

Monitor

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

2023/2024

November 2024


Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



NBA



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

Dit document bevat bladwijzers, hyperlinks en navigatiebuttons

 Adobe Acrobat bladwijzers - toetsencombinatie "Ctrl-b"

 Tekst is een interne document- of externe hyperlink

 Vorige pagina

 Volgende pagina



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

© 2024 Koninklijke NBA

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

1.1 Start naar meer diversiteit & inclusie

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

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

Onderdeel van het convenant is de toezegging om jaarlijks relevante informatie beschikbaar te stellen voor de NBA-monitor, om de voortgang op een aantal duidelijke prestatie-indicatoren (KPI's) te rapporteren.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

1.2 Convenant

Op 1 juni 2023 hadden 39 accountantskantoren het convenant ondertekend. Het afgelopen jaar zijn daar enkele kantoren bijgekomen en zijn een paar kantoren gefuseerd. Ten tijde van de uitvraag (april 2024) om de monitor 2023/2024 in te vullen waren 41 kantoren ondertekenaar van het convenant.

De omvang van de kantoren die het convenant hebben ondertekend varieert. Van de convenant leden die de monitor hebben ingediend is 46 procent klein, 17 procent middelgroot en 37 procent groot. Van de 37 procent grote kantoren heeft 17 procent een OOB-vergunning. Kantoren met een OOB-vergunning hebben te maken met aanvullende wet- en regelgeving op het gebied van diversiteit en inclusie.

Monitor

Deelname aan het convenant is vrijwillig maar ondertekening is niet vrijblijvend. In 2023 is de NBA gestart met monitoren over het jaar 2022/2023. Deze rapportage bevat de uitkomsten van de tweede monitor over de periode 2023/2024. De uitkomsten waren vorig jaar anoniem. Dit jaar zijn de uitkomsten transparant weergegeven (zie bijlage 1).



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren

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

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

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

Wij verklaren dat..

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

Aldus de bestuursvoorzitters en directeuren van de deelnemende accountantskantoren.

Zie nba.nl/diversiteit.

NBA

1

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants
NBA

2.1 Top 30 kantoren

In bijgaande tabel is zichtbaar welke kantoren uit de Top 30 accountantskantoren uit 2022 (zie [Accountancy Vanmorgen](#)) zich hebben aangesloten bij het convenant en wie daarvan hebben meegedaan aan de monitor 2023/2024.

Top30 2022	Naam	Convenant-lid	Monitor 23/24
1	Deloitte NL	✓	✓
2	EY Netherlands	✓	✓
3	PricewaterhouseCoopers B.V.	✓	✓
4	KPMG	✓	✓
5	BDO Accountancy, Tax & Legal B.V.	✓	✓
6	Flynth Adviseurs & Accountants B.V.	✓	✓
7	Forvis Mazars	✓	✓
8	Baker Tilly (Netherlands) N.V.	✓	✓
9	Alfa Accountants en Adviseurs	✓	✓
10	Grant Thornton Accountants & Adviseurs B.V.	✓	✓
11	De Jong & Laan Accountants	✓	✓
12	RSM Assurance Tax & Consulting	✓	✓
13	HLB Witlox Van den Boomen	✓	*
14	Crowe Foederer		
15	Moore DRV		
16	ETL		
17	ABAB		
18	Countus		
19	Moore MTH (2024 onderdeel Moore MKW)	✓	✓
20	Van Oers	✓	✓
21	Visser & Visser		
22	Kroesewevers (2024 onderdeel Moore MKW)	✓	✓
23	CROP accountants & adviseurs	✓	✓
24	Schipper Groep		
25	Koenen en Co		*
26	Verstegen		
27	PKF Wallast (2024 onderdeel van Newton)	✓	*
28	Ruitenburg		
29	Bentacera		
30	Bol Adviseurs		

* PKF Wallast, HLB Witlox van den Boomen en Koenen & Co zijn recent gefuseerd en gaan samen verder onder de naam: Newton advies en accountancy. Er zijn nog geen gegevens beschikbaar van deze nieuwe organisatie. Bij de volgende uitvraag van de monitor zullen er gegevens voor deze organisatie worden aangeleverd.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

2.2 Kantoren buiten de top 30

Van de overige kantoren hebben een aantal kleinere kantoren aangegeven te worstelen met de monitor. Redenen die ze geven zijn:

“We zijn een zeer kleine organisatie. De monitor is voor een groot deel formeel en niet helemaal toepasbaar voor onze omvang”.

“Als organisatie bestaande uit 20/25 personen, herkennen wij ons niet in de monitor. We zijn intrinsiek gemotiveerd en erg actief op het vlak van diversiteit en inclusie, maar krijgen dat heel moeilijk zichtbaar in deze vragenlijst”.

“De vragen uit de monitor zijn voor ons ontzettend lastig om te beantwoorden. Binnen onze organisatie hebben we de verschillende lagen niet en dat maakt de monitor voor ons niet per se relevant. Graag krijgen we meer richting hoe hiermee om te gaan”.

De NBA waardeert de betrokkenheid én gegeven toelichtingen. Zo kan er in gezamenlijkheid verder gewerkt worden aan een betere toepasbaarheid en kennisuitwisseling tussen kantoren onderling in de beroepsgroep.

** Na uitvraag teruggetrokken uit het convenant

Overige kantoren convenant (alfabetisch)	Convenant-lid	Monitor 23/24
1 Auren Nederland	✓ **	
2 Borrie Accountants	✓	✓
3 D&U	✓	✓
4 De Hooge Waerder Accountants, Belastingadviseurs en Juristen	✓	✓
5 Direct Accountants	✓	✓
6 Eshuis Accountants en Adviseurs	✓	✓
7 Hornings Accountants & Belastingadviseurs B.V.	✓	✓
8 HLB Blömer accountants en adviseurs BV	✓	✓
9 HLB Den Hartog Accountants & Consultants	✓	✓
10 JOINSON&SPICE	✓	✓
11 JPA Van Noort Gassler & Co	✓	✓
12 Kaap Hoorn Accountants & Adviseurs BV	✓	✓
13 Koeleman accountants & belastingadviseurs BV	✓ **	
14 New Vision Groep Culemborg	✓	✓
15 New Vision Holding BV	✓	✓
16 ORG Accountants BV	✓	✓
17 Reanda Audit & Assurance B.V.	✓	✓
18 Share Impact Accountants BV	✓	✓
19 Stolwijk Philipsen BV	✓ **	
20 Tamek Accountants & Belastingadviseurs BV	✓	✓
21 TIC Assurance BV	✓	✓
22 Vermetten	✓	✓
23 VHM Audit BV	✓ **	
24 Wesselman Accountants Adviseurs	✓	✓



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

2.3 Eerste en tweede monitor

Jaartal	Aantal convenantleden	Monitor ingevuld	Percentage
2024	41*	35	85%
2023	39	26	67%

De NBA heeft veel contact gehad met kantoren om de monitor in te vullen. Ook is er via interviews op nba.nl aandacht voor het delen van goede voorbeelden en de ontwikkeling die kantoren hebben doorlopen. In deze interviews komen kantoren aan het woord en leggen ze ook uit – daar waar relevant – waarom het vorig jaar niet gelukt is en dit jaar wel om de monitor in te vullen:

"Zomaar rapporteren kan niet. Je moet wel iets weten van de oorsprong van de data en betrouwbaarheid waarborgen. Dat maakt het zeker de eerste keer een uitdaging. Wat ons helpt is dat we voor de monitor van het diversiteitsconvenant data kunnen gebruiken die we ook voor ons integrated report verzamelen. Vanaf 2025 moeten we voldoen aan de CSRD-standaarden." (Lees verder op [NBA.nl](https://nba.nl))

* Moore MTH en Kroesewevers hebben ieder het convenant ondertekend maar zijn afgelopen jaar gefuseerd.
New Vision heeft als totale organisatie het convenant ondertekend, maar voor 2 entiteiten de monitor ingediend.



2.4 Verzamelde data



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

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

2.5 Toelichting op de verzamelde data

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

Tot 'accountants' worden ook de 'accountants in opleiding' gerekend. Bij de analyse over doorgroei binnen kantoor zijn de resultaten van kantoren met minder dan 25 accountants, buiten beschouwing gelaten aangezien de weergave niet representatief is. In 2023/2024 waren dit 12 kantoren, in 2022/2023 waren dit 9 kantoren.

De keuze voor de opgevraagde data is onder andere tot stand gekomen met behulp van de input van een aantal accountantskantoren in 2021 en 2022. Bij de opzet van de monitor is in eerste instantie uitgegaan van de kennis en ervaring op de thema's diversiteit en inclusie vanuit de grote kantoren.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

3.1 Resultaten man-vrouwverdeling in de RvB en RvC*

Gemiddelde percentages

Het gemiddelde percentage vrouw in RvB's is licht gestegen van 15 procent naar 19 procent.

Voor RvC's geldt dat het percentage vrouw ten opzichte van de vorige monitor licht is gedaald.

Deze resultaten liggen in lijn met de resultaten van de Female Board Index 2024** met respectievelijk 16 procent voor RvB's en 39 procent voor RvC's.

Geen vrouwen in RvB of RvC

12 RvB's (44 procent van aanwezige RvB's) en 2 RvC's (14 procent van aanwezige RvC's) bestaan geheel uit mannen. In 2022/2023 was dit respectievelijk 12 RvB's (57 procent) en 1 RvC (9 procent).

Ontwikkeling ten opzichte van vorig jaar:

Voor de kantoren die vorig jaar reeds deelnamen aan de monitor geldt het volgende:

- Het aantal RvB's waarin vrouwen zitting nemen is gestegen met 4, er zijn 8 kantoren zonder vrouwen in haar RvB.
- Het aantal RvC's waarin vrouwen zitting nemen is gelijk gebleven, er is 1 kantoor zonder vrouwen in haar RvC.

* Voor zover aanwezig binnen het kantoor op grond van organisatiestructuur, of omvang/wettelijke vereisten. Voor RvC's geldt in 23/24: n=14, voor RvB's geldt n=27

** Zie [Dossier Nederlandse Female Board Index](#) | [TIAS Business School](#)



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

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

- De resultaten worden met ingang van 2023/2024 transparant weergegeven, zie bijlagen. De gepresenteerde percentages volgen uit door de kantoren aangeleverde data.
- Het gemiddelde aandeel van accountants binnen de totale groep medewerkers van deze kantoren - exclusief RvB en RvC - bedraagt 33 procent. Dit impliceert dat een groot aantal kantoren ook andere dienstverlening verrichten en natuurlijk ondersteunende functies hebben.
- In deze groep accountants bedraagt het gemiddeld percentage vrouw 37 procent. (2022/2023 ook 37 procent)
- Slechts drie kantoren hebben qua accountants een min of meer gelijke man-vrouwverdeling (45-50) en één kantoor kent binnen haar groep accountants meer vrouwen dan mannen.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

3.3 Gemiddeld percentage vrouwelijke accountants per functieniveau*



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

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

- Hoe hoger in de organisatie hoe kleiner het percentage vrouwelijke accountants. Waar vorig jaar de grootste daling zat in de doorstroom van medior naar senior, vindt de daling in 2023/2024 plaats in de stap van senior naar subtop. De man-vrouwbalans in de top van de organisatie is ten opzichte van vorig jaar verbeterd.
- Doorgroeien van junior naar top vergt jaren. Als we willen werken aan diversiteit in de toplaag, betekent dit dat we langdurig extra aandacht dienen te besteden aan het behoud van vrouwen, startend met het handhaven van de verhouding zoals aanwezig bij de junioren.

* Gemiddelden berekend op basis van aangeleverde data van deelnemende kantoren met beschikbare data over de verdeling per laag waarbij gewogen gemiddeld is berekend. N=36 of een kleiner aantal wanneer de organisatie geen data over deze lagen beschikbaar hadden.

3.4 Culturele diversiteit

Van de 35 kantoren melden er 10 goed zicht te hebben op-, of metingen te verrichten aangaande culturele diversiteit. Vorig jaar was dit 6 van de 26 kantoren. Het aandeel is hiermee ten opzichte van 2022/2023 gestegen van 23 procent naar 29 procent.

De wijze waarop kantoren dit inzicht verkrijgen is via separate diversiteits- & inclusie vragenlijsten of (anonieme) vragenlijsten.

In deze diverse vormen van uitvraag wordt volgens verschillende definities de culturele diversiteit opgevraagd. Vormen van uitvraag zijn:

- het onderscheid tussen Nederlandse achtergrond, westerse migratieachtergrond, niet-westerse migratieachtergrond;
- door vermelding van “roots”;
- of de vraag of een medewerker een niet-Nederlandse of bi-culturele achtergrond heeft.

Deze registratie is (nog) niet eenduidig; NBA nodigt kantoren uit om rond dit thema samen te werken, elkaar te helpen waar nodig en samen op dit thema door te ontwikkelen in de sector.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

3.5 Inclusiviteit

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

Net als vorig jaar geven 14 kantoren aan inclusiviteit te meten. Daarmee is het aandeel relatief gedaald.

Van de kantoren die inclusiviteit meten geeft het grootste gedeelte aan hier aandacht aan te besteden als onderdeel van de periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken waar vragen over inclusiviteit zijn opgenomen.

Aanvullend noemen kantoren dat zij aandacht besteden aan inclusiviteit door het op de agenda van ontwikkelgesprekken te zetten en onderdeel te laten zijn van de vragenlijsten in exit-interviews.

Een tweetal kantoren gebruikt de SRA-cultuurscan en één kantoor geeft aan een specifieke diversiteits & inclusievragenlijst te hanteren.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

4. Conclusie

- Gemiddeld is 40 procent van de RvC's vrouw en 19 procent van de RvB's is vrouw. Ten opzichte van 2022/2023 een daling voor RvC's (44 procent) en een stijging voor de RvB's (15 procent);
- Binnen de totale populatie accountants is 37 procent vrouw en 63 procent man. Net als in 2022/2023;
- Uit de gemiddelde man-vrouwverhouding per functielaag blijkt dat de doorstroom van senior naar subtop verslechtert en de doorstroom van subtop naar top verbetert. Dit in tegenstelling tot de resultaten uit de monitor van vorig jaar;
- Van de 35 kantoren (2022/2003: 6 van 26) geven 10 aan culturele diversiteit te meten. Meerdere kantoren geven aan data ter beschikking te hebben veelal op basis van (anonieme) separate vragenlijsten;
- Inclusie wordt door 14 van de 35 (2022/2023: 14 van 26) kantoren gemeten door medewerkers tevredenheidsonderzoeken, vragenlijsten over diversiteit & inclusie en cultuurscans.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

5. Tot slot

De NBA is verheugd over de toename in deelname aan de monitor en bedankt de aangesloten kantoren voor de inzet op dit thema. Pas na een aantal jaar zal het effect van het convenant en de jaarlijkse monitor zichtbaar worden.

De NBA signaleert met name bij de kleine kantoren specifiek op dit thema grote betrokkenheid, die niet altijd tot uiting komt in de cijfers van de monitor. Voor komende monitoren zal in aanvulling op het cijfermatige ook aansluiting gezocht worden met kleinere kantoren.

De NBA:

- Roept net als vorig jaar alle kantoren op zich aan te sluiten bij het 'Convenant diversiteit & inclusie accountantskantoren';
- Moedigt de kantoren aan om te kijken naar hun positie in de bijlagen en te stimuleren dat het percentage vrouwelijke accountants dat doorstroomt toeneemt;
- Moedigt ook aan tot overleg waarbij drive en passie van de kleinere kantoren verbonden wordt aan de organisatorische kracht van grotere kantoren. Zo kunnen we samen verbeteringen in de sector realiseren op dit thema.



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

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



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

Naam organisatie	% Totaal Accountants (ex RvB/RvC) Vrouw*	% RvC Vrouw	% RvB Vrouw	% Junior Vrouw	% Medior Vrouw	% Senior Vrouw	% Subtop Vrouw	% Top Vrouw
Alfa Accountants en Adviseurs	41%	25%	0%	54%	53%	19%	23%	0%
Baker Tilly (Netherlands) N.V.	39%	67%	33%	47%	41%	24%	14%	0%
BDO Accountancy, Tax & Legal B.V.	37%	40%	0%	40%	45%	34%	23%	5%
De Jong & Laan Accountants	32%	0%	0%	43%	33%	19%	-	4%
Deloitte NL	38%	40%	33%	43%	42%	33%	24%	19%
EY Netherlands	38%	60%	20%	38%	41%	32%	27%	20%
Flynth Adviseurs & Accountants B.V.	30%	40%	33%	67%	38%	19%	22%	0%
Forvis Mazars	33%	50%	0%	37%	31%	30%	3%	24%
Grant Thornton Accountants & Adviseurs B.V.	38%	67%	0%	45%	43%	28%	36%	6%
KPMG	38%	50%	50%	41%	41%	37%	24%	14%
Moore MKW	30%	N.v.t.**	0%	40%	33%	12%	-	0%
PricewaterhouseCoopers B.V.	40%	50%	40%	44%	42%	41%	24%	21%
RSM Assurance Tax & Consulting	36%	N.v.t.**	50%	38%	42%	32%	7%	8%

* % Totaal Accountants (ex. RvB/RvC) vrouw – betreft het % vrouwen binnen de totale populatie accountants en accountants in opleiding.

** N.v.t.: Geen sprake van RvC en/of RvB als gevolg van de omvang of organisatorische keuze.

*** Categorie 1 betreft kantoren met de omvang accountantsgroep > 200. Dit betreft 13 kantoren.

- Voor dit niveau geldt dat de organisatie genoemde onderverdeling niet hanteert. Derhalve ontbreekt een percentage vrouw.

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



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

Naam organisatie	% Totaal Accountants (ex RvB/RvC) Vrouw*	% RvC Vrouw	% RvB Vrouw	% Junior Vrouw	% Medior Vrouw	% Senior Vrouw	% Subtop Vrouw	% Top Vrouw
CROP accountants & adviseurs	23%	N.v.t.**	N.v.t.**	33%	34%	37%	0%	11%
De Hooge Waerder Accountants	22%	N.v.t.**	20%	14%	29%	67%	17%	22%
Eshuis Accountants en Adviseurs	33%	N.v.t.**	50%	39%	26%	38%	-	19%
HLB Blömer accountants en adviseurs	41%	N.v.t.**	25%	38%	47%	59%	0%	0%
HLB Den Hartog Accountants & Consultants	46%	N.v.t.**	0%	28%	56%	27%	0%	0%
Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.	6%	N.v.t.**	N.v.t.**	7%	0%	0%	100%	0%
Reanda Audit & Assurance B.V.	67%	N.v.t.**	0%	62%	80%	100%	50%	17%
Van Oers	17%	33%	25%	-	-	-	-	-
Vermetten	26%	N.v.t.**	0%	40%	50%	50%	13%	10%
Wesselman Accountants Adviseurs	45%	N.v.t.**	20%	33%	48%	50%	56%	33%

* % Totaal Accountants (ex. RvB/RvC) vrouw – betreft het % vrouwen binnen de totale populatie accountants en accountants in opleiding.

** N.v.t.: Geen sprake van RvC en/of RvB als gevolg van de omvang of organisatorische keuze.

*** Categorie 2 betreft kantoren met de omvang accountantsgroep tussen 25 en 200. Dit betreft 10 kantoren.

- Voor dit niveau geldt dat de organisatie genoemde onderverdeling niet hanteert. Derhalve ontbreekt een percentage vrouw.

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



Ondertekenaar Convenant
diversiteit & inclusie
accountantskantoren

Naam organisatie	% Totaal Accountants (ex RvB/RvC) Vrouw*	% RvC Vrouw	% RvB Vrouw	% Junior Vrouw	% Medior Vrouw	% Senior Vrouw	% Subtop Vrouw	% Top Vrouw
Borrie Accountants	38%	N.v.t.**	N.v.t.**	50%	75%	40%	0%	17%
D&U	45%	0%	0%	-	-	-	-	-
Direct Accountants	0%	N.v.t.**	0%	-	-	-	-	-
JOINSON&SPICE	0%	N.v.t.**	N.v.t.**	100%	0%	33%	0%	0%
JPA Van Noort Gassler & Co	20%	N.v.t.**	0%	50%	-	33%	0%	0%
Kaap Hoorn Accountants & Adviseurs B.V.	40%	N.v.t.**	25%	50%	33%	40%	-	25%
New Vision Groep	33%	N.v.t.**	N.v.t.**	100%	-	25%	50%	0%
New Vision Holding B.V.	29%	N.v.t.**	N.v.t.**	0%	80%	0%	50%	0%
ORG Accountants B.V.	-	N.v.t.**	N.v.t.**	-	-	-	-	-
Share Impact Accountants	50%	33%	N.v.t.**	64%	80%	50%	33%	-
Tamek Accountants & Belastingadviseurs B.V.	17%	N.v.t.**	67%	16%	50%	25%	0%	50%
TIC Assurance B.V.	14%	N.v.t.**	33%	100%	80%	100%	14%	25%

** % Totaal Accountants (ex. RvB/RvC) vrouw – betreft het % vrouwen binnen de totale populatie accountants en accountants in opleiding.

** N.v.t.: Geen sprake van RvC en/of RvB als gevolg van de omvang of organisatorische keuze.

*** Categorie 3 betreft kantoren met de omvang accountantsgroep kleiner dan 25. Dit betreft 12 kantoren.

- Voor dit niveau geldt dat de kantoren genoemde onderverdeling niet hanteert. Derhalve ontbreekt een percentage vrouw.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



Mercuriusplein 3
2132 HA Hoofddorp
Postbus 242
2130 AE Hoofddorp

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