COLLEGE VAN TOEZICHT OP DE BEDRIJFS-REVISOREN

Inzichten

maandag 17 november 2025

BAOB inspireert de sector met 10 auditkwaliteitsindicatoren (*Audit Quality Indicators*, AQI) voor een doorlopende kwaliteitsmonitoring

De BAOB wil bedrijfsrevisorenkantoren inspireren indien zij op vrijwillige basis beroep willen doen op zogenaamde AQI of audit quality indicators.
Op zich meten auditkwaliteitsindicatoren (*Audit Quality Indicators* of AQI) geen auditkwaliteit, maar vormen zij meetpunten waarvan de uitkomst de auditkwaliteit van een bedrijfsrevisorenkantoor direct of indirect kan beïnvloeden. De norm ISQM 1 verplicht de bedrijfsrevisorenkantoren om een dynamisch kwaliteitsmanagementsysteem uit te bouwen met een doorlopende kwaliteitsmonitoring. Goed gekozen AQI kunnen bijdragen bij het bewaken en voortdurend verbeteren van de kwaliteit van de organisatie van het kantoor en diens opdrachten.

In 2024 voerde het College van toezicht op de bedrijfsrevisoren, ook genaamd de Belgian Audit Oversight Board of 'BAOB', in samenwerking met het Centraal inspectieteam van de FSMA, een studie uit over AQI met de bedoeling om inzicht te verwerven in het gebruik en het nut ervan voor diverse stakeholders. De BAOB steunde zich hiervoor op informatie van representatieve bedrijfsrevisorenkantoren en publicaties van diverse toezichthouders en professionele organisaties. De BAOB hield op 28 april 2025 een rondetafelgesprek[1] met representatieve bedrijfsrevisorenkantoren, raadpleegde het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR) en dankt het IBR en de sector voor hun waardevolle en vrijblijvende input.
De BAOB zal toekomstgericht ook rekening houden met de resultaten van de werkgroep over AQI, opgericht door de CEAOB[2] begin 2025 en waaraan de BAOB actief deelneemt.

Er bestaat op vandaag geen reglementaire verplichting om AQI in het kantoor in te voeren en hoe deze zijn te berekenen. De studie van de BAOB heeft geleid tot een selectie van 10 relevante en in de praktijk frequent gebruikte AQI. Deze publicatie bevat de uitleg en praktische uitwerking ervan.
Elk bedrijfsrevisorenkantoor beoordeelt zelf welke AQI het meest geschikt zijn rekening houdend met de eigen activiteit, de benodigde tijd en de beschikbare data. Proportionaliteit is steeds de regel. De geselecteerde AQI zijn evenmin uniek: andere AQI of andere

1 https://www.ctr-csr.be/nl/ctr-csr/news/rondetafelgesprek-over-audit-quality-indicators-aqi
2 Committee of European Auditing Oversight Bodies.

berekeningsmethodes zijn mogelijk naar eigen inzicht van elk kantoor. De hierna opgenomen berekeningsmethodes zijn de in de sector vaak voorkomende methoden.
De AQI bieden niet altijd 'mathematische' zekerheid; sommige AQI steunen op data die ten dele subjectief zijn.

Wie AQI invoert, moet ook wat geduld hebben: het gebruik doorheen de tijd laat toe om in eenzelfde kantoor patronen en afwijkingen op de normale gang van zaken vast te stellen. Dan wordt het echt interessant.

1 Toegevoegde waarde van AQI

ISQM 1[3] vereist dat het kantoor een dynamisch kwaliteitsmanagementsysteem (hierna: 'KMS') opzet, implementeert en in werking stelt om de kwaliteit van het kantoor en zijn opdrachten proactief te beheren[4]. Een kwaliteitsbeheer vraagt om **goede monitoringprocessen**[5] die relevante, tijdige en betrouwbare informatie leveren over het KMS. Auditkwaliteitsindicatoren of AQI kunnen hierbij een hulpmiddel zijn.

AQI zijn kwantitatieve of kwalitatieve indicatoren die informatie leveren over de kwaliteit van de organisatie van het bedrijfsrevisorenkantoor en de uitvoering van zijn opdrachten. Hierbij zijn zowel metingen op geaggregeerd kantoorniveau als op individueel opdrachtniveau mogelijk. De AQI kunnen bovendien zowel '*lagging*' als '*leading*' zijn: een *lagging* indicator meet de effectief vastgestelde kwaliteit terwijl een *leading* indicator kwaliteitsonderwerpen meet die heel voorspellend zijn voor de toekomstige kwaliteit van het kantoor en zijn opdrachten.

Een frequente meting en analyse van de resultaten van de AQI doorheen de tijd kan kantoren ondersteunen om tijdig tekortkomingen op te sporen en te remediëren of om kwaliteitsverhogende inspanningen te meten. Zo kan een negatieve evolutie wijzen op nieuwe kwaliteitsrisico's of een tekortkoming in het kwaliteitsmanagementsysteem. Een positieve evolutie kan de kwaliteitverhogende inspanningen van het kantoor benadrukken.

---

[3] De International Auditing and Assurance Standards Board nam in december 2020 de International Standard on Quality Management (ISQM) 1 aan. Deze is omgezet in het Belgisch recht met de publicatie in het Belgisch Staatsblad van de 'Norm inzake de toepassing van de internationale standaarden voor kwaliteitsmanagement 1 en 2 (ISQM 1 en 2) en van ISA 220 (Herzien)'. Deze norm is publiek beschikbaar op https://www.ibr-ire.be/docs/default-source/nl/documents/regelgeving-en-publicaties/rechtsleer/normen-enaanbevelingen/isqm/20231127-nrm-isqm-def.pdf?sfvrsn=379024db_3. Deze norm treedt in werking: a) Betreffende de opzet en de implementatie van een kwaliteitsmanagementsysteem voor de revisorale opdrachten in overeenstemming met ISQM 1, uiterlijk op 15 december 2023; de op grond van de paragrafen 53 en 54 van ISQM 1 vereiste evaluatie van het kwaliteitsmanagementsysteem dient te worden uitgevoerd binnen een jaar na 15 december 2023; b) Voor de toepassing van ISQM 2 met betrekking tot revisorale opdrachten betreffende periodes die aanvangen op of na 15 december 2023; c) Voor de toepassing van ISA 220 (Herzien) op controles van financiële overzichten met betrekking tot boekjaren die op of na 15 december 2023 aanvangen.

[4] ISQM 1.7.

[5] ISQM 1.36, 1.37, A139.

Naast een tijdige opsporing van tekortkomingen helpen AQI ook om de verantwoordelijkheid van het personeel voor kwaliteit te benadrukken. Het formuleren van duidelijke doelstellingen voor iedere indicator, de toewijzing van verantwoordelijkheden en de opvolging ervan, dragen bij tot **een cultuur die aandacht geeft aan kwaliteit en voortdurende interne verbetering.**

2 Stappenplan voor de implementatie van AQI

Elk kantoor zal voor zichzelf uitmaken of AQI nuttig zijn, welke AQI nuttig zijn en of de data voor de berekening ervan (vandaag of morgen) beschikbaar zijn.
De keuze zal steeds de aard en de activiteiten van het kantoor in acht nemen: een overvloed aan meetinstrumenten waarvan de resultaten niet nuttig of niet op te volgen zijn, kan niet baten.

Als een kantoor kiest om AQI in te voeren, dan kunnen de volgende **tips** nuttig zijn.

AQI meten best onderwerpen die sterk correleren met de kwaliteit van het kantoor en zijn opdrachten: **de eerste stap** is dus om **relevante kwaliteitsonderwerpen** te bepalen.
Uit onze studie blijkt dat er **vijf onderwerpen** zijn die zowel representatieve kantoren, als buitenlandse toezichthouders vaak meten met behulp van AQI:

1. de betrokkenheid en het toezicht van de opdrachtpartner op het dossier, alsook van de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelaar;
2. de werkbelasting van het personeel;
3. het personeelsverloop in het kantoor;
4. de training van het personeel;
5. de interne en externe monitoringresultaten.

Deze onderwerpen zijn **gelinkt aan de kwaliteitsdoelstellingen van de componenten**[6] 'Middelen', 'Uitvoering van de opdracht' en 'Monitoring en remediëring'. Een kantoor moet krachtens de norm ISQM 1 nog andere kwaliteitsdoelstellingen behalen, en kan ook op eigen initiatief beslissen om bijkomende kantoor specifieke kwaliteitsdoelstellingen te bepalen.
Een kantoor kan beslissen om al deze kwaliteitsdoelstellingen met AQI op te volgen.

De tweede stap is de keuze van de meest geschikte AQI voor de meting van de geselecteerde kwaliteitsonderwerpen.

Een goede AQI genereert consistente en betrouwbare informatie. Dit vraagt als **derde stap** om een **duidelijke definitie en berekeningsmethode** en een berekening op basis van **kwantitatieve en verifieerbare gegevens**. Het is interessant om te kiezen voor **relatieve, eerder dan absolute indicatoren**, omdat de relatieve indicatoren de vergelijkbaarheid van de AQI-resultaten doorheen de tijd bieden, ook wanneer een kantoor van omvang verandert[7].

---

6 ISQM 1.6.

7 Om de meest geschikte AQI te selecteren, heeft de BAOB een AQI-survey opgesteld en voorgelegd aan enkele Belgische representatieve bedrijfsrevisorenkantoren. Deze kantoren beoordeelden een lijst met potentiële AQI op hun 'nuttigheid' en 'correlatie met kwaliteit'.

Dat alles vereist wel dat **de data** voor de berekening van de gekozen AQI beschikbaar zijn, of dat binnen afzienbare tijd kunnen zijn. Dit vergt als **vierde stap** het in kaart brengen van de beschikbare data en mogelijks aanpassingen aan het intern datasysteem of het verzamelen van nieuwe data.

De laatste stap is de bepaling van een geschikte frequentie van de meting en de rapportering van de AQI. Een frequente meting van AQI zorgt voor tijdige en doorlopende informatie over de kwaliteit. Een analyse van de AQI-resultaten doorheen de tijd bevestigt bepaalde trends of toont plotse trendbreuken. Dat vraagt dan wel om verder onderzoek naar de onderliggende oorzaken ervan.

Een dashboard kan een praktische ondersteuning bieden voor de analyse en rapportering van AQI. Ook kan het nuttig zijn om de analyse verder aan te vullen met relevante contextuele informatie over het kantoor of zijn opdrachten[8]. Tenslotte is een **opvolging van het auditproces in termen van te behalen *milestones*** ook bijzonder nuttig: er is immers een aantoonbaar verband tussen tekortkomingen en een auditproces dat te laat is opgestart, uitgevoerd en opgevolgd.

3 10 AQI ten behoeve van een doorlopende kwaliteitsmonitoring

Op basis van zijn studie selecteerde de BAOB ter inspiratie van de sector 10 relevante AQI die zorgen voor doorlopende, relevante, betrouwbare en tijdige informatie over de kwaliteit van de bedrijfsrevisorenkantoren en hun opdrachten[9].

De berekeningsmethode van de meting die voor elk van deze AQI, hierna weergegeven, is indicatief en betreft de meest frequent aangetroffen methode.

Zoals hogervermeld zijn andere methodes mogelijk en maakt elk kantoor best voor zichzelf uit wat het wil meten en hoe en welke beschikbare data het heeft of wenst te bekomen.

Het betreft de volgende AQI:

1. Betrokkenheid en toezicht
2. Ervaring bedrijfsrevisor die het controleverslag ondertekent
3. Gespecialiseerde auditmiddelen
4. Monitoring
5. Archivering
6. Personeelsverloop
7. Opleiding
8. Werklast
9. Kwalitatieve middelen
10. Cultuur

1. Involvement and supervision
2. Experience of the signing engagement leader
3. Specialized audit resources
4. Monitoring
5. Archiving
6. Personnel turnover
7. Training
8. Workload
9. Quality resources
10. Culture

[8] Zo kan een strategische wijziging in de cliëntenportefeuille een impact hebben op de AQI 'Involvement and supervision'.
[9] Er bestaan uiteraard nog vele andere AQI of varianten op de geselecteerde AQI.

3.1 Involvement and supervision

De AQI 'Involvement and supervision' meet de betrokkenheid en het toezicht van de tekenende opdrachtpartner en de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelaar doorheen de opdracht.

Detail van de indicatieve meting:
- *Involvement and supervision voor de tekenende opdrachtpartner voor OOB- en niet-OOB-opdrachten;*
- *Involvement and supervision voor de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelaar voor OOB- en niet-OOB-opdrachten.*

De tekenende opdrachtpartner is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opdracht. Hij moet op voldoende en passende wijze betrokken zijn doorheen de opdracht[10]. Ook de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelaar heeft een belangrijke rol voor de kwaliteit voor de opdracht. Hij beoordeelt de evaluatie van de significante oordeelsvormingen en de hierover bereikte conclusies van het opdrachtteam[11].

Een hogere mate van betrokkenheid en toezicht heeft een positieve invloed op de kwaliteit van de opdracht. Dit betekent dat er meer tijd genomen is voor de evaluatie van de significante oordeelsvormingen en de uitgevoerde werkzaamheden ter onderbouwing van passende conclusies. De betrokkenheid en het toezicht hangen steeds af van de aard en de omstandigheden van de opdracht en de samenstelling van het opdrachtteam: **risicovolle opdrachten of onervaren teams vereisen een hogere mate van betrokkenheid en toezicht.**

3.2 Experience of the signing engagement leader

De AQI 'Experience of the signing engagement leader' meet het gewogen gemiddeld aantal jaren ervaring van de tekenende opdrachtpartners in het beroep.

Detail van de indicatieve meting:
Gewogen gemiddeld aantal jaren ervaring van de tekenende opdrachtpartners voor OOB- en niet-OOB-opdrachten

Het opdrachtteam, onder leiding van de tekenende opdrachtpartner, moet over de nodige competentie en capaciteiten beschikken voor de uitvoering van de opdracht[12]. ISQM 1 bepaalt dat het opdrachtteam **professionele oordeelsvorming** moet toepassen en blijk moet geven van een **professioneel kritische houding**[13]. Deze houding ondersteunt de kwaliteit van de toegepaste oordeelsvormingen in het kader van de opdracht.

---

10 ISQM 1.31 b.
11 ISQM 2.24, 2.25, 2.26.
12 ISQM 1.32 a.
13 ISQM 1.31 a, c.

Meer ervaren partners begrijpen de risico's van de opdrachten mogelijks beter en definiëren bijgevolg mogelijks betere antwoorden op de risico's. Het is daarom interessant **dat een kantoor voor de toewijzing van opdrachtpartners rekening houdt met het risicoprofiel van de opdracht.**

3.3 Specialized audit resources

De AQI 'Specialized audit resources' meet het gebruik van gespecialiseerde middelen voor de uitvoering van de opdracht.

Detail van de indicatieve meting:
- *Betrokkenheid via raadplegingen voor OOB- en niet-OOB- opdrachten;*
- *Betrokkenheid van specialisten voor OOB- en niet-OOB- opdrachten;*
- *Betrokkenheid van service delivery centers voor OOB- en niet-OOB- opdrachten.*

Additional information:
- *Aantal raadplegingen voor OOB- en niet-OOB- opdrachten.*

Het opdrachtteam, onder leiding van de tekenende opdrachtpartner, moet over de nodige competentie en capaciteiten beschikken om de opdrachten kwalitatief uit te voeren[14]. Het opdrachtteam moet bovendien voor moeilijke of omstreden aangelegenheden raadpleging voorzien[15]. Raadpleging houdt in het algemeen in dat op het passende professionele niveau, met personen van binnen of buiten het kantoor die over gespecialiseerde deskundigheid beschikken, over moeilijke of omstreden kwesties wordt gesproken.

De mate waarin een kantoor toegang heeft tot gespecialiseerde deskundigheid en daarvan gebruikt maakt heeft een positieve invloed op de kwaliteit van de opdrachten. De nood aan gespecialiseerde kennis is daarbij afhankelijk van de aard en omstandigheden van de opdracht.

3.4 Monitoring

De AQI 'Monitoring' meet:
- **de *coverage* van de interne monitoringactiviteiten;**
- **de resultaten van de interne en externe monitoringactiviteiten.**

Detail van de indicatieve meting:
- *Het percentage van de tekenende opdrachtpartners waarvoor het kantoor in het voorbije jaar interne monitoringactiviteiten heeft uitgevoerd;*
- *Het aantal tekortkomingen in het ontwerp, de implementatie of de werking van het kwaliteitsmanagementsysteem (voor de laatst afgeronde monitoring cyclus);*
- *Het percentage van de gemonitorde controledossiers met tekortkomingen en significante tekortkomingen;*

[14] ISQM 1.32 a.
[15] ISQM 1.31.d, A79.

- *Het aantal maatregelen opgelegd in het kader van externe inspecties door de BAOB van het type terechtwijzing, hersteltermijn of doorverwijzing naar de sanctiecommissie van de FSMA voor de voorbije drie/zes jaren.*

Het kwaliteitsmanagementsysteem van het kantoor bestaat uit acht componenten, waaronder het proces voor monitoren en remediëren[16]. **Het monitoringproces levert relevante, tijdige en betrouwbare informatie over het KMS**[17].

Hoe meer interne monitoringactiviteiten, des te groter de kwaliteitsfocus van het kantoor. Meer monitoring betekent dat de opdrachtpartners en hun opdrachtteams frequenter feedback krijgen over de kwaliteit van de opdrachten. Bijgevolg kunnen ze eventuele tekortkomingen ook sneller remediëren en kunnen ze gelijkaardige tekortkomingen in de toekomst voorkomen.

Kantoren met een kwalitatief monitoringproces slagen erin om eventuele tekortkomingen van het KMS voor de (externe) inspecties te identificeren en te remediëren. De resultaten van externe monitoringactiviteiten leveren op die manier dus nuttige inzichten over de kwaliteit van het interne monitoringproces van het kantoor.

3.5 Archiving

De AQI 'Archiving' meet het aantal tijdig gearchiveerde opdrachten op het totaal van de te archiveren opdrachten binnen de wettelijke termijn van 60 dagen en/of op een vroegere datum.

Voorbeeld:
Accelerated archiving meet het volume aan gearchiveerde opdrachten vóór vb 10 of 15 dagen (of enig ander aantal dagen) na de ondertekening van het controleverslag in plaats van de wettelijke termijn van 60 dagen.

Deze indicator geeft dus niet alleen weer in welke mate het kantoor voldoet aan de wet- en regelgeving, maar weerspiegelt ook de maturiteit van het archiveringsproces.
Het kantoor moet de opdrachtdocumentatie tijdig intern verzamelen na de datum van het controleverslag, op passende wijze bijhouden en bewaren in overeenstemming met de wet- en regelgeving[18].

Het meten van de mate waarin het kantoor de wettelijke verplichting van archivering binnen de 60 dagen respecteert, kan bijvoorbeeld gekoppeld worden aan het eventueel invoeren van een interne verplichting om *milestones* te behalen bijvoorbeeld (1) sneller de controledocumenten te verzamelen en (2) sneller te archiveren dan wettelijk vereist.

16 ISQM 1.6.
17 ISQM 1.35.
18 ISQM 1.31, f en art. 17 van de wet van 7 december 2016 tot organisatie van het beroep van en het publiek toezicht op de bedrijfsrevisoren.

De ervaring leert immers dat hoe meer tijd verstrijkt na het ondertekenen van de controleverklaring, hoe meer inspanning het archiveringsproces zal vergen en hoe groter het risico bestaat dat de wettelijke termijn van 60 dagen wordt overschreden.

3.6 Personnel turnover

De AQI 'Personnel turnover' meet het vrijwillig en onvrijwillig vertrek van audit professionals.

Detail van de indicatieve meting:
Personeelsverloop per graad van audit professionals

Het kantoor moet de middelen, inclusief de *human resources*, plannen, verkrijgen en toewijzen op een manier die consistent is met de *commitment* van het kantoor ten aanzien van kwaliteit[19]. Het moet **voor iedere opdracht een team en een tekenende opdrachtpartner toewijzen die samen over de nodige competentie en capaciteiten beschikken, met inbegrip van voldoende tijd, om de activiteiten uit te voeren**[20].

Het kantoor plant of budgetteert de personeelsbehoefte op basis van de noden voor de opdrachten en voorziet hierbij een bepaald percentage voor het personeelsverloop. Wanneer het **personeelsverloop hoger ligt dan voorzien door het kantoor**, kan dit **kwaliteitsbedreigend** zijn:

- Het kantoor heeft minder personeel om aan de opdrachten toe te wijzen met als gevolg een hogere werkdruk voor het overblijvend personeel.
- Het kantoor verliest mogelijk relevante ervaring en expertise die nodig is voor de uitvoering van specifieke opdrachten.

Een **plotse stijging van het personeelsverloop kan ook wijzen een verandering in de cultuur van het kantoor**: personeel dat zich niet langer identificeert met de waarden en de normen van het kantoor kiest voor een ander kantoor.

3.7 Training

De AQI 'Training' meet het gemiddeld aantal succesvol afgeronde trainingsuren per FTE[21] audit professional, inclusief de verplichte permanente vorming.

Detail van de indicatieve meting:
Gemiddeld aantal succesvol afgeronde trainingsuren per FTE audit professional

Voorbeeld:
Ethische training meet het gemiddeld aantal succesvol afgeronde trainingsuren voor ethiek, onafhankelijkheid, per FTE audit professional

[19] ISQM 1.28.e, component governance and leadership.
[20] ISQM 1.32.d, component resources.
[21] Fulltime-equivalent (fte) of voltijdsequivalent (vte).

Het kantoor moet personeel in dienst nemen en erop toezien dat het over de nodige competentie en capaciteit beschikt om de opdrachten kwalitatief uit te voeren[22]. De Belgische wetgever vereist bovendien dat de bedrijfsrevisor-natuurlijk persoon zijn theoretische kennis, zijn beroepsbekwaamheden en zijn beroepsethiek verzekert door een **continue permanente vorming**[23]. **Een goede kennis van de relevante wetgeving, regelgeving en standaarden vormt de basis voor kwalitatief werk.**

Competentie is het vermogen van een persoon om een rol te vervullen en gaat verder dan kennis van beginselen, concepten, feiten en procedures; het is de integratie en toepassing van technische competentie, beroepsvaardigheden, -ethiek, -waarden en -attitudes[24]. De kantoren ontwikkelen op verschillende manieren competent personeel: onder meer door verplichte trainingen, on-the-job-trainingen, of coaching van minder ervaren leden van het opdrachtteam door meer ervaren leden van het opdrachtteam.

Het gemiddeld aantal succesvol afgeronde trainingsuren per FTE audit professional weerspiegelt hoe intensief het kantoor investeert in technische en ethische[25] trainingen voor het personeel. **Meer kwalitatieve en doeltreffende opleidingen resulteren in een betere kennis en competentie van het personeel.**

3.8 Workload

De AQI 'Workload' meet het gemiddeld aantal gewerkte uren per FTE audit professional voor verschillende periodes doorheen het jaar.

Detail van de indicatieve meting:
Wekelijks gemiddeld aantal gewerkte uren per graad van audit professional

Voorbeeld:
Budget overrun: het aantal opdrachten met een budgetoverschrijding van >25%

Het kantoor zal aan elke opdracht, een opdrachtteam, inclusief een opdrachtpartner, toewijzen die over de nodige capaciteiten, inclusief voldoende tijd, beschikken om op consistente wijze opdrachten gekenmerkt door kwaliteit uit te voeren[26].

Een **te hoge werkbelasting van het personeel kan kwaliteitsbedreigend zijn** omdat het opdrachtteam **mogelijk onvoldoende tijd heeft voor het (documenteren van het) uitvoeren van voldoende en geschikte controlewerkzaamheden**. Bovendien kan een te hoge werkbelasting de **professioneel-kritische houding belemmeren**.

[22] ISQM 1.32.a
[23] Art. 27 van de wet van 7 december 2016 tot organisatie van het beroep van en het publiek toezicht op de bedrijfsrevisoren.
[24] ISQM 1.A88.
[25] De AQI houdt geen rekening met soft skill trainingen.
[26] ISQM 1.32.d.

Aangezien de werkdruk in de sector sterk varieert doorheen het jaar, is het interessant om bijvoorbeeld de werkbelasting voor verschillende periodes doorheen het jaar te meten, eerder dan op een *year-to-date* basis. Het kantoor kan dan monitoren dat het personeel ook in de drukkere periodes voldoende capaciteit heeft voor een kwalitatieve uitvoering van de opdrachten.

3.9 Quality resources

De AQI 'Quality resources' meet de toewijzing van *human resources* aan kwaliteitscontroles, -ondersteuning en -monitoring op lokaal kantoorniveau.

Voorbeelden:
- *Toewijzing van tekenende opdrachtpartners aan kwaliteitscontrole, -ondersteuning en -monitoring*
- *Toewijzing van extern personeel aan kwaliteitscontrole, -ondersteuning en -monitoring.*

Het kantoor moet conform de norm ISQM 1 een organisatiestructuur opzetten en verantwoordelijkheden toewijzen zodanig dat het KMS van het kantoor kan worden opgezet, geïmplementeerd en in werking gesteld[27]. De personen met verantwoordelijkheden voor het KMS moeten beschikken over de nodige ervaring, kennis, invloed en autoriteit binnen het kantoor[28]. Tekenende opdrachtpartners voldoen gewoonlijk aan deze kenmerken en kunnen voldoende invloed uitoefenen. Wanneer het kantoor niet over voldoende of geschikt personeel beschikt, kan het extern personeel inschakelen[29].

De toewijzing van *human resources* voor verschillende kwaliteitsrollen geeft een indicatie van de investering in middelen voor een verbetering van de kwaliteit. Meer middelen zorgen voor een betere ondersteuning van het personeel, een hogere *coverage* van de monitoringactiviteiten, meer tijd voor het onderzoek naar de oorzaak van tekortkomingen in het KMS en meer tijd voor het opzetten van passende en doeltreffende remediërende maatregelen.

3.10 Culture

De AQI 'Culture' meet de positieve antwoorden voor een selectie van vragen uit de *cultuur survey* (per audit professional van het lokaal kantoor), inclusief de responsgraad van de survey.

Detail van de indicatieve meting voor de volgende vragen uit de survey:
- *Voldoende tijd voor een kwalitatieve uitvoering van de opdrachten;*
- *Beschikbaarheid van voldoende middelen (intellectueel, technologisch,…) voor een kwalitatieve uitvoering van de opdracht;*
- *Voldoende training, competentie en capaciteit voor een kwalitatieve uitvoering van de opdracht;*
- *Tone at the top, commitment ten aanzien van kwaliteit door leidinggevenden.*

[27] ISQM 1.28.d, component governance and leadership.
[28] ISQM 1.21.
[29] ISQM 1.32.c.

Bijkomende indicatieve meting:
Responsgraad voor de cultuursurvey

De cultuur van het kantoor is volgens de norm ISQM een belangrijke factor bij het beïnvloeden van het gedrag van het personeel. Het kantoor geeft blijk van commitment ten aanzien van kwaliteit met een cultuur die binnen het gehele kantoor bestaat[30]. Hoewel de leidinggevenden de toon aan de top zetten door hun handelingen en gedragingen, dragen duidelijke, consistente en frequente handelingen en communicaties op alle niveaus van het kantoor collectief bij tot de cultuur van het kantoor[31].

Cultuur bepaalt hoe werknemers zich gedragen en hoe ze reageren in bepaalde situaties. De kantoren en hun netwerken erkennen het belang van cultuur en de correlatie ervan met kwaliteit.

Ze proberen daarom de **minder zichtbare elementen van cultuur, zoals waarden, normen en overtuiging te meten via cultuurbevragingen**. Dit zijn anonieme bevragingen waarbij het personeel een waardering geeft over verschillende aspecten zoals de toon aan de top en hun commitment ten aanzien van kwaliteit, de werkbelasting, de intellectuele en technologische middelen.

De evolutie van het aandeel van positieve antwoorden voor geselecteerde cultuurvragen kan tot nuttige inzichten leiden. Een negatieve evolutie vraagt om bijkomend onderzoek naar de oorzaak ervan en kan input leveren voor een cultuur-actieplan om de gewenste cultuur te bereiken. Natuurlijk is de **analyse van cultuurbevragingen enkel nuttig is wanneer de responsgraad voldoende hoog is.** Ook interessant is om het type vragen af te stemmen op de verschillende doelgroepen in de organisatie in functie van hun ervaring en taken. Een goede communicatie door de leiding van het kantoor over het belang van de deelname aan dergelijke bevragingen zal het personeel hiertoe aansporen.

***

30 ISQM 1.28.a, c.
31 ISQM 1.A58.

Bijlage: Praktische gids voor de vrijwillige implementatie van geselecteerde AQI[32]

De berekeningsmethodes zijn indicatief en meest voorkomend in de markt op basis van een studie van de BAOB.

Involvement and supervision	
Description	
This AQI measures the involvement and supervision of signing engagement leaders and engagement quality reviewers throughout the engagements.	
AQI considerations	
Indicator	Number of registered hours for involvement and supervision of signing engagement leaders (SEL) and engagement quality reviewers (EQR) throughout the engagements as a percentage of the total registered hours for engagements (for the reporting period)
Level of measurement	Involvement and supervision at firm level *Measurement details*: Per SEL and per EQR
Segmentation	- PIE[33] engagements - NPIE engagements (or Non-PIE engagements)
Reporting period	12 months
Source data	Timesheets of engagements with signed engagement reports dated in the reporting period
Calculation method	
$\frac{\text{Total registered hours for supervision and involvement of SEL and EQR}}{\text{Total registered hours for engagements}} * 100$ *Measurement details:* *Details per SEL and EQR* $\frac{\text{Total registered hours for supervision and involvement of SEL}}{\text{Total registered hours for engagements}} * 100$	

[32] Every audit firm decides for itself which AQI are the most suitable, bearing in mind its activities, the time needed and the data available. Proportionality is the rule at all times.

[33] Article 1.12 Belgian Code on Companies and Associations.

$$\frac{\text{Total registered hours for supervision and involvement of EQR}}{\text{Total registered hours for engagements}} * 100$$

Details per type of engagement

$$\frac{\text{Total registered hours for supervision and involvement of SEL and EQR, PIE engagements}}{\text{Total registered hours for PIE engagements}} * 100$$

$$\frac{\text{Total registered hours for supervision and involvement of SEL and EQR, NPIE engagements}}{\text{Total registered hours for NPIE engagements}} * 100$$

Experience of signing engagement leader

Description

This AQI measures the weighted[34] average years of experience of signing engagement leaders within the audit profession.

AQI considerations

Indicator	The sum of, the number of years of experience times the number of signed engagement reports for each signing engagement leader, divided by the total number of signed engagement reports within the audit firm
Level of measurement	Average experience of signing engagement level at firm level
Segmentation	- PIE engagements - NPIE engagements (or Non-PIE engagements)
Population	All signing engagement leaders
Reporting period	12 months
Source data	- HR data: number of years of experience within the audit profession (at the end of the reporting period) - Number of engagements with signed engagement reports dated in the reporting period

Calculation method

$$\frac{\sum(\text{\# signed reports SEL 1} * \text{\# years of experience SEL 1} + \ldots + \text{\# signed reports SEL X} * \text{\# years of experience SEL X})}{\text{Total number of signed engagement reports}}$$

Measurement details:

$$\frac{\text{For PIE engagements, } \sum(\text{\# signed reports SEL 1} * \text{\# years of experience SEL 1} + \ldots + \text{\# signed t reports SEL X} * \text{\# years of experience SEL X})}{\text{Total number of signed engagement reports, PIE engagements}}$$

$$\frac{\text{For NPIE engagements, } \sum(\text{\# signed reports SEL 1} * \text{\# years of experience SEL 1} + \ldots + \text{\# signed reports SEL X} * \text{\# years of experience SEL X})}{\text{Total number of signed engagement reports, NPIE engagements}}$$

[34] The weight is the number of signed engagement reports per signing engagement leader.

Specialized audit resources

Description

This AQI measures the involvement of specialized resources throughout the engagements.

AQI considerations

Indicator	Number of registered hours for involvement of specialized resources as a percentage of the total registered hours for engagements. Types of specialized resources: consultation, involvement of specialists or experts and service delivery centers (SDC) *Additional information:* Number of engagements with formal consultations as a percentage of the total number of engagements, for PIE and NPIE engagements
Level of measurement	Involvement of specialized resource at firm level *Measurement details*: Per type of specialization (consultation, other specialists or experts, service delivery centres)
Segmentation	- PIE engagements - NPIE engagements (or Non-PIE engagement)
Reporting period	12 months
Source data	- Timesheets of engagements with signed engagement reports dated in the reporting period - Consultation tool (depending on what the local audit firm has available for reporting purposes)

Calculation method

$$\frac{\text{Total registered hours for involvement of specialized resources}}{\text{Total registered hours for engagements}} * 100$$

Additional information:

$$\frac{\text{Total number of engagements with consultations}}{\text{Total number of engagements}} * 100$$

Details per type of specialized resource:

$$\frac{\text{Total registered hours for involvement of specialized resources, consultations}}{\text{Total registered hours for engagements}} * 100$$

$$\frac{\text{Total registered hours for involvement of specialized resources, specialist or expert}}{\text{Total registered hours for engagements}} * 100$$

$$\frac{\text{Total registered hours for involvement of specialized resources, SDC}}{\text{Total registered hours for engagements}} * 100$$

Details per type of engagements:

$$\frac{\text{Total registered hours for involvement of specialized resources, PIE engagements}}{\text{Total registered hours for PIE engagements}} * 100$$

$$\frac{\text{Total registered hours for involvement of specialized resources, NPIE engagements}}{\text{Total registered hours for NPIE engagements}} * 100$$

$$\frac{\text{Total number of consultations for PIE engagements}}{\text{Total number of PIE engagements}} * 100$$

$$\frac{\text{Total number of consultations for NPIE engagements}}{\text{Total number of NPIE engagements}} * 100$$

Monitoring

Description

This AQI measures:

- The coverage of internal engagement quality monitoring activities;
- The results of internal and external quality monitoring activities.

AQI considerations

Indicators	**Coverage internal quality monitoring:** Number of signing engagement leaders subjected to internal monitoring (for one or more engagements) as a percentage of the total number of signing engagement leaders **Results internal and external quality monitoring:** - Results internal monitoring ISQM 1: Number of deficiencies in the design, implementation or operating effectiveness of the system of quality management (for the last completed ISQM1 monitoring cycle) - Results internal monitoring engagements: Number of engagement files with deficiencies and/or significant deficiencies, as a percentage of the total number of engagement files subjected to internal monitoring (for the reporting period) - Results external monitoring: Number of measures of the 'reprimand', 'compliance deadline' and 'referral' type (for the last 3/6 years)
Level of measurement	Monitoring activities at firm level
Segmentation	/
Reporting period	- Internal monitoring coverage: 12 months - Internal monitoring results engagements: 12 months - Internal monitoring results for ISQM 1: last completed cycle - External monitoring results: last 3/6 years

Source data	Information on internal monitoring results from the audit firm's quality department:
	(*) Categories of internal inspection results (engagement):
	- *Exception:*
	  - *Insufficient documentation in non-risky areas*
	- *Finding:*
	  - *Non-compliance with internal methodology*
	  - *Insufficient documentation in risky areas*

	- *Deficiency:*
	  - *Non-compliance with ISAs, laws, regulations*
	  - *Insufficient audit procedures*
	  - *Engagement files with > 5 exceptions or findings are also categorized as deficient*
	- *Significant deficiency:*
	  - *Audit opinion not sufficiently supported*
	
	(*) Categories of internal inspection results (ISQM 1):
	- *Finding:*
	  - *Information about SOQM resulting from monitoring activities, external inspections or other sources that indicate that one or more deficiencies may exist. The firm evaluated that the finding is not a deficiency.*
	- *Deficiency:*
	  - *Finding with a severe and/or pervasive effect on the design, implementation and operation of SOQM*
	
	(*) Categories of external inspection results (engagement)
	- *Reprimand*[35]
	- *Compliance deadline*[36]
	- *Injunction*[37]
	- *Recommendation*[38]
	- *Referrals to the Sanctions Committee of the FSMA*[39]

Calculation method

Coverage of internal monitoring:

$$\frac{\text{Total number of signing engagement leaders subjected to internal monitoring} * 100}{\text{Total number of signing engagement leaders}}$$

Results of internal and external monitoring:

Total number of deficiencies and significant deficiencies in the design, implementation or operating effectiveness of the system of quality management (for last completed ISQM1 monitoring cycle)

$$\frac{\text{Total number of engagement files with deficiencies and/or significant deficiencies} * 100}{\text{Total number of engagement files subjected to internal monitoring}}$$

Total number measures of type 'reprimand', 'compliance deadline' and 'instruction' (for last 3 years)

35 Under Article 57, §5 of the Law of 7 December 2016, the BAOB may reprimand the auditor in cases where it is established that the auditor has committed the breaches but these do not justify the imposition of a compliance deadline.

36 If the BAOB imposes a compliance deadline on the auditor under Article 57, §1, first paragraph of the Law of 7 December 2016, the auditor must take the necessary measures to remedy the identified deficiencies and ensure compliance with the relevant provisions.

37 If the BAOB imposes an injunction on the auditor under Article 116/2, §1 of the AML Law, the auditor must take the necessary measures to remedy the identified deficiencies and ensure compliance with the relevant provisions.

38 If the BAOB issues a recommendation under Article 52, §6, second paragraph of the Law of 7 December 2016, the auditor must take the necessary measures to remedy the identified deficiencies and ensure compliance with the relevant provisions.

39 For serious deficiencies, the BAOB may also decide to refer the matter to the Sanctions Committee of the FSMA and initiate a procedure that may lead to the imposition of administrative measures and pecuniary sanctions.

Archiving

Description

This AQI measures the timely archiving of engagements.

AQI considerations

Indicator	Number of timely archived engagements, as a percentage of the total number of engagements *Additional information:* Number of engagements archived within 15 days of the reporting date as a percentage of the total number of engagements
Level of measurement	Archiving at firm level
Segmentation	/
Reporting period	12 months
Source data	Archiving details of the engagements with signed engagement reports dated in the reporting period *(*) Definition engagements:* - *All types of engagements with one archiving per signed report or opinion*

Calculation method

$$\frac{\text{Total number of timely archived engagements}}{\text{Total number of engagements}} * 100$$

Additional information:

$$\frac{\text{Total number of engagements archived within 15 days after the reporting date}}{\text{Total number of engagements}} * 100$$

Personnel turnover

Description

This AQI measures the voluntary and involuntary departures of audit professionals.

AQI consideration

Indicator	Number of FTE audit professionals leaving the audit firm voluntarily and involuntarily (including transfers to other departments) as a percentage of the average FTE audit professionals[40]
Level of measurement	Personnel turnover at firm level *Measurement details*: Per grade (staff, manager, signing engagement leader)
Population	Audit professionals of the local firm, involved in the delivery of audits, excluding administrative and supporting personnel
Reporting period	12 months
Source data	HR data: yearly average FTE audit professionals per grade, overview of leavers and transfers per grade for the reporting period

Calculation method

$$\frac{\text{Total FTE audit professionals leaving (voluntary and involuntary)}}{\text{Average FTE audit professionals}} *100$$

Measurement details:

$$\frac{\text{Total FTE staff leaving (voluntary and involuntary)}}{\text{Average FTE staff}} *100$$

$$\frac{\text{Total FTE managers leaving (voluntary and involuntary)}}{\text{Average FTE managers}} *100$$

$$\frac{\text{Total FTE signing engagement leaders (voluntary and involuntary)}}{\text{Average FTE signing engagement leaders}} *100$$

[40] The yearly average since the reporting period is 12 months. The average of the opening headcount at the start of the reporting period and the closing headcount at the end of the reporting period.

Training

Description

This AQI measures the average successfully completed training hours per FTE audit professional, including professional development required by law.

AQI considerations

Indicator	Number of successfully completed training hours, including the professional development required by law, divided by the average number of FTE audit professionals[41] *Additional information:* Number of successfully completed training hours for ethics and independence, divided by the average FTE audit professionals (detailed per grade)
Level of measurement	Average training hours, at firm level *Measurement details*: Per grade (staff, manager, signing engagement leader)
Population	Audit professionals of the local firm, involved in the delivery of audits, excluding administrative and supporting personnel
Reporting period	12 months
Source data	HR data: yearly average FTE audit professionals per grade, overview of successfully completed training hours per grade for the reporting period *(*) Training includes internal and external training:* - *Continuing development* - *Technical training (ISA, legal, regulations,…)* - *Ethical & independence training*

Calculation method

$$\frac{\text{Total successfully completed training hours, for all grades of audit professionals}}{\text{Average FTE audit professionals}}$$

Additional information:

$$\frac{\text{Total successfully completed ethics training hours, for all grades of audit professionals}}{\text{Average FTE audit professionals}}$$

[41] The yearly average number of FTE audit professionals since the reporting period is 12 months. The average number of FTE audit professionals is based on the opening headcount at the start of the reporting period and the closing headcount at the end of the reporting period.

Measurement details (example for all types of training):

Total successfully completed training hours, for staff Average FTE staff
Total successfully completed training hours, for managers Average FTE managers
Total successfully completed training hours, for signing engagement leaders Average FTE signing engagement leaders

Workload	
Description	
This AQI measures the average weekly hours worked (chargeable and non-chargeable time) per FTE audit professional for different periods throughout the year.	
AQI considerations	
Indicator	Number of registered chargeable and non-chargeable hours by audit professionals for the reporting period, divided by the number of weeks for the reporting period, divided by the period's average number of FTE audit professionals[42] *Additional information:* Number of engagements with a budget overrun of > 25%, as a percentage of the total number of engagements

Level of measurement	Average weekly hours worked at firm level
	
	Measurement details:
	- Per grade of audit professional (staff, manager, signing engagement leader)
	- Per sub-reporting period
	  - Period 1: January-March (e.g. week 1-13)
	  - Period 2: April-June
	  - Period 3: July-September
	  - Period 4: October-December

Population	Audit professionals of the local firm, involved in the delivery of audits, excluding administrative and supporting personnel
Reporting period	12 months
Source data	- Timesheets, including all chargeable and non-chargeable hours per grade of audit professional (*) Non-chargeable hours include training, annual leave, sick-leave administration, or other absence - HR data: Average FTE audit professionals (per grade) for different periods throughout the year (P1, P2, P3, P4 and full year)
Calculation method	

[42] The average number of FTE audit professionals refers to the average headcount in the selected reporting period (we refer you to the AQI considerations) and considers the opening headcount at the start of the selected reporting period and the closing headcount at the end of the selected reporting period.

$$\frac{\text{Total registered chargeable and non-chargeable time, for all grades of audit professionals / \# weeks}}{\text{Average FTE audit professionals}}$$

Additional information:

$$\frac{\text{Number of engagements with budget overrun >25\%*100}}{\text{Total number of engagements}}$$

Measurement details (example for period 1= P1)[43]:

$$\frac{\text{Total registered chargeable and non-chargeable time, for all grades of audit professionals in P1/ \# weeks}}{\text{Average FTE audit professionals in P1}}$$

$$\frac{\text{Total registered chargeable and non-chargeable time, for staff in P1/ \# weeks in P1}}{\text{Average number FTE staff in P1}}$$

$$\frac{\text{Total registered chargeable and non-chargeable time, for managers in P1/ \# weeks in P1}}{\text{Average number FTE managers in P1}}$$

$$\frac{\text{Total registered chargeable and non-chargeable time, for SEL in P1/ \# weeks in PE}}{\text{Average number FTE SEL in P1}}$$

[43] SEL or signing engagement leader.

Quality resources

Description

This AQI measures the allocation of human resources to quality control, support and monitoring at local firm level.

AQI considerations

Indicator	Average number[44] of FTE audit professionals at local firm level working in quality control, support and monitoring as a percentage of the average number[45] of FTE audit professionals
Level of measurement	Quality resources at local firm level *Measurement details:* - Average number of local FTE signing engagement leaders of the local firm working in quality control, support and monitoring, as a percentage of the average number of FTE audit professionals - Average number of external (to the firm or its network) FTE working in quality control, support and monitoring, as a percentage of the average number of FTE audit professionals
Population	Audit professionals of the local audit firm
Reporting period	12 months
Source data	HR data: description and allocation of roles

Calculation method

$$\frac{\text{Average FTE with a role in quality support, control and monitoring}}{\text{Average FTE audit professionals}} * 100$$

Measurement details:

$$\frac{\text{Average FTE signing engagement leaders with a role in quality support, control and monitoring}}{\text{Average FTE audit professionals}} * 100$$

$$\frac{\text{Average FTE external to the firm or its network with a role in quality support, control and monitoring}}{\text{Average FTE audit professionals}} * 100$$

[44] The average number of FTE audit professionals refers to the average headcount in the reporting period (we refer you to the AQI considerations) and considers the opening headcount at the start of the reporting period and the closing headcount at the end of the reporting period.

[45] The yearly average number of FTE audit professionals since the reporting period is 12 months.

Culture

Description

This AQI measures the positive responses to a selection of culture survey questions (by audit professionals of the local firm), including the survey response rate.

AQI considerations

Indicator	Number of positive responses to a selection of culture survey questions as a percentage of the total responses to the selected questions. The selected culture survey questions cover the following topics: - Sufficient time to consistently perform quality engagements; - Appropriate resources (technological, intellectual and human) to consistently perform quality engagements; - Sufficient training, competence and capabilities to consistently perform quality engagements; - Leadership demonstrating their commitment to quality through their actions and behavior (tone at the top) *Additional information:* Total respondents of the culture survey, as a percentage of the total targeted respondents
Level of measurement	Survey response at local firm level
Population	Audit professionals of the local firm, involved in the delivery of audits, excluding administrative and supporting personnel
Reporting period	Results of the most recent culture survey
Source data	Results survey questions. The firm should map the questions in the survey with the topics described above *(*) Categories of responses* - *Positive responses = strongly agree, agree* - *Neutral* - *Negative respones = not agree, strongly disagree*

Calculation method

$$\frac{\text{Total number of positive responses per topic}}{\text{Total number of responses per topic}} * 100$$

Additional information:

$$\frac{\text{Total number of respondents}}{\text{Total number of targeted respondents}} * 100$$

Bronnen

- Audit quality indicators: a global overview of initiatives – factsheet *(2022 Accountancy Europe)*
- Audit quality indicators: the journey and path ahead *(2016 CAQ)*
- Audit quality indicators disclosure framework *(2023 CAQ)*
- 2022 survey report: audit quality indicators *(IRBA)*
- Audit quality indicators *(2022, CMVM Portugal)*
- Audit quality indicators *(2018, CPAB Canada)*
- Audit quality indicators *(2022, Netherlands, CEAOB Inspection Subgroup)*
- Aanbieding audit quality indicators *(2021, Kwartiermakers toekomst accountancysector)*
- Druk en tegendruk: slotrapportage kwartiermakers toekomst accountancy) *(2023, Kwartiermakers Netherlands)*
- Audit quality indicators in the Netherlands: perspectives from audit personnel *(2023, student Nijmegen, https://theses.ubn.ru.nl/server/api/core/bitstreams/42e51fcd-1f77-4cf7-a353-caf9cff2b858/content)*
- Firm-level AQI reporting – definitions note *(2023, FRC UK)*
- Vorschläge für einen strukturierten Dialog über Prüfungsqualität unter Berücksichtigung von Audit Quality Indicators *(2021, IDW, Instituut der Wirtschaftsprüfer*
- 2024-002 firm-and-engagement metrics *(2024, PCOAB US)*
- Guidance to audit firms on ACRA's audit quality indicators disclosure framework *(2020, ACRA, Singapore)*
- Audit quality maturity model *(2021, CAQ India)*
- 2023 survey report: audit quality indicators *(2023, IRBA South-Africa)*
- Annual report 2021- Audit quality indicators *(2021, FAOA, Switzerland)*
- Global assurance alert 2017-07 Audit Quality Indicators *(2017, Grant Thornton)*
- Audit quality indicators Europe *(2024, Grant Thornton, CEAOB Inspections Subgroup)*
- Information from ISQM1 thematic inspections *(2024, Big Four audit firms)*
- Information from AQI survey results *(2024, Big Four audit firms)*

***