouwen tussen stakeholders, daar gaat veel aandacht heen: toezichhouders, de overheid, eigen leden, gebruikers van accountantsdiensten. Dat er nu even geen AA in het bestuur zit, vind ik totaal niet relevant. Ik ben een RA die al lang in de mkb-samenstelpraktijk werkt. De titeldiscussie verdient wel nadere aandacht, die komt door de adviezen van de Expertgroep Educatie nu weer op gang."

De NBA wordt soms verweten vooral oog te hebben voor de belangen van grote kantoren.

Wat vind je van die kritiek?

"We zijn een beroepsorganisatie voor alle accountants, maar veel dossiers raken de markt voor oob's en wettelijke vergunninghouders. Binnen de NBA hebben veel mensen een focus op het mkb, het is jammer dat dat onvoldoende over de Bühne komt, dat zaken als de helpdesk en de mkb-bundel niet altijd bekend zijn. Ik snap best dat er kritiek op de NBA is, maar veel is vooral onbekend. Ik ben bewust commissiewerk binnen de NBA gaan doen om zelf bij te dragen aan de positie van de mkb-accountant, in plaats van alleen kritiek te hebben. Als toetser voor de Raad voor Toezicht heb ik in het kader van het toezicht op nieuwe leest vier ontwikkel-gesprekken gepland, daarop wordt positief gereageerd. Ik hoop dat door zulke vernieuwingen de afstand tussen de NBA en leden ook kleiner wordt."

Wat doet Jan Rijken als hij niet werkt?

"Te weinig. Ik houd van verre reizen, zovakanties en stedentrips, steeds nieuwe plekken bezoeken. Ik wandel graag en heb interesse in beleggen in allerlei vormen. Ik heb een wat bourgondische levensstijl en houd van Italiaanse wijnen." ←

CV

Jan Rijken (1966) maakt sinds medio december 2023 deel uit van het NBA-bestuur, namens de ledengroep openbaar accountants waarvan hij voorzitter is. Hij is sinds 2019 vennoot bij VDGC accountants en belastingadviseurs in Zeist. Binnen de NBA was Jan Rijken al actief als NBA-ambassadeur, toetser voor de Raad voor Toezicht en lid van de Commissie MKB. Hij woont in Oud-Zuilen, is getrouwd en heeft twee dochters van 24 jaar.



Expertgroep Educatie spaart geen heilige huisjes

De beroepsprofielen en de opleiding moeten op de schop om het accountantsberoep aantrekkelijk en toekomstbestendig te maken, stellen de Kwartiermakers toekomst accountancysector. Een Expertgroep Educatie, bestaande uit Edith Hooge, Leen Paape en secretaris Margreeth Kloppenburg, kreeg van de kwartiermakers en de NBA de vraag: Wat als er geen heilige huisjes waren en je de opleiding en het beroepsprofiel van de grond af weer opnieuw zou vormgeven? “We kunnen niet blijven stapelen.”

TEKST BJÖRN REMMERSWAAL BEELD VRHL

De vraag kwam aan de orde bij de vierde en de vijfde voortgangsrapportage van kwartiermakers Marlies de Vries en Chris Fonteijn. “Denk *out of the box*. Spaar geen heilige huisjes.” Leen Paape checkte nog even met de kwartiermakers of ze wel echt wilden dat hij meedacht over de toekomst van de opleiding en het beroep. “Weet je het zeker? Ik heb een nogal uitgesproken mening namelijk.”

Titel

En wanneer je heilige huisjes terzijde mag schuiven, waar begin je dan? Paape: “Dan komt natuurlijk automatisch die titel omhoog. Als er geen heilige huisjes zijn, dan is dit het moment om die beroepstitel ter discussie te stellen.” In het advies van de Expertgroep Educatie zie je dat eerste heilige huisje meteen omvallen, maar op vernuftige wijze. De expertgroep adviseert om de titels AA en RA te behouden, maar met een nieuwe betekenis: de accountant adviseur en de register auditor. De accountant adviseur kan “financiële verantwoordingen helpen opstellen en waar nodig certificeren”, aldus het rapport. De AA staat dicht bij de klant en is een vertrouwde adviseur, stelt jaarrekeningen samen, geeft adviezen over de bedrijfsvoering en helpt bij verantwoordingen zoals subsidieverklaringen, niet-wettelijke controles, fiscale aangiftes enzovoort.

‘Als er geen heilige huisjes zijn, dan is dit het moment om de beroepstitel ter discussie te stellen.’

De register auditor controleert en valideert financiële en niet-financiële informatie. “Ontwikkelingen zoals integrated reporting en de komst van de CSRD verbreden het aandachtsgebied en de gevraagde assurance. Voor de expertgroep is dit reden om te adviseren dit beroep aan te merken als ‘auditor’ in plaats van ‘accountant’”, zo staat er in hun advies.

Revolutie

Veel accountants zullen zich afvragen hoe het straks de accountant in business vergaat. Kloppenburg: “Daarvoor is geen beroepsprofiel geadviseerd. Dat is, als je het met andere beroepen vergelijkt, verdedigbaar. Vergelijk het met een ‘chirurg in business’ of ‘advocaat in business’, die bestaan ook niet. Alleen als je doet wat het beroep veronderstelt, ben je chirurg of advocaat. Dat schept helderheid.” Het zou een heuse revolutie zijn, in een beroepsgroep die zwaar tilt aan de titels. “In dit geval is revolutie evolutie”, meent Kloppenburg. Paape legt uit dat de nieuwe titels gebaseerd zijn op hoe het beroep in de praktijk

functioneert. “We zien dat het beroep blijft uitdijen. Je kunt niet meer verwachten dat de huidige accountant alle nieuwe ontwikkelingen in de samenleving mee kan nemen in zijn werk. We kunnen niet blijven ‘stapelen’.” Daarmee doelt Paape op het steeds maar toevoegen van nieuwe competenties die een accountant wordt geacht te hebben, zoals kennis over duurzaamheid, internationale verslaggevingsregels, IT, fraude en meer. De nieuwe systematiek is daar meer op ingericht, aldus Paape. “Wij gaan uit van multidisciplinaire teams, dat zie je terug in de beroepsprofielen en in de opleiding. Je hebt dan bij een controle auditors met allerlei verschillende specialisaties, die ieder een deel voor hun rekening nemen. Dat gebeurt nu al, er worden steeds vaker deskundigen ingeschakeld op deelonderwerpen.” En hoe zit het dan met die handtekening, als je een multidisciplinair team hebt? Paape vindt dat het kantoor zou moeten tekenen, net als vroeger. “Je bent met een collectief →

bezig, dus is het niet logisch om als individu te tekenen. In de VS tekent ook het kantoor.”

PE

Kloppenborg wijst ook op het belang van permanente educatie. “Door voortdurende ontwikkelingen is een leven lang leren een noodzaak in dit beroep, dus we adviseren een strikter PE-systeem.” De Expertgroep Educatie vindt het huidige systeem, dat nu drie jaar draait, te “vrijblijvend”, wil meer verplichte onderwerpen, maar vooral ook meer toetsing. Paape: “Wij adviseren een systeem dat meer lijkt op dat van advocaten en piloten. Er verandert voortdurend van alles in de samenleving waarvan auditors en accountants, afhankelijk van hun specialisatie, op de hoogte moeten zijn. De huidige verplichte onderwerpen vinden we niet genoeg. We zijn van mening dat je er meer bovenop moet zitten. Daarbij hoort ook een serieuze toetsing.”

‘Je kunt niet meer verwachten dat de huidige accountant alle nieuwe ontwikkelingen in de samenleving mee kan nemen in zijn werk.’

Opleiding

Terug naar de opleiding, waar nu wordt gewerkt met door de CEA gedefinieerde eindtermen en de Raad voor de Praktijkopleidingen (RPO) toeziet op de praktijkopleidingen. De Expertgroep Educatie adviseert om de governance van de accountancy- en auditopleidingen en permanente educatie te verhelderen en te vereenvoudigen, door beter aan te sluiten bij de bestaande governance en institutionele inbedding van het reguliere hoger onderwijs. “Dit kan door de regels en administratieve lastendruk en de dubbeling in taken en rollen vanuit de NBA, CEA en Raad voor de Praktijkopleidingen (RPO)

terug te dringen en meer helderheid te scheppen”, stelt het advies. De expertgroep wil het toezicht op de opleidingen overhevelen naar de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). Paape: “Daardoor vervallen de toezichts- en aanwijzingstaken van de CEA en wordt dit toezicht gelijkgetrokken met de rest van de opleidingen in Nederland. In het nieuwe systeem worden de universiteiten en hogescholen dus zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding.”

De expertgroep wil de taken van de RPO opdelen. De verantwoordelijkheid voor de geïntegreerde praktijk en theorie-opleiding kan worden ondergebracht bij de universiteiten en hogescholen. Die hebben daarvoor al bestaande examencommissies. De taak om toe te zien op de huidige stagebureaus, die een belangrijke rol vervullen in de invulling van het praktijkdeel, wordt dan ook de verantwoordelijkheid van universiteiten en hogescholen. Het voorstel is de bestaande Permanente Werkgroep Accountancy (PWA) met die taak te belasten. Daarin moeten dan de opleidingsdirecteuren het voortouw nemen. De huidige capaciteit van de RPO kan dan de PWA nieuwe stijl ondersteunen.

Examen

De huidige examencommissie voor het (geïntegreerde) beroepsexamen, een taak van de RPO, blijft bij de NBA. “Die examencommissie ziet toe op het examen ter afsluiting van de beroepsopleiding en de inschrijving in het beroepsregister. Dat proces doet de RPO goed en dat blijven ze in feite doen.” Paape benadrukt dat de



EXPERTGROEP EDUCATIE

Het ministerie van Financiën en de NBA verleenden in het voorjaar van 2023 samen opdracht aan de Expertgroep Educatie (aanvankelijk alleen aangeduid als ‘Expertgroep’).

Vraag was om te adviseren over herijking van het beroepsprofiel van accountants en de accountantsopleiding. Die opdracht werd uitgevoerd onder auspiciën van de Kwartiermakers toekomst accountancysector. De Expertgroep Educatie bestond uit prof. dr. Edith Hooge, emeritus prof. dr. Leen Paape RA RO CIA en secretaris drs. Margreeth Kloppenburg. De kwartiermakers hebben het advies van de expertgroep, met de titel ‘Tijd voor heldere keuzes - Advies over ontwerp beroepsprofielen en (stelsel van) opleidingen tot accountant adviseur en register auditor’, verwerkt in hun slotrapportage aan de minister van Financiën, die op 21 november 2023 is gepresenteerd.

RPO dus niet echt verdwijnt. Een deel blijft bij de NBA en een deel wordt overgeheveld naar de PWA. Hij verwacht dat met deze opzet de expertise en ervaring van het reguliere hoger onderwijs beter worden benut. "Hogescholen en universiteiten gaan dan doen waar ze goed in zijn: opleidingen maken."

Geen samenvatting

Volgens Paape was de toename in werkzaamheden en benodigde kennis door de CSRD een van de spreekwoordelijke druppels, waardoor de noodzaak tot verandering nog duidelijker voelbaar werd. Maar door de opmars van IT en de steeds complexere verslaggevingsregels, zowel nationaal als internationaal, knelde het al langer.

Er wordt al jaren gesproken over het vernieuwen van de opleiding en het beroep. Maar tot nu toe is de veranderingsbereidheid niet groot genoeg, concludeerden de kwartiermakers. Tijdens de NBA-ledenvergadering in december vorig jaar werd de vraag gesteld wie van de accountants in de zaal de samenvatting van het rapport van de Expertgroep Educatie had gelezen. 44 procent zei dat gedaan te hebben. Paape: "Opmerkelijk, aangezien er geen samenvatting bij het rapport zit." In de afgelopen decennia waren er meerdere rapporten, waaronder 'Stip aan de horizon' - een rapport van de RPO en CEA waaraan Paape als voorzitter van de RPO ook meewerkte - waarin vergelijkbare aanbevelingen zijn gedaan als door de expertgroep. Daaraan wordt zeker ook her en der invulling gegeven, maar de kwartiermakers vonden dat - terecht, meent Paape - niet diepgaand genoeg.

Kar trekken

Dat is nu natuurlijk weer een zorg. Kloppenburg: "Iedereen is nu wel in afwachting van iemand die deze kar gaat trekken. De NBA heeft dit inmiddels aangekaart bij de poli- →

REACTIES OP ADVIES EXPERTGROEP EDUCATIE

NBA

NBA-voorzitter Kris Douma is blij met het advies. "De specialisaties spreken ons zeer aan. Daarin ligt in mijn ogen een goede kans om zowel opleiding als beroep aantrekkelijk te maken. Ook vinden we het goed dat wordt erkend dat de toekomst vraagt om een *integrated audit*." Douma vindt wel dat er veel focus ligt op de audit en er vragen openblijven over mkb-accountants en aib's. "Ik vraag expliciet aandacht voor accountants in de samenstelpraktijk. Zij hebben een belangrijke rol te spelen, ook in het publiek belang, zoals naar zakenpartners, subsidieverstrekkers, belastingdienst en banken. En we hebben het vaak over de 'kracht van de keten', dus er is ook belang bij helderheid over de rol van aib'ers. Die twee rollen worden nog onvoldoende belicht. Dat zullen wij als NBA wel gaan doen."

CEA

De CEA zegt dat het advies interessante oplossingsrichtingen geeft, die nog wel nadere doordenking en onderzoek vragen. "Het zet iedereen aan om in beweging te komen. Dat is ook nodig. Uit het rapport 'Stip aan de Horizon' van CEA en RPO kwam ook al naar voren dat de accountantsopleiding inhoudelijk aantrekkelijker en beter studeerbaar moet worden. Wij delen de visie op integratie van theorie en praktijk. Ook het inrichten van specialisaties vinden we interessant. Wij zijn gestart met een grondige vernieuwing van de eindtermen. Het advies van de Expertgroep Educatie om te kiezen voor een kwalificatiestructuur nemen we mee. De opbrengsten van de experimenten en vernieuwingen die universiteiten, hbo-instellingen en stagebureaus afgelopen jaar zijn gestart, verwerken we uiteraard ook in deze herziening."

RPO

De RPO ziet het advies als een "welkome steun in de rug voor veranderingen waaraan de RPO al werkt. Zoals ook door de kwartiermakers wordt aangegeven is 'Stip aan de Horizon' een goede aanzet en zijn wij bezig om te 'Kijken Wat Anders Kan (KWAK)'". De RPO stelt dat doorgevoerde verbeteringen al resulteren in minder verplichte vastleggingen en rapportages voor trainees, maar wel bijdragen aan de opleiding. "Wij hebben - misschien wel mede dankzij de externe druk van kwartiermakers en expertgroep - goed kunnen samenwerken met alle betrokkenen bij de praktijkopleiding en gaan daarmee door. Datgene wat goed is, kunnen wij alleen gezamenlijk nog beter maken." De RPO vindt het een "interessant voorstel" om theoretische opleiding en praktijkopleiding onder één dak te brengen. "Dat sluit aan bij onze wens voor verdere integratie van opleiden in de beroepspraktijk. Wij zien wel een grote uitdaging voor afstemming tussen stagebureaus die werkplekken voor trainees coördineren en opleidingen die veelal parttime accountancy onderwijs verzorgen. Met negentien stagebureaus en negentien onderwijsinstellingen zijn er wel heel veel relaties mogelijk waarbinnen moet worden afgestemd."

'Je bent met een collectief bezig, dus is het niet logisch om als individu te tekenen. In de VS tekent ook het kantoor.'

Wij maken vastgoed financieren makkelijk

Bij Mogelijk Vastgoedfinancieringen sluit u uw zakelijke hypotheek voor onder andere uw bedrijfspand, appartement of woning voor de verhuur, kantoor, horecaspand of winkel. Zolang het zakelijk vastgoed is, kunnen wij het financieren.

- ✓ **Onderpand** belangrijker dan uw **jaarrekening**
- ✓ **Lage** aflossing
- ✓ **Snelle** realisatie
- ✓ **Boetevrij** aflossen



0346 - 250 171
www.mogelijk.nl

‘Iedereen is nu wel in afwachting van iemand die deze kar gaat trekken.’



tiek: een soort onafhankelijke regisseur, een beetje zoals de kwartiermakers, dat is nodig.” Paape doet ook nog een oproep: “Grote kantoren, laat ook eens van je horen. Tot op heden is het vanuit die hoek nog te stil.” Kloppenburg snapt dat niet iedereen het met alles eens zal zijn. “Het is veelomvattend. En ik snap dat accountants bedenkingen hebben bij bijvoorbeeld het veranderen van de titel. Het advies van de expertgroep leidt tot een toekomstbestendiger en aantrekkelijker model waarbij bredere instroom en multidisciplinariteit de kern vormen. Dat doet recht aan de ontwikkeling die al volop gaande is. Het zou mooi zijn als de beroepsgroep, ons advies

indachtig, bijdraagt aan een aantrekkelijk en relevant beroep, de studeerbaarheid van de opleiding en het dienen van het publiek belang. Het is nu tijd om in beweging te

komen. Er is in de afgelopen vijftien jaar veel gepraat, maar te weinig gebeurd. Daarin hebben de kwartiermakers zeker een punt.” ←

RA- EN AA-OPLEIDING VOLGENS DE EXPERTGROEP EDUCATIE

De register auditor (RA) volgt een wo bachelor auditing van drie jaar, gevolgd door een master auditing van een jaar, met daarna een tweejarige praktijkopleiding tot register-auditor, mét een specialisatie.

De voorgestelde specialisaties zijn RA financial auditing, RA IT-auditing (nu RE), RA internal/operational auditing (nu RO), RA sustainability/duurzaamheid, RA fiscaliteit (nu RB of FB-fiscalist), RA publieke organisaties (nu overheidsaccountant) en RA forensic accountant.

De accountant adviseur (AA) volgt een hbo-bachelor accounting en kiest in jaar vier voor de richting accounting, gevolgd door een tweejarige beroepsopleiding tot accountant adviseur. Kiest de hbo-student in jaar vier voor de richting auditing, dan is er de mogelijkheid om direct in te stromen in de wo master auditing.



‘De meeste accountants houden niet van onzekerheden, daarvan ben ik een goed voorbeeld.’

IN BEELD

Portret van een opmerkelijke accountant

TEKST HENK VLAMING BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Evelien van Proosdij

Drie jaar geleden opende Evelien van Proosdij haar eigen accountantskantoor, EVA accountancy. In haar eenpersoonszaak bedient ze ondernemers in het kleinbedrijf. Maar zelf ondernemer worden, dat was wel even spannend. “Ik ben normaliter van de zekerheden. De meeste accountants houden niet van onzekerheden, daarvan ben ik een goed voorbeeld.”

Evelien maakte carrière bij kantoren, het bedrijfsleven en de overheid en ontwikkelde zich tot specialist in het samenstellen. “Juist door kritisch te zijn. Assistent-accountants leerde ik na te denken waarom ze iets doen, in plaats van automatisch terug te grijpen naar het dossier van vorig jaar. En verdiep je in de mens achter de cijfers, dan ga je anders kijken naar de administratie.”

Haar kijk op de accountancy kwam niet altijd overeen met de belangen van een accountantskantoor, waar budget en planning ook van belang zijn. “Werkdruk, minder tijd voor de klant, minder begeleiding van assistenten, soms de regels niet

helemaal naleven, ik zag het steeds vaker. Toen is het idee ontstaan om voor mijzelf te beginnen.”

Het opzetten van een eigen kantoor had Evelien onderschat. “Softwarepakketten kiezen, een eigen rekeningschema inrichten, een kantooradministratie opzetten. Alles kost tijd en geld en dat zonder dat je nog inkomen hebt. Ook de juiste waarnemer zoeken, een goede beroepsaansprakelijkheidsverzekering afsluiten en werkprogramma's ontwikkelen, alles om te voldoen aan de beroepsregels vanuit de NBA.”

Dat is de prijs, als je als accountant je eigen weg wilt gaan, stelt Evelien. “Dan kun je er zijn voor ondernemers op de manier zoals jij het wil. Ook als ze soms meer tijd kosten, of er financieel slecht voorstaan. Ook zij hebben iemand nodig die ze helpt, dat behoort ook tot de maatschappelijke verantwoordelijkheid van een accountant.” ←

Lees het hele interview met Evelien van Proosdij op Accountant.nl.

SAFARI IN AFRIKA?

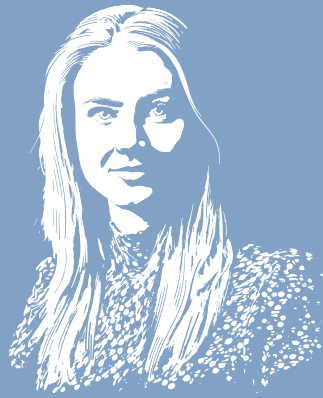
45
Jaar
passie
voor
Afrika

Tanzania
Kenia
Madagaskar
Oeganda
Rwanda
Zimbabwe
Namibië
Botswana
Zambia
Mozambique
Seychellen
Mauritius
Zuid-Afrika

Al sinds 1979 dé Afrika specialist

Op jambo.nl vindt u ruim 100 uitgekiende reizen of bel met onze Afrika specialisten op 020-2012740 voor een reis op maat. **De mogelijkheden zijn eindeloos, privé reizen geheel conform uw wensen!**





CHARLIE GROEN

Het nut van twijfel: Socrates in de auditkamer

Stel je voor: een filosoof, verdwaald in de cijferwereld van de accountancy. Dat ben ik. Gewapend met Socrates' wijsheid en een rekenmachine, duik ik in de uitdagingen van onze tijd.

Assurance is tegenwoordig meer dan een simpele rekensom. Helemaal nu auditteams dieper moeten graven, samenwerken met IT- en ESG-specialisten om de cyber- en klimaatgerelateerde risico's aan de financiële data te koppelen. Een complexe puzzel, die voorlopig eerder meer dan minder werk oplevert. Vraagstukken genoeg: Hoe meten we de impact op mens, milieu en maatschappij? Zijn werknemers klaar voor de omgang met AI en het voorkomen van cybercrime? Hoe authentiek is een duurzame strategie binnen een organisatie? Dat zijn geen vragen die je beantwoordt door simpelweg rapportonderdelen aan elkaar te plakken. Hier is een geïntegreerde, zelfs bij vlagen filosofische, benadering voor nodig. Als ik over filosoferen begin,

hebben de meeste mensen direct de neiging om dringend iets anders te gaan doen. "Filosoferen?! Daar heeft toch niemand tijd voor!" En dat begrijp ik. Toen ik binnen assurance ging werken, werd het lastig om regelmatig goed en diep na te denken. Alles moet sneller, korter en simpeler. Elke minuut moet nuttig worden besteed en na de ene klus ligt de volgende al klaar.

Het gevolg van alsmaar denken in termen van nut, is dat we op de werkvloer te weinig toekomen aan nieuwe strategieën, oplossingen en verbeteringen. Maar nu ons werk ingewikkelder wordt, moeten we juist de tijd nemen om te twijfelen. We moeten vraagtekens stellen bij binaire classificaties als nuttig of nutteloos. We moeten tijd vinden om na te denken over hetgeen we doen en wat de gevolgen daarvan zijn. Filosofie verrijkt het direct meetbaar nut; het nodigt uit tot een dieper begrip van onze acties en de wereld om ons heen. Dat is essentieel voor een meer evenwichtige benadering in de accountancy. Nu wil ik niet suggereren dat accountants puur filosofisch te werk moeten gaan. Als ze dat gaan doen, wordt er nooit meer een deadline gehaald. Er zal hoogstens alleen *extremely super limited assurance* worden afgegeven (inclusief ontelbare voetnoten). Laten we simpelweg beginnen door meer vraagtekens te zetten bij de dingen die we

(automatisch) doen. Want zoals Socrates al zei: "Het enige dat ik weet, is dat ik niets weet." Met deze gedachte stimuleerde hij om altijd te blijven zoeken en elke beperking te zien als een nieuw begin.

Zo kan filosoferen accountants helpen in de wirwar van data, regels en procedures. Twijfel schept de ruimte om verbanden te zien tussen schijnbaar ongerelateerde aspecten. Het stelt ons in staat om beter te focussen op het 'wat' en het 'hoe', en het introduceert het 'waarom'. Dat vergroot het inzicht over de context van de (controle)klant en levert een audit op die meer is dan alleen de som der delen. Met zingeving als *return on investment*.

Echt waar, een vleugje filosofisch denken komt onze auditkwaliteit zeker ten goede. Ga ook van minder 'tik-de-box' naar meer 'outside-de-box' denken. Ga van werken in silo's naar het zoeken van samenhang. En richt de blik op de bedoeling, in plaats van op de deadline. Even verder filosoferen? Je weet me te vinden. ←

Charlie G. Groen is praktisch filosoof met een specialisatie in inclusiviteit, strategie en verbindend leiderschap en werkt bij PwC Culture and Behaviour Assurance. Eerder studeerde zij filosofie aan de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Leiden. Charlie is ook actief binnen de NBA-faculty Ethiek, Cultuur en Gedrag en is host van de BusySeasonTalks.



VROUWELIJK LEIDERSCHAP:

‘Waarom is het zo moeilijk om dit in praktijk te brengen?’

Wat blokkeert de doorstroming van vrouwen naar de top? Om dat te onderzoeken gaat de NBA-community Women Leadership in gesprek met accountantskantoren. Uitgangspunt vormt een proefschrift dat de barrières en interventies binnen bedrijven in kaart heeft gebracht. “Het is niet de bedoeling om het probleem nog eens vast te stellen. We willen juist verdiepen.”

TEKST PETER STEEMAN BEELD VRHL

Hoe kan gendergelijkheid in de top van het Nederlandse bedrijfsleven worden bereikt? Rosalien van 't Foort-Diepeveen, assistent-professor en docent aan Nyenrode Business Universiteit, wijdde er haar proefschrift aan. In haar onderzoek inventariseert ze welke barrières er zijn en hoe deze kunnen worden geslecht. Wat is het resultaat van de maatregelen die bedrijven nemen om die barrières weg te nemen? Een belangrijke conclusie uit haar onder-

zoek is dat barrières, zoals het gebrek aan rolmodellen, een mannelijke organisatiecultuur en de werk-gezinbalans met elkaar samenhangen. “Een enkele maatregel werkt daarom niet”, stelt Van 't Foort-Diepeveen. “Er wordt bijvoorbeeld gedacht dat als dertig procent van de raad van commissarissen uit vrouwen bestaat, je automatisch ook daaronder meer vrouwen op leidinggevende posities krijgt. Maar er verandert niets, als er sprake is van genderstereotypering in

de organisatie. Wanneer kenmerken als aardig en behulpzaam worden toegeschreven aan vrouwen en dominantie en assertiviteit aan mannen en als het heersende idee is dat mannelijke eigenschappen nodig zijn om de top te bereiken, wordt het lastig om als vrouw carrière te maken.”

Wereld te winnen

“We kunnen ze niet vinden, ze lopen weg”, is een veelgehoorde opmerking over het gebrek aan vrouwen in de top. “De crux zit in het veranderen van de organisatiecultuur”, aldus Van 't Foort-Diepeveen. “Als je de cultuur aanpast, wordt een organisatie veel inclusiever. Daar valt een wereld te winnen. Voorbeelden van interventies zijn bijvoorbeeld anti-biastrainingen die mensen bewust maken van hun vooroordelen. Selectiepanels die bij een sollicitatie niet alleen uit mannen bestaan.

Ook de werk-gezin-balans is een belangrijke barrière. Die kan je al →

INTERVIEWS

Ambassadeurs vanuit de NBA-community Women Leadership organiseren een reeks interviews gericht op verbetering van leiderschapsmogelijkheden voor vrouwen bij accountantskantoren.

Basis hiervoor is het onderzoek van Rosalien van 't Foort-Diepeveen, getiteld *Female representation at the top*. Zij deed vanuit Nyenrode onderzoek naar barrières die maken dat vrouwen onvoldoende kunnen doorstromen in het bedrijfsleven en naar interventies die kunnen helpen. Volgens de community is het voor vrouwen lastiger om bij accountantskantoren door te stromen naar hogere leidinggevende posities. Ook verlaten relatief meer vrouwen dan mannen het accountantskantoor gedurende hun carrière, de zogenoemde 'lekkende pijplijn'. Hierover gaan de ambassadeurs met de leiding van een aantal accountantskantoren in gesprek op Accountant.nl.

verbeteren met een eenvoudige maatregel als het verzetten van vergaderingen naar andere dagen dan de woensdagmiddag. Zo zijn er meerdere interventies waarmee je barrières tackelt. Eén interventie maakt niet het verschil. Je hebt de betrokkenheid van een bestuur nodig. Dat moet mensen uitdagen en de voortgang monitoren.”

Voor de community Women Leadership vormt het onderzoek van Van 't Foort-Diepeveen het vertrekpunt voor een eigen *fact finding*-missie. “Tijdens de internationale vrouwendag in 2021 hield Rosalien een presentatie over haar proefschrift”, aldus Monika Bankert, NBA-bestuurslid, interim-manager, schrijfster en ambassadeur van de community. “Dat vonden we een mooie basis om mee verder te gaan binnen de community. Het is een heel praktisch onderzoek, dat handvatten geeft voor wat werkt en wat niet. Ze onderscheidt verschillende soorten interventies. Brede maatregelen zoals quota, trainingen, hr-plannen. Individuele maatregelen zoals een betere werk-privé balans. En maatregelen die met de cultuur te maken hebben. Haar onderzoek focuste op vier grote bedrijven. Wij willen weten wat er van dergelijke interventies terecht komt binnen accountantskantoren met een partnermodel. Daarvoor gaan we bij kantoren langs van verschillende omvang. Eigenlijk willen we gewoon

‘We hebben mannen en vrouwen altijd hetzelfde begeleid, terwijl de carrière van een vrouw soms met andere afwegingen gepaard gaat.’

snappen waarom het zo moeilijk is om dit in praktijk te brengen.”

“We zijn in de eerste plaats op zoek naar best practices”, vult Carin Welters, partner bij Baker Tilly Nederland en mede-ambassadeur van de community aan. “Het is niet de bedoeling om het probleem nog eens vast te stellen. We willen juist verdiepen. Heeft een kantoor bijvoorbeeld voldoende sponsors? Iedere organisatie heeft mentors die je helpen met het maken van ontwikkelplannen en het bereiken van leerdoelen, maar een sponsor zorgt dat je ergens aan tafel komt. Die trapt de deur in. Ik weet dat ze bij Deloitte werken met omgekeerde mentoring. Daar is de junior de mentor van de partner. Zo ontwikkel je als organisatie een inclusieve leiderschapsstijl, omdat je hoort wat de jongere generatie drijft.”

HLB Blömer doet het nu anders

Het eerste gesprek met een accountantskantoor vond inmiddels plaats. Ambassadeurs van de community

Women Leadership Monika Bankert en Jannine van Lieshout voelden Frank Verleg, voorzitter van de partnergroep en Judith de Ranitz, partner bij HLB Blömer, aan de tand over de inspanningen die het kantoor levert om meer vrouwen partner te maken. De Ranitz is naast directeur Esther van Huizen de tweede vrouwelijke partner bij HLB Blömer, op een totaal van veertien partners. Van de negen senior managers zijn er zes vrouw.

“We hebben mannen en vrouwen altijd hetzelfde begeleid, terwijl de carrière van een vrouw soms met andere afwegingen gepaard gaat”, aldus Verleg. “Als mannelijke partnergroep ben je afgestemd op de keuzes die mannen maken. De zaak staat op één. Je werkt keihard zolang je kan. In zo’n omgeving ziet een vrouw die een betere balans zoekt tussen werk en gezin geen toekomst voor zichzelf. Recent is bij ons een vrouwelijke RA weggegaan. De feedback die we van haar kregen bij haar afscheid, was dat ze na het management development-programma begeleiding mistte. ‘Julie keken te weinig naar mijn persoonlijke ontwikkeling. Welke stappen moest ik zetten om partner te worden?’

Daarin zie je een fundamenteel verschil met een man in dezelfde positie. De mannelijke RA geeft aan dat hij nu toch echt wil gaan tekenen voor de controleverklaring. Naar hem luisteren we. De vrouwelijke RA zit op hetzelfde niveau, maar maakt allerlei afwegingen. Zit de klant wel op mij te wachten? Ben ik wel goed genoeg? Omdat ze niet aangeeft dat ze die stap ambieert, hield het gesprek op bij ons. Dat is zonde, want ze was er misschien

MEER VROUWEN IN TOP BEDRIJVEN NODIG

Het aandeel vrouwen op topposities van grote Nederlandse bedrijven nam tussen 2020 en 2022 toe, maar volgens de Sociaal-Economische Raad (SER) groeit het aantal vrouwen in besturen nog niet hard genoeg.

Dat concludeerde de SER eind januari 2024 op basis van rapportages van meer dan tweeduizend bedrijven, over de man-vrouw-verhouding in de top van hun bedrijf. Die cijfers passen in een jarenlange trend, waarbij met name het percentage vrouwen in besturen achterblijft. In 2022 was gemiddeld 14,7 procent van de bestuursleden bij grote bedrijven vrouw, in tegenstelling tot 13,8 procent in 2020. In raden van commissarissen (rvc’s) steeg dat percentage harder, van gemiddeld 21,9 procent vrouwen naar 26,2 procent.

De genderbalans in de top van bedrijven verschilt sterk per sector, blijkt uit de cijfers. Bedrijven geven volgens de SER voor het eerst op grote schaal openheid over de man-vrouw-verhouding, waarnaar ze streven en wat hun aanpak is voor meer diversiteit in de top en subtop van bedrijven. Met de SER Dataverkenner, een nieuwe digitale tool, is die informatie nu voor iedereen zichtbaar.



wel net zo klaar voor als degene die op de deur bonkt. Dat doen we nu heel anders. We gaan actief het gesprek aan met vrouwen in onze organisatie. Wat verwacht je van ons in deze fase van je carrière? En aan welke randvoorwaarden heb je behoefte? Als wij de kwaliteit in een vrouwelijke RA zien, spreken we ons vertrouwen in haar uit.”

Voorbeeldgedrag

HLB Blömer heeft geen formeel beleid om vrouwelijk leiderschap te stimuleren. Wel nodigt de directie collega's die deelnemen aan bijeenkomsten van de community Women Leadership twee keer per jaar uit om hun inzichten te delen. Om de stap naar partner eenvoudiger te maken voor vrouwen, wordt het partnermodel aangepast. Zo wordt het straks mogelijk parttime partner te worden. Ook

‘Als je de cultuur aanpast, wordt een organisatie veel inclusiever. Daar valt een wereld te winnen.’

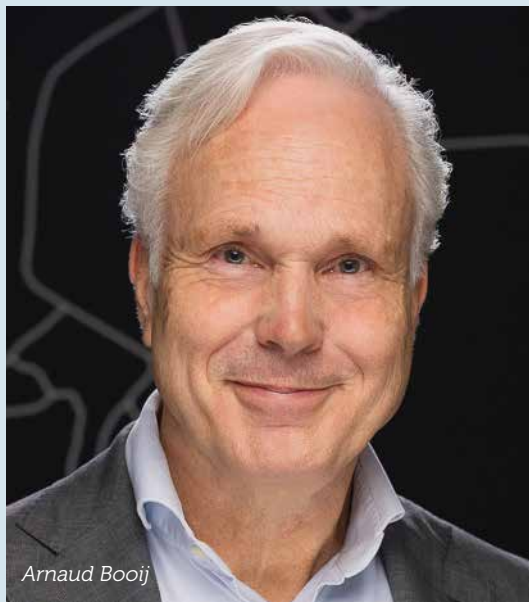
wordt de stap van senior manager naar partner makkelijker gemaakt met de introductie van *salary partners*. En wordt het straks mogelijk met een half winstaandeel in te stappen. “Maar je verandert de verhoudingen niet alleen met maatregelen”, aldus De Ranitz. “Bij het big four-kantoor waar ik vroeger werkte, was er veel aandacht voor vrouwelijk leiderschap in de vorm van cursussen en trainingen. Tegelijkertijd heerste er een masculiene sfeer. Om aan die verwachtingen te voldoen moest ik mij best *stretchen*. Op de cultuur van een kantoor heb je als partner met je voorbeeldgedrag

een grote invloed. Hoeveel ruimte neem je bijvoorbeeld om je eigen tijd in te delen? Werk je op momenten dat het jou past? Soms ga ik na een intensieve bespreking in de middag liever sporten en de kinderen uit school halen, om daarna 's avonds mijn laptop weer open te klappen. Als ik mee wil met een schooluitje plan ik mijn agenda daaromheen. Daarmee zet je de toon naar de rest van de organisatie. Niet alleen vrouwen, maar ook mannen hebben er baat bij als ze die vrijheid voelen. Daarvan worden ze blij.” ←

SLIMME AUTOMATISERINGSOPLOSSINGEN

PINKWEB COMPLY BIEDT DE HELPENDE HAND BIJ WWFT-UITDAGINGEN

Voor veel accountantskantoren is naleving van de Wwft geen favoriete bezigheid. Maar er is geen ontkomen aan. Accountants hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid om criminelen te weren. Bovendien riskeren ze hoge boetes als ze niet aan hun wettelijke verplichtingen voldoen. Gelukkig zijn er slimme automatiseringsoplossingen, zoals PinkWeb Comply. Daarmee besparen kantoren tijd én zijn ze Wwft-proof.



Arnaud Booij

“Het belang om de Wwft goed te regelen is groot. Of kantoren dat nu leuk vinden of niet.”

Jaarlijks wordt er zo'n 16 miljard euro witgewassen in Nederland. Dat is een groeiend maatschappelijk probleem. Als criminelen hun activiteiten voortzetten en zelfs kunnen uitbreiden, vormt dat een ernstige bedreiging voor de nationale veiligheid. Daarnaast ondermijnt witwassen het vertrouwen in financiële instellingen. In Nederland worden banken, maar ook accountants en belastingadviseurs, aangewezen als poortwachters van het financiële systeem door de Wet ter voorkoming van witwassen en financiering van terrorisme (Wwft). De Wwft legt accountants een aantal verplichtingen op. Allereerst moeten ze bij nieuwe klanten een cliëntenonderzoek uitvoeren. Dat betekent dat zij de identiteit van hun klanten moeten vaststellen en verifiëren. Ook moeten ze de

Ultimate Beneficial Owner (UBO) achterhalen. Ofwel de persoon die zeggenschap heeft over de onderneming. Het doel van dit Know Your Customer-proces is dat kantoren bij elke klant de risico's op witwassen en terrorismefinanciering inschatten. Daarnaast hebben kantoren een meldplicht bij ongebruikelijke transacties. Als accountants stuiten op een transactie waarmee iets gek aan de hand is, moeten ze dit melden bij de Financial Intelligence Unit (FIU).

Kantoren hebben een bewaarverplichting: ze zijn verplicht om alle documentatie rondom het cliëntenonderzoek en meldingen van ongebruikelijke transacties minimaal vijf jaar te bewaren.

EFFICIËNT KYC-PROCES

Voor kantoren heeft de Wwft grote impact. Ze moeten processen anders inrichten om aan hun verplichtingen te voldoen. Sinds kort biedt PinkWeb Comply accountants de helpende hand bij deze uitdagingen. Met deze automatiseringsoplossing doorlopen kantoren het Know Your Customer-proces efficiënt en snel.

Sterker nog, kantoren besparen tijd omdat de klant de checklist zelf invult in de online beveiligde omgeving van PinkWeb. Tijdwinst is niet het enige pluspunt. Doordat klanten zelf hun gegevens en documenten aanleveren, voldoen kantoren ook aan de AVG, de NIS2 en de privacyregelgeving. Bij veel kantoren gaat dit fout, zij zijn daarmee feitelijk niet compliant. Naast de informatie die de klant aanlevert, haalt de tool relevante informatie uit diverse databronnen. Zo krijgt de accountant een beter beeld van klanten, de bedrijfsstructuur en kunnen Politiek Prominent Personen worden geïdentificeerd.

GRIP OP INFORMATIE

Volgens de Wwft moeten kantoren klantgegevens vastleggen en bewaren. Bij sommige kantoren is dit nog niet goed georganiseerd. Documenten staan verspreid op de netwerkdrives van de organisatie of ze staan in persoonlijke mailboxen van medewerkers. Met PinkWeb Comply worden gegevens en documenten automatisch opgeborgen in dossiers. Alle gevoelige informatie staat veilig en overzichtelijk op één plek.

Kantoren hebben dankzij de automatische dossiervorming meer grip op de informatie. Ze weten wat er in huis is en of er nog stukken missen waarover ze wettelijk zouden moeten beschikken. Het is ook duidelijk of ze aan de bewaarplicht- en termijnen voldoen.

Ook niet onbelangrijk: dankzij de automatische dossiervorming is de kans op fouten kleiner - als dit handmatig gebeurt, kan een document per ongeluk in een verkeerde map belanden.

CONTINUE MONITORING

Om aan de Wwft te voldoen, moeten kantoren voortdurend controleren of er relevante wijzigingen zijn bij klanten. Als dit zo is, moeten ze opnieuw het cliëntenonderzoek uitvoeren en opnieuw een risicoafweging maken van deze klant. Het is verstandig deze controle te automatiseren. Met PinkWeb Comply bespaar je 95% tijd door dit proces te automatiseren, een beoordeling kost je slechts 5 minuten.

Ook monitort de software of er iets in de bedrijfsstructuur is veranderd en of er negatieve media-aandacht is geweest over een bedrijf of de bestuurders. Ook transacties worden voortdurend gemonitord.

Valt een transactie uit de toon dan krijgt de accountant een seintje om hier beter naar te kijken.

AUTOMATISCHE RISICO INSCHATTING

De Wwft behelst meer dan klanten en transacties screenen, ook interne processen moeten anders worden georganiseerd. Een goede tool helpt daarbij. PinkWeb Comply biedt bijvoorbeeld een automatische indicatieve risico-inschatting. Hiermee stellen kantoren een dossier op waarin ze vastleggen hoe de risico-inschatting werd gemaakt. Dat is belangrijk omdat de toezichthouder altijd wil weten hoe een kantoor tot bepaalde afwegingen is gekomen.

Wwft-expert Arnaud Booij ervaart dat kantoren onvoldoende presteren als het gaat om de Wwft. 'Ze vinden het 'veel gedoe' en zijn er veel tijd en mankracht aan kwijt.' Booij is partner/fiscaal-advocaat bij Booij Bikkers en geeft regelmatig Wwft-trainingen aan advocaten, accountants en belastingadviseurs. Sommige kantoren hebben zich nog niet verdiept in de Wwft-regelgeving omdat ze de wet ingewikkeld vinden en niet weten hoe ze de wet concreet moeten implementeren. 'Dit brengt risico's met zich mee', waarschuwt Booij. 'Toezichthouders wijzen accountants nu nog vriendelijk op hun Wwft-verplichtingen. Maar dat houdt een keer op. Kantoren die de Wwft niet serieus nemen, lopen het risico op aanzienlijke boetes.' Dat is volgens Booij nog niet alles. Als een accountantskantoor betrokken blijkt bij ernstige witwaspraktijken en dat niet heeft opgemerkt, kunnen ook de directeuren strafrechtelijk worden vervolgd. Het belang om de Wwft goed te regelen is dus heel groot. Of kantoren dat nu leuk vinden of niet.'

SCHOENMAKER, LEEST

Hoe word je van sedentaire accountant een rondreizende digitale kunstenaar? Roland Stuijts runt samen met zijn vrouw (ook een ex-accountant) de online posterwinkel *Daring Dutch Designers*, vanuit hun zelfgebouwde camper. Op het moment van het interview zitten ze in de zonnige Zuid-Spaanse heuvels van de Costa Blanca. Dat is nog eens iets anders dan een jaarrekeningcontrole in Nederland. “We wilden niet meer te lang op één plek blijven.”

TEKST LUC QUADACKERS BEELD ROLAND STUIJTS

DE REIZENDE KUNSTENAAR

Roland groeit op in Den Helder en ontdekt al vroeg zijn voorliefde voor wiskunde en economie. Gecombineerd met de wens om ondernemer te worden, kiest hij uiteindelijk voor een studie economie aan de Vrije Universiteit Amsterdam. “Ik voelde me het meest aangetrokken door finance en accountancy. Uiteindelijk rondde ik een master in finance af en daarna deed ik alle mastervakken accountancy erachteraan, met uitzondering van een tweede afstudeerscriptie.”

Aangezien Rolands studiehonger nog niet is bevredigd, begint hij als accountant bij PwC en volgt tegelijkertijd succesvol de opleiding tot registeraccountant. Hij werkt ruim vier jaar bij PwC, maar nooit met het idee om partner te worden. “Ik zag het als een mooie mogelijkheid om veel te leren, te studeren en veel verschillende bedrijven te bekijken. Je bouwt in een aantal jaren waardevolle kennis en ervaring op. Ik had geen vooropgezet plan over wat ik precies zou gaan doen. Ik had echter steeds meer het gevoel dat er geen tijd was om echt naar de cijfers te kijken, om eens achterover te leunen en goed na te denken of het allemaal logisch was wat je zag. Het ging vooral om het afwerken van checklists, het vullen van het dossier, het behalen van de wekelijkse deadlines, om dan zo snel mogelijk weer door te gaan naar de volgende klant. Dat werd na ieder schandaal weer erger, met nog meer checklists.”

Het roer om

Daarom verlaat Roland PwC en gaat enkele jaren als

controller aan de slag bij apotheekketen Mediq. Daarna vertrekt hij met zijn vrouw - die een baan krijgt in Peru - naar het buitenland en wordt zijn bestaan jarenlang, naar eigen zeggen, “vrij chaotisch”. Van een niet doorgezet exportbedrijf in oude VW-busjes in Zuid-Amerika, via een baan als internal auditor in Duitsland, een wereldreis door Australië, Azië en Nieuw-Zeeland, volgt het Franse Lyon waar zijn eega een baan als cfo aanvaardt. Daar verandert hun invalshoek drastisch.

“In Frankrijk besloten we het roer om te gooien en niet meer te gaan voor de negen-tot-vijf-kantoorbaan. Ik deed daar toen een korte opleiding tot barista. Op de terugreis van die cursusweek hoorde ik in de metro dat de coronalockdown in zou gaan. Dat werd dus eerst thuiszitten, in plaats van cappuccino's maken. Met veel tijd om plannen te bedenken. We hadden toen al het idee om een bus te kopen en daarmee te gaan rondreizen in Europa. We wilden niet meer te lang op één plek blijven. En ik zou dan overal als barista mijn diensten kunnen aanbieden. Ik ging ook nog verder zoeken naar werk dat onafhankelijk was van een vaste locatie. Op een blog las ik dat het mogelijk was om kunstwerken te verkopen via het creatievelingen-platform Etsy. Op de middelbare school bouwde ik al websites en maakte daarvoor zelf ontwerpen. Dat vond ik leuk en ik besloot daarom om dat weer te proberen met kunstwerken. Creatief bezig zijn dus, maar nu gekoppeld aan ondernemen.”

Vrij snel daarna begint Roland zijn digitale kunstwerken aan te bieden via Etsy. “Er werd meteen al wat





verkocht en door inbreng van mijn vrouw hebben we meer stroomlijning aangebracht. De omzet was al gauw een paar honderd euro in de maand en we zagen dus zeker de mogelijkheden, ook met onze reisieeën in het achterhoofd. We bouwden het aanbod steeds verder uit met nieuwe kleuren en nieuwe kunstwerken, geïnspireerd door plekken waar we op wereldreis zijn geweest, bijvoorbeeld Australië en Japan.”

Camper

De ideeën voor een reizend en werkend bestaan krijgen dan steeds meer vorm. In 2022 bivakkeert het stel vier maanden bij Rolands ouders op de oprit. Daar bouwen zij een aangeschafte bus om tot een volwaardige camper en trekken Europa in. “We zijn nu anderhalf jaar onderweg. We werken meestal ’s ochtends, tot een uur of één. Het maken van de kunst beslaat ongeveer 25 procent van de tijd en het online ondernemen neemt ongeveer 75 procent van de tijd in beslag. In de middagen zijn we meestal sportief bezig.”

Op het platform Etsy hebben zij inmiddels twee shops, DaringDutchDesigners - waarmee het allemaal begon - en ShibuiPrintStudio, met ‘Japandi’-interieurkunst. “Japandi is een trendy combinatie van minimalistische Japanse en Scandinavische stijlen. We verkopen via die shop vooral posters die aan de klanten worden verstuurd door een grote drukkerij met wereldwijde vestigingen. Dat loopt erg goed. We laten ons bij die kunstwerken leiden door onze eigen ervaringen, bijvoorbeeld de prachtige bloesemperiode in Japan. Op dit moment zijn we trouwens ook meer bezig om onze leef- en werkwijze meer te gebruiken als ‘merk’. We gaan dat meer inbedden op onze website daringdutchdesigners.nl en op ons Instagram-account @daringdutchdesigners.”

Roland heeft geen seconde spijt gehad dat hij de accountancy verliet. “Het vrije leven bevalt uitstekend en ook qua inkomen is het goed te doen. We kunnen doen en laten wat we willen, maar wel van een klein budget. Als je een hypotheeklast hebt en kinderen moet opvoeden, dan ben je met een vaste baan waarschijnlijk beter af. Maar hoe langer je dit doet, hoe lastiger het wordt om een stap terug te zetten naar een twee-onder-een-kapwoning in Nederland met een Tesla voor de deur. Dat willen we zeker niet meer.” ←



Een accountants- dynastie in Waalwijk

Bij Bullens Accountants in Waalwijk staat de derde generatie klaar om het familiebedrijf over te nemen. Bijna veertig jaar gedeelde kennis en ervaring beschermen het kantoor tegen hypes, groeistuipen en krimp. "Een stap opzijzetten is me verbazingwekkend goed afgegaan."

TEKST HENK VLAMING BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Bij Bullens Accountants is de automatiserings­slag volop gaande. De data gaan over van de server naar de cloud. “Op vaktechnisch gebied willen we sneller schakelen”, legt Jan Bullens uit. “We zijn momenteel bezig om te bepalen welke data we moeten overzetten en hoe de datastromen zo te structureren, dat we de informatie eenvoudig beschikbaar hebben.” Zoals alle accountantskantoren voerde ook Bullens Accountants de nodige innovaties door, zoals het gebruik van de digitale handtekening. Ook op vaktechnisch gebied zette het kantoor stappen, bijvoorbeeld door de overstap naar risicogericht samenstellen.

Veel veranderingen dus in technologie en vaktechniek, maar bij Bullens Accountants klinkt geen wanklank. Ook niet als het gaat om de toenemende regeldruk. “Al 25 jaar hoor ik over die toenemende regeldruk, maar die maakt het vak alleen maar beter”, zegt Paul Bullens, de huidige directeur-eigenaar van het kantoor en vader van Jan. “Regels leveren vaak werk op.” En ook het personeelstekort in de sector levert geen stress op. Paul: “Het verloop is laag, medewerkers zijn net familie. Ik geloof niet dat we in al die jaren ooit een ontslagprocedure hebben doorlopen.”

Familieleden

Er werken dan ook vier familieleden in de zaak: Paul en echtgenote Irene en hun zonen Bart en Jan, beiden RA's, die nu al de derde generatie zijn in het Waalwijkse accountantskantoor. Over een paar jaar zullen zij het bedrijf overnemen,



‘Het is mooier om ondernemers te helpen met groeien dan ze te controleren.’

Jan Bullens



‘De intensieve relatie tussen de accountant en de klanten heeft een prijs.’

Paul Bullens

dat door Jan senior is opgezet in 1986. Bijna veertig jaar ervaring in de familie hebben geleid tot een familiecultuur waarin niet alleen de gemeenschappelijke waarden de boventoon voeren, maar ook de wijze lessen van het vakmanschap worden gedeeld.

Een van de oudste inzichten in het bedrijf is dat snelle groei op gespannen voet staat met beheersing en stabiliteit. Oprichter Jan senior leerde die les op de harde manier. In de jaren zeventig zette hij een administratiekantoor op in opdracht van brancheorganisatie Bouwend Nederland, waar hij in loondienst kwam. Maar toen dat kantoor uitgroeide tot een organisatie van vijftig medewerkers, ging voor Jan de lol eraf. Hij voelde zich meer manager dan ondernemer. “Mijn hart lag bij de klanten”, zo vertelt hij. “Maar hoe groter het kantoor werd, hoe meer ik met de werkvloer bezig was.”

Klantrelatie

Die ervaring gebruikte hij om in 1986 zijn eigen kantoor op te zetten naar zijn eigen ideeën. Hij koos voor de verdieping van de klantrelatie boven de snelle groei. Door het hele land zocht hij zijn klanten op. Hoe intensief dat ook was, hij kreeg er loyaliteit van ondernemers voor terug. Het is door die les dat Bullens Accountants nooit is meegegaan in de trend van fusies, overnames, vestigingen en een waaier van diensten. “Financiële groei is niet onze ambitie”, zegt Jan junior, de kleinzoon van de oprichter. “Wij geven prioriteit aan de relatie met onze klanten.”

Die stellige eigen visie bleek uiteindelijk de inspiratiebron voor het familiebedrijf. Zoon Paul studeerde accountancy, anders dan zijn vader. “De accountancy zie ik als een discipline die waarde toevoegt voor ondernemers in de vorm van meer financieel inzicht en zekerheid”, zo motiveert hij die keuze. Zijn vader had hem geleerd hoe belangrijk het is om gehoor te geven aan je overtuiging. “Het had me fijn geleken om samen te werken”, vertelt Paul. “Maar zijn bedrijf

was geen accountantskantoor en ik wilde de accountancy in. Maar toen ik eenmaal AA was, besepte ik dat ik mijn dromen zou kunnen waarmaken in ons familiebedrijf." Van zijn vader kreeg Paul alle ruimte. "Ik had niet verwacht dat hij in de zaak zou gaan, maar wel een beetje gehoopt", vertelt Jan senior.

Accountantskantoor

Paul maakte van het administratiekantoor een accountantskantoor, wat het nu nog is. "Een grote stap, want alles moesten we aanpassen. Een kwaliteitssysteem bijvoorbeeld hadden we niet." De les van de familie uit die jaren is nog altijd actueel: Geef ideeën en inzichten van de jonge generatie de ruimte, zonder dat je die ontmoedigt met je schat aan ervaring.

Pauls ambitie was om het bedrijf onderscheidend te maken als accountantskantoor dat dicht bij de ondernemer staat. Nooit ging hij mee met de trend om het aantal diensten van accountantskantoren te diversifiëren. Het verzorgen van de personeels- en salarisadministratie en het samenstellen van jaarrekeningen vormen het hart van de dienstverlening. "Natuurlijk geven we ook adviezen", zegt Paul. "Maar voor andersoortige vragen, bijvoorbeeld over beleggen of onroerend goed, huren we specialisten in."

Generatiewissel

Bullens Accountants groeide door tot ongeveer 25 medewerkers. Het is nu aan Paul om zijn zoons Bart en Jan de ruimte te geven om het bedrijf verder te ontwikkelen, terwijl hij nog zelf aan het roer staat. "Ik heb altijd een sterke visie gehad op hoe ik Bullens Accountants wilde leiden", zegt hij. "Toch heb ik Bart bewust gevraagd om in de zaak te komen, want als accountant en persoon paste hij er gewoon. Ik wist dat ik dan een stap opzij zou moeten doen en dat is me verbazingwekkend goed afgegaan. Het tekenen van de jaarrekeningen doe ik niet meer, dat gebeurt door Bart."



'Ik geloof niet dat we in al die jaren ooit een ontslagprocedure hebben doorlopen.'

Jan Bullens

Toch was de nieuwe generatiewissel niet vanzelfsprekend. De intensieve relatie tussen de accountant en de klanten heeft een prijs. "Ik zag wat het deed met mijn vader", zegt Bart. "Alleen bij het eten was hij er. Op zaterdag was hij ook aan het werk, alleen zondag was hij vrij." Toch verruilde hij zijn baan als supervisor audit bij een ander accountantskantoor voor het familiebedrijf. Daar had hij gezien hoe groot de impact is van de accountant op een ondernemer. "Als jongen ging ik met mijn vader mee naar klanten. De inhoud van de gesprekken ging langs me heen, maar wat bleef hangen was hoe mijn vader richting gaf aan de bedrijfsvoering van de ondernemers. Ze voelden zich echt door hem geholpen, er sprak waardering uit hun reacties. Ondernemers helpen is de kern van het ondernemerschap, zo ging ik beseffen. Dat was wat ik ook wilde."

Gids

Bart en Jan willen Bullens Accountants verder ontwikkelen met de nieuwste inzichten in technologie en vaktechniek. "Vroeger zat er geen knip tussen de administratieve dienstverlening en het samenstellen", zegt Jan. "Die knip hebben we nu gezet."

Maar innovaties veranderen niets aan de visie van het bedrijf op de accountancy. De accountant is de financiële gids voor de ondernemer. Alles wat daar niet aan bijdraagt, gebeurt niet bij Bullens. Zo pakken de broers ook het controlewerk niet op, ook al zijn ze allebei RA. "Voor ik in de zaak kwam, heb ik het nodige controlewerk gedaan en met plezier", zegt Bart. "Maar het is mooier om ondernemers te helpen met groeien dan ze te controleren. We voelen ons zelf ook ondernemers." ←



'Wij geven prioriteit aan de relatie met onze klanten.'

Bart Bullens

Veel werknemers willen een betere werk-privébalans

Omdat salarissen in 2024 minder stijgen, moeten werkgevers het meer hebben van secundaire arbeidsvoorwaarden bij het werven en behouden van medewerkers. Vooral een verbetering van de werk-privébalans wordt gewaardeerd.

Naast een reiskostenvergoeding (80 procent) worden een pensioenregeling (73 procent), een bonusregeling (64 procent) en leaseauto (58 procent) door de meeste organisaties al aangeboden. Flexibiliteit en een goede werk-privébalans is echter wat echt telt voor werknemers. 68 procent vindt dat zijn of haar werkgever meer aandacht moet besteden aan een goede werk-privébalans. Dat blijkt uit onderzoek dat Robert Walters uitvoerde onder 350 Nederlandse werkgevers en professionals werkzaam in onder andere accounting & finance, legal en HR. De recruitmentorganisatie spreekt van "een signaal dat werkgevers niet kunnen negeren". Bijna alle ondervraagde organisaties (86 procent) deden het afgelopen anderhalf jaar iets om hun secundaire arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Vaak staat hierin de verbetering van de *work-life balance* centraal, bijvoorbeeld via een sport-schoolabonnement, extra vakantiedagen, meer ouderschapsverlof of zelfs sabbaticals.

Vierdaagse werkweek

De introductie van een collectieve vierdaagse werkweek, die bij veel professionals op enthousiasme kan rekenen, lijkt in Nederland echter nog ver weg. Slechts drie procent van de ondervraagde bedrijven overweegt zo'n drastische maatregel in te voeren. Werkgevers staan wel open voor hybride werken. Als werknemers het voor het zeggen

hebben, werken zij het liefst de helft van de week thuis. Slechts acht procent van de professionals ziet het nog zitten om vijf dagen per week op kantoor te werken. Werkgevers bewegen hier goed in mee; maar één op de vier verwacht zijn of haar werknemers vaker dan drie dagen per week op kantoor. Bij de meeste bedrijven is hybride werken nu de norm, aldus Robert Walters.

Belangrijker dan carrière

Ook volgens onderzoek van uitzendconcern Randstad vinden werknemers een gezonde werk-privébalans belangrijker dan het nastreven van carrière-doelen. Persoonlijk geluk en mentale gezondheid hebben prioriteit. Zo'n zes op de tien Nederlandse werknemers zou een baan afwijzen als deze de werk-privébalans negatief beïnvloedt. Tegelijk beschouwt 45 procent van de Nederlandse werknemers zichzelf als ambitieus, als het gaat om hun carrière.

Generatie Z

Werknemers die geboren zijn na 2001, de 'generatie Z', voelt zich relatief vaak onbegrepen door hun werkgever, aldus het onderzoek van Randstad. Zij leggen vaker de nadruk op persoonlijke waarden en een gezonde werk-privébalans. Uit het onderzoek blijkt een gebrek aan begrip tussen werkgevers en de jongste generatie op de werkvloer. Werkgevers moeten de nieuwe prioriteiten van jong talent erkennen, om een toekomstgerichte en toekomstbestendige werkomgeving te kunnen bieden. Daarbij kan volgens Randstad worden gedacht aan vaardigheden zoals het toepassen van kunstmatige intelligentie (AI), maar ook coaching, welzijn en mindfulness.

Kwart miljoen gepensioneerden wil blijven werken

Ongeveer een kwart miljoen gepensioneerde Nederlanders wil blijven werken, maar doet dat op dit moment niet. Een flink aantal, dat naar verwachting de komende tien jaar verder groeit.

Op dit moment werken 236.000 pensioengerechtigden door, maar bij elkaar zouden wel zo'n half miljoen gepensioneerden kunnen doorwerken. Het aantal werkende gepensioneerden kan de komende tien jaar nog groter worden, omdat bijna driekwart van de ondervraagde 55- tot 65-jarigen zegt langer te willen

blijven werken. Dat zijn meer dan 900.000 mensen. Dat gepensioneerden willen blijven doorwerken komt niet door geldnood, zegt ABN Amro op basis van cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Nederlanders zouden flink hebben gespaard voor hun pensioen en doorwerken is in de meeste gevallen slechts optioneel. Dat ze ondanks hun pensioen willen doorgaan, komt vooral omdat ze er plezier in hebben. Werkgevers kunnen volgens de onderzoekers meer doen om gepensioneerden bij zich te houden.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.
Dit keer: Desiree Salentijn, financieel adviseur bij Qconcepts in Málaga, Spanje.



‘Ik heb mijn leven naar mijn hand gezet’

“Omdat ik het grauwe Hollandse weer zat was, sprak ik in 2021 met mijn toenmalige werkgever af om zes weken op afstand te gaan werken vanuit Málaga. Ik ontdekte de stad tijdens een vakantie en raakte er direct verliefd op. De stad heeft een heel prettige *vibe*. Het bruist er om je heen. Omdat het een hotspot is voor internationale bedrijven, vind je er veel expats. En dan is er de zon en het strand waar je vanaf het centrum zo naar toe loopt. De zes weken bevielen mij uitstekend. Málaga geeft mij een gevoel van vrijheid. Je kan je dag zo invullen als je wilt. Het viel mij zwaar om weer terug in Nederland te zijn. Daar zat ik weer in mijn huis in Alphen aan de Rijn. Iedere dag in de file naar mijn werk. Ik was klaar met Nederland, besloot ik. Op mijn voorstel om permanent vanuit Málaga te gaan werken, werd door het accountantskantoor waar ik werkte niet ingegaan. Het is lastig om zo’n plan uit te voeren. Ik wilde wel naar Málaga verhuizen, maar niet al mijn zekerheden opgeven. Ook al zoek je het avontuur, je blijft toch de calculerende accountant. De mogelijkheid om de stap te zetten kwam, toen ik las dat Qconcepts een kantoor in Málaga wilde openen. Hoewel het precies paste bij mijn doel, verwachtte ik in eerste instantie niet dat ik als AA-accountant veel kans zou maken bij een kantoor dat vooral audits doet. Qconcepts zag het juist meteen zitten. Naast audits hebben ze ook een interim- en adviestak. Dat matcht heel goed met mijn ervaring.”

Out of the box

“Sinds we in oktober zijn geopend, woon ik hier permanent. Ik ben echt geëmigreerd. Mijn huis in Nederland heb ik verkocht en ik ben niet van plan om terug te keren. Op dit moment zit ik in een vakantiehuis, maar ik verhuis binnenkort naar een huurhuis in een dorp even buiten Málaga. De mensen die ik buiten mijn werk ontmoet zijn nu nog vooral expats, maar ik wil hier wel graag aarden. Daarom ben ik begonnen met Spaanse les en kijk ik Spaanse tv-programma’s.”

“Ons kantoor zit op een leuke plek, aan de bekendste winkelstraat in het centrum van Málaga. Met drie medewerkers werken we vooral voor Nederlandse klanten. Regelmatig komen er Nederlandse collega’s voor een *workation*. Die blijven een paar weken en gaan dan weer terug. Voor mij bevalt het werken op afstand heel goed. Het verschilt amper van het werken in Nederland. Sinds corona is iedereen aan *remote* werken gewend geraakt. Een fysiek bezoek aan een klant plan ik in als ik voor werkoverleg in Nederland ben. Klanten reageren heel positief op het initiatief. Een accountant die vanuit Málaga werkt is een *out-of-the box* idee dat ze waarderen. ‘Wat voor weer is het daar?’, is het eerste wat ze vragen.

Het klinkt alsof ik permanent op vakantie ben, maar dat is het niet. Ik moet hier net zo hard bikkelen als in Nederland om een deadline te halen. Toch is het minder stressvol, omdat je na je werk lekker buiten kan zijn. De voorpret begint al als ik ’s ochtends de Middellandse Zee zie vanuit mijn treincoupé. Vanaf het station loop ik naar ons kantoor. Soms haal ik onderweg een broodje bij zo’n klein barretje waar je op het terras kan ontbijten. Tussen de middag loop ik een rondje door het centrum of ga even langs de haven. Het zijn niet alleen de zon en de mooie architectuur waarvan ik geniet. Ik heb mijn leven naar mijn hand gezet. Ineens sla je een nieuw pad in. Dat maakt dat je open staat voor nieuwe indrukken. Je gaat anders naar het leven kijken.”

Stage lopen bij accountantskantoren loont het meest

Stagiairs in de accountancy ontvangen gemiddeld de hoogste maandelijkse vergoeding. Ook banken zijn vaak gul. Stagevergoedingen waren in 2023 gemiddeld 3,7 procent hoger dan het jaar ervoor.



Dat blijkt uit een jaarlijks onderzoek naar stagevergoedingen van Magnet.me, online netwerk voor studenten, starters en werkgevers. Stagevergoedingen stegen in 2023 naar gemiddeld € 573 per maand. Die stijging is iets hoger dan het voorgaande jaar. In tegenstelling tot eerdere jaren, waarin de advocatuur steeds bovenaan stond als best betalende sector voor stages, nam in 2023 de accountancy de leiding met een gemiddelde stagevergoeding van € 788 per maand. Dat is een stijging van ruim twintig procent ten opzichte van de gemiddelde vergoeding voor een accountancy-stagiair een jaar eerder.

De accountancy wordt op de voet gevolgd door de consultancybranche, met een gemiddelde vergoeding van € 724 per maand. De advocatuur eindigde vorig jaar op de derde plek, met een gemiddelde maandelijkse stagevergoeding van € 699, op de voet gevolgd door de overheid, die maar drie euro per maand gemiddeld minder betaalt.

Top 10

In de top tien van best betalende organisaties staan onder meer de Rabobank en ABN Amro. Hoewel accountantskantoren het qua betaling over de hele linie dus beter doen dan de rest, is KPMG met gemiddeld duizend euro per maand aan stagevergoeding, de enige accountantsorganisatie bij de best betalende tien.

Volgens Magnet.me zijn de uitkomsten te verklaren door de afnemende instroom van studenten aan accountancy-gerelateerde opleidingen en vergrijzing, in combinatie met een toename in de hoeveelheid werk in de sector.

AFM wil dat bedrijven transparanter zijn over klimaatdoelen

Grote ondernemingen zijn over de periode tot 2030 vrij transparant in het onderbouwen van hun klimaatdoelstellingen. Maar hoe ze na 2030 toewerken naar 'net zero' in 2050, daarover zijn ze veel vager. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) roept ondernemingen daarom op tot meer transparantie.

Dat blijkt uit het rapport 'Transparante netzerodoelstellingen vragen om lef' van de AFM. Daarmee wil de toezichhouder een signaal afgeven over verwachtingen ten aanzien van de duurzaamheidsverslaggeving van bedrijven. De AFM roept op om over thema's als technologische en financiële uitdagingen en risico's door klimaatverandering, transparant informatie te verstrekken in het jaarverslag. Per 1 januari 2024 is de *corporate sustainability reporting directive* (CSRD) van kracht, als eerste voor grote beursgenoteerde ondernemingen (oob's). De CSRD legt geen klimaatdoelen op aan bedrijven, maar verplicht hen wel transparant te rapporteren over de klimaatdoelen die ze zichzelf hebben gesteld. Daarbij hoort ook dat bedrijven inzichtelijk maken hoe ze hun uitstoot op korte, middellange en lange termijn denken te verminderen.

Verdieping

De AFM deed verkennend onderzoek naar hoe 27 geselecteerde beursgenoteerde ondernemingen over hun netzerodoelstellingen rapporteren. In een eerder verkennend rapport waarschuwde de toezichhouder al dat veel bedrijven nog niet aan de CSRD-regels voldoen. Het nieuwe rapport zorgt voor verdieping en wil vooral transparantie bevorderen. De toezichhouder hoopt op betere toelichtingen over onzekerheden en uitdagingen die de ondernemingen onderkennen.

Het transparant toelichten van de kwaliteit van data is een belangrijk aandachtspunt. Ook de accountant moet daar kritisch op zijn en daar houdt de AFM eveneens toezicht op. Het AFM-rapport helpt ondernemingen met *best practices*, aanbevelingen en een *self-assessment*. Voor 2024 staat meer onderzoek naar duurzaamheidsrapportages op de planning bij de toezichhouder.



Britse Maagdeneilanden tellen relatief meeste bedrijven

De Britse Maagdeneilanden tellen zestien ingeschreven bedrijven per hoofd van de beroepsbevolking, blijkt uit onderzoek. Daarmee scoort dit belastingparadijs wereldwijd veruit het hoogste.

De Britse Maagdeneilanden zijn populair, omdat bedrijven daar volledig belastingvrij winst kunnen boeken. Ook de Kaaimaneilanden en de Seychellen scoren hoog, al ligt het cijfer daar met circa twee ingeschreven bedrijven per hoofd van de beroepsbevolking al een stuk lager. In de Verenigde Staten scoren de staten Delaware en Wyoming hoog. Delaware wordt veel gebruikt door brievenbusmaatschappijen die royalty-inkomsten ontvangen, omdat die daar onbelast blijven. Wyoming is volgens de onderzoekers waarschijnlijk populair omdat de identiteit van een bedrijfs-eigenaar daar makkelijk geheim kan blijven. Binnen Europa lijken vooral in Liechtenstein veel bedrijven brievenbusmaatschappijen te zitten. Het wereldwijde gemiddelde ligt op bijna 0,1 bedrijf per hoofd van de beroepsbevolking, de score die ook Nederland heeft, ondanks de status van ons land als doorvoerland voor internationale geldstromen. Een nadeel van de gehanteerde maatstaf is dat grote economieën er relatief ongevoelig voor zijn, erkennen de onderzoekers. Een groot aantal brievenbusmaatschappijen valt

minder op als het aantal reguliere bedrijven en de beroepsbevolking groot zijn.

Piramide

Uit een ander rapport van Moody's blijkt juist dat Nederland vierde staat in de EU en negende wereldwijd als land met veel verdachte brievenbusregistraties. Op één adres in Muiden vond Moody's liefst 403 bedrijven, al is dat niets vergeleken met een Zuid-Afrikaans winkelcentrum, waar 61.000 bedrijven op één adres geregistreerd staan. Ook de Piramide van Gizeh doet het goed qua brievenbusfirma's. Op het adres van dat wereldwonder staan volgens Moody's maar liefst 22.686 bedrijven geregistreerd.

Rode vlaggen

Ook de leeftijd van bestuurders doet soms criminele activiteiten vermoeden. Meer dan tweeduizend bestuurders zijn volgens Moody's namelijk ouder dan 123 jaar en 4.500 bestuurders zijn minder dan vijf jaar oud. In België werd zelfs een 943-jarige directeur ontdekt. In Nederland vond Moody's in totaal 377.399 indicaties van verdachte praktijken; omgerekend 54 'rode vlaggen' per duizend bedrijven. Rusland doet het beter met 22 vlaggen per duizend bedrijven en de VS telt er 23 per duizend bedrijven. Wereldwijd werden 21 miljoen rode vlaggen geïdentificeerd.

Achtste oob-accountantskantoor in Nederland komt uit Cyprus

Na het Portugese CFA kreeg ook het Cypriotische accountantskantoor GCP Auditors Ltd een registratie van de AFM. Het is daarmee het tweede buitenlandse kantoor dat gebruikmaakt van de zogenoemde 'Portugalroute'.

GCP uit Cyprus staat sinds 8 februari 2024 geregistreerd bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Het kantoor heeft ook een vergunning van de toezichthouder op Cyprus. Na de zes Nederlandse oob-accountantsorganisaties en het Portugese CFA wordt GCP hiermee het achtste accountantskantoor op de Nederlandse markt dat beursgenoteerde ondernemingen mag controleren. Net als bij CFA werkt het relatief kleine kantoor

GCP samen met een Nederlands accountantskantoor voor de aanvraag van de registratie. In dit geval gaat het om het Amsterdamse Auditnext. De registratie van GCP bij de AFM heeft ruim een jaar geduurd; het kantoor meldde zich al in januari 2023 bij de toezichthouder voor registratie.

GCP Auditors Ltd is in 2005 in Cyprus opgericht door George Panayiotou FCA, lid van het Institute of Certified Public Accountants of Cyprus en fellow member van het Britse ICAEW. GCP bedient zowel lokale als internationale klanten uit Cyprus, het VK en andere "Europese rechtsgebieden". Volgens Panayiotou beperkt de dienstverlening van GCP zich vooralsnog tot een klein aantal opdrachtgevers.

"Nog meer inzicht in rittenregistratie
zowel zakelijk als privé?"

Rij jij al blauw?

Bijtelling is 8% van een netto jaarsalaris



Belastingdienst



**RITTEN
BOX**

Rittenbox Fiscaal

Incl. Hardware,
inbouw op locatie
+ 1 jaar
abonnement

€249,-

prijs is exclusief BTW
inbouwplek is overdekt

CO₂

Effectiever werken met Transscope Voertuigsystemen

- ✓ 100% fiscusproof en met keurmerk RRS (RitRegistratieSystemen)
- ✓ Ritregistratie volgens de richtlijnen van de Belastingdienst
- ✓ Dashboards en rapportage maakt u zelf of u gebruikt een standaard template
- ✓ Mogelijkheid voor een CO₂-rapportage

...ga toch fleeten!

Meer info op onze website of neem vrijblijvend contact op.



Exclusief aanbod
lezers magazine Accountant

Moerheimstraat 83b - 7701 CC Dedemsvaart
Hofmanweg 5 - 2031 BH Haarlem (op afspraak)
Tel: +31 (0)523 - 615323 - verkoop@transscope.nl



>RC.

Vereniging van Registercontrollers

BEREIK DE FINANCIËLE TOP

VRC Finance Academy

Behaal uw PE-punten
met VRC cursussen:

Start
vandaag!



020 240 1100



Burgemeester
Stramanweg 105
1101 AA Amsterdam



vrc@vrc.nl

Lekker werken

Dingen die de werkdag leuker maken.



Vervoer

La Dolce Vita

In navolging van de kleine Opel Rocks en Citroën Ami komt ook Fiat met stadsmobiliteit, maar op zijn Italiaans verrijkt met 'het zoete leven'. De nieuwe Fiat Topolino doet een roemruchte naam uit de jaren dertig herleven, maar wordt met zijn topsnelheid van 45 km/h fluitend ingehaald door die illustere voorganger. De elektrische stadsauto is ook te rijden door bestuurders vanaf zestien jaar, mits met een bromfietscertificaat. Er is zowel een gesloten versie als de open variant, de Topolino DolceVita. Actieradius is zo'n 75 km op een volle accu. Opmerkelijk accessoire is de kleine douche, handig na een dagje strand. In Italië kost de Topolino 9.890 euro, maar kun je ook voor 39 euro per maand een abonnement afsluiten. Prijs wordt hier naar verwachting zo'n tien mille.

[fiat.nl](https://www.fiat.nl)

Tas

Van vrouwen voor vrouwen

Het water langs de kades van Antwerpen inspireerde de Belgische Ine Verhaert en Helga Meersmans in 2017 tot oprichting van het tassenmerk KAAI en het bedenken van een stijlvolle en praktische werktas voor vrouwen met een actief leven. De KAAI Pyramid is er in een enorme reeks kleuren, biedt ruimte voor de laptop en nog een heleboel andere zaken en ziet er tegelijk uit als een tas waarmee je de stad in gaat. Hij is er ook in een iets kleinere Midi-variant.

De buitenkant is van Italiaans leer, de binnenkant altijd van blauw suede.

Prijs € 745, honderd euro minder voor de iets kleinere versie.

shop.kaai.eu



Powerbank

Altijd op zak

De enige powerbank waar je iets aan hebt als je telefoon leeg is, is de powerbank die je bij je hebt. De TravelCard Plus is een piepkleine oplader met het formaat van een bankpas en een capaciteit van 3.000 mAh; niet veel vergeleken met zwaardere powerbanks, maar genoeg om je telefoon weer voor de helft op te kunnen laden en dus onderweg vaak genoeg. Niet vergeten om opgeladen en wel bij je te steken natuurlijk. Met een gewicht van amper honderd gram en een dikte van zes millimeter moet dat lukken. De TravelCard Plus heeft ingebouwde laadsnoertjes voor usb-c en Apple Lightning. Ook te bestellen met bedrijfslogo, zocht u nog een relatiegeschenk? Prijs € 39,95.

travelcardcharger.com



Op vrijdag 17 november 2023 legde Romke Sytse van der Veen (30) de beroepseed af, in het Fries. Hij werkt als klantbeheerder bij Alfa Accountants en Adviseurs, vanuit de samenstel- en adviespraktijk. Eerder werkte hij zes jaar in de controlepraktijk bij PwC.

'TUSSEN DE CONTROLE- EN ADVIESROL HEB IK NU EEN MOOIE BALANS'

Wanneer besloot je om accountant te worden?

"Vroeger op de middelbare school gaf een mentor aan dat accountancy misschien wel wat voor mij was. Na een meeloopdag aan de hbo-opleiding accountancy wist ik het zeker: Accountant, dat wilde ik worden, vanwege de interessante vakinhoudelijke opleiding en de rol die de accountant heeft in de maatschappij.

Op dat moment besepte ik ook wel dat het een lang traject was om uiteindelijk écht accountant te worden. Ik was achttien jaar en dan moet je een *life changing* keuze maken. 'Ik zie wel hoe ver ik kom', was mijn gedachte. Ik begon op het hbo en zag kans om mijn master te halen. Voor mij was het RA-traject het vanzelfsprekende traject. De *drive* die ik daarbij vanaf de middelbare school meekreeg, liet mij nooit meer los."

Hoe is het voor jou om de beroepseed af te leggen?

"Dat was een bijzonder moment, ook al omdat ik hem in het Fries heb afgelegd. Ik mocht de eed alleen voorlezen en afleggen, voor het hele publiek. Vooraf heb ik aangegeven dat het belangrijk is dat je opkomt waar je voor staat. Dat zijn je principes, waarden en achtergrond. Met wederzijds respect voor elkaar. Dat is wat we als beroepsgroep ook moeten blijven doen."



Wat maakt het bijzonder om bij Alfa te werken?

"Nog niet zo lang geleden maakte ik een overstap. Ik merkte dat ik meer naast de klant wilde staan en vanuit een adviserende rol wilde functioneren. Dat heb ik nu gevonden in mijn werk als klantbeheerder, met een brede portefeuille van klanten in het mkb. Dat past bij mij, want



De NBA nam weer bij heel wat nieuwe collega's de beroepseed af.

Op 30 november 2023 legden 7 geslaagden de eed af:

Dmitrii Chastukhin, Kane Downs, Tim Haksteeg, Stephan van der Schaar, Stefan Stolwijk, Stefan van de Velde en Joost Winkel.

Op 1 december 2023 legden 23 geslaagden de eed af:

Jorick Abspoel, Daphne Akkermans, Rik Alders, Jawad Ben Mimoun, Anna Dantuma, Christiaan Duijzer, Arshad Hasrat, Joran ten Have, Tim Hodzelmans, Kim Hutten, Marik de Jager, Arjan de Jongh, Lotte Kamper-Zuiker, Alexandra Kuznetsova, Pim Mesker, Ashna Nithoer, Marloes Oude Maatman, Albert Ras, Gerjan Rijneveld, Nienke Sietzema, Mandy Velthuis, Eva Waiboer en Bryan Zaagsma.

Op 15 december 2023 legden 20 geslaagden de eed af:

Douwe Bakker, Joyce Blad-Bhagwandin, Julian Boom, Matthijs Bredenoord, Koen Curfs, Amrit Dhillon, Dijan Dollen, Jurgen van Dongen, Ömer Erhotamis, Silay Fazli, Maarten Goudsbloem, Steven Jong, Cis Klaassen, Kavita Oedayrajsingh Varma, Erwin Posthumus, Andrea Raats, Jesse Ruiter, Remy Schoenmakers, Celine van der Voort en Veerle de Wit.

Op 19 januari 2023 legden 23 geslaagden de eed af:

Joeri Bergers, Jessy Berghout, Marsha Beukeveld, Sanjita Das, Ozan Dogan, Fernando van Dronkelaar, Zaijd El Hadje, Raoul Goetstouwers, Mike Groot, Seren Güven, Luuk Jansen, Erik Klinkien, Stan Litjens, Mohamed El Mahyaoui, Nick van Manen, Jordy Ollefers, Laura van Putten-Vertelman, Rik Roelofs, Timo de Ruiter, Rosalie Santing, Angela Schra-Brand, Patrick Seijerlin en Jilles-Jan Warmer.

Op 26 januari 2023 legden 23 geslaagden de eed af:

Bianca van Adrichem, Mello van den Akker, Robin van den Bogaard, Willem-Jan van Bokhorst, Ömer Engin, Jauhara Ennaciri, Yvette Gordijn, Mike van den Helder, Jeroen Hendriks, Dylan Kastelijns, Jordy de Nood, Bas Oosterveld, Daan van Overbeek, Tom Pat, Rob Roorda, Zülfikâr Şahin, Leon van der Schaaf, Mark van Tol, Patrick Vader, Mieke Vingerhoeds, Erwin van Vlastuin, Davey van der Vliet en Fokke Welles.

Op 2 februari 2023 legden 21 geslaagden de eed af:

Lennard de Best, Lisanne Borkent, Denice Burgemeester, Mariëlle van Dessel, Koen van Doornik, Evi van Eijndhoven, Anouk Groen, Kimberley Hardjodikromo, Kilian van Hulst, Stijn Kremers, Larissa Leter, Niek Nijenhuis, Martijn van Ostaijen, Joyce Otte, Mariëlle Pronk, Robin Reitsma, Luuk Rodenburg, Lars van Schie, Tim Steneker, Chérise Timal en Martijn Vreeker.

Op 9 februari 2023 legden 23 geslaagden de eed af:

Yasmina Allali, Wouter van den Berg, Romy Brans, Jeroen Brink, Joost Cleijne, Xander de Groot, Marloes de Groot, Erwin Haasnoot, Arlet Hefti, Jeroen Jansen, Ryan Kalloe, Yi Li, Geert Limpers, Lars Lubbers, Sanan Elchin Mukhtarov, Myrthe Roet, Simone Snel, Patrick van Soest, Douwe Somsen, Matteo Stanganini, Dennis Tijink, Pim Vulik en Adinda Wabeke.

ik kom uit een ondernemersfamilie. Ik weet wat er aan de keukentafel wordt besproken bij ondernemers en gezinnen met een eigen bedrijf. Uiteindelijk blijft het bestaansrecht van de accountant toch het geven van zekerheid door een controle- of beoordelingsverklaring. Tussen die controle- en adviesrol heb ik nu een mooie balans.”

Wat zie je jezelf over tien jaar doen?

“Dan zie ik mijzelf nog steeds als accountant, als het aan mij ligt ook in de openbare praktijk. Ik heb juist nu het

gevoel nog meer in een rol te komen als vertrouwenspersoon en sparringpartner.

Daarnaast vind ik het leuk om mij bezig te houden met de ontwikkeling van jonge beroepsgenoten. Ik weet wat dit met mij deed gedurende mijn traject. In de toekomst lijkt het mij mooi om hierin een inspiratie te zijn voor nieuwe aanwas. Dat biedt ook weer potentie om door te groeien. En dat maakt accountancy een heel sociaal en fantastisch beroep. Veel meer dan iemand die ‘goed is met cijfers’.” ←

Toezicht op nieuwe leest



De Raad voor Toezicht van de NBA houdt toezicht op de beroepsuitoefening door accountants. Daarvoor onderwerpt de raad accountantskantoren periodiek aan een kwaliteitsbeoordeling. In 2023 startte de raad met de gefaseerde invoering van een hernieuwd toezichtproces, met een tussentijds ontwikkelingsgesprek. “Wij horen ook graag wat er goed gaat.”

TEKST BJÖRN REMMERSWAAL BEELD MARJA BROUWER

“**T**oetsingen leveren vaak stress op, om uiteenlopende redenen. Door eerder langs te komen sturen we op een constanter kwaliteitsniveau en minder slape-loze nachten.” Dat zeggen Grady Hofstra RA, accountant bij Van der Meer Accountants & Adviseurs en lid van de Raad voor Toezicht, en Eefje Nelwan, secretaris van de Raad voor Toezicht. Zij zijn nauw betrokken bij de invoering van de nieuwe manier van toetsen. In het ‘oude systeem’ ondergaat een accountantskantoor eens in de zes jaar een toetsing, die zich richt op het stelsel van kwaliteitsbeheersing bij een kantoor. In 2023 is de NBA begonnen met ‘Toezicht op nieuwe leest’. Het grote verschil met het oude systeem is dat kantoren voortaan een tussentijds ontwikkelingsgesprek krijgen, in het derde jaar van de toezichtcyclus. Daarnaast is er een herziene monitoringvragenlijst en de mogelijkheid om alleen een hertoetsing te doen op eventuele onvoldoende onderdelen.

De nieuwe insteek is volgens Hofstra onder meer het gevolg van signalen van kantoren. “We zien dat veel kantoren zich toch overvallen voelen wanneer slechts eens in de zes jaar de toetsers op de stoep staat. Dat laten de kantoren ons ook weten. Veel kantoren zeggen moeite te hebben bij het inschatten of ze genoeg hebben gedaan om de toetsing door te komen. Zodra ze te horen krijgen dat de toetsers binnen enkele weken op de stoep staat, of wanneer blijkt dat er een hertoetsing nodig is, bellen ze in lichte paniek hun serviceorganisatie op voor advies. Maar die kunnen niet altijd binnen enkele weken de juiste hulp bieden.” Nelwan geeft aan dat het bestuur, onder meer naar aanleiding van deze signalen, een evaluatie van het toezicht heeft uitgevoerd, waaruit naar voren kwam dat niet alle kantoren het toetsen als toegevoegde waarde ervaren. Die evaluatie en de feedback van kantoren waren mede aanleiding om een nieuwe toezichtmethodiek te ontwikkelen. Een van de belangrijkste elementen van de nieuwe methodiek is dat de NBA halverwege de cyclus bij kantoren langskomt voor het zogenoemde ontwikkelingsgesprek.

Ontwikkelingsgesprek

Accountantskantoren moeten in het huidige toetsingsproces elk jaar een monitoringlijst invullen. Die lijst geeft

enigszins richting aan het proces en moet kantoren ‘bij de les’ houden als het gaat om kwaliteitsbeheersing. Maar in de praktijk werkt dit systeem niet altijd optimaal. Eén op de vier kantoren blijkt de kwaliteit niet op orde te hebben bij de toetsing en moet een hertoetsing doen. “We zien dat kantoren die een hertoetsing moeten doen vaak ook te laat hulp inschakelen, waardoor de slagingspercentages voor die hertoetsingen laag zijn”, aldus Nelwan. Het ontwikkelingsgesprek moet daarin verandering brengen. Halverwege de toezichtcyclus komt de teamleider van de toetsing langs bij het accountantskantoor, voor een ‘coachend gesprek’. Dit gesprek duurt ongeveer tussen de twee en vier uur, afhankelijk van de grootte van het kantoor. Uitgangspunt is dat de teamleider van dat gesprek ook de teamleider is die drie jaar later de toetsing doet. “Het gesprek is open van karakter. Kantoren krijgen de gelegenheid om hun vragen te stellen over de wijze waarop zij het kwaliteitssysteem hebben ingericht”, legt Nelwan uit. “We gaan niet in op specifieke dossiers, behalve als dat voor het kantoor nodig is om iets uit te leggen. Maar het ontwikkelingsgesprek is niet bedoeld voor klant-specifieke zaken. Dit gesprek heeft als doel zoveel mogelijk duidelijkheid te verschaffen over waar het kantoor staat als het gaat om de vereiste kwaliteit.”

Normen

En dat is nodig, want er heerst nogal eens onduidelijkheid over de exacte norm waaraan een kantoor moet voldoen. →

RAAD VOOR TOEZICHT

De Raad voor Toezicht houdt toezicht op de beroepsuitoefening door accountants, als uitvloeisel van de wettelijke taak van de NBA.

Hoe de raad dit doet, staat beschreven in de Verordening op de kwaliteitsbeoordelingen. De raad bestaat uit zeven leden. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter zijn afkomstig uit de rechterlijke macht. De vijf overige leden zijn accountant. De leden worden voor vier jaar benoemd, met mogelijkheid tot eenmalige herbenoeming. De raad wordt bijgestaan door externe deskundigen die vaktechnisch adviseren en door een secretaris.



RB
ACADEMY

Ben jij **accountant**
en wil jij meer kennis
opdoen van het fiscale
speelveld? Bekijk dan onze
RB Academy leerlijn
speciaal voor
accountants.



Scan de QR-code voor meer
informatie over de leerlijn, of
bezoek rb.nl/rb-academy.

REGISTER ■
BELASTING ■
ADVISEURS ■

‘In het DNA van accountants zit een hang naar duidelijkheid.’

Dat staat weliswaar in de regelgeving beschreven, maar het vertalen van die regelgeving naar een stelsel van kwaliteitsbeheersing dat goed past bij een specifiek kantoor, gaat niet altijd goed.

Hofstra: “Het is voor veel kantoren een spannend proces. Waar ligt nou die norm? Veel kantoren vinden dat lastig om in te schatten. En je wilt als kantoor niet te veel of te weinig doen. We zien verschillen in hoe kantoren hun kwaliteitsbeheersing invullen. Een flink deel van de grofweg 1.500 accountantskantoren waarop de NBA toezicht houdt heeft dit niet altijd hoog op hun prioriteitenlijst staan, want ze hebben het meestal al druk met veel andere zaken.”

Door eerder langs te komen in de cyclus, hoopt de NBA accountantskantoren beter te kunnen begeleiden in het proces en de kwaliteit constanter te krijgen. “Een belangrijk onderdeel van het ontwikkelingsgesprek is de SWOT-analyse, waarbij we samen met het kantoor inzicht krijgen in waar voor hen mogelijke uitdagingen liggen” stelt Nelwan. “En wij horen ook graag wat er goed gaat. Ook de monitoringvragen worden erbij gepakt. In zes jaar tijd kan er bij een kantoor veel gebeuren. Denk aan het doormaken van



een sterke groei, of het oppakken van assurance-opdrachten. Door het gesprek krijgt het kantoor als het goed is een beter beeld van wat er nodig is om te voldoen aan het vereiste kwaliteitsniveau. Kantoren kunnen daardoor ook ruim op tijd bijsturen en met een comfortabeler gevoel de toetsing ingaan.”

De kantoren ontvangen een verslag van het ontwikkelingsgesprek, waarin onder meer de onderdelen staan benoemd die nog aandacht behoeven. Maar het verslag benoemt ook welke positieve ontwikkelingen het kantoor heeft doorgevoerd. De ontwikkelingsgesprekken informeren de Raad voor Toezicht ook over actuele ontwikkelingen in de praktijk, wat weer meegenomen kan worden in het toetsingsproces en de trainingen van toetsers.

Vragenlijst

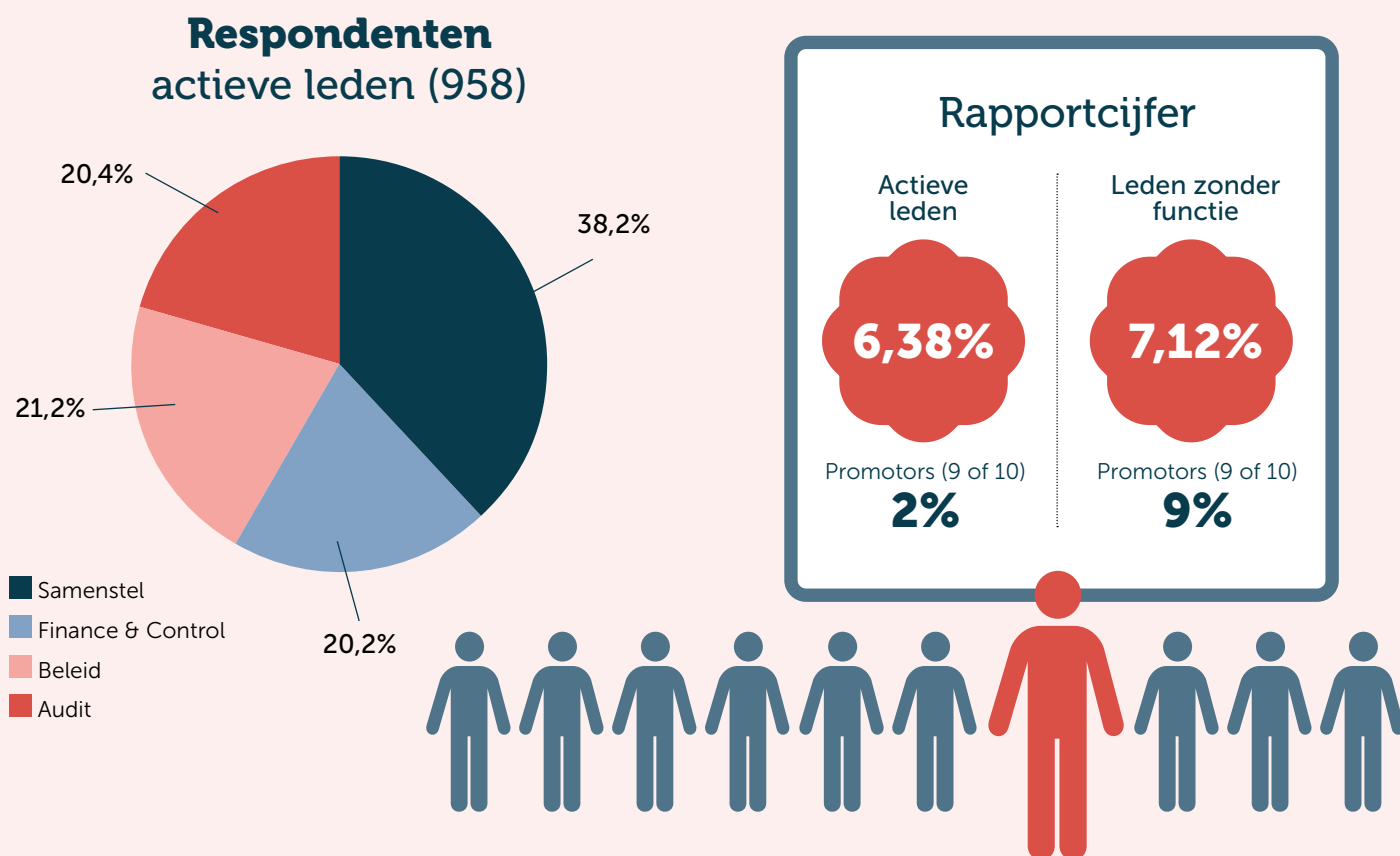
De monitoringvragenlijst is ook herzien. In de nieuwe vorm moet die meer aansluiten bij de verplichte jaarlijkse evaluatie die accountantspraktijken al moeten uitvoeren op grond van de NVKS. De herziene lijst is eind 2022 aan alle accountantspraktijken verzonden. De vragenlijst past zich automatisch aan naar de aard en omvang van de praktijk. Mocht het ondanks het ontwikkelingsgesprek en de nieuwe vragenlijst toch niet lukken om goed door de toetsing te komen, dan is het in het nieuwe systeem mogelijk om alleen een hertoetsing te doen op de onvoldoende onderdelen. Dat scheelt in de kosten, want een volledige toetsing is duurder en het vergt ook een minder grote inspanning. De raad kan overigens nog wel besluiten dat een volledige hertoetsing nodig is. Hofstra benadrukt dat in het nieuwe systeem de verzamelde data gebruikt gaat worden voor data-analyse, om straks te kunnen werken met *benchmarks*, *best practices* en om trends te signaleren. “In het DNA van accountants zit een hang naar duidelijkheid. Deze nieuwe methode speelt daarop in; het ontwikkelingsgesprek zorgt voor minder verrassingen en meer mogelijkheden om je goed voor te bereiden. Ook de data-analyse draagt daar straks aan bij.” ←



BECIJFERD: LEDENONDERZOEK

Om na te gaan in welke mate het aanbod van de NBA aansluit bij de wensen van leden, hield de beroepsorganisatie in oktober en december 2023 een ledenonderzoek.

Daarbij werd de nadruk gelegd op individuele ondersteuning en belangenbehartiging. In oktober werd het onderzoek aan bijna 15.000 leden gestuurd; in december ontvingen ook leden zonder functie (arbeidsinkomen) en trainees van de praktijkopleiding een vragenlijst over hun verwachtingen van de NBA.



TOP 5

Meest gewaardeerde diensten NBA (actieve leden)

1. Handreiking / Leidraad / Verklaringengenerator / Tools / Alert
2. NBA Helpt / Webinars
3. HRA
4. Vaktechnische ondersteuning / Helpdesk
5. nba.nl

Meest gemiste diensten NBA (actieve leden)

1. Vaktechnische verdieping
2. Aanbod voor mkb'ers
3. Geen antwoord / ik mis niets
4. Aanbod voor accountants in business
5. Hulp bij PE / cursusaanbod

Strategische thema's NBA-bestuur: prioriteit volgens actieve leden

1. Regelverbetering
2. Beroepsprofiel
3. Mkb
4. Beroepscultuur
5. Evaluatie PE
6. Duurzaamheid
7. Levendige beroepsorganisatie
8. Fraude



Strategische thema's: eigen top 3 actieve leden

- 1
Aantrekkelijkheid van het beroep /
instroom / reputatie

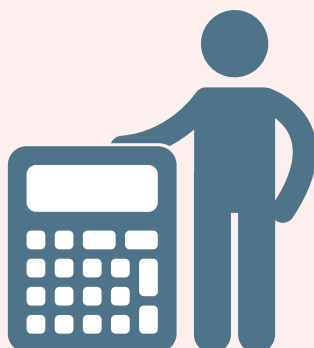
- 2
Regeldruk (hoeveelheid regels en compliance-druk)

- 3
Aandacht voor de mkb-accountant

Trainees Wat verwachten trainees van de NBA?

Top 5

1. Vaktechnische ondersteuning
2. Belangenbehartiging
3. Ondersteuning algemeen
4. Ondersteuning bij PE
5. Hulp bij praktijkopleiding /
eindtermen

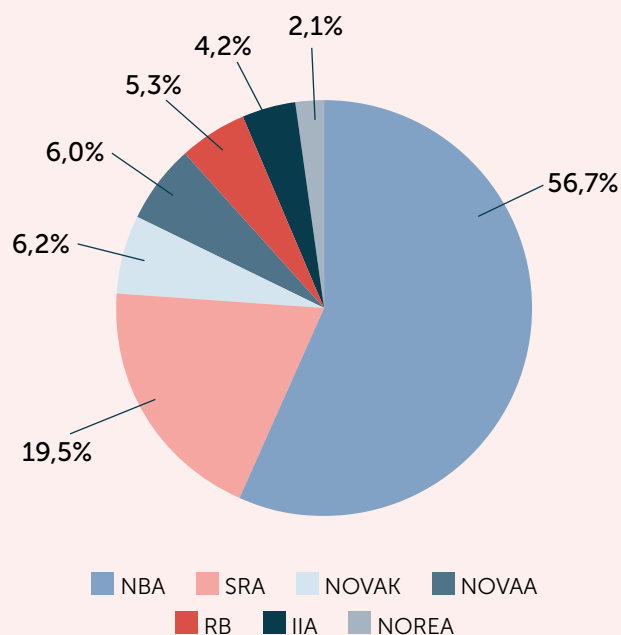


81%
van de actieve leden
noemt NBA als belangrijkste
belangenbehartiger

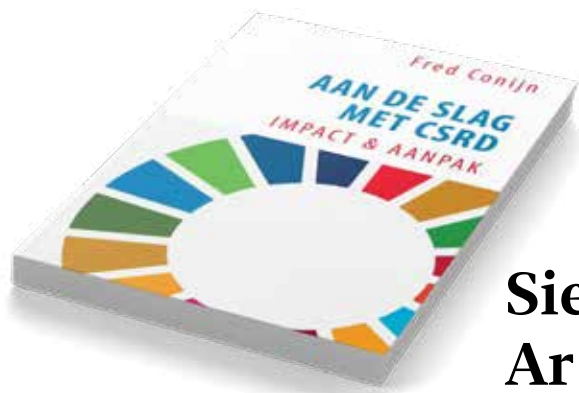
82%
van de actieve leden
vindt het belangrijk dat
de NBA lobbyt

Belangrijkste onderwerp
Vermindering regeldruk

Belangrijkste belangenbehartiger accountant (gewogen top 3 respondenten, actieve leden)



BRONNEN



Sie Es Ar Die

Of u nu wilt of niet, de Corporate Sustainability Reporting Directive gaat op uw pad komen. De verplichtingen inzake duurzaamheidsrapportages buitelen momenteel over elkaar heen - gelukkig wel uitgesmeerd over enkele jaren - dus enig inlezen is zeker geen overbodige luxe.

Conijn richt zich in zijn boek op een praktische aanpak van de vereisten in de European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Deze worden in stukjes gehakt en thematisch geclusterd, allen toegelicht met tekst en schema's. Het levert een praktisch 'doe-boek' op voor de accountant dat er in is geslaagd om het in 91 pagina's heel netjes behapbaar te houden. En dat is op zich al een compliment waard bij een onderwerp als dit.

Vandenberghericht zich meer op de organisaties en bedrijven die de duurzaamheidsvereisten in hun eigen verslaglegging moeten opnemen en implementeren. Ze beschrijft daarvoor een 'stappenplan' en beschrijft per stap twee uitgebreide bedrijfscases. Gezien de te verwachten ontwikkelingen en toenemende verplichtingen de komende jaren is dit waarschijnlijk nog maar het begin. Er zal nog heel wat worden geschreven over CSRD - of laten we het gewoon in keurig Nederlands 'duurzaamheid' noemen. Ook de NBA buigt zich momenteel over de kennisvereisten voor de accountant om de duurzaamheidsrapportages goed aan te pakken.

Tot slot, heeft u ooit aan een niet-accountant het concept van materialiteit proberen uit te leggen? Dan heeft het CSRD-verhaal nog een leuke uitdaging voor u, namelijk de 'dubbele materialiteit'. Kort gezegd niet alleen kijken naar de impact van externe ontwikkelingen op de organisatie, maar ook de andere kant op; de impact van de organisatie op mens en milieu. En dit vormt meteen een belangrijk aspect van het hele duurzaamheidsverhaal, namelijk dat de gehele keten belangrijk is en moet worden bekeken. Waarvan acte en wordt ongetwijfeld vervolgd.

Fred Conijn: aan de slag met CSRD - impact & aanpak, Dynamic Control 2023, ISBN 978 90 9037637 0

Karine Vandenbergher: ESG-gids - in 7 stappen naar winst in duurzaamheid, LannooCampus 2023, ISBN 978 94 014 9499 1

Eigen geld eerst

Denk even na voordat u uw mailadres of overige persoonlijke gegevens invult voor een 'gratis' adviesje. Immers: Als iets te mooi lijkt om waar te zijn, dan... inderdaad.

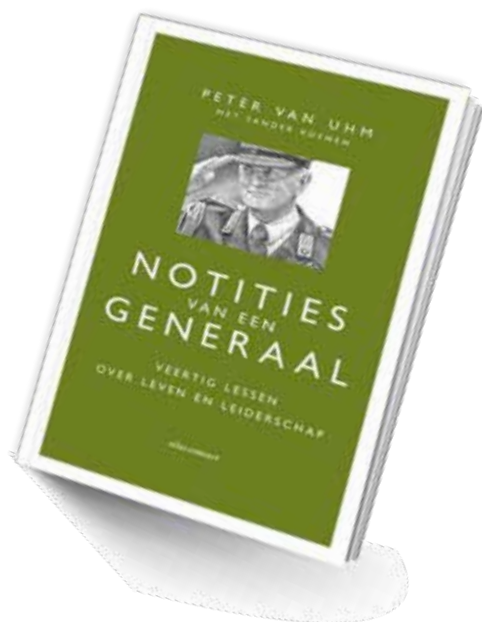
Dit zijn slechts enkele van de vele tips van personal finance expert Erica Verdegaal. Verdraaid handig gebundeld in een nuttig boekje waarin zij haar vele tips ook onderbouwt met de resultaten van gedragswetenschappelijk onderzoek. Zo komen onder andere langs: de marsmellow-test, spijtaversie en het Ben Franklin-effect. In de inleiding schiet Verdegaal meteen met scherp. Er lopen heel veel mensen rond die maar één doel hebben: U zoveel mogelijk centjes afhandig maken met elke verleidingstruc die ze kunnen bedenken. Of nog erger: Met elke verleidingstruc die ze op basis van wetenschappelijk onderzoek tegen u gebruiken. En Verdegaal praat hier niet zozeer over *smooth talking* bedriegers. Nee, de alomtegenwoordige slimme marketeers die u vooral hun product of service willen verkopen waarvan u zichzelf achteraf de haren uit het hoofd trekt waarom u het ooit heeft gekocht.

Gelukkig weet Verdegaal haar adviezen en tips - ook op basis van gedragswetenschappelijk onderzoek - duidelijk te presenteren en te bundelen. Eén van de 'leukste': Denk wat vaker aan de dood. Uh, ook dan maar. Maar serieus zorgt dit er voor dat u uw toekomst meer waardeert zodat de neiging om er financieel wat centjes voor opzij te zetten ook toeneemt. En uiteindelijk lijkt dit het hoofddoel te zijn van alle adviezen in dit boek: onbezorgd verstandige en betere financiële beslissingen nemen en meer geld overhouden voor wat u werkelijk belangrijk vindt.

Vlot geschreven, met veel voorbeelden is dit een nuttig tussendoortje en misschien wel meer dan dat. De moeite waard om in de boekenkast te zetten en af toe door te bladeren met altijd in het achterhoofd 'ik ben de baas over mijn eigen centjes'.

Erica Verdegaal: geld speelt geen rol - waarom je leeft als een miljonair als je de baas bent over je eigen geld, Haystack 2023, ISBN 9789461265760





Why I chose a gun

Voormalig Commandant der Strijdkrachten Peter van Uhm is mede bekend geworden door zijn TEDTalk *Why I chose a gun* uit 2011. Er zijn niet veel generaals die zoveel views op Youtube halen. En terecht, want Van Uhm spreekt ontwapenend (*no pun intended*) over zijn redenen om voor een militaire carrière te kiezen.

Nu ligt er een publicatie over leiderschap en ook daar mogen we van een topgeneraal wel het een en ander verwachten. En we worden niet teleurgesteld. Als bevelvoerend officier stond Van Uhm in veel verschillende omstandigheden daadwerkelijk met zijn poten in de modder en dan komen de tips over leiding geven toch wat beter over dan de zoveelste consultant met een gelikte presentatie.

Zo lezen we kort en krachtig over onder andere 'nee zeggen tegen de baas', projectmatig werken, functioneel ruziemen, het verschil tussen schuld en verantwoordelijkheid, samenwerken en dergelijke.

Ofschoon bijna alle voorbeelden afkomstig zijn uit de militaire praktijk, zit er geen militair daadkrachtig sausje over (nou ja, af en toe een beetje) maar laat Van Uhm zich kennen als een praktische leider met her en der wel een aantal scherpe principiële punten. Direct en duidelijk dus en daarmee een welkome aanvulling in de bibliotheek van leiderschapsboeken.

Peter van Uhm (met Sander Koenen): Notities van een generaal - veertig lessen over leven en leiderschap, Atlas contact 2023, ISBN 978 90 450 4966 3

ELLY'S BOEKBLOG



Da's gek – Of toch niet?

In de vorige Accountant schreef ik over 'gekke' Elon Musk en de quote aan het begin van zijn biografie: "Zij die gek genoeg zijn om te denken dat ze de wereld kunnen veranderen, zijn degenen die dat doen." Diezelfde quote gebruikt Danielle Braun in haar nieuwe boek 'Da's gek'.

Ook het soort mensen als Musk en Steve Jobs komen aan de orde. De kern van het boek is echter dat wij anderen steeds sneller 'gek' vinden, dat steeds minder accepteren en waarderen én er niet mee kunnen omgaan.

Natuurlijk ontbreken de exotische culturen niet, waarvan we het nodige kunnen leren. De nadruk ligt echter op het feit dat wat wij 'gek' vinden in die cultuur volstrekt normaal is. Braun geeft weer een aantal hele goede voorbeelden hiervan, waaronder polygamie, visioenen hebben en stemmen horen, en facekini's. Bij elk voorbeeld voegt ze een stuk antropologische theorie toe, plus een aantal vragen waarmee je kunt 'doormijmeren'; thuis én op het werk.

Na die exotische culturen stapt ze over naar de dagelijkse praktijk in Nederland. Hoe we met mensen met dementie omgaan en hoe dat anders kan. En ook de mentale problemen van de jeugd komen aan de orde. Braun filosofeert over de mogelijke oorzaken (de ratrace van de ouders) en observeert hoe we ermee omgaan (medicaliseren, opsluiten). Ook deze maatschappelijke issues rondom 'gek zijn' hebben antropologische theorie (over het fenomeen identiteit bijvoorbeeld) en doormijmer-vragen, óók voor op het werk. Met 25 zeer relevante onderwerpen, voor ieder wat wils!

Mooi uitgevoerd boek met boeiende inzichten en prikkelende vragen! En soms een stevige eigen mening.

Danielle Braun, Da's gek, Boom, 2024, ISBN 9789462763852.

Elly Stroo Cloeck is project- en interimmanager GRC, audit en accountancy. Ze schrijft recensies en samenvattingen van managementboeken, te vinden op 1001managementboeken.nl.

Vier teams winnen finale NBA Impact Challenge

Vier teams van scholieren en studenten hebben de NBA Impact Challenge voor het schooljaar 2023-2024 gewonnen.



Tijdens de live finale op 8 februari 2024 bij de NBA in Hoofddorp streden telkens de twee beste teams in vier categorieën (havo, vwo, mbo en hbo) om de winst. De acht teams haalden de finale door in de afgelopen maanden via hun middelbare school,

mbo- of hbo-instelling de NBA Impact Challenge te spelen, die onderdeel is van de arbeidsmarktcampagne van de beroepsorganisatie.

Tijdens de finale kregen de acht teams, na een korte pitch, een aantal vragen van de jury.

Bij de havo-scholieren wonnen de leerlingen van De Breul uit Zeist en bij het vwo een team van de Gomarus Scholengemeenschap uit Gorinchem. In de categorie mbo ging het team van Gilde Opleidingen uit Weert er met de prijs vandoor. Bij het hoger onderwijs ging de prijs naar Hogeschool Inholland Alkmaar. De jury was onder de indruk van het hoge niveau van alle finalisten: "Zij hebben op verschillende manieren laten zien wat er van een accountant mag worden verwacht."

NBA Impact Challenge

In totaal deden afgelopen najaar circa 65 onderwijsinstellingen en meer dan 2.500 scholieren en studenten mee aan de NBA Impact Challenge. Daarbij gingen de jongeren in kleine teams aan de slag met een echte casus. Op deze manier maakten zij kennis met het accountantsberoep. Meer informatie over de NBA Impact Challenge is ook te vinden op nba.nl.

COMPact helpt mkb-kantoren bij compliance

De NBA heeft in februari via een webinar COMPact gepresenteerd; een nieuwe tool die (kleinere) mkb-accountants-praktijken kan ondersteunen bij compliancetaken.

Met name NBA-leden in het mkb-segment hebben behoefte aan praktische ondersteuning. De nieuwe compliance-tool speelt daar op in en is met name bedoeld voor mkb-kantoren met maximaal vijf accountants, zonder Wta-vergunning en zonder eigen vaktechnisch bureau. COMPact staat voor COMPLIance

en ACTeren en is ontwikkeld vanuit de Commissie MKB van de NBA. Doel is het ondersteunen van mkb-accountants met een digitaal hulpmiddel, waarbij zij via push-berichten worden geactiveerd om tijdig en goed geïnformeerd te acteren op geldende of naderende wet- en regelgeving.

Naast een herinnering 'op het juiste moment' biedt de tool doorklikmogelijkheden naar wet- en regelgeving, beschikbare brochures en andere hulpmiddelen van de NBA. De COMPact-tool is gratis voor NBA-leden beschikbaar. Het webinar van 6 februari 2023 is terug te kijken via het YouTube-kanaal van de NBA.

NBA-leden willen vooral inhoudelijke ondersteuning

Om na te gaan hoe het aanbod van de NBA aansluit bij de wensen van leden, hield de beroepsorganisatie in oktober en december vorig jaar een ledenonderzoek. Leden hebben vooral behoefte aan inhoudelijke ondersteuning, zo blijkt.

In het onderzoek werd door de NBA nadruk gelegd op individuele ondersteuning en belangenbehartiging. In oktober 2023 werd het onderzoek aan bijna 15.000 leden gestuurd; in december ontvingen ook leden zonder functie (arbeidsinkomen) en trainees van de praktijkopleiding een korte vragenlijst over hun verwachtingen van de NBA. Met een rapportcijfer van 6,38 gemiddeld onder actieve leden kwam de NBA er wat mager vanaf. Andere beroepsorganisaties scoren gemiddeld een 7. Onder de groep Leden zonder functie is men aanzienlijk positiever over de NBA. Die geven de NBA gemiddeld een 7,12.

Inhoudelijke ondersteuning

Driekwart van de respondenten maakt weleens gebruik van een dienst van de NBA, met name de vakinhoudelijke ondersteuning en de NBA Helpt-webinars worden erg gewaardeerd. In de onderzoeken geven zowel actieve leden, als leden zonder functie en trainees aan dat men behoefte heeft aan nog meer vakinhoudelijke verdieping. Ook noemen leden vaak 'meer aandacht voor mkb'. Bijna de helft van de respondenten van het onderzoek onder actieve leden geeft aan dat de NBA zich sterk moet maken voor het verlagen van de regeldruk en voor beter toepasbare regelgeving. De beroepsorganisatie heeft als vervolg via een korte enquête aan leden om suggesties voor regelverbetering gevraagd. Van deze groep respondenten noemt 81 procent de NBA als belangrijkste belangen-

behartiger. Ruim 90 procent van de trainees noemt de NBA als de belangenbehartiger voor alle accountants.

Prioriteiten

De NBA vroeg de actieve leden ook om aan te geven welke van de acht strategische thema's die het bestuur heeft benoemd het meeste prioriteit moet krijgen. Het belangrijkste strategische thema vindt men regelverbetering; regeldruk verminderen door regels af te schaffen of aan te passen. Op plaats 2 en 3 staan de ondersteuning van het mkb en herijking van het beroepsprofiel, zodat het aansluit bij de toekomsbestendige rol van de accountant.

Als leden het zelf voor het zeggen zouden hebben, dan komt het thema aantrekkelijkheid van het beroep met stip op 1. Krapte op de arbeidsmarkt en de reputatie van de beroepsgroep worden in dit verband ook genoemd. Veel leden geven aan terug te willen naar het oude systeem van PE-uren. Trainees verwachten met name vaktechnische ondersteuning van de NBA. Ook zij vinden belangenbehartiging, het bevorderen van de aantrekkelijkheid van het beroep (instroom en reputatie) en ondersteuning bij PE een belangrijke taak van hun beroepsorganisatie.

De NBA wil mede op basis van het ledenonderzoek in het tweede kwartaal van 2024 met conclusies en aanbevelingen komen ten behoeve van het programma 'Levendige beroepsorganisatie', dat in 2023 is gestart. Dit programma is gericht op meer participatie en betrokkenheid van leden.

Accountantsdag 2024 op 20 november

De NBA heeft besloten ook dit jaar weer een Accountantsdag te organiseren, op woensdag 20 november 2024. Locatie is opnieuw het AFAS Theater in Leusden.

De Accountantsdag 2023, de eerste sinds 2019, scoorde hoger dan ooit qua waardering, blijkt uit een evaluatie achteraf. Ruim driekwart van de bezoekers (76 procent) gaf de dag het cijfer 8 of hoger. Meest gewaardeerd werden de paneldiscussie met



Sandra Phlippen en Arend Jan Boekestijn in het plenaire ochtend-deel, de bijdrage van Marcel Levi

tijdens het plenaire slot en de deelsessies over AI en over *high performing teams* door BusySeasonTalks.

Terugkijken van de Accountantsdag van vorig jaar kan via het YouTube-kanaal van de NBA. Op Accountant.nl zijn verslagen van de diverse onderdelen van de dag terug te lezen.

De komende maanden volgt meer informatie over het programma van de Accountantsdag 2024 en het aanmelden voor deelname, via zowel nba.nl als Accountant.nl.

Ministerraad stemt in met verhoging controlegrenzen

De ministerraad heeft ingestemd met de algemene maatregel van bestuur die de verhoging van de grensbedragen voor controles regelt. Daarmee verlaagt het kabinet de lasten voor bedrijven en de druk op de controlecapaciteit van accountants.

Door verhoging van de grensbedragen worden minder bedrijven verplicht tot accountantscontrole en een bestuursverslag, omdat ze in een kleinere categorie bedrijven vallen. De vermindering in verantwoordingsverplichtingen komt voort uit het verwerken van de inflatie van de afgelopen tien jaar in de criteria waarmee bedrijven in categorieën worden ingedeeld. De grensbedragen die de categorieën bepalen zijn met 25 procent verhoogd.

Boekjaar 2023

De Europese Commissie besloot op 17 oktober 2023 om de grensbedragen voor verplichte wettelijke jaarrekeningcontroles te verhogen. Dat gebeurde na een consultatie en mede op initiatief van de NBA. Stakeholders

zoals VNO-NCW en MKB-Nederland, de Commissie vennootschapsrecht en NBA en SRA gaven daarbij aan dat er een grote voorkeur is voor het al verhogen van de controlegrenzen over het boekjaar 2023. Met name voor kleine rechtspersonen kan toepassing over 2023 een groot verschil betekenen. Voor accountants biedt het enige vermindering van de huidige druk op de controlecapaciteit. Het kabinet ging hier in mee. De verhoging gaat in met ingang van boekjaar 2024, maar in lijn met de wens van bedrijfsleven en accountantsorganisaties mogen de verhoogde grensbedragen ook gebruikt worden voor het boekjaar 2023. Met het besluit volgt het kabinet de richtlijn van de Europese Commissie van oktober vorig jaar en een advies van de Raad van State.

Accountant.nl ook via LinkedIn te volgen

Het nieuws- en discussieplatform Accountant.nl is inmiddels ook te volgen via een eigen pagina op LinkedIn.

Als social medium is LinkedIn populair onder accountants en financiële professionals, ook omdat het platform steeds meer wordt ingezet voor debat en discussie, naast de functie als 'digitale contactenlijst'. Op Accountant.nl kan uiteraard onverminderd worden gereageerd op columns, opiniebijdragen en artikelen, zoals dat al sinds de start van de website in 2007 het geval is. Maar daarnaast zal ons platform voor nieuws en debat voor accountants en financials voortaan ook via de eigen LinkedIn-pagina zijn volgers *up-to-date* houden. Naast columns en artikelen worden ook 'eigen' nieuwsberichten door de redactie regelmatig gedeeld via de LinkedIn-pagina, om de discussie over het beroep te stimuleren.

Verklaring omtrent risicobeheersing komt in Corporate Governance Code

De schragende partijen van de Corporate Governance Code zijn het eens geworden over opname van een verklaring omtrent risicobeheersing (VOR) in de code.

Uitgangspunt is dat beursgenoteerde vennootschappen voor het eerst over het boekjaar beginnend op of na 1 januari 2025 een VOR (nieuwe stijl) zullen gaan opnemen in het bestuursverslag. Alle schragende partijen, te weten de vakbonden CNV en FNV, beleggers-

organisaties VEB en Eumedion, Euronext, de Vereniging van Effecten Uitgevende Ondernemingen (VEUO), ondernemersorganisatie VNO-NCW en de NBA, zijn tot een akkoord gekomen om de VOR in de Corporate Governance Code op te nemen.

Werkgroep

Om tot dit resultaat te komen is een werkgroep gevormd onder leiding van Jaap van Manen, die een ambitieuze VOR heeft nagestreefd. Met het voorstel houdt de werkgroep

rekening met zowel nationale als internationale ontwikkelingen op het gebied van risicobeheersing. De NBA is verheugd dat dit traject succesvol is afgerond en dat het voorstel om een VOR in de code op te nemen door alle schragende partijen wordt gedragen.

Het voorstel tot wijziging van de code is naar de ministers van Financiën, Economische Zaken en Klimaat en voor Rechtsbescherming gestuurd.

Denk aan jouw Plan van aanpak PE 2024

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

In het eerste kwartaal is het tijd voor jouw Plan van aanpak.

Lees hieronder 5 tips om een succesvol Plan van aanpak te schrijven:

- Bepaal welke leerdoelen je hebt voor 2024 aan de hand van je werkzaamheden.
- Bedenk welke PE-activiteiten je van plan bent te gaan verrichten.
- De vastlegging van het PE-portfolio (en dus ook van het Plan van aanpak) is vormvrij en in eigen beheer.
- Heb je nog geen invulling aan het verplichte PE-onderwerp besteed, bezoek dan www.nba.nl/verplicht2024 voor alle relevante informatie.
- Ga aan de slag met de ontwikkelaanpak, deze tool geeft jou meer richting bij het formuleren van leerdoelen en leerinterventies.

Meer informatie: www.nba.nl/pe, daar vind je onder meer veelgestelde vragen, voorbeeldportfolio's, handleiding en filmpjes over het PE-systeem.

COMPact, de nieuwe MKB compliance tool van de NBA is beschikbaar

Richt hem in en gebruik hem.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

The NBA logo consists of a thick orange horizontal bar above the letters 'NBA' in a bold, orange, sans-serif font.

Wanneer is mijn kantoor compliant? Waar vind ik de voor mij relevante regelgeving?

COMPact bundelt compliance taken in een overzichtelijke digitale jaarplanning voor jouw kantoor met per taak handige links en informatie over de van toepassing zijnde accountantsregelgeving. Deze tool is met name bedoeld voor MKB-kantoren met maximaal 5 accountants in dienst en zonder vaktechnisch bureau.

Interesse?

Kijk dan op www.nba.nl/compact voor meer informatie en registratie voor COMPact.

Wetsvoorstel voor nieuwe accountantswet naar Tweede Kamer

Eind december heeft demissionair minister Kaag van Financiën, kort voor haar vertrek uit de Nederlandse politiek, het wetsvoorstel voor de accountancysector naar de Tweede Kamer gestuurd. De 'wijzigingswet' is met name gebaseerd op aanbevelingen van de in 2020 ingestelde Commissie toekomst accountancysector (Cta).

Volgens minister Kaag vervullen accountants een belangrijke publieke en maatschappelijke taak en moet je op de handtekening van een accountant kunnen vertrouwen. "Helaas is vertrouwen in de accountancy niet altijd meer vanzelfsprekend. Dat komt door incidenten maar ook door structurele tekortkomingen. Met deze wet wil het kabinet de kwaliteit van de controle door de accountant duurzaam verbeteren."

De nieuwe wet verplicht accountants om aan de NBA te rapporteren over de kwaliteit van wettelijke controles, aan de hand van kwaliteitsindicatoren (AQI's). De NBA maakt de rapportages openbaar. De rapportageplicht gaat in eerste instantie gelden voor de zes oob-accountantsorganisaties. Het kabinet wil de werking van de indicatoren na een periode van twee tot drie jaar evalueren. De wet verduidelijkt het doel van het stelsel van kwaliteitsbeheersing. De AFM kan daar toezicht

op houden. Ook worden meer grote kantoren verplicht een raad van commissarissen in te stellen. Beursfondsen en andere organisaties van openbaar belang kunnen straks, als het hun zelf niet lukt om een accountantsorganisatie te contracteren, de NBA vragen om toewijzing van een accountantsorganisatie. Dan moet wel sprake zijn van bewezen inspanningen om zelf een accountant te vinden. Ook moet worden onderbouwd waarom een oob-organisatie er zelf niet in is geslaagd om een controlerend accountant te vinden.

Wijzigingswet

Het wetsvoorstel wijzigt de Wet toezicht accountantsorganisaties, de Wet op het accountantsberoep en de Wet tuchtrechtspraak accountants, maar beoogt geen stelselwijziging. Daarom wordt nu gesproken van de 'Wijzigingswet accountancysector': de Wet tot wijziging van enkele wetten op het

terrein van de accountancy in verband met maatregelen ter verhoging van de kwaliteit van de wettelijke controles. Het wetsvoorstel als geheel is gericht op verbetering van de kwaliteit van wettelijke controles. Een aantal maatregelen, zoals de kwaliteitsindicatoren, ligt in lijn met de aanbevelingen in het rapport van de kwartiermakers. De conceptwet werd medio 2021 al ter consultatie voorgelegd en daarna op een aantal punten aangepast. In juli 2022 ging hij voor advies naar de Raad van State en uiteindelijk werd het wetsvoorstel in augustus 2022 gepubliceerd. In het commissiedebat accountancy van maart 2023 werd gevraagd om een mkb-toets bij de nieuwe wet, waaraan de minister van Financiën gehoor gaf. Begin december stemde de minister-raad in met het wetsvoorstel, waarna de wet voor behandeling naar de Tweede Kamer is verzonden.

Nieuw bestuur NBA Young Profs

Het bestuur van de NBA Young Profs is vernieuwd. Maaïke Westra is per januari 2024 voorzitter.



Als vertegenwoordigers van de jongere generatie accountants behartigt het young profs-bestuur de belangen van deze groep binnen de NBA en daarbuiten. Ook organiseren de NBA Young Profs regelmatig evenementen en geven zij hun visie op actuele thema's binnen het beroep.

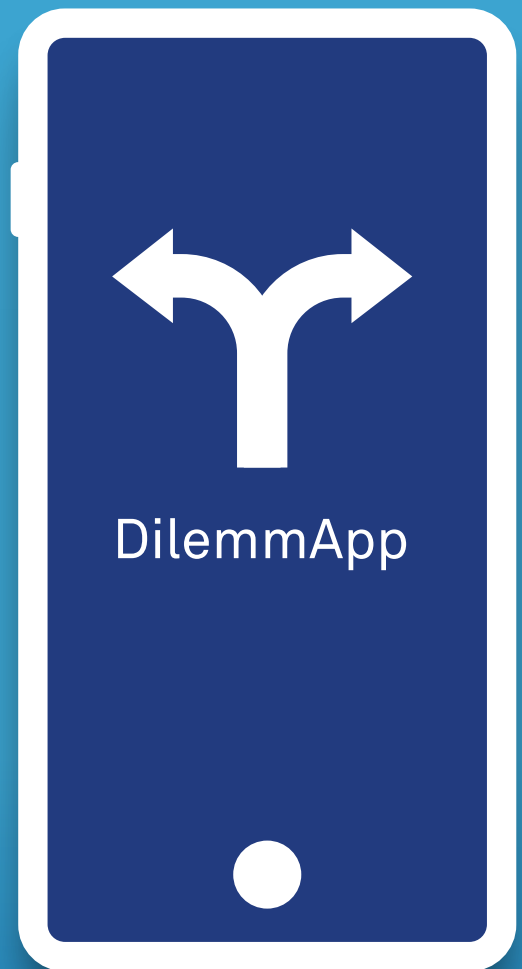
Het bestuur van de NBA Young Profs bestaat nu uit Maaïke Westra (voorzitter, tevens docent auditing aan Nyenrode), Donna Maas (AA werkzaam voor het mkb), Jan-Pieter Bos (Hak + Baak Accountants), Ciaran Robbins (manager KPMG Sustainability Reporting & Assurance), Nuray Yildiz (Ernst & Young Accountants), Jeffrey Heerschop (zelfstandig gevestigd registeraccountant) en Lisanne Versluis (junior manager bij Baker Tilly).

DilemmApp

Helpt nadenken over lastige situaties!

Elke accountant heeft weleens te maken met kwesties van tegenstrijdige belangen of waarden waarbij een morele afweging moet worden gemaakt. De DilemmApp helpt en geeft inzicht in het omgaan met veelvoorkomende lastige situaties.

Deze tool bevordert de discussie onder accountants over ethische dilemma's. In de app oefen je met praktijkvoorbeelden waar je als accountant mee te maken kunt krijgen. Je kiest het antwoord dat het best bij je past en ziet meteen de reacties van andere deelnemers.



Ga naar de **App-** of **Playstore** en download de gratis DilemmApp (blauw icoontje).
Log in met de verificatie code: **Accountant**.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

IN HERINNERING JOHAN VAN HELLEMAN

(12 maart 1944 - 5 februari 2024)



Prof.dr. Johan van Helleman werd een jaar voor het einde van de Tweede Wereldoorlog geboren in Middelburg. Hij ontwikkelde zich tijdens zijn loopbaan als specialist op het terrein van de jaarverslaggeving. Naast zijn rol als registeraccountant en partner bij KPMG werd hij eind 1990 benoemd tot hoogleraar accounting aan de Universiteit van Tilburg, een rol die hij vervulde tot zijn zeventigste, medio 2014. Van Helleman was enkele jaren tevens voorzitter van de Raad voor de Jaarverslaggeving. In internationaal verband was hij voorzitter van de EFRAG Technical Expert Group. Daarnaast was hij samen met onder meer oud-minister van Justitie Benk Korthals (VVD) en Winnie Sorgdrager (D66) lid van de Commissie Toelatingsbeleid, die selectie-aanvragen van universiteiten moest beoordelen, in het kader van een discussie over de kwaliteit van studenten voor bepaalde opleidingen. Van Helleman was als RJ-voorzitter ook betrokken bij de invoering van de internationale IFRS-standaarden voor verslaggeving, die hij in 2004 in de Volkskrant omschreef als een "Europese verslaggevingsrevolutie". Hij vergeleek de invoering van de IFRS-standaarden

met het millenniumproject, waarbij eerder alle bedrijfscomputers werden gecontroleerd om te zien of ze wel tegen de millenniumwisseling bestand waren. Enkele jaren geleden liet hij zich als accountant uitschrijven uit het register van de NBA. Johan van Helleman werd 79 jaar en is in zijn woonplaats Alphen aan den Rijn begraven.

IN MEMORIAM

Met leedwezen maakt het bestuur van de NBA melding van het overlijden van twaalf collega's.

- **Bob Bruines RA**, Castricum, overleden 16 december 2023, 57 jaar
- **Peter Dooijeweerd AA**, Hierden, overleden 30 november 2023, 41 jaar
- **Dirk Jan van Ham RA**, Heemstede, overleden 11 februari 2023, 77 jaar
- **Pieter Looijen RA**, Zuid-Scharwoude, overleden 2 juni 2023, 83 jaar
- **Abraham Luijter RA**, Veldhoven, overleden 2 augustus 2023, 85 jaar
- **Willem van der Maas RA**, Berlijn, Duitsland, overleden 27 augustus 2023, 45 jaar
- **Henricus Hermanus Antonius Marsman RA**, Raalte, overleden 4 september 2023, 57 jaar
- **Pieter Willem Johannes Middelhoven RA**, Amsterdam, overleden 31 oktober 2023, 48 jaar
- **Pieter van der Neut RA**, Vinkeveen, overleden 26 maart 2023, 92 jaar
- **Johannes Jacobus van Sijp RA**, Hoogblokland, overleden 5 december 2023, 97 jaar
- **Pieter Johannes Sluiseman RA**, Ermelo, overleden 23 oktober 2023, 91 jaar
- **Elisabeth Martina Stamperius RA**, 's-Gravenhage, overleden 23 november 2023, 50 jaar



Per saldo

MARC SCHWEPPE

Marc Schweppe is hoofdredacteur van Accountant en Accountant.nl.

Voor elk wat wils

Maandelijks mag ik even ceremoniemeester zijn bij het afnemen van de beroepseed en het uitreiken van diploma's aan zo'n twintig tot vijftwintig enthousiaste, jonge accountants. Eén van de leukste dingen om te doen binnen de NBA, al mis ik die grote Limpergzaal uit het vroegere pand nog wel een beetje. Gespannen gezichten van de geslaagden op de voorste rij, trotse aanhang op de rijen erachter, een kleine quiz om de zaal wat losser te maken, een korte speech van een bestuurder en dan het moment waarvoor iedereen is gekomen: de eed en het diploma. Na afloop bijkomen met een drankje en een hapje. Vegetarisch tegenwoordig bij de beroepsorganisatie, sinds de verhuizing naar Hoofddorp, maar bij de bitterballen merk je daar niks van. Vrijwel alle jonge accountants in de zaal zijn dan nog werkzaam bij een (meestal groot) openbaar accountantskantoor, dat de nieuwe beroepsgenoten in de voorgaande jaren heeft ondersteund richting de eindstreep. Tien jaar later is dat anders, dan zijn velen gevlogen naar nieuwe werkgevers; kleinere praktijken, de overheid, de andere kant van de tafel als accountant in business. Een duur opleidingsmodel voor

accountantskantoren, lijkt mij. Want eenmaal volledig opgeleid en bevoegd om belangrijke handtekeningen te zetten en teams aan te sturen, kiezen velen voor een betere balans tussen werk en privé, voor inhoudelijke verdieping, een werkgever met een missie of wat het motief ook is. Toch rendeert dat model blijkbaar nog genoeg. Hoe dan ook: de NBA heeft een brede achterban, waarin de openbare accountants niet de grootste leden-groep vormen. En dat wringt wel eens met de thema's waarmee wij ons veelal bezighouden: de kwaliteit van het (controlerend) beroep, de krappe arbeidsmarkt, de noodzaak van innovatie, de invloed van gedrag en cultuur, de rol van de accountant rondom fraude en continuïteit. Zaken die vooral worden geagendeerd vanuit de openbare accountantspraktijk, hoewel ze ook elders spelen. Ook op de jongste Accountantsdag ging het over zulke thema's, maar er was slechts een handvol vertegenwoordigers vanuit de (grote) kantoren te vinden. Wel veel accountants werkzaam in het mkb en veel accountants in business. De waardering van de dag was hoger dan ooit, maar toch wringt dat een beetje.

Het recente ledenonderzoek van de NBA is ook indicatief. Dat werd door relatief veel leden werkzaam in het mkb ingevuld. Leden die praktische ondersteuning willen, concrete support. De NBA doet meer voor de mkb-praktijk dan vaak wordt gedacht: een helpdesk, het NBA Helpt-programma, een mkb-bundel, sinds kort de praktische COMPACT-compliancetool. Maar blijkbaar moeten we dat harder roepen; onbekend maakt onbemind, zo lijkt het. Ook als redactie van dit medium en de bijbehorende website moeten we scherp blijven op het bedienen van een brede achterban. In december vorig jaar ontstond even een discussie op LinkedIn over dit magazine, dat onvoldoende lezenswaardig zou bieden voor leden in het mkb. Dat trekken wij onszelf natuurlijk aan. Het blijft een uitdaging, een beroeps-groep bedienen die zo divers is. In de ene editie van het blad lukt dat beter dan in de andere, is de ervaring. Dit nummer staat vol van de accountants in het mkb, benieuwd of dat bij een ander deel van de lezers weer onrust oplevert. Voor elk wat wils, is het uitgangspunt. Ondertussen kijken we de komende tijd weer kritisch naar de inhoud en formule van dit blad. ←



Als **Audit professional** aan de slag bij Flynth?



Flynth groeit en heeft stevige ambities voor de auditpraktijk. We werken met ruim 240 professionals voor middelgrote en grote klanten in het mkb, het onderwijs en lokale overheden. In deze veelzijdige omgeving zijn we continu op zoek naar auditprofessionals. We dagen je uit om jezelf te ontwikkelen en ons te helpen groeien. Wil jij werken aan je loopbaan, netwerk, en persoonlijke ontwikkeling binnen een hecht team? Dan komen wij graag met je in contact.

Werken als auditprofessional bij Flynth

Flynth kent geen partnerstructuur, de eindverantwoordelijke externe accountants zijn in loondienst. Daardoor wordt de winst van Flynth geïnvesteerd in onze organisatie en in onze mensen. Dat maakt ons onderscheidend en draagt bij aan onze informele en collegiale cultuur, gericht op samenwerking.

Data-gedreven controleaanpak

Flynth investeert in innovatie. Onze controleaanpak is sterk data-gedreven ondersteunt door technologische innovaties op het gebied van onder andere audit automation. Hierdoor verbeteren we de kwaliteit van onze controles en maken we jouw werk als audit professional afwisselend en uitdagend.

Arbeidsvoorwaarden

Bij Flynth bieden we marktconforme arbeidsvoorwaarden waaronder een passend salaris, goede pensioenregeling en een incentive- en participatieregeling. Daarnaast stimuleren wij jou om jezelf blijvend te ontwikkelen door middel van opleidingen of het volgen van onze leiderschapsprogramma's. Jouw talent is ons uitgangspunt. We hechten veel waarde aan een goede werk- en privé balans wat ook blijkt uit flexibele werktijden en een goede thuiswerkregeling.

Wil je meer weten?

Bekijk jouw mogelijkheden en onze vacatures bij Audit op www.werkenbijflynth.nl.

Eenvoudig uw plan van aanpak opstellen?

Zorgeloos aan uw PE-verplichting voldoen met PE-Academy:

- ✓ Ruim 85 online cursussen die aansluiten op uw leerdoelen
- ✓ Gratis PE-portfolio tool
- ✓ Flexibel nascholen waar en wanneer u wilt

Portfolio-actie:
25% korting
op een
abonnement*

*Actie is geldig t/m 31 maart 2024. Actievoorwaarden van toepassing.



Bovenop je vakgebied

Naar de actie:

www.pe-academy.nl/portfolioactie

