

TRANSPARANTIEVERSLAG 2018**ETL Accountants B.V.**Alexanderstraat 10
2514 JL Den Haag
NederlandT 070 820 02 72
E info@ETLnederland.nl
www.etlnederland.nlIBAN NL12 RABO 0311 7680 24
BIC RABONL2U
KVK 66176735
BTW NL856428656B01**1. ALGEMEEN**

De kwaliteitsbepaler is binnen de praktijk verantwoordelijk voor het kwaliteitssysteem, waaronder zowel het kwaliteitsbeleid als het stelsel van kwaliteitsbeheersing valt. De kwaliteitsbepaler is aldus verantwoordelijk voor de invulling van de compliancefunctie. Deze compliancefunctie is enerzijds gericht op het concreet en transparant maken van alle voor ETL relevante wet- en regelgeving en anderzijds op het nemen van organisatorische, procedurele en technische maatregelen die van belang zijn voor een goede kwaliteitsborging binnen ETL. De organisatorische maatregel betreft onder meer de invulling van de functie van de compliance officer, in overeenstemming met de richtlijnen in het Handboek Kwaliteit. Om hier verdere invulling aan te geven is de heer drs. A.J.H.R. Kortekaas als extern compliance officer aangesteld eind 2017.

De compliance officer ziet toe op de naleving van interne regelgeving alsmede externe wet- en regelgeving, zoals aangeduid in paragraaf 2.1 Betekenis en inhoud van de compliancefunctie in het Handboek Kwaliteit. Hij functioneert onder de directe verantwoordelijkheid van de kwaliteitsbepaler.

Voor u ligt het transparantieverlag 2018. Dit verslag ziet op de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

Waar 2017 zich liet kenmerken door de overgang naar ETL met alle daarbij behorende maatregelen, zo laat 2018 zich kenmerken als het jaar waarin de portefeuille met wettelijke controleopdrachten is overgegaan naar Confirm. Per 1 oktober 2018 is de op dat moment aanwezige portefeuille van wettelijke en vrijwillige controlecliënten van ETL Accountants B.V. overgedragen aan Confirm. Ook is het nog aanwezige personeel op die datum overgegaan naar Confirm.

1.1 De cultuur binnen onze accountantspraktijk

Onze praktijk staat voor een cultuur waarin commerciële slagkracht en vaktechnische kwaliteit worden gecombineerd, waarbij de vaktechnische kwaliteit te allen tijde doorslaggevend is in overeenstemming met de in dit hoofdstuk beschreven uitgangspunten.

De cultuur beïnvloedt wat bestuur en onze medewerkers belangrijk vinden of wat bestuur en medewerkers geloven dat belangrijk wordt gevonden. Bestuur en medewerkers geven in interactie betekenis aan gebeurtenissen en selecteren zo welke gebeurtenissen ze belangrijk vinden. Op deze manier ontstaan gedragspatronen. De cultuur bepaalt daarmee in belangrijke mate het gedrag van bestuur en medewerkers en vice versa. De effectiviteit van de maatregelen gericht op het verbeteren en waarborgen van kwaliteit is in belangrijke mate afhankelijk van de mate waarin onze praktijk een kwaliteitsgerichte cultuur heeft.

Het bestuur vindt het navolgende belangrijk:

- Medewerkers voelen zich betrokken bij de missie, visie, strategie en kernwaarden van onze accountantspraktijk (stip aan de horizon).
- Onze praktijk stimuleert medewerkers om het gewenste gedrag te vertonen dat aansluit bij de kwaliteitsgerichte cultuur.
- Het bestuur draagt in voorbeeldgedrag bij aan een kwaliteitsgerichte cultuur (tone at the top).
- Medewerkers en bestuur worden gestimuleerd om het gewenste gedrag te vertonen. Dit wordt onder andere tijdens beoordelingsgesprekken aan de orde gesteld. Het beloningsbeleid is vastgelegd in het functiehuis.

De individuele accountant heeft een beroepseed afgelegd waarin het publiek belang centraal staat en de fundamentele beginselen professionaliteit, integriteit, objectiviteit, vakbekwaamheid en zorgvuldigheid en betrouwbaarheid zijn opgenomen. Niet alleen de individuele accountant, maar onze gehele organisatie geeft de hoogste prioriteit aan kwaliteit. Hierbij werkt eenieder vanuit een professioneel-kritische instelling. Deze waarden, normen en kwaliteiten zijn verankerd in onze organisatie in het hierbij beschreven kwaliteitsbeheersingssysteem.

Aangezien cultuur niet uitsluitend door richtlijnen kan worden gevormd, zijn de richtlijnen in ons Handboek Kwaliteit belangrijke richtsnoeren om voor bestuur en medewerkers deze gewenste cultuur en hierop gebaseerde professionele houding te realiseren en in stand te houden. Tone at the top is hierbij sterk bepalend. Als beleidsbepalers dragen wij hierin derhalve een voorbeeldfunctie. Alleen op deze wijze kan de gewenste cultuur en het hierbij behorende gedrag (mindset) worden gerealiseerd.

Ook al is cultuur niet altijd eenvoudig te meten, het monitoren hiervan is van groot belang. De uitkomsten van het monitoren bieden immers de mogelijkheid tijdig gewenste maatregelen te nemen. Om deze reden zullen de resultaten van het monitoren als onderdeel van het transparantieverlag worden opgenomen.

Onze praktijk past deze cultuur en het hierbij behorende gedrag niet alleen intern toe, maar presenteert zich op deze wijze ook naar buiten toe. Op deze wijze worden medewerkers optimaal gestimuleerd om kwalitatief goed werk af te leveren in een cultuur waar van fouten geleerd wordt.

1.2 Kwaliteitsambitie en kwaliteitsbeleid

Het ambitieniveau van onze praktijk is een afgeleide van de kwaliteitsgerichte cultuur, terwijl dit ambitieniveau weer bepalend is voor het op onze praktijk van toepassing zijnde kwaliteitsbeleid en de hierin opgenomen maatregelen die naleving hiervan dienen te borgen.

Wij streven hierbij minimaal na het voldoen aan wet- en regelgeving die van toepassing is op wettelijke controleopdrachten.

1.3 Verantwoordelijkheid bestuur

Het bestuur van ETL Accountants B.V., waar vanuit de wettelijke controleopdrachten worden uitgevoerd, bestaat uit de volgende leden:

- V.V.D. Hadinegoro - Spaans
- R.M.C. Wielinga - De Winter RA
- J.S. Gerritsen RA (per 28 januari 2019 teruggetreden als bestuurder)

1.3.1 Evaluatie bestuur en tekenbevoegde accountants

Ten minste eenmaal per twee jaar evalueert de compliance officer het functioneren van zowel het bestuur als dat van de tekenbevoegde accountants inzake het naleven en bevorderen van de kwaliteit van onze dienstverlening (toepassing Maatregel 2.1 Rapport In het publiek belang).

Als uit een dergelijk assessment (of tussentijds) blijkt dat eindverantwoordelijke accountant tekortschiet in de te leveren kwaliteit, wordt hij/zij – overeenkomstig Maatregel 5.5. Rapport In het publiek belang – verplicht deel te nemen aan een intensief verbeterplan.

Indien na een redelijke termijn de eindverantwoordelijke accountant nog niet voldoet, wordt de tekenbevoegdheid ingetrokken.

Het bestuur van de accountantsorganisatie stelt jaarlijks, na afloop van het boekjaar, verslag op en publiceert dit ten behoeve van al zijn medewerkers binnen de eigen organisatie op intranet (complianceverslag) en/of op de eigen website (transparantieverlag).

1.3.2 Verantwoordelijkheid Kwaliteitsbepaler

Door het bestuur is als kwaliteitsbepaler voor 2018 benoemd de heer J.S. Gerritsen RA.

Deze kwaliteitsbepaler is accountant en beleidsbepaler van onze organisatie. Hij beschikt over kennis en ervaring met betrekking tot kwaliteitssystemen en beschikt tevens over de noodzakelijke bevoegdheid en voldoende gezag binnen ons kantoor om de taken van kwaliteitsbepaler uit te voeren.

Voordat hij deze functie als kwaliteitsbepaler heeft aanvaard, heeft hij vastgesteld dat onze organisatie voldoet aan de randvoorwaarden, zoals opgenomen in artikel 5 van de NVKS, waaronder:

- Dat de meerderheid van de stemrechten, voor zover deze betrekking hebben op besluiten die direct of indirect van invloed kunnen zijn op de uitvoering van NVKS-opdrachten en het dagelijks beleid van het accountantskantoor, gehouden wordt door accountants (direct of indirect); (zie paragraaf 1.3.7).
- Het formuleren van een kwaliteitsambitie (zie paragraaf 1.2).
- Het bevorderen van een interne cultuur waarin kwaliteit een essentieel onderdeel is (zie paragraaf 1.1).
- Het alleen accepteren van cliënten van wie geen informatie bekend is die moet leiden tot de conclusie dat de cliënt niet integer is (zie hoofdstuk 4).
- Het accountantskantoor zorgt ervoor dat klachten en beschuldigingen aan de orde gesteld kunnen worden zonder dat de rechtspositie van degene die dat doet in gevaar wordt gebracht (zie hoofdstuk 7)

Voor het opstellen en onderhouden van het Handboek Kwaliteit is de kwaliteitsbepaler verantwoordelijk. Hij stelt periodiek vast of het kwaliteitsbeleid van de accountantsorganisatie heeft geleid tot de gewenste bedrijfscultuur, waarin accountantswerkzaamheden die onder dit Handboek Kwaliteit vallen, worden uitgevoerd overeenkomstig de gestelde kwaliteitseisen. Daarbij steunt de kwaliteitsbepaler in belangrijke mate op de kwaliteitsuitingen van de beroepsorganisaties en SRA.

1.3.3 Verantwoordelijkheid kwaliteitsmanagers

In het kader van het uitvoeren van zijn werkzaamheden en rekening houdend met de aard en omvang van onze praktijk, heeft de kwaliteitsbepaler binnen onze praktijk kwaliteitsmanagers aangesteld.

De kwaliteitsmanagers ondersteunen de kwaliteitsbepaler in de uitvoering van zijn taken als vermeld in dit kwaliteitshandboek. De rol van de compliance officer wordt specifiek hieronder benoemd. Voor de overige kwaliteitsmanagers geldt dat zij de kwaliteitsbepaler ondersteunen in onder meer vaktechniek, opleiding en dossierreview.

Binnen ETL waren gedurende 2018 de volgende medewerkers als kwaliteitsmanager aangewezen:

- N.J. Visser MSc RA
- R.M.C. Wielinga – De Winter RA
- E. Roerdink AA
- Drs. A.J.H.R. Kortekaas RA (compliance officer)
- A.W.M. Bouwhuis – Roos MSc RA (plaatsvervangend compliance officer)

Deze kwaliteitsmanagers beschikken allen over voldoende deskundigheid en ervaring met betrekking tot de toepassing zijnde kwaliteits- en procesbeheersingseisen.

2. ONAFHANKELIJKHEID

Aan de medewerkers is gevraagd hun onafhankelijkheid en integriteit te verklaren. Van alle reguliere medewerkers en bestuursleden is een getekende integriteits- en onafhankelijkheidsverklaring ontvangen. Uit de ingevulde integriteits- en onafhankelijkheidsverklaringen zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen. Wel is naar aanleiding van gevraagde integriteits- en onafhankelijkheidsverklaring gebleken dat sprake was van een onafhankelijkheidsissue met betrekking tot een specifieke klant. Passende maatregelen zijn genomen om het onafhankelijkheidsrisico afdoende te mitigeren.

3. PERMANENTE EDUCATIE

Binnen ETL Accountants B.V. waren gedurende 2018 4 accountants (allen RA) actief welke moeten voldoen aan de Nadere Voorschriften Permanente Educatie van de NBA. De huidige 3-jaars cyclus loopt van 2016 tot en met 2018. Recent heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de realisatie van Permanente Educatie (PE) door de accountants. Alle accountants hebben voldaan aan hun verplichtingen over de periode 2016-2018.

De professionele deskundigheid van de accountants, kennis van en inzicht in de relevante vaktechnische, beroepsmatige en algemene economische ontwikkelingen is daarmee voldoende in stand zijn gehouden in de periode 2016 - 2018. Er is geen sprake van accountants die PE-punten moeten inhalen.

4. OPDRACHTAANVAARDING- EN CONTINUATIE

Uit de uitgevoerde dossierbeoordelingen en OKB's zijn bevindingen inzake de opdrachtaanvaarding of -continuatie naar voren gekomen. Gebleken is dat de identificatie en verificatie van de UBO niet altijd conform de vereisten van het handboek kwaliteit en Wwft plaatsvindt. Daarnaast worden de overwegingen aangaande de integriteitsbeoordeling aangaande de cliënt niet altijd duidelijk vastgelegd. Samen met de betreffende accountants is in 2018 een verbeterslag op dit punt gemaakt zodat met betrekking tot de wettelijke controleopdrachten aan de vereisten van wet- en regelgeving op dit gebied wordt voldaan.

5. OPDRACHTBEËINDIGING

Er is in 2018 geen sprake geweest van (tussentijdse) beëindiging van controleopdrachten.

6. FRAUDE

In december 2017 is bij een van onze cliënten het vermoeden gerezen dat privé-kosten zakelijk verantwoord zijn. Uit nader onderzoek in 2018 is gebleken dat niet daadwerkelijk sprake was van fraude.

Aan de hand van bovenstaande casus blijken de procedures te werken en voor deze casus nageleefd te worden. Er zijn geen andere berichten ontvangen van vermoedens van fraude of fraude. Ook vanuit OKB's en dossierbeoordelingen zijn geen aanwijzingen voor vermoedens van fraude of fraude afgeleid.

7. ONGEBRUIKELIJKE TRANSACTIES

Binnen ETL is sprake van duidelijke procedures rondom de WWFT. Daarnaast hebben alle accountants in 2017 de cursus frauderisicofactoren inclusief een update WWFT gevolgd. Ook is gedurende 2018 een specifieke training Wwft geweest, waarbij specifiek aandacht geschonken is aan de wijzigingen in de Wwft in 2018.

Er is geen sprake van meldingen inzake ongebruikelijke transacties op basis van de geldende procedures.

8. OPDRACHTGERICHTE KWALITEITSBEOORDELING

Voor 2018 is sprake van 5 uitgevoerde OKB's. Van deze OKB's zijn er 3 extern uitgevoerd. Daarnaast zijn 3 hotreviews uitgevoerd op wettelijke controleopdrachten. Dit zijn reviews voor afgifte van de controleverklaring waarbij reeds gedurende de uitvoering van de werkzaamheden "meegekeken" wordt.

Uit de evaluatie van de uitgevoerde OKB's en hotreviews volgt dat vooral de documentatie verbetering behoeft. Reeds naar aanleiding van de OKB's en reviews 2017 hebben we voor 2018 gesteld dat verdere aandacht nodig is voor de verhouding tussen systeemgerichte en gegevensgerichte controles en in welke mate de gegevensgerichte werkzaamheden moeten bestaan uit cijferanalyses, steekproeven en/of andere detailwerkzaamheden. Verder dient uit het dossier beter het onderscheid tussen het testen van het bestaan en de werking van procedures waarop door de accountant gesteund wordt te blijken. De benodigde aandacht aan deze onderwerpen heeft deels via VTO's plaatsgevonden en deels door persoonlijke coaching (aan de hand van de hotreviews). Vastgesteld is dat de bevindingen zoals hierboven genoemd afdoende zijn opgevolgd door de accountants.

9. JAARLIJKSE DOSSIERINSPECTIE

Over 2018 hebben periodieke dossierinspecties plaatsgevonden. Hierbij is voor elke tekenend accountant een dossier geselecteerd. De selectie heeft plaatsgevonden door de tekenend accountant zelf: zij hebben een dossier aangedragen ter inspectie. Uit deze inspectie komen aandachtspunten naar voren:

- Challenge management bij schattingsposten en cijferanalyses;
- Vastlegging en documenteren van uitgevoerde werkzaamheden in het dossier;
- Hantering verslaggevingsvereisten;
- Tekst accountantsverklaring.

Alle tekenend accountants zijn geïnformeerd en hebben aangegeven ruime aandacht te zullen besteden aan deze aandachtspunten.

10. TUCHTRECHTZAKEN

Er lopen op ultimo 2018 geen tuchtklachten. Wel is door een curator eind 2018 een tuchtklacht aangekondigd tegen voormalig medewerkers van ETL Accountants B.V. en haar rechtsvoorgangers.

11. INCIDENTEN

Er is in 2018 geen sprake geweest van incidenten. De procedure rondom incidenten is duidelijk verwoord in het Handboek Kwaliteit.

12. SCHENDINGEN

In 2018 is sprake van 6 registraties in het kwaliteitsregister (2017: 2 registraties). Het betreft 3 positieve registraties (2017: 0) en 3 negatieve registraties (2017: 2).

De positieve registraties zien op de voldoende getoetste dossiers, zowel door het SRA als intern. De negatieve registraties hebben betrekking op opmerkingen met betrekking tot dossiers (2 registraties) en dossiers niet tijdig gesloten (1 registraties).

In het algemeen geldt dat bij de oorzakaanalyse en de opvolging gebruik wordt gemaakt van de positieve signalen om als voorbeeld te dienen.

13. MELDINGEN AFM

Er hebben geen meldingen aan de AFM plaatsgevonden. De procedure rondom meldingen aan de AFM is duidelijk verwoord in het Handboek Kwaliteit.

14. CULTUURSCAN

Uit de in 2017 gehouden cultuurscan (nul-meting) kwamen onder andere de volgende punten naar voren:

- De discipline Accountants (33 van de 75 waarnemingen) scoort (min of meer) vergelijkbaar met de totale benchmark.
- Er wordt bij ETL gesproken over kwaliteit en afgegeven opdrachten en accountantsrapporten voldoen aan de kwaliteitseisen.
- Leidinggevenden zijn bij ETL aanspreekbaar en oprecht geïnteresseerd in het leveren van kwaliteit. Daarnaast spreken de partners/directie zich uit over kwaliteit.
- Het valt op dat de samenwerking over het geheel genomen verbetering behoeft. Men is positief over het feit dat het voor de medewerkers duidelijk is hoe zij kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het werk en dat informatie onderling wordt gedeeld.
- Medewerkers zien beloning niet altijd als evenwichtige waardering voor het geleverde werk.
- Er is tijd en ruimte voor ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers weten elkaar te vinden als hulp gewenst is.
- Opleidingen die gevolgd worden, sluiten over het algemeen goed aan bij de specifieke leerdoelen van medewerkers.
- Uw kantoor investeert in medewerkers om volwaardige beroepsbeoefenaars te worden.
- Medewerkers hebben over het algemeen voldoende tijd om hun studie te kunnen volgen.
- Bij ETL valt op dat de medewerkers over het algemeen behoorlijk positief zijn over "ethisch bewustzijn en werkdruk".

De evaluatie van de gehouden nulmeting leidt tot een belangrijke conclusie: De uitkomsten zien op een organisatie die gedurende 2017 en 2018 dusdanig veranderd is, dat deze uitkomsten mogelijk niet (deels) representatief zijn voor de huidige organisatie. Om deze reden is besloten verder geen opvolging te geven aan de uitkomsten van de cultuurscan in 2018. Dat wil overigens in het geheel niet zeggen dat daarmee geen kwaliteitsslag gemaakt is. Dat is zeker wel gebeurd. Door middel van het verder professionaliseren van de organisatie (zie verder dit verslag) zijn belangrijke stappen gemaakt. En nog steeds worden dagelijks stappen gezet.

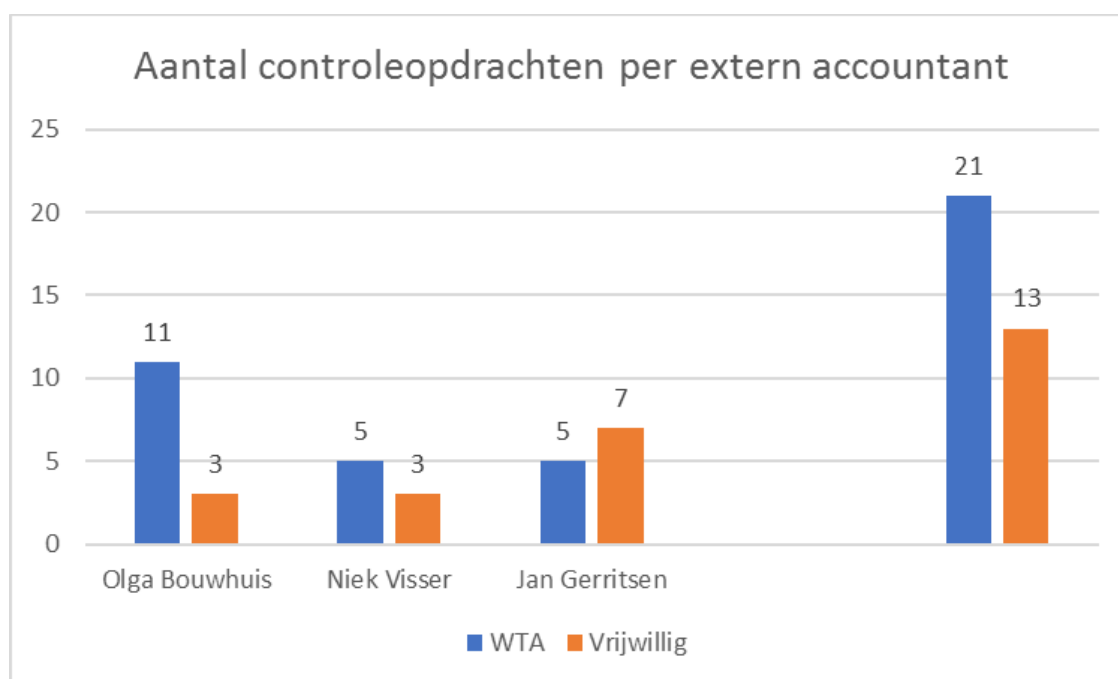
15. 53 MAATREGELEN RAPPORT "IN HET PUBLIEK BELANG"

Gedurende 2018 is verder invulling gegeven aan de implementatie van de 53 maatregelen uit het rapport "in het publiek belang" door ETL Accountants B.V.. Begin 2019 is geconstateerd dat aan alle 53 maatregelen invulling is gegeven, dan wel dat gemotiveerd is afgeweken (vanuit het principe "pas toe of leg uit").

Verder heeft ETL een kwaliteitsbeheersingssysteem waarin aandacht is voor een beperkte vaste set van de belangrijkste kwaliteitsindicatoren en aangevuld met de kantoor-specifieke normen die van toepassing zijn voor de meting van de kwaliteit. Dit betreft de volgende kwaliteitsindicatoren:

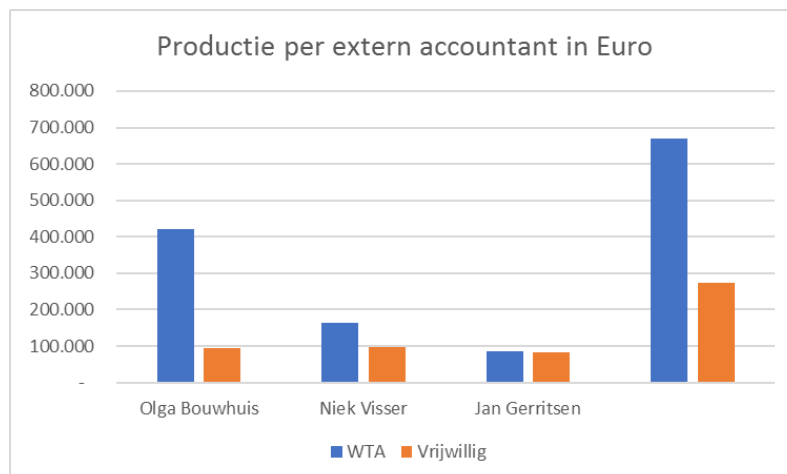
Kwaliteitsindicatoren t.a.v. de input:

- Het aantal wettelijke (en vrijwillige) uitgevoerde controleopdrachten van de jaarrekening per extern accountant. Veelal geeft dit een indicatie in welke mate een kantoor ervaring heeft met het uitvoeren van controleopdrachten.



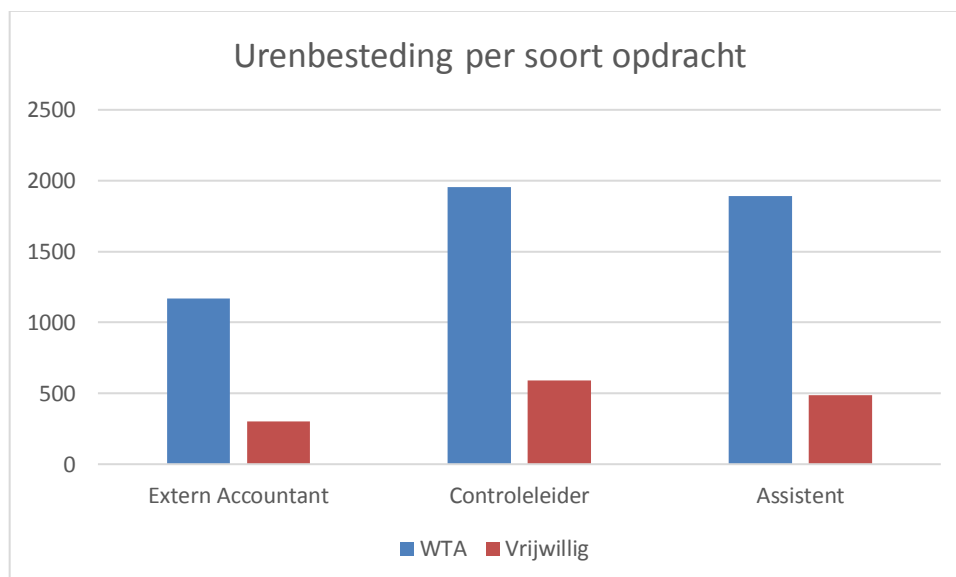
Over 2018 zijn in totaal 34 controleopdrachten uitgevoerd door ETL Accountants B.V.. Er zijn tenminste 8 controleopdrachten per extern accountant verricht. Dit aantal ligt beduidend lager dan door het bestuur als gewenst wordt beschouwd.

- Het aantal wettelijke (en vrijwillige) controleopdrachten van de jaarrekening per externe (en eindverantwoordelijke) accountant alsmede de productie per externe (en eindverantwoordelijke) accountant. Deze informatie kan inzicht geven in de betrokkenheid van de externe (en eindverantwoordelijke) accountant alsmede mogelijke kwetsbaarheid van de praktijk.



De productie is in 2018 verder teruggelopen in vergelijking met 2017. Overigens geeft het volume van de productie per externe accountant geen reden tot zorg. Er is sprake van een verklaarbaar patroon. Niek Visser en Jan Gerritsen zijn met ingang van 2018 tekeningsbevoegd geworden. Olga Bouwhuis is dit al langer.

- Het aantal uren per medewerker/FTE en functiecategorie besteed aan opdrachten in het kader van de jaarrekening in totaal. Op deze wijze wordt direct zichtbaar op welke medewerkers organisaties steunen (of afhankelijk zijn).



Uit de urenbesteding blijkt duidelijk dat er relatief veel uren van controleleiders en externe accountants besteed zijn aan de controleopdrachten. Hierbij is duidelijk sprake van een kwaliteitsimpuls.

- Gemiddeld aantal uren training en opleiding per medewerker (interne en externe opleidingen).
Voor de medewerkers actief voor wettelijke en vrijwillige controles geldt dat sprake is van een gemiddelde van 25 uur per medewerker aan uren training en opleiding. Dit is op basis van de urenregistratie. Hierbij dient meegewogen te worden dat gehouden VTO's en cursussen altijd voor 50% in eigen tijd worden gevolgd. Dit betekent dat het daadwerkelijke gemiddelde hoger ligt. Hier is echter geen registratie van. Een voorzichtige inschatting leidt tot een gemiddelde van 29 uur per medewerker voor training en opleiding. Echter de accountants realiseren ruim voldoende jaarlijkse PE-punten, zoals uit de afzonderlijke registratie blijkt. Per saldo lijkt ruim voldoende sprake te zijn training en opleiding van medewerkers.

Kwaliteitsindicatoren t.a.v. het proces:

- Het percentage uren van de commissie vaktechniek, kwaliteitsbepaler en (plv.) compliance officer in relatie tot het aantal controle-uren.
In 2018 zijn geen uren geregistreerd aangaande commissie vaktechniek. Door de introductie van de kwaliteitsbepaler vanuit de NVKS en het uitbesteden van de rol van compliance officer is de verdeling van taken ook veranderd. De commissie vaktechniek is nog wel (beperkt) actief geweest, maar zij heeft hier geen uren voor geregistreerd. De tijdsbesteding vanuit de kwaliteitsbepaler en de compliance officer aangaande kwaliteit bedraagt 7,3% van de totaal aan WTA-opdrachten geregistreerde tijd. Dit wijst op een hoge betrokkenheid van de kwaliteitsbepaler en compliance officer bij de WTA-opdrachten. In het kader van de gewenste kwaliteitsverbetering was deze investering ook gepland.
- Het aantal uitgevoerde interne en externe consultaties op het gebied van verslaggeving en controle.
In 2018 zijn in totaal (intern en extern) 9 consultaties geweest welke zagen op de controlepraktijk. Daarnaast is in 2018 veelvuldig telefonisch en mondeling contact geweest tussen kwaliteitsbepaler/compliance officer en de controleteams. Op adhoc basis zijn diverse informele consultaties geweest. Het beeld over 2018 is dat bij twijfel altijd door de controleteams contact is opgenomen met de kwaliteitsbepaler of compliance officer. In het kader van een kwaliteitsgerichte cultuur is dat ook gewenst en noodzakelijk.
- Aantal uitgevoerde OKB's en andere kwaliteitsreviews voor afgifte van de verklaring (onderscheid interne en externe) alsmede dit aantal uitgedrukt in een percentage van het aantal wettelijke (en vrijwillige) controles.
Voor afgifte van de controleverklaring bij WTA-opdrachten zijn 4 OKB's (2 intern en 2 extern) verricht. Daarnaast zijn op WTA-opdrachten 3 hotreviews door de compliance officer verricht (integrale dossierbeoordeling voor afgifte van de controleverklaring, gelijkwaardig aan een OKB). Aangezien sprake is van 14 WTA-opdrachten, heeft daarmee voor 50% van de opdrachten een kwaliteitsreview plaatsgevonden. Voor vrijwillige controles zijn geen OKB's of hotreviews uitgevoerd.

Kwaliteitsindicatoren t.a.v. de output:

- Aantal uitgevoerde interne en externe kwaliteitsreviews na afgifte van de verklaring en de uitkomsten van deze kwaliteitsreviews (voldoende/onvoldoende).
Van elke tekenend accountant wordt jaarlijks tenminste 1 dossier getoetst. Voor WTA-opdrachten zijn 3 interne kwaliteitsreviews na afgifte van de verklaring verricht door de compliance officer. Hiervan zijn 2 dossiers onvoldoende en 1 dossier voldoende.
- Aantal reviews uitgevoerd door externe partijen waaronder SRA en de uitkomsten van deze reviews.
In 2018 heeft de SRA zijn review op de WTA-opdrachten uitgevoerd. Hiertoe zijn 2 opdrachten geselecteerd welke beide als voldoende beoordeeld zijn.

Alle maatregelen vanuit het rapport "In het publiek belang" zijn met betrekking tot ETL Accountants B.V. ingevoerd dan wel is gemotiveerd afgeweken van deze maatregelen onder het adagium "pas toe of leg uit". Deze voortgang is ook vastgelegd in het online registratiesysteem van de NBA.

16. NALEVING VEREISTEN DOSSIERSLUITING BINNEN 60-DAGEN

Bij het uitvoeren van de kwaliteitsreviews heeft ook controle plaatsgevonden op de tijdige sluiting van de dossiers. Voor de WTA-opdrachten zijn hierbij geen tekortkomingen geconstateerd. Alle getoetste dossiers waren binnen de 60-dagen termijn gesloten.

17. SRA

Ter voorbereiding op het toetsingsbezoek van de controlepraktijk van ETL Accountants B.V. heeft de vertegenwoordiger van de SRA (de heer B. Sprey) in het 1^e kwartaal een bezoek gebracht aan ETL. Tijdens dit bezoek is de opzet van het kwaliteitsstelsel besproken. Er is door de SRA vastgesteld dat sprake is van een in opzet voldoende kwaliteitsstelsel. De naleving is begin juni 2018 nader vastgesteld door het uitvoeren van dossierreviews, waarbij alle getoetste wettelijke controledossiers voldoende zijn beoordeeld.

18. VAKTECHNISCH OVERLEG

Voor de controlepraktijk heeft in het 1^e kwartaal een vaktechnisch overleg plaatsgevonden juist voor aanvang van de balanscontroles. Bij dit overleg zijn de uitkomsten uit het overleg met de SRA meegenomen en is de algehele controleaanpak conform het Handboek Kwaliteit, dat met ingang van 1 januari 2018 geldt, besproken met de medewerkers actief in de controlepraktijk. Daarnaast hebben voor de gehele accountancypraktijk, inclusief de controlepraktijk een viertal VTO's plaatsgevonden gedurende 2018. Hierbij zijn de volgende onderwerpen behandeld:

- Wetenswaardigheden vanuit de toetsingen; bevindingen als compliance officer, formele vereisten vanuit het handboek samenstellen.
- Loonkostenvoordelen en loonsubsidies en update WKR.
- De nieuwe WWFT voor accountants
- Actualiteiten samenstelpraktijk

19. CONCLUSIE

Het bestuur van ETL Accountants B.V. concludeert dat de mate waarin in de verslagperiode is voldaan aan de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en de hierop gebaseerde kantoorrichtlijnen, zoals opgenomen in het kantoorhandboek, voldoende is.

Met vriendelijke groet,

V.V.D. Hadinegoro – Spaans
Bestuur ETL Accountants B.V.

R.M.C. Wielinga – De Winter RA