

# Monitor Convenant “Diversiteit & Inclusie accountantskantoren”

2022/2023

Oktober 2023

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# 1.1 Introductie

In 2022 heeft de NBA onderzoek laten doen naar de verslaggeving door de top 20 accountantskantoren over diversiteit in hun organisatie. De verkorte conclusie was: “Het schiet niet op. Ondanks jaren emancipatiebeleid nog steeds weinig vrouwen in de Top”.

Vervolgens is het initiatief genomen tot het convenant ‘Diversiteit & inclusie’. Accountantskantoren die zich hieraan verbinden beloven om hun kantoor qua personele samenstelling, ook voor wat betreft accountants, meer divers en inclusief te maken. En op alle niveau’s. Dit om de teruglopende mate van diversiteit richting de (sub)top tegen te gaan (cohort consistentie).

Onderdeel van het convenant is de toezegging om jaarlijks relevante informatie beschikbaar stellen t.b.v. de NBA monitor, teneinde de voortgang op een aantal duidelijke prestatie indicatoren (KPI’s) te rapporteren.



Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# 1.2 Introductie

## Convenant Diversiteit & Inclusie Accountantskantoren

Op initiatief van de Koninklijke Beroepsorganisatie van Accountants NBA en vanuit de overtuiging dat meer inclusie en diversiteit rechtvaardig, noodzakelijk, logisch en slim is, hebben de aan dit convenant deelnemende accountantskantoren besloten zich hieraan sterker publiekelijk te verbinden.

Het doel is de personele samenstelling, ook voor wat betreft accountants, binnen onze kantoren meer divers te maken. We streven naar een diverse samenstelling op alle niveaus (cohort consistentie) om de teruglopende mate van diversiteit richting de (sub)top tegen te gaan en om een inclusieve organisatie te zijn. Wij willen dat alle medewerkers volledig zichzelf kunnen zijn, dat iedereen erbij hoort en dat iedereen dat ook zo voelt.

Wij vinden het van belang om hiervoor meetbare doelen te stellen, deze na te streven, de voortgang te monitoren en hier publiekelijk transparant over te zijn. Onze aanpak zal zich met name richten op cultuur, beleid, instroom en opwaartse doorstroom, omdat wij waarnemen dat naarmate de carrière van divers talent vordert, zij in mindere mate doorstromen naar hogere functies. En wij weten: zonder een divers samengestelde subtop geen divers samengestelde top.

Wij verklaren dat.

1. ... wij, als bestuursvoorzitters en directeuren overtuigd zijn van het belang van een inclusieve cultuur ten behoeve van het behouden en bevorderen van diversiteit binnen onze organisatie, en dat wij vanuit onze functie directe verantwoordelijkheid hebben en zullen afleggen ten aanzien van de daarop gerichte strategie en doelen.
2. ... wij ons versterkt zullen inzetten ten aanzien van de door ons gestelde strategie en kwantitatieve doelen met betrekking tot de doorstroom van en meer divers accountants talent naar de (sub)top.
3. ... wij jaarlijks onze relevante informatie beschikbaar stellen ten behoeve van de NBA monitoring rapportage, teneinde onze voortgang op een aantal duidelijke prestatie-indicatoren te rapporteren.
4. ... wij bereid zijn aanvullende maatregelen te nemen wanneer onze strategie onvoldoende effectief is en onze kwantitatieve doelen niet worden gehaald.
5. ... wij op onze website en via andere communicatiekanalen bekendheid geven aan ons commitment aan inclusie en diversiteit en aan dit convenant, alsmede de informatie zullen publiceren.

Aldus de bestuursvoorzitters en directeuren van de deelnemende accountantskantoren.

Zie [NBA.nl/diversiteit](https://www.nba.nl/diversiteit).



**In 2023 is de NBA gestart met monitoren.**

Per 1 juni 2023 hebben 39 accountantskantoren van diverse omvang het convenant ondertekend.

Deze rapportage bevat de uitkomsten van de eerste monitor.

<https://www.nba.nl/themas/diversiteit/convenant-diversiteit-en-inclusie-accountantskantoren/>

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# 2.1 Achtergrond

Indien een kantoor een afzonderlijke accountantstak heeft, dan is alleen die opgenomen in de monitor. De keuze van de opgevraagde data is mede gebaseerd op de kennis en ervaring bij grotere kantoren. Deelname aan het convenant is vrijwillig, maar ondertekening is niet vrijblijvend. Van het totaal van 39 convenant leden hebben 26 de gegevens aangeleverd.

Redenen voor het niet aanleveren waren o.a.:

*"De lijst overvalt, gezien de korte termijn. We hebben meerdere uitdagingen. We gaan wel aan de slag maar het lukt nu niet."*

*"Ik sta liever achter inclusie dan aan het voldoen van lijstjes, al begrijp ik jullie perspectief "meten is weten."*

*"Zo zijn de systemen niet ingericht. We moeten eerst onderzoeken hoe we de accountants en accountants in opleiding in kaart kunnen brengen. Om het vervolgens voor te leggen aan de Raad van bestuur."*

Tot 'accountants' worden ook de 'accountants in opleiding' gerekend. Bij de analyse over doorgroei binnen kantoor zijn de resultaten van kantoren met minder dan 25 accountants (9), buiten beschouwing gelaten.

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants



## 2.2 Verzamelde data

Omvang organisatie	Man/vrouw verdeling totaal	Man/vrouw verdeling per niveau	Man/vrouw verdeling instroom/ uitstroom per niveau	Culturele diversiteit en inclusiviteit
Totaal aantal mdw	RvC	Junior	Junior	Is er gemeten op culturele diversiteit?
Totaal aantal accountants/in opleiding	RvB	Medior	Medior	Wat is er gemeten op culturele diversiteit?
Grootte organisatie (criteria BW)	Overige lagen van de organisatie	Senior	Senior	Wat zijn de aantallen van jullie meting?
		Subtop	Subtop	Metten jullie inclusiviteit?
		Top	Top	Waten hoe is er gemeten aan inclusiviteit?
				Welke KPI's, ratio's of andere maatstaven zijn gebruikt om resultaten in inclusiviteit te duiden?

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# 3.1 De resultaten: RvB / RvC\*

Het percentage vrouwen in RvB's is gemiddeld **15%**, in RvC's **44%**.

Deze resultaten liggen in lijn met het beeld dat is verkregen uit het vorige onderzoek dat de NBA heeft laten verrichten naar diversiteit bij accountantsorganisaties. \*\*

Ook liggen zij in lijn met de resultaten van de Female Board Index 2023\*\*\* met respectievelijk **15%** en **39%**.

**Twaalf RvB's en 1 RvC** bestaan geheel uit mannen.

Aantal organisaties	% Vrouw in RvB
# 1	67%
# 1	60%
# 3	33%
# 3	25%
# 1	20%
# 12	0%
# 21	
<b>Gemiddeld % vrouwen in RvB</b>	<b>15%</b>

Aantal organisaties	% Vrouw in RvC
# 2	67%
# 2	60%
# 1	50%
# 3	40%
# 1	20%
# 1	0%
#10	
<b>Gemiddeld % vrouwen in RvC</b>	<b>44%</b>

\* Voor zover aanwezig binnen de organisaties

\*\* Diversiteit in jaarverslagen Top 20 Accountants, 2019/2020

\*\*\* Zie [Dossier Nederlandse Female Board Index | TIAS Business School](#)

## 3.2 De resultaten: M/V Accountants exclusief RvC/RvB

- De scores worden vooralsnog anoniem gepresenteerd. De gepresenteerde percentages volgen uit door de kantoren aangeleverde data. **Elk kantoor kan op die manier zelf achterhalen waar het staat in deze lijst.**
- Het gemiddelde aandeel van accountants **binnen de totale groep medewerkers van deze kantoren** - exclusief RvB en RvC - bedraagt **44%**
- In deze groep accountants bedraagt het gemiddeld percentage vrouw **37%**.
- Slechts vier kantoren hebben qua accountants een min of meer gelijke man/vrouw verdeling (45-55).

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# 3.3 Tabel

Kantoor	% man Accountants (excl RvC en RvB)	% vrouw Accountants (excl RvC en RvB)
G	100%	0%
U	100%	0%
D	100%	0%
C	100%	0%
P	92%	8%
B	81%	19%
S	78%	22%
V	77%	23%
O	74%	26%
N	73%	27%
I	67%	33%
K	67%	33%
A	67%	33%
E	66%	34%
M	64%	36%
Z	64%	36%
F	63%	37%
W	62%	38%
X	60%	40%
H	60%	40%
J	59%	41%
Q	58%	42%
R	54%	46%
L	54%	46%
T	51%	49%
Y	50%	50%

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants





# 3.4 Gemiddeld % vrouwelijke accountants per functieniveau\*

## Gemiddeld % vrouwelijke accountants per functieniveau\*

Junior	Junior of gevorderd assistent (in opleiding en nog geen RA of AA)	42%
Medior	Trainees, Supervisor, Controleleiders	40%
Senior	Managers, Senior Managers	31%
Subtop	Directeuren, Partners (non-equity)	25%
Top	Partners	11%

- Hoe hoger in de organisatie, hoe kleiner het percentage vrouwelijke accountants, **met relatief grote daling in aanwezige percentage vrouwen in de stap van medior naar senior en in de stap van subtop naar top. Juist op deze niveaus kan worden gestart met eerste interventies.**
- **Doorgroeien van Junior naar Top vergt jaren. Als we willen werken aan diversiteit in de toplaag, betekent dit dat we langdurig extra aandacht dienen te besteden aan het behoud van vrouwen, startend met het handhaven van de verhouding zoals aanwezig bij de junioren.**

- Gemiddelden berekend op basis van organisaties met beschikbare data over de verdeling per laag, waarbij elke organisatie gelijkwaardig meetelt in het gemiddelde. Zie bijlage voor de ongewogen gemiddelden over de gehele populatie.

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# 3.5 Culturele diversiteit

Culturele Diversiteit	Aantal %
ja	23%
nee	77%
<b>Eindtotaal</b>	<b>100%</b>

6 van de 26 kantoren melden goed zicht te hebben op-, of metingen te verrichten aangaande culturele diversiteit:

- 3 geven aan zodanig klein te zijn, dat zij kennis hebben van alle medewerkers en hun achtergrond.
- 1 is in 2023 gestart met een meting (naar culturele diversiteit).
- 1 meet maar licht wat (en de wijze waarop-) er wordt gemeten verder niet toe.
- 1 geeft aan hoe de meting wordt verricht én geeft de meest recente data uit deze meting weer.

Dit kantoor beschikt over data aangaande de culturele diversiteit van de medewerkers.

Nieuwe medewerkers worden bij indiensttreding gevraagd om op vrijwillige basis die te delen.

Men onderscheidt:

- Nederlandse achtergrond
- Westerse migratie achtergrond
- Niet- westerse migratie achtergrond

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

## 3.6 Inclusiviteit

Inclusie-meting	Aantal %
ja	54%
nee	46%
<b>Eindtotaal</b>	<b>100%</b>

Voor inclusiviteit is bij de uitvraag verwezen naar de definitie van de SER\* en is gevraagd of dit door de organisaties wordt gemeten.

Van de 14 kantoren die aangaven inclusiviteit te meten:

- Verwijzen er 9 naar de periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken.
- Kennen er 3 een specifieke survey of meetinstrument, waarmee inclusie wordt gemeten.
- Zijn er 2 die de wijze waarop inclusie wordt gemeten niet specifiek duiden.

Van de 13 organisaties die aangeven inclusiviteit **niet** te meten, wordt in de toelichting:

- Enerzijds hulp gevraagd om dit vorm te geven.
- Anderzijds wordt door organisaties die klein zijn aangegeven dat ze niet met KPIs werken om te meten, maar periodiek medewerkers spreken over medewerkerstevredenheid, waar dit verondersteld wordt onderdeel van uit te maken.

\*Een klimaat waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden.

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# 4. Conclusie

## Samenvattend:

- Gemiddeld is 44% van de RvC's vrouw, en 15% van de RvB's is vrouw;
- Binnen de totale populatie accountants is 37% vrouw, 63% man;
- Vermoedelijk stromen relatief veel vrouwen uit. Zij groeien met name niet door in de stap van medior naar senior, én van de subtop naar de top;
- 6 van de 26 organisaties geven aan culturele diversiteit te meten, waarbij 1 organisatie data kan aanleveren over de aanwezige culturele diversiteit;
- Inclusie wordt door 14 van de 26 organisaties gemeten middels medewerkers tevredenheidsonderzoeken en cultuurscans.

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

  
NBA

# 5. Tot slot

De NBA realiseert zich dat het resultaat uit deze eerste monitor een momentopname is.

Pas na een aantal jaar zal het effect van interventies zichtbaar worden.

## De NBA:

- roept kantoren op zich aan te sluiten bij het Convenant Diversiteit & inclusie accountantskantoren;
- moedigt de kantoren die data hebben aangeleverd aan om te kijken naar hun positie in de bijlagen en te bewaken dat de komende jaren het percentage vrouwelijke accountants dat doorstroomt in plaats van uitstroomt, toeneemt;
- verzoekt de 13 kantoren die het convenant wel hebben ondertekend maar geen informatie hebben aangeleverd, dat bij de volgende monitor wel te doen.

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

The logo for the Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) features a thick orange horizontal bar above the letters 'NBA' in a bold, orange, sans-serif font.

# Bijlage: % vrouwen naar functieniveau\*

Kantoor	%vrouw in Junior	%vrouw in Medior	Cohort Consistency	%vrouw in Senior	Cohort Consistency	%vrouw in Subtop	Cohort Consistency	%vrouw in Top	Cohort Consistency	Totaal junior-(sub)top cohort****
E	29%	37%	1,28	50%	1,35	0%	0,00	0%	0,00	0,00
F	40%	39%	0,96	30%	0,77	21%	0,71	18%	0,87	0,46
H	51%	32%	0,61	15%	0,48	25%	1,67	-***	-***	0,49***
I	26%	46%	1,75	36%	0,79	0%	0,00	0%	0,00	0,00
J	46%	41%	0,90	40%	0,97	27%	0,66	20%	0,74	0,43
K	40%	34%	0,85	17%	0,49	0%	0,00	0%	0,00	0,00
L	42%	56%	1,31	17%	0,30	50%	3,00	25%	0,50	0,59
M	46%	31%	0,68	26%	0,83	13%	0,49	0%	0,00	0,00
N	55%	40%	0,72	25%	0,63	42%	1,67	6%	0,15	0,11
O	67%	46%	0,68	27%	0,59	14%	0,52	10%	0,70	0,15
R	33%	50%	1,50	33%	0,67	63%	1,88	33%	0,53	1,00
S	22%	22%	0,98	20%	0,92	50%	2,50	0%	0,00	0,00
T	48%	44%	0,93	50%	1,13	55%	1,09	0%	0,00	0,00
V	41%	25%	0,61	20%	0,78	8%	0,40	22%	2,70	0,52
W	40%	41%	1,03	40%	0,96	14%	0,34	17%	1,25	0,43
X	37%	44%	1,20	44%	0,99	14%	0,32	0%	0,00	0,00
Z	39%	42%	1,08	31%	0,74	24%	0,79	19%	0,80	0,50
<b>Gem. van organisaties</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>0,95</b>	<b>31%</b>	<b>0,78</b>	<b>25%</b>	<b>0,80</b>	<b>11%</b>	<b>0,43</b>	<b>0,26</b>
<b>Gem. van populatie****</b>	<b>42%</b>	<b>40%</b>	<b>0,95</b>	<b>33%</b>	<b>0,83</b>	<b>24%</b>	<b>0,71</b>	<b>16%</b>	<b>0,69</b>	<b>0,39</b>

\* voor organisatie met meer dan 25 medewerkers.

\*\* berekening cohort consistency: % van het opvolgend niveau gedeeld door % van het voorgaand niveau.

\*\*\* indien geen medewerkers in de organisatie in de top, is totale cohort consistentie berekend op basis van de subtop.

\*\*\*\* gemiddelde op basis van het totaal van de accountants in deze 17 organisaties.

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**