

4.2.3 Beoordelen en belonen

Tabel 21. Resultaten maatregelen ‘beoordelen en belonen’

Overzicht resultaten maatregelen uit het rapport 'In het publiek belang'									
Verder dan 1 mei 2015									
	Accon	BDO	BTB	Deloitte	EY	GT	KPMG	Mazars	PwC
Beoordelen en belonen									
3.1 - Beloningsbeleid controlepartners en medewerkers	-*	-*	-*	+	-	-	+	-	-
3.2 - Promotiebeleid	-*	-*	-	+	-	-	+	-*	+
3.3 - Beloningsbeleid rvc, rvb en beleidsbepalers	-*	-	-*	-	-*	-*	+	-*	+
3.4 - In AFM uitvraag gekoppeld aan maatregel 3.1. Niet afzonderlijk beoordeeld									
3.5 - Claw-back regeling	-*	-*	-*	-	-	-*	+	-*	-
3.6 - Beleggingsbeleid	-*	-*	-*	-	-*	-*	+	-*	-
3.7 - Uitfasering goodwill	n.v.t.	+	+	+	n.v.t.	+	+	n.v.t.	n.v.t.
3.8 - Invoering pensioenregeling	n.v.t.	+	-*	-*	+	-*	+	-*	-*

Maatregel 3.1 – Beloningsbeleid controlepartners en medewerkers

“Alle accountantsorganisaties moeten aantoonbaar een intern beloningsstelsel hebben waarin de beloning van kwaliteit, waaronder coaching en begeleiding, voorop staat. Het belangrijkste deel van de (variabele) beloning van de individuele werknemers die werkzaam zijn binnen de controlepraktijk en de beloning of verdeelsleutel op basis waarvan de winst wordt verdeeld voor controlepartners wordt bepaald door rol, verantwoordelijkheid en de geleverde controlekwaliteit, waaronder de kwaliteit van de begeleiding en coaching van teamleden en uitkomsten van dossier reviews. In het stelsel dient kwaliteit zowel positieve als negatieve consequenties te hebben voor de beloning of verdeelsleutel. Het beloningsbeleid, inclusief de criteria op basis waarvan de winst wordt verdeeld tussen de controlepartners, het beleggingsbeleid voor individuele partners in privé en de individuele beloningen van de bestuurders van de accountantsorganisatie worden gepubliceerd in het jaarverslag, transparantieverlag of op de website van de accountantsorganisatie.”

Deze maatregel is in de uitvraag van de AFM gekoppeld aan maatregel 3.4:

“Voor de overige controlepartners dient de vergoeding of verdeelsleutel op basis waarvan het winstrecht van de partner wordt bepaald te bestaan uit een component die is gebaseerd op rol en verantwoordelijkheid en een variabele component. Die laatste is voor het belangrijkste deel is gebaseerd op aan kwaliteit gerelateerde criteria, waaronder resultaten uit dossier-reviews, de resultaten van werknemerstevredenheidsmetingen en individuele beoordelingen door teamleden ten aanzien van de door de partner gegeven begeleiding. Binnen de vergoeding of verdeelsleutel kan worden beloond op basis van andere doelstellingen. Aan een meer dan gemiddelde prestatie op het gebied van commerciële doelstellingen wordt echter geen gewicht toegekend indien de controlepartner negatief is beoordeeld op het aspect controlekwaliteit. Inhoudingen die worden gedaan op de beloning van individuele controlepartners vanwege een onvoldoende beoordeling op

de geleverde kwaliteit worden niet bestemd voor uitkering aan de andere partners, maar worden in overleg met de rvc besteed aan specifieke maatregelen die gericht zijn op kwaliteitsverbetering. De werkgroep is van mening dat kwaliteit ook een collectieve verantwoordelijkheid is. Hierbij past niet dat kwaliteitsproblemen binnen het kantoor een positief effect kunnen hebben op de beloning van enig individu binnen de organisatie.”

Deloitte en KPMG hebben deze maatregelen volledig geïmplementeerd. Mazars en PwC zijn begonnen met het in lijn brengen van hun beloningsbeleid met het gevraagde uit de maatregelen maar misten hierbij nog een of meerdere elementen, bijvoorbeeld het element dat kwaliteit zowel positieve als negatieve consequenties heeft voor de beloning of verdeelsleutel. Accon, BDO, BTB, EY en GT hebben aangegeven nog niet te zijn begonnen met het geven van opvolging aan de evaluatie van hun beloningsbeleid om het in lijn te brengen met deze maatregelen, bijvoorbeeld omdat nog geen (zichtbare) evaluatie van het beloningsbeleid heeft plaatsgevonden.

Maatregel 3.2 - Promotiebeleid

“Vaktechnische kennis, professioneel kritische instelling en kwaliteit van de werkzaamheden dienen de cruciale elementen te zijn binnen het promotiebeleid voor medewerkers van de controlepraktijk in de organisatie, inclusief de criteria voor partnerbenoeming. Dit dient onder andere vormgegeven te worden door middel van een curriculum dat iemand doorlopen dient te hebben voordat hij in aanmerking komt voor partnerbenoeming. Onderdeel hiervan zijn aantoonbare werkervaring (met positieve beoordeling) binnen een op kwaliteit of beroepsontwikkeling gerichte functie (bijvoorbeeld afdeling vaktechniek of compliance), gedurende een relevante periode en een representatief aantal dossierreviews met positieve beoordeling. Voor partnerbenoeming binnen de OOB-controlepraktijk van een accountantsorganisatie en voordat iemand als partner kan functioneren op een OOB dient aantoonbaar sprake te zijn van minimaal het equivalent van 12 maanden ervaring binnen een op kwaliteit of beroepsontwikkeling gerichte functie met positieve beoordeling en minimaal drie dossierreviews met positieve beoordeling in de laatste vijf jaar voor benoeming. Bij OOB accountantsorganisaties toetst de rvc in ieder geval (maar niet uitsluitend) expliciet op de hiervoor genoemde aspecten bij zijn goedkeuring van partnerbenoemingen. Ten behoeve van een zorgvuldige en operationeel realiseerbare implementatie van deze maatregel acht de werkgroep een overgangsregime noodzakelijk. Het blijft maximaal drie jaar lang mogelijk om een persoon te benoemen die nog niet aan het criterium voldoet ten aanzien van ervaring binnen een op kwaliteit of beroepsontwikkeling gerichte functie onder voorwaarde dat hij na benoeming binnen vijf jaar de vereiste ervaring alsnog opdoet.”

Deloitte, KPMG en PwC hebben deze maatregel volledig ingevoerd. BTB, EY en GT hebben deze maatregel gedeeltelijk ingevoerd, echter bij elk van deze organisaties ontbreken nog een of meerdere van de in de maatregel genoemde elementen ofwel is een van de maatregel afwijkende termijn gekozen voor het overgangsregime. Accon, BDO en Mazars hebben aangegeven nog geen opvolging te hebben gegeven aan de resultaten van de evaluatie aangaande het promotiebeleid ofwel hebben nog geen zichtbare evaluatie uitgevoerd.

Maatregel 3.3 - Beloningsbeleid rvc, rvb en beleidsbepalers

“De principebepalingen II.2 en III.7 van de CCG inzake de bezoldiging van bestuurders respectievelijk commissarissen worden overgenomen in een NBA verordening zodat deze bepalingen binnen de reikwijdte vallen van het toezicht door de AFM. De bezoldiging van de leden van de rvc wordt jaarlijks vastgesteld en is onafhankelijk van de resultaten van de organisatie. De bezoldiging wordt vastgesteld op een niveau dat passend is bij de verantwoordelijkheid van de commissarissen en een adequate tijdsbesteding in de goede uitvoering van de taak. Bestuurders van de Nederlandse topholding van een OOB accountantsorganisatie dienen een beloning te ontvangen die is vastgesteld door de rvc en die geen directe relatie heeft met de winstgevendheid van de organisatie in het betreffende jaar. Deze beloning bestaat uit een door de rvc aan het begin van het jaar in overeenstemming met het beloningsbeleid vastgesteld vast bedrag plus een variabel bedrag dat kan oplopen tot maximaal 20%. Het variabele deel van de beloning van de bestuurders van de Nederlandse topholding dient gebaseerd zijn op het behalen van door de rvc vastgestelde lange-termijn doelstellingen die passen bij de maatschappelijke functie van de organisatie (waaronder kwaliteit van de accountantscontrole) en de specifieke verantwoordelijkheid hierin van de desbetreffende bestuurder. Het bestuur van de topholding ziet erop toe dat de bezoldiging van beleidsbepalers van de OOB-vergunninghouder past binnen de gestelde doelstellingen en het onder 3.1 omschreven beleid.”

KPMG en PwC hebben deze maatregel volledig geïmplementeerd. BTB en Deloitte hebben de maatregel nog niet volledig geïmplementeerd doordat zij de beloning van de bestuurders en de bezoldiging van de beleidsbepalers van de OOB-vergunninghouder nog niet in overeenstemming hebben gebracht met het gevraagde uit de maatregel. Accon, BTB, EY, GT en Mazars hebben daarnaast de bezoldiging van de rvc nog niet vastgesteld en hebben deze maatregel daardoor in zijn geheel niet geïmplementeerd.

Maatregel 3.5 - Claw-back regeling

“OOB accountantsorganisaties voeren een claw-back regeling in met een looptijd van 6 jaar (de maximale termijn voor het starten van procedures bij de Accountantskamer) waarbij de openbaar accountant een bedrag ineens inlegt of in 6 jaren opbouwt via reservering uit winstrechten. Het bedrag dat onder de regeling valt loopt in deze 6 jaren op tot één gemiddeld jaarinkomen dat is genoten over de meest recente 6-jaars periode. Indien voor het verstrijken van die periode blijkt dat verwijtbaar handelen van de accountant heeft geleid tot het afgeven van een verkeerde verklaring waaruit maatschappelijke schade is ontstaan, dan wordt het bedrag dat onder deze regeling valt niet uitbetaald, maar verliest de accountant zijn aanspraak op dit winstrecht geheel of gedeeltelijk. De hoogte van het op de gereserveerde winstrechten of ingelegde vermogen in te houden bedrag is ter finale beoordeling van de rvc en afhankelijk van de significantie van de tekortkoming en de hieruit ontstane maatschappelijke schade. Deze maatregel geldt niet alleen voor de tekenend partner, maar in voorkomend geval dient ook de rol van de partner die verantwoordelijk is voor de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordeling bij deze opdracht en andere teamleden beoordeeld te worden. Inhoudingen die worden gedaan in overeenstemming met de claw-back regeling worden niet bestemd voor uitkering aan de andere partners, maar worden in overleg met de rvc besteed aan specifieke maatregelen die gericht zijn op kwaliteitsverbetering.”

KPMG heeft deze maatregel volledig geïmplementeerd. PwC heeft wel een voorstel voor een claw-backregeling maar heeft deze nog niet ingevoerd in haar organisatie. De overige OOB-accountantsorganisaties hebben nog geen claw-backregeling ingevoerd of hier een (zichtbaar) voorstel voor beschikbaar.

Maatregel 3.6 - Beleggingsbeleid

“Accountantsorganisaties voeren een beleggingsbeleid voor partners in privé in waarin wordt aangegeven wat de restricties zijn die partners hierbij in acht dienen te nemen. Het beleggingsbeleid dient te worden goedgekeurd door de rvc.”

KPMG heeft deze maatregel volledig geïmplementeerd. Bij de overige OOB-accountantsorganisaties is nog niet voldaan aan deze maatregel omdat er ofwel geen voorstel voor het beleggingsbeleid is ofwel de rvc dit beleggingsbeleid nog niet heeft goedgekeurd. Dit laatste komt voort uit het feit dat nog niet alle OOB-accountantsorganisaties op peildatum een (operationele) rvc hadden.

Maatregel 3.7 – Uitfasering goodwill

“De sector start een proces dat gericht is op geleidelijke uitfasering van het model waarbij toetredende partners kapitaal dienen in te leggen om een aandeel te verkrijgen in de organisatie (het ‘goodwill model’) binnen een redelijke termijn en met een passende overgangsregeling.”

Op Accon, EY, Mazars en PwC is deze maatregel niet van toepassing omdat zij geen goodwill-model kennen. Alle overige OOB-accountantsorganisaties hebben deze maatregel volledig geïmplementeerd doordat zij alle een proces zijn gestart dat is gericht op geleidelijke uitfasering van goodwill.

Maatregel 3.8 – Invoering pensioenregeling

“De sector onderzoekt het invoeren van een pensioenregeling voor de beroepsgroep waarin controlepartners van OOB accountantsorganisaties verplicht participeren en overige partners vrijwillig kunnen participeren. De werkgroep heeft de indruk dat een invoering van een pensioenregeling wenselijk is, maar de consequenties ten aanzien van onder andere onafhankelijkheid dienen eerst onderzocht te worden.”

BDO, EY en KPMG hebben deze maatregel volledig geïmplementeerd. BTB, Deloitte, GT, Mazars en PwC hebben aangegeven aan nog niet gestart te zijn met het onderzoek naar de invoering van een pensioenregeling. Op Accon is deze maatregel niet van toepassing omdat deze organisatie al een pensioenregeling kent.