

Minister van Financiën  
De heer W.B. Hoekstra  
Korte Voorhout 7  
2511 CW Den Haag

**Onderwerp: Tweede voortgangsrapportage Kwartiermakers Toekomst Accountancysector**

Den Haag, 24 juni 2021

Geachte heer Hoekstra,

Hierbij bieden wij u onze tweede voortgangsrapportage aan. Wij informeren u hiermee over onze werkzaamheden, resultaten en bevindingen als Kwartiermakers Toekomst Accountancysector over de eerste helft van 2021.

Wij constateren wederom dat op alle onderdelen stappen gezet zijn, waaronder op het gebied van de structuuronderzoeken naar het *joint audit* en het *audit only*-model en het experiment met de intermediair. De uitvoering van de door u aangekondigde verbetermaatregelen ligt daarmee op schema. Hieronder doen wij verslag van de stand van zaken van de verschillende projecten binnen onze opdracht.

Allereerst willen wij een paar opmerkingen maken over de cultuur binnen de accountancysector. Het bevorderen en borgen van de ingezette cultuurverandering behoort immers ook tot onze taak. Bovendien: niet alleen geldt het adagium *culture eats strategy for breakfast*, wij geloven dat op het ontbijtmenu van cultuur ook de kwaliteit van de wettelijke controle staat. Wij delen deze waarnemingen niet zozeer met u omwille van het nemen van nieuwe maatregelen op dit gebied, maar wel om aan te geven dat cultuurverandering een lange, hobbelige weg is. Blijvende aandacht van alle betrokkenen blijft noodzakelijk, ondanks alle goede bedoelingen en voortgang ten spijt.

Eerder hebben wij vastgesteld dat de *tone at the top* van accountantsorganisaties over het algemeen goed is. Een enkeling dacht nog dat het gehele debat over anderen ging dan henzelf maar die houding komen we nauwelijks nog tegen. Wel hebben wij in eerdere uitingen aangegeven er nog niet van overtuigd te zijn dat de toon aan de bovenkant voldoende doordringt in de verschillende lagen van de organisatie. Niet alleen doordringt, maar zich ook vertaalt in handelen en resultaten. Niet op basis van toon alleen, maar op basis van de juiste prikkels.

Wij hebben destijds vanuit de sector reacties en kritische geluiden ontvangen op die waarneming. Wij zouden de inspanningen onderschatten, de voortgang bagatelliseren en ons op selectieve waarnemingen baseren. Natuurlijk zijn onze waarnemingen op dit punt niet de resultante van een landelijk diepgravend cultuuronderzoek op alle niveaus. Dat neemt echter niet weg dat wij voortdurend in een veilige omgeving in gesprek treden met zo veel mogelijk representanten van de sector waaronder het middenkader, *young professionals*, praktijkbegeleiders van de

accountantsopleidingen, accountants die het openbare beroep verlaten hebben en vertegenwoordigers van grote tot kleine kantoren. Nog los van onze gesprekken met o.a. AFM, NBA en SRA. Wij hebben die gesprekken voortgezet en geïntensiveerd. Overigens geldt wat betreft onze waarneming vooral: Wie de schoen past trekke hem aan.

Onze waarneming is niet wezenlijk veranderd. Dat geldt voor zowel inhoud als tempo. Het zou alleen te eenvoudig zijn dit alleen te wijten aan onvoldoende goede wil of inspanning aan de zijde van de leiding van accountantsorganisaties. Sterker: wij geloven dat het in veel gevallen daar niet aan schort. En toch... Het gaat in onze ogen nog niet snel genoeg, dezelfde thema's blijven de kop opsteken. Wij willen hierbij opmerken dat wij onze waarnemingen baseren op directe contacten met betrokkenen uit de praktijk. Deze geluiden krijgen wij tot op heden niet of nauwelijks terug van de leiding van kantoren. Daar kunnen verschillende oorzaken aan ten grondslag liggen.

Blijkbaar zijn er prikkels van gedrag die weerbarstig zijn en niet alleen met goed bedoelde initiatieven te beïnvloeden zijn. Ook kan het zijn dat het wegnemen van die prikkels geld kost. Zonder op de stoel van de gedragspsycholoog te willen gaan zitten zien wij dat thema's als tijdsdruk, budgetdruk, angst voor carrière, hiërarchie en gebrek aan tegenspraak de kop blijven opsteken. Budgetdruk en tijdsdruk spelen op portefeuilleniveau en kunnen zich daarmee wellicht eenvoudiger onttrekken aan het zicht van de bestuurders. Wij merken een behoefte op het niveau van de werkvloer om ruimer te plannen en dus voldoende tijd te hebben voor het werk, onvoorzien meerwerk en de noodzakelijke reflectie. Ondanks dat sommige kantoren hierin al stappen hebben genomen blijkt dat deze behoefte blijft. Op het punt van hiërarchie en tegenspraak worden nogal eens belemmeringen ervaren om meerderen tegen te spreken en samen te reflecteren. Zeker als er al sprake is van druk op de planning. Terwijl dit juist essentieel is op alle gebieden waaronder belangrijke thema's als fraude en continuïteit. Ook blijft de angst voor een review groot. Dit geldt zowel voor interne als externe reviews. Hoewel wij verbetering zien in de houding en verwachting jegens de onderzoeken van de AFM blijft er volgens ons sprake van verkramping. Dit is deels begrijpelijk, maar het centraal stellen van het leren van fouten, bijvoorbeeld ook in het promotiebeleid, kan bijdragen aan een minder verkrampde houding t.o.v. een review. Wij delen onze waarnemingen niet alleen met de kantoren en medewerkers, maar ook met de leiding en onderzoekers van de AFM.

Overigens observeren wij ook dat sommige van de bovengenoemde kwesties te maken hebben met ingesloten verwachtingen van de medewerkers zelf. Sommige zaken lijken bijvoorbeeld meer te spelen in de hoofden van (jonge) accountants dan dat ze op ervaringen of feiten gebaseerd zijn. Een voorbeeld is de door ons veelgehoorde angst voor reviews van accountants die nog nooit daadwerkelijk een review hebben ondergaan. Een ander voorbeeld is dat (jonge) accountants aannemen dat er geen ruimte is voor een kritische vraag of tegenspraak, terwijl als dit gedaan wordt blijkt dat dat juist wel wordt gewaardeerd door de leidinggevende.

Dat is mogelijk anders bij problemen als gevolg van budget- en tijdsdruk. Wij realiseren ons dat dit de spagaat betreft van enerzijds het goede doen in het publiek belang en anderzijds de commerciële realiteit. Ook kan krapte op de arbeidsmarkt een rol spelen. Er is immers sprake van een betrekkelijk stabiel aantal verplichte wettelijke controles dat jaarlijks uitgevoerd dient te worden. Dit in combinatie met krapte op de arbeidsmarkt (en tijdelijk de controle van o.a. de NOW-regeling) maakt dat er een risico bestaat op een vicieuze cirkel met betrekking tot werkdruk in de sector. Dat neemt niet weg dat wij er bij betrokkenen voor pleiten meer oog te hebben voor bovengenoemde kwesties en ook als organisatie de bereidheid te tonen om daar offers voor te brengen die mogelijk op korte termijn financieel pijn doen. Wij geloven niet dat regels, protocollen e.d. hier de uitkomst bieden.

Zoals zo vaak bij cultuurkwesties zit de oplossing in het op alle niveaus open communiceren over de vraag of de medewerkers voldoende tijd en ruimte hebben om hun werk ook in hun eigen beleving goed te doen. Daarbij zouden wij graag zien dat ook leidinggevendenden (managers – partners) zich hiervoor meer openstellen, pro activiteit aan de dag leggen en vooral zelf het goede voorbeeld geven. Cultuurverandering kan met de mond beleden worden, maar als werknemers ervaren dat targets uiteindelijk belangrijker worden gevonden dan het functioneren van het team en de kwaliteit van de controle, zal de gewenste cultuur die juist waarde creëert voor de lange termijn niet tot stand komen. Tenslotte valt het ons op dat de verschillen tussen (zeer) grote kantoren en niet-OOB-kantoren op bovengenoemde punten kleiner zijn dan wij hadden verwacht.

Uiteraard is niet alles kommer en kwel. Integendeel: Er zijn veel hoopvolle initiatieven, enthousiaste en trotse jongeren. We zien initiatieven als de wekelijkse *Clubhouse*-sessies georganiseerd door jonge accountants, waar bestuurders aan de tand worden gevoeld en dilemma's open worden besproken. Ook ervaren wij grote steun van beroepsbeoefenaars, oud en jong, om ons te helpen in de verschillende projecten en open met ons in gesprek te gaan. We zien een zeer diverse studentenpopulatie die staat te trappelen om het goed te doen. We zien dat de relatie tussen de sector en de AFM gestaag effectiever wordt en we zien dat de SRA ook meegaat in de ontwikkelingen van wijziging van toezicht. Genoeg reden voor voorzichtig optimisme, maar geen aanleiding om het gaspedaal los te laten.

De komende tijd willen wij vaker ronde tafels met specifieke groepen binnen de accountancysector organiseren. We willen ons beeld van de sector scherp en actueel blijven houden. We willen de blik van buiten blijven verwoorden en bepalen wat *best practices* en aandachtspunten zijn voor de duurzame borging van de cultuurverandering. Verschillende ronde tafels voor o.a. (aankomende) partners, HR-medewerkers en medewerkers verantwoordelijk voor de cultuur-veranderprogramma's staan daarbij op onze planning.

Hieronder treft u de stand van zaken en de voortgang van de verschillende onderdelen van onze opdracht. Wij zullen hierbij respectievelijk stilstaan bij (i) de audit quality indicators, (ii) de onderzoeken naar de structuurmodellen, (iii) fraude, (dis)continuïteit en innovatie en (iv) de voortgang en samenhang van alle verbetermaatregelen (ook die niet direct bij ons liggen).

(i) Audit Quality Indicators

De CTA heeft geconstateerd dat de kwaliteit van een jaarrekeningcontrole niet inzichtelijk is. Accountants rapporteren hier niet, of niet op dezelfde manier, over en er zijn verschillende visies op wat kwaliteit is. U heeft ons daarom gevraagd om enkele kwaliteitsindicatoren, de zogenaamde audit quality indicators (AQI's), vast te stellen die o.a. de gebruiker van de jaarrekening meer inzicht kunnen geven in factoren die kunnen bijdragen aan de kwaliteit van wettelijke controles. Conform deze opdracht hebben wij, ondersteund door verschillende multidisciplinaire werkgroepen, een consultatiedocument opgesteld.

In dit consultatiedocument stellen wij voor om de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole aan de hand van tien kwaliteitsindicatoren en enkele specifieke kengetallen inzichtelijker te maken. Elke accountantsorganisatie die wettelijke controles verricht moet dan algemene informatie over de organisatie verschaffen (conform de kengetallen) en per kwaliteitsindicator specifieke informatie aanleveren. Daarbij is er geen sprake van een 'voldoende' of 'onvoldoende' per kwaliteitsindicator. De indicatoren zijn dus geen norm en gaat om het totaalbeeld. De combinatie van de kengetallen, de uitkomsten van alle kwaliteitsindicatoren gezamenlijk en de toelichting van de accountant(s) daarop, bieden handvatten die een beeld kunnen geven van de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole.

De door ons in de consultatie voorgestelde kwaliteitsindicatoren gaan onder andere over cultuur, de inzet van kwaliteitsverhogende maatregelen, het aantal geconstateerde tekortkomingen en de betrokkenheid bij de controle van de tekenend accountant. Wij hebben u reeds eerder advies uitgebracht over de verankering van de kwaliteitsindicatoren.<sup>1</sup> Een nog op te richten commissie binnen de NBA krijgt de taak om de uitkomsten van de kwaliteitsindicatoren te verzamelen en op een centrale plek te publiceren. Wat de uiteindelijke inhoud wordt, is nu nog niet volledig bekend. De consultatie moet allereerst meer inzicht geven in (i) of dit de juiste kwaliteitsindicatoren zijn en (ii) op welk niveau (per accountantsorganisatie, per organisatieonderdeel, per opdracht of per accountant) er gerapporteerd moet worden per kwaliteitsindicator. In het consultatiedocument stellen wij indicatoren voor op verschillende aggregatieniveaus, waarbij wij ons ervan bewust zijn dat indicatoren die op het individuele niveau van de accountant gepubliceerd worden, een wettelijke grondslag vereisen.

Wij zijn benieuwd naar de reacties op het consultatiedocument. Wij gaan ervan uit dat met het uiteindelijke resultaat een belangrijke stap wordt gezet om de accountancysector transparanter te maken en de vergelijkbaarheid van accountantsorganisaties te bevorderen. De consultatie zal op korte termijn starten en sluit op 19 september 2021. Na verwerking van de binnengekomen reacties, zullen wij u eind 2021 ons voorstel doen toekomen. Vervolgens zullen wij tot het moment dat de wettelijke grondslag voor de vaststelling van de indicatoren formeel in werking is getreden, de sector adviseren en aanmoedigen om de voorgestelde kwaliteitsindicatoren reeds vrijwillig toe te passen, bijvoorbeeld in de vorm van een pilot.

Ons voorstel zal nadrukkelijk niet een statische set zijn. De AQI's dienen bijgehouden te worden om actueel en maatschappelijk relevant te blijven. Dit geldt zowel vanuit het oogpunt van de behoefte van de gebruikers als vanuit het oogpunt van wetenschappelijke, maatschappelijke en vaktechnische ontwikkelingen.

(ii) Structuurmodellen

Voor de drie structuurmodellen (het intermediair-model, *joint audit* en *audit only*), die als onderzoek of experiment in onze opdracht zijn opgenomen, zijn momenteel externe onderzoeken gaande. Deze externe onderzoekers zijn middels verschillende meervoudig onderhandse aanbestedingen geselecteerd. Alle accountancyvakgroepen van de Nederlandse universiteiten zijn benaderd of zij deel wilden nemen aan de aanbesteding van één of meerdere onderzoeken naar de structuurmodellen. Helaas heeft dit - met uitzondering van de Universiteit van Amsterdam - niet tot inschrijving door een accountancyvakgroep geleid op één van de opdrachten. Desondanks is het wel gelukt om voor elk onderzoek kundige en onafhankelijke onderzoekers aan te stellen.

In 2018 heeft de AFM in haar verkenning 'Kwetsbaarheden in de structuur van de accountancysector' aangegeven dat de onafhankelijkheid van de accountant vergroot kan worden door de economische band tussen de gecontroleerde onderneming en de accountant door te knippen. Dit zou volgens de AFM bereikt kunnen worden door de introductie van een intermediair die (i) de benoeming van de accountant bepaalt, (ii) het honorarium vaststelt en uitkeert en (iii) toeziet op de uitvoering van de controle door de accountant. Op basis van nadere gesprekken met deskundigen en betrokkenen hebben wij echter geconcludeerd, conform ook hetgeen de AFM zelf als nadelen van deze opzet benoemt, dat aanpassingen in de opzet nodig zijn om het experiment praktisch uitvoerbaar te kunnen maken. Essentieel daarbij is wat ons betreft dat het experiment niet tot een wijziging van rollen en verantwoordelijkheden van de directbetrokkenen kan of mag leiden. Daarom wordt nu

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 33997, nr. 36, bijlage Juridische verankering audit quality indicators (AQI's).

onderzocht hoe het intermediair-experiment dusdanig ingericht kan worden dat de onafhankelijkheid van de accountant ten opzichte van de controlecliënt (die de accountant betaalt) wel vergroot wordt, maar dat tevens aan de volgende randvoorwaarden wordt voldaan:

- Het moet voor zowel deelnemers aan het experiment, als voor onderzoekers praktisch uitvoerbaar zijn. Gelet op onder andere verifieerbaarheid, vergelijkbaarheid, verantwoordelijkheid en tijdbesteding;
- De rol van de intermediair en de tijdsbelasting voor de controlecliënt dient dusdanig te zijn dat deze in de praktijk werkbaar is; en
- De kenmerken van het experiment dienen zodanig te zijn dat er daadwerkelijk betekenisvolle conclusies getrokken kunnen worden.

De Universiteit van Amsterdam is aangetrokken voor de wetenschappelijke begeleiding van het intermediair-experiment. Op dit moment werken wij hard aan de verdere concretisering van de randvoorwaarden van het experiment. Het doel is om het experiment van toepassing te laten zijn op boekjaar 2022. Dit is het peiljaar om de effecten van de intermediair gedurende de accountantscontrole te meten en inzicht te krijgen in de effecten van de intermediair bij de aanstelling van de accountant. Onze zorg - zoals geuit in de eerste voortgangsrapportage - of er voldoende controlecliënten bereid zijn om deel te nemen aan het experiment, is nog steeds aanwezig. Binnenkort zullen wij in ieder geval verschillende accountantsorganisaties gaan benaderen met het verzoek om het betrokken governance-orgaan van specifieke controlecliënten te benaderen voor deelname aan het experiment, zodat aan het einde van dit jaar de tussenstand opgemaakt kan worden.

Het Erasmus Competition and Regulation Institute (Ecri) is gevraagd om onderzoek te doen naar de (te verwachten) effecten van *joint audits* in Nederland gegeven ook de reeds bestaande ervaringen met *joint audits* in het binnen- en buitenland. Voor dit onderzoek hebben de onderzoekers gesproken met verschillende vooraanstaande wetenschappers, (buitenlandse) toezichthouders, (buitenlandse) controle-cliënten en accountants en accountantsorganisaties die ervaringen hebben met *joint audits* of audits die sterke overeenkomsten met *joint audits* hebben. Regelmatig vinden er klankbordbijeenkomsten plaats. Eind augustus leveren de onderzoeker hun definitieve onderzoeksrapport op. Dit onderzoeksrapport zullen wij u tezamen met ons appreciatie daarvan in de eerstvolgende voortgangsrapportage aanbieden.

Voor het onderzoek naar het *audit-only*-model (inclusief de variant '*ring fencing*') is recentelijk SEO Economisch Onderzoek aangesteld. De onderzoekers zijn gevraagd om voor maart 2022 hun onderzoeksrapport op te leveren. Daarbij is de onderzoekers specifiek verzocht om zowel (i) naar een 'structurele splitsing' als een 'operationele splitsing' te kijken en (ii) naar zowel binnenlandse als buitenlandse ontwikkelingen. Bij een structurele splitsing worden alle banden tussen de auditdiensten en de overige diensten doorgeknipt. Bij de operationele splitsing wordt dit beperkt tot de financiële banden en is het bijvoorbeeld wel mogelijk voor de audit- en consultancytak om gezamenlijk gebruik te blijven maken van bepaalde ondersteunende diensten (zoals bijv. marketing, HR, ICT) en onder dezelfde naam te blijven opereren. Ten aanzien van de buitenlandse ontwikkelingen wordt er ook gekeken naar de voorstellen zoals die momenteel in het Verenigd Koninkrijk ter consultatie voorliggen. Deze onderzoeksopzet voldoet daarmee onzes inziens aan de wens van de Tweede Kamer om ook specifiek te kijken naar de effecten van *ring fencing* (ofwel de effecten van een operationele splitsing) en de situatie in het Verenigd Koninkrijk. Naar verwachting zullen wij u voor 1 juli 2022 – tezamen met onze vierde voortgangsrapportage – het onderzoeksrapport aanbieden tezamen met ons appreciatie daarvan.

(iii) Fraude, (dis)continuïteit en innovatie

Fraude en (dis)continuïteit zijn twee onderwerpen die de kern van het bestaan van het accountantsberoep raken. Het zijn eveneens onderwerpen waar veel maatschappelijk debat over is. Deze onderwerpen horen thuis in het 'eigen huis' van de accountant, maar wel met een *indringende toets* van buiten. Dat betekent dat wij ten aanzien van deze onderwerpen hebben besloten om weliswaar gebruik te maken van reeds bestaande initiatieven binnen de NBA, maar dat wij daar een expliciete toets met een 'blik van buiten' aan toegevoegd hebben. Daarom zijn wij verheugd dat wij per maart een expertgroep, bestaande uit prominente en zeer ervaren vertegenwoordigers uit de keten, bereid hebben gevonden om ons bij te staan in het uitdagen, aanjagen en in gesprek blijven met de betreffende NBA-werkgroepen. De werkgroepen rapporteren maandelijks aan de expertgroep waarbij de expertgroep oog houdt voor de vorderingen van de werkgroepen op de verschillende dossiers en werkplannen en nadrukkelijk met kennis van buiten de sector de maatschappelijke wensen en belangen agendeert. Vanuit de werkgroepen is gestart met een oorzakenanalyse om te borgen dat de geplande initiatieven ook daadwerkelijk een antwoord zijn op wat de maatschappij van de accountant vraagt op het gebied van fraude en (dis)continuïteit. Dat is enerzijds een onmisbare stap, maar mede op advies van de leden van de expertgroep, vragen wij er wel nadrukkelijk aandacht voor dat deze nieuwe analyses de voortgang van de overige elementen van de actieplannen niet in de weg staan. Urgentie en het blijven zetten van concrete stappen blijft dus van groot belang. Wij zullen dit, samen met de expertgroep, blijven aanmoedigen.

De NBA voert op dit moment een pilot uit onder accountantsorganisaties die wettelijke controles verrichten waarmee zij ervaring opdoen met het rapporteren over fraude en continuïteit in de controleverklaring om op die wijze meer inzicht te geven aan de gebruiker van de jaarrekening op deze belangrijke thema's. De NBA zal na afloop van de pilot de verplichting invoeren voor accountants om bij wettelijke controles te allen tijde aan te geven welke werkzaamheden er zijn verricht in het kader van frauderisico's en continuïteit en de eventuele bevindingen die daaruit voortkwamen.

In september 2020 schreef de NBA in een brief aan de Tweede Kamer dat zij voornemens was om deze verplichting op korte termijn in te voeren. De NBA heeft ons onlangs te kennen gegeven dat de verplichtstelling om te rapporteren over fraude in het oob-segment over het boekjaar 2021 verplicht zal worden gesteld. Het rapporteren over fraude in het niet-oob-segment en het rapporteren over continuïteit (zowel oob als niet-oob) zal, daarentegen pas over het boekjaar 2022 door de NBA verplicht worden gesteld. Wij zijn van mening dat daarmee (voor het grootste deel) niet gesproken kan worden van invoering op korte termijn en dat de NBA daarmee uit de pas loopt met haar eigen plan. Wij begrijpen van de NBA dat vanuit de sector diverse en uiteenlopende bezwaren tegen haar plan en in het bijzonder de timing ervan zijn geuit. Wij begrijpen ook dat zo snel mogelijk overgaan tot regelgeving niet direct de oplossing is. Het voert te ver de bezwaren allemaal de revue te laten passeren. Het volstaat hier te constateren dat het breed gedeelde gevoel van urgentie op dit punt blijikbaar nog niet geheel doordringt tot de sector, de goede intenties van de NBA ten spijt.

Deze verplichting is overigens alleen een eerste stap naar meer transparantie waarbij de accountant ten behoeve van het maatschappelijk verkeer meer communiceert over wat hij of zij tijdens de jaarrekeningcontrole heeft gedaan op het gebied van fraude en continuïteit. Uiteindelijk vinden wij het echter van groter belang dat de sector ook stappen zet die eraan bijdragen dat de accountant tijdens de controle beter in staat zal zijn om signalen van (mogelijke) fraude of discontinuïteit tijdig te herkennen en daarnaar te handelen. Wij zullen, met hulp van de expertgroep, de sector daartoe blijven aansporen en uitdagen.

In het kader van de AQL's is er daarnaast veel gesproken over (technologische) innovatie. Wat is nu daadwerkelijk innovatief en in hoeverre verbetert de inzet van (innovatieve) data-analyse-tools ook daadwerkelijk de accountantscontrole? Uit deze gesprekken blijkt dat het om een uitdagend vraagstuk gaat. Het effect van innovatie is daarbij niet alleen afhankelijk van wat de accountantsorganisatie bieden t.a.v. innovatie, maar ook van de systemen en medewerking van de controlecliënt en de kennis over innovatie bij de (interne en externe) reviews. De komende tijd willen wij naast de aandacht voor technologische aspecten en data, ook aandacht geven aan andere vormen van innovatie, bijvoorbeeld voor de interne inrichting van de accountantscontrole. De werkdruk in de accountancysector is hoog en de arbeidsmarkt krap. Bovendien lijken de accountants er eerder taken bij te krijgen dan dat er taken af gaan (bijvoorbeeld in het kader van de NOW en duurzaamheid). Hoe innoveren de accountantsorganisaties hun eigen werkprocessen om kwalitatief goed en efficiënt te werken?

(iv) Voortgang en samenhang van alle verbetermaatregelen

Naast het uitvoeren van de hiervoor genoemde taken, heeft u ons gevraagd om de voortgang en de samenhang van *alle* door u aangekondigde verbetermaatregelen voor de accountancysector te monitoren en bevorderen en een verbindende rol te spelen.

Wij hebben regelmatig contact met uw medewerkers over de verschillende onderdelen uit de kabinetsreactie. Wij begrijpen dat u gelijktijdig met het aanbieden van onze voortgangsrapportage ook kenbaar maakt dat de internetconsultatie van het voorstel voor de Wet toekomst accountancysector is gestart. In dat voorstel geeft u onder andere aan hoe u invulling wilt geven aan de overheveling van het toezicht op de niet-oob-accountantsorganisaties, de vaststelling van de AQL's en de rapportage daarover door accountantsorganisaties en de NBA, het versterken van de governance van de 'grootste' accountantsorganisaties, de bevoegdheid voor de NBA voor de toewijzing van een accountantsorganisatie aan ondernemingen en instellingen die ondanks gerede inspanningen geen accountant kunnen vinden. Wij zijn blij dat er daarmee een concreet wetsvoorstel ligt en kijken – met u - uit naar de consultatiereacties. Ook zijn wij blij dat u invulling heeft gegeven aan de toezegging om nader onderzoek te doen naar mogelijkheden voor 'het versterken van de verantwoordingsketen'. De Universiteit Leiden heeft een uitgebreid rapport opgesteld en u heeft zelf nog nadere gesprekken met marktpartijen gevoerd. In het rapport staan verschillende acties voor controlecliënten om de eigen interne beheersing te verstevigen, wat in het belang van zowel de controlecliënt zelf als de gebruiker van de jaarrekening is. Als zodanig menen wij dat het goed is dat voor deze onderwerpen nadere aandacht wordt gevraagd.

Daarnaast spreken wij regelmatig met onder meer de toezichthouder, de NBA en de SRA over de door u aangekondigde integratie van het toezicht bij de AFM. Wij constateren dat, na een wat stroef begin, eenieder zich nu inspant om de overdracht en inrichting van het toezicht goed te laten verlopen. Daarbij vragen wij ook aandacht bij de AFM voor de werving van voldoende capaciteit om genoeg onderzoeken te kunnen doen.

Wij spreken onze dank uit naar alle partijen waarmee wij in gesprek zijn en over de mate waarin zij zich bereid tonen om ons, gevraagd en ongevraagd, te betrekken bij de voortgang van de verschillende maatregelen.

Op alle onderdelen van onze brede opdracht wordt dus voortgang gemaakt en de door u aangekondigde verbetermaatregelen liggen op schema. Enerzijds blijven wij nadrukkelijk aandacht houden voor dat deel van de sector waar het 'oude denken' een risico kan vormen voor de controlekwaliteit en zullen wij dat waar nodig blijven agenderen. Tegelijkertijd zien wij bij een groot deel van de sector de wil om het goede te doen en bij te dragen aan de nodige vernieuwing en

verbetering van de sector. Wij vertrouwen erop dat deze 'juiste' instelling onder een grote groep accountants, met behulp van de lopende verbetertrajecten, onderzoeken en aangekondigde maatregelen uiteindelijk en olievlekwerking zal hebben naar de gehele sector.

Hoogachtend,

*De kwartiermakers toekomst accountancysector*

get.

Marlies de Vries

get.

Chris Fonteijn