

Ingrijpende wijzigingen partnerbeloningen en bestuur KPMG

De partners van KPMG hebben gisteravond ingestemd met vergaande veranderingen in de governance van het kantoor en in het partnerbeloningsmodel.

De nieuwe governance wordt op 1 oktober 2014 ingevoerd, zo meldt KPMG in een persbericht. Centraal staat het uitbreiden van de externe invloed in het bestuur en het toezicht daarop. KPMG verwacht de hernieuwde samenstelling van de Raad van Bestuur (RvB) op korte termijn bekend te kunnen maken.

Op dit moment bestaat de raad van commissarissen (RvC) volledig uit KPMG-partners. In de nieuwe structuur bestaat de RvC voor een meerderheid uit externe leden, waaronder de voorzitter. De externe RvC-leden zullen worden gekozen op basis van ervaring en deskundigheid en komen uit diverse geledingen van de samenleving. De RvC wordt verantwoordelijk voor het toezicht op en de benoeming en beloning van de RvB. Eveneens wordt toezicht gehouden op het functioneren van het performance management systeem, inclusief het benoemingsproces van partners. KPMG richt ook de Commissie Publiek Belang opnieuw in: die wordt gevormd door alle externe leden van de RvC. Daarnaast kent de RvC tenminste een Audit & Riskcommissie en een Remuneratie- en Benoemingscommissie.

Klanttevredenheid

Het nieuwe beloningsmodel voor partners zal gericht zijn op kwaliteit, meetbare prestaties en op de lange termijn, aldus KPMG. De belangrijkste onderdelen ervan:

- De leden van de raad van bestuur krijgen een vaste beloning met een variabel deel van maximaal 10 procent. Zij ontvangen geen winstaandeel meer.
- De beloning van partners wordt gekoppeld aan een prestatiemeting waarin het realiseren van kwaliteitseisen, de motivatie van medewerkers en klanttevredenheid centraal staan. Het niet voldoen aan deze kwaliteitsnormen kan leiden tot inhouding op het individuele winstaandeel.
- De introductie van een uitgestelde winstdelingsregeling en een *claw back*-regeling.
- Voor auditpartners introduceert KPMG een uitgestelde winstregeling waarbij ieder jaar 30 procent van de variabele winstuitkering wordt ingehouden. Deze inhouding valt na zes jaar vrij.
- Voor zowel audit- als adviespartners introduceert KPMG een *claw back*-regeling, waarbij de schade bij aantoonbaar verwijtbaar handelen op het winstaandeel van individuele partners kan worden verhaald.
- De huidige variabele beloning van partners komt te vervallen en wordt vervangen door een beloning die beperkt kan worden toegekend en enkel op basis van zeer uitzonderlijke, meetbare prestaties van individuele partners.
- De exit-regeling voor partners wordt versoepeld. De opzegtermijn gaat van 12 maanden naar 6 maanden. En bij vertrek krijgt een partner, afhankelijk van het aantal dienstjaren bij KPMG, nog maximaal één jaarsalaris mee.

Vertrouwen

Volgens Jan Hommen, bestuursvoorzitter van KPMG, zetten de partners van KPMG met deze besluiten 'een belangrijke stap die ons in staat moet stellen het vertrouwen van onze stakeholders terug te winnen. De veranderingen die wij vandaag aankondigen zijn vergaand en ingrijpend. Ze komen voort uit onze eigen wil en ambitie om kwaliteit centraal te stellen in onze controle- en advieswerkzaamheden.'

'KPMG wil weer de norm worden in deze sector', aldus Hommen. 'Daarvoor moet nog veel werk worden verricht maar we zijn er van overtuigd dat ons dat gaat lukken. Met de inbreng van ervaring en deskundigheid uit de buitenwereld verscherpen en objectiveren wij het interne toezicht. Zo kunnen we onze absolute focus op kwaliteit en integriteit beter waarborgen.'

De prioriteiten van KPMG zijn vastgelegd in het veranderprogramma *true blue*. Hiermee geeft KPMG concreet invulling aan de noodzakelijke veranderingen van de interne organisatie, zo meldt het persbericht. De veranderingen van de besturing van KPMG en het toezicht daarop en het beloningsmodel voor partners zijn de eerste concrete resultaten uit dit veranderprogramma die KPMG nu kan melden.

True blue

Hommen: 'De veranderingen die we vandaag aankondigen komen voort uit ons interne veranderprogramma *true blue* dat aan het begin van de zomer van start is gegaan. Op basis van de analyses die we hebben gemaakt in mei van dit jaar hebben we zeven werkstromen ingericht.

'Behalve op governance en partnerbeloning richten deze zich op de onderwerpen businessmodel, people&culture, kwaliteit van de audit, herstel van publiek vertrouwen en communicatie. Naast deze interne inspanningen hebben we ook extern actief een bijdrage geleverd aan de vernieuwing van de sector.

'Zo is Marc Hogeboom (head of audit en lid van de raad van bestuur) namens KPMG betrokken bij de stuurgroep van het NBA-initiatief Toekomst Accountantsberoep. Caspar Segers (partner bij KPMG Financial Services) maakt namens KPMG onderdeel uit van de werkgroep die het adviesrapport aan de sector heeft geschreven dat later deze maand verschijnt.'

De uitwerking van bovenstaande besluiten zal in het nieuwe boekjaar vanaf 1 oktober 2014 plaatsvinden. Dat geldt ook voor de aanpassing van de pensioenregeling en pensioenleeftijd.

'KPMG wil nu grote stappen zetten', zegt Hommen. 'Daarmee het verleden achter ons laten en bouwen aan een nieuwe toekomst. Voor onze klanten, voor de samenleving en voor onze mensen.'

Deel dit artikel



GERELATEERD



NIEUWS | 13 oktober 2021

AFM: Rvc's bij accountantsorganisaties hebben impact, maar invloed verschilt

De raden van commissarissen (rvc's) bij oob-accountantsorganisaties hebben zeker impact, maar de mate van invloed verschilt. Dat komt mede door "uitdagingen" in... →



NIEUWS | 08 oktober 2021

Online bijeenkomst NBA over consultatiedocument Fraude en Continuïteit

De NBA organiseert in oktober twee Zoom-bijeenkomsten over het Consultatiedocument Fraude en Continuïteit in de Controleverklaring. De sessie van 12 oktober heeft... →



DISCUSSIE | Opinie | 05 oktober 2021

Cultuuromslag in accountancy, ongeacht de structuur?

Kun je een echte cultuuromslag in de controlepraktijk bereiken, in een structuur die verstorende elementen bevat? Een aantal knelpunten op een rij. →



NIEUWS | 28 september 2021

NBA-werkgroep Continuïteit publiceert gids over continuïteitsbeoordeling

De NBA-werkgroep Continuïteit heeft de Continuïteitsgids gepubliceerd, bedoeld om accountants te ondersteunen bij de beoordeling van de continuïteit van ondernemingen. →



NIEUWS | 20 september 2021

Leen Paape: 'Beroep moet multidisciplinair worden'

Het accountantsberoep moet veel meer multidisciplinair werken en oppassen om niet overbodig te worden. Dat stelt hoogleraar corporate governance Leen Paape, in een... →
