

Reactieformulier

Consultatie

Indicaties van niet-naleving van de deponeringsplicht

4 augustus 2026

De consultatieperiode loopt tot en met 7 oktober 2026

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



Instructies voor respondenten

Lever de consultatiereactie uiterlijk aan op **7 oktober 2026**.

Dit reactieformulier is bedoeld voor het geven van een consultatiereactie op concept NBA-handreiking 1130 Voorbeelden toepassing VGBA. Het gebruik van dit document vergemakkelijkt de verzameling en analyse van de consultatiereacties door de NBA.

Reageren kan op alle vragen of alleen op geselecteerde vragen. Om de consultatiereactie zo goed mogelijk te kunnen behandelen, vragen we het volgende:

- Geef de algemene reactie door middel van de 'drop-down' keuzemenu's.
- Geef de reden voor het antwoord bij de gedetailleerde reactie. Als je het niet eens bent met de voorstellen in de NBA-handreiking, geef dan specifieke redenen en specifieke suggesties aan voor het wijzigen van de NBA-handreiking.
- Benoem zo specifiek mogelijk waar de consultatiereactie betrekking op heeft, bijvoorbeeld door te verwijzen naar specifieke paragrafen, voorbeelden of alinea's in de NBA-handreiking.
- Vermijd het invoegen van tabellen of tekstvakken in het formulier bij het antwoorden op de consultatievragen, omdat dit de verzameling van de reacties bemoeilijkt.
- Dien de opmerkingen in met behulp van dit formulier, zonder een begeleidende brief of een samenvatting van de belangrijkste punten. Benoem in plaats daarvan eventuele belangrijke punten zoveel mogelijk in de antwoorden op de vragen.

Verstuur het reactieformulier naar: consultaties@nba.nl.

De NBA vindt het belangrijk om transparant te zijn over de reacties die zij krijgt met betrekking tot voorgestelde regelgeving en toelichtingen daarop. Daarom vragen wij om bij indiening van je reactie aan te geven of we de reactie wel of niet mogen publiceren op de website van de NBA.

Onderdeel A: Gegevens

Naam van organisatie (of persoonlijke naam als een reactie ingediend wordt op persoonlijke hoedanigheid)	Machiel Moret – fiscalist en registeraccountant werkzaam op de Fiscale Afdeling van Enfinity Global
Naam/namen van verantwoordelijke(n) voor deze indiening (of laat leeg als dit hetzelfde is als hierboven)	
Naam van contactpersoon voor deze reactie (of laat leeg als dit hetzelfde is als hierboven)	

Onderdeel B: Antwoorden op de consultatievragen

Voor elke vraag, begin je met een algemeen antwoord op de vraag met de keuzelijst 'Kies een item'. Geef gedetailleerde opmerkingen, indien van toepassing, daaronder bij de behorende sectie.

B1. Algemene vragen

- 1 *Kun je je vinden in de keuze om geen afzonderlijke handreiking of uiting uit te brengen, maar dit onderwerp op te nemen als hoofdstuk in de bestaande NBA-handreiking 1130 Voorbeelden toepassing VGBA?*

Algemene reactie: Ja

Gedetailleerde reactie (indien van toepassing):

Het opnemen als Hoofdstuk 8 in de bestaande handreiking 1130 is een pragmatische en logische keuze. Het voorkomt een verdere versnippering van uitingen en regelgeving. Bovendien sluit deze opzet naadloos aan bij de bestaande structuur van het VGBA-stappenplan (herkennen, beoordelen, maatregelen nemen en vastleggen).

- 2 *Is het duidelijk dat dit hoofdstuk gericht is op alle accountants en niet enkel op controlerend accountants?*

Algemene reactie: Zeer onduidelijk

Gedetailleerde reactie (indien van toepassing):

Hoewel het toetsingskader een heldere structuur biedt, schiet het voorstel tekort in toepasbare handvatten voor de **accountant in business**:

1. **Disproportionele uiterste maatregel:** Waar een openbaar kantoor een opdracht kan teruggeven of de klantrelatie kan beëindigen, betekent de stap "*beëindigen van de relatie met de eigen organisatie*" voor een accountant in business het nemen van ontslag met direct verlies van inkomen en rechtspositie. De drempel hiervoor is in de praktijk extreem hoog, zeker bij vertragingen door operationele drukte of incidentele frictie.
2. **Gezagsverhouding en asymmetrie:** Een interne accountant staat in een hiërarchische afhankelijkheidsrelatie tot het bestuur/DGA. Hij of zij mist vaak een extern vaktechnisch opvangsysteem of een onafhankelijke RvC/Audit Committee waarnaar geëscaleerd kan worden.
3. **Escalatie- en melddilemma's:** De toelichting noemt het overwegen van meldingen bij instanties, maar biedt voor accountants in loondienst geen enkel handelingsperspectief over hoe dit zich verhoudt tot arbeidsrechtelijke geheimhoudingsplichten en klokkenluidersbescherming.

Verzoek aan de NBA: Voeg in Hoofdstuk 8 specifieke nuanceringen, maatregelen en handelingsperspectieven toe die recht doen aan de specifieke positie, de afhankelijkheidsrelatie en de beperkte interne escalatiemogelijkheden van de accountant in business

3 *Blijkt uit het hoofdstuk voldoende dat:*

- *de deponering van de jaarrekening de verantwoordelijkheid is van de rechtspersoon; en dat*
- *het hoofdstuk gaat over wat accountants kunnen doen bij een mogelijke bedreiging van de fundamentele beginselen doordat er indicaties zijn van niet-naleving van de deponeringsplicht?*

Algemene reactie: Onduidelijk

Gedetailleerde reactie (indien van toepassing):

Formeel blijkt dit voldoende uit de tekst, maar voor accountants in business ontbreekt de nodige kleuring en praktische nuance.

- **Verantwoordelijkheid van de rechtspersoon:** Het voorgestelde Hoofdstuk 8 stelt expliciet dat de wettelijke plicht tot het deponeren van de jaarrekening rust bij de rechtspersoon (het bestuur). Echter, omdat een accountant in business onderdeel uitmaakt van diezelfde rechtspersoon, vervaagt in de praktijk de grens tussen de verantwoordelijkheid van het orgaan (het bestuur) en de uitvoerende rol van de accountant als werknemer/controller. Dit onderscheid had scherper geëxpliciteerd moeten worden.
- **Bedreiging van de fundamentele beginselen:** De tekst maakt duidelijk dat het hoofdstuk bedoeld is om kaders te bieden bij een dreigende schending van de VGBA-beginselen (zoals integriteit en zorgvuldigheid) bij niet-naleving. Voor accountants in business wordt dit algemene principe wel benoemd, maar ontbreekt het aan concrete handvatten voor de specifieke situaties waarin zij door het bestuur onder druk worden gezet om te laat of onjuist te deponeren.

4 *Zijn de opgenomen praktijkvoorbeelden en overwegingen voldoende bruikbaar en toepasbaar in de dagelijkse praktijk?*

Algemene reactie: Slecht

Gedetailleerde reactie (indien van toepassing):

Nee, voor de accountant in business zijn de opgenomen praktijkvoorbeelden en overwegingen onvoldoende bruikbaar en toepasbaar in de dagelijkse praktijk.

Hoewel de handreiking formeel voor alle accountants geldt, is de uitwerking overduidelijk geschreven vanuit de optiek van de openbare accountant (controle, samenstel of advies). De knelpunten in de dagelijkse praktijk van een accountant in business (zoals een CFO, controller, financieel directeur of bedrijfsfiscalist) worden door het voorstel nauwelijks afgedekt:

- **Scheve verhouding in voorbeelden:** Van de zes uitgewerkte situaties in paragraaf 8.1 heeft slechts één voorbeeld betrekking op de accountant in business (de DGA die niet-wettelijk vereiste gegevens wil weglaten).

- **Ontbreken van herkenbare werknemersscenario's:** Er ontbreekt een praktijkvoorbeeld over situaties waarin de accountant in business *we*/ tijdig wil deponeren, maar door overmacht, IT-storingen of onwil van het bestuur geen tijdige of accurate cijfers aangereikt krijgt om de publicatiestukken op te stellen.
- **Disproportionaliteit van de uiterste maatregel:** Voor een extern kantoor betekent het stopzetten van de dienstverlening het beëindigen van een klantrelatie. Voor een accountant in business betekent het toepassen van de maatregel "*beëindigen van de relatie met de organisatie*" direct het nemen van ontslag, met ingrijpende financiële en rechtspositionele gevolgen.
- **Machtsasymmetrie en gebrek aan escalatiepaden:** De handreiking houdt geen rekening met de hiërarchische afhankelijkheid van een werknemer. In kleinere organisaties ontbreekt bovendien vaak een onafhankelijk orgaan (zoals een RvC of Audit Committee) waarnaar veilig geëscaleerd kan worden.
- **Melddilemma's:** Het overwegen van meldingen bij toezichthouders brengt voor een werknemer grote risico's met zich mee ten aanzien van geheimhoudingsplichten en klokkenluidersbescherming, waar de handreiking geen concreet handelingsperspectief voor biedt.

Om het hoofdstuk echt bruikbaar te maken, vraag ik de NBA aanvullende voorbeelden en specifieke nuancerings op te nemen die recht doen aan de rechtspositie en de beperkte escalatiemogelijkheden van de accountant in business.

5 Bieden de opgenomen voorbeelden, overwegingen en maatregelen voldoende handvatten om te beoordelen of sprake is van een (mogelijke) bedreiging van de fundamentele beginselen en welke stappen accountants vervolgens kunnen nemen?

Algemene reactie: Nee

Gedetailleerde reactie (indien van toepassing):

Nee, voor accountants in business bieden de opgenomen voorbeelden, overwegingen en maatregelen onvoldoende handvatten.

Hoewel het voorgestelde Hoofdstuk 8 een helder toetsingskader biedt voor openbaar accountants, schiet de uitwerking voor de **accountant in business** (zoals de CFO, controller of financieel directeur) op cruciale punten tekort:

- **Disproportionaliteit van de uiterste maatregel:** Het toepassen van Stap 2b ("*beëindigen van de relatie met de eigen organisatie*") betekent voor een accountant in business direct het nemen van ontslag. Dit brengt ingrijpende persoonlijke, financiële en rechtspositionele consequenties met zich mee. De drempel om deze stap te zetten is daardoor onhaalbaar hoog in vergelijking met een kantoor dat een klantrelatie beëindigt.
- **Gezagsverhouding en hiërarchische druk:** De overwegingen houden geen rekening met de arbeidsrechtelijke afhankelijkheid ten opzichte van het bestuur of de DGA. Interne accountants missen vaak een extern vaktechnisch opvangsysteem of een onafhankelijk governance-orgaan (zoals een RvC of Audit Committee) waarnaar zij veilig kunnen escaleren.
- **Klokkenluiders- en melddilemma's:** Het overwegen van een externe melding bij toezichthouders brengt voor een werknemer grote risico's met zich mee rond geheimhoudingsplichten en arbeidsrechtelijke sancties. Het consultatiedocument biedt hiervoor geen enkel beschermend of concreet handelingsperspectief.
- **Geen handvatten bij overmacht:** Er ontbreken maatregelen en nuancerings voor situaties waarin een accountant in business *we*/ tijdig wil deponeren, maar door het management geen accurate of tijdige gegevens aangereikt krijgt om de publicatiestukken op te stellen.

Om de handreiking bruikbaar te maken voor accountants in business, vraag ik de NBA in de definitieve versie specifieke nuanceringen, uitzonderingsgronden en behapbare interne escalatiepaden op te nemen die aansluiten bij hun rechtspositie als werknemer.