

accountant

NBA-magazine voor accountants en financials | nr. 3 2021

Ondanks de
werkdruk is het
ziekteverzuim bij
accountants erg laag

Een gedurfde
stap van een bank
rondom SBR

Jules Muis over het
verdienmodel van
accountants

HAKAN KOÇAK EN ARIF DURSUN OVER HUN BUSY SEASON TALKS

Een uit de hand gelopen feestje

JAN WIETSMA OP DE STOEL / ALS ER ÉÉN SCHELP OVER DE DAM IS /
DE 'SAMENSTELLINGSOPDRACHT PLUS' BIJ DE TVL

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Wij blikken vooRRuit!

*Wij wensen je alvast
een mooie zomer toe!*

MANAGEMENT

KOMPASGROEP

Resultaat door inzicht

Stap jij deze zomer ook bij ons in?

Masterclass Bedrijfsadviseur MKS

14 en 15 september 2021
26 en 27 oktober 2021

Meld je aan via www.mks.academy

Kom jij ons versterken als Business Development Consultant?

*Bekijk onze vacatures op
www.managementkompasgroep.nl/werken-bij-mkg/*



www.managementkompasgroep.nl

www.mks.academy

www.mks.tools

INHOUD



Colofon

ACCOUNTANT

NBA-magazine voor accountants en financials

Elfde jaargang

De in dit tijdschrift voorkomende meningsuitingen mogen niet worden gezien als officiële zienswijzen van de NBA, tenzij zulks uitdrukkelijk is vermeld. Overnemen van de inhoud van dit tijdschrift is mogelijk met bronvermelding. ISSN 2211-5382.

REDACTIE

Marc Schweppe, hoofdredacteur
Marja Brouwer-Franken, eindredacteur
Björn Remmerswaal, redacteur
Erwin Breij, webredacteur

REDACTIEADRES

NBA, Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam,
telefoon 020-3010368,
e-mail redactie@accountant.nl

WEBSITE

www.accountant.nl

MEDEWERKERS

Lex van Almelo, Bert Bakker, Adrie Boxmeer,
Ronald Bruins, Wendy Groot, Rob Heinsbroek,
Arnout van Kempen, Lieuwe Koopmans,
Luc Quadackers, Peter Steeman, Elly Stroo Cloeck,
Henk Vlamming, Nart Wielgaard

BEELD

De Beeldredacteur, VRHL, Marja Brouwer

ABONNEMENTEN

NBA, Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam,
telefoon 020-3010323, prijs € 100 per jaargang,
voor studerende € 50, losse nummers € 25,
prijzen inclusief btw.
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip
ingaan en lopen automatisch door, tenzij dertig
dagen voor de vervaldatum schriftelijk wordt
opgezegd. Adreswijziging mailen naar
boekhandel@nba.nl.

VORMGEVING

VRHL Content en Creatie
Alphen aan den Rijn, www.vrhl.nl

ADVERTENTIES

Elma Media BV, Postbus 18, 1720 AA
Broek op Langendijk
Contactpersoon: Rob Stavenuiter,
telefoon 0226-331638, e-mail r.stavenuiter@elma.nl

DRUKKERIJ

Senefelder Misset Doetinchem

© 2021 NBA

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd door
boekdruk, foto-offset, fotokopie, microfilm of welke andere
methode dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de
uitgever. Accountant bevat informatie en wenken, die met
de meeste zorgvuldigheid zijn samengesteld. NBA en de bij
deze uitgave betrokken redactie en medewerkers aanvaarden
geen aansprakelijkheid voor mogelijke gevolgen die zouden
kunnen voortvloeien uit het gebruik van de in deze uitgave
opgenomen informatie en wenken.



7 Midden in de maatschappij - Marco van der Vegte

8 De kwestie

Als er één schelp over de dam is...

10 Een uit de hand gelopen accountantsfeestje

Hakan Koçak en Arif Dursun over het succes van hun Busy Season Talks.

17 Tuchtrect

Drieste incasso

18 In beeld: Ferry Timp

20 Druk? Ja, Ziek? Nee

Het busy season voor accountants zit er zo'n beetje op. Het was drukker dan ooit. Opvallend: het ziekteverzuim behoort tot de laagste van Nederland.

24 Het vak

De 'Samenstellingsopdracht Plus' bij de TVL.

26 Op de stoel: Jan Wietsma

29 Ode aan de kwetsbaarheid - Wendy Groot

32 Een gedurfde stap

ING maakte als eerste bank van SBR de standaard voor het digitaal
aanleveren van jaarcijfers door zakelijke klanten.

38 FYI

42 Beëdigd

45 Dilemma - Ziek van

46 Essay: Genoeg is genoeg

Het kostte Jules Muis bijna veertig jaar om overstag te gaan op het punt van
het verdienmodel.

51 #Klooiënmetcomputers

53 Becijferd

55 Docudrama

58 Bronnen

60 NBA Nieuws

66 Mag ik de onderbouwing? - Marc Schweppe

ENGINEERRRR YOUR CAREER



Werken bij ESJ is een duidelijke keuze. Je kiest namelijk niet zomaar een kantoor, je kiest voor één van de mooiste en meest uitdagende financiële bedrijven van Zuidwest-Nederland! We hebben van oudsher een sterk fiscale focus en een grote nationale én internationale klantenkring. Elke vestiging heeft haar eigen specialisme, denk aan de scheepvaart, vermogende particulieren, onroerend goed vennootschappen, productiebedrijven of de landbouw. Vaak zijn dit familiebedrijven waar de 2^e of zelfs de 3^e generatie actief is.

Als accountant ben jij een van de dragers van de organisatie. Je geeft mede vorm en uitvoering aan onze strategie. Door een goede mix van vakinhoudelijke- en adviesvaardigheden op financieel- bedrijfseconomisch vlak, ben je in staat om complexe bedrijfsstructuren en de bijhorende processen te doorgronden.

Je bent als aanspreekpunt voor jouw klanten het gezicht van ESJ en je kent de strategie van de klant. Je helpt de klant bij de uitvoering van deze strategie, waarbij je de snel veranderende wereld niet uit het oog verliest.

Ook hebben we veel aandacht voor jouw ontwikkeling als Financial Engineer of Trusted Advisor. Reiken jouw ambities verder? Graag! Dan gaan we samen kijken hoe we deze gaan invullen. Onderweg wordt vanzelf duidelijk wat het best bij je past. Bij ESJ is alles mogelijk.

Bij ESJ vind je de drive en ambitie van een groot kantoor in combinatie met de sfeer, collegialiteit én slagvaardigheid van een klein kantoor.

Ben je accountant, ligt je hart bij het MKB en ben je benieuwd of ESJ bij jou past? We nodigen je graag uit voor een goed gesprek!

WWW.WERKENBIJESJ.NL





Midden in de maatschappij

MARCO VAN DER VEGTE

Marco van der Vegte is voorzitter van de NBA.

Op het moment dat ik deze woorden schrijf, is het eind mei. Het bestuur is druk bezig met de voorbereiding van de Algemene Ledenvergadering, maar als u dit leest is die al geweest. In deze column kan ik daarover dus nog niets zeggen.

Voor een aantal van ons is het einde van het *busy season* in zicht. Als we daarmee de gebruikelijke periode van drukte in ons beroep bedoelen, zal het einde van dat seizoen misschien voor velen een opluchting betekenen. Wat ik echter heel jammer vind, is dat er dan ook een einde komt aan de reeks Clubhouse-sessies onder de titel *Busy Season Talks*.

Ik wil van deze gelegenheid gebruikmaken om een groot compliment te maken aan Arif Dursun en Hakan Koçak, die met hun programma een waardevolle toevoeging hebben geleverd aan ons beroep. Op een ongedwongen maar niet vrijblijvende manier, optimistisch en vrolijk en inhoudelijk voor alle accountants interessant. Ik kan alleen maar zeggen dat ik trots ben als ik dit soort initiatieven zie. In dit nummer van *Accountant* lees je een

interview met Arif en Hakan, die er binnenkort even mee stoppen. Ik hoop dat hun geweldige idee een waardig vervolg krijgt.

Nog een vrolijke noot komt van Ferry Timp, hij is de tekenende accountant. 'Ben ik ook', denk je misschien, maar wacht maar tot je het interview hebt gelezen. Met al dit soort ideeën laten jonge accountants zien hoe zij tegen het vak aankijken. En dat is wat mij betreft *spot on*: midden in de maatschappij. Zij plaatsen de accountant niet als een afstandelijke beschouwer van het maatschappelijk verkeer, maar als wezenlijk onderdeel daarvan. Het optimisme en de gretigheid die het uitstraalt is aanstekelijk. Dank daarvoor en ga er vooral mee door.

In de rubriek *De Stoel* lees je een interview met Jan Wietsma. Jan neemt tijdens de ALV op 14 juni afscheid. Wij zijn hem veel dank verschuldigd voor zijn grote bijdrage aan de NBA en de sector. Jan, als ik dit schrijf heb je nog geen afscheid genomen en als je dit leest hebben we dat al op toepasselijke wijze gedaan. Maar ook hier dus een welgemeend dankjewel.

Ten slotte vraag ik nog je aandacht voor het artikel over duurzaamheid. Aanleiding: EY haalde de wereldpers, door iets te zeggen over de duurzaamheidsparagraaf van Shell. Door velen werd EY geprezen als visionair op dit gebied. De accountant als groene poortwachter, het is een interessante kwestie.

Ik wens iedereen veel leesplezier met dit magazine. Als altijd sta ik open voor jullie reacties daarop. ←



Shell moet binnen tien jaar de CO₂-uitstoot bijna halveren, zo luidt de scherpe uitspraak van de Haagse rechtbank. Eerder benoemde accountant EY de klimaatverandering en energietransitie als aandachtspunt bij de controle van het olie- en gasbedrijf. Is Shell de eerste van velen? Een nieuwe duurzaamheidsrichtlijn zet druk op de ketel.

TEKST MARC SCHWEPPE BEELD ANP

Als er één schelp over de dam is...

Accountant EY benoemde in de controleverklaring de mogelijke financiële impact van klimaatverandering en energietransitie als *key audit matter*, bij de controle van cliënt Shell. *"The audit risk is that critical accounting estimates or judgments do not reflect material climate risks and could, as a result, mislead investors."*

Stond er dat Shell een onjuiste voorstelling van zaken gaf? Eigenlijk niet: *"We reported to the Audit Committee that we did not see any evidence that Shell's balance sheet overstated assets or understated liabilities."* Maar simpelweg klimaatverandering en energietransitie als belangrijk aandachtspunt in de controle benoemen is al genoeg. "Het laat zien dat de financiële wereld steeds scherper kijkt naar de plannen van het concern", aldus Milieudefensie in de Volkskrant, over de stellingname van de accountant. Dick de Waard, hoogleraar accountancy aan de Rijksuniversiteit Groningen, stelt in Trouw: "Wat het team van EY eigenlijk zegt is: Wij zien al die dure activa en installaties voor olie en gas op de balans staan. Die vertegenwoordigen een waarde, wat gebeurt daarmee onder invloed van klimaatverandering en het beleid om dat tegen te gaan?"

Follow This

Na de berichtgeving over de rol van de accountant, begin april, volgt medio mei de aandeelhoudersvergadering van Shell. Actiegroep *Follow This*, die al sinds 2016 het bestuur van Shell oproept om meer te investeren in zonne- en windenergie en afscheid te nemen van olie en gas, krijgt van dertig procent van de aandeelhouders steun voor een motie om het concern sneller te laten vergroenen. Niet genoeg, maar vijf jaar eerder was dat nog geen drie procent. Tegelijk met de AvA van Shell verschijnt bovendien het rapport *Net Zero by 2050* van het Internationaal Energie Agentschap, dat wil dat de hele olie- en gasindustrie stopt met het zoeken naar nieuwe bronnen.

Een week later, op 26 mei, doet de rechtbank in Den Haag er een flinke schep bovenop. Shell moet de CO₂-uitstoot die het veroorzaakt in hoog tempo drastisch verlagen. Uiterlijk in 2030 moet de uitstoot met 45 procent zijn verminderd ten opzichte van het niveau van 2019; een harde resultaatverplichting. De zaak is aangespannen door Milieudefensie, met steun van organisaties als Greenpeace en de Waddenvereniging en van ruim 17.000 burgers. De uitstoot van broeikasgassen draagt bij aan de opwarming van de aarde en daar moet Shell iets tegen doen, aldus de rechters.



Het statement van EY in de controleverklaring dat “we were satisfied with management’s assertion that no provision should currently be made in respect of climate change-related litigation” is alweer ingehaald door de tijd.

Revolutionair

De uitspraak van de rechtbank is een wereldwijd unicum en de media schrijven zich de vingers blauw. “Revolutionair”, meent Ed Nijpels, voorzitter van het Klimaatberaad, tegenover het FD. “Voor het eerst houdt de rechter een bedrijf aan afspraken die niet door het bedrijf zelf, maar door landen zijn gemaakt.” De rechter wijzigt “de rolverdeling tussen multinationals en samenleving”, schrijft NRC.

‘Voor het eerst houdt de rechter een bedrijf aan afspraken die niet door het bedrijf zelf, maar door landen zijn gemaakt.’



CSRD-RICHTLIJN

De Europese Commissie heeft op 21 april 2021 een serie maatregelen goedgekeurd in het kader van de zogenaamde *Green Deal*. Belangrijk onderdeel van de maatregelen is de *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, een nieuwe (concept-)richtlijn op het gebied van duurzaamheidsrapportage. Daarmee worden bestaande regels, eerder ingevoerd bij de richtlijn niet-financiële rapportage (NFRD), herzien en versterkt.

In de praktijk betekent dit dat straks zo'n vijftigduizend bedrijven in de EU zich aan gedetailleerde EU-normen voor duurzaamheidsrapportage moeten houden. De huidige voorschriften hebben betrekking op circa elfduizend bedrijven. De Europese Commissie mikt al op invoering van de nieuwe verplichtingen per boekjaar 2023.

Het rommelt bij Exxon Mobil en Chevron, maar ook andere bedrijven zetten zich schrap. Want de uitspraak gaat verder dan olieconcerns en het klimaat alleen. Het standpunt van de rechter dwingt ondernemingen “zich stelselmatig te bezinnen op de verhouding tussen de waarde die zij onttrekken en de waarde die zij creëren voor zichzelf, medewerkers, aandeelhouders, de samenleving en de natuur”, zo wordt gesteld. Alleen zorgvuldig financieel beheer is niet langer genoeg, er moet ook worden gekeken naar de gecreëerde en de onttrokken sociale waarde en milieuwaarde. De cfo moet zich daarom gaan ontwikkelen tot *chief value officer*, valt in een FD-opiniestuk te lezen.

Met de billen bloot

Vrijwel tegelijkertijd presenteert de Europese Unie eind april een nieuwe richtlijn voor duurzaamheidsinformatie, de *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. Volgens hoogleraar externe verslaggeving en PwC-partner Arjan Brouwer: “De belangrijkste verandering in de externe verslaggeving sinds de invoering van IFRS. En misschien zelfs belangrijker dan dat.”

De CSRD-richtlijn is onderdeel van de Europese Green Deal en het EU *Sustainable finance action plan*, gericht op duurzamer opereren van ondernemingen en dito financiering. “Bedrijven kunnen straks niet langer shoppen in de data die ze over duurzaamheid rapporteren, maar moeten op cruciale punten met de billen bloot”, aldus Nicolette Loonen, partner bij TOSCA (Tribe of Sustainability Change Agents) in het FD. “Voor elk beursfonds is er een waslijst aan zaken die nu niet in het jaarverslag staan, maar er op basis van de CSRD straks wel in moeten.”

Volgens Arjan Brouwer is het bij de nieuwe richtlijn zaak om te zorgen dat zowel de rapportage als de assurance daarbij vanaf het eerste jaar van het niveau is dat de maatschappij ervan mag verwachten. “Daar hebben accountants niet alleen een verantwoordelijkheid te nemen, maar ook een groot belang bij.”



Een nieuw medium inspireert twee jonge beroepsgenoten tot het opzetten van een heuse talkshow, die al snel bekend wordt als de 'huiskamer' van het accountantsberoep. Ze lopen over van ambitie en hechten tegelijk aan hun maatschappelijke rol. "Ons doel is inspireren, motiveren, toffer maken van het beroep."

TEKST MARC SCHWEPPE FOTOGRAFIE MICHEL TER WOLBEEK

Een uit de hand gelopen accountantsfeestje





‘Een hbo-student kan hier gewoon vragen stellen aan een bestuurder van de AFM.’

Dinsdagavond, 1 juni: het gaat op *Clubhouse* even hard tegen hard tussen Marcel Pheijffer (hoogleraar aan Nyenrode) en Marc Hogeboom (*head of assurance* bij KPMG). Thema van de discussie: de rol van de accountant bij fraude. Praten we over incidenten of is het meer? Is de geheimhouding een schaamlap om het eigen handelen te maskeren?

Later in het gesprek schuiven andere prominenten aan: hoogleraar en PwC-partner Arjan Brouwer, AFM-bestuurder Hanzo van Beusekom. Natuurlijk is er de inbreng van Arnout van Kempen en Wendy Groot. Aleks Kayhan jaagt het debat aan. Inclusief de *afterparty*, waarin “de democratie regeert”, duurt de discussie ruim twee uur.

Het was de afgelopen maanden *the place to be* voor accountants: dinsdagavond, vanaf acht uur, *Busy Season Talks* op *Clubhouse*. Een initiatief van twee jonge beroepsgenoten: Arif Dursun en Hakan Koçak. Met dank aan een nieuw sociaal medium en de lockdown vanwege een pandemie ontstond bij de twee het idee voor een talkshow voor en door accountants. Boven een smakelijke maaltijd, op het terras van Turks restaurant Saffraan aan de Oudegracht in Utrecht, leggen ze uit hoe het zo is gekomen.

Vervelen

“Ik kreeg last van de coronamaatregelen”, zegt Hakan. “Een jaar lang weinig contact met familie, vrienden en collega’s. Netflix had ik wel zo’n beetje uitgekeken, er was een avondklok, ik begon me te vervelen. Toen las ik een tweet van Elon Musk over *Clubhouse*, een nieuwe app om live gesprekken te kunnen voeren in groepsverband. Om te kijken wat het was schoof ik een paar weken lang aan in een virtuele kamer, een avond lang van acht tot twaalf uur. Arif kende Arnout van Kempen en met zijn drieën zetten we een eerste eigen sessie op. En als je zoiets met Arnout doet, komt het al snel online. In de tweede uitzending zaten we met tien, vijftien mensen. Vrienden als Emre Aydemir van PwC en onze echtgenotes. Ook Aleks Kayhan schoof aan, die kenden we als docent.”

Arif nodigde Margreeth Kloppenburg uit, omdat ze beide betrokken zijn bij de ontwikkeling van de *audit quality indicators* (AQI’s) voor de kwartiermakers. Zo ging het balletje rollen. Bij de derde uitzending luisterden er al zo’n tachtig tot



Arif Dursun

honderd mensen mee, naar een gesprek over studie en carrière. “Ik ben helemaal verkocht”, aldus Kloppenburg na afloop. Onbevange nodigden de beide jonge accountants sindsdien andere smaakmakers uit voor de discussie: Agnes Koops van PwC, Fou-Kan Tsang van Alfa, Hanzo van Beusekom van de AFM, hoogleraar Peter Eimers, NBA-voorzitter Marco van der Vegte. Maar ook jonge beroepsgenoten als Maxime Asjes (Deloitte), Avinash Nandram (ADR) en NBA YoungProfs-voorzitter Adrian Egas. “We bedenken een thema en nodigen daar sprekers bij uit, of andersom”, aldus Arif. “We willen goede content, zetten goede sprekers ‘bovenin’. En tegelijk bieden we een podium voor jonge accountants om met zwaargewichten in gesprek te gaan. Een hbo-student kan hier gewoon vragen stellen aan een bestuurder van de AFM.”

Eten

Wie op dinsdagavond wat vroeger inschakelt voor een sessie, komt nogal eens terecht in een gesprek over wat er gegeten is voorafgaand aan de uitzending. Of wat er later die avond op tafel komt. Want ook tijdens de ramadan gaan de gesprekken door. “Dat praten over eten doen we om in het gesprek te komen”, stelt Arif. “Ik eet meestal als een Hollander, mijn ouders zouden raar staan te kijken bij ons thuis. De eerste dag van de ramadan was het heel zwaar, maar de *show must go on*, al doet het pijn.” Net als veel van de deelnemers aan de eerste Clubhouse-sessies hebben beide initiatiefnemers een migratieachtergrond, ze zijn derde generatie Turkse Nederlanders. “Aan de Vrije Universiteit heeft de helft van de accountancystudenten een migratieachtergrond, via Clubhouse worden die opeens zichtbaar”, aldus Hakan.

De twee kennen elkaar al jaren, vanaf de start van hun studietijd aan de hogeschool in Utrecht. Inmiddels zijn ze 31 en 32 jaar, hebben allebei een gezinsleven. Dat geeft rust en balans. Ze trekken ook als families veel met elkaar op. “We bespreken samen ieder jaar onze ambities, we zijn elkaars *accountability partner*”, aldus Arif. “We stellen doelen, om onszelf verder te ontwikkelen en beter te worden. We hoeven niet binnen tien jaar partner te worden, het gaat ook om een goede balans tussen werk en privé.” Hakan wil liefst beide. “Ik wil snel groeien. Maar vooral niet vergeten om te genieten onderweg. Ook van de sessies op Clubhouse.”

‘We stellen doelen, om onszelf verder te ontwikkelen en beter te worden.’

Talkshow

Hun spontane idee is uitgegroeid tot een heuse *talkshow*, met wekelijks zo’n honderd tot honderdvijftig deelnemers. Het gesprek start telkens met enkele gasten, die door de beide *hosts* worden bevraagd over het thema van die week. Werkdruk, opleiding, fraude, duurzaamheid, technologie, werken bij de overheid. Arnout van Kempen en Aleks Kayhan hebben een vaste plek als kundig commentator. Na zo’n drie kwartier gaat de groep open en kunnen luisteraars vragen stellen aan de gasten. Er is muziek bij de start en na afloop door Aleks. ‘Tekend accountant’ Ferry Timp zorgt meteen na afloop voor een visuele weergave van het gesprek via LinkedIn. De redacteur van dit medium tikt zich de vingers blauw voor een wekelijks verslag. Via LinkedIn worden de sessies aangekondigd, berichten die vaak door duizenden bezoekers worden gezien. “Ons doel is inspireren, motiveren, toffer maken van het beroep”, benadrukt Arif. “We brengen het als een gesprek in een huiskamer. Deelnemers zijn open, tonen soms hun emoties.”

CLUBHOUSE

Met de Clubhouse-app kunnen gebruikers live in audio groeps gesprekken voeren en meeluisteren.

De beheerders van *rooms* op Clubhouse bepalen wie er aan het woord mag komen. De app was aanvankelijk alleen beschikbaar voor Apple iOS, maar is er inmiddels ook voor Android-gebruikers. Gesprekken zijn niet achteraf terug te luisteren, wat zorgt voor een gevoel van ‘erbij moeten zijn’, de *fear of missing out*. De gesprekken tijdens de *Busy Season Talks* zijn altijd op dinsdagavond en beginnen om 20.00 uur. Na afloop van het gesprek is er een *afterparty* in een aparte room, die ook al gauw een uur duurt. Op Accountant.nl wordt achteraf vaak bericht over de inhoud. De *Busy Season Talks* hebben daarnaast een eigen groep op LinkedIn.

Hakan Koçak



**‘Je moet eigenaarschap
kweken, zorgen voor trotse
jonge accountants, anders zijn
ze na hun opleiding weg.’**



De positiviteit van de shows en de waardering vanuit beide hosts geeft deelnemers een gevoel van veiligheid. “We maken alles bespreekbaar over de accountancy, maar dan luchtig”, is het motto bij de opening. Het leidt vaak tot een openheid die zeker niet vanzelfsprekend is binnen de accountancy. “Er is na alle kritiek op de sector in de afgelopen jaren behoefte aan warmte, aan positieve energie”, stelt Hakan. “Op dinsdagavond kun je je ei kwijt over het beroep. We hebben te weinig verhalen uit de sector. Uiteindelijk draait het om de inhoud.”

Ontwikkelen

De bedenkers schuwen het experiment niet, ze willen de show graag blijven ontwikkelen. Inmiddels gunnen ze de rol van *host* soms aan een ander, zoals aan Wendy Groot, Maxime Asjes of Aleks Kayhan. Ook mogen er niet meer dan vijf deelnemers tegelijk als spreker in de room. Sinds juni beginnen de shows met een kort blokje actueel nieuws uit de sector, de uitkomst van extern advies. Seizoen één sluit op 1 juli af met een live finale, die niet alleen via Clubhouse is te volgen. En wat beide hosts betreft komt er een vervolg, liefst al vanaf september.

Uiteindelijk willen ze het stokje doorgeven aan anderen. “Wij doen alles op ons eigen kompas, we worden niet gestuurd”, zegt Hakan. “We hebben bij onze werkgevers gewoon gezegd dat we dit gingen doen. We zijn er als accountant voor de maatschappij, die moet je veel meer geven. Ik heb gekozen voor parttime werken, ik geloof niet in vijf dagen klantenwerk doen. Dan mis je voldoening, ik wil naast het werken voor klanten ook op een andere manier bijdragen.” Dus is hij, naast zijn rol als manager bij PwC, inmiddels toezichthouder bij Tivoli Vredenburg in zijn woonplaats Utrecht, docent bestuurlijke informatievoorziening aan Nyenrode en actief in een werkgroep van de kwartiermakers. “Die rollen verrijken elkaar en zorgen ook dat ik een betere accountant ben.”

Arif is naast assistent manager bij KPMG ook lid van de raad van toezicht van stichting Cultuur & Ondernemen. “Ik wilde meer weten van de cultuursector, ook om dingen te kunnen meegeven aan mijn kinderen.” Daarnaast is hij bestuurslid van Blikverruimers, een stichting die jonge professionals opleidt tot toezichthouder. Verder heeft ook hij zitting in een werkgroep van de kwartiermakers en is hij docent audit en assurance aan de VU. “Dat dit past komt door onze vrouwen, onze gezinnen geven ons de ruimte.” De coronapandemie helpt, zo menen beiden. Het werk kan heel effectief worden ingericht en werk en privé vloeien makkelijker in elkaar over.

SEIZOENSAFSLUITING

Op 1 juli besluit de reeks *Busy Season Talks* met een online slotevent, dat in samenwerking met de NBA is opgezet.

In een echte ‘huiskamer’-setting ontvangen Arif Dursun en Hakan Koçak, geholpen door vaste *sidekicks* Aleks Kayhan en Arnout van Kempen, hun gasten. “Het wordt een te gekke live talkshow, waarbij we samen met accountants en inspirerende sprekers vooruit kijken op de toekomst van ons beroep”, aldus Hakan. Meer informatie is beschikbaar via LinkedIn of op nba.nl.

Verloop

De twee hebben zorg over het verloop in de sector; veel jonge accountants verlaten na het voltooien van hun opleiding het openbare beroep. “Ik denk dat veel jonge mensen het beroep verlaten omdat ze te weinig genieten van de reis. Het wordt ze vaak te veel”, meent Hakan. Wat hem betreft moeten jonge collega’s meer kunnen meebeslissen over de koers binnen accountantsorganisaties, die nu vooral door oudere partners wordt uitgestippeld. “Je moet eigenaarschap kweken, zorgen voor trotse jonge accountants, anders zijn ze na hun opleiding weg. Ik ben daar erg openhartig over, daar ga ik nog een keer hard mee vallen.” Wij willen dat jonge mensen in de sector werkzaam blijven, vult Arif aan. “Het is een heel mooi beroep, we zijn hoeder van de maatschappij.”

Hun rol binnen de Clubhouse-sessies maakt ze zichtbaar, wat nieuwe deuren opent. “Inmiddels heb ik contacten met ons bestuur, met de directie”, zegt Arif. “Allemaal buiten mijn comfortzone, ik ben van nature niet zo’n prater. Maar ik wil wel een accountant worden die ook tijdens een AvA kan spreken en dan niet met knikkende knieën.” Om die reden kozen beiden ook voor het docentschap. “De allereerste keer mocht ik meteen opdraven als gastdocent voor een groep van tweehonderd man”, lacht Hakan. “Ik had een hartslag van 180, maar heb het toch gedaan.”

Waar staan ze over twintig jaar? Arif moet daar even diep over nadenken. “Ik wil in ieder geval accountant blijven, impact hebben op de sector. Volgens Arnout van Kempen moet ik voorzitter worden van de NBA.” Hakan noemt zichzelf meer een dromer. “Ik houd van het scheppen van een toffe werkomgeving, waarin iedereen zichzelf kan zijn. Daarbij wil ik ook ongebaande paden belopen. Ik ben de grote broer die graag aan iedereen denkt. Dat hoop ik over twintig jaar nog steeds te zijn.” ←



Automatisch betalen van salarissen en loonafdrachten: **SalaryPay**

Hoe efficiënt is uw salarisbetalingsproces? Het automatiseren van dit proces neemt alle rompslomp weg en zorgt ervoor dat salaris- en belastingbetalingen altijd op tijd worden verzonden.

Nu thuiswerken het nieuwe normaal is geworden, hebben veel bedrijven de digitalisering van verschillende organisatieprocessen versneld. Een afdeling die een hoge mate van digitalisering heeft doorgemaakt, is human resources. Uren, verlofaanvragen en zelfs de uitbetaling van salarissen kunnen nu in hoge mate worden geautomatiseerd.

Het optimaliseren en digitaliseren van zowel salarisbetalingen als loonheffingen kan veilig en snel met een applicatie als SalaryPay. Deze nieuwe en zeer veilige service vermindert de handmatige tussenkomst en zorgt ervoor dat HR-afdelingen efficiënter kunnen werken.

Verhoogde automatisering geeft HR-personeel ook meer tijd om zich te concentreren op gebieden die echte waarde toevoegen voor werknemers, van wie velen op afstand werken.

SalaryPay: regel vandaag nog uw loonadministratie en belastingen.

Goedgekeurde loon- of belastingbetalingen kunnen automatisch uit uw boekhoudpakket worden gehaald en eenvoudig worden geautoriseerd in SalaryPay. U krijgt een melding wanneer er nieuwe betalingen beschikbaar zijn en u wordt eraan herinnerd wanneer u loon en belasting moet betalen. Met SalaryPay hoeft u uw loon- en belastingbetalingen niet meer handmatig te uploaden naar uw bank. SalaryPay stuurt betalingen naar uw bank na goedkeuring in de SalaryPay App. Inloggen bij de bank is niet nodig.

HR-afdelingen die in Nederland al gebruik maken van deze dienst, hebben aangegeven erg blij te zijn met de toegenomen digitalisering en integratie die de oplossing biedt.

De belangrijkste voordelen zijn:

- **Gebruiksvriendelijk:** autorisatie met één druk op de knop in de SalaryPay-app met een pincode of een pint, met goedgekeurde betalingen in uw boekhoudpakket
- **Veilig:** betalingen gaan rechtstreeks van uw loonlijst naar de bank, zonder dat u handmatig bestanden hoeft te downloaden of informatie lokaal op te slaan
- **Snel:** na goedkeuring van een payrollrun is de betaling binnen enkele minuten zichtbaar voor autorisatie, met één overzicht van alle salaris- en loonbetalingen
- **Intelligent:** SalaryPay kan automatische herinneringen sturen als een betalingsdeadline nadert.

Uw salarisbetalingen digitaliseren en genieten van de voordelen van automatisering? Neem vandaag nog contact met ons op:

info@scube.com | www.scube.com | 088 – 9956000





Drieste incasso

Bij een naderend faillissement van een klant moet je als accountant ook denken aan andere schuldeisers en jezelf niet bevoordelen.

De oprichter van het jubilerend accountantskantoor voelt zich “veel meer een ondernemer” dan accountant, zo laat hij het regionale sufferdje optekenen in 2018. “Daardoor kan hij zich heel goed in de klant verplaatsen.” Zijn ‘no-nonsense werkwijze’ en het credo ‘aandacht doet wonderen’ betaalt zich volgens de krant al vijftientig jaar uit. “Het gaat om de mens achter de cijfers!” aldus de jubilaris.

Doorslaan

De werkwijze van de accountant-administratieconsulent komt pas goed tot uiting als de mens achter de cijfers niet betaalt. Dan blijkt hij vooral een no-nonsense ondernemer met aandacht voor de mens achter zijn eigen cijfers. En dat komt hem in 2020 op de vierde tuchtklacht in zijn loopbaan te staan.

Maar eerlijk is eerlijk: de eerste klacht wordt in 2015 definitief ongegrond verklaard. De weduwe van een dga klaagt er tevergeefs over dat de accountant haar onvoldoende heeft geïnformeerd over de pensioenaanspraken van haar overleden man.

De tweede klacht levert de accountant een berisping op, omdat hij voor een relatief lage betalingsachterstand van vijftien mille beslag heeft laten leggen onder debiteuren van een klant en daarvoor vertrouwelijke informatie heeft gebruikt. Gezien de omstandigheden had hij minder ingrijpende incassomiddelen moeten inzetten om te verzekeren dat de facturen werden betaald. De accountant moet zich als geen ander hebben gerealiseerd tot welke gevolgen een beslag onder de belangrijkste opdrachtgevers van de dochter en onder de betaalrekening van de dochter kon leiden: reputatieschade, onrust onder de opdrachtgevers en schade aan de betrekkingen met de opdrachtgevers. Als huisaccountant wist hij precies wie de debiteuren waren, waaronder hij beslag moest leggen.

In augustus 2020 wordt de inschrijving van de accountant tijdelijk doorgehaald voor één maand, onder meer omdat hij in een declaratiegeschil urenspecificaties heeft vervalst. De accountant gaat niet in hoger beroep.

Accountantskamer

20/1563 Wtra AK

Maatregel: tijdelijke doorhaling voor drie maanden

Vindplaats: ECLI:NL:TACAKN:2021:29.

Voordringen

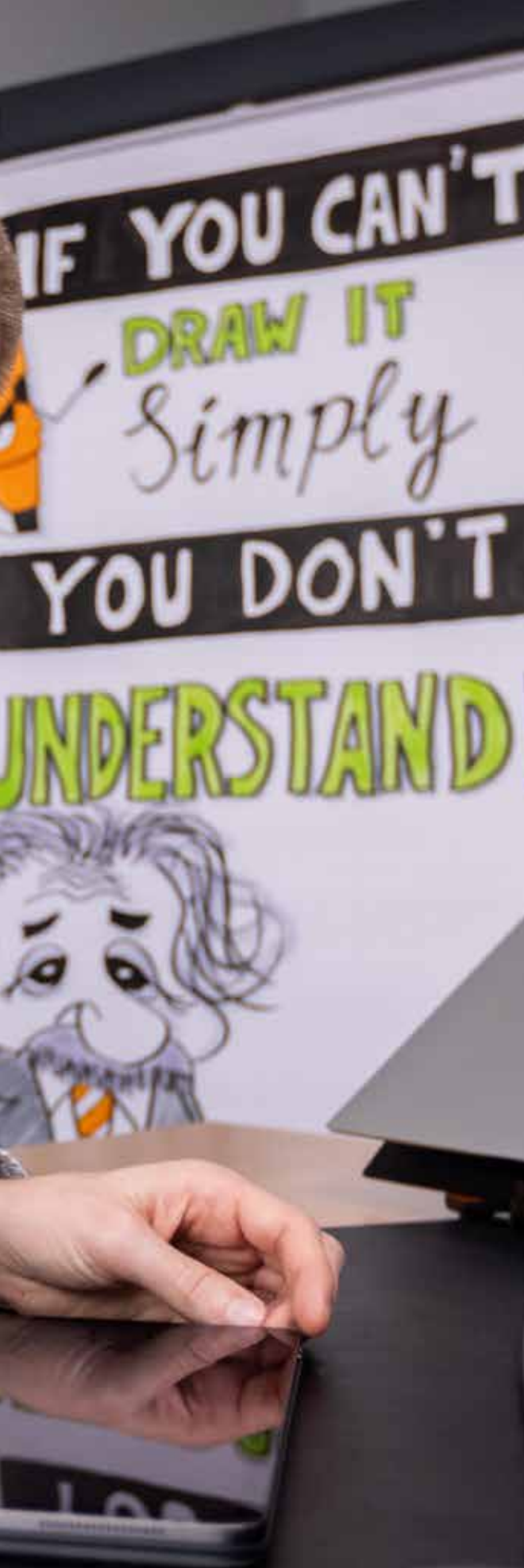
Kennelijk heeft de accountant zijn lesje geleerd, want bij de volgende wanbetaler pakt hij het anders aan. De klant is een slecht renderend webshopfulfilment-bedrijfje, dat ook een forse betalingsachterstand heeft bij een instantie die personeel levert en bedrijfsruimte verhuurt. De instantie heeft bijna een ton te goed, de accountant bijna zestien mille. De accountant ziet de bui al hangen, maar de ondernemer in hem verzint een list: hij koopt de kantoorinventaris van de klant en laat de klant voor het gebruik van de inventaris maandelijks 2.200 euro betalen. Met deze *sale- and lease-back*-constructie lost de klant 26.228 euro af van de schuld die inmiddels weer is opgelopen. Als de klant failliet gaat, dient de instantie met succes een tuchtklacht in.

De Accountantskamer vindt de constructie niet integer, omdat de accountant zijn positie gebruikt om zichzelf te bevoordelen ten koste van andere schuldeisers. De accountant wordt voor drie maanden geschorst en maakt eind mei geen deel meer uit van het management team van zijn kantoor. Kennelijk heeft hij zich bij de uitspraak neergelegd.

Accountants hebben de nodige vrijheid om incassomaatregelen te treffen. Maar voordat zij ingrijpende middelen in de strijd werpen - beslag, dossiers achterhouden, faillissement aanvragen, pandrechten vestigen et cetera - moeten zij bezien of de maatregel niet disproportioneel is. In het laatste geval heeft de klant de *sale- and lease-back*-constructie niet overleefd. Het bedrijf zou echter toch failliet zijn gegaan en klaagt nergens over. Maar bij een naderend faillissement moet je als accountant ook denken aan andere schuldeisers en mag je jezelf niet bevoordelen omdat je de cijfers kent. Ook niet als je ‘veel meer een ondernemer’ bent dan een accountant. ←



De tekening
ontwikkelde Ferry tot
zijn belangrijkste
communicatiemiddel.



IN BEELD

Portret van een opmerkelijke accountant

TEKST HENK VLAMING BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Ferry Timp

Vraag Ferry Timp om een kwantitatieve berekening van materialiteit bij het samenstellen van de jaarrekening, dan krijg je een tekening als antwoord. Toch is Ferry register-accountant. Deze zomer kiest hij, na zeven jaar als intern accountant van de gemeente Leiden, voor een full-time bestaan als zakelijk tekenaar. Niet eentje die je tegenkomt in een galerie, maar wel op seminars en bij workshops, trainingen en congressen. De tekening ontwikkelde hij tot zijn belangrijkste communicatiemiddel.

Hij gebruikt zijn tekeningen om complexe vraagstukken te verduidelijken. Materialiteit, subsidieverantwoordelijkheid, risico-inventarisatie, soms schieten woorden te kort om dit soort terminologie uit te leggen aan mensen buiten de accountancy. Juist dan is *De Tekenende Accountant* op zijn best, want waar anderen zich uiten in woorden, denkt hij in beelden.

Jaren heeft het geduurd voordat Ferry zijn tekentalent professioneel in durfde te zetten. Bij PwC, waar hij opklom tot manager, kreeg hij nog wel eens een standje omdat hij te frivolous omging met informatie. “Als je minder tekent, werk je efficiënter”, zo kreeg hij te horen.

Maar ook de accountancy doet meer aan visualisatie. Ondanks zijn tekenwerk is en blijft Ferry accountant. Waarnemen, signaleren, duiden, oordelen en communiceren vormen nog steeds het vertrekpunt van zijn werk. “Daarom blijf ik ook als zakelijk tekenaar accountant in business.” ←

Lees het interview met Ferry Timp op Accountant.nl.

Het busy season voor accountants zit er zo'n beetje op, al wordt dat seizoen elk jaar langer. Het was drukker dan ooit, met dank aan de pandemie. Opvallend tegelijk: het ziekteverzuim binnen accountantskantoren behoort tot de laagste van Nederland.

TEKST LIEUWE KOOPMANS BEELD SHUTTERSTOCK

Druk? Ja Ziek? Nee

Het is een regelmatig terugkerend onderwerp op nieuwssites en discussiefora voor accountants: de hoge werkdruk, zeker in het voorjaar in het jaarrekeningenseizoen. Vooral jonge professionals zwengelden het debat hierover vaak aan. Jonge werknemers bij kantoren zouden 'op omvallen' staan door combinatie van studie, werk en privé. Daarnaast kwam de arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken vorig jaar met een wat verontrustend rapport, waardoor het thema nog een keer stevig werd geagendeerd.

Verzuimpercentage zeer laag

Je zou denken, accountants en adviseurs zullen dan ook wel flink verzuimen, door *burn-out* of klachten als angst, depressiviteit en slapeloosheid. Niets is minder waar, zo blijkt uit verzuimcijfers van grote kantoren en van de sector als geheel. Gemiddeld schommelt het tussen de twee en drie procent, soms ietsje hoger. Bij kleine kantoren tot circa vijftien werknemers ligt het zelfs nog wat lager, aldus Perry Perdok, accountmanager bij arbodienst ArboNed, waar ongeveer vierhonderd kleine en middelgrote kantoren hun verzuimbegeleiding hebben ondergebracht. Het verzuimpercentage is daarmee aanzienlijk lager dan het algehele landelijk gemiddelde van 4,4 procent en zelfs uitstekend, als je het afzet tegen bijvoorbeeld de zorgsector en het onderwijs.

Ook het coronajaar 2020 liet geen fors oplopend verzuim zien. "Ons verzuim was vorig jaar licht hoger op 2,7 procent" geeft Marjolein Heijstraten, HR-directeur bij

Deloitte, aan. Bij Flynth daalde het verzuim zelfs vorig jaar naar 2,1 procent, stelt HR-directeur Jessica Odijk. "We zagen onder meer het kortdurend verzuim afnemen, iets wat waarschijnlijk samenhangt met het thuiswerken."

Medewerkers in de audit- en samenstellpraktijk, in elk geval bij de grote en middelgrote kantoren, verzuimen niet noemenswaardig meer dan hun collega's in de adviestak. Bij Deloitte ligt dit cijfer zelfs wat lager; bij Flynth is het iets hoger, maar niet significant. Ook bij Nationale-Nederlanden en ASR, twee inkomensverzekeraars waar claims voor verzuim binnenkomen, zijn er geen aanwijzingen dat RA's en AA's zich vaker of langer ziek zouden melden. En dat terwijl juist deze groep heeft te maken met piekbelasting. Een mogelijke verklaring is dat kantoren de afgelopen jaren zijn gaan schrappen in hun controleklantenbestand. Er zijn simpelweg te weinig accountants beschikbaar, terwijl de controle-eisen zijn toegenomen. Zo stelde EY in het transparantieverlag over 2019 onomwonden dat het terugdringen van overmatige werkdruk "in belangrijke mate is gerealiseerd door afscheid te nemen van controleklanten. Daartoe hebben we ons klantenbestand tegen het licht gehouden en gewogen op onder meer risico's, omvang en complexiteit, de mate van vergoeding van alle uren en onze beschikbare capaciteit".

Aandacht voor preventie

Deze drastische ingreep staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van een breder beleid dat een aantal jaren geleden is ingezet en waar verzuimpreventie een belangrijk



uitgangspunt is. Dit wordt uitgedragen door de hele ‘verzuimketen’; van werkgevers tot arbodiensten, verzekeraars en adviesbedrijven op dit terrein. “We hebben op dit gebied echt een verdiepingsslag gemaakt”, legt Marjolein Heijstraten (Deloitte) uit. “Er is veel meer aandacht voor het welzijn van werknemers en het is intern ook veel meer geaccepteerd om het gesprek daarover te voeren. Dat wordt door leidinggevendenden gestimuleerd, omdat ze ook zelf zien dat het voor hun afdeling een positieve uitwerking heeft.” Waar een jaar of vijf, zes geleden de focus nog lag op lichamelijke vitaliteit, is de aandacht uitgebreid naar mentale fitheid. Dat lijkt een logisch gevolg van het feit dat een groot deel van het verzuim wordt veroorzaakt door psychische klachten.

Vaak is dat een combinatie van stress op het werk en spanning in de situatie thuis, stelt Igno Schings, directeur Collectieve inkomensverzekeringen bij Nationale-Nederlanden, met een marktaandeel van 25 procent een belangrijke speler in de accountantsbranche. “Denk aan mantelzorg voor je ouders, een ziek kind thuis of een scheiding. Je bent dan uit balans en dat uit zich onder meer in ziekmeldingen. Het is daarom zaak er op tijd bij te zijn.”

Het verzuimcijfer mag dan laag zijn in de zakelijke dienstverlening, toch kampt één op de zes werknemers met *burn-out*-achtige klachten, signaleert Bas van der Tuyn, werkzaam bij verzekeringsmakelaar Aon. “De preventieprogramma’s raken ook onderdelen van het leven van werknemers waar stress kan ontstaan. Je hebt het dan niet alleen over vitaliteit en aandacht voor ontspanning, maar ook voor zaken als loopbaanbegeleiding en financiële gezondheid.”

Veel grote en middelgrote accountantsorganisaties hebben inmiddels zo’n uitgebreid programma opgetuigd. Bij Flynth gebeurt dit bijvoorbeeld onder de noemer ‘duurzame inzetbaarheid’, bij Deloitte onder de term *well-being*.

Maar bij kleinere kantoren ligt dat anders, ziet Perry Perdok (ArboNed). Daar is vaak geen aparte HR-afdeling en heeft de dga soms onvoldoende kennis over verzuim en preventie. De arbodienst, die onder meer leden van SRA en Novak als klant heeft, wordt dan door de kantoordirecteuren ingeschakeld om te ondersteunen bij verzuimbegeleiding en bij de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). “Daarnaast doen we periodiek preventief medisch onderzoek en bieden open spreekuur voor werkenden met

PARTNERS KIEZEN VOOR AOV

Partners van accountantskantoren nemen binnen het verzuimgebeuren een aparte positie in. Ze zijn geen onderdeel van het verzuimbeleid van hun kantoor als geheel, maar verzekeren zich apart als ondernemer.

Volgens directeur Yoram Schwarz van NN-dochter Movir, een belangrijke speler in dit segment, gaat het vooral om partners van kleine en middelgrote kantoren. Grote en zeer grote kantoren hebben vaak een collectieve AOV-regeling voor de partners opgezet, om financiële zekerheid te bieden. Ook bij partners zijn psychische klachten een issue. Uit onderzoek van Movir bleek dat veel van hen kampen met een structureel te hoog stressniveau, thuis moeilijk kunnen ontspannen en slecht slapen. “Als je nog een laag dieper kijkt, zie je een enorme prestatiedruk, een verstoorde *work-life-balance*, conflicten met andere partners en zorgen over regeldruk in de branche”, aldus Schwarz. Accountants kunnen op de Movir-site een scan doen en zo zien hoe ze er zelf voor staan.

gezondheidsvragen in relatie tot hun werk. Zo voorkomen en beperken we verzuim.” Perdok benadrukt dat het verzuim bij kleine kantoren gemiddeld genomen laag ligt. “Sociale steun van collega’s en leidinggevende, verbondenheid en autonomie spelen daarbij een belangrijke rol.” Vorig jaar steeg het verzuim bij kleine kantoren licht, aldus Perdok. “We zagen wel dat het langdurend verzuim (langer dan zes weken) flink steeg door een toename van psychische klachten.”

Verzuimverzekering

Het lage verzuim kan echter niet voorkomen dat juist kleine kantoren zijn aangewezen op een verzuim- en andere inkomensverzekering, betoogt Igno Schings (Nationale-Nederlanden). “Het financiële risico voor een kleine werkgever is dan te groot. In een kantoor van tien werknemers betekent een ziekmelding van een werknemer al een verzuim van tien procent. Zeker wanneer dit verzuim lang duurt, kunnen de gevolgen enorm zijn.” Het percentage voor uitval langer dan twee jaar ligt bij accountants tegelijk laag, in vergelijking met het totale verzuimcijfer van twee tot drie procent. Dit komt mede doordat binnen de branche nauwelijks zogeheten ‘beroepsziekten’ voorkomen en bepaalde risico’s, zoals het werken op hoogte of het werken met gevaarlijke stoffen, niet aan de orde zijn.

Grote kantoren met meer dan 75 werknemers kunnen verzuim over het algemeen zelf opvangen, daar geldt de wet van de grote getallen, aldus Schings. Deloitte en Flynth geven aan dat ze het risico inderdaad zelf dragen. Jessica Odijk (Flynth): “Tot een paar jaar geleden hadden we wel een verzekering, maar door een andere aanpak is het risico zelf dragen nu een positieve *business case*. Meer aandacht voor preventie en een actieve houding van de case-managers geven dan de doorslag.” Zowel Flynth als Deloitte kiezen ervoor om financiële risico’s waarmee medewerkers op lange termijn te maken zouden kunnen krijgen wel te verzekeren. HR-directeur Marjolein Heijstraten: “Dan kun

Het verzuimpercentage is aanzienlijk lager dan het algehele landelijk gemiddelde.

Veruit het meeste verzuim is binnen enkele weken tot maanden weer weggewerkt.



je denken aan specifieke zaken als de WIA-hiaat- en WIA-excedent-verzekeringen. Daarmee kun je bij langdurige arbeidsongeschiktheid een te forse inkomsterugval voor werknemers voorkomen.”

Pro-actief

Veruit het meeste verzuim is binnen enkele weken tot maanden weer weggewerkt. Vergeleken met een aantal jaren geleden zijn we in de verzuimbegeleiding met de inzet van een casemanager veel pro-actiever, vindt Jessica Odijk (Flynth). “Vanaf de eerste verzuimdag gaat de casemanager met de zieke werknemer en de leidinggevende het gesprek aan wat er mogelijk aan de hand kan zijn. Op die manier kun je overbelasting, om wat voor reden dan ook, sneller herkennen en dus ook sneller een oplossing aanreiken. Bijvoorbeeld om een tijdje wat minder uren te werken. Daardoor voorkom je dat mensen helemaal uitvallen.”

Dat is ook het geval bij de kleine kantoren, ervaart Perry Perdok (ArboNed). “Onze klanten hebben altijd een vaste contactpersoon die werkt onder taakdelegatie van de bedrijfsarts. Wij werken veel met overeenkomsten waarin verzuimverzekeraar en werkgever afspreken dat we uiterlijk binnen vijf dagen persoonlijk contact hebben met een zieke werknemer.”

Behalve preventie en een actieve verzuimaanpak dragen waarschijnlijk ook de positieve ervaringen over het eigen

VITALITEIT

In Nederland staat vitaliteit bij liefst 89 procent van de werkgevers op de agenda, maar minder dan de helft heeft een aparte vitaliteitsstrategie.

Zes op de tien werkgevers denkt dat investeren in vitaliteit een positieve impact heeft op het verhogen van de medewerkers-tevredenheid, vier op de tien ziet eenzelfde positieve impact op het aantrekken van talent.

Dat blijkt uit de *2021 Global Wellbeing Survey*, uitgevoerd door Aon in samenwerking met Ipsos. In totaal werden 1.648 organisaties wereldwijd, waarvan 205 in Nederland, bevestigd op thema's rondom vitaliteit, aan de hand van vijf pijlers: financieel, emotioneel, sociaal, fysiek en professioneel. Het onderzoek is beschikbaar via aon.com.

beroep bij aan het lage aantal ziekmeldingen. Zo'n negentig procent van de accountants voelt zich sterk persoonlijk verbonden met het werk, aldus Bas van der Tuyn (Aon). “Verder zien we dat eenzelfde percentage zich veilig en zeker voelt op de eigen werkplek en dat ruim tachtig procent voldoende mogelijkheden heeft om zichzelf te ontwikkelen.” Ook Perry Perdok (ArboNed) ziet dat accountants positief zijn over hun werkplek. “Flexibele werktijden en kunnen thuiswerken dragen daar in belangrijke mate aan bij. Net als het krijgen van voldoende sociale steun van collega's en de werkgever.” ←

De 'Samenstellingsopdracht Plus' (Standaard 4416N) is ontwikkeld in het kader van steunmaatregelen bij COVID-19. De opdracht wordt gebruikt bij de regeling Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL), bij subsidies vanaf 125.000 euro voor niet-controleplichtige ondernemingen. Wat houdt samenstellen 'plus' in? En waarom is hiervoor gekozen?

TEKST LONNEKE VAN IERLAND EN MEINT POOL*

De 'Samenstellingsopdracht Plus' bij de TVL

Vorig jaar is Standaard 4415N opgenomen in de NV COS, een aan assurance verwante opdracht bij de NOW-regeling (tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid). Gelijktijdig was er ook een regeling voor land- en tuinbouwondernemers in verband met COVID-19. Ook hier bleek behoefte te zijn aan een vergelijkbare opdracht voor niet-controleplichtige ondernemingen. Daarom is een vergelijkbare, meer algemene Standaard 4416N ontwikkeld, die bruikbaar is voor meerdere COVID-19 gerelateerde subsidies (hierna aangeduid als 'Samenstellingsopdracht Plus'). De opdracht gaat worden gebruikt bij de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL).

Waarom samenstellen 'plus' bij de TVL?

Bij de TVL is gekozen voor een Samenstellingsopdracht Plus, bij subsidies vanaf 125.000 euro voor niet-controleplichtige ondernemingen. De TVL is ontworpen als een noodmaatregel voor het mkb. Een controleverklaring leidt in het mkb vaak tot een oordeelonthouding. Dit is vaktechnisch juist, maar voor de subsidieverlener niet gewenst. Daarnaast is een controleproduct relatief kostbaar voor de ondernemer. De overheid als subsidieverlener zoekt naar een goede balans tussen gewenste zekerheid en administratieve lasten. Een reguliere samenstellingsopdracht biedt net te weinig, omdat belangrijke punten

voor de subsidievaststelling ontbreken. Een Samenstellingsopdracht Plus voorziet hier wel in. De opdracht bestaat uit het samenstellen van een subsidieverantwoording plus aanvullende werkzaamheden uit een accountantsprotocol. De aanvullende werkzaamheden zijn minder omvangrijk dan die tijdens een assurance-opdracht worden uitgevoerd. Bij de TVL wordt onder meer gevraagd om de omzet in de referentie- en subsidieperiode te bevestigen. Je kunt dus zeggen dat het leidt tot een samenstellingsverklaring met extra 'comfort'.

Waaruit bestaat dit extra 'comfort'?

Daarvoor gaan we eerst terug naar de basis van een samenstellingsopdracht. De accountant geeft bij samenstellen geen goedkeurende of afkeurende verklaring. In plaats daarvan helpt de accountant de klant met het opstellen van de subsidieverantwoording. Als de accountant zich ervan bewust wordt dat informatie mogelijk niet klopt, dan onderneemt de accountant actie door navraag te doen bij de klant en waar nodig een aanpassing te maken in de verantwoording. Maar de accountant gaat hier niet speciaal naar op zoek. Als de klant niet meewerkt en bijvoorbeeld weigert om iets aan te passen, dan geeft de accountant de opdracht terug. Er komt dus ook geen samenstellingsverklaring. Wat is nu extra bij de Samenstellingsopdracht Plus? Door de aanvullende werkzaamheden in het accountants-

Een reguliere samenstellingsopdracht biedt net te weinig, omdat belangrijke punten voor de subsidievaststelling ontbreken.

protocol zal een accountant zich eerder bewust worden van informatie die niet compleet, niet nauwkeurig of anderszins onbevredigend is en daarop actie ondernemen. Dit kan ook betekenen dat de aanvullende werkzaamheden worden uitgebreid om het gevolg van fouten te kunnen bepalen.

Wat maakt een Samenstellingsopdracht Plus geschikt voor gebruik bij de TVL?

Dat zit in de voornoemde aanvullende werkzaamheden uit een accountantsprotocol, die specifiek zijn toegesneden op de TVL. In de samenstellingsverklaring wordt ook expliciet bevestigd dat deze niet zou zijn afgegeven als uit de verrichte werkzaamheden bevindingen naar voren zouden zijn gekomen waarmee geen rekening is gehouden bij de subsidieverantwoording. Verder zorgt een opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordeling (OKB) voor de 'plus', die voor de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) als subsidieverstrekker nodig is om op de kwaliteit van de samenstellingsverklaring te kunnen steunen. Bij samenstellingsopdrachten is de Verordening inzake de onafhankelijkheid (ViO) immers niet van toepassing. Tegelijk zien we wel een reële bedreiging van de objectiviteit van de accountant, omdat de subsidie vaak van belang is voor continuïteit van de organisatie van de klant. Een opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordeling ondervangt dit risico.

Ervaringen met samenstellen plus

De RVO heeft al ervaring opgedaan bij de Regeling tegemoetkoming land- en tuinbouwondernemers COVID-19. Veel niet controleplichtige ondernemers maakten gebruik van deze regeling. De accountant stelde de omzetterderving samen voor specifieke producten aan bepaalde klantgroepen, op basis van de administratie van de ondernemer. De opzet van een samenstellingsverklaring 'Plus' geeft de door

TVL OOK VOOR GROTE BEDRIJVEN

Vanaf medio mei is de TVL-regeling ook beschikbaar voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers, of meer dan 50 miljoen euro omzet per jaar en een balanstotaal van meer dan 43 miljoen euro. Het maximale subsidiebedrag voor hen is € 600.000, als tegemoetkoming voor het eerste kwartaal van 2021. Voorwaarde is dat het bedrijf of groep minimaal dertig procent omzetverlies heeft, in vergelijking met het eerste kwartaal van 2019. Grote detailhandelsbedrijven kunnen een opslag van maximaal € 300.000 krijgen.

Bij controleplichtige ondernemingen wordt voor subsidies vanaf € 125.000 een *'opdracht tot het verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden'* (Standaard 4400N) gevraagd. Deze opdracht moet worden verricht door de accountant die ook de jaarrekening controleert. Ook voor deze opdracht wordt een accountantsprotocol beschikbaar gesteld.

RVO benodigde informatie, eventueel aangevuld met een toelichting. Oordeelonthoudingen behoren tot het verleden en ook afkeurende verklaringen komen niet meer voor. Naast de TVL gaat de Samenstellingsopdracht Plus ook worden gebruikt bij ten minste vier kleinere COVID-19 gerelateerde subsidies. Mogelijk is er op termijn behoefte aan een standaard die voor meer (ook niet-COVID-19 gerelateerde) subsidies toepasbaar is. Het Adviescollege voor Beroepsreglementering van de NBA zal dit later evalueren, waarbij de ervaringen met Standaard 4415N en Standaard 4416N worden meegenomen.

Bekijk voor meer informatie ook het webinar *'De Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL)'* van 22 april 2021, te vinden via de NBA HELPT-pagina's op www.nba.nl. ←

Noot

* Lonneke van Ierland is vaktechnisch medewerker bij de NBA. Meint Pool is financial auditor bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO).



‘Er is niet één type
mkb-accountant.’

JAN WIETSMA

Jan Wietsma is per 14 juni geen lid meer van het dagelijks bestuur van de NBA. Na acht jaar vindt hij het tijd voor vers bloed. Zeker nadat hij vorig jaar corona kreeg. "Ik doe het rustiger aan. Zaken als mijn gezin, familie en vrienden zijn belangrijker geworden."

TEKST ADRIE BOXMEER BEELD MICHEL TER WOLBEEK

W

Wat heb je bereikt als NBA-bestuurder?

"Dat de governance is gemoderniseerd. We zijn veel slagvaardiger geworden. Ik heb me ervoor ingezet dat de buitenwereld naar binnen is gehaald. Dat was de NBA niet gewend."

Hoe kijk je tegen je rol als NBA-bestuurslid aan, met name in het coronajaar?

"Als bestuurslid was ik tijdens de coronacrisis betrokken bij schuldsanering en betalingsachterstanden bij het mkb aan de fiscus en banken. Het gaat erom of een bedrijf levensvatbaar is. Verdient een ondernemer genoeg om ervan te leven en om aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen? Dat wordt de zoektocht de komende jaren voor veel ondernemers. Hierbij is het onmogelijk om voor 250.000 ondernemingen in Nederland maatwerk te leveren. Daarvoor hebben we de capaciteit niet, de banken niet, de accountants niet,

de fiscus niet. We moeten dus wel naar generieke regelingen toe om bedrijven te helpen."

Wordt corona een waterscheiding tussen bedrijven die overleven of failliet gaan?

"Eind 2019 zag al 35 tot 40 procent van de mkb-bedrijven het einde van het huidige verdienmodel naderen, door ontwikkelingen als digitalisering en duurzaamheid. Corona heeft dat alleen maar versneld. Het is een katalysator geweest."

Je zet je al jaren in voor het mkb, onder meer als een van de drijvende krachten achter MKB-kredietcoach. "Ik doe alles altijd uit de gedachte om ondernemers beter te maken. Daarvoor ontwikkelden we voor mkb-accountants diverse leergangen, bijvoorbeeld de leergang herstructureringsdeskundige-mkb voor financials. Daarmee waren we de eerste."

Het is de bedoeling dat Christel Deckers je opvolgt in het NBA-bestuur. Wat wil je haar meegeven?

"Dat ze altijd vanuit de ondernemer denkt. Vermijd ellenlange discussies over bijvoorbeeld alleen wettelijke controles. Accountancy is meer dan dat."

Blijft er na je vertrek nog voldoende aandacht voor het mkb binnen de NBA?

"Jazeker. Waarbij je je wel de vraag kunt stellen: wat is dat eigenlijk,

het mkb? Je hebt mkb-accountants die zich richten op assurance, op zzp'ers, op familiebedrijven. Er is niet één type mkb-accountant. Het gaat erom dat de mkb-ondernemer van zijn accountant ideeën mag verwachten ter verbetering van zijn financiële robuustheid. Het gaat niet alleen om een goede aangifte, maar ook om een visie op de toekomst."

Je hebt corona gehad.

"In maart vorig jaar, ik was een van de eersten. Acht dagen lag ik in het ziekenhuis. Van de vier mensen met wie ik op een kamer lag, zijn er twee overleden. Voor mij spande het er gedurende twee dagen om. Corona heeft grote gevolgen gehad op mijn leven. Ik kijk nu anders tegen dingen aan. Ik maak bewustere keuzes."

Je bent gelovig. Wat betekende je geloof tijdens je ziekte?

"Ik was de eerste dagen zo ziek dat ik niet met mijn geloof bezig was. Maar toen het weer wat beter ging, merkte ik dat er voor me beter gebeden. Door corona ben ik nog dichter bij het geloof gekomen. Het mooie van geloven is dat je ook mag twijfelen. Je weet niet alles zeker. Ik vertrouw erop dat er iemand is die oog voor mij heeft. Iemand die nu niet op alle vragen antwoord kan geven, maar die wel aan je zijde staat als het erop aan komt." ←

CV

Jan Wietsma (1962) is directielid bij MKB-kredietcoach. Vanaf 1999 is hij als adviseur betrokken bij vraagstukken van accountantskantoren op het terrein van visieontwikkeling en strategievorming, onder meer via Full Finance. In 2013 werd hij lid van het ledengroepbestuur van de leden-groep Accountants in Business en in 2017 lid van het NBA-bestuur. Wietsma is ook lid van de raad van toezicht van Proscop en lid van de adviesraad van vaksite Accountancy-Vanmorgen. Als bestuurslid van stichting Bopinc zet hij zich in voor het stimuleren van innovatie in de zogenaamde 'Base of the Pyramid' (BoP) in ontwikkelingslanden.



BELEVINGS-
SESSIE
29 JUNI

MAAK JIJ HET VERSCHIL?

MASTER FISCAAL RECHT IN DEELTIJD

Wil jij jezelf in 2,5 jaar tijd ontwikkelen tot een fiscaal-juridische professional op academisch niveau? Dan is de deeltijd Master Fiscaal Recht aan Nyenrode Business Universiteit wellicht iets voor jou. Je krijgt een unieke combinatie van theorie en praktijk en maakt ook een sterke

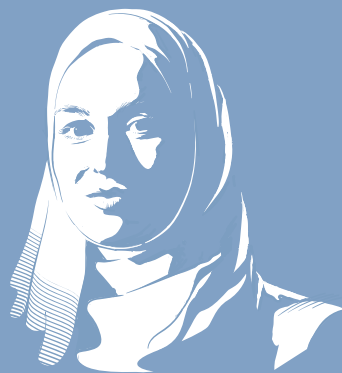
persoonlijke ontwikkeling door. Als bevlogen professional met lef en kennis bied jij je organisatie straks duurzame meerwaarde.

Meld je aan voor de belevingssessie op Nyenrode Business Universiteit.

MR. OF LL.M. TITEL | VASTE COLLEGEDAG | [NYENRODE.NL/MFR](https://nyenrode.nl/mfr)

NEEM VOOR MEER INFORMATIE CONTACT OP MET ONZE PROGRAMMA-ADVISEUR ANJA VAN DER LAARS:

✉ A.VDLAARS@NYENRODE.NL 📞 +31 (0)346 295 742



WENDY GROOT

Ode aan de kwetsbaarheid

En van de 'extraatjes' van het thuiswerken is dat het thuisfront ineens ook *feedback* heeft op je zakelijke functioneren, zo bleek. Feedback is een cadeautje, zeggen ze wel eens, maar thuis wordt er niks ingepakt. Hier is het incasseren: "Je moet niet zo onzeker overkomen."

Ik had net opgehangen en met een collega gedeeld dat ik de (toen aanstaande) presentatie van mijn eerste *paper* spannend vond. Dat vond ik ook, vind het geven van presentaties altijd spannend. Ik zag er niet zoveel problemen in om dat te delen. Manlief had daar dus andere ideeën bij. Als je deelt dat je het allemaal zo spannend vindt, kom je onzeker over en dan kan je anderen de indruk geven dat je niet opgewassen bent tegen de taak, zo was het verhaal.

Nu ben ik zelf best fan van openheid, kwetsbaarheid en jezelf mee kunnen nemen naar je werk. Daar hoort nu eenmaal

ook wel eens bij dat je iets spannend vindt, dat je je onzeker voelt. *Such is life*, dacht ik dus. Tegelijkertijd wil je natuurlijk niet dat je, doordat je jezelf kwetsbaar toont, anderen de indruk geeft dat je iets niet kan of niet in jezelf gelooft.

Maar waar ligt dan de grens, hoe open kan je zijn en wanneer schets je een beeld waarmee je jezelf tekort doet? Als ik eerlijk ben weet ik niet waar die balans ligt. Ik weet wel dat ik het vertik om een masker op te zetten en net te doen alsof ik altijd maar weet wat ik aan het doen ben. En daarbij, kwetsbaarheid kan ontzettend waardevol zijn. Soms zelfs zo waardevol, dat kwetsbaarheid een kracht wordt. "*Vulnerability really means to be strong and secure enough within yourself that you are able to walk outside without your armor on*", zei Alaric Hutchinson al treffend.

Door je kwetsbaar te tonen en te delen waarmee je zit, krijgt je omgeving ook de mogelijkheid om met je mee te denken. Misschien is er wel een oplossing, de gouden tip, of anders in ieder geval een luisterend oor. De collega met wie ik deelde dat ik zenuwachtig was voor de presentatie kwam bijvoorbeeld met hele praktische tips op de proppen. Daarbij leidt het tonen van kwetsbaarheid

ook tot betere relaties, zo opperde mijn coach. Je vertrouwt iemand genoeg om open te zijn en dan blijkt ineens dat de ander ook zo maar gewoon mens is en haar of zijn eigen onzekerheden heeft. Openheid leidt tot meer begrip en beide zijn ook van belang voor goed functionerende organisaties.

Goed, waar die grens dan ligt tussen openheid en zelfvertrouwen, waarbij de ander niet ineens gaat twijfelen aan jouw competenties, geen idee. Misschien doe ik mezelf wel eens tekort. Maar mocht dat nou het geval zijn en je hebt daar nog feedback over, dan hoor ik het graag - het hoeft niet eens ingepakt te zijn. ←

Wendy Groot RA is manager bij PwC National Office in Amsterdam, oud-bestuurslid van NBA Young Profs en PhD-kandidaat bij de Vrije Universiteit Amsterdam.

**“WE ZIJN EEN
ALTERNATIEF
VOOR DE
GEBAADE
PADEN”**



Marc van Heese en Sander van Oosten startten in 2013 ARC People dat een breed pallet aan diensten op het gebied van audit, risk en compliance biedt. Experts op die gebieden zijn steeds schaarser, terwijl de benodigde expertise specifiek wordt, om de beren op de weg goed te begrijpen. "Het is daarom voor een CFO logischer dan ooit om op die gebieden aan out- of co-sourcing te doen."

Ze stellen eerst ARC People voor. Van Heese, partner en tevens RO, RE en CIA: "We zijn een middelgroot, specialistisch bureau dat net onder de big four opereert. We hebben opdrachten gedaan voor maar liefst honderdzeventig organisaties, waaronder ook nationale toezichthouders. We hebben zeer specifieke kennis in huis. Mochten we bepaalde expertise niet direct zelf in huis hebben, dan hebben we een dusdanig groot netwerk in audit, risk en compliance dat we de opdracht alsnog kunnen uitvoeren." Van Oosten, ook partner en voorheen bestuurslid van IIA Nederland, sluit daarop aan: "We maken onze belofte van twee passende, beschikbare professionals binnen drie werkdagen waar. Ook voor de complexe vraagstukken. En, niet onbelangrijk, voor een fair tarief."

EXPERTS ZIJN SCHAARS

Van Heese constateert dat er meer risico's op de CFO afkomen dan ooit. "Cyber risk, operational risk, compliance, cultuur, continuïteit, IT risks die heel specifiek kunnen zijn... Noem maar op. Het aantal experts is schaars, terwijl er meer en meer risico's opdoemen die specialistische kennis vragen. Zo kregen we onlangs de vraag naar een auditor met kennis over het depositogarantiestelsel. En een vraag naar een IT-risk manager die kennis van SAP-autorisaties moest hebben. Of een compliance professional met kennis van cultuur, houding en gedrag. Waar het tien jaar geleden puur ging over financiële of operationele vraagstukken, zijn de klantvragen nu voor 70 procent IT-gerelateerd. Veel bedrijven zijn een digitale transformatie doorgegaan. Sommigen hebben door corona zelfs een versnelling gezien. Niet alleen in online processen, maar ook in online proposities. Omdat je als CFO wilt dat deze beheerst verlopen, worden risk en control frameworks verstevigd en vinden er dus ook audits op plaats."

NIET ALLEEN BEREN OP DE WEG

Risico's managen is niet alleen beren op de weg zien. Van Oosten: "We hebben een reclamecampagne, onder andere in het FD, waarin onze collega's een arm om een beer heen slaan. Onder het motto: het is maar net hoe je ermee omgaat. Risico's kunnen zowel een kans als een bedreiging zijn. Vaak beginnen organisaties met het opzetten van hun risicomanagement vanuit de financiële bedreigingen. De ontwikkeling die ze daarna doormaken is dat het breder en strategischer wordt en er ook aan risicomanagement wordt gedaan om kansen te herkennen. Want een niet gepakte kans, kan ook een risico

voor het businessmodel betekenen. Het belangrijkste is dat de risico's die je in kaart brengt, stoelen op de strategie van de organisatie. Het analyseren van de risico's moet immers een doel hebben. En dat doel is: je bewust zijn van de risico's die je aangaat en alleen mitigerende maatregelen nemen als dat nodig is."

ONDERDEEL VAN PLANNING- EN CONTROLCYCLUS

In de ideale situatie is risicomanagement onderdeel van de reguliere planning- en controlcyclus. Van Heese: "Dan is het onderdeel van de business en neemt de business de risico's ook ter harte. Daarbij komt dat de meeste bedrijven bij financiële, jaarrekeninggerelateerde risico's al een hele historie hebben van het afwegen van de risico's. Maar voor veel onderwerpen in de ICT of in de hoek van wet- en regelgeving of cultuur hebben we dat nog niet altijd. Terwijl die wel de continuïteit van het bedrijf in gevaar kunnen brengen. Het is daarom tijd om dat soort risico's ook beter in kaart te brengen."

SPOREN VERDIEND

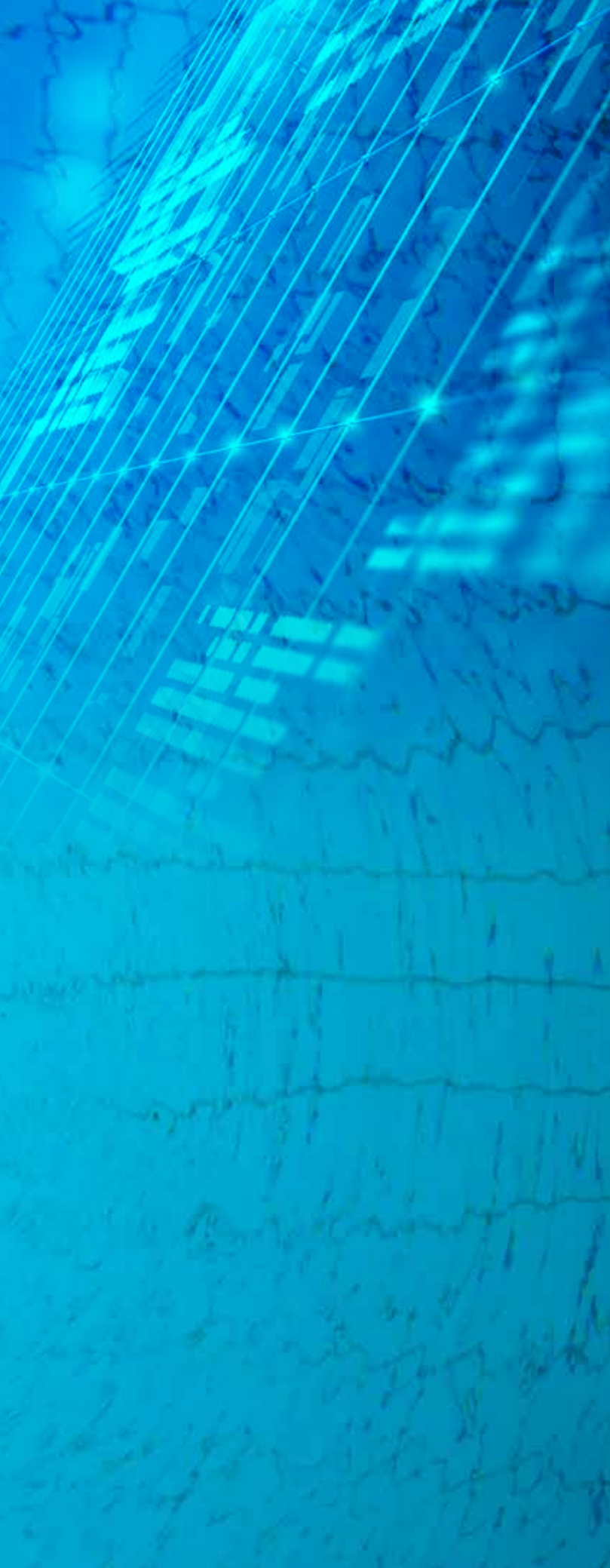
De ervaren professionals die ARC People vertegenwoordigen, zijn inhoudelijk gepassioneerd en verdienen hun sporen in audit, risk en compliance al ruimschoots. Van Oosten: "Alle aanwezige expertise benutten we tevens om onze eigen trainees op te leiden, waardoor continu nieuwe talenten toetreden." Dat soort talenten treden bij de klanten in dienst wanneer het wederzijds bevalt. "Bij outsourcing nemen wij de afdeling audit, risk en/of compliance over. Bij co-sourcing werk je als CFO samen met een vast contactpersoon van ons. Gezamenlijk kijken we, op basis van wat er op de planning staat, of er capaciteit of bepaalde kennis nodig is. Vervolgens stellen we dus één van onze vaste collega's voor, of één van de vertrouwde specialisten uit ons interim-netwerk."

ALTERNATIEF VOOR GEBAADE PADEN

Van Oosten en Van Heese merken dat ze steeds meer worden gezien als een alternatief voor de gebaande paden. "Een CFO hoeft niet per se bij een big four-kantoor uit te komen. We zijn een zeer deskundig en gespecialiseerd alternatief voor een faire prijs. We richten ons heel specifiek op de drie specialismen: audit, risk en compliance. Daarbij doen we niet ons kunstje en zijn we weer weg. Nee, integendeel. We proberen de kennis over te dragen aan onze opdrachtgevers met oog op de lange termijn. Ook in die zin pakken we zaken anders aan dan anderen."

Een gedurfde stap





Na de Belastingdienst en de Kamer van Koophandel maakte ING als eerste bank van SBR de standaard voor het digitaal aanleveren van jaarcijfers door zakelijke klanten. Ook accountants kunnen er niet meer omheen.

TEKST **RONALD BRUINS**
BEELD **SHUTTERSTOCK**

Standard Business Reporting is een set afspraken om zakelijke gegevens, zoals jaarrekeningen, vastgoedtaxaties en belastingaangiften, op een uniforme manier uit te wisselen. SBR is in het leven geroepen om de administratieve lastendruk van rapportages voor bedrijven en organisaties te verlagen en de betrouwbaarheid van gegevens te garanderen.

“Minder lastendruk is eigenlijk niet echt een argument voor een individuele partij in de keten, want dat voordeel krijg je pas als de hele keten meewerkt”, constateert Stella Bakkes, Area Lead Zakelijke Kredieten Nederland en België. “Maar betrouwbaarheid is zeer zeker wel een argument. Doordat een accountant voor een aanvraag van een lening in één keer de juiste data invoert, kunnen wij als kredietverstrekker een snellere en betere beoordeling doen. Daar profiteren onze klanten van. Een uniforme standaard voor digitale gegevensuitwisseling biedt een oplossing aan bedrijven en ondernemers om op een eenvoudige, snelle en veilige manier gegevens uit te wisselen met ons als bank. Maar ook met andere organisaties, zoals accountantskantoren.” →

**‘Het gevolg is een
betrouwbaarder en
sneller proces.’**

‘Accountants keken eerst de kat uit de boom, maar kunnen er nu niet meer omheen.’

Doorbraak forceren

SBR Nexus, waar Stella Bakkes commissaris is, vervult de rol van intermediair voor banken. Wie als accountantskantoor daarop aansluit, kan met banken data uitwisselen. “En dat doen niet alleen accountants, maar steeds meer partijen”, aldus Bakkes. “Vandaar dat we geen SBR Banken meer heten, maar SBR Nexus.” Het gaat dan bijvoorbeeld om jaarrekeningen voor kredietaanvragen. Drieduizend intermediairs zijn aangesloten, waarvan ongeveer driehonderd accountantskantoren. Zij vertegenwoordigen duizenden eindklanten waaronder veel bedrijven.

Om een doorbraak van SBR te forceren, maakt ING aanlevering via SBR nu de standaard voor het jaarlijks aanleveren van geactualiseerde jaarcijfers, voor bestaande klanten met een zakelijk krediet. “We zaten in een vicieuze cirkel”, stelt Bakkes. “De eenduidige taal was er, maar als de accountant niet in die taal aanlevert, klanten er niet naar vragen en banken het niet eisen, kom je nooit verder met digitalisering. En dan heb je ook de voordelen in de keten niet. Dus hebben we ons er hard voor gemaakt en is SBR de standaard geworden binnen ING. We steken daarmee echt onze nek uit.”

Helemaal nieuw is de verplichtstelling niet. ABN Amro doet iets soortgelijks, maar vraagt een bedrag als een accountant of een ondernemer toch op papier of via een pdf zijn aanvraag doet. “Maar dan heb je alsnog twee systemen”, reageert Bakkes. “Daarom maken wij het de norm voor onze klanten om via SBR aan te leveren.” Doordat definities eenduidig

zijn en niet meer hoeven worden overgetypt, is de kwaliteit van data hoger en de kans op fouten lager. “Het gevolg is een betrouwbaarder en sneller proces.”

Digitalisering is welhaast een *must*, stelt Bakkes. Ook vanuit toezicht. “Hoe meer risico’s we lopen, hoe meer kapitaalbuffers we als banken moeten aanhouden. Je kunt het je niet veroorloven om dan niet ook strakkere digitalisering toe te passen om die risico’s in kredietverlening zo veel mogelijk automatisch in te kunnen inschatten. Hoe meer data we daarvoor hebben, hoe beter we het risico in beeld hebben en uitzonderingen op de regel eruit kunnen halen. Datakwaliteit is voor de toekomst van bankieren o zo belangrijk. Ik kan dat niet genoeg benadrukken.”

Niche nu gemeengoed

“Twintig jaar geleden was eXtensible Business Reporting Language, de internationale standaardtaal achter SBR, al een issue, maar toen als niche. Ik heb het in twintig jaar gemeengoed zien worden”, zegt Jacques Urlus, beleidsadviseur ICT & Accountancy bij de NBA. “Er is heel veel gebeurd, zonder dat dat nu meteen de voorpagina van het FD heeft gehaald.” Diverse rapportages van woningbouwcorporatie zijn erop gestoeld, evenals bank- en verzekeringsstaten. Maar ook de jaarrekeningen voor micro- en het kleinbedrijf en de controleverklaring. “Accountants keken eerst de kat uit de boom, maar kunnen er nu niet meer omheen. Niet alleen vanwege zo’n stap als ING maakt met SBR, maar ook omdat het via ESEF per 1 januari 2022 verplicht wordt voor beursgenoteerde bedrijven”, aldus Urlus. “Dat het voor iedereen een lastenverlichting zou opleveren, is wel de verkeerde voorstelling van zaken geweest. Het levert pas voordeel op als alle schakels meedoen en iedereen in die keten moet zich een beetje aanpassen. En het kan dus ook kosten opleveren, bijvoorbeeld omdat je als softwareleverancier je boekhoudpakket moet aanpassen.”

Vanuit accountantshoek werd nog wel eens gesteld dat je ook de techniek moet kunnen controleren. Maar dat is volgens Urlus niet nodig. “Je weet als bestuurder van een auto ook niet van de hoed en de rand van de motor. Desondanks kun je wel je auto besturen. Zo zie ik dit ook. Als de ict vanuit de accountantstechniek maar is afgestemd met softwareleveranciers en accountantskantoren. Het afstemmen is de centrale rol die wij vervullen vanuit de NBA.” De nieuwste ontwikkeling in die ict is *inline* XBRL. “Het bijzondere daarvan is dat je een jaarverslag gewoon op een HTML-pagina kunt laten zien, met alle grafische vormgeving, maar daar zitten de XBRL-gegevens dan op de achtergrond in verwerkt. Een webbrowser laat alleen de HTML-elementen zien en de XBRL-elementen niet. Maar die data is wel te verwerken voor XBRL-software.”

Wij maken vastgoed financieren makkelijk

Bij Mogelijk Vastgoedfinancieringen sluit u uw zakelijke hypotheek voor onder andere uw bedrijfspand, appartement of woning voor de verhuur, kantoor, horecaspand of winkel. Zolang het zakelijk vastgoed is, kunnen wij het financieren.

- ✓ **Onderpand** belangrijker dan uw **jaarrekening**
- ✓ **Lage** aflossing
- ✓ **Snelle** realisatie
- ✓ **Boetevrij** aflossen



0346 - 250 171
www.mogelijk.nl

Veilig en overzichtelijk documenten uitwisselen

Werk slimmer met Binsend

Het opvragen, ontvangen en beheren van documenten is een kostbare en tijdrovende klus. Binsend vereenvoudigt dit proces, voor zowel u als uw klanten.

Waarom Binsend?



Bespaar tijd door heldere communicatie



Bekijk de voortgang **overal en op ieder moment**



Gebruiksvriendelijke omgeving



Alle documenten in een **veilige** omgeving

Vraag nu gratis en vrijblijvend een demo aan op: binsend.com



binsend

Opleidingen



Maak het u zelf gemakkelijk en gebruik de gratis NBA Opleidingen PE-tool.

Bekijk zelf de voordelen:

- Gratis gebruik van de NBA Opleidingen PE-tool
- Eenvoudig in te loggen via www.nbaopleidingen.nl
- Makkelijk bijhouden van de voortgang van jouw ontwikkelactiviteiten
- De leerdoelen en leeractiviteiten staan op één plek
- Geef uw collega's of werkgever inzage in uw plan
- Makkelijk uploaden van deelnamebewijzen en andere bijlagen in de tool
- De tool is ook beschikbaar in app-vorm

NBA Opleidingen helpt u gratis bij het samenstellen van uw PE-Portfolio



De NBA Opleidingen PE-tool is beschikbaar via www.nbaopleidingen.nl, log in op *mijn nba opleidingen*.

SBR, XBRL EN RGS

Veel organisaties zijn inmiddels verplicht om de jaarrekening te deponeren met Standard Business Reporting (SBR). Ook andere partijen, zoals de Belastingdienst, eisen dat rapportages via SBR worden ingediend. Maar de termen stapelen zich op: SBR, XBRL en RGS. Wat is wat?

SBR is de nationale standaard voor het samenstellen en aanleveren van financiële berichten. Met SBR legt de financiële afdeling gegevens in de bedrijfsadministratie eenmalig op een standaard manier vast. De gegevens uit de bedrijfsadministratie – het bronbestand – zijn te hergebruiken voor verschillende rapportages.

SBR werkt met **eXtensible Business Reporting Language (XBRL)**, een internationale standaard voor digitaal rapporteren. Met deze open standaard is het mogelijk om online gegevens van overheidsinstellingen en het bedrijfsleven te verzamelen, uit te wisselen, te analyseren en desgewenst nader te bewerken. XBRL is dus de techniek waarmee gegevensoverdracht bij SBR plaatsvindt.

Omdat SBR vaker was gekoppeld aan fiscale aangiftesoft-ware dan aan boekhoudsoftware is het **Referentie-groot-boekschema (RGS)** in het leven geroepen, een uniform (grootboek)rekeningschema, dat rapportages vanuit de boekhouding moet vereenvoudigen. RGS voorkomt de noodzaak van hercoderen om de financiële administratie aan te laten sluiten op de standaarden van SBR.



Gedurfd stap

Urlus noemt de stap van ING gedurfd. “Alle banken hebben wel SBR gepromoot. Via kortingen op de lening, of door extra kosten in rekening te brengen als er geen SBR werd gebruikt. Maar dat is het allemaal niet. Als het lukt bij ING, gaan andere banken volgen en kun je als accountant of ondernemer niet meer om een digitale aanvraag van je kredietfaciliteit heen.” Hoe betrouwbaarder de gegevens die je als bank krijgt, hoe minder reserves je hoeft aan te houden, benadrukt hij. “Het betekent nogal wat voor accountantskantoren als dit bij alle banken een verplichting wordt. Dan kun je eigenlijk niet meer om SBR heen. Softwareleveranciers, voor zover ze dat nog niet al gedaan hebben, moeten zich dan aanpassen en accountantskantoren moeten dan geschikte software hebben. In het begin doet het wellicht een beetje pijn voor partijen, maar na zo’n verandering hoor je er vaak niemand meer over. Kijk naar het verplicht digitaal deponeren bij de KvK in de bedrijfsklasse micro of klein. Ook daar hoor je niemand meer over.”

In wezen bestaat XBRL uit Legosteentjes die of in een sector of in een bepaald gebied, zoals vastgoed of bedrijfsleningen, in elkaar moeten worden geklikt. “Dit gaat ook naar een standaard voor duurzaamheidsrapportage toe. Bijvoorbeeld op basis van *integrated reporting*”, meent

‘Het betekent nogal wat voor accountantskantoren als dit bij alle banken een verplichting wordt.’

Urlus. Inmiddels zijn de eerste taxonomieën, een samenstel van te rapporteren elementen, gemaakt. Het liefst wil je daar een wereldstandaard voor, zoals IFRS dat is voor de internationale financiële rapportage. Maar daarvoor moet een standaard voor duurzaamheidsinformatie zich eerst uitkristalliseren, stelt hij. Eerst standaardiseren, dan automatiseren. “In vrijwel de gehele wereld zijn er al verplichtingen rondom XBRL. En op Europees niveau is er ESEF voor beursgenoteerde bedrijven. Nederland kan niet achterblijven. Als de standaard er eenmaal ligt, verhoogt dat de kwaliteit van data en volgt een kostenbesparing als vanzelf.”



Accountancy moet investeren in technologie

Ook de accountancy is niet aan de coronacrisis ontkomen. Investeren in technologie moet zorgen voor hogere efficiency, kwaliteit en een sterkere concurrentiepositie. Dat stelt ING in een 'thema-update Accountancy', die eind mei is gepubliceerd.

Hoewel de samenstel- en controlewerkzaamheden groten-deels intact bleven, nam vorig jaar vooral de vraag naar adviesdiensten af, aldus de bank. De verwachting is dat met het aantrekken van de economie ook de vraag naar adviesdiensten weer aantrekt. Voor de accountancysector verwacht ING dit jaar een groei van anderhalf procent.

Vanaf 2013 is volgens de publicatie sprake van een sterke stijging in technologische investeringen bij specialistische zakelijke dienstverlening, waar accountancy onder valt. Deze stijging leidt echter niet tot een toename van de arbeidsproductiviteit; die is stabiel in de periode 2009-2019.

Menselijke factor

Een verklaring kan zijn dat accountancy een arbeidsintensieve sector is, waarbij de menselijke factor belangrijk blijft. Niet alle werkzaamheden kunnen worden geautomatiseerd. Ook schaalgrootte kan een rol spelen, meent ING. De bank benoemt als trends met name automatisering en robotisering, AI en *machine learning*.

Het gebruikmaken van nieuwe technologieën helpt accountants bij het beter beheren, rapporteren en verzamelen van gegevens. De kwaliteit van de rapportages neemt toe, omdat de technologie helpt bij versiebeheer en nauwkeurigheid van de gegevens die worden gerapporteerd en ook rekening houdt met compliance-richtlijnen. De ING-update is te vinden via Accountant.nl.

Corona maakt veel werkgevers een stuk flexibeler

Bijna vier op de tien mkb-bedrijven werkzaam in de zakelijke dienstverlening investeren sinds corona meer in het welzijn van hun werknemers, die door de pandemie veel meer thuiswerken dan voorheen.

Dit doen ondernemingen onder meer door het stimuleren van een dagelijkse wandeling (41 procent), het geven van kortingen op gezonde maaltijden (13 procent) en door (online) sportlessen te organiseren (13 procent).

Een en ander blijkt uit de MKB Barometer van softwarebedrijf Teamleader. Ruim driehonderd Nederlandse mkb-ondernemers in de zakelijke dienstverlening geven hierin hun visie op de impact van een jaar corona op thuiswerken, arbeidsproductiviteit en het welzijn van hun medewerkers.

Veel ondernemers zijn inmiddels een stuk flexibeler als het gaat om de werktijden: bijna twee derde hanteert geen vaste werkuren meer, zolang het werk maar wordt gedaan. Bijna een derde zegt dat hun werknemers door thuis te werken veel efficiënter zijn en er minder tijd wordt 'verspild' bij bijvoorbeeld de koffieautomaat.

Dat (gedeeltelijk) thuiswerken de norm lijkt te worden, blijkt wel uit het feit dat ruim vier op de tien mkb'ers in de zakelijke dienstverlening zeggen dat zij na de coronacrisis een kleiner of zelfs helemaal geen kantoor meer willen gebruiken.

Zonder kinderen productiever

Hoewel de sector optimistisch is over de toekomst, denkt 52 procent dat de zakelijke dienstverlening blijvend is veranderd door corona. Tegelijk zien werkgevers vaker dat thuiswerken een positief effect heeft op de arbeidsproductiviteit dan andersom.

Veel mkb'ers hebben de indruk dat hun personeel thuis harder werkt, maar signaleren wel verschillen tussen personeel met en zonder kinderen. Bijna een kwart (22 procent) stelt vast dat werknemers zonder kinderen productiever zijn dan collega's met kinderen.

Hoewel ook mkb-bedrijven in de zakelijke dienstverlening vorig jaar flink zijn getroffen door de coronacrisis, heeft de pandemie bij 55 procent niet geresulteerd in een negatief effect op hun bedrijf. Bijna een kwart geeft zelfs aan dat corona positief heeft uitgepakt voor hun bedrijfsresultaten. Zo heeft meer dan driekwart van de mkb'ers geen medewerkers hoeven te ontslaan en heeft 19 procent zelfs meer personeel aangenomen.





Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde. Dit keer: Hein Oostenrijk, director audit bij KPMG in Stavanger, Noorwegen.

‘Koud contact maken met een Noor is lastig’

“Mijn kans om naar het buitenland te gaan kwam in 2014, toen KPMG het Noorse oliebedrijf Equinor als klant kreeg. Vanwege de expertise die het Nederlandse kantoor had met Shell werd collega’s gevraagd om bij het Noorse team aan de slag te gaan. Vakinhoudelijk was het een betrekkelijk kleine stap. Ik werkte al zes jaar als audit manager in Nederland. De rol van de accountant in Noorwegen is grotendeels hetzelfde als in Nederland, enige verschil is dat de grens waarbij een entiteit controleplichtig is veel lager ligt. Voor mijn werk maakt dat geen verschil, ik ben vooral bezig met corporate klanten. Ik werd niet ondergedompeld in een heel andere cultuur, zoals je wel hoort van collega’s die in Azië werken. Van de teams die voor grote klanten werken bestaat een kwart uit expats. Ik merk vooral een verschil met Amerikaanse collega’s. Je kunt makkelijk een band met ze opbouwen, maar ze kijken anders naar hun auditrol. Als we krijgen te maken met een complex accountingvraagstuk wacht een Amerikaan tot de klant zijn ei heeft gelegd, terwijl ik liever gezamenlijk met die klant optrek in het vinden van een oplossing.”

Verstaanbaar

“Ik heb vorige maand mijn Noorse RA-titel gehaald. Voor mijn werk heb ik die niet per se nodig, het is vooral een strategische keuze. Aanvankelijk werkte ik hier op een expatcontract. Na het derde jaar stonden we voor de keus: gaan we terug naar Nederland of blijven we in Noorwegen. Als je zo’n knoop eenmaal hebt doorgemaakt ga je nadenken over je toekomst binnen het kantoor. De route om eventueel partner te worden wordt eenvoudiger als je een Noorse RA-titel hebt. Daarvoor moest ik twee aanvullende vakken Belastingrecht en Privaatrecht in het Noors volgen. Om juridische teksten beter te begrijpen heb ik een taal cursus gevolgd. Mijn Noors is adequaat. Ik kan mij goed verstaanbaar maken, maar *businessmeetings* doe ik het liefst in het Engels. Noren zijn



daarin behulpzaam. Zodra ze horen dat Noors niet je eigen taal is, schakelen ze al over naar Engels. Het Noors is overigens geen ingewikkelde taal. Als je Duits en Engels beheerst, kun je al vrij snel de krant lezen.”

Vissershuisjes

“Het is niet moeilijk om te wennen aan Noorwegen. Stavanger is pittoresk. Het heeft een mooi centrum met geverfde vissershuisjes. De Noorse cultuur lijkt op de onze, al zijn Noren wel wat meer gesloten. Koud contact maken met een Noor is lastig. Je wordt niet direct uitgenodigd om bij iemand op bezoek te komen. Gelukkig houden ze wel van een feestje, waar de alcohol meestal rijkelijk vloeit. Er zijn genoeg sociale activiteiten met collega’s. Wat ook fijn is: de kinderopvang is hier goed geregeld. Mijn vrouw werkt als accountant bij een ander kantoor. Onze kinderen van drie en vijf jaar gaan vijf dagen per week naar de kinderopvang. In Nederland moet je die keuze uitleggen, hier is dat veel meer een geaccepteerd fenomeen. Files heb je hier niet. Toen ik in Rotterdam woonde stond ik iedere dag in de file naar mijn werk. Als ik naar een klant in Amsterdam moest stond ik weer in de file. Hier woon je in een land met zes miljoen inwoners, dat vijftien keer zo groot is als Nederland. De meeste klanten bevinden zich in Stavanger. Als ik naar Oslo moet pak ik het vliegtuig. En Nederland is dichtbij. Vanuit Stavanger gaan er vijf vluchten per dag naar Nederland. Ik ben er in vijf kwartier. Sommige collega’s zijn langer onderweg om hun ouders in Noorwegen te bezoeken.”

Financiële cijfers mkb over 2020 zijn 'hoopvol'

Dankzij een goede startpositie en de steunmaatregelen van de overheid is het mkb in Nederland tot nog toe redelijk goed door de coronacrisis heen gekomen. De steunmaatregelen moeten niet te snel worden afgebouwd.

Dat stelt de SRA in het rapport *Branches in Zicht 2021, de harde cijfers van Nederlandse ondernemingen*. De omzet van mkb-bedrijven is in 2020 met 0,6 procent gestegen. De coronacrisis heeft duidelijk effect gehad, want in de voorgaande jaren kwam de groei telkens uit tussen de 4 en 10 procent. De winstgroei kwam uit op ruim 9 procent, tegenover ruim 14 procent in het voorgaande jaar. De winstgroei van ruim 9 procent is wel het laagste percentage in jaren. In de afgelopen vijf

jaar nam de winst elk jaar tussen de 14 en 30 procent toe.

De verschillen tussen en binnen branches zijn groot. De omzet steeg het sterkst in de detailhandel (+10 procent) en de zorg (+6 procent) en daalde het sterkst in de horeca (-22 procent) en in automotive (-5 procent). Vooral de kleinere mkb-bedrijven (tot 1 miljoen euro) zagen vorig jaar de omzet stabiliseren of groeien (bijna 60 procent). Van de grote bedrijven (> 10 miljoen) wist bijna de helft de omzet gelijk te houden of te verhogen.

Voorzichtig optimisme

Volgens de SRA is voorzichtig optimisme op zijn plaats, nu het einde van de crisis in zicht komt. Mits de steunmaatregelen



niet te snel worden afgebouwd, er maatwerk komt voor ondernemers die onevenredig gedupeerd zijn, er een ruimere regeling komt voor het terugbetalen van belastingschulden én de overheid investeert in een goed financierings- en investeringsklimaat. MKB-Nederland-voorzitter Jacco Vonhof sluit zich daarbij aan: "Ondernemers hebben adempauze nodig, zonder lastenverzwaringen, en een goed herstelplan dat hen in staat stelt er weer bovenop te komen en vervolgens weer te investeren en groeien."

Het rapport 'Branches in Zicht 2021' is beschikbaar via de website van de SRA.

Financiële dienstverleners worstelden in 2020 met werving en groei

Financiële dienstverleners, waaronder ook accountantskantoren, hadden in 2020 vooral problemen met het aanboren van nieuwe kansen en het werven van nieuw talent.

Dat blijkt uit onderzoek van LexisNexis InterAction onder 154 finance en accounting professionals bij 149 organisaties. De pandemie had veel invloed op de dagelijkse gang van zaken bij de financiële wereld. "Geannuleerd of uitgesteld werk, vertraagde betalingen, thuiswerken en nieuwe regelgeving zijn slechts een paar van de onvoorziene factoren die vorig jaar grote schade aanrichtten bij bedrijven. De pandemie had daarnaast een negatieve invloed op acquisitie", aldus de onderzoekers.

Qua bedrijfsafdelingen hadden vooral business development en marketing en sales-afdelingen het zwaar, blijkt uit het onderzoek. 64 procent van de respondenten gaf aan dat die afdelingen worstelden met het vinden van een nieuwe manier van werken.



Uit het onderzoek blijkt ook dat het werven van nieuw talent bij een derde van de respondenten een hoofdpijndossier is. "Het aantrekken van goede mensen was al een probleem in deze sectoren en dit is door de pandemie eigenlijk alleen maar verslechterd", aldus LexisNexis.

Lekker werken



Dingen die de werkdag leuker maken. Kijk voor meer info op Accountant.nl.



Vervoer

Ouwe Brit met usb-poorten

Al bijna een eeuw ongewijzigd, maar de jongste Morgan Plus Four heeft nu toch usb-poorten voor je smartphone. En het dak sluit beter. Heerlijk zomervervoer.

Prijs vanaf € 93.450.

morgan-motor.com



Scherm

Zoomen op groot formaat

Op zoek naar een groter scherm voor de thuiswerkplek? Samsung presenteert een nieuwe lijn slimme monitoren, de M5- en M7-serie, met formaten van 24 tot 43 inch. De prijs begint bij circa 200 euro.

samsung.com



Cool

Airco voor thuis

Tijdens een hete zomer thuiswerken is goed te doen met een mobiele airco. Zoals de Duux Blizzard Smart 12K, ook te bedienen met de smartphone. Prijs € 699.

duux.com

Klokje

Zelfopladende smartwatch

Het is meer een klassiek klokje dan een Apple Watch, maar hij praat wel met je telefoon: de Zwitserse Sequent SuperCharger 2.1 laadt op door je polsbewegingen. Prijs € 364.

sequentworld.com



BEËDIGD



Paul Kuiper (29) legde op 9 april 2021 als kersverse accountant de beroepseed af. Hij werkt als financieel manager in Hoogeveen.

Vlam in de pijp

Was er een doorslaggevend moment waarop je besloot om accountant te worden?

“Dat besluit kwam eigenlijk pas tijdens mijn MSc accountancy & controlling. Ik koos de studierichting controlling, maar gedurende het jaar besepte ik dat het accountancyvak me interessanter leek, met veel afwisseling. Ik besloot toen om na mijn studie hierin verder te gaan.

Daarvoor wist ik niet precies wat ik wilde. Transport is ook een grote passie van mij. Naast mijn studie en werk ben ik, in mijn vrije tijd, namelijk ook werkzaam als vrachtwagenchauffeur. Ik wilde dan ook graag in de transportsector werken, om hierin een combinatie te vinden.”

Wat spreekt je aan in het werk bij je huidige werkgever?

“Ik werk sinds september 2020 bij Buig Centrale Steenberg BV (BCS) in Hoogeveen, als financieel manager. Daarvoor werkte ik vijf jaar lang bij PwC in Groningen. BCS is actief in de staalindustrie en is onderdeel van ArcelorMittal. De afwisseling in dit werk is erg leuk. Doordat je zowel werkzaamheden voor ArcelorMittal op groepsniveau uitvoert als voor BCS zelf, is iedere dag anders.”

Hoe was het om de beroepseed af te leggen?

“Ik vond het een bijzonder moment om de eed af te leggen. Het is het slotstuk van een lang studietraject en het is zeker iets om trots op te zijn. Ondanks dat het afleggen van de



eed digitaal plaatsvond, was het toch een leuke bijeenkomst met een grote groep mensen.”

Wat zie je jezelf over tien jaar doen?

“Daarover durf ik geen uitspraak te doen. Ik heb geen specialisatie, ook omdat ik het leuk vind om bezig te zijn met alle facetten van het vak. Wellicht dat hier in de toekomst nog verandering in komt. Op dit moment zit ik goed op mijn plek en zie ik vanzelf wat er op mijn pad komt.”



Sinds het coronavirus ons in de greep houdt, neemt de NBA online bij nieuwe collega's de beroepseed af. Sinds eind 2020 gaat dat in een gewijzigde vorm, waarbij een groep nieuwe accountants gezamenlijk de eed aflegt. Hun aanhang kan daar (eveneens online) getuige van zijn.

Op 23 april 2021 legden 30 geslaagden online de eed af:

Jannemieke Aarts, Eddy Anandbahadoer, Kiona van Berkel, Jildou Beumer, Jaco Boer, Jildit van Brenkelen, Tessa van Buiks-Van Alphen, Cairê Delfino dos Santos, Leonie van den Dungen, Bauke Hoogland, Niels van Iwaarden, Leon Kauffeld, Joost van Kempen, Roy Klaassen, Ernst de Lange, Lars Nijboer, Javier Paulino, Alex Pestman, Martijn Pranger, Berend Rijsssemus, Joep Scheepers, Mark Schrama, Dirk Smolders, Joey Sweegers, Pratillia Tahal, Chee Tse, Rick Vaes, Jordan van de Ven, Kim Vos en Mathijs Westland

Op 7 mei 2021 legden 28 geslaagden online de eed af:

Zafer Akbulut, Henri Beekhuis, Tom Berkers, Michiel Blokvoort, Helen van den Broek, Stijn van Deursen, Janneke van Eck, Rik Fransen, Aysel Gunay, Nienke Heijne, Elianne Kerkhof, Eirini Kontopoulou, Mattijs Mans, Dea Mici, Carlien Moree, Remmert Mouthaan, Nick Olde Keizer, Michael van Peperstraten, Marnix Pouw, Joran Ribbink, Janet Ruiters, Robin Schigt, Karst Jan Sipkema, Lianne Stevens, Eline Tangena, Guido Thijssen, Maureen Voorn en Cindy de Vries.

Op 21 mei 2021 legden 31 geslaagden online de eed af:

Mark Aarnink, Abderrahim Abouabdellah, Yannick Ausma, Ahmed Benayad, Marjolein Biesheuvel, Mitchell de Caluwe, Eva Coenders, Jelmer Dictus, Remo Franssen, Enes Güven, Wietze-Jan Haisma, Thomas Heijnen, Hans Hepkema, Annemieke Kee, Anita Kowlesar, Thom de Lang, Sascha Link, Juul Mabesoone, Laureen de Meyer, Jolanda Moes, Hanna Paliukhovich, Ilonka van de Panne, Tim Pelgrom, Luc Punte, Davey Schalk, Bob Scheenloop, Rianne Tetteroo, Selene van der Velden, Mark Vosmeer, Marlon Wajon en Jeroen Woudstra.

Op 28 mei 2021 legden 31 geslaagden online de eed af:

Stefan Baarda, Henry Battjes, Bouke Blekxtoon, Jan-Willem Both, Harun Ciftci, Dick Croes, Ivana Einmahl, Job Eshuis, Freek van Etten, Matthias Freeke, Philippe Gonsalves Jardin de Ponte, Eric van Heugten, Michael van Hilten, Melvin Hönig, Alan de Jong, Sanne van der Klis-Kastelein, Monique Lindenberg, Aarti Loetawan-Narain, Shei Malevitsch, Bart Neuteboom, Sophie Schattenberg, Simon Schröder, Suraj Sewdajal, Rick van Someren, Jill Takken, Sophie Terwindt, Pieter Vervoort, Floris Vreman, Thaisia de Waal, Mathijs Westerink en Anouk de Wit.

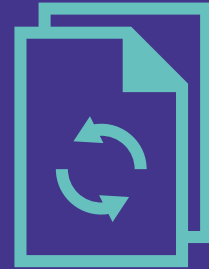
Hét samenwerkingsplatform voor de accountant en zijn relaties.



**100%
factuurherkenning**



**Eenvoudig verzamelen
en betalen**



**Automatisch
gedeeld**

Banqup heeft alles wat vergelijkbare oplossingen hebben en meer! Banqup beschikt namelijk al sinds 2016 over een EU vergunning voor betaalinstelling. De klant kan daarom ook de facturen betalen in Banqup. Als de relatie de facturen in Banqup verzamelt en betaalt krijgt de accountant de facturen veel eerder in zijn systemen en vervalt de btw-kwartaalstress. Meer spreading, meer efficiëntie, meer tijd voor écht financieel advies.



Facturen scannen via mail of de app met 100% factuurherkenning

Vereist géén manuele handeling meer van jou als accountant, dankzij OCR, het fysieke Banqup-team en e-facturen via ons netwerk.



Eenvoudig verzamelen en betalen

Facturen (in batch) betalen kan gemakkelijk vanuit de Banqup-omgeving. Automatische statuslabels zorgen voor een snel en handig overzicht van de verzamelde facturen.



Je eigen accountancy console

Krijg meteen toegang tot alle documenten van de klant met je persoonlijke login en hanteer je eigen structuur voor een vlotte verwerking.



Slimme koppeling met bestaande software

Banqup is compatibel met je eigen softwarepakket – ook als je er meerdere gebruikt.



Ontdek alle voordelen van Banqup voor accountants in onze gratis whitepaper op **banqup.com/NBA**



banqup
by unifiedpost

Een aansprekend dilemma, zoals eerder aan NBA-leden voorgelegd via de DilemmApp. De DilemmApp (blauw icoontje) is beschikbaar in de appstores voor Android en Apple. Verificatiecode voor inloggen: Accountant. Meer dilemma's via nba.nl.

DILEMMA: ZIEK VAN

Bij een klant van ons accountantskantoor is de controller door zware werkbelasting uitgevallen. Vlak voor de uitval heeft deze ook ontslag genomen. Dit ontslag gaat pas over een halfjaar in. Wij worden gevraagd om gedurende de uitvalperiode het werk over te nemen. Na twee maanden meldt de controller, op wiens werk niets was aan te merken, zich weer beter. In een gesprek met de directie van onze klant verzoekt de controller om het ontslag terug te draaien, omdat de ontslagaanvraag was ingegeven door de gemoedstoestand van dat moment. De directie is van mening dat de controller het werk kan hervatten, maar onder leiding van de medewerkers van ons accountantskantoor. Het ontslag wordt echter niet ongedaan gemaakt. Dit leidt ertoe dat de controller zich opnieuw ziek meldt. Ons accountantskantoor krijgt de vraag om de werkzaamheden langer voort te zetten. We hebben de afgelopen maanden geconstateerd dat de organisatie onze kosten eigenlijk niet kan dragen, onder meer omdat het bedrijf in zwaar weer is beland.

Wat moeten we doen?

1 U zegt alleen tegen de bedrijfsleiding dat het, vanuit het bedrijfsbelang, beter is dat de controller terugkomt en geeft aan dat u niet beschikbaar bent.

2 U denkt aan uw eigen omzet, benadrukt de inmiddels getroebleerde verhoudingen met de controller en zegt dat u bereid bent de werkzaamheden te blijven doen.

3 U vindt dat u niet objectief en onafhankelijk hierop een antwoord kunt geven en zegt tegen de onderneming dat u hierover geen uitspraak kan doen.

4 Iets anders, namelijk...

Reacties

Op dit dilemma werd veelvuldig gereageerd. Enkele suggesties richting de vragensteller:

- Geef aan dat het uit oogpunt van continuïteit van de onderneming beter is als een goedkoper iemand dit doet. Wel aangeven dat je bereid bent te helpen bij de selectie.
- Transparant communiceren en de beslissing bij de directie laten. Wij bepalen niet het beleid. Uiteraard wel adviseren om voor een goedkopere oplossing te kiezen. Als je niet onafhankelijk kunt adviseren omdat het ook omzet is, hoor je niet thuis in ons beroep.
- Informeer de klant over de financiële situatie en leg hem uit dat het kostenbesparend is als de controller zijn

werkzaamheden hervat, maar dat de principiële vraag of het ingediende ontslag teniet gedaan moet worden, er een is die de klant voor zichzelf moet beantwoorden.

- Als er een getroubleerde verhouding is tussen directie en controller, ga ik daar niet tussen zitten. Mijn kosten zijn te hoog. Advies om een advertentie voor een nieuwe controller te plaatsen en aan te stellen.
- De financiële situatie van het bedrijf belichten en adviseren dat er per direct een vervanging moet komen voor de functie. De interim functie zou ik niet laten invullen door ons kantoor.
- Geen controleklant hopelijk, dan was het in eerste instantie al niet handig om de controller te vervangen...
- Omzet maken is fijn, maar niet ten koste van een relatie.

Deze casus werd aangedragen door een NBA-lid. Heeft u zelf een werkgerelateerd dilemma dat u graag (anoniem) wilt voorleggen aan anderen? Deel het via de DilemmApp en kijk hoe uw beroepsgenoten handelen.



ESSAY

Genoeg is genoeg

Het kostte Jules Muis, nestor van het accountantsberoep, bijna veertig jaar om overstag te gaan op het punt van het verdienmodel. Hij pleit voor maatschappelijk debat over de beloning van de accountant.

TEKST **JULES MUIS** BEELD **GREG STALEY EN SHUTTERSTOCK**



Als lid van de NIVRA-Commissie Toekomstverkenning was ik in 1971 medeverantwoordelijk voor het rapport *De Accountant, Morgen?*. Vijftig jaar tafelen, toetsen, tabuleren, (roep)toeteren, normeren, kennis nemen en kennis delen, analyseren, samenvatten, tandenknarsen en toekomst verkennen, zou op zijn minst een hint voor een beter vooruitzicht van de volgende vijftig jaar moeten opleveren. Mijn eerste reactie is dat er in het debat over de maatschappelijke rol van de accountant in vijf decennia in essentie niet veel is veranderd.

Mijn gedachten over een meer blijvende oplossing zijn echter wel veranderd. Ik heb persoonlijk, sinds en vanwege de financiële crisis (2008), een U-turn gemaakt op het punt van het gewenste bedrijfs- en verdienmodel van accountantsorganisaties. Ik ben van mijn geloof gevallen en heb me van de brede, winstgedreven multidisciplinaire maatschap publiekelijk bekeerd tot het 'audit only-model' (dat overigens ook multidisciplinair kan), inclusief plafonnering van partnerinkomens. Een publieke functie uitgevoerd vanuit winststreven en met gedwongen winkelnering, schreeuwt om een expliciete beschouwing over de vraag hoe de onvermijdelijke spanning tussen excessief inkomensstreven en de publieke taak kan worden beheerst. Dat beroepstaboe moet nog steeds worden doorbroken: de kat van het speek. Rust in de tent.

Toegegeven: ik kom hier wel erg laat mee, na vijftig jaar in het accountantsberoep. Dan heb je toch iets uit te leggen aan hen die het stokje overnemen. Ik heb voor die gelegenheid, geholpen door het COVID-huisarrest, nog eens de digitale schoenendoos over die vijftig jaar opengepeuterd.

We zien over die tijd een nog steeds groeiende berg aan wetgeving, voorschriften, standaarden, aanbevelingen en jurisprudentie. Vaak van uitstekende kwaliteit. Accountantsfalen manifesteert zich dan ook overwegend door het niet-toepassen daarvan. Het gaat om de *compliance*, niet om het gereedschap zelf (kort gezegd: de standaarden). Accountantsfalen draait te vaak overwegend om de centen. Een kind kan dat zien.

'Accountantsfalen draait te vaak overwegend om de centen. Een kind kan dat zien.'

Diep graven en hard roepen

Je moet in het beroepsdebat echter wel erg diep graven en hard roepen om de sturende werking van het vigerende bedrijfs- en verdienmodel als de knop waarom het vooral draait, op tafel te krijgen. Het onderwerp komt pas de laatste tien jaar ter sprake, overwegend door crisis en geïnitieerd van buiten. Binnen de beroepsgroep volgt vooral ontkenning, met *agreement by exhaustion* als chronisch halfslachtig hervormingsresultaat. Doordringende vragen vanuit het openbaar beroep of uit academische hoek, over het effect van het bedrijfs- en verdienmodel op de kwaliteit van de controle, zijn uitzonderingen die gemakkelijk op één hand zijn te tellen.

Het heeft me bijna veertig jaar gekost om overstag te gaan op het punt van het verdienmodel van het beroep. Ik ben dus net zo goed lange tijd deel van het probleem geweest, als een mogelijk deel van de oplossing. Maar het vooruitzicht van nog eens vijftig jaar gedoe en gemakker over een per definitie kreupel prikkelsysteem, gun ik niemand. Dus blijf ik zeuren.

Het gaat bij de meeste grote schandalen niet om deskundigheid, regels of standaarden, maar om gebruik of misbruik van juist diezelfde expertise. Misbruik wordt in de hand gewerkt door perverse prikkels en impulsen. Het zicht is verloren op de openbaar accountant als een goed opgeleide gespecialiseerde sociale werker. Een openbaar accountant is te vaak iemand die vergeten is waar hij of zij vandaan komt. Hoe zijn we uitgekomen op een inkomen van





CV

Jules Muis (1943) was tot voor kort onder meer lid van de Public Interest Oversight Board (PIOB). Eerder was hij openbaar accountant en voorzitter van het NIVRA (1991). Van 1995-2000 was Muis vice president en controller van de Wereldbank. Tussen 2001 en 2004 was hij directeur generaal en chief internal auditor van de Europese Commissie. Muis was jarenlang columnist voor Accountant.nl. Hij woont in Washington.

(meer dan) een half miljoen voor partners van grote kantoren en waarom beschouwen we dat als normaal? Zonder daarbij de even indringende vraag te stellen wie nu eigenlijk deze 'markt' heeft gecreëerd (namelijk: de wetgever). En wat daarom een redelijke vergoeding zou zijn voor deze maatschappelijk diensten. Hoe verhoudt zich dat (en waarom?) met andere publieke nutsfuncties die - om goede redenen - wel inkomensbeperkingen kennen?

De accountantspraktijk heeft de afgelopen jaren onder externe druk marginale verbeteringen in het verdienmodel aangebracht (*clawbacks*). Maar de sector is ook geslaagd in het afhouden van een meer fundamentele herbeoordeling. De overheid dreigt periodiek wel met ingrijpen, maar daar blijft het al jaren bij.

DE ACCOUNTANT, MORGEN?

Jules Muis was in 1971 lid van de Commissie Toekomstverkenning (CTV), die in opdracht van het toenmalige NIVRA onderzoek deed naar ontwikkelingen die van invloed konden zijn op de toekomst van het accountantsberoep. Het rapport *De Accountant, Morgen?* kwam in het voorjaar en de zomer van 1971 in kort tijdsbestek tot stand en werd in september van dat jaar gepubliceerd.

Veel van de ontwikkelingen die door de achthoofdige commissie in het rapport worden geschetst, zijn nog altijd actueel. Het rapport ging in op thema's als onafhankelijkheid, advies versus controle, technologische ontwikkelingen en de rol van de accountant rondom fraude. *De Accountant, Morgen?* is als pdf te vinden via Accountant.nl.

'De overheid dreigt periodiek wel met ingrijpen, maar daar blijft het al jaren bij.'

Realisme

Een eerste belangrijke stap voor een meer volwassen inschatting van de aanzienlijke risico's binnen de bedrijfsvoering van organisaties, en de financiële controle daarop, is de expliciete erkenning dat ons governance-systeem afhankelijk is van mensen, inkomensstreven en machtsstructuren en dat de veronderstelde *checks and balances* bij verkeerde figuren makkelijk tot een illusie verworden. Dat ceo's in hun leiderschapsrol nogal eens meer beloven dan wordt waargemaakt. Dat in het geval van zonnekoningen of goedgebekte onscrupuleuze managers de *in control* risico's groter zijn dan de *checks and balances* suggereren. En dat *professional scepticism* daarom voorrang moet krijgen boven het voordeel van de twijfel.

Dat is geen defaitisme, maar realisme. Het reduceren van het inherent risico eist poortwachters die onafhankelijk zijn van de kasteelheer en die zich niet bezighouden met handel in adviezen, die generieke weerslag kunnen hebben bij andere poortwachterkarweitjes. Poortwachters, accountants, die ten aanzien van hun beloning weten wanneer genoeg ook echt genoeg is.

‘Elk kantoor van een beetje omvang kent in eigen gelederen zijn commerciële ‘kampioenen’



Ondernemingen, instituties, accountantskantoren inclusief, zijn allen autocratieën waar in eerste instantie *might makes right* meer regel is dan uitzondering. *Checks and balances* kunnen het ingebouwde *override* risico mitigeren, maar meestal alleen als het te laat is en ten koste van veel leed. Deze in een vrije economie onvermijdelijke autocratische constructie kan alleen verder worden gemitigeerd als we (ook juridische) verantwoordingssystemen hebben met tanden, van *top* tot *bottom*. Waar de top wordt afgerekend op nare uitkomsten en niet alleen op de vraag of de regels zijn gevolgd en/of er bij disfunctioneren wel voldoende vingerafdrukken van de baas kunnen worden gevonden. Hierbij moet bovendien niet worden vergeten dat accountantskantoren in hun praktijk zowel deel van de oplossing zijn als van het probleem. Elk kantoor van een beetje omvang kent in eigen gelederen zijn commerciële ‘kampioenen’. En dat zijn niet de vaktechnische, interne scherprechters.

Debat over vergoeding

De opmerking van een oud- NIVRA-voorzitter, dat als we een zin beginnen met de woorden “het gaat niet om de centen”, je er zeker van kunt zijn dat het precies de centen zijn waarover het gaat, blijft een waarheid als een koe. Die ons vijftig jaar later nog steeds achtervolgt als we het over het bedrijfs- en verdienmodel hebben. We komen een stuk verder als een ordelijk maatschappelijk debat op poten kan worden gezet (met de beroepspraktijk loyaal deelnemend als een volwassen discussiepartner) over de vraag wat een maatschappelijk redelijke vergoeding voor de openbare

accountant is. Met de erkenning van geld als een belangrijk sturend kwaliteitsmechanisme en exponentieel meer geld - zie de bestuurlijke beloningen - als een exponentieel groter probleem, komen we heel eind. De mythe “in ons huis speelt geld geen rol” kan dan worden uitgerookt.

Het is een hele opluchting hier te bekennen dat ik geen benul heb hoe het er over vijftig jaar, rond 2070, uit zal zien. Maar 2030, dat is nog te verhapstukken. Ik zie de (verplichte) financiële controle niet gauw verdwijnen. Wel ontstaan er prachtige nieuwe terreinen, richting wat we nu *integrated reporting* noemen. Terreinen waarop waardeoordelen en gevestigde belangen van multi-stakeholders een belangrijke rol spelen. De bestaande *laissez faire* beloningsstructurering is daarvoor wat mij betreft niet geëigend. Dan wordt het van kwaad tot erger.

De fata morgana van *checks and balances* zal een onvermijdelijk fenomeen blijven. Maar de expliciete erkenning van *might makes right* als een tijdelijk lek en *right makes might* als de wenselijke langetermijnuitkomst, zou al een serieuze stap voorwaarts zijn.

Er is in vijftig jaar veel gebeurd, voor de bühne is er zelfs veel veranderd. Toch zijn we er nog lang niet. Maar een goed gesprek over hete hangijzers, zoals hier aangesneden, zou in de toekomst wonderen kunnen doen. Ik houd toch maar voor alle zekerheid de adem niet in.

Het complete essay van Jules Muis is te lezen op Accountant.nl. ←

Alternatief voor payrolling

Werkgeversdienst bedient ondernemers via accountants

De Werkgeversdienst biedt ondernemers via de accountant de mogelijkheid medewerkers extern te verlonen. Daarmee kan de accountant de ondernemer van een alternatief voorzien voor payrollbedrijven en de loonadministratie blijven voeren.

De Werkgeversdienst is in 2017 ontstaan na een constatering dat accountantskantoren loonadministraties 'verloren' omdat hun klanten overgingen naar payrollbedrijven. Die ondernemers wilden wel het gemak van flexibilisering, maar die kon het accountantskantoor niet bieden. Of ondernemers vonden het te duur worden om het via hen te spelen. Dat terwijl ondernemers juist nu vanwege de coronacrisis voorzichtig zijn met het vast aannemen van medewerkers. Daar bovenop komt de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Die maakt het sinds dit 2020 niet makkelijker voor de rechtspositie van de ondernemer. Dat komt door de directe invoering van de transitievergoeding, de complexe Wet Poortwachter en het ontslagrecht. Zaken waar de ondernemer juist advies wil van het accountantskantoor.

Unieke oplossing

Samen met accountantskantoren is hiervoor een unieke oplossing ontwikkeld: de Werkgeversdienst. Een ondernemer betreft de dienstverlening van het platform via een accountantskantoor. Via vijftien accountantskantoren zijn er op die manier inmiddels duizenden medewerkers aan het werk. Door gebruik te maken van deze dienst, via zijn of haar accountant dus, kiest een ondernemer ervoor zich volledig te laten ontzorgen op de gebieden contractbeheer, advisering en de juiste toepassing van wet- en regelgeving. Dat terwijl Werkgeversdienst het juridisch werkgeverschap overneemt van de ondernemer. Dat alles via een digitaal platform dat specifiek is ontwikkeld voor de accountant en de ondernemer.

Vast en flexibel

Niet de minste partijen zijn bij dit initiatief aangesloten. Rabobank verzorgt de voorfinanciering voor de lonen, Interpolis de verzekeringen en Zorg voor de Zaak is de arbodienst. Daarnaast werken we met professionele verloningssoftware en verlonen en factureren we volgens iedere cao in elke branche. Aan de andere kant heeft dat voor de werknemer ook voordelen: een medewerker heeft een vast contract bij de Werkgeversdienst en de ondernemer kan hem of haar flexibel inzetten. De werknemer heeft zo meer rechtszekerheid in de contractsduur. Daarbij komt het voordeel dat het verlonen van vaste arbeidscontracten voor de werkgever veelal goedkoper uitvalt.

Goed geregeld, verzekerd en gefinancierd. Vast en flexibel in één. En dat alles op een zakelijk gezien hoogwaardige manier. U kunt uw ondernemer bedienen met deze flexibele oplossing en daarbij zelf de rol van adviseur en de loonadministratie ter hand nemen. Daarbij ontvangt het kantoor per verloning een servicefee. Als Werkgeversdienst bedienen we ook graag uw accountantskantoor.

Wilt u meer weten?

Wilt u als accountant ook als adviseur optreden binnen de arbeidsmarkt en de loonadministratie oppakken voor uw ondernemers? Dat binnen de flexibilisering van de arbeidsmarkt? Bekijk dan onze website www.nl-werkgeversdienst.nl of bel met onze adviseurs via telefoonnummer 085-06546722.

#KLOOIENMETCOMPUTERS

ARNOUT VAN KEMPEN OVER ROMMELEN IN EEN DIGITALE WERELD

Nu duidelijk is hoe de Python Shell werkt, hoe we programma's kunnen opslaan en vanaf de CLI kunnen uitvoeren, laat ik dat verder achterwege. Voorlopig gaan we ons puur op Python zelf richten.

Als we willen gaan rekenen, en ik vermoed dat we dat wel willen, is het handig om wat eigenaardigheden van Python te kennen. Om te beginnen is het van belang te begrijpen dat wat voor mensen een kwestie is van een komma in een getal zetten, voor computers best lastig is: van gehele getallen naar breuken gaan. Gehele getallen worden bij computers meestal *integers* genoemd, en breuken heten *real*, *floating point*, *floats* of *decimals*. Met name bij breuken moet de computer weten wat je als uitkomst wilt hebben.

Als je bewerking n wil loslaten op getallen a en b , dan ziet dat er meestal uit als $a \ n \ b$, waarbij n de operator is, en a en b variabelen of constanten. Bekijk eens de uitkomsten van de volgende expressies in Python:

```
3+2 levert 5
3-2 levert 1
1/2 levert 0.5 (computers volgen
meestal het Amerikaanse gebruik
van de punt)
2*3 levert 6
3//2 levert 1 (// is een deling met
alleen de integer als resultaat)
10%3 levert 1 (% levert de 'rest' op
na een integer-breuk)
3**2 levert 9 (** staat voor
machtsverheffen)
```

Vanzelfsprekend kan Python ook overweg met Boolean-wiskunde. Bijvoorbeeld:

```
1 == 1 levert True
1 == 0 levert False
4 == 4 and 5 == 4 levert False
not 5 == 4 and 4 == 4 levert True
4 == 3 or 4 == 4 levert True
```

Enzoverder

Nog twee uiterst nuttige basis-elementen: input en keuzes. Probeer dit eens uit, en denk om de spaties, die zijn in Python essentieel!

```
naam=input("Hoe heet je?")
if naam == "Kees":
```

```
print("jij bent Kees!")
else:
print("jij bent Kees niet!")
```

Met deze kennis een eerste programmeeropdrachtje. Schrijf een programma dat om een teller en een noemer vraagt, en dan een schone breuk terug geeft. Dus als je 10 en 3 invoert, moet de uitkomst zijn

3 1/3

En als je 9 en 3 invoert moet de uitkomst zijn

3

De uitkomst 3 0/3 is dus fout! ←

DE NIEUWE C-KLASSE.

Met de nieuwe C-Klasse zet Mercedes-Benz opnieuw een grote stap naar een nog efficiëntere en digitalere wereld, ook voor uw wagenpark. De C-Klasse is nu standaard verkrijgbaar als rijk uitgeruste Business Line. Neem plaats in z'n uitnodigende comfortzone en ontdek de zeer uitgebreide standaarduitrusting. Binnenkort is hij ook verkrijgbaar als Plug-in Hybrid tot 100 kilometer puur elektrisch rijbereik. Ontdek hoe de nieuwe C-Klasse moderne luxe herdefinieert bij uw Mercedes-Benz dealer of op mercedes-benz.nl.



De nieuwe C-Klasse van Mercedes-Benz.



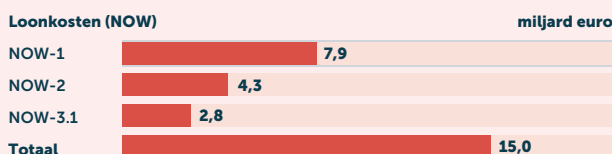
Gecombineerd verbruik: 5,0 - 7,9 l/100 km, 20,0 - 12,7 km/l - CO₂-uitstoot: 133 - 180 g/km (WLTP).
Voor officiële dealeradressen, kosten en leveringsvoorwaarden, zie mercedes-benz.nl.

BECIJFERD: CORONASTEUN LOONKOSTEN EN VASTE LASTEN

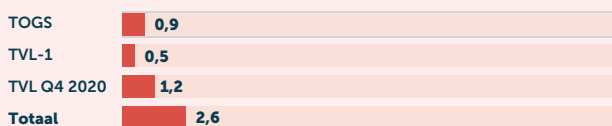
In 2020 ontvingen bedrijven in totaal 17,6 miljard euro ter compensatie voor loonkosten (NOW) en vaste lasten (TOGS en TVL). In 2020 stegen de overheidsuitgaven met ruim 44 miljard euro ten opzichte van 2019, een stijging van dertien procent. Hiervan kwam vijf procentpunt voor rekening van deze twee typen coronasteunmaatregelen. Het grootste bedrag aan loonkostenvergoeding ging naar de handel, de grootste vergoeding voor vaste lasten naar horecabedrijven.

Uitgekeerde bedragen loonkosten en vastelastenregelingen

2020



Vaste lasten (TOGS en TVL)*

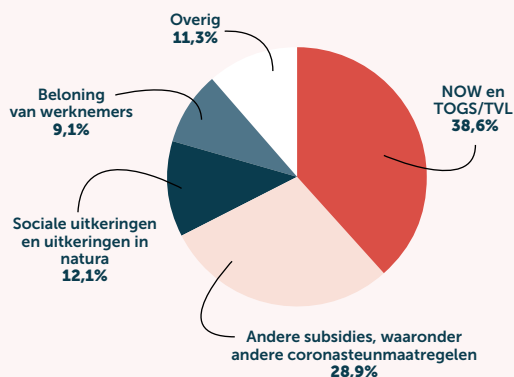


Totaal 17,6

* TOGS en TVL-1 stonden alleen open voor bedrijven in specifieke sectoren, TVL Q4 2020 voor alle bedrijven.

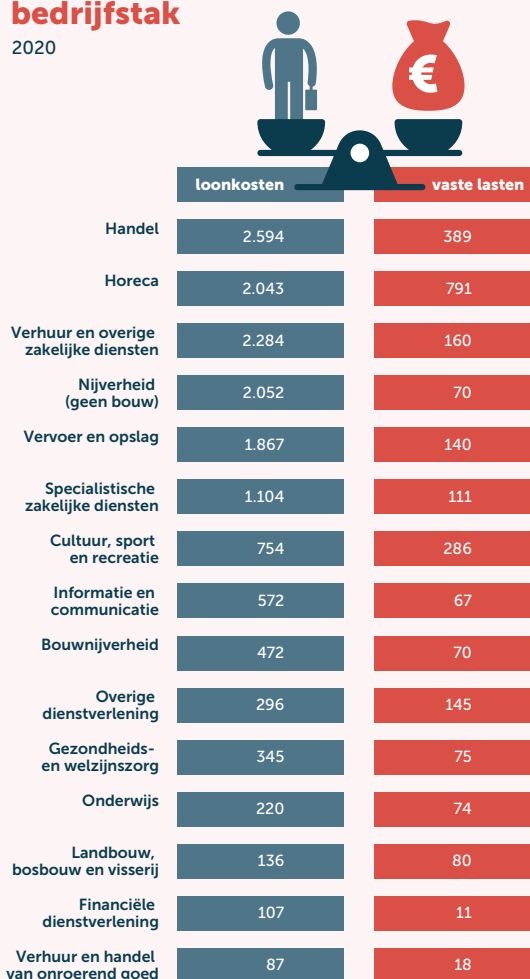
Aandeel stijging overheidsuitgaven

2020 ten opzichte van 2019



Uitgekeerde bedragen loonkosten- en vastelastenregelingen naar bedrijfstak

2020



Bron: CBS

Voor alle momenten die vragen om de notaris.



Tekenen voor je droomhuis, in het huwelijksbootje stappen, je testament opstellen, het boerenbedrijf van je vader overnemen of een fusie aangaan met je bedrijf. Stuk voor stuk wezenlijke momenten in een mensenleven. Momenten die steeds om iets anders vragen. De ene keer om betrokkenheid of vasthoudendheid, de andere keer om onafhankelijk advies of een rechte rug. Waar het moment ook om vraagt, de notaris weet wat er nodig is.

Ontdek alle verhalen op knb.nl/hetmoment



DOCUDRAMA

Margin Call (2011)

TEKST LUC QUADACKERS

Plaats van handeling: een grote investeringsbank zonder naam op Wall Street. De film begint met een inkijkje in een onverbiddelijke ontslagronde. Stereotiepe beteuterde kantoorlerken met te volle archiefdozen op weg naar buiten. De daders wassen hun handen in onschuld. Vooral vooruitkijken! Een van de onderbazen raakt het nauwelijks. Hij is vooral begaan met zijn aan kanker stervende hond, vrijwel de enige oprechte empathie in de hele film. Ook risicomanager Eric Dale vliegt eruit. Hij overhandigt Peter Sullivan (een van zijn gespaarde discipelen) nog snel een usb-stick met iets waaraan hij werkte. De hele afdeling zet het zoals gebruikelijk op een zuipen. Behalve Sullivan, van huis uit een *rocket scientist* (echt waar). Hij vult de nog bestaande gaten in de analyse van Dale. Het openbaringsmoment van het naderende inferno is memorabel: Sullivans mond valt open en hij trekt langzaam een voor een zijn telefoonootjes uit. De waarderingsmodellen van de 'verherpakte' hypotheek (vrij naar de Biereco-aannemers, wie kent ze nog?) blijken de plank zodanig mis te slaan dat het hele bedrijf zal gaan instorten. Alle belangrijke betrokkenen worden meteen opgetrommeld, menigeen arriveert per helikopter. Zij begrijpen

bar weinig van de inhoud: *"Just speak to me in English"* en *"It wasn't brains that got me here, I can assure you that"*. De arrogante eigenaar Tuld (86 miljoen dollar gecasht in het voorbije jaar) noemt drie manieren om geld te verdienen in deze business: (1) de eerste zijn, (2) slimmer zijn dan de rest en (3) valsspelen. Hij prefereert 'de eerste zijn' als verweer tegen de aanstormende orkaan. Onder het mom van 'iedereen mag geld verliezen, maar de bank niet' worden de handelaren ertoe aangezet om alles te dumpen, voordat andere bedrijven weten wat er gaat gebeuren. De moraal is zeer ver te zoeken. Het is 'ieder voor zich'. Geen van allen lijkt echter moeite te hebben met deze invalshoek. Ze kunnen de dramatische gevolgen prima rationaliseren: *"We are selling to willing buyers, at the current fair market price, so that we may survive."* Ook de personen die anderen zwaar duperen en/of zelf worden opgeofferd worden rijkelijk gecompenseerd. Zelfs na een decennialang miljoenensalaris kunnen zij het geld niet missen: *"Je geeft uit wat je hebt."* Raketgeleerde Sullivan mag uiteraard blijven. Die mag bedenken hoe ze weer massa's geld kunnen gaan verdienen aan de ontstane ellende.

WILLEM DE JONG,
MEDE-EIGENAAR VAN LIENDEN & KOOISTRA

RADAR360 HELPT ONS DE MEEST PERSOONLIJKE ADVISEUR VOOR FAMILIEBEDRIJVEN TE WORDEN

Van Lienden & Kooistra heeft als doel om het meest persoonlijke accountants- en advieskantoor voor familiebedrijven te zijn. Practice Management RADAR360 draagt bij aan dat doel, constateert mede-eigenaar Willem de Jong. "Hiermee hebben we een totaalview van wat we doen voor een klant."

Het ondersteunen van familiebedrijven zit in het DNA van Van Lienden & Kooistra, dat kantoren heeft in Rhenen en Barneveld. De Jong: "Vanuit de drie kernwaarden persoonlijk, gedreven en onderscheidend staan we klaar voor het familiebedrijf. In 2016 hebben we er bewust voor gekozen om ons op familiebedrijven te richten. Want een belastingaangifte of een jaarrekening verzorgen kan elk accountantskantoor. Wij wilden meer betekenen voor familiebedrijven door mee te denken en samen een bedrijf succesvol verder te helpen in groei en ontwikkeling. Met de verouderde software die we hadden, konden we die strategie niet vormgeven. We misten een 360 graden klantbeeld en hadden geen overzicht op wat we aan het doen waren voor de klant."

MET SOFTWARE HET VERSCHIL MAKEN

"Maakt de software zelf het verschil?", stelt De Jong zelf de hamvraag. "Nee. Alleen door software goed te gebruiken, kun je het ver-

schil maken. Dat betekent dan ook dat je mensen moet meenemen in het waarom van de implementatie van een nieuw systeem. In ons geval heeft RADAR360 de volgende verandering gebracht: Als een klant belt verschijnt automatisch de juiste klantkaart met alle benodigde informatie. Dat gaat over wat we voor hem of haar aan het doen zijn, het laatste contact dat er is geweest, wat de status is van werkzaamheden en welke taken er nog openstaan. Dat overzicht hebben we per collega of afdeling. Zelfs de verjaardagen van onze relaties staan in RADAR. Een berichtje is dan wel zo persoonlijk. Aan de andere kant is deze practice management-software handig om te zien of collega's niet te veel taken onderhanden hebben. Wellicht kan een andere collega iets overpakken? Ook bij ziekte of vakanties werkt het handig omdat je dan precies kunt zien wat er nog moet gebeuren."

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSING

RADAR360 is geïntegreerd met Microsoft 365. Beiden werken via

de cloud. De Jong: "Dit is een toekomstgerichte practice management-oplossing met een naadloze overgang tussen beide pakketten. Daarbij werkt het via koppelingen ook samen met ons boekhoudpakket en ons fiscale systeem." In het selectietraject vergeleek Van Lienden & Kooistra meerdere softwarepakketten. "Radar geeft daadwerkelijk een 360 graden view van de activiteiten die we voor de klant doen. Waarin Radar zich ook positioneert onderscheidt is het nakomen van beloften en afspraken."

OUDE MANIER OPZIJZETTEN

De Jong hamert erop dat de implementatie van software een verandering voor het kantoor betekent. "Als je houdt wat je hebt, krijg je wat je kreeg. Je kunt niet overstappen en dan verwachten dat alles hetzelfde blijft. Dus moet je je oude manier van werken opzijzetten."

In november 2019 begon de implementatie. Op 1 januari 2020 was Van Lienden & Kooistra over. "Groot voordeel van RADAR als



Willem de Jong

organisatie was dat ze de administratie voor het onderhandenwerk op regelniveau geautomatiseerd konden overbrengen. Dat kon geen enkele andere aanbieder. Via het nieuwe pakket zijn we vanaf 1 januari 2020 uren gaan schrijven. In januari waren we up and running, maar zo'n periode vraagt altijd aandacht zodat iedereen zijn eigen weg weet te vinden. Vooral het feit dat je geen e-mail meer stuurt als je een klant hebt gesproken, maar alles vastlegt in RADAR was wennen."

TOTAALBEELD

Als laatste ging het documentmanagement van het oude systeem naar RADAR over. "RADAR is eigenlijk een schil over Microsoft Sharepoint. Daar moet je dus ook nadenken over hoe je je dossier vastlegt. Dit proces was een echte samenwerking tussen RADAR en ons. Deze manier van werken is even schakelen, maar nu kunnen wij alle informatie op klantniveau en per jaar terugvinden via de klantkaart."

Tot slot vat De Jong samen: "RADAR360 helpt een totaalbeeld te geven van alles wat er speelt bij onze klanten. Daarbij heb je jouw persoonlijke dashboard. Dat biedt rust en overzicht van de werkzaamheden die er bij jou liggen. Dat alles met één druk op de knop. In mijn beleving is er geen systeem dat zo'n totaaloplossing biedt en tevens zo snel en goed werkbaar is in de praktijk."

Dr. Kuiperstraat 14
2514 BB Den Haag
Tel: 070-3815704
info@radar360.nl
www.radar360.nl

Fiftyfifty please

U kent de beroemde 'dertigprocentregel' voor mannen en vrouwen?



niet gewoon heel eerlijk vijftig procent mannen en vijftig procent vrouwen? Gender in keurig evenwicht dus.

Dat is natuurlijk wel erg makkelijk roepen en gelukkig realiseert Vos zich dat dit niet zo makkelijk te bereiken is. Hij pleit voor een projectmatige aanpak via zeven stappen en trekt daar dan ook de nodige tijd en resources voor uit om het in de praktijk te brengen. In zijn stappenplan is er onder andere aandacht voor identificatie van vrouwelijk talent, coaching en loopbaanbegeleiding en de softte aspecten van cultuur en gedrag.

Overigens ligt de focus van dit boek op man-vrouw diversiteit, maar Vos trekt het breder; diversiteit en inclusie zijn natuurlijk meer dan alleen de man-vrouw verhouding. Vos lijkt te hopen dat met een snel resultaat bij 'meer vrouwen aan de top' er daarna meer ruimte komt om diversiteit en inclusie in brede zin bespreekbaar te maken en ook daar resultaten te bewerkstelligen.

Dus heren, kies eens niet voor een kloon van jezelf en maak een beetje plaats. En dames, niet afwachten maar pak de kansen die er nu al liggen. Overigens mag dit van Vos tot ongemakkelijke situaties leiden. Zonder wrijving geen glans, weet u wel.

Robert Vos, Fiftyfifty - een stappenplan voor het bevorderen van doorstroom naar de top, Haystack 2021, ISBN 9789461264374



Reflecteren voor commissarissen en toezichthouders

De kwaliteit van het toezicht, daar worden nog steeds flinke noten over gekraakt.

En als er echt iets aan de hand is bij een bedrijf of organisatie, lijkt er ook een panklare oplossing voorhanden te zijn die maar al te vaak wordt gebruikt; er wordt een zogenaamde 'zwaargewicht' als toezichthouder opgezet. Vinkje zetten bij 'versteviging toezicht' en we gaan over tot de orde van de dag.

Dit lijkt een forse onderschatting van het werk van een commissaris of toezichthouder te zijn. In deze publicatie beargumenteren Burger en Van der Weerd-Norder dat statuut, ervaring, maatschappelijk aanzien allemaal belangrijk zijn voor een toezichthouder, maar waarom kijken we niet eens naar een meer fundamenteel aspect: het vermogen tot interactie en reflectie. Of eigenlijk; het gesprek aangaan.

Klinkt simpel, ja zeker. Maar interactie, teamgeest in een raad van commissarissen, het gesprek kunnen en durven aangaan én het reflecteren op eigen functioneren zijn belangrijk voor een effectief en goed opererende rvc. De auteurs beschrijven kort (96 pagina's) en krachtig onder andere besluitvormingsdynamiek, taken, kwaliteiten en valkuilen voor een voorzitter, de eventueel handige rol van externe coaching en het nut van zelfreflectie.

Veel handvatten voor een goed gesprek dus. Niks softs aan, maar elementair voor een goed functionerende toezichthouder die het juiste gewicht in de schaal legt.

Yvonne Burger en Carla van der Weerd-Norder, Reflecteren voor commissarissen en toezichthouders, Boom 2021, ISBN 9789024439065



Uit het transformatiemoeras

Als Formule 1-fan schiet ik overeind in mijn stoel bij een van de eerste succesverhalen uit dit prima boek over digitale transformatie: McLaren.

McLaren ken ik als autofabrikant, maar het bedrijf maakt de meeste winst met haar dochteronderneming Applied Technologies, die McLarens kennis van data-analyse inzet voor het onderzoek naar nieuwe geneesmiddelen.

Na deze flitsende introductie geeft auteur Menno Lanting een aantal algemene inzichten over digitale transformatie: de noodzaak ervan, recente ontwikkelingen, wendbaarheid, de lerende organisatie et cetera. Allemaal puzzelstukjes, want je moet de beste aanpak voor jouw bedrijf zelf in elkaar puzzelen. Er is niet één aanpak die voor iedereen werkt, helaas.

Lanting identificeert vijf aanpakken die iedereen laten falen. 1 blijven hangen in je oude businessmodel, 2 te veel gefocust zijn op technologie en niet op waarde toevoegen, 3 het ontbreken van een top-down strategie, 4 het onvoldoende veranderen van cultuur en gedrag en 5 alleen aandacht geven aan de klant en niet aan het hele ecosysteem waarin je opereert.

Bij elk van deze vijf faalfactoren lees je de oplossingen die verschillende bedrijven kozen om het moeras te vermijden met die eerdergenoemde puzzelstukjes. Opvallend is dat de cases soms haaks op elkaar staan. Het boek sluit af met een visie op leiderschap, moraliteit en organisatiestructuur.

Ik vond dit weer een echte Lanting: inspirerend en praktisch. Fijn puzzelboek voor op vakantie!

Menno Lanting, Uit het transformatiemoeras, Business Contact, 2021, 978 90 470 1453 9

Elly Stroo Cloeck is project- en interimmanager GRC, audit en accountancy. Ze schrijft recensies en samenvattingen van managementboeken, te vinden op 1001managementboeken.nl.



Maar als niemand kijkt...

... moet het dan ook? Zeker weten. Vooral als niemand kijkt moet je het juiste doen. Aldus reputatie-expert Frank Peters. Dé lakmoesproef dus voor integer leiderschap.

In de inleiding wordt je als lezer meteen met de neus op de feiten gedrukt; de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst. Deze laat zien dat er een stevig verband is tussen een integere organisatie, integere werknemers en vooral integer leiderschap.

De ambities van Peters met dit boek zijn niet mals. Hij wil verder gaan dan 'ethisch leiderschap', nog belangrijker is 'leiderschap in ethiek'. Daarvoor bekijkt hij in tien hoofdstukken de uitgangspunten van zulk leiderschap én hoe je dit in de praktijk kunt verwezenlijken. In elk hoofdstuk ook een interview met een denker uit de filosofie of ethiek. Reputatie, communicatie, organiseren van tegenspraak, reflecteren op daden en verantwoording afleggen, al deze onderwerpen komen voorbij.

Inclusief een stappenplan voor een integere bedrijfscultuur en zelfs een persoonlijk werkmodel voor integer leiderschap. Forse ambities dus en waarom ook niet? De actualiteit laat immers zien dat we deze boeken nog al te hard nodig hebben.

Frank Peters, Het juiste doen als niemand kijkt - lessen uit de ethiek en filosofie voor integer leiderschap, Boom 2021, ISBN 9789024438327

Brief NBA aan informateur: ‘Samen bouwen aan vertrouwen’

De NBA heeft medio mei in een brief aan informateur Mariëtte Hamer vier thema's benoemd, waaraan het accountantsberoep samen met het nieuwe kabinet wil verder werken.

De beroepsorganisatie noemt in de brief als eerste het stimuleren van betrouwbare financiële informatie en vertrouwen in de accountantssector zelf. De NBA wil daarbij graag samenwerken met betrokken ministeries, de kwartiermakers, ondernemers en gebruikers van gecontroleerde informatie.

Invoeren van een *in control* statement voor ondernemingen en het verplicht rapporteren door onderneming en accountant over fraude(risico's) en continuïteit moeten helpen om het vertrouwen te vergroten, aldus de NBA. Verder wil de beroepsorganisatie een continue inzet op fraudepreventie en -bestrijding. Zo krijgt het thema de doorlopende aandacht die het

verdiend en kan samenwerking worden geïntensiveerd.

Duurzaamheid

Het stimuleren van langetermijn-waardecreatie en verduurzaming van de economie kan door het nieuwe kabinet worden aangemoedigd door EU-wetgeving snel om te zetten naar de Nederlandse situatie, aldus de beroepsorganisatie. Samen met de accountancysector kan de implementatie hiervan ter hand worden genomen. "Als NFI-verslaglegging de standaard wordt, is het belangrijk om dit mee te nemen in de huidige wijze van toezicht. Het Nederlandse beleid moet uiteindelijk aansluiten op de Europese en internationale kaders."

Coronacrisis

Perspectief, tijdens en na de coronacrisis, is het vierde punt van de brief aan de informateur. Bij de accountantscontrole van ontvangen coronanoodsteun is een goede balans tussen kosten en maatschappelijke baten van groot belang. "De NBA voert hiervoor een continue dialoog met het ministerie van SZW en zet dit gesprek graag voort met een nieuw kabinet."

Veel van de genoemde punten in de brief "verdragen geen uitstel", benadrukt de NBA. De beroepsorganisatie staat het nieuwe kabinet rondom de genoemde punten graag bij. "Nederland kan rekenen op zijn accountants." De brief is te lezen via nba.nl.

Accountantsberoep moet kwartiermakers 'niet vrezen'

De twee kwartiermakers toekomst accountancysector hebben een "geweldige opdracht", maar kunnen die niet alleen invullen. Naast de concrete opdracht van de minister van Financiën, moeten ze zorgen voor verbinding binnen en buiten de sector.

Dat zei Marlies de Vries tijdens het webinar 'In gesprek met de kwartiermakers' op 20 mei 2021. De online sessie behandelde onder meer de opzet en uitwerking van *audit quality indicators* (AQI's), cultuur en gedrag, toezicht, het intermediairmodel en fraude en continuïteit. Doel: inzicht geven over de thema's waarmee de kwartiermakers bezig zijn.

De opdracht van de kwartiermakers is vooral om te zorgen dat de kwaliteitsverbetering binnen het accountantsberoep daadwerkelijk wordt opgepakt, op basis van de kabinetsreactie van maart 2020. Die reactie is gebaseerd op rapporten van de MCA, de CTA en de AFM; de aanstelling van kwartiermakers is onderdeel van de plannen van het kabinet. Als er binnen de sector voldoende zelforganiserend vermogen is en

erkend wordt dat constant verandering nodig is, zijn de kwartiermakers uiteindelijk niet meer nodig, stelde De Vries. Het beroep moet de kwartiermakers ook "niet vrezen", ze zijn primair uitvoerders van de kabinetsreactie. Maar de impact op het beroep kan uiteindelijk wel groot zijn.

Het webinar 'In gesprek met de kwartiermakers' is terug te kijken via het YouTube-kanaal van de NBA.

Meerdaagse programma's over **innovatie, digitale transformatie** of **organisatiecultuur**



In een paar dagen op de hoogte van de allerlaatste ontwikkelingen
Interactie en discussie met experts en vakgenoten
Offline en de dagelijkse hectiek op afstand

Summer School 2021: Innovatie & Change

18, 19, 20 augustus - St. Michielsgestel of 1, 2, 3 september - Noordwijk

Tijdens deze driedaagse Summer School verkennen we innovatie & change en de rol van de finance professional. Zowel de hard controls als de soft controls komen aan de orde.

Strategie voor Digitale Transformatie

17, 18 en 19 november - Doorn

Digitalisering staat op de strategische agenda in vrijwel iedere denkbare sector. Digitalisering is belangrijk voor de continuïteit van de organisatie. Hoe pakken we digitalisering het beste aan?

De cultuur en gedrag tweedaagse

4 en 5 november - Driebergen-Rijsenburg

"Culture eats strategy for Breakfast"

De impact van organisatiecultuur op de toekomstbestendigheid van een organisatie is groot.
Wat kun je daar als financial mee en hoe staat het er voor bij jouw eigen organisatie?

Opleidingen

NBA

Heb je vragen? Bel of mail ons, wij helpen graag! **020 30 10 330 / opleidingen@nba.nl**
Bekijk het cursusaanbod op **www.nbaopleidingen.nl**

Houd uw kennis ook deze zomer actueel.



Zomerprogramma NBA Opleidingen 2021

Kies een
zomer-
programma

Genieten, leren, inspireren en netwerken tijdens één van de zomerprogramma's.

Meld u aan voor 1 van de programma's van NBA Opleidingen tijdens de zomer.

Mooi weer kunnen we niet beloven, wel een interessant programma met vooraanstaande sprekers.

U kunt kiezen uit de **Summercourse**, één van de **Summer Schools** of de **Summercourse Audit & Assurance**.

Meer informatie en aanmelden www.nbaopleidingen.nl/zomerprogramma

Continuïteit voor de Samenstellingspraktijk

Verplicht
thema

Continuïteit raakt aan de kern van uw kantoor! Daarom gaat dit interactieve webinar

met maximaal 12 deelnemers ook op kernthema's binnen Continuïteit in. Het jaar 2021

brenkt accountants in de samenstellingspraktijk regelmatig in aanraking met het onderwerp Continuïteit, waarbij vele thema's een rol (kunnen) spelen. Sytze de Swart besteedt aandacht aan de toepassing in de praktijk aan de hand van voorbeelden en voor integratie van deelthema's.

Datum 8 juli 2021, online

Online collegereeks duurzaam ondernemen

Voor alle
accountants
en financials

Keuzemodules met actuele kennis/praktische tools

Heeft u een belangrijke rol in het realiseren van de duurzaamheidsambities van uw organisatie of klant? En ligt daarbij de nadruk steeds meer op waardecreatie op de lange termijn en voor alle stakeholders? Daarbij zijn actuele kennis en praktische tools rond duurzaam ondernemen onmisbaar. NBA Opleidingen biedt in samenwerking met University of Groningen Business School (UGBS) een zestal online modules over verschillende aspecten van duurzaam ondernemen, die u achtereenvolgens of in een selectie volgt. Interactief en met aandacht voor belangrijke ontwikkelingen, het sturen op deze aspecten maar ook het vertalen hiervan naar transparante rapportage, zoals over CO2 en duurzame investeringen.

Datum 6 modules in september - december 2021

Docenten Prof. Dick de Waard en Prof. Nancy Kamp-Roelands en andere gastdocenten

Heeft u vragen? Bel of mail ons, wij helpen u graag! 020 30 10 330 / opleidingen@nba.nl
Bekijk het cursusaanbod op www.nbaopleidingen.nl

Opleidingen

NBA

Genderneutraal taalgebruik in NBA-publicaties

Het aandeel vrouwen in het accountantsberoep groeit gestaag en dat is zeker zichtbaar bij de nieuwe generatie accountants. De accountant is niet langer vanzelfsprekend een 'hij'.

Het NBA-bestuur heeft daarom besloten in alle nieuwe NBA-publicaties genderneutraal te formuleren. Bij het algemeen gebruik van het woord 'accountant' wordt geen gebruik meer gemaakt van verwijzingen zoals hij of zij,

zijn of haar. Er wordt in principe consequent over 'de accountant' of 'accountants' geschreven.

Deze schrijfwijze wordt toegepast op alle nieuwe en waar nodig in belangrijke mate te herschrijven

NBA-teksten, zoals brieven, standaarden, handreikingen, alerts, brochures, persberichten en nieuwsberichten op nba.nl.

AFM: 'Accountantsorganisaties kunnen meer doen tegen corruptie'

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) wil dat accountantsorganisaties meer aandacht besteden aan de beheersing van corruptierisico's.

Dat zegt de toezichthouder op basis van een verkennend onderzoek dat eind mei is gepubliceerd. "Bij het uitvoeren van wettelijke controles van de jaarrekening krijgen accountantsorganisaties mogelijk te maken met informatie die wijst op corruptie. Het is belangrijk dat zij deze signalen tijdig herkennen en goed opvolgen."

Volgens de toezichthouder is het noodzakelijk dat accountantsorganisaties hun kennis over corruptierisico's vergroten en beter onderhouden tijdens trainingen en vaktechnisch overleg. Daarnaast kunnen de organisaties hun inzicht in corruptierisico's verbeteren door centrale vastlegging en betere rapportering aan hun bestuur. Verder moeten zij volgens de AFM vaktechnische consultaties effectiever maken door de juiste expertise in te zetten en met voldoende diepgang en met een kritische houding uit te voeren.

Signalen herkennen

"De verantwoordelijkheid om corruptie te voorkomen ligt in de eerste plaats bij de cliënten van een accountantsorganisatie. De accountantsorganisatie heeft zelf ook een verplichting. Zo moet zij het risico op corruptie bij haar cliënten in kaart brengen en passende procedures en maatregelen hebben om betrokkenheid bij corruptie te voorkomen. De externe accountant vervult hierbij een belangrijke maatschappelijke rol door signalen tijdig te herkennen en adequaat op te volgen", aldus de AFM.

De AFM zegt het verkennende themaonderzoek naar corruptierisico's te hebben uitgevoerd omdat "het risico van betrokkenheid bij corruptie onverminderd actueel is voor accountantsorganisaties en de maatschappelijke impact groot kan zijn". In de verkenning zijn tien accountantsorganisaties betrokken. Ook is een data-analyse uitgevoerd, aangevuld met interviews met 39 kantoren. Het onderzoek is beschikbaar via afm.nl of accountant.nl.





HOGESCHOOL voor de
ACCOUNTANCY

- Associate Degree
- Bachelor
- Master
- Accountancy AA
 - Assurance (certificerend)
 - Accountancy-MKB (adviserend)
 - Trainingen praktijkopleiding en referaat

Uniek in Nederland
Oriëntatie Assurance
voor de **AA**

**Kies voor een deeltijdstudie bij
de specialist voor de** **AA-opleiding**

Opleidingsmanagement

Wilco Haar 085 4015705
Frans van Luit AA 085 4015706

Hoofdkantoor

Transistorstraat 7
1322 CJ ALMERE

Leslocaties

Amsterdam / Almere
Den Haag - Dordrecht - Ned. Antillen

HRA-bundel 2021 beschikbaar

Sinds eind april is, naast een eerder gepubliceerde webversie, ook de papieren HRA-bundel 2021 beschikbaar.

De bundel bevat de in 2021 geldende regelgeving die relevant is voor accountants bij hun dagelijkse praktijkuitoefening. Ook de NOW-standaarden zijn opgenomen in deze editie. De HRA-bundel is te bestellen via nba.nl.



IN HERINNERING ROB HAMELYNCK

(29 december 1939 – 31 december 2020)



Rob Hamelynck begon in het najaar van 1963 bij een accountantskantoor dat kort daarna, in januari 1964, fuseerde tot Pelser Hamelberg Van Til & Co. En hij wilde eigenlijk juist werken bij een wat kleinere praktijk. Na zijn studie tot registeraccountant

werd hij al snel lid van de maatschap en stortte zich ook deels op de internationale praktijk, een direct gevolg van de in de jaren zestig opkomende internationalisering van het bedrijfsleven. Ondanks alle internationale ambities hield Hamelynck niet zo erg van reizen naar het buitenland.

Door een nieuwe fusie werd Pelser Hamelberg Van Til onderdeel van Klynveld Kraayenhof & Co, wat uiteindelijk opging in KPMG. Hamelynck verlegde zijn aandacht naar de nationale praktijk en kreeg de leiding over de Amsterdamse vestiging. Hij was ook actief in het mkb en richtte daarvoor Datam op. Hamelynck was daarnaast nauw betrokken bij de bouw van het indrukwekkende hoofdkantoor KPMG 1 aan de rand van Amstelveen. Ook na zijn uittreden uit de maatschap verleende hij soms nog financieel advies. "Op zijn onnavolgbare wijze, vooral gekenmerkt door vriendelijke en deskundige doortastendheid", aldus zijn oud-collega en oud-NIVRA-voorzitter Wim de Bruijn. Rob Hamelynck overleed aan de gevolgen van corona, twee dagen na zijn 81ste verjaardag.

IN MEMORIAM

Met leedwezen maakt het bestuur van de NBA melding van het overlijden van twaalf collega's.

- **Jon Aleksijovski RA**, Noordwijk, overleden 24 maart 2021, 39 jaar
- **Bertus Nicolaas Bogaard RA**, Ter Heijde, overleden 6 april 2021, 69 jaar
- **Romualdus Laurentius Carolus Conradi RA**, Zwolle, overleden 14 april 2021, 76 jaar
- **Andy Henk Defares RA**, Almere, overleden 26 april 2021, 41 jaar
- **Ninoska Maria Helena RA**, Sunset Heights, Curaçao, overleden 12 februari 2021, 52 jaar
- **Antonius Peter van Hoef RA**, Weert, overleden 17 februari 2021, 75 jaar
- **Alfred Willem Knol RA**, Rotterdam, overleden 5 mei 2021, 90 jaar
- **Petrus Johannes van Nierop RA**, Amsterdam, overleden 11 februari 2021, 70 jaar
- **Robertus Antonius Elisabeth Rademakers RA**, Herkenbosch, overleden 12 december 2020, 37 jaar
- **Christiaan Dirk Vink AA**, Breda, overleden 23 april 2021, 62 jaar
- **Johannes Jacobus de Vries RA**, Wildervank, overleden 31 december 2020, 89 jaar
- **Rutger Wallet RA**, Amersfoort, overleden, 8 maart 2021, 41 jaar



Per saldo

MARC SCHWEPPE

Marc Schweppe is hoofdredacteur van Accountant en Accountant.nl.

Mag ik de onderbouwing?

Ook bij de NBA was het tijd voor de kritische blik van de externe accountant. Die had er zin in dit jaar, vastbesloten om ondanks corona en thuiswerk alle relevante controle-informatie op tafel te krijgen. Eerder kreeg ik al een mailtje van een collega. "Graag een pdf van het artikel van Henk V. over de sekswerkers en een screenshot waaruit blijkt dat het artikel daadwerkelijk is gepubliceerd." Henk V., dat is onze gewaardeerde freelance journalist Henk Vlaming, voordat u gaat denken dat we op onze redactie met verdachte figuren te maken hebben.

Ja, zo gaat dat: we publiceren eens een verhaal over een branche waar vanuit de accountancy minder aandacht voor is, maar die het ook zwaar heeft door de coronacrisis. Eerzame medeburgers met een contactberoep. Dat verhaal was deel van een reeks over hard getroffen sectoren, allemaal geschreven door dezelfde Henk V. Maar blijkbaar popt er dan iets op in de controlesystemen van de externe accountant: een verhaal over sekswerkers, dat kan toch niet waar zijn op die keurige NBA-website. Even dubbelchecken. Dus wel, het verscheen eind augustus 2020. Mooi artikel, nul reacties. Ook dat zegt iets.

Hoe dan ook: het was controletijd, ook binnen de muren van de

beroepsorganisatie. Dit jaar had ik zelf enige bemoeienis met ons jaarverslag en dat leverde in de mei-maand de nodige extra zweetdruppeltjes op. De externe rekenmeester liet zich niet met kluitjes in het riet sturen. Graag onderbouwing van dat aantal pageviews op de website. Van het aantal bezoekers aan die fysieke en online evenementen. Van die ene verschenen publieke management letter. En hoe zit het met de naleving van de gedragscode van het bestuur en met het diversiteitsbeleid? Zo hoort het, denk ik dan, na het zoveelste belletje met Pim, onze eigen controller. Een publiekrechtelijke beroepsorganisatie moet transparant zijn en elke euro aan contributie kunnen verantwoorden.

In dezelfde maand fileerde de Algemene Rekenkamer de boekhouding van de verschillende ministeries, want in het coronajaar was er gretig met miljarden gesmeten. Vooral door de minister van Volksgezondheid, bekend om zijn fraaie *pattas*. Moet kunnen, reageerde hij, want het moest allemaal meteen en niet over zes weken. Dan maar even niet aanbesteden, Sywert regelde die mondkapjes wel. De minister vergat te erkennen dat zijn ministerie er al langer in financieel opzicht een rommeltje van maakt. En dat zijn ambtenarenapparaat in ieder geval bij de



start van de pandemie niet echt had zitten opletten. Zelf ben ik geen arts of viroloog, maar eind januari 2020 plofte hier al een doos met mondkapjes op de deurmat. Toen nog voordelig online te bestellen; anderhalve maand later was de prijs vertienvoudigd. Ben ik helderziend? Nee, ik lees gewoon de krant. Dat zouden meer mensen moeten doen.

Het meest zorgwekkend vond ik vooral dat de rapportage van de Algemene Rekenkamer maar twee dagen lang in het nieuws was. Daarna ging het weer gewoon over de kabinetsformatie. Maar we praten over miljarden euro's, van uw en mijn belastinggeld. Dat vraagt om gedegen onderbouwing, ook in crisistijd. De strenge bevindingen van de rekenmeesters verdienen meer dan eens per jaar een ritueel dansje op Gehaktdag. ←

accountants hebben Speedbooks helemaal niet nodig

...maar uw klanten wel



U doorgrondt in no-time spreadsheets. Benchmarkt cijfers, past kpi's toe en rekt meerjarenplannen door. Allemaal gesneden koek voor u als specialist. De echte uitdaging komt pas daarna: hoe legt u alles helder uit aan uw klant? Want de meeste van

uw klanten hebben al moeite met het doorgronden van hun eigen cijfers. En vinden het lastig om uw adviezen te interpreteren. Laat staan te begrijpen en ernaar te handelen. Wat uw klanten nodig hebben, is gevoel bij de cijfers. Dat verdienen ze.

Speedbooks vertaalt uw vakkennis naar inzicht voor de klant. En we hoeven u vast niet te vertellen hoe belangrijk een tevreden klant is.



speedbooks
#1 rapportagesoftware



Ruim
260
cursussen

Welke PE-activiteiten gaat u ondernemen?

Cursussen die aansluiten op uw leerdoelen

Met een abonnement op PE-Academy heeft u onbeperkt toegang tot een uitgebreid, online cursusaanbod van ruim 260 actuele en praktijkgerichte cursussen van hoge kwaliteit. Haal inspiratie uit ons aanbod voor het invullen van uw PE-portfolio en kies voor thema's zoals NOW, compliance en continuïteit.

Maak kennis met ons cursusaanbod en probeer een gratis proefcursus via:

www.pe-academy.nl/accountant-proef

Online nascholen bij PE-Academy

- ✓ Actueel en vakinhoudelijk
- ✓ Vooraanstaande docenten zoals mr. dr. C.G. Dijkstra, drs. P. Schimmel RA CFE en C.M. Verdiesen AA
- ✓ Tevens onbeperkt toegang tot de pakketten van advocaten, fiscalisten en notarissen



Bovenop je vakgebied