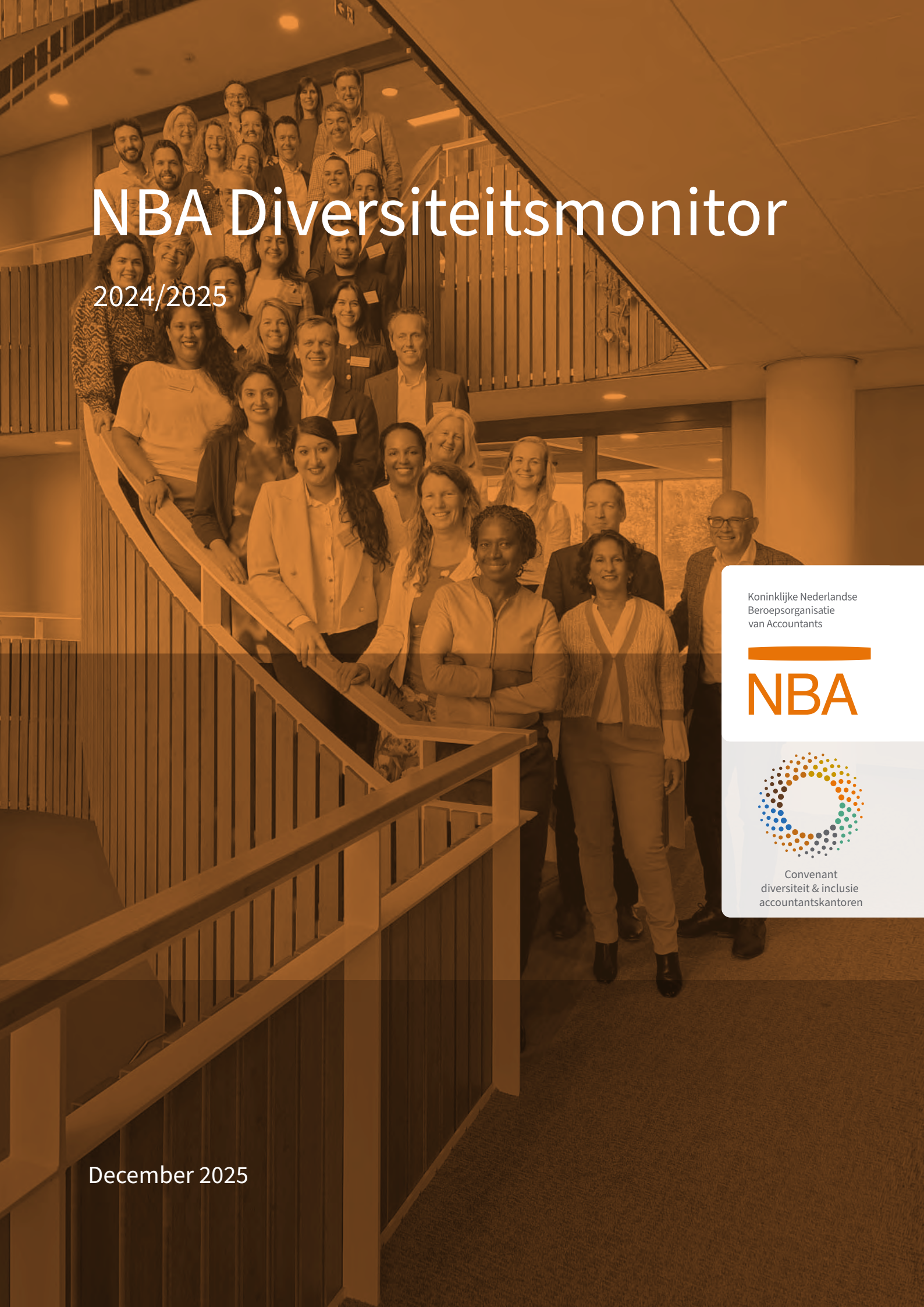


NBA Diversiteitsmonitor

2024/2025

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

December 2025

Dit document bevat bladwijzers, hyperlinks en navigatiebuttons.



Adobe Acrobat bladwijzers - toetsencombinatie ‘Ctrl-b’

Tekst is een intern document- of externe hyperlink

Vorige pagina

Volgende pagina

© 2025 Koninklijke NBA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij door middel van druk, fotokopieën, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de NBA.

1.1 Op weg naar meer diversiteit & inclusie

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

De NBA heeft enkele jaren geleden een expliciete doelstelling opgenomen ter verbetering van diversiteit en inclusie in haar eigen organisatie én binnen de sector. In 2022 onderzocht de NBA de mate van diversiteit bij de top 20 accountantskantoren. De conclusie: “Het schiet niet op. Ondanks jaren emancipatiebeleid zijn er nog steeds weinig vrouwen in de top”.

Om deze ontwikkeling te stimuleren is initiatief genomen tot het ‘Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren’. Kantoren die zich hieraan verbinden beloven om hun kantoor qua personele samenstelling, ook accountants, meer divers en inclusief te maken. Op alle niveaus. Dit om de aanwezige teruglopende diversiteit richting de (sub)top actief tegen te gaan.

Onderdeel van het convenant is de toezegging om jaarlijks relevante informatie beschikbaar te stellen voor de monitor Diversiteit & Inclusie, om de voortgang op een aantal duidelijke prestatie-indicatoren (KPI’s) te rapporteren.
In deze rapportage toont de NBA de data, zoals door de kantoren zelf middels de monitor is aangeleverd.

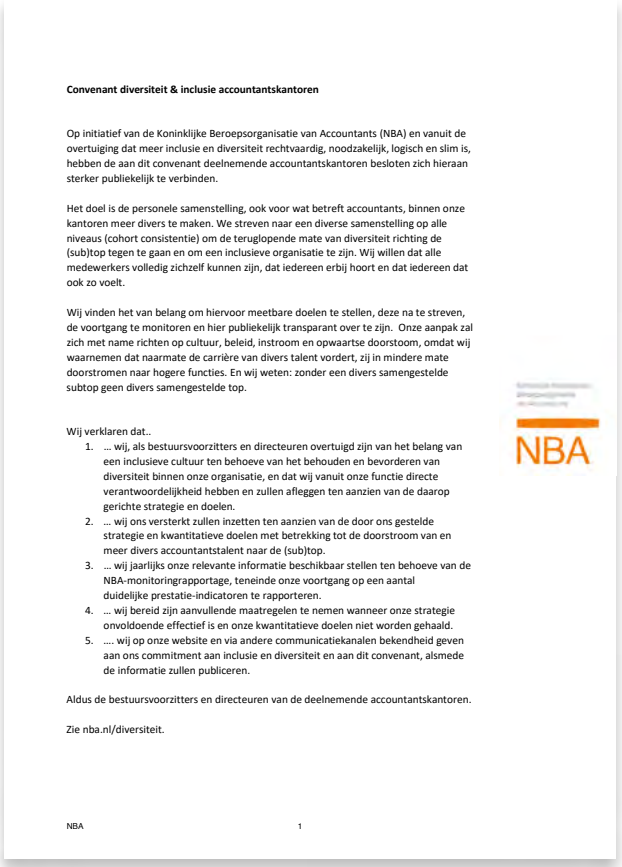
1.2 Convenant

Op 1 juni 2025 hadden 44 accountantskantoren het convenant ondertekend. Het afgelopen jaar zijn er onder de ondertekenaars enkele kantoren bij gekomen en zijn een paar kantoren gefuseerd. Ondanks een daling van het aantal kantoren door fusies, is het aantal accountants dat we via deze monitor in beeld hebben, gegroeid.

De kantoren die het convenant hebben ondertekend, verschillen in omvang. Van de convenantleden die de monitor hebben ingediend, is 46 procent klein, 17 procent middelgroot en 37 procent groot waaronder alle zes de kantoren met een OOB-vergunning. Deze moeten voldoen aan aanvullende wet- en regelgeving op het gebied van diversiteit en inclusie.

Monitor

Deelname aan het convenant is vrijwillig, maar ondertekening is niet vrijblijvend. In 2023 is de NBA gestart met het monitoren over het jaar 2022/2023. Deze rapportage bevat de uitkomsten van de derde monitor, over de periode 2024/2025, en is het tweede jaar dat we transparant de uitkomsten per kantoor vermelden op de elementen van het convenant.



Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

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

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

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

Wij verklaren dat..

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

Aldus de bestuursvoorzitters en directeuren van de deelnemende accountantskantoren.

Zie nba.nl/diversiteit.

NBA 1

2.1 Top 30 kantoren

In de bijgaande tabel is zichtbaar welke kantoren uit de Top 30 accountants-kantoren (zie Accountancy Vanmorgen*) zich hebben aangesloten bij het convenant, én welke daarvan hebben meegedaan aan de monitor 2024/2025.

Het valt op dat een aantal organisaties uit deze Top 30 zich nog niet heeft aan-gesloten bij het convenant en daarmee geen data heeft gedeeld over diversiteit en inclusie binnen deze kantoren.

Dit vormt een uitdaging voor de NBA en een uitnodiging aan de betreffende kantoren. Tegelijkertijd biedt dit een mooie kans voor deze kantoren, met – zoals uit wetenschappelijk onderzoek en het recente onderzoek van de NBA zelf*** blijkt – positieve impact op het aantrekken en behouden van met name young professionals.

Top30 2023*	Naam	Convenantlid 2025	Monitor 24/25
1	Deloitte NL	✓	✓
2	EY Netherlands	✓	✓
3	PricewaterhouseCoopers B.V.	✓	✓
4	KPMG	✓	✓
5	BDO Accountancy, Tax & Legal B.V.	✓	✓
6	Flynth Adviseurs & Accountants B.V.	✓	✓
7	Forvis Mazars	✓	✓
8	Newtone	✓	✓
9	Baker Tilly (Netherlands) N.V.	✓	✓
10	Alfa Accountants en Adviseurs *(per 15 januari 2025 met AB*AB gefuseerd tot aaff. Gezamenlijk de monitor ingediend)	✓	✓
11	De Jong & Laan Accountants	✓	✓
12	Moore MKW	✓	✓
13	Grant Thornton Accountants & Adviseurs B.V.	✓	✓
14	ETL		
15	RSM Assurance Tax & Consulting	✓	✓
16	Moore DRV		
17	Crowe Foederer		
18	ABAB (per 15 januari 2025 met Alfa Accountants en Adviseurs gefuseerd tot aaff. Gezamenlijk de monitor ingediend)	✓	✓
19	Countus		
20	Visser & Visser		
21	Van Oers	✓	✓
22	PIA (waar ondermeer Borrie Accountants en Kaap Hoorn zich in 2024 bij aansloten)		
23	CROP	✓	✓
24	Schipper Groep		
25	Verstegen		
26	Vermetten	✓	✓
27	Bentacera		
28	Ruitenburg		
29	Bol Adviseurs		
30	Eshuis	✓	✓

* AV-Top 50 | AV-Top 50: vertrouwde namen verdwijnen · Accountancy Vanmorgen
** Peildatum Top 30 is ultimo 2023, met weergave van deelname convenant 2025 en monitor over 24/25
*** NBA Verenigingsconferentie 2025 Behoud Young Profs: aantrekkelijkheid van het beroep

2.2 Kantoren buiten de top 30

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

Vorig jaar gaven een aantal kleinere kantoren aan te worstelen met het aanleveren van data voor de monitor. Juist omdat binnen deze groep veel intrinsieke motivatie bestaat op het gebied van diversiteit en inclusie, is de monitor dit jaar in opzet aangepast om beter aan te sluiten bij hun situatie. De opgehaalde informatie sluit wel aan bij voorgaande jaren.

De NBA waardeert de betrokkenheid en de gegeven toelichtingen. Zo kan er gezamenlijk verder worden gewerkt aan betere toepasbaarheid en kennisuitwisseling tussen kantoren binnen de beroepsgroep.

Dit jaar verwelkomt de NBA bovendien vijf nieuwe kleine en middelgrote accountantskantoren. Voor zover deze kantoren nog geen gegevens hebben kunnen aanleveren, nodigt de NBA hen van harte uit om volgend jaar deel te nemen aan de monitor.

Overige kantoren convenant (alfabetisch)	Convenantlid	Monitor 24/25
1 Arep Accountants en Belastingadviseurs BV	✓	*
2 Borrie Accountants (zie PIA)	✓	✓
3 D&U	✓	✓
4 De Hooge Waerder Accountants	✓	✓
5 Govers Accountants / Adviseurs	✓	✓
6 Horatio Assurance Group BV	✓	*
7 Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.	✓	*
8 HLB Blömer accountants en adviseurs BV	✓	✓
9 HLB Den Hartog Accountants & Consultants	✓	✓
10 JAN© Accountants en Adviseurs B.V. (per 2025 gefuseerd met De Jong & Laan)	✓	✓
11 JOINSON&SPICE	✓	✓
12 JPA Van Noort Gassler & Co	✓	*
13 Kaap Hoorn Accountants & Adviseurs BV (zie PIA)	✓	✓
14 Koeleman accountants & belastingadviseurs BV	✓	✓
15 New Vision Groep Culemborg	✓	*
16 New Vision Holding BV	✓	✓
17 ORG Accountants BV	✓	✓
18 Publieke Sector Accountants B.V.	✓	✓
19 Reanda Audit & Assurance B.V.	✓	✓
20 Share Impact Accountants BV	✓	✓
21 Tamek Accountants & Belastingadviseurs BV	✓	✓
22 The Executive Nomad	✓	✓
23 TIC Assurance BV	✓	✓
24 Van Velzen accountants & adviseurs	✓	✓
25 Wesselman Accountants | Adviseurs	✓	✓

* Van deze nieuwe organisatie zijn nog geen gegevens beschikbaar. De NBA nodigt deze kantoren volgend jaar uit om de data voor de monitor aan te leveren.

2.3 Eerste, tweede en derde monitor

Net als vorig jaar is er groei zichtbaar in de respons van convenantleden én in de aantallen NBA-leden (ingeschreven én in opleiding) die bij hen werkzaam zijn.

Jaartal	Aantal convenant-leden	Monitor ingevuld	Percentage	Aantal leden en accountants opleiding ver-tegenwoordigd in monitor*	Aantal leden NBA (openbaar accountants ultimo kalenderjaar)
2024/2025	44	38	86%	13.775	2024: 9.531
2023/2024	41	35	85%	11.001	2023: 9.397
2022/2023	39	26	67%	9.632	2022: 9.327

Door het huidige fusie- en overnamelandschap is het aantal organisaties dat aangesloten is bij het convenant beperkt toegenomen. De weergave van het aantal vertegenwoordigde accountants en accountants in opleiding toont dat deze vertegenwoordiging stijgt over de afgelopen 3 jaar waarin de monitor is verricht. Aangezien deze groep de uiteindelijke doelgroep is van de NBA, stemt deze ontwikkeling positief.

* Dit aantal betreft het totaal aantal accountants en accountants in opleiding dat door de deelnemende kantoren is opgegeven in de monitor.

2.4 Verzamelde data

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

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

2.5 Toelichting op de verzamelde data

Dataverzameling en input vanuit de praktijk

Bij een kantoor met een afzonderlijke accountantstak zijn alleen de gegevens vanuit dit bedrijfsonderdeel opgenomen in de monitor.

De keuze voor de opgevraagde data is onder andere tot stand gekomen met behulp van de input van een aantal accountantskantoren in 2021 en 2022. Bij de opzet van de monitor is in eerste instantie uitgegaan van de kennis en ervaring op de thema's diversiteit en inclusie vanuit de grote kantoren. Daarnaast is dit jaar, met name op basis van feedback van gemotiveerde kleinere kantoren, de vragenlijst op onderdelen aangepast, zonder dat dit impact heeft gehad op opgehaalde data.

Afbakening en representativiteit van de analyse

Tot ‘accountants’ worden ook de ‘accountants in opleiding’ gerekend. Bij de analyse over doorgroei binnen kantoor zijn de resultaten van kantoren met minder dan 25 accountants, buiten beschouwing gelaten aangezien de weergave niet representatief is.

Dit waren in ‘24/’25 elf kantoren (31%), in '23/'24 twaalf kantoren (33%) en in '22/'23 negen kantoren (35%). Deze verdeling is vergelijkbaar met voorgaande jaren door de relatief geringe omvang van de nieuwkomers én de impact van de samenvoegingen, fusies en overnames die in de branche plaatsvindt.

3.1 Resultaten man-vrouw-verdeling in de RvB en RvC*

Jaartal	Gemiddeld % vrouw in RVB*	% RVB zonder vrouwen	Gemiddeld % vrouw in RvC*	% RVC zonder vrouwen
2024/2025	19%	42%	43%	13%
2023/2024	19%	44%	40%	14%
2022/2023	15%	57%	44%	9%

De resultaten uit de monitor worden mede beoordeeld in het licht van landelijke ontwikkelingen. Voor de analyse van diversiteit binnen de Raad van Bestuur (RvB) en de Raad van Commissarissen (RvC) dient de *Female Board Index** 2025* als referentiepunt.

Binnen de sector is het aandeel vrouwen in RvC's hersteld tot bijna het niveau van de monitor 2022/2023. Het aandeel vrouwen in RvB's is vergelijkbaar met vorig jaar. De meer evenwichtige instroom van nieuwe bestuursleden, zoals gesignaleerd in de Female Board Index 2025, zal naar verwachting pas volgend jaar zichtbaar effect hebben.

Het gemiddelde aandeel vrouwen in RvB's blijft 19 procent.
Voor RvC's is dit percentage gestegen naar 43 procent – een herstel ten opzichte van vorig jaar, richting het niveau van 2022/2023.

Net als vorig jaar zijn er organisaties zonder vrouwen in de Raad van Bestuur (RvB) en de Raad van Commissarissen (RvC).

In tien RvB's zijn geen vrouwen vertegenwoordigd (42 procent van de aanwezige RvB's), tegenover twaalf vorig jaar (44 procent). Er is daarmee sprake van een lichte verschuiving, vergelijkbaar met de ontwikkeling bij de RvC's.

Twee organisaties hebben een RvC zonder vrouwelijke leden. Dit komt neer op 13 procent van de aanwezige RvC's, ten opzichte van 14 procent vorig jaar.

* Voor zover aanwezig binnen het kantoor op grond van organisatiestructuur, of omvang/wettelijke vereisten. Voor RvC's geldt in 24/25: n=16, voor RvB's geldt n=24
** Zie Dossier Nederlandse Female Board Index | TIAS Business School

3.2 De resultaten man-vrouwverdeling accountants (ex. RvB/RvC)

- Het gemiddelde aandeel accountants binnen de totale groep medewerkers van deze kantoren – exclusief de Raad van Bestuur (RvB) en de Raad van Commissarissen (RvC) – bedraagt 34 procent (tegenover 33 procent in 2023/2024). Dit laat zien dat veel kantoren ook andere vormen van dienstverlening aanbieden en beschikken over ondersteunende functies.

- Binnen deze groep accountants is het gemiddelde aandeel vrouwen **38** procent – een lichte stijging ten opzichte van 2023/2024 (36 procent).

- Geen van de grote kantoren (meer dan 200 accountants) heeft gemiddeld meer dan 40 procent vrouwelijke accountants in dienst. In de categorie met meer dan 25 accountants zijn er twee kantoren met een min of meer gelijke man-vrouwverdeling (tussen 45 en 50 procent vrouwen). Het aantal kantoren waar meer vrouwen dan mannen als accountant werkzaam zijn, is gestegen van één naar twee.

- Alle genoemde percentages zijn gebaseerd op de door de kantoren aangeleverde data.

3.3 Gemiddeld percentage vrouwelijke accountants per functieniveau*

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

Niveau	Functies	24/25	23/24	22/23
Junior	Junior of gevorderd assistent (in opleiding en nog geen RA of AA)	40%	41%	42%
Medior	Trainees, Supervisor, Controleleiders	42%	42%	40%
Senior	Managers, Senior Managers	34%	33%	31%
Subtop	Directeuren, Partners (non-equity)	22%	22%	25%
Top	Partners	18%	15%	11%

- Hoe hoger in de organisatie, hoe kleiner het aandeel vrouwelijke accountants. Het instroompercentage van vrouwen daalt. Toch is er een opvallende relatieve toename van vrouwen in zowel de seniorlaag als de toplaag. De man-vrouw-balans in de top is ten opzichte van vorig jaar opnieuw verbeterd, met een stijging van 11% naar 18% in de partnerlaag wanneer je de monitor 24/25 vergelijkt met de eerste monitor van 22/23.

- Doorgroeien van junior naar top kost tijd. Wie wil werken aan diversiteit in de toplaag, moet langdurig aandacht besteden aan het behoud van vrouwelijke professionals. Dat begint bij het vasthouden van de verhouding zoals die aanwezig is bij de junioren.
  Met een lichte stijging over de afgelopen jaren, verdient dat ook aandacht. Omdat leiderschap doorstroomt, biedt een goede verhouding man vrouw op junioragen op de lange termijn perspectief.

* Gemiddelden berekend op basis van aangeleverde data van deelnemende kantoren met beschikbare data over de verdeling per laag waarbij gewogen gemiddeld is berekend. N=27, de organisaties met >25 accountants werkzaam. Of een kleiner aantal wanneer de organisatie geen data over deze lagen beschikbaar hadden.

3.4 Culturele diversiteit

Van de 38 deelnemende kantoren geven 10 aan goed zicht te hebben op culturele diversiteit, of hier metingen naar te verrichten. Dit aantal is gelijk aan vorig jaar, toen er sprake was van een stijging ten opzichte van het jaar daarvoor.

Kantoren verkrijgen dit inzicht via aparte vragenlijsten over diversiteit en inclusie, anonieme vragenlijsten of via het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek, waarin vrijwillig wordt gevraagd naar achtergrondkenmerken.

Bij deze verschillende vormen van uitvraag worden uiteenlopende definities van culturele diversiteit gehanteerd. Voorbeelden hiervan zijn:

- het onderscheid tussen een Nederlandse achtergrond, een westerse of niet-westerse migratieachtergrond (de zogenoemde oude CBS-definitie);
- vermelding van 'roots', taal of culturele achtergrond;
- of de vraag of een medewerker een niet-Nederlandse of biculturele achtergrond heeft.

De registratie is op dit moment nog niet eenduidig.
De NBA nodigt kantoren uit om hierin samen op te trekken, elkaar te ondersteunen waar nodig en dit thema gezamenlijk verder te ontwikkelen binnen de sector.



3.5 Inclusiviteit

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

Bij het meten van inclusiviteit is in de uitvraag verwezen naar de definitie van de SER: *"Inclusiviteit is een klimaat waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden."* In de monitor is gevraagd of kantoren hier metingen naar uitvoeren.

Ten opzichte van vorig jaar is het aantal kantoren dat de ervaren inclusiviteit meet gestegen van 14 naar 22. Dat betekent zowel **een absolute toename van acht kantoren als een relatieve stijging van 16 procent**.

De meeste kantoren die inclusiviteit meten, doen dit via het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek, waarin specifieke vragen over inclusiviteit zijn opgenomen.

Daarnaast geven kantoren aan dat inclusiviteit ook aan bod komt in ontwikkelgesprekken en als thema is opgenomen in exit-interviews.

Tot slot wordt inclusiviteit gemeten via de SRA-cultuurscan, het label Great Place to Work en monitoring van beloningsverschillen.

4. Conclusie

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

- Gemiddeld is 43 procent van de leden in de Raad van Commissarissen (RvC) vrouw. In de Raad van Bestuur (RvB) is dit 19 procent. Ten opzichte van 2023/2024 is dit een stijging voor de RvC (was 40 procent), terwijl het aandeel vrouwen in de RvB gelijk blijft.

- Binnen de totale populatie accountants is 38 procent vrouw en 62 procent man. Dit is een lichte stijging van 2 procentpunt ten opzichte van vorig jaar.

- Uit de gemiddelde man-vrouwverhouding per functielaag blijkt dat de doorstroom van senior naar subtop verslechtert, terwijl de doorstroom van subtop naar top verbetert. Deze ontwikkeling werd vorig jaar ook gesignaleerd. Opvallend is met name de verbetering in de onderlinge verhouding in de partnerlaag, die van 15% naar 18% vrouwen stijgt.

- Van de 38 deelnemende kantoren geven 10 aan culturele diversiteit te meten (in 2023/2024: 10 van de 35). Meerdere kantoren beschikken over data, veelal verzameld via (anonieme) aparte vragenlijsten. Dit beeld is gelijk aan vorig jaar.

- Inclusiviteit wordt gemeten door 22 van de 38 kantoren, tegenover 14 van de 36 in 2023/2024. Dit gebeurt via medewerkerstevredenheidsonderzoeken, vragenlijsten over diversiteit en inclusie, en cultuurscans. Ten opzichte van de vorige monitor is dit een aanzienlijke stijging.

5. Tot slot

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

De NBA is verheugd over de toename in deelname aan de monitor en bedankt de aange-sloten kantoren voor hun inzet op dit thema. Het effect van het convenant en de jaarlijkse monitoring zal pas na verloop van tijd volledig zichtbaar worden. Nu, na drie jaar, zien we een duidelijke beweging, met name in de top van de organisaties.

Net als vorig jaar signaleert de NBA een waardengedreven inzet op het thema diversiteit en inclusie, vooral bij kleinere kantoren. Deze betrokkenheid blijkt niet alleen uit de cijfers, maar ook uit de actieve kennisdeling tussen kantoren en richting de NBA.

De NBA:

- roept, net als vorig jaar, alle kantoren op zich aan te sluiten bij het Convenant Diversiteit & Inclusie Accountantskantoren;
- moedigt kantoren aan hun positie in de bijlagen te bekijken en te stimuleren dat het aandeel vrouwelijke accountants in hogere functies toeneemt;
- stimuleert samenwerking tussen kleinere en grotere kantoren, waarbij de betrokkenheid en motivatie van de kleinere kantoren gekoppeld wordt aan de organisatorische kracht
- van de grotere. Op die manier kunnen we gezamenlijk verbeteringen realiseren binnen de sector.

Bijlage 1: Percentage vrouwen per functieniveau kantoren met > 200 accountants***

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

Naam organisatie	% Totaal Accountants Vrouw* (ex RvB/RvC)	% RvC Vrouw	% RvB Vrouw	% Junior Vrouw	% Medior Vrouw	% Senior Vrouw	% Subtop Vrouw	% Top Vrouw
aaff	32%	29%	25%	48%	35%	22%	19%	50%
Baker Tilly	39%	67%	33%	47%	42%	29%	11%	4%
BDO Accountancy, Tax & Legal B.V.	39%	60%	0%	43%	43%	34%	20%	13%
De Jong & Laan Accountants	30%	0%	25%	33%	41%	21%	25%	5%
Deloitte NL	38%	60%	33%	40%	43%	35%	29%	21%
EY Netherlands B.V.	39%	60%	20%	40%	43%	31%	23%	20%
Flynth Adviseurs & Accountants B.V.	33%	40%	25%	39%	39%	18%	24%	-
Forvis Mazars	31%	50%	0%	34%	32%	29%	4%	26%
Grant Thornton	40%	33%	0%	49%	36%	26%	29%	32%
KPMG NV	38%	50%	50%	39%	43%	39%	23%	16%
Moore MKW	30%	33%	0%	36%	29%	13%	-	0%
Newtone	40%	25%	0%	46%	43%	52%	14%	5%
PricewaterhouseCoopers B.V.	40%	50%	60%	40%	43%	43%	24%	22%
RSM Netherlands	33%	0%	50%	30%	41%	31%	18%	11%

* % Totaal Accountans (ex. RvB/RvC) vrouw – betreft het % vrouwen binnen de totale populatie accountants en accountants in opleiding.
** Nvt: Geen sprake van RvC en/of RvB als gevolg van de omvang of organisatorische keuze.
*** Categorie 1 betreft kantoren met de omvang accountantsgroep > 200. Dit betreffen 14 kantoren.
\- Voor dit niveau geldt dat de organisatie genoemde onderverdeling niet hanteert. Derhalve ontbreekt een percentage vrouw.

Bijlage 2: Percentage vrouwen per functieniveau kantoren met tussen 25-200 accountants***

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

Naam organisatie	% Totaal Accountants Vrouw* (ex RvB/RvC)	% RvC Vrouw	% RvB Vrouw	% Junior Vrouw	% Medior Vrouw	% Senior Vrouw	% Subtop Vrouw	% Top Vrouw
Borrie Accountants	35%	nvt	50%	43%	50%	33%	40%	14%
CROP accountants & adviseurs	33%	nvt	nvt	33%	32%	37%	0%	11%
De Hooge Waerder	20%	nvt	0%	20%	13%	27%	14%	18%
Eshuis Accountants&Adviseurs	31%	nvt	33%	36%	26%	28%	-	21%
HLB Blömer accountants en adviseurs	48%	nvt	nvt	44%	43%	44%	44%	41%
HLB Den Hartog Accountants & Consultants	35%	nvt	0%	28%	50%	11%	0%	0%
JAN© Accountants & Adviseurs	48%	nvt	50%	55%	41%	50%	-	22%
Publieke Secor Accountants	31%	nvt	nvt	38%	20%	40%	-	0%
Reanda Audit & Assurance B.V.	63%	nvt	0%	53%	89%	83%	38%	0%
Share Impact Accountants	56%	33%	nvt	61%	75%	100%	25%	-
Van Oers Accountancy en Advies	39%	33%	17%	29%	50%	55%	-	25%
Vermetten	33%	nvt	0%	41%	20%	45%	29%	10%
Wesselman Accountants | Adviseurs	48%	nvt	20%	33%	56%	50%	63%	33%

* % Totaal Accountants (ex. RvB/RvC) vrouw – betreft het % vrouwen binnen de totale populatie accountants en accountants in opleiding.
** Nvt: Geen sprake van RvC en/of RvB als gevolg van de omvang of organisatorische keuze.
*** Categorie 2 betreft kantoren met de omvang accountantsgroep tussen 25 en 200. Dit betreffen 13 kantoren.
\- Voor dit niveau geldt dat de organisatie genoemde onderverdeling niet hanteert. Derhalve ontbreekt een percentage vrouw.

Bijlage 3: Percentage vrouwen per functieniveau kantoren met < 25 accountants***

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

Naam organisatie	% Totaal Accountants Vrouw* (ex RvB/RvC)	% RvC Vrouw	% RvB Vrouw	% Junior Vrouw	% Medior Vrouw	% Senior Vrouw	% Subtop Vrouw	% Top Vrouw
D&U*	39%	nvt	0%	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Govers Accountants / Adviseurs	36%	nvt	nvt	38%	33%	17%	24%	0%
JOINSON&SPICE B.V.	25%	nvt	nvt	40%	0%	0%	100%	0%
Kaap Hoorn*	0%	nvt	25%	-	-	-	-	-
Koeleman accountants & belastingadviseurs BV	22%	nvt	nvt	0%	0%	50%	0%	25%
New Vision Holding	44%	nvt	nvt	0%	0%	50%	-	0%
ORG*	100%	nvt	nvt	-	-	-	-	-
Tamek Accountants & Belastingadviseurs B.V.	75%	nvt	nvt	31%	33%	50%	11%	50%
The Executive Nomad	0%	nvt	nvt	-	-	-	-	0%
TIC Assurance B.V.	35%	nvt	nvt	-	-	75%	-	26%
Van Velzen Accountants & Adviseurs	44%	nvt	nvt	50%	-	40%	-	-

* % Totaal Accountants (ex. RvB/RvC) vrouw – betreft het % vrouwen binnen de totale populatie accountants en accountants in opleiding.
** Nvt: Geen sprake van RvC en/of RvB als gevolg van de omvang of organisatorische keuze.
*** Categorie 3 betreft kantoren met de omvang accountantsgroep kleiner dan 25. Dit betreffen 11 kantoren.
\- Voor dit niveau geldt dat de kantoren genoemde onderverdeling niet hanteert. Derhalve ontbreekt een percentage vrouw.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Mercuriusplein 3
2132 HA Hoofddorp
Postbus 242
2130 AE Hoofddorp

T 088 4960 301
E nba@nba.nl
I www.nba.nl

2024059