

Tabel: geherformuleerde maatregelen voor niet-OOB-accountantsorganisaties met deliverables + fasering

	Maatregel (van oorsprong specifieke OOB maatregelen zijn cursief)	Principle + vragen + eventueel toelichtende opmerkingen	Herformulering voor niet-OOB-accountantsorganisaties	Deliverables, aantoonbaar uitgevoerde maatregelen	Fasering (de deliverables moeten zijn gerealiseerd voor ...)
	Verhouding tot opdrachtgever				
4.4	De accountant rapporteert expliciet aan de rvc (of vergelijkbaar toezichthoudend orgaan) over de risico's op de onder COS 240 vallende vormen van fraude met mogelijk materiële impact op de jaarrekening die hij onderkent, stemt met de rvc het werkprogramma af dat hij uitvoert ten aanzien van die risico's en rapporteert specifiek over de door hem uitgevoerde werkzaamheden. De inzet van data-analyse dient onderdeel te zijn van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's. De NBA brengt nadere regelgeving of een handreiking uit over de uit te voeren werkzaamheden en de afstemming met en rapportage aan de rvc ten aanzien van fraude. Indien een fraudegeval zich voordoet rapporteren zowel rvc als accountant aan de algemene vergadering (of vergelijkbaar orgaan) in hoeverre dit gerelateerd is aan een door rvc en accountant onderkend frauderisico en over de evaluatie van rvc en accountant van de uitgevoerde controlewerkzaamheden rondom dit frauderisico	<p>De werkgroep niet OOB erkent dat o.b.v. de huidige wettelijke controles te weinig fraudes worden ontdekt en gemeld. De verwachting bij stakeholders is anders. Ook de niet OOK kantoren erkennen de noodzaak beter aan die verwachting bij stakeholders te voldoen.</p> <p>Opmerkingen zijn o.a.:</p> <p>Het rapport spreekt over een investering van €1 miljard. Dat vergt toelichting.</p> <p>Fraude wordt breed opgevat en richt zich op 'fraude' in het kader van WTA en Wwft, corruptie en overige vormen van wettelijk verkregen financieel voordeel.</p> <p>Afstemming met rvc mag er niet toe leiden dat accountant minder doet dan wet- en regelgeving en professie vereisen. M.a.w. accountant informeert rvc over aanpak en vraagt of er aanvullende wensen zijn.</p> <p>E.e.a. lijkt al voldoende in wet/regelgeving vastgelegd. Ondersteuning van betere praktijk kan</p>	<p>De accountant rapporteert expliciet aan de rvc (of vergelijkbaar toezichthoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) over de risico's op de onder COS 240 vallende vormen van fraude met mogelijk materiële impact op de jaarrekening die hij onderkent.</p> <p>De accountant stemt met de rvc (of vergelijkbaar toezichthoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) het werkprogramma af dat hij uitvoert ten aanzien van die risico's en rapporteert specifiek over de door hem uitgevoerde werkzaamheden.</p> <p>Afhankelijk van de omvang en complexiteit van de controlecliënt is inzet van data-analyse een wenselijk onderdeel van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's.</p> <p>Indien een fraudegeval zich voordoet rapporteren zowel rvc als accountant aan de algemene vergadering (of vergelijkbaar orgaan) in hoeverre dit gerelateerd is aan een door rvc en accountant onderkend frauderisico en</p>	1. De accountant voldoet doorlopend aan de verplichting om in voorkomende gevallen (vermoedens van) fraude te melden bij de bevoegde opsporingsinstantie(s).	heden

		<p>d.m.v. (i) handreiking frauderisicofactoren; (ii) duidelijkheid ook in het veld over de onderscheiden rollen van toezichtorgaan (ava, rvc), bestuur (RvB, directie) en accountant; (ii) opleiding.</p> <p>Vraagtekens bij noodzaak 'De inzet van data-analyse dient onderdeel te zijn van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's'. Dit zou afhankelijk moeten zijn van complexiteit van de controle? Bij de toepassing van data-analyses zie je grote verschillen in het mkb. Indruk bestaat dat grote investering nodig is. Met generieke tools kom je echter ver. Data-analyse en de toepassing ervan biedt ook kansen. Moet onderdeel worden van ons denken. Ondersteuning vanuit koepels is nodig.</p> <p>Ten aanzien van investeringen:</p> <p>Accountants moeten met de rvc in gesprek en hen overtuigen van de noodzaak van data-analyses. Hiermee kunnen accountants bovenop audits / fraudes zitten en zijn extra werkzaamheden ook gelegitimeerd.</p>	<p>over de evaluatie van rvc en accountant van de uitgevoerde controlewerkzaamheden rondom dit frauderisico.</p> <p>Bovenstaande laat onverlet de verplichting om in voorkomende gevallen (vermoedens van) fraude te melden bij de bevoegde opsporingsinstantie(s).</p>		
	1 juli 2016				
	Normeren en meten van cultuur				
1.3	Bij de profilering richting studenten en de arbeidsmarkt benadrukt de beroepsgroep juist die waarden, normen en kwaliteiten	De accountantsorganisaties presenteren zich op de onderwijs- en arbeidsmarkt als organisaties	Idem.	1. De niet-OOB accountantsorganisatie toetst aantoonbaar haar beleid inzake	1. 1-7-2016

	van een accountant die aandacht dienen te krijgen bij het vormen van de gewenste cultuur binnen accountantsorganisaties: focus op kwaliteit, professioneel kritische instelling, nauwkeurig, degelijk, een rechte rug, maatschappelijk betrokken.	werkzaam in het publiek belang.		werving van nieuwe medewerkers aan maatregel 1.3.	
	Governance				
2.1	<i>Bij de Nederlands topholding van iedere groep waarvan een accountantsorganisatie met een OOB vergunning deel uitmaakt wordt een rvc ingesteld. Organisaties met een andere rechtsvorm stellen een vergelijkbare toezichthoudende functie in die een onafhankelijk toezicht waarborgt</i>	De maatregelen 2.1 tot en met 2.8 zijn terecht maatregelen enkel relevant voor de accountantsorganisaties met een OOB vergunning, waarbij de werkgroep voor 2.7. en 2.8 toch alternatieve voorstellen heeft geformuleerd.	De WTA en BTA kennen al vereisten voor bestuursstructuur, welke in het niet-OOB segment voldoen aan de maatschappelijk breed geaccepteerde beginselen van goed bestuur en ondernemerschap. Aanvullend zorgen besturen ervoor dat er tenminste eens per twee jaar een evaluatie plaatsvindt van haar eigen functioneren, met name gericht op de bevordering van de kwaliteit van de dienstverlening, en maakt daarbij gebruik van een externe onafhankelijke assessor.	1. Het bestuur toetst aantoonbaar of het voldoet aan de vereisten van WTA en BTA.	1. 1-7-2016
	Verhouding tot opdrachtgever				
4.1	De accountant mag een controle-opdracht of verzoek tot het uitbrengen van een proposal voor een controle-opdracht slechts aanvaarden als hij deze rechtstreeks heeft ontvangen van de algemene vergadering (of vergelijkbaar orgaan) of van het toezichthoudend orgaan (rvc, rvt of vergelijkbaar orgaan), hij de proposal presenteert aan dit orgaan, zijn honorarium wordt afgesproken met dit orgaan en hij rapporteert aan dit orgaan. De accountant accepteert dus geen situatie	De accountant voert de wettelijke controle uit in opdracht van de RvC of bij het ontbreken daarvan het hoogste relevante toezicht- of bestuursorgaan van de te controleren organisatie. Opmerking: Het benaderen van de NBA om advies voor de benoeming, zien wij in de praktijk van het niet-OOB segment niet plaatsvinden.	De accountant voert de wettelijke controle uit in opdracht van de RvC of bij het ontbreken daarvan het hoogste relevante toezichtorgaan (ava) of bestuursorgaan cq de DGA van de te controleren organisatie.	1. Bij alle nieuwe opdrachten is de opdracht aantoonbaar verleend door het hoogste relevante toezichtorgaan (ava) of bestuursorgaan cq de DGA van de te controleren organisatie.	1. 1-7-2016

	<p>waarin het bestuur de facto de accountant selecteert en benoemt tenzij de bestuurder en aandeelhouder dezelfde persoon zijn en geen toezichhoudend orgaan aanwezig is. Indien de aandeelhouders en het toezichhoudend orgaan in gebreke blijven dan dient de (beoogd) accountant het bestuur te adviseren om de NBA te benaderen ten behoeve van de benoeming van een accountant.</p>				
4.4	<p>De accountant rapporteert expliciet aan de rvc (of vergelijkbaar toezichhoudend orgaan) over de risico's op de onder COS 240 vallende vormen van fraude met mogelijk materiële impact op de jaarrekening die hij onderkent, stemt met de rvc het werkprogramma af dat hij uitvoert ten aanzien van die risico's en rapporteert specifiek over de door hem uitgevoerde werkzaamheden. De inzet van data-analyse dient onderdeel te zijn van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's. De NBA brengt nadere regelgeving of een handreiking uit over de uit te voeren werkzaamheden en de afstemming met en rapportage aan de rvc ten aanzien van fraude. Indien een fraudegeval zich voordoet rapporteren zowel rvc als accountant aan de algemene vergadering (of vergelijkbaar orgaan) in hoeverre dit gerelateerd is aan een door rvc en accountant onderkend frauderisico en over de evaluatie van rvc en accountant van de uitgevoerde controlewerkzaamheden</p>	<p>De werkgroep niet OOB erkent dat o.b.v. de huidige wettelijke controles te weinig fraudes worden ontdekt en gemeld. De verwachting bij stakeholders is anders. Ook de niet OOK kantoren erkennen de noodzaak beter aan die verwachting bij stakeholders te voldoen.</p> <p>Opmerkingen zijn o.a.:</p> <p>Het rapport spreekt over een investering van €1 miljard. Dat vergt toelichting.</p> <p>Fraude wordt breed opgevat en richt zich op 'fraude' in het kader van WTA en Wwft, corruptie en overige vormen van wettelijk verkregen financieel voordeel.</p> <p>Afstemming met rvc mag er niet toe leiden dat accountant minder doet dan wet- en regelgeving en professionele vereisen. M.a.w. accountant informeert rvc over aanpak en vraagt of er aanvullende wensen zijn.</p>	<p>De accountant rapporteert expliciet aan de rvc (of vergelijkbaar toezichhoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) over de risico's op de onder COS 240 vallende vormen van fraude met mogelijk materiële impact op de jaarrekening die hij onderkent.</p> <p>De accountant stemt met de rvc (of vergelijkbaar toezichhoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) het werkprogramma af dat hij uitvoert ten aanzien van die risico's en rapporteert specifiek over de door hem uitgevoerde werkzaamheden.</p> <p>Afhankelijk van de omvang en complexiteit van de controlecliënt is inzet van data-analyse een wenselijk onderdeel van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's.</p> <p>Indien een fraudegeval zich voordoet rapporteren zowel rvc als accountant aan de algemene vergadering (of</p>	<p>2. De accountant stemt met de rvc (of vergelijkbaar toezichhoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) het werkprogramma af dat hij uitvoert ten aanzien van die risico's en rapporteert specifiek over de door hem uitgevoerde werkzaamheden.</p>	2. 1-7-2016

	<p>rondom dit frauderisico</p>	<p>E.e.a. lijkt al voldoende in wet/regelgeving vastgelegd. Ondersteuning van betere praktijk kan d.m.v. (i) handreiking frauderisicofactoren; (ii) duidelijkheid ook in het veld over de onderscheiden rollen van toezichtorgaan (ava, rvc), bestuur (RvB, directie) en accountant; (ii) opleiding.</p> <p>Vraagtekens bij noodzaak 'De inzet van data-analyse dient onderdeel te zijn van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's'. Dit zou afhankelijk moeten zijn van complexiteit van de controle? Bij de toepassing van data-analyses zie je grote verschillen in het mkb. Indruk bestaat dat grote investering nodig is. Met generieke tools kom je echter ver. Data-analyse en de toepassing ervan biedt ook kansen. Moet onderdeel worden van ons denken. Ondersteuning vanuit koepels is nodig.</p> <p>Ten aanzien van investeringen:</p> <p>Accountants moeten met de rvc in gesprek en hen overtuigen van de noodzaak van data-analyses. Hiermee kunnen accountants bovenop audits / fraudes zitten en zijn extra werkzaamheden ook gelegitimeerd.</p>	<p>vergelijkbaar orgaan) in hoeverre dit gerelateerd is aan een door rvc en accountant onderkend frauderisico en over de evaluatie van rvc en accountant van de uitgevoerde controlewerkzaamheden rondom dit frauderisico.</p> <p>Bovenstaande laat onverlet de verplichting om in voorkomende gevallen (vermoedens van) fraude te melden bij de bevoegde opsporingsinstantie(s).</p>		
	<p>1 augustus 2016</p>				
	<p>Monitoring</p>				

9.1	Er wordt een onafhankelijke monitoring commissie ingesteld die de invoering en werking van de in dit rapport genoemde maatregelen beoordeelt en aanvullingen en aanpassingen voorstelt in die gevallen dat de bevindingen vanuit de monitoring daar aanleiding toe geven. De meerderheid van de monitoring commissie dient te bestaan uit personen die niet verbonden zijn aan een accountantsorganisatie.		Idem De NBA-monitor zal vooralsnog alleen informatie gaan geven over de niet-OOB-accountantsorganisaties op geaggregeerd niveau. In de loop van 2016 wordt door de NBA gezien of ook kantoorinformatie openbaar kan worden gemaakt. De NBA en SRA zorgen ook zelf voor monitoring van de voortgang van de implementatie bij de niet-OOB-accountantsorganisaties en treft zo nodig aanvullende maatregelen.	1. De accountantsorganisatie bepaalt wie bestuurlijk verantwoordelijk is voor de uitvoering van de maatregelen. 2. De accountantsorganisatie werkt aantoonbaar mee aan het proces van self assessment via de NBA-monitor en bepaalt wie verantwoordelijk is voor het bijhouden van de kantoor specifieke informatie in de NBA-monitor.	1. 1-8-2016 2. 1-8-2016
	1 oktober 2016				
	Normeren en meten van cultuur				
1.3	Bij de profilering richting studenten en de arbeidsmarkt benadrukt de beroepsgroep juist die waarden, normen en kwaliteiten van een accountant die aandacht dienen te krijgen bij het vormen van de gewenste cultuur binnen accountantsorganisaties: focus op kwaliteit, professioneel kritische instelling, nauwkeurig, degelijk, een rechte rug, maatschappelijk betrokken.	De accountantsorganisaties presenteren zich op de onderwijs- en arbeidsmarkt als organisaties werkzaam in het publiek belang.	Idem.	2. wervingsactiviteiten voldoen aan maatregel 1.3	2. 1-10-2016
1.4	<i>OOB kantoren voeren periodiek een meting uit op de mindset en drivers van de partnergroep, andere leidinggevenden en de medewerkers. De rvc wordt geïnformeerd over de uitkomsten van deze meting en de op basis hiervan</i>	Zowel bestuur als toezichtsorgaan dragen zorg voor een cultuur in de gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang.	Het bestuur (en indien van toepassing het intern toezichtorgaan, rvc en/of ava) draagt zorg voor een cultuur in de gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang. Die gewenste cultuur is aantoonbaar verankerd in de missie, strategie van	1. De niet-OOB accountantsorganisatie evalueert aantoonbaar haar missie, strategie en past die zo nodig aan zodat deze gericht is op kwaliteit en publiek belang.	1. 1-10-2016

	<p><i>voorgenomen acties. De rvc dient het bestuursbesluit over de te nemen acties goed te keuren. De uitkomsten van de meting bij individuele personen worden door het bestuur en de rvc betrokken in de besluitvorming (goedkeuring) rondom partnerbenoemingen.</i></p>		<p>de organisatie en blijkt uit het gedrag en communicatie van het bestuur (tone at the top).</p> <p>Het bestuur monitort periodiek de cultuur in de organisatie, treft eventueel verbetermaatregelen en rapporteert over de resultaten van de monitoring en de in dat verband uitgevoerde maatregelen in het compliance- of transparantieverlag.</p>		
	Beoordelen en belonen				
3.1	<p>Alle accountantsorganisaties moeten aantoonbaar een intern beloningsstelsel hebben waarin de beloning van kwaliteit, waaronder coaching en begeleiding, voorop staat. Het belangrijkste deel van de (variabele) beloning van de individuele werknemers die werkzaam zijn binnen de controlepraktijk en de beloning of verdeelsleutel op basis waarvan de winst wordt verdeeld voor controlepartners wordt bepaald door rol, verantwoordelijkheid en de geleverde controlekwaliteit, waaronder de kwaliteit van de begeleiding en coaching van teamleden en uitkomsten van dossier reviews. In het stelsel dient kwaliteit zowel positieve als negatieve consequenties te hebben voor de beloning of verdeelsleutel. Het beloningsbeleid, inclusief de criteria op basis waarvan de winst wordt verdeeld tussen de controlepartners, het beleggingsbeleid voor individuele partners in privé en de individuele beloningen van de bestuurders van de accountantsorganisatie worden</p>	<p>Onduidelijk wat het onderliggende principe is.</p> <p>De norm binnen de niet-OOB-kantoren is dat er sprake is van gelijke/gelijkwaardige beloning. Dit is een kwestie van cultuur, het met elkaar goed willen doen.</p> <p>Het relevante artikel in het concept wetsvoorstel wijziging Wta kent een ander uitgangspunt, namelijk: 'Een accountantsorganisatie heeft een passend beloningsbeleid, ook ten aanzien van winstdeling, dat voldoende prestatieprikkels bevat om de kwaliteit van wettelijke controles te verzekeren.'</p> <p>De werkgroep niet OOB kantoren interpreteert artikel 18b zo, dat wordt bedoeld op de winstdeling van accountants in loondienst (dus niet op hun rol als ondernemer).</p> <p>De ondernemersbeloning, ingeval die</p>	<p>Het beloningsbeleid bevat geen incentives die ten koste kunnen gaan van een op kwaliteit gerichte cultuur en werkwijze. Toegestaan zijn incentives die ondersteunend zijn aan de doelstelling: focus op kwaliteit, een professioneel kritische instelling en werk in het publiek belang. Indien het beloningsbeleid de mogelijkheid kent van het toekennen van zogenaamde 'periodieken', vindt toekenning plaats o.b.v. criteria van kwaliteit.</p> <p>Wanneer sprake is van vormen van variabele beloning dient sprake te zijn van een intern beloningsstelsel, waarin aantoonbaar de beloning van kwaliteit voorop staat.</p> <p>De vergoeding voor de eigenaar (ondernemersbeloning), cq. de winstuitkering wordt niet beschouwd als een vorm van variabele beloning. In die zin moet ook artikel 18b</p>	<p>1. Het bestuur van de niet-OOB-accountantsorganisatie toetst aantoonbaar of het beloningsbeleid incentives bevat die ten koste kunnen gaan van een op kwaliteit gerichte cultuur en werkwijze. Indien dergelijke negatieve incentives bestaan wordt het beloningsbeleid herzien.</p>	1. 1-10-2016

	gepubliceerd in het jaarverslag, transparantieverslag of op de website van de accountantsorganisatie.	wordt beschouwd als variabele beloning, wordt opgevangen door de gelijke monniken/gelijke kappen-structuur.	worden gelezen. Voor het niet-OOB segment wordt onder controlepartner ook verstaan de externe accountant in loondienst. Voor zover er sprake is van verschil in beloning tussen controlepartners en overige partners wordt dat toegelicht in het compliance-verslag dat voor bevoegde instanties ter inzage en toetsbaar is.		
3.2	Vaktechnische kennis, professioneel kritische instelling en kwaliteit van de werkzaamheden dienen de cruciale elementen te zijn binnen het promotiebeleid voor medewerkers van de controlepraktijk in de organisatie, inclusief de criteria voor partnerbenoeming. Dit dient onder andere vormgegeven te worden door middel van een curriculum dat iemand doorlopen dient te hebben voordat hij in aanmerking komt voor partnerbenoeming. Onderdeel hiervan zijn aantoonbare werkervaring (met positieve beoordeling) binnen een op kwaliteit of beroepsontwikkeling gerichte functie (bijvoorbeeld afdeling vaktechniek of compliance), gedurende een relevante periode en een representatief aantal dossierreviews met positieve beoordeling. Voor partnerbenoeming binnen de OOB-controlepraktijk van een accountantsorganisatie en voordat iemand als partner kan functioneren op een OOB dient aantoonbaar sprake te zijn van minimaal het equivalent van 12 maanden ervaring binnen een op kwaliteit of	Vaktechnische kennis, professioneel kritische instelling en kwaliteit van de werkzaamheden zijn de cruciale elementen binnen het promotiebeleid voor medewerkers van de controlepraktijk in de organisatie, inclusief de partnerbenoeming. Opmerking vanuit de werkgroep is dat de gedetailleerdheid van de voorschriften in deze maatregel in het niet OOB segment niet toepasbaar is.	Vaktechnische kennis, professioneel kritische instelling en kwaliteit van de werkzaamheden zijn de cruciale elementen binnen het promotiebeleid voor medewerkers van de controlepraktijk in de organisatie, inclusief de partnerbenoeming. Afhankelijk van de omvang van het niet-OOB kantoor worden deze elementen bij de invulling van het promotiebeleid verder uitgewerkt (schaalbaarheid) In het geval van mobiliteit tussen kantoren draagt de ontvangende accountantsorganisatie er zorg voor dat de juistheid van het cv bij de aangegeven referenties wordt getoetst. Het blijft maximaal drie jaar lang mogelijk om een persoon te benoemen die nog niet aan het criterium voldoet ten aanzien van ervaring binnen een op kwaliteit of beroepsontwikkeling gerichte functie	1. Het promotiebeleid voor medewerkers van de controlepraktijk in de organisatie, inclusief de partnerbenoeming wordt aantoonbaar geëvalueerd en zo nodig aangepast opdat vaktechnische kennis, professioneel kritische instelling en kwaliteit van de werkzaamheden daarin de cruciale elementen zijn. 2. In het geval van mobiliteit tussen kantoren draagt de ontvangende accountantsorganisatie er zorg voor dat de juistheid van het cv bij de aangegeven referenties wordt getoetst.	1. 1-10-2016 2. 1-10-2016

	<p>beroepsontwikkeling gerichte functie met positieve beoordeling en minimaal drie dossierreviews met positieve beoordeling in de laatste vijf jaar voor benoeming. Bij OOB accountantsorganisaties toetst de rvc in ieder geval (maar niet uitsluitend) expliciet op de hiervoor genoemde aspecten bij zijn goedkeuring van partnerbenoemingen. Ten behoeve van een zorgvuldige en operationeel realiseerbare implementatie van deze maatregel acht de werkgroep een overgangsregime noodzakelijk. Het blijft maximaal drie jaar lang mogelijk om een persoon te benoemen die nog niet aan het criterium voldoet ten aanzien van ervaring binnen een op kwaliteit of beroepsontwikkeling gerichte functie onder voorwaarde dat hij na benoeming binnen vijf jaar de vereiste ervaring alsnog opdoet.</p>		<p>onder voorwaarde dat hij na benoeming binnen vijf jaar de vereiste ervaring alsnog opdoet.</p>		
3.6	<p><i>Accountantsorganisaties voeren een beleggingsbeleid voor partners in privé in waarin wordt aangegeven wat de restricties zijn die partners hierbij in acht dienen te nemen. Het beleggingsbeleid dient te worden goedgekeurd door de rvc.</i></p>	<p>Het beleggingsbeleid voor partners zorgt er voor dat het risico van een conflict of interest wordt voorkomen.</p>	<p>Het beleggingsbeleid voor partners zorgt er voor dat het risico van een conflict of interest wordt voorkomen. Aanvullend op bestaande verordeningen geven partners via de compliance officer volledige inzage in onderlinge financiële (on)afhankelijkheid 'in privé'. Over de uitvoering van dit beleid wordt verslag gedaan in het compliance-verslag.</p>	<p>1. Aanvullend op bestaande verordeningen geven partners via de compliance officer volledige inzage in onderlinge financiële (on)afhankelijkheid 'in privé'.</p>	<p>1. 1-10-2016</p>
	<p>Verhouding tot opdrachtgever</p>				
4.2	<p>De accountant richt de controleverklaring aan de aandeelhouders en schuldeisers, en in specifieke gevallen concreet benoemde</p>	<p>De accountant stelt de controleverklaring op ten behoeve van alle gebruikers van de</p>	<p>De accountant stelt de controleverklaring op ten behoeve van alle gebruikers van de</p>	<p>1. De controleverklaring is altijd gericht aan het hoogste relevante toezichtorgaan (ava) of</p>	<p>1. 1-10-2016</p>

	andere belanghebbenden, van de rechtspersoon.	jaarrekening (het publiek belang) en richt de verklaring aan het hoogste relevante interne toezichtsorgaan van de te controleren organisatie. Toelichting: De uitbreiding van enkel schuldeisers t.o.v. de huidige situatie doet in onze ogen geen recht aan de overige belanghebbenden.	jaarrekening (het publiek belang) en richt de verklaring aan het hoogste relevante interne toezichtsorgaan van de te controleren organisatie.	bestuursorgaan cq de DGA van de te controleren organisatie.	
4.5	<i>Bij alle OOB's en door de NBA aan te wijzen andere instellingen geeft de accountant een uitgebreide controleverklaring af. Daarin geeft hij meer inzicht in de aandachtspunten van zijn controle, de controlemethodiek en uitgevoerde werkzaamheden en de gehanteerde materialiteit. [Over de door de onderneming gerapporteerde continuïteitsrisico's rapporteert hij in de beoordelingsverklaring bij het jaarverslag. Hoort bij maatregel 4.3]. Ook voert de accountant actief het woord op de AvA (of vergelijkbaar orgaan) om zijn werkzaamheden toe te lichten. Dit stemt de accountant vooraf af met de rvc (of vergelijkbaar orgaan). Indien hem dit niet wordt toegestaan dient hij de opdracht niet te accepteren.</i>	Zie 4.3 i.v.m. de benodigde wettelijke verankering en aansluiting bij internationale (EU) regels. Welke “door de NBA aan te wijzen andere instellingen” worden bedoeld? Voorkomen moet worden dat er een onderscheid komt tussen de wettelijke controle OOB en overig. Wij achten het niet wenselijk om onderscheid te krijgen in wel/niet uitgebreidere controleverklaringen. Wij zijn akkoord met toepassing van deze maatregel in ook het niet-OOB segment. Deze maatregel geeft meer inzicht aan de gebruikers van de jaarrekening en is daardoor een extra mogelijkheid om de toegevoegde waarde van de sector te tonen. Optreden avA lijkt mosterd na de maaltijd: focus op management letter, key audit bevindingen en beperkende verklaring als organisatie bevindingen niet opvolgt.	Bij alle wettelijke controles geeft de accountant een uitgebreide controleverklaring af. Met een beperkter regime voor de middelgrote ondernemingen (kernpunten controle). Daarin geeft hij meer inzicht in de aandachtspunten van zijn controle, de controlemethodiek en uitgevoerde werkzaamheden en de gehanteerde materialiteit.	1. Bij alle wettelijke controles geeft de accountant een uitgebreide controleverklaring af. Met een beperkter regime voor de middelgrote ondernemingen (kernpunten controle).	1. 1-10-2016
4.6	<i>De accountant dient de rvc en rvb (of vergelijkbare organen) te allen tijde toe te</i>	De maatregel is ook in het niet OOB-segment toepasbaar.	De accountant dient de rvc en rvb (of vergelijkbare organen) te allen tijde toe te staan om in het jaarverslag of	1. De accountant ziet er actief en aantoonbaar op toe dat de door rvc en rvb (of vergelijkbare organen) in	1. 1-10-2016

	<i>staan om in het jaarverslag of tijdens de algemene vergadering informatie te verstrekken over de inhoud van de managementletter. De accountant ziet er in dat geval op toe dat deze informatie juist en evenwichtig is.</i>	Opmerking: In overeenkomst vastleggen dat informatieverstrekking aan de ava kan, maar met toets vooraf door de accountant op juistheid van de tekst. Indien de informatie niet juist is plaatst de accountant een 'opmerking' bij de verklaring.	tijdens de algemene vergadering informatie te verstrekken over de inhoud van de managementletter. De accountant ziet er in dat geval op toe dat deze informatie juist en evenwichtig is. Indien de informatie niet juist is plaatst de accountant een 'opmerking' bij de verklaring.	het jaarverslag of tijdens de algemene vergadering verstrekte informatie over de inhoud van de managementletter juist en evenwichtig is.	
	Kwaliteit meten en verbeteren				
5.1	Accountantsorganisaties moeten voor een standaardset van kwaliteitsindicatoren, waaronder indicatoren op het gebied van leverage en coaching, in het transparantieverslag of jaarverslag rapporteren wat de interne doelstelling of norm is voor deze indicator, wat de werkelijke uitkomst is over het afgelopen jaar en welke acties worden genomen indien het resultaat negatief afwijkt van de doelstelling of norm. De door de werkgroep voorgestelde indicatoren zijn opgenomen in appendix 2 bij dit rapport. De in 2015 respectievelijk 2016 te rapporteren indicatoren dienen voor eind 2014 definitief vastgesteld te worden door de NBA en worden periodiek bijgesteld op basis van uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek en dialoog met stakeholders.	De tekst van de maatregel lijkt te suggereren dat NBA vindt dat er een verplichte, vaste set indicatoren moet komen die voor alle kantoren identiek is. Twee issues vergen nadere keuzes: De leden van de werkgroep Publiek Belang geven een nadere toelichting op publicatie in TV/JV: "Publiceer je geen transparantie of jaarverslag dan geldt de regel niet voor je accountantsorganisatie." Duidelijkheid is nodig, ook om maatwerk voor niet OOB mogelijk te maken. In werkgroep niet OOB-segment bestaat de wens dat niet OOB kantoren een eigen set indicatoren vaststellen. De (leden van de) werkgroep Publiek Belang zet liever in op een vaste set van kwaliteitsindicatoren zodat er ook getoetst kan worden. Duidelijkheid is nodig. De werkgroep niet OOB-segment stelt een alternatieve tekst voor de	Accountantsorganisaties hebben een kwaliteitsbeheersingssysteem waarin aandacht is voor een beperkte vaste set van de belangrijkste kwaliteitsindicatoren en aangevuld met de kantoor-specifieke normen die van toepassing zijn voor de meting van de kwaliteit. Accountantsorganisaties zijn transparant over zowel het kwaliteitsbeheersingssysteem, de indicatoren als de jaarlijkse uitkomsten en de maatregelen die worden genomen om de kwaliteit te managen.	1. Accountantsorganisaties hebben aantoonbaar een kwaliteitsbeheersingssysteem waarin aandacht is voor een beperkte vaste set van de belangrijkste kwaliteitsindicatoren en aangevuld met de kantoor-specifieke normen die van toepassing zijn voor de meting van de kwaliteit.	1. 1-10-2016

		maatregel voor. Hierin moet tot uitdrukking komen dat het niet om de volledige lijst van indicatoren uit de appendix gaat, maar om een selectie (omvang/aantal en naar kwaliteit/kwantiteit aanvaardbare set) uit de consultatiedocument die leidt tot een minimum-set van indicatoren zodat voldoende transparantie kan worden gerealiseerd.			
5.2	De accountant rapporteert aan de rvc (of ander toezichthoudend orgaan) van de gecontroleerde rechtspersoon hoe veel partner/director- en team-uren hij verwacht te besteden (voorcalculatie) en zijn besteed (nacalculatie) aan de uitvoering van de controle en onderbouwt hoe de inzet van deze uren, in combinatie met andere controlemethodieken, tot een kwalitatief goede controle leidt.	Opmerking: Dat betekent dat ook duidelijk(-er) in de opdrachtbevestiging moet worden gemaakt dat als tijdens de controle bevindingen worden gedaan die nader onderzoek vergen, dit tot additionele kosten/rekening leidt.	De accountant overlegt zowel vooraf als achteraf over de in het kader van de wettelijke controle uit te voeren/uitgevoerde werkzaamheden en te besteden/bestede uren (voor- en nacalculatie).	1. De accountant overlegt aantoonbaar vooraf over de in het kader van de wettelijke controle uit te voeren/uitgevoerde werkzaamheden en te besteden/bestede uren (voorcalculatie).	1. 1-10-2016
5.3	Opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelingen (OKB) moeten worden uitgevoerd door een OKB team met senior teamleden onder leiding van een ervaren partner (of ervaren accountant van buiten de organisatie). De leden van het OKB team zijn permanent, dan wel voor een afgebakende periode, een substantieel deel van hun tijd beschikbaar voor het uitvoeren van OKB's. Ieder jaar dienen meerdere dossiers van een controlepartner in een OKB te vallen.	Wenselijkheid in niet-OOB segment worden onderschreven, maar hoe maken we dit toepasbaar bij de kantoren met geringe schaalgrootte? Bij kleinere niet-OOB-accountantsorganisaties kan het aan te bevelen zijn dat de OKB's worden uitgevoerd door een ervaren accountant van buiten de organisatie)	OKB's door een OKB-team bestaand uit senior beroepsbeoefenaren zijn een vast onderdeel van het kwaliteitsbeheersingssysteem. Ieder jaar dienen één of meerdere dossiers van een controlepartner in een OKB te vallen.	1. OKB's door een OKB-team bestaand uit senior beroepsbeoefenaren zijn aantoonbaar een vast onderdeel van het kwaliteitsbeheersingssysteem.	1. 1-10-2016
5.5	Indien wordt vastgesteld dat controledossiers –en werkzaamheden van een controlepartner niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten dient, naast de in hoofdstuk 6 besproken invloed op de	De hoofdlijn van de maatregel wordt onderschreven, maar vergt een globalere invulling voor het niet OOB-segment. Vragen/opmerkingen vanuit	Controlepartners (inclusief de externe accountant in loondienst) die (op onderdelen) niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten worden verplicht deel te nemen aan een intensief	1. Jaarlijks dient aantoonbaar te worden getoetst of controlepartners (inclusief de externe accountant in loondienst) (op onderdelen) voldoen aan de kwaliteitsvereisten.	1. 1-10-2016

	<p>beloning, door deze controlepartner een verbeterplan opgesteld te worden in samenspraak met de compliance officer en het bestuurslid dat verantwoordelijk is voor kwaliteit. Gedurende een periode van twee jaren dient uitvoering gegeven te worden aan dit verbeterplan en dient het aantal OKB's op de controledossiers van deze partner sterk geïntensiveerd te worden. Na twee jaren dient een evaluatie plaats te vinden van de ontwikkeling en kwaliteit in die periode en dient bepaald te worden of de controlepartner tekeningsbevoegd kan blijven binnen de accountantsorganisatie. Hiertoe wordt een gemotiveerd besluit ter goedkeuring ingediend bij de rvc.</p>	<p>het niet OOB-segment:</p> <p>Dit geldt voor alle controlerende accountants.</p> <p>In het niet-OOB segment wordt een verbeterplan van twee jaren te lang gevonden en neemt men eerder afscheid.</p> <p>In niet-OOB segment is het niet altijd mogelijk het verbeterplan te realiseren zonder inhuur externe deskundigheid/ondersteuning.</p>	<p>verbeterplan. Indien na een redelijke termijn de controlepartner nog niet voldoet wordt de tekenbevoegdheid ingetrokken.</p>		
5.6	<p>Invoering van een controle standaard die bij een accountantswisseling bepalingen bevat voor zowel de toetredend accountant als de uittredend accountant en voorziet in een tijdige en volledige informatie overdracht, inclusief informatie overdracht bij aanvang van het proposal proces in die gevallen dat de huidige accountant niet is uitgenodigd voor het proposal proces (bijvoorbeeld bij OOB rotaties). Indien vanuit toezicht of anderszins de controle over enig jaar ter discussie wordt gesteld (bijvoorbeeld in een procedure bij de Accountantskamer) dient ook de uitvoering van de overdracht door de uittredend accountant onderzocht te worden en dient te worden vastgesteld of hij in strijd met de nieuwe controle standaard heeft verzuimd relevante informatie te overleggen aan de</p>	<p>Bij een wisseling van accountant dragen zowel uittredend als toetredend accountant bij aan een optimale overdracht.</p> <p>Vergt voor niet-OOB segment versoberde aanpak, d.w.z. minder gedetailleerd dan in de maatregel beschreven.</p> <p>Levert informatie overdracht bij wisseling spanning op met 'geheimhoudingsplicht'?</p>	<p>Bij een wisseling van accountant dragen zowel uittredend als toetredend accountant bij aan een optimale overdracht.</p> <p>Hiertoe ligt op dit moment een praktijkhandreiking ter consultatie.</p>	<p>1. de accountantsorganisatie handelt aantoonbaar in overeenstemming met de handreiking.</p>	<p>1. 1-10-2016</p>

	toetredend accountant ten aanzien van het onderhavige onderwerp.				
	1 januari 2017				
	Normeren en meten van cultuur				
1.4	<i>OOB kantoren voeren periodiek een meting uit op de mindset en drivers van de partnergroep, andere leidinggevenden en de medewerkers. De rvc wordt geïnformeerd over de uitkomsten van deze meting en de op basis hiervan voorgenomen acties. De rvc dient het bestuursbesluit over de te nemen acties goed te keuren. De uitkomsten van de meting bij individuele personen worden door het bestuur en de rvc betrokken in de besluitvorming (goedkeuring) rondom partnerbenoemingen.</i>	Zowel bestuur als toezichtsorgaan dragen zorg voor een cultuur in de gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang.	<p>Het bestuur (en indien van toepassing het intern toezichtorgaan, rvc en/of ava) draagt zorg voor een cultuur in de gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang. Die gewenste cultuur is aantoonbaar verankerd in de missie, strategie van de organisatie en blijkt uit het gedrag en communicatie van het bestuur (tone at the top).</p> <p>Het bestuur monitort periodiek de cultuur in de organisatie, treft eventueel verbetermaatregelen en rapporteert over de resultaten van de monitoring en de in dat verband uitgevoerde maatregelen in het compliance- of transparantieverlag.</p>	2. De niet-OOB accountantsorganisatie evalueert aantoonbaar de cultuur in haar organisatie en zet zo nodig een proces in gang om die cultuur te richten op kwaliteit en publiek belang.	2. 1-1-2017
	Governance				
2.1	<i>Bij de Nederlands topholding van iedere groep waarvan een accountantsorganisatie met een OOB vergunning deel uitmaakt wordt een rvc ingesteld. Organisaties met een andere rechtsvorm stellen een vergelijkbare toezichthoudende functie in die een onafhankelijk toezicht waarborgt</i>	De maatregelen 2.1 tot en met 2.8 zijn terecht maatregelen enkel relevant voor de accountantsorganisaties met een OOB vergunning, waarbij de werkgroep voor 2.7. en 2.8 toch alternatieve voorstellen heeft geformuleerd.	<p>De WTA en BTA kennen al vereisten voor bestuursstructuur, welke in het niet-OOB segment voldoen aan de maatschappelijk breed geaccepteerde beginselen van goed bestuur en ondernemerschap.</p> <p>Aanvullend zorgen besturen ervoor dat er tenminste eens per twee jaar een evaluatie plaatsvindt van haar eigen functioneren, met name gericht</p>	2. Het bestuur evalueert aantoonbaar tenminste eens per 2 jaar haar eigen functioneren en dat van de controlerende equity partners met behulp van een externe assessor en begint in 2016 met het eerste assessment voor 2017-2018 d.m.v. het opstellen van een Plan van Aanpak.	2. 1-1-2017

			op de bevordering van de kwaliteit van de dienstverlening, en maakt daarbij gebruik van een externe onafhankelijke assessor.		
	Beoordelen en belonen				
3.1	<p>Alle accountantsorganisaties moeten aantoonbaar een intern beloningsstelsel hebben waarin de beloning van kwaliteit, waaronder coaching en begeleiding, voorop staat. Het belangrijkste deel van de (variabele) beloning van de individuele werknemers die werkzaam zijn binnen de controlepraktijk en de beloning of verdeelsleutel op basis waarvan de winst wordt verdeeld voor controlepartners wordt bepaald door rol, verantwoordelijkheid en de geleverde controlekwaliteit, waaronder de kwaliteit van de begeleiding en coaching van teamleden en uitkomsten van dossier reviews. In het stelsel dient kwaliteit zowel positieve als negatieve consequenties te hebben voor de beloning of verdeelsleutel. Het beloningsbeleid, inclusief de criteria op basis waarvan de winst wordt verdeeld tussen de controlepartners, het beleggingsbeleid voor individuele partners in privé en de individuele beloningen van de bestuurders van de accountantsorganisatie worden gepubliceerd in het jaarverslag, transparantieverslag of op de website van de accountantsorganisatie.</p>	<p>Onduidelijk wat het onderliggende principe is.</p> <p>De norm binnen de niet-OOB-kantoren is dat er sprake is van gelijke/gelijkwaardige beloning. Dit is een kwestie van cultuur, het met elkaar goed willen doen.</p> <p>Het relevante artikel in het concept wetsvoorstel wijziging Wta kent een ander uitgangspunt, namelijk: 'Een accountantsorganisatie heeft een passend beloningsbeleid, ook ten aanzien winstdeling, dat voldoende prestatieprikkels bevat om de kwaliteit van wettelijke controles te verzekeren.'</p> <p>De werkgroep niet OOB kantoren interpreteert artikel 18b zo, dat wordt bedoeld op de winstdeling van accountants in loondienst (dus niet op hun rol als ondernemer).</p> <p>De ondernemersbeloning, ingeval die wordt beschouwd als variabele beloning, wordt opgevangen door de gelijke monniken/gelijke kappenstructuur.</p>	<p>Het beloningsbeleid bevat geen incentives die ten koste kunnen gaan van een op kwaliteit gerichte cultuur en werkwijze. Toegestaan zijn incentives die ondersteunend zijn aan de doelstelling: focus op kwaliteit, een professioneel kritische instelling en werk in het publiek belang. Indien het beloningsbeleid de mogelijkheid kent van het toekennen van zogenaamde 'periodieken', vindt toekenning plaats o.b.v. criteria van kwaliteit.</p> <p>Wanneer sprake is van vormen van variabele beloning dient sprake te zijn van een intern beloningsstelsel, waarin aantoonbaar de beloning van kwaliteit voorop staat.</p> <p>De vergoeding voor de eigenaar (ondernemersbeloning), cq. de winstuitkering wordt niet beschouwd als een vorm van variabele beloning. In die zin moet ook artikel 18b worden gelezen.</p> <p>Voor het niet-OOB segment wordt onder controlepartner ook verstaan de externe accountant in loondienst.</p> <p>Voor zover er sprake is van verschil in beloning tussen controlepartners en</p>	<p>2. De niet-OOB-accountantsorganisatie heeft een beloningsbeleid dat ondersteunend is aan het streven naar kwaliteit in het publiek belang en, indien het elementen van variabele beloning bevat zijn de criteria waarop die variabele beloning wordt toegekend gebaseerd op kwaliteitscriteria.</p> <p>3. Indien het beloningsbeleid de mogelijkheid kent van het toekennen van zogenaamde 'periodieken', vindt toekenning plaats o.b.v. criteria van kwaliteit.</p>	<p>2. 1-1-201</p> <p>3. 1-1-2017</p>

			overige partners wordt dat toegelicht in het compliance-verslag dat voor bevoegde instanties ter inzage en toetsbaar is.		
3.5	<p><i>OOB accountantsorganisaties voeren een claw-back regeling in met een looptijd van 6 jaar (de maximale termijn voor het starten van procedures bij de accountantskamer) waarbij de openbaar accountant een bedrag ineens inlegt of in 6 jaren opbouwt via reservering uit winstrechten. Het bedrag dat onder de regeling loopt in deze 6 jaren op tot in ieder geval één gemiddeld jaarinkomen dat is genoten over de meest recente 6-jaars periode. Indien voor het verstrijken van die periode blijkt dat verwijtbaar handelen van de accountant heeft geleid tot het afgeven van een verkeerde verklaring waaruit maatschappelijke schade is ontstaan, dan wordt het bedrag dat onder deze regeling valt niet uitbetaald, maar verliest de accountant zijn aanspraak op dit winstrecht geheel of gedeeltelijk. De hoogte van het op de gereserveerde winstrechten of ingelegde vermogen in te houden bedrag is ter finale beoordeling van de rvc en afhankelijk van de significantie van de tekortkoming en de hieruit ontstane maatschappelijke schade. Deze maatregel geldt niet alleen voor de tekenend partner, maar in voorkomend geval dient ook de rol van de partner die verantwoordelijk is voor de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordeling bij deze opdracht en andere teamleden</i></p>	<p>(Achteraf) onterecht uitgekeerde variabele beloning wordt teruggevorderd.</p> <p>Deze maatregel is niet van toepassing voor het niet-OOB segment.</p> <p>Binnen het niet-OOB-segment gaan we uit van het zelfreinigende vermogen van de gelijke monniken/kappen-structuur (dus geen sprake van uitkering bonussen, zie ook 3.1).</p> <p>Vervolgens dient ook te worden gekeken naar herpositionering van sanctiebeleid voor externe accountants. Zie ook maatregel 5.5.</p>	<p>Niet-OOB-accountantsorganisaties kennen in de partnerovereenkomst een 'bad leaver' clause (of voeren die in) waarin voor alle equity partners een reservering op de uitkering bij vertrek plaatsvindt voor het geval sprake is van verwijtbaar handelen o.a. indien dat heeft geleid tot het afgeven van een verkeerde verklaring waaruit maatschappelijke schade is ontstaan. In de 'bad leaver' clause dient sprake te zijn van kwantificering van het bedrag dat bij uittreding wordt achtergehouden (substantieel / gemiddelde winstuitkering van één jaar). De garantstelling wordt aangehouden tot ten minste drie jaar na vertrek. Daarnaast wordt in het complianceverslag over het bestaan en de toepassing van de bad leaver clause verslag gedaan.</p> <p>In het geval binnen een niet- OOB-kantoor sprake is van een variabel beloningsbeleid gaat een clawback gelden, voor dat variabele deel van de beloning.</p>	<p>1. Niet-OOB-accountantsorganisaties kennen in de partnerovereenkomst een 'bad leaver' clause (of voeren die in) waarin voor alle equity partners een reservering op de uitkering bij vertrek plaatsvindt voor het geval sprake is van verwijtbaar handelen o.a. indien dat heeft geleid tot het afgeven van een verkeerde verklaring waaruit maatschappelijke schade is ontstaan. In de 'bad leaver' clause dient sprake te zijn van kwantificering van het bedrag dat bij uittreding wordt achtergehouden (substantieel / gemiddelde winstuitkering van één jaar). De garantstelling wordt aangehouden tot ten minste drie jaar na vertrek.</p> <p>3. In het geval binnen een niet- OOB-kantoor sprake is van een variabel beloningsbeleid gaat een clawback gelden, voor dat variabele deel van de beloning.</p>	<p>1. 1-1-2017</p> <p>3. 1-1-2017</p>

	<i>beoordeeld te worden. Inhoudingen die worden gedaan in overeenstemming met de claw-back regeling worden niet bestemd voor uitkering aan de andere partners, maar worden in overleg met de rvc besteed aan specifieke maatregelen die gericht zijn op kwaliteitsverbetering.</i>				
	Kwaliteit meten en verbeteren				
5.3	Opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelingen (OKB) moeten worden uitgevoerd door een OKB team met senior teamleden onder leiding van een ervaren partner (of ervaren accountant van buiten de organisatie). De leden van het OKB team zijn permanent, dan wel voor een afgebakende periode, een substantieel deel van hun tijd beschikbaar voor het uitvoeren van OKB's. Ieder jaar dienen meerdere dossiers van een controlepartner in een OKB te vallen.	Wenselijkheid in niet-OOB segment worden onderschreven, maar hoe maken we dit toepasbaar bij de kantoren met geringe schaalgrootte? Bij kleinere niet-OOB-accountantsorganisaties kan het aan te bevelen zijn dat de OKB's worden uitgevoerd door een ervaren accountant van buiten de organisatie)	OKB's door een OKB-team bestaand uit senior beroepsbeoefenaren zijn een vast onderdeel van het kwaliteitsbeheersingssysteem. Ieder jaar dienen één of meerdere dossiers van een controlepartner in een OKB te vallen.	2. Ieder jaar dienen aantoonbaar één of meerdere dossiers van een controlepartner in een OKB te vallen.	2. 1-1-2017
5.5	Indien wordt vastgesteld dat controledossiers –en werkzaamheden van een controlepartner niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten dient, naast de in hoofdstuk 6 besproken invloed op de beloning, door deze controlepartner een verbeterplan opgesteld te worden in samenspraak met de compliance officer en het bestuurslid dat verantwoordelijk is voor kwaliteit. Gedurende een periode van twee jaren dient uitvoering gegeven te worden aan dit verbeterplan en dient het aantal OKB's op de controledossiers van deze partner sterk geïntensiveerd te worden. Na twee jaren dient een evaluatie plaats te vinden van de ontwikkeling en	De hoofdlijn van de maatregel wordt onderschreven, maar vergt een globalere invulling voor het niet OOB-segment. Vragen/opmerkingen vanuit het niet OOB-segment: Dit geldt voor alle controlerende accountants. In het niet-OOB segment wordt een verbeterplan van twee jaren te lang gevonden en neemt men eerder afscheid. In niet-OOB segment is het niet altijd mogelijk het verbeterplan te realiseren zonder inhuur externe	Controlepartners (inclusief de externe accountant in loondienst) die (op onderdelen) niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten worden verplicht deel te nemen aan een intensief verbeterplan. Indien na een redelijke termijn de controlepartner nog niet voldoet wordt de tekenbevoegdheid ingetrokken.	2. Controlepartners (inclusief de externe accountant in loondienst) die (op onderdelen) niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten worden verplicht deel te nemen aan een intensief verbeterplan.	2. 1-1-2017

	<p>kwaliteit in die periode en dient bepaald te worden of de controlepartner tekeningsbevoegd kan blijven binnen de accountantsorganisatie. Hiertoe wordt een gemotiveerd besluit ter goedkeuring ingediend bij de rvc.</p>	<p>deskundigheid/ondersteuning.</p>			
	1 februari 2017				
	Governance				
2.8	<p>De evaluatie of er voldoende tijd is voor het besturen van een organisatie is onderdeel van de uitvoering van maatregel 2.1</p>				1-2-2017
2.7	<p><i>Het bestuur van de organisatie dient voldoende divers te zijn samengesteld met voldoende oog voor de belangen van externe stakeholders. De rvc ziet hierop toe bij de benoeming van bestuurders van de Nederlandse topholding. Het benoemen van mensen van buitenaf kan hierbij in bepaalde gevallen helpen, maar is geen noodzaak. Selectie van bestuurders vindt plaats op basis van een door de rvc opgestelde profielschets met daarin de benoemde deskundigheidsgebieden en na uitvoering van een geschiktheidstoets door de AFM.</i></p>	<p>De werkgroep niet OOB interpreteert deze maatregel aldus: 'Het bestuur van de accountantsorganisatie is voldoende divers samengesteld om verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor de kernactiviteit van de organisatie, kwaliteit van de controle, professioneel kritische cultuur, oog voor publiek belang en de belangen van externe stakeholders'. In die algemene zin is de maatregel ook in niet OOB toepasbaar.</p>	<p>Het bestuur van de accountantsorganisatie is voldoende divers samengesteld om verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor de kernactiviteit van de organisatie, kwaliteit van de controle, professioneel kritische cultuur, oog voor publiek belang en de belangen van externe stakeholders.</p> <p>Dit wordt via maatregel 2.1 geëvalueerd.</p>	<p>1. De toets op de diverse samenstelling is aantoonbaar onderdeel van de uitvoering van maatregel 2.1.</p>	1. 1-2-2017
	1 juli 2017				
	Normeren en meten van cultuur				
1.4	<p><i>OOB kantoren voeren periodiek een meting uit op de mindset en drivers van de</i></p>	<p>Zowel bestuur als toezichtsorgaan dragen zorg voor een cultuur in de</p>	<p>Het bestuur (en indien van toepassing het intern toezichtorgaan, rvc en/of</p>	<p>3. De niet-OOB accountantsorganisatie rapporteert over de resultaten van de</p>	3. 1-7-2017

	<i>partnergroep, andere leidinggevenden en de medewerkers. De rvc wordt geïnformeerd over de uitkomsten van deze meting en de op basis hiervan voorgenomen acties. De rvc dient het bestuursbesluit over de te nemen acties goed te keuren. De uitkomsten van de meting bij individuele personen worden door het bestuur en de rvc betrokken in de besluitvorming (goedkeuring) rondom partnerbenoemingen.</i>	gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang.	ava) draagt zorg voor een cultuur in de gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang. Die gewenste cultuur is aantoonbaar verankerd in de missie, strategie van de organisatie en blijkt uit het gedrag en communicatie van het bestuur (tone at the top). Het bestuur monitort periodiek de cultuur in de organisatie, treft eventueel verbetermaatregelen en rapporteert over de resultaten van de monitoring en de in dat verband uitgevoerde maatregelen in het compliance- of transparantieverlag.	evaluatie/monitoring en de in dat verband uitgevoerde maatregelen in het compliance- of transparantieverlag.	
	Governance				
2.1	<i>Bij de Nederlands topholding van iedere groep waarvan een accountantsorganisatie met een OOB vergunning deel uitmaakt wordt een rvc ingesteld. Organisaties met een andere rechtsvorm stellen een vergelijkbare toezichhoudende functie in die een onafhankelijk toezicht waarborgt</i>	De maatregelen 2.1 tot en met 2.8 zijn terecht maatregelen enkel relevant voor de accountantsorganisaties met een OOB vergunning, waarbij de werkgroep voor 2.7. en 2.8 toch alternatieve voorstellen heeft geformuleerd.	De WTA en BTA kennen al vereisten voor bestuursstructuur, welke in het niet-OOB segment voldoen aan de maatschappelijk breed geaccepteerde beginselen van goed bestuur en ondernemerschap. Aanvullend zorgen besturen ervoor dat er tenminste eens per twee jaar een evaluatie plaatsvindt van haar eigen functioneren, met name gericht op de bevordering van de kwaliteit van de dienstverlening, en maakt daarbij gebruik van een externe onafhankelijke assessor.	3. De niet-OOB accountantsorganisatie rapporteert over het Plan van Aanpak in het compliance- of transparantieverlag.	3. 1-7-2017
	Beoordelen en belonen				
3.1	Alle accountantsorganisaties moeten aantoonbaar een intern beloningsstelsel	Onduidelijk wat het onderliggende principe is.	Het beloningsbeleid bevat geen incentives die ten koste kunnen gaan	4. Voor zover er sprake is van verschil in beloning tussen controlepartners en overige partners wordt dat	4. 1-7-2017 (m.i.v. het verslagjaar

	<p>hebben waarin de beloning van kwaliteit, waaronder coaching en begeleiding, voorop staat. Het belangrijkste deel van de (variabele) beloning van de individuele werknemers die werkzaam zijn binnen de controlepraktijk en de beloning of verdeelsleutel op basis waarvan de winst wordt verdeeld voor controlepartners wordt bepaald door rol, verantwoordelijkheid en de geleverde controlekwaliteit, waaronder de kwaliteit van de begeleiding en coaching van teamleden en uitkomsten van dossier reviews. In het systeem dient kwaliteit zowel positieve als negatieve consequenties te hebben voor de beloning of verdeelsleutel. Het beloningsbeleid, inclusief de criteria op basis waarvan de winst wordt verdeeld tussen de controlepartners, het beleggingsbeleid voor individuele partners in privé en de individuele beloningen van de bestuurders van de accountantsorganisatie worden gepubliceerd in het jaarverslag, transparantieverslag of op de website van de accountantsorganisatie.</p>	<p>De norm binnen de niet-OOB-kantoren is dat er sprake is van gelijke/gelijkwaardige beloning. Dit is een kwestie van cultuur, het met elkaar goed willen doen.</p> <p>Het relevante artikel in het concept wetsvoorstel wijziging Wta kent een ander uitgangspunt, namelijk: 'Een accountantsorganisatie heeft een passend beloningsbeleid, ook ten aanzien winstdeling, dat voldoende prestatieprikkels bevat om de kwaliteit van wettelijke controles te verzekeren.'</p> <p>De werkgroep niet OOB kantoren interpreteert artikel 18b zo, dat wordt bedoeld op de winstdeling van accountants in loondienst (dus niet op hun rol als ondernemer).</p> <p>De ondernemersbeloning, ingeval die wordt beschouwd als variabele beloning, wordt opgevangen door de gelijke monniken/gelijke kappenstructuur.</p>	<p>van een op kwaliteit gerichte cultuur en werkwijze. Toegestaan zijn incentives die ondersteunend zijn aan de doelstelling: focus op kwaliteit, een professioneel kritische instelling en werk in het publiek belang. Indien het beloningsbeleid de mogelijkheid kent van het toekennen van zogenaamde 'periodieken', vindt toekenning plaats o.b.v. criteria van kwaliteit.</p> <p>Wanneer sprake is van vormen van variabele beloning dient sprake te zijn van een intern beloningsstelsel, waarin aantoonbaar de beloning van kwaliteit voorop staat.</p> <p>De vergoeding voor de eigenaar (ondernemersbeloning), cq. de winstuitkering wordt niet beschouwd als een vorm van variabele beloning. In die zin moet ook artikel 18b worden gelezen.</p> <p>Voor het niet-OOB segment wordt onder controlepartner ook verstaan de externe accountant in loondienst.</p> <p>Voor zover er sprake is van verschil in beloning tussen controlepartners en overige partners wordt dat toegelicht in het compliance-verslag dat voor bevoegde instanties ter inzage en toetsbaar is.</p>	<p>toegelicht in het compliance-verslag dat voor bevoegde instanties ter inzage en toetsbaar is.</p>	<p>dat eindigt op 31-12-2016)</p>
3.5	<p><i>OOB accountantsorganisaties voeren een claw-back regeling in met een looptijd van 6 jaar (de maximale termijn voor het</i></p>	<p>(Achteraf) onterecht uitgekeerde variabele beloning wordt teruggevorderd.</p>	<p>Niet-OOB-accountantsorganisaties kennen in de partnerovereenkomst een 'bad leaver' clausule (of voeren</p>	<p>2. In het complianceverslag wordt over het bestaan en de toepassing van de bad leaver clausule verslag</p>	<p>2. 1-7-2017</p>

	<p><i>starten van procedures bij de accountantskamer) waarbij de openbaar accountant een bedrag ineens inlegt of in 6 jaren opbouwt via reservering uit winstrechten. Het bedrag dat onder de regeling loopt in deze 6 jaren op tot in ieder geval één gemiddeld jaarinkomen dat is genoten over de meest recente 6-jaars periode. Indien voor het verstrijken van die periode blijkt dat verwijtbaar handelen van de accountant heeft geleid tot het afgeven van een verkeerde verklaring waaruit maatschappelijke schade is ontstaan, dan wordt het bedrag dat onder deze regeling valt niet uitbetaald, maar verliest de accountant zijn aanspraak op dit winstrecht geheel of gedeeltelijk. De hoogte van het op de gereserveerde winstrechten of ingelegde vermogen in te houden bedrag is ter finale beoordeling van de rvc en afhankelijk van de significantie van de tekortkoming en de hieruit ontstane maatschappelijke schade. Deze maatregel geldt niet alleen voor de tekenend partner, maar in voorkomend geval dient ook de rol van de partner die verantwoordelijk is voor de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordeling bij deze opdracht en andere teamleden beoordeeld te worden. Inhoudingen die worden gedaan in overeenstemming met de claw-back regeling worden niet bestemd voor uitkering aan de andere partners, maar worden in overleg met de rvc besteed aan specifieke maatregelen die gericht zijn op kwaliteitsverbetering.</i></p>	<p>Deze maatregel is niet van toepassing voor het niet-OOB segment.</p> <p>Binnen het niet-OOB-segment gaan we uit van het zelfreinigende vermogen van de gelijke monniken/kappen-structuur (dus geen sprake van uitkering bonussen, zie ook 3.1).</p> <p>Vervolgens dient ook te worden gekeken naar herpositionering van sanctiebeleid voor externe accountants. Zie ook maatregel 5.5.</p>	<p>die in) waarin voor alle equity partners een reservering op de uitkering bij vertrek plaatsvindt voor het geval sprake is van verwijtbaar handelen o.a. indien dat heeft geleid tot het afgeven van een verkeerde verklaring waaruit maatschappelijke schade is ontstaan. In de 'bad leaver' clause dient sprake te zijn van kwantificering van het bedrag dat bij uittreding wordt achtergehouden (substantieel / gemiddelde winstuitkering van één jaar). De garantstelling wordt aangehouden tot ten minste drie jaar na vertrek. Daarnaast wordt in het complianceverslag over het bestaan en de toepassing van de bad leaver clause verslag gedaan.</p> <p>In het geval binnen een niet- OOB-kantoor sprake is van een variabel beloningsbeleid gaat een clawback gelden, voor dat variabele deel van de beloning.</p>	<p>gedaan.</p>	
--	--	---	--	----------------	--

3.6	<i>Accountantsorganisaties voeren een beleggingsbeleid voor partners in privé in waarin wordt aangegeven wat de restricties zijn die partners hierbij in acht dienen te nemen. Het beleggingsbeleid dient te worden goedgekeurd door de rvc.</i>	Het beleggingsbeleid voor partners zorgt er voor dat het risico van een conflict of interest wordt voorkomen.	Het beleggingsbeleid voor partners zorgt er voor dat het risico van een conflict of interest wordt voorkomen. Aanvullend op bestaande verordeningen geven partners via de compliance officer volledige inzage in onderlinge financiële (on)afhankelijkheid 'in privé'. Over de uitvoering van dit beleid wordt verslag gedaan in het compliance-verslag.	2. Over de uitvoering van het beleggingsbeleid wordt verslag gedaan in het compliance-verslag.	2. 1-7-2017 (m.i.v. het verslagjaar dat eindigt op 31-12-2016)
3.7	De sector start een proces dat gericht is op geleidelijke uitfasering van het model waarbij toetredende partners kapitaal dienen in te leggen om een aandeel te verkrijgen in de organisatie (het 'goodwill model') binnen een redelijke termijn en met een passende overgangsregeling.	De eigendomsverhoudingen en kapitaalstructuur van de accountantsorganisatie mogen niet leiden tot een eenzijdige focus op winst en geen belemmering vormen voor een op kwaliteit gerichte cultuur en personeelsbeleid. Toelichting: Het draait om zware financiële verplichtingen en de mogelijkheid te creëren om afscheid van partners te kunnen nemen die geen kwaliteit leveren [=kern]. Op basis van dit principe wordt geconstateerd dat een ingroei/uitgroei-regeling mogelijk blijft (ingroei/uitgroei = geen vorm van goodwill).	Zie brief van de werkgroep- niet- OOB aan het NBA bestuur.	Accountantsorganisaties hebben de potentiële negatieve prikkels van het systeem van intreed- en uittreedvergoedingen geïnventariseerd.	1. 1-7-2017.
	Verhouding tot opdrachtgever				
4.1	De accountant mag een controle-opdracht of verzoek tot het uitbrengen van een proposal voor een controle-opdracht slechts aanvaarden als hij deze rechtstreeks heeft ontvangen van de algemene vergadering (of vergelijkbaar	De accountant voert de wettelijke controle uit in opdracht van de RvC of bij het ontbreken daarvan het hoogste relevante toezicht- of bestuursorgaan van de te controleren organisatie.	De accountant voert de wettelijke controle uit in opdracht van de RvC of bij het ontbreken daarvan het hoogste relevante toezichtorgaan (ava) of bestuursorgaan cq de DGA	2. De accountant rapporteert (altijd) aantoonbaar aan het hoogste relevante toezichtorgaan.	2. 1-7-2017

	<p>orgaan) of van het toezichthoudend orgaan (rvc, rvt of vergelijkbaar orgaan), hij de proposal presenteert aan dit orgaan, zijn honorarium wordt afgesproken met dit orgaan en hij rapporteert aan dit orgaan. De accountant accepteert dus geen situatie waarin het bestuur de facto de accountant selecteert en benoemt tenzij de bestuurder en aandeelhouder dezelfde persoon zijn en geen toezichthoudend orgaan aanwezig is. Indien de aandeelhouders en het toezichthoudend orgaan in gebreke blijven dan dient de (beoogd) accountant het bestuur te adviseren om de NBA te benaderen ten behoeve van de benoeming van een accountant.</p>	<p>Opmerking: Het benaderen van de NBA om advies voor de benoeming, zien wij in de praktijk van het niet-OOB segment niet plaatsvinden.</p>	<p>van de te controleren organisatie.</p>		
4.4	<p>De accountant rapporteert expliciet aan de rvc (of vergelijkbaar toezichthoudend orgaan) over de risico's op de onder COS 240 vallende vormen van fraude met mogelijk materiële impact op de jaarrekening die hij onderkent, stemt met de rvc het werkprogramma af dat hij uitvoert ten aanzien van die risico's en rapporteert specifiek over de door hem uitgevoerde werkzaamheden. De inzet van data-analyse dient onderdeel te zijn van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's. De NBA brengt nadere regelgeving of een handreiking uit over de uit te voeren werkzaamheden en de afstemming met en rapportage aan de rvc ten aanzien van fraude. Indien een fraudegeval zich voordoet rapporteren zowel rvc als accountant aan de algemene vergadering</p>	<p>De werkgroep niet OOB erkent dat o.b.v. de huidige wettelijke controles te weinig fraudes worden ontdekt en gemeld. De verwachting bij stakeholders is anders. Ook de niet OOK kantoren erkennen de noodzaak beter aan die verwachting bij stakeholders te voldoen.</p> <p>Opmerkingen zijn o.a.:</p> <p>Het rapport spreekt over een investering van €1 miljard. Dat vergt toelichting.</p> <p>Fraude wordt breed opgevat en richt zich op 'fraude' in het kader van WTA en Wwft, corruptie en overige vormen van wettelijk verkregen financieel voordeel.</p>	<p>De accountant rapporteert expliciet aan de rvc (of vergelijkbaar toezichthoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) over de risico's op de onder COS 240 vallende vormen van fraude met mogelijk materiële impact op de jaarrekening die hij onderkent.</p> <p>De accountant stemt met de rvc (of vergelijkbaar toezichthoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) het werkprogramma af dat hij uitvoert ten aanzien van die risico's en rapporteert specifiek over de door hem uitgevoerde werkzaamheden.</p> <p>Afhankelijk van de omvang en complexiteit van de controlecliënt is inzet van data-analyse een wenselijk onderdeel van het controleplan dat is</p>	<p>3. De accountant rapporteert expliciet aan de rvc (of vergelijkbaar toezichthoudend orgaan, dan wel aan bestuur/directie) over de risico's op de onder COS 240 vallende vormen van fraude met mogelijk materiële impact op de jaarrekening die hij ondertekent.</p> <p>4. Indien een fraudegeval zich voordoet rapporteert de accountant aantoonbaar aan de algemene vergadering (of vergelijkbaar orgaan) in hoeverre dit gerelateerd is aan een door rvc en accountant onderkend frauderisico.</p>	<p>3. 1-7-2017</p> <p>4. 1-7-2017</p>

	<p>(of vergelijkbaar orgaan) in hoeverre dit gerelateerd is aan een door rvc en accountant onderkend frauderisico en over de evaluatie van rvc en accountant van de uitgevoerde controlewerkzaamheden rondom dit frauderisico</p>	<p>Afstemming met rvc mag er niet toe leiden dat accountant minder doet dan wet- en regelgeving en professie vereisen. M.a.w. accountant informeert rvc over aanpak en vraagt of er aanvullende wensen zijn.</p> <p>E.e.a. lijkt al voldoende in wet/regelgeving vastgelegd. Ondersteuning van betere praktijk kan d.m.v. (i) handreiking frauderisicofactoren; (ii) duidelijkheid ook in het veld over de onderscheiden rollen van toezichtorgaan (ava, rvc), bestuur (RvB, directie) en accountant; (ii) opleiding.</p> <p>Vraagtekens bij noodzaak 'De inzet van data-analyse dient onderdeel te zijn van het controleplan dat is gericht op de afdekking van fraude risico's'. Dit zou afhankelijk moeten zijn van complexiteit van de controle? Bij de toepassing van data-analyses zie je grote verschillen in het mkb. Indruk bestaat dat grote investering nodig is. Met generieke tools kom je echter ver. Data-analyse en de toepassing ervan biedt ook kansen. Moet onderdeel worden van ons denken. Ondersteuning vanuit koepels is nodig.</p> <p>Ten aanzien van investeringen:</p> <p>Accountants moeten met de rvc in gesprek en hen overtuigen van de noodzaak van data-analyses. Hiermee kunnen accountants bovenop audits /</p>	<p>gericht op de afdekking van fraude risico's.</p> <p>Indien een fraudegeval zich voordoet rapporteren zowel rvc als accountant aan de algemene vergadering (of vergelijkbaar orgaan) in hoeverre dit gerelateerd is aan een door rvc en accountant onderkend frauderisico en over de evaluatie van rvc en accountant van de uitgevoerde controlewerkzaamheden rondom dit frauderisico.</p> <p>Bovenstaande laat onverlet de verplichting om in voorkomende gevallen (vermoedens van) fraude te melden bij de bevoegde opsporingsinstantie(s).</p>		
--	---	---	---	--	--

		fraudes zitten en zijn extra werkzaamheden ook gelegitimeerd.			
	Kwaliteit meten en verbeteren				
5.1	Accountantsorganisaties moeten voor een standaardset van kwaliteitsindicatoren, waaronder indicatoren op het gebied van leverage en coaching, in het transparantieverlag of jaarverslag rapporteren wat de interne doelstelling of norm is voor deze indicator, wat de werkelijke uitkomst is over het afgelopen jaar en welke acties worden genomen indien het resultaat negatief afwijkt van de doelstelling of norm. De door de werkgroep voorgestelde indicatoren zijn opgenomen in appendix 2 bij dit rapport. De in 2015 respectievelijk 2016 te rapporteren indicatoren dienen voor eind 2014 definitief vastgesteld te worden door de NBA en worden periodiek bijgesteld op basis van uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek en dialoog met stakeholders.	<p>De tekst van de maatregel lijkt te suggereren dat NBA vindt dat er een verplichte, vaste set indicatoren moet komen die voor alle kantoren identiek is. Twee issues vergen nadere keuzes:</p> <p>De leden van de werkgroep Publiek Belang geven een nadere toelichting op publicatie in TV/JV: "Publiceer je geen transparantie of jaarverslag dan geldt de regel niet voor je accountantsorganisatie." Duidelijkheid is nodig, ook om maatwerk voor niet OOB mogelijk te maken.</p> <p>In werkgroep niet OOB-segment bestaat de wens dat niet OOB kantoren een eigen set indicatoren vaststellen. De (leden van de) werkgroep Publiek Belang zet liever in op een vaste set van kwaliteitsindicatoren zodat er ook getoetst kan worden. Duidelijkheid is nodig.</p> <p>De werkgroep niet OOB-segment stelt een alternatieve tekst voor de maatregel voor. Hierin moet tot uitdrukking komen dat het niet om de volledige lijst van indicatoren uit de appendix gaat, maar om een selectie (omvang/aantal en naar kwaliteit/kwantiteit aanvaardbare set)</p>	Accountantsorganisaties hebben een kwaliteitsbeheersingssysteem waarin aandacht is voor een beperkte vaste set van de belangrijkste kwaliteitsindicatoren en aangevuld met de kantoor-specifieke normen die van toepassing zijn voor de meting van de kwaliteit. Accountantsorganisaties zijn transparant over zowel het kwaliteitsbeheersingssysteem, de indicatoren als de jaarlijkse uitkomsten en de maatregelen die worden genomen om de kwaliteit te managen.	2. Accountantsorganisaties zijn transparant (in transparantie- of compliance-verslag) over zowel het kwaliteitsbeheersingssysteem, de indicatoren als de jaarlijkse uitkomsten en de maatregelen die worden genomen om de kwaliteit te managen	2. 1-7-2017

		uit de consultatiedocument die leidt tot een minimum-set van indicatoren zodat voldoende transparantie kan worden gerealiseerd.			
5.2	De accountant rapporteert aan de rvc (of ander toezichthoudend orgaan) van de gecontroleerde rechtspersoon hoe veel partner/director- en team-uren hij verwacht te besteden (voorcalculatie) en zijn besteed (nacalculatie) aan de uitvoering van de controle en onderbouwt hoe de inzet van deze uren, in combinatie met andere controlemethodieken, tot een kwalitatief goede controle leidt.	Opmerking: Dat betekent dat ook duidelijk(-er) in de opdrachtbevestiging moet worden gemaakt dat als tijdens de controle bevindingen worden gedaan die nader onderzoek vergen, dit tot additionele kosten/rekening leidt.	De accountant overlegt zowel vooraf als achteraf over de in het kader van de wettelijke controle uit te voeren/uitgevoerde werkzaamheden en te besteden/bestede uren (voor- en nacalculatie).	2. De accountant overlegt aantoonbaar achteraf over de in het kader van de wettelijke controle uit te voeren/uitgevoerde werkzaamheden en te besteden/bestede uren (nacalculatie).	2. 1-7-2017
	Implementatie				
8.1	Accountantsorganisaties dienen in het transparantieverlag of jaarverslag verantwoording af te leggen over de implementatie van de in het convenant opgenomen maatregelen. Zodra een rvc is ingesteld bij de betrokken organisaties dient de rvc ook toe te zien op de tijdige en juiste implementatie van de maatregelen.	Nb, in delen van niet-OOB segment bestaat grote weerstand tegen publieke openbaarmaking (dashboard). NBA bestuur houdt vast aan openbaar dashboard, maar biedt wel meer tijd voor niet-OOB, alvorens tot openbaarmaking wordt overgegaan. Vooralsnog worden alleen de geaggregeerde gegevens van de niet OOB kantoren gepubliceerd.	Accountantsorganisaties zijn transparant over hun organisatie en werkwijze, inclusief de uitvoering van de maatregelen uit 'In het publiek belang'. Afhankelijk van de omvang van de accountantsorganisatie publiceren de organisaties over implementatie van de maatregelen in het transparantie- of jaarverslag, dan wel in het compliance-verslag.	1. Accountantsorganisaties zijn transparant over hun organisatie en werkwijze, inclusief de uitvoering van de maatregelen uit 'In het publiek belang'. Afhankelijk van de omvang publiceren zij over voortgang in het transparantie- of jaarverslag, dan wel in het compliance-verslag	1. 1-7-2017
	1 oktober 2017				
	Governance				
2.8	<i>Het bestuur dient voldoende afstand te kunnen bewaren van de partnership en genoeg tijd te kunnen besteden aan het besturen van de organisatie. Het</i>	Het bestuur dient voldoende tijd te kunnen besteden aan het besturen van de organisatie.	Het bestuur dient voldoende tijd te kunnen besteden aan het besturen van de organisatie. In het compliance-verslag neemt de controlerende accountant, die eveneens bestuurder	2. In het compliance-verslag neemt de controlerende accountant, die eveneens bestuurder is, een passage op over de tijdsbestedingen, bestuurstaken en	2. 1-10-2017

	<i>bestuurslid dat primair verantwoordelijk is voor het kwaliteitsbeleid dient zich voornamelijk op deze taak te richten. De rvc formuleert de uitgangspunten voor de tijdsbesteding van bestuurders aan bestuurstaken en andere verantwoordelijkheden en ziet toe op de naleving ervan. Een beperkte portefeuille als controlerend accountant is voor een bestuurder mogelijk, echter alleen na toestemming van de rvc.</i>		is, een passage op over de tijdsbestedingen, bestuurstaken en verantwoordelijkheden.	verantwoordelijkheden.	
	1 januari 2018				
3.7	De sector start een proces dat gericht is op geleidelijke uitfasering van het model waarbij toetredende partners kapitaal dienen in te leggen om een aandeel te verkrijgen in de organisatie (het 'goodwill model') binnen een redelijke termijn en met een passende overgangsregeling.	De eigendomsverhoudingen en kapitaalstructuur van de accountantsorganisatie mogen niet leiden tot een eenzijdige focus op winst en geen belemmering vormen voor een op kwaliteit gerichte cultuur en personeelsbeleid. Toelichting: Het draait om zware financiële verplichtingen en de mogelijkheid te creëren om afscheid van partners te kunnen nemen die geen kwaliteit leveren [=kern]. Op basis van dit principe wordt geconstateerd dat een ingroei/uitgroei-regeling mogelijk blijft (ingroei/uitgroei = geen vorm van goodwill).	Zie brief van de werkgroep- niet- OOB aan het NBA bestuur.	Accountantsorganisaties hebben een transitieplan opgesteld, waarin is beschreven hoe potentiële negatieve prikkels worden weggenomen. De accountantsorganisaties starten met de transitiefase.	2. 1-1-2018
	1 februari 2018				
3.7	De sector start een proces dat gericht is op geleidelijke uitfasering van het model	De eigendomsverhoudingen en kapitaalstructuur van de	Zie brief van de werkgroep- niet- OOB	Accountantsorganisaties hebben een transitieplan opgesteld, waarin is	3. 1-2-2018

	<p>waarbij toetredende partners kapitaal dienen in te leggen om een aandeel te verkrijgen in de organisatie (het 'goodwill model') binnen een redelijke termijn en met een passende overgangsregeling.</p>	<p>accountantsorganisatie mogen niet leiden tot een eenzijdige focus op winst en geen belemmering vormen voor een op kwaliteit gerichte cultuur en personeelsbeleid.</p> <p>Toelichting: Het draait om zware financiële verplichtingen en de mogelijkheid te creëren om afscheid van partners te kunnen nemen die geen kwaliteit leveren [=kern]. Op basis van dit principe wordt geconstateerd dat een ingroei/uitgroei-regeling mogelijk blijft (ingroei/uitgroei = geen vorm van goodwill).</p>	<p>aan het NBA bestuur.</p>	<p>beschreven hoe potentiële negatieve prikkels worden weggenomen.</p> <p>De accountantsorganisaties starten met de transitiefase.</p>	
5.5	<p>Indien wordt vastgesteld dat controledossiers –en werkzaamheden van een controlepartner niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten dient, naast de in hoofdstuk 6 besproken invloed op de beloning, door deze controlepartner een verbeterplan opgesteld te worden in samenspraak met de compliance officer en het bestuurslid dat verantwoordelijk is voor kwaliteit. Gedurende een periode van twee jaren dient uitvoering gegeven te worden aan dit verbeterplan en dient het aantal OKB's op de controledossiers van deze partner sterk geïntensiveerd te worden. Na twee jaren dient een evaluatie plaats te vinden van de ontwikkeling en kwaliteit in die periode en dient bepaald te worden of de controlepartner tekeningsbevoegd kan blijven binnen de accountantsorganisatie. Hiertoe wordt een gemotiveerd besluit ter goedkeuring</p>	<p>De hoofdlijn van de maatregel wordt onderschreven, maar vergt een globalere invulling voor het niet OOB-segment. Vragen/opmerkingen vanuit het niet OOB-segment:</p> <p>Dit geldt voor alle controlerende accountants.</p> <p>In het niet-OOB segment wordt een verbeterplan van twee jaren te lang gevonden en neemt men eerder afscheid.</p> <p>In niet-OOB segment is het niet altijd mogelijk het verbeterplan te realiseren zonder inhuur externe deskundigheid/ondersteuning.</p>	<p>Controlepartners (inclusief de externe accountant in loondienst) die (op onderdelen) niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten worden verplicht deel te nemen aan een intensief verbeterplan. Indien na een redelijke termijn de controlepartner nog niet voldoet wordt de tekenbevoegdheid ingetrokken.</p>	<p>3. Indien na een redelijke termijn de controlepartner nog niet voldoet wordt de tekenbevoegdheid ingetrokken.</p>	3. 1-2- 2018

	ingediend bij de rvc.				
	1 januari 2019				
	Normeren en meten van cultuur				
1.4	<i>OOB kantoren voeren periodiek een meting uit op de mindset en drivers van de partnergroep, andere leidinggevenden en de medewerkers. De rvc wordt geïnformeerd over de uitkomsten van deze meting en de op basis hiervan voorgenomen acties. De rvc dient het bestuursbesluit over de te nemen acties goed te keuren. De uitkomsten van de meting bij individuele personen worden door het bestuur en de rvc betrokken in de besluitvorming (goedkeuring) rondom partnerbenoemingen.</i>	Zowel bestuur als toezichtsorgaan dragen zorg voor een cultuur in de gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang.	<p>Het bestuur (en indien van toepassing het intern toezichtorgaan, rvc en/of ava) draagt zorg voor een cultuur in de gehele organisatie die gericht is op kwaliteit en publiek belang. Die gewenste cultuur is aantoonbaar verankerd in de missie, strategie van de organisatie en blijkt uit het gedrag en communicatie van het bestuur (tone at the top).</p> <p>Het bestuur monitort periodiek de cultuur in de organisatie, treft eventueel verbetermaatregelen en rapporteert over de resultaten van de monitoring en de in dat verband uitgevoerde maatregelen in het compliance- of transparantieverlag.</p>	4. De niet-OOB accountantsorganisatie monitort aantoonbaar periodiek de cultuur in de organisatie, treft eventueel verbetermaatregelen.	4. uiterlijk 1-1-2019
	Governance				
2.1	<i>Bij de Nederlands topholding van iedere groep waarvan een accountantsorganisatie met een OOB vergunning deel uitmaakt wordt een rvc ingesteld. Organisaties met een andere rechtsvorm stellen een vergelijkbare toezichthoudende functie in die een onafhankelijk toezicht waarborgt</i>	De maatregelen 2.1 tot en met 2.8 zijn terecht maatregelen enkel relevant voor de accountantsorganisaties met een OOB vergunning, waarbij de werkgroep voor 2.7. en 2.8 toch alternatieve voorstellen heeft geformuleerd.	<p>De WTA en BTA kennen al vereisten voor bestuursstructuur, welke in het niet-OOB segment voldoen aan de maatschappelijk breed geaccepteerde beginselen van goed bestuur en ondernemerschap.</p> <p>Aanvullend zorgen besturen ervoor dat er tenminste eens per twee jaar een evaluatie plaatsvindt van haar</p>	4. Het bestuur evalueert aantoonbaar tenminste eens per 2 jaar haar eigen functioneren en dat van de controlerende equity partners. De niet-OOB-accountantsorganisatie rapporteert over de resultaten van de evaluatie/assessment en de in dat verband uitgewerkte maatregelen in het compliance- of transparantieverlag.	4. uiterlijk 1-1-2019

			eigen functioneren, met name gericht op de bevordering van de kwaliteit van de dienstverlening, en maakt daarbij gebruik van een externe onafhankelijke assessor.		
	1 februari 2019				
	Verhouding tot opdrachtgever				
4.6	<i>De accountant dient de rvc en rvb (of vergelijkbare organen) te allen tijde toe te staan om in het jaarverslag of tijdens de algemene vergadering informatie te verstrekken over de inhoud van de managementletter. De accountant ziet er in dat geval op toe dat deze informatie juist en evenwichtig is.</i>	De maatregel is ook in het niet OOB-segment toepasbaar. Opmerking: In overeenkomst vastleggen dat informatieverstrekking aan de ava kan, maar met toets vooraf door de accountant op juistheid van de tekst. Indien de informatie niet juist is plaatst de accountant een 'opmerking' bij de verklaring.	De accountant dient de rvc en rvb (of vergelijkbare organen) te allen tijde toe te staan om in het jaarverslag of tijdens de algemene vergadering informatie te verstrekken over de inhoud van de managementletter. De accountant ziet er in dat geval op toe dat deze informatie juist en evenwichtig is. Indien de informatie niet juist is plaatst de accountant een 'opmerking' bij de verklaring.	2. Indien de informatie niet juist is plaatst de accountant een 'opmerking' bij de verklaring (d.w.z. beperkende verklaring en/of nadere opmerking achteraf).	2..1-2-2019
	Normeren en meten van cultuur				
1.1	De beroepsgroep voert een beroepseed in voor accountants. Deze wordt afgelegd op het moment van inschrijving in het accountantsregister.	De accountant legt een beroepseed af waarin het publiek belang centraal staat en de fundamentele beginselen integriteit, objectiviteit, deskundigheid en zorgvuldigheid, geheimhouding en professioneel gedrag zijn opgenomen.	Idem en initiatief ligt bij de NBA.		
1.2	Kwaliteit en professioneel kritische instelling dienen prominent opgenomen en duidelijk ingevuld te worden in de VGBA.	De accountant(sorganisatie) geeft de hoogste prioriteit aan de kwaliteit van de controle en werkt vanuit een professioneel kritische instelling.	Idem en initiatief ligt bij de NBA.		

	Governance				
2.2 - 2.6	<i>Maatregelen betreffende de rvc</i>	Zie 2.1	Zie 2.1		
2.8	<i>Het bestuur dient voldoende afstand te kunnen bewaren van de partnership en genoeg tijd te kunnen besteden aan het besturen van de organisatie. Het bestuurslid dat primair verantwoordelijk is voor het kwaliteitsbeleid dient zich voornamelijk op deze taak te richten. De rvc formuleert de uitgangspunten voor de tijdsbesteding van bestuurders aan bestuurstaken en andere verantwoordelijkheden en ziet toe op de naleving ervan. Een beperkte portefeuille als controlerend accountant is voor een bestuurder mogelijk, echter alleen na toestemming van de rvc.</i>	Het bestuur dient voldoende tijd te kunnen besteden aan het besturen van de organisatie.	Het bestuur dient voldoende tijd te kunnen besteden aan het besturen van de organisatie. In het compliance-verslag neemt de controlerende accountant, die eveneens bestuurder is, een passage op over de tijdsbestedingen, bestuurstaken en verantwoordelijkheden.	1. De evaluatie of er voldoende tijd is voor het besturen van de organisatie is onderdeel van de uitvoering van maatregel 2.1.	1. Zie 2.1.
	Beoordelen en belonen				
3.3	<i>De principebepalingen II.2 en III.7 van de CCG inzake de bezoldiging van bestuurders respectievelijk commissarissen worden overgenomen in een NBA verordening zodat deze bepalingen binnen de reikwijdte vallen van het toezicht. (...) Bestuurders van de Nederlandse topholding van een OOB accountantsorganisatie dienen een beloning te ontvangen die is vastgesteld door de rvc en die geen directe relatie heeft met de winstgevendheid van de organisatie in het betreffende jaar. Deze beloning bestaat uit een door de rvc aan het begin van het jaar in overeenstemming met het</i>	Het bezoldigingsbeleid van de rvc is onafhankelijk van de resultaten van de organisatie. Het bezoldigingsbeleid van het bestuur heeft geen directe relatie met de winstgevendheid van de organisatie, bestaat uit een vast bedrag plus een op basis van lange termijn doelstellingen bepaalde variabele beloning van maximaal 20%.	Voor niet-OOB: zie 3.1.	Zie 3.1	Zie 3.1

	<p><i>beloningsbeleid vastgesteld vast bedrag plus een variabel bedrag dat kan oplopen tot maximaal 20%. Het variabele deel van de beloning van de bestuurders van de Nederlandse topholding dient gebaseerd zijn op het behalen van door de rvc vastgestelde lange-termijn doelstellingen die passen bij de maatschappelijke functie van de organisatie (waaronder kwaliteit van de accountantscontrole) en de specifieke verantwoordelijkheid hierin van desbetreffende bestuurder.</i></p>				
3.4	<p><i>Voor de overige controlepartners dient de vergoeding of verdeelsleutel op basis waarvan het winstrecht van de partner wordt bepaald te bestaan uit een component die is gebaseerd op rol en verantwoordelijkheid en een variabele component die voor het belangrijkste deel is gebaseerd op aan kwaliteit gerelateerde criteria, waaronder resultaten uit dossier-reviews, de resultaten van werknemerstevredenheidsmetingen en individuele beoordelingen door teamleden ten aanzien van de door de partner gegeven begeleiding. Binnen de vergoeding of verdeelsleutel kan worden beloond op basis van andere doelstellingen, maar aan een meer dan gemiddelde prestatie op het gebied van van commerciële doelstellingen wordt geen gewicht toegekend indien de controlepartner negatief is beoordeeld op het aspect controlekwaliteit. Inhoudingen die worden gedaan op de beloning van</i></p>		Zie 3.1.	Zie 3.1	Zie 3.1

	<i>individuele controlepartners vanwege een onvoldoende beoordeling op de geleverde kwaliteit worden niet bestemd voor uitkering aan de andere partners, maar worden in overleg met de rvc besteed aan specifieke maatregelen die gericht zijn op kwaliteitsverbetering. De werkgroep is van mening dat kwaliteit ook een collectieve verantwoordelijkheid is en hierbij past niet dat kwaliteitsproblemen binnen het kantoor een positief effect kunnen hebben op de beloning van enig individu binnen de organisatie.</i>				
3.8	<i>De sector onderzoekt het invoeren van een pensioenregeling voor de beroepsgroep waarin controlepartners van OOB accountantsorganisaties verplicht participeren en overige partners vrijwillig kunnen participeren. De werkgroep heeft de indruk dat een invoering van een pensioenregeling wenselijk is, maar de consequenties ten aanzien van onder andere onafhankelijkheid dienen eerst onderzocht te worden.</i>	Deze maatregel is (in geherformuleerde vorm) mogelijk ook toepasbaar in niet- OOB segment.	De zorg om het toekomstige pensioen cq de pensioenvoorziening mag de doelstellingen van het publiek belang, integriteit, objectiviteit, deskundigheid en zorgvuldigheid, geheimhouding en professioneel gedrag niet in de weg staan. De NBA doet een onderzoek naar mogelijkheden voor een pensioenregeling, voor een partner in het niet-ooB segment, die bijdraagt tot oriëntatie op kwaliteit boven winst.		n.t.b.
	Verhouding tot opdrachtgever				
4.3	De accountant geeft een afzonderlijke beoordelingsverklaring af bij het jaarverslag (zoals bedoeld in art. 2:391 BW). In deze beoordelingsverklaring bij het jaarverslag geeft de accountant expliciet zijn oordeel over de risicoparagraaf, continuïteitsanalyse en corporate	De maatregel wordt op hoofdlijn onderschreven, maar heeft nadere uitwerking. Elementen die daarin een rol moeten spelen zijn o.a.: Wettelijke verankering is nodig, zowel wat betreft normenkader	De maatregel heeft nadere uitwerking.		

	<p>governance informatie zoals opgenomen in dat jaarverslag. Indien nodig geeft de accountant een aanvullende reflectie op deze onderwerpen. De NBA brengt nadere regelgeving uit voor de uit te voeren werkzaamheden in het kader van deze beoordelingsverklaring. Onderzocht wordt of het, gezien de andere mate van zekerheid die wordt verschaft, mogelijk is om dit expliciete oordeel bij het jaarverslag op te nemen als afzonderlijk onderdeel van de controleverklaring bij de jaarrekening.</p>	<p>jaar/directieverslag als vereiste level of assurance.</p> <p>Hier blijkt fors verschil van inzicht in wat nu al wettelijk afdoende geregeld is:</p> <ul style="list-style-type: none"> * de bepalingen t.a.v. Jaarverslag in RJ-400. * bestaande verplichtingen controlerend accountant op grond van vereisten wettelijke controle en 'fundamentele beginselen'. <p>Enige ontbrekende onderdeel RJ-400 is 'continuïteitsanalyse'. Echter op het moment dat een organisatie continuïteitsrisico's kent is dit al wel verplicht.</p> <p>Vershil van mening over aard van de (huidige cq gewenste) assurance op jaarverslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> * 'niet strijdigheid verklaring op grond van 'bijvangst' van de wettelijke controle, of * 'hogere mate van assurance op grond van controle op materiële onjuistheden in jaarverslag' 			
4.7	<p><i>Gezien de huidig geldende wettelijke geheimhoudingsplicht, onderzoeken de beroepsgroep en stakeholders in hoeverre het wenselijk en mogelijk is dat de accountant pro-actief rapporteert over de punten in zijn managementletter (of board report) of de op aangeven van de</i></p>	<p>Zie 4.5. en 4.6.</p>	<p>Zie 4.5 en 4.6.</p>		

	<p><i>accountant doorgevoerde correcties en of in meer gevallen dan nu een spreekplicht zou moeten gelden voor de accountant. Tot dit onderzoek is afgerond maakt de accountancy sector duidelijk dat als aandeelhouders van mening zijn dat het management of de rvc actiever of uitgebreider dienen te rapporteren, zij dit moeten oplossen binnen hun eigen governance met de middelen die ze daarvoor hebben.</i></p>				
4.8	<p>De beroepsgroep (NBA) levert een actieve bijdrage aan onderzoek naar de mogelijkheid om de grenzen voor de wettelijk verplichte controle te verhogen en zo de accountant uit te dagen zijn relevantie voor stakeholders te blijven bewijzen. Als onderdeel hiervan doet de beroepsgroep onderzoek naar de wenselijkheid om voor een bepaalde groep ondernemingen andere vormen van zekerheid mogelijk te maken.</p>	<p>Voor het niet OOB-segment een belangrijk issue. De volgende opmerkingen:</p> <p>Er is inmiddels een voorstel tot wetswijziging. Er is nog geen sprake van een actieve bijdrage van de NBA op dit moment (gepland vanaf december 2016).</p> <p>Opmerking niet-OOB segment: een eventuele aanpassing pas na onderzoek, na een overgangperiode en op moment dat andere assurance producten ontwikkeld zijn.</p>	Maatregel 4.8. overlaten aan de politiek.		
4.9	<p>De beroepsgroep (NBA) onderzoekt in overleg met het Ministerie of het wenselijk is om meer instellingen aan te merken als OOB en daarmee de reeds bestaande regels en een deel van de in dit rapport opgenomen voorstellen van toepassing te maken voor een grotere groep accountantsorganisaties en controles. Hierbij kan gedacht worden aan organisaties die worden gefinancierd</p>	<p>Voor het niet OOB-segment een belangrijk issue. De volgende opmerkingen:</p> <p>Voorkom tweedeling in wettelijke controle. In beginsel moet de wettelijke controle van OOB's en niet OOB's van dezelfde kwaliteit zijn.</p> <p>Niet-OOB is in beginsel akkoord voor (semi-)publieke instellingen. Wel</p>	In aanvulling op 4.9.: De vereisten aan de wettelijke controle voor OOB's en overige organisaties waarvoor een wettelijke controle is vereist, zijn identiek. Voor accountantsorganisaties die OOB's controleren bestaan aanvullende vereisten m.b.t. de organisatie (niet m.b.t. tot de controle). De wetgever bepaalt welke organisaties worden		

	vanuit publieke middelen zoals (semi-)publieke instellingen, maar ook bepaalde niet beursgenoteerde ondernemingen die als gevolg van hun omvang, doelstelling of structuur gekenmerkt worden door een grotere groep stakeholders. De werkgroep is van mening dat de OOB definitie in ieder geval uitgebreid zou moeten worden met woningbouwcorporaties, zorginstellingen, onderwijsinstellingen, provincies en gemeentes van nog een nader in te vullen omvang.	aandacht voor de omvang/grens. Aansluiting bij BW2 Titel 9 criteria 'groot' zou bijv. draagvlak hebben. Tevens in ogeschouw nemen dat maatregel leidt tot administratieve lastenverhoging die het optuigen van formele procedures rond (specifieke) rapportages met zich meebrengt..	aangemerkt als OOB.		
	Kwaliteit meten en verbeteren				
5.4	De rol en verantwoordelijkheid van het OKB team en de persoon die leiding geeft aan de OKB, waaronder de scope van de beoordeling, dienen helder geregeld te worden in de Verordening Accountantsorganisaties zonder de uit te voeren werkzaamheden in detail voor te schrijven. Hierbij dient aansluiting gezocht te worden bij internationale ontwikkelingen op dit gebied.	Zie 5.3.	Zie 5.3.		
5.7	Bij het herzien van de opleiding dienen de NBA en de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (CEA) naast eindtermen op financieel-technisch gebied, vereisten op te nemen voor de niet-technische aspecten binnen de opleiding, zoals een kritische houding, ethiek en moraliteit, die essentieel zijn voor het functioneren van de accountant.	Niet technische aspecten zoals kritische houding, ethiek en moraliteit zijn onmisbaar onderdeel van de opleiding tot accountant.	Initiatief ligt bij de NBA en CEA.		
5.8	Naast inhoudelijke eindtermen dienen ook bindende criteria voor de minimale doorlooptijd van opleidingen en specifieke		Initiatief ligt bij de NBA en CEA.		

	vakken te worden vastgesteld zodat er voldoende tijd is om de stof en beginselen te 'doorleven' en recht te doen aan de complexiteit van het beroep.				
5.9	Het beroep dient actief bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs door de terbeschikkingstelling van ervaren en vooraanstaande beroepsbeoefenaren.	Niet-OOB werkt ook graag mee, maar dit heeft i.v.m. schaalgrootte een andere impact op de kosten voor het niet-OOB segment.	Idem		
5.10	De accountancysector neemt het initiatief tot het opzetten van een onafhankelijk wetenschappelijk onderzoeksinstituut. Dit instituut dient onderzoek te doen naar de effecten van accountantscontrole, drivers van (onvoldoende) controlekwaliteit (root-cause analyse), de effecten van (internationaal) genomen maatregelen die de sector betreffen en een rol te spelen bij het verder vormgeven van het beroep van de toekomst. Het initiatief dient opgestart te worden vanuit Nederland, met een bijdrage van de Nederlandse kantoren in financiële middelen, mensen (promovendi), data en toegang tot beroepsbeoefenaren zoals senior partners en bestuurders. Zo snel mogelijk moet verbinding gezocht worden met internationaal vooraanstaande wetenschappers en internationale organisaties van binnen en buiten de sector om te zorgen voor een sterk en relevant instituut. In 2015 dient hiertoe een convenant opgesteld te worden tussen NBA, kantoren en universiteiten en moet vanuit Nederland een internationaal aanbestedingstraject opgestart worden. De sector committeert zich aan de financiering	<p>Vraag vanuit niet-OOB segment. Hoe is inbreng vanuit niet-OOB geregeld in het traject van oprichting en na inwerkingtreding?</p> <p>Richt het AccountancyLab zich alleen op wettelijke controle of breder?</p> <p>Vraag vanuit niet-OOB segment: hoe wordt de financiering geregeld?</p> <p>Is alles bewust op wetenschappelijk niveau of kunnen de HBO-instellingen ook een bijdrage leveren?</p>	Idem	Wij verwachten dat de NBA na oprichting van het AccountancyLab komt met voorstellen over de betrokkenheid van de niet-OOB-kantoren, inclusief onderzoek gericht binnen en op dit segment.	

	van het instituut en de beschikbaarstelling van de hiervoor genoemde benodigde middelen. De onafhankelijkheid van het instituut dient gewaarborgd te worden in de governance.				
	Verbeteren lerend vermogen				
6.1	De beroepsorganisatie onderzoekt de inrichting van een mechanisme dat specifiek is gericht op het leren van falen van accountants en dat werkt op basis van dezelfde uitgangspunten als de Onderzoeksraad voor de Veiligheid. De NBA verplicht accountants tot medewerking aan onderzoek van dossiers en vrijwaart hen van enige handhavingsactie of juridische procedure door het NBA of de aan haar verbonden organen. Dossiers die worden geselecteerd voor onderzoek worden overgedragen aan het onafhankelijk wetenschappelijk onderzoeksinstituut dat op basis van deze dossiers root-cause analyses uitvoert. Voorwaarden voor de invoering van dit mechanisme is dat wordt gewerkt op basis van geheimhouding waar het informatie over individuele dossiers, accountants en bevindingen betreft en het op basis daarvan geleerde wordt gerapporteerd op basis van anonimiteit.		Idem en initiatief ligt bij de NBA.		
6.2	De beroepsorganisatie draagt zorg voor het systematisch vertalen van de bevindingen van AFM, Accountantskamer, College voor Collegiale Toetsing, onderzoeksinstituut en andere bronnen in publieke duiding, aanpassing van de beroepsstandaarden en educatie, waarmee ze concreet invulling		Idem en initiatief ligt bij de NBA.		

	geeft aan haar wettelijke taak, namelijk kwaliteitsbevordering en behartiging van het collectieve beroepsbelang.				
6.3	De NBA organiseert één maal per twee jaar een verplichte Permanente Educatie (PE) training waarin in detail wordt ingegaan op wat de beroepspraktijk kan en moet leren van de bevindingen van AFM, Accountantskamer, College voor Collegiale Toetsing, onderzoeksinstituut en andere partijen. Accountantsorganisaties onderzoeken of binnen hun organisatie afdoende waarborgen bestaan om dergelijke gevallen te voorkomen en de rvb en compliance officer stellen in samenspraak met de rvc vast of en welke maatregelen vereist zijn naar aanleiding van het geleerde van de openbare procedures.		Idem en initiatief ligt bij de NBA.		
	Succesfactoren				
7.1	Verdere verduidelijking van de rol van aandeelhouders en rvc bij de benoeming van en communicatie met de accountant binnen de Code Corporate Governance. Deze verduidelijking betreft de verantwoordelijkheid van de rvc voor de selectie van de accountant, het afspreken van het honorarium en de rechtstreekse communicatie met de accountant over zijn bevindingen waarbij de rvc (audit committee) niet alleen zijn formele functie dient te vervullen, maar in materiële zin het orgaan dient te zijn dat de relatie met de accountant onderhoudt. Hiertoe wordt principe V.2 uitgewerkt in een aantal best practices die de primaire rol en		Idem en initiatief ligt bij de Monitoring commissie corporate governance code.		

	verantwoordelijkheid voor deze zaken expliciet bij de rvc onderbrengen.				
7.2	Opname van een best practice bepaling in de Code Corporate Governance dat de rvc bij de algemene vergadering waarin over de benoeming van de accountant na een proposal proces wordt gestemd, ook concreet aan dient te geven op basis waarvan die accountant wordt voorgesteld. Hierbij wordt in ieder geval in detail ingegaan op de beoordeling van de te benoemen accountant op een aantal aspecten van kwaliteit (zoals AFM bevindingen) en het honorarium ten opzichte van de andere kantoren die zijn uitgenodigd om een proposal uit te brengen.		Idem en initiatief ligt bij de Monitoring commissie corporate governance code.		
7.3	Verbreding van de verplichte informatieverschaffing door de rvc waar het de opdracht aan, en bevindingen van, de accountant betreft in het jaarverslag.		Idem en initiatief ligt bij de Wetgever en Monitoring commissie corporate governance code.		
7.4	Aanpassing van wet- en regelgeving op het gebied van de jaarverslaggeving die tegemoet komt aan gebruikersbehoeften, bijvoorbeeld uitbreiding van door het bestuur op te nemen informatie over strategie, continuïteitsrisico's en andere risico's die van belang zijn voor een breder en relevanter inzicht in het profiel en de prestaties van de onderneming en van door de rvc op te nemen informatie over de opdracht aan, en bevindingen van, de accountant, vergelijkbaar met het model dat gangbaar is in het Verenigd Koninkrijk. Zie ook maatregel 7.3.		Idem en initiatief ligt bij de Wetgever en de RJ.		

7.5	Aanpassing van sectorspecifieke verslaggevingsregels in lijn met de reguliere verslaggevingsregels die algemeen aanvaard zijn en algemeen herkend worden. Hierbij kan worden gedacht aan verslaggevingsregels die van toepassing zijn in de publieke sector.		Idem en initiatief ligt bij de Wetgever en de RJ.		
7.6	Classificatie van bevindingen door de AFM vanuit het toezicht op accountants en motivatie door de AFM voor het al dan niet in actie komen naar aanleiding van deze bevindingen.	Gewenst in het kader van het objectiveren van kwaliteit.	Idem		
7.7	Aanpassing van de controlegrenzen en uitbreiding van de OOB definitie (aanwijzing van specifieke soorten organisaties die onder de reikwijdte zullen vallen) op basis van de uitkomsten van het uit te voeren onderzoek.		Zie 4.8. en 4.9.		
7.8	Het doorvoeren van de in het rapport geschetste noodzakelijke aanpassingen in de accountantsopleidingen en het aangaan van een sterkere verbinding met de accountantspraktijk door de Nederlandse universiteiten en hogescholen op het gebied van onderzoek en onderwijs.		Idem en initiatief ligt bij de NBA, universiteiten en hogescholen.		
	Monitoring				
9.2	De AFM betreft in haar toezicht de invoering van de in dit rapport beschreven maatregelen binnen de accountantsorganisaties en Nederlandse topholding van de groep waar de accountantsorganisatie deel van uitmaakt.		Initiatief ligt bij de AFM. AFM en sector maken afspraken over geïntensiveerd toezicht op accountantsorganisaties met een hoog kwaliteitsrisicoprofiel.		