

vermeld in de toelichting, alleen artikel 42 lid 2 sub e te zijn omgezet. De tekst van artikel 1:87 lid 1 Wft past meer bij hetgeen wordt verlangd in artikel 42 lid 2 sub e dan in artikel 41 lid 1 sub i. Bovendien is artikel 1:87 Wft alleen inzetbaar bij een gebleken overtreding waarvoor een boete van de derde categorie kan worden opgelegd. Dat is anders bij een 'maatregel' in het kader van onderzoek ex artikel 41 lid 1 sub i.

3. De tussentijd: invoering artikel 1:87 lid 4 Wft en artikel 6aa Besluit

Een jaar na indiening van het wetsvoorstel – in september 2018 – werd aan artikel 1:87 Wft een vierde lid toegevoegd. Op grond daarvan kan bij AMvB – in casu het Besluit uitvoering EU-verordeningen financiële markten – worden bepaald dat, kort gezegd, een beroepsverbod kan worden opgelegd voor zover een Europese verordening daartoe verplicht en dat betrekking heeft op andere ondernemingen dan die expliciet zijn genoemd in artikel 1:87 lid 1 Wft.¹¹ Hoewel de aanleiding voor de invoering van het vierde lid van artikel 1:87 Wft de Europese verordening betreffende de transparantie van effectenfinancieringstransacties ('SFTR')¹² was, werd bewust gekozen voor een ruime formulering voor het geval er in de toekomst in andere EU-verordeningen in een uitbreiding van het beroepsverbod tot niet-financiële ondernemingen zou worden voorzien. In een dergelijk geval zou daaraan uitvoering kunnen worden gegeven 'op het niveau van een algemene maatregel van bestuur'.¹³ Door de invoering van artikel 1:87 lid 4 Wft werd de basis geschapen tot invoering van artikel 6aa Besluit uitvoering EU-verordeningen financiële markten. Artikel 6aa trad op 1 februari 2019 in werking¹⁴ en luidt:

“De bevoegde autoriteit kan ter zake van overtreding van voorschriften gesteld ingevolge de in bijlage 3 genoemde artikelen aan de overtreder of, indien de overtreding is begaan door een rechtspersoon, de natuurlijke personen die tot de betrokken gedraging opdracht hebben gegeven of daaraan feitelijk leiding hebben gegeven, tijdelijk de bevoegdheid ontzeggen om de in die bijlage genoemde functies uit te oefenen bij andere ondernemingen dan die, genoemd in artikel 1:87, eerste lid, van de Wet op het financieel toezicht.”

Artikel 6aa regelt naar mijn mening in feite hetzelfde als in de Wet uitvoering Benchmarkverordening is beoogd met de aanpassing van artikel 1:87 lid 1 Wft. De met toezicht en handhaving belaste toezichthouder kan op grond van artikel 6aa ter zake van overtreding van voorschriften opgenomen in bijlage 3 Besluit uitvoering EU-verordeningen financiële markten aan onder meer de overtreder en feitelijk leidinggevenden tijdelijk de bevoegdheid ontzeggen om de in de bijla-

ge genoemde functies uit te oefenen bij andere ondernemingen dan die zijn genoemd in artikel 1:87 lid 1 Wft. Vereist is dan wel dat de desbetreffende voorschriften (artikelen) en functies in bijlage 3 worden opgenomen. Tot nu toe bestaat bijlage 3 uit slechts twee bepalingen van de SFTR.¹⁵

4. Conclusie

Afgezien van de vraag welke reden ten grondslag heeft gelegen aan het feit dat een in september 2017 ingediend wetsvoorstel dat slechts enkele wijzigingen bevatte ruim twee jaar aanhangig was, rijst ook de vraag waarom na de invoering van artikel 1:87 lid 4 Wft en het daarop gebaseerde artikel 6aa Besluit uitvoering EU-verordeningen financiële markten geen nota van wijziging is ingediend om de voorgestelde wijziging van artikel 1:87 lid 1 Wft in te trekken en in plaats daarvan gebruik te maken van de mogelijkheid van artikel 6aa Besluit uitvoering EU-verordeningen financiële markten. Voor het antwoord op de vraag of naar aanleiding van een overtreding van een Europese verordening een beroepsverbod kan worden opgelegd moeten zowel artikel 1:87 Wft als artikel 6aa Besluit uitvoering EU-verordeningen financiële markten worden geraadpleegd. Zoals al is opgemerkt in 'Wft uit koers (3)'¹⁶ blijft het enigszins zoeken naar een bepaalde implementatiesystematiek voor EU-verordeningen.

Prof. mr. drs. C.M. Grundmann-van de Krol¹⁷

REEKS DIVERSITEIT (6): Gelijke behandeling en eerlijke kansen op de arbeidsmarkt: op weg naar discriminatievrije werving en selectie?

Ondernemingsrecht 2020/16

1. Inleiding

Arbeidsmarktdiscriminatie blijft een hardnekkig probleem, met name voor in Nederland werk(zoe)kende mensen¹ met een migratieachtergrond, ouderen en (zwangere) vrouwen.²

15 Art. 4 lid 1 (eerste zin), artikel 4 lid 3 tot en met 5 en artikel 15 lid 1 en 2 SFTR.

16 'Wft uit koers (3)': Een nieuw implementatiesysteem voor EU-verordeningen', *Ondernemingsrecht* 2019/148.

17 Christel Grundmann is emeritus hoogleraar effectenrecht (in het bijzonder onderneming en financiële markten), Radboud Universiteit Nijmegen.

1 Het conceptwetsvoorstel spreekt over 'Nederlanders', terwijl art. 1 Grondwet bepaalt dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

2 Zie *Discriminatiecijfers in 2018: Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*, Rotterdam/Den Haag, April 2019.

11 Wet van 4 juli 2018 tot uitvoering van verordening SFTR, *Stb.* 2018/244.

12 Verordening (EU) nr. 2015/2365 van 25 november 2015, *PbEU* 2015, L 337.

13 *Kamerstukken II* 2017/18, 34 847, nr. 3, p. 3.

14 Besluit van 12 december 2018, *Stb.* 2019/26.

Omdat voor het kabinet elke vorm van discriminatie onaanvaardbaar en onacceptabel is,³ is het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 opgesteld. De drie pijlers van het Actieplan zijn: toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording.⁴ Deze pijlers liggen ten grondslag aan het op 7 oktober 2019 gepubliceerde conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie.⁵ Dit conceptwetsvoorstel, dat de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs beoogt te wijzigen, bespreek ik in deze bijdrage.

2. De hoofdlijnen

Doel is het bestrijden van discriminatie in de fase waarin potentiële werkenden worden geworven en geselecteerd. Regels die het maken van onderscheid verbieden bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking en de arbeidsbemiddeling, mede beïnvloed door implementatie van EU-richtlijnen, zijn niet nieuw.⁶ Wel nieuw is de beoogde verruiming van de toezichthoudende bevoegdheid van de Inspectie SZW tijdens de sollicitatiefase.⁷ Tot nu toe is die bevoegdheid beperkt tot arbeidsmarktdiscriminatie gedurende de arbeidsrelatie.⁸

Werkgevers, arbeidsbemiddelaars en degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen (hierna: intermediairs) moeten een werkwijze vaststellen en deze continue actualiseren op grond van ervaring, de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening om arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Overigens heeft de ondernemer hiervoor instemming van de ondernemingsraad nodig voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid (art. 27 lid 1 onder e WOR). In de werkwijze moet hij de maatregelen die hij dienaangaande treft opnemen. Daarnaast moeten werknemers die inhoudelijk bij de werving en selectie zijn betrokken worden geïnformeerd over het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. Wordt de werving en selectie uitbesteed aan intermediairs dan wel een geautomatiseerd systeem (lees:

algoritmes),⁹ dan moeten werkgevers zich vergewissen en schriftelijk vastleggen dat de derde over een werkwijze als hierboven genoemd beschikt.

3. De werkwijze en de vergewisplicht

Werkgevers moeten over een schriftelijke en voor eenieder toegankelijke werkwijze beschikken waarmee zij arbeidsmarktdiscriminatie bij het aanbieden van een betrekking (waaronder ook een stage) en bij het behandelen van de vervulling van een openstaande betrekking voorkomen. Primair doelt de regeling op werknemers, maar om te voorkomen dat werkgevers de regels omzeilen door zelfstandigen te werven en aan te stellen, kan de regeling via AMvB ook op deze groep werkenden van toepassing worden verklaard.¹⁰ Bij de werkwijze gaat het om een weergave van de manier waarop en de maatregelen waarmee de onderneming of organisatie te werk gaat bij de interne en externe vacaturevervulling. Inhoudelijke standaarden worden niet gegeven.¹¹ Dit moet bijdragen aan de bewustwording van mogelijke risico's van (in)directe discriminatie.

Werkgevers moeten zich ervan vergewissen dat de door hen ingeschakelde intermediairs ook beschikken over een werkwijze.¹² De manieren waarop werkgevers dat doen moeten schriftelijk worden vastgelegd. De vergewisplicht lijkt op de hoofdelijke dan wel ketenaansprakelijkheid tot betaling van het loon (art. 7:616a en 616b BW). Anders dan de voornoemde bepalingen lijkt het voorstel werkgevers die aan hun vergewisplicht hebben voldaan echter niet uitdrukkelijk van hun verantwoordelijkheid te ontslaan.¹³ Wellicht dat dit in een AMvB geregeld zal worden.

De bepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs kwalificeren als bijzonder dwingend recht¹⁴ en zijn dus ook van toepassing op buitenlandse werkgevers die in Nederland personeel werven en selecteren, degenen die arbeidsbemiddeling verrichten in het buitenland ten behoeve van een in Nederland gevestigde werkgever of in Nederland woonachtige werkzoekende, of dienstverrichters die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking stellen.¹⁵

Of het verplichten van buitenlandse werkgevers om een werkwijze in te voeren echter binnen het bereik van de harde kern valt, is minder eenduidig dan het voorstel doet vermoeden. Op grond van art. 3 lid 1 onder g Detacherings-

3 Kamerstukken II 2013/14, 29 544 en 25 883, nr. 523, p. 1.

4 Ministerie SZW, *Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*, 19 juni 2018. Dit Actieplan bouwt voort op de actieplannen Arbeidsmarktdiscriminatie (2014) en Zwangerschapsdiscriminatie (2017). Zie Kamerstukken II 2016/17, 29 544, nr. 775.

5 Internetconsultatie stond open tot en met 4 november 2019, www.internetconsultatie.nl/wet_toezicht_discriminatievrije_werving_en_selectie.

6 Art. 5 lid 1 Algemene wet gelijke behandeling (m.b.t. godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat), art. 4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, art. 3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, art. 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede art. 7:646 BW (geslacht).

7 Kamerbrief, *Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*, 22 november 2018, p. 3.

8 Discriminatie wordt gezien als psychosociale arbeidsbelasting (art. 1 lid 3 onder c Arbeidsomstandighedenwet).

9 Zie hierover M. Kullmann, 'Discriminating Job Applicants Through Algorithmic Decision-Making', *Ars Aequi* 2019, afl. 1, p. 45-53.

10 Met uitzondering van Richtlijn 2010/41/EU (gelijke behandeling zelfstandig werkzame m/v) en Richtlijn 79/7/EEG (gelijke behandeling m/v sociale zekerheid) zijn de Europese richtlijnen alsmede art. 157 VWEU enkel van toepassing op (EU-)werknemers.

11 Kritiek hierop komt van het College van de Rechten van de Mens, zie www.mensenrechten.nl/nl/nieuws/wetsvoorstel-arbeidsmarktdiscriminatie-stap-vooruit-maar-concrete-uitwerking-standaarden.

12 Art. 2b lid 1 Arboret.

13 Art. 2b lid 4 Arboret.

14 Art. 9 Verordening (EG) 593/2008 (Rome I).

15 MvT, p. 9.

richtlijn (EU) 2018/957 valt het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie, onder de harde kern van arbeidsvoorwaarden. Het HvJ EU oordeelde dat indien het recht op minimumloon werknemers beschermt, ook “*de procedure-regels waarmee de eerbiediging van dit recht kan worden afgedwongen*” geacht kunnen worden een dergelijke bescherming te verzekeren.¹⁶ Strikt genomen is de werkwijze een manier om gelijke behandeling bij de werving en selectie te verzekeren en niet een handhavinginstrument als zodanig, al draagt het wel degelijk bij aan het vergemakkelijken van het toezicht.

Daarnaast gaat het voorstel ervan uit dat grotere bedrijven reeds beschikken over een (in lijn met het voorstel aan te passen) werkwijze. Toch blijkt uit onderzoek dat ook grote bedrijven geregeld een informeel wervingsproces toegespitst op een voorkeurs-kandidaat hanteren.¹⁷ Voor ongeveer 330.000 van de 345.000 bedrijven in Nederland met minder dan 50 werknemers wordt daarentegen aangenomen dat zij gebruik zullen maken van een door de sector of branche opgesteld beleid over hoe zij zullen voldoen aan de door de overheid vastgestelde doelvoorschriften voor gezond en veilig werken. Dit lijkt echter moeilijk verenigbaar met het doel van het voorstel werkgevers en intermediairs ertoe aan te zetten actief beleid te formuleren zodat hun bewustzijn over de risico's van onbewuste en/of onbedoelde discriminatie wordt vergroot.¹⁸ Bewustzijnswording via de sociale partners heeft tot gevolg dat ruim 90% van de werkgevers niet actief kennis zal verwerven over de mogelijke risico's.¹⁹

4. Geautomatiseerde systemen bij werving en selectie

Werving en selectie door met name grotere werkgevers (>100 werknemers) gebeurt steeds vaker met gebruikmaking van software en social media zoals LinkedIn.²⁰ Maakt een werkgever of een intermediair gebruik van geautomatiseerde systemen, dan zal hij zich ervan moeten vergewissen dat de beslissingen geen arbeidsmarktdiscriminatie inhouden. Echter geldt de vergewisplicht enkel “*voor zover hij redelijkerwijs kan beoordelen*” dat de systemen non-discriminatoire beslissingen nemen. De vraag is, als een werkgever of intermediair niet zelf kan beoordelen of het systeem discriminatievrij beslist, of dan iemand moet worden ingeschakeld die dat wel kan (bijv. de softwareontwikkelaar) of dat de werkgever of intermediair uiteindelijk niet aansprakelijk is. Hierover zwijgt het voorstel, terwijl dat wel een belangrijk punt is.

Besteedt een werkgever de werving en selectie (deels) uit aan algoritmes, dan zou ik menen dat de (deels) geautomatiseerde beslissing die tot gevolg heeft dat een aantal kandidaten voor een gesprek worden uitgenodigd en anderen worden afgewezen, een beslissing is van de werkgever. De werkgever is ook aansprakelijk voor non-discriminatoire werving en selectie uitgevoerd door anderen dan zijn werknemers. Reeds bij de keuze zal een werkgever zich moeten afvragen of de software mensen ervan weerhoudt te solliciteren. HireVue biedt software aan die sollicitanten enkel door middel van een video-interview beoordeeld.²¹ Deze software lijkt op een videogame met als gevolg dat bepaalde leeftijdsgroepen waarschijnlijk niet zullen solliciteren. Los daarvan moet de werkgever zich ervan bewust zijn dat discriminatie in de gebruikte (training) data en *machine learning modellen* kan zitten. Tot voor kort gebruikte Amazon software die niet gender-neutraal werkte met als gevolg dat de voorkeur werd gegeven aan mannelijke kandidaten. Reden hiervoor: de software werd getraind met gegevens van voornamelijk mannelijke sollicitanten over de afgelopen tien jaar.²²

Discriminatie kan zich echter ook voordoen bij de selectie van de (training) data, want om goede voorspellingen te kunnen doen, moeten er voldoende data zijn. De Algemene Verordening Gegevensbescherming kan hierop een belangrijke beperking vormen.²³ Vervolgens moeten de geselecteerde data worden opgeschoond indien blijkt dat er gegevens ontbreken, waarbij de gegevens van die persoon kunnen worden verwijderd of worden aangevuld. Verder moet de data worden opgesplitst in training en test data. Vervolgens moet het probleem dat een algoritme moet oplossen worden vertaald naar meetbare uitkomsten zoals opleiding en werkervaring. Algoritmes delen personen op basis van labels in groepen op. Een objectief label kan zijn of iemand met zwangerschapsverlof is geweest, terwijl een subjectief label kan zien op de geschiktheid van een sollicitant. Tenslotte zou software te complex worden indien alle eigenschappen zouden worden meegenomen. Daarom wordt alleen de voor de oplossing van het probleem meest relevante informatie meegenomen. De genoemde bronnen van discriminatie vragen om bewustere omgang met de juridische en praktische uitdagingen die voortvloeien uit het gebruik van algoritmes voor werk gerelateerde beslissingen. Het ontdekken van discriminatie alsmede het bewijs ervan vormen namelijk nogal grote drempels. En sommige werkgevers hebben geen interesse in het corrigeren van de door hun gebruikte algoritmen en algoritmische modellen, omdat discriminatie efficiënt kan zijn.²⁴

16 HvJ EU 12 oktober 2004, zaak C-60/03, ECLI:EU:C:2004:610, (*Wolff & Müller*), r.o. 37.

17 TNO, *Risico's voor discriminatie bij werving en selectie: huidige gang van zaken en trends* (Inspectie SZW, 2018), p. 27.

18 MvT, p. 5.

19 Brief Adviescollege toetsing regeldruk, *Advies Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie*, 25 oktober 2019, p. 3.

20 TNO 2018, met name hfdst. 8.

21 Zie *hirevue.com*.

22 J. Dastin, 'Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women', *Reuters* 10 oktober 2018.

23 M. Kullmann, 'Platformwerk, besluitvorming door algoritmen en bewijs van algoritmische discriminatie', *Ondernemingsrecht* 2019/8 (p. 55).

24 P.T. Kim, 'Data-driven Discrimination at Work', *William and Mary Law Review* 2017, afl. 3, p. 894-897.

5. Handhaving

In het conceptwetsvoorstel is beoogd de Inspectie SZW de bevoegdheid te geven om de werkwijze van werkgevers om discriminatie te bestrijden te controleren en te beboeten. Afgewezen sollicitanten zullen daarentegen, indien zij menen dat zij gediscrimineerd zijn, nog steeds naar de rechter moeten, een stap die voor menigeen nogal emotioneel en kostbaar is.²⁵ Belangrijk is echter ook of de Inspectie SZW, onderdeel van het Ministerie SZW en niet onafhankelijk, wel voldoende capaciteiten bezit om handhavend op te kunnen treden tegen arbeidsmarktdiscriminatie.²⁶ Zeker nu bovendien is beoogd de Inspectie SZW ook een rol te geven bij de naleving van gelijke beloning voor mannen en vrouwen.²⁷

Wat gaat de Inspectie SZW nu precies onderzoeken? Allereerst gaat de Inspectie SZW na of de op schrift en voor eenieder toegankelijke werkwijze met instemming van de ondernemingsraad tot stand is gekomen. Bovendien moet de werkwijze zijn aangepast aan de opgedane ervaring, gewijzigde werkmethode of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. Vooral dit laatste lijkt een tijdsintensieve klus. Los daarvan wordt beoordeeld of de werkwijze voldoet aan de wettelijke vereisten en wordt bezien of de werkgever de werkwijze in de praktijk daadwerkelijk benut. Daarvoor moet de Inspectie SZW inzicht krijgen in het aantal (niet) vervulde vacatures, waar deze zijn gepubliceerd, hoe deze zijn geformuleerd, hoeveel kandidaten hebben gesolliciteerd en hoeveel niet zijn uitgenodigd voor een gesprek en waarom dat zo is. Blijkt de werkgever in strijd met het non-discriminatiebeginsel te hebben gehandeld, kan een eis tot naleving worden opgelegd. Indien bij een hercontrole blijkt dat aan die eis onvoldoende gehoor is gegeven zal een bestuurlijke boete van ten hoogste € 4.500 worden opgelegd.

Gezien de nogal krap bezette Inspectie SZW (kennelijk werken er 225 inspecteurs die op drie dagen in de week inspecties doorvoeren)²⁸ alsmede een risico-gericht toezicht met als gevolg dat er in bepaalde sectoren meer toezicht zal plaatsvinden,²⁹ is het misschien een idee dat voor het toezicht op de nog in te voeren werkwijze de Inspectie SZW zelf algoritmes gaat inzetten. Werkgevers zouden dan online informatie moeten aanleveren die vervolgens kan worden onderzocht op non-discriminatie bij de werving en selectie. Op basis daarvan zou de Inspectie SZW met vervolgonder-

zoek kunnen beginnen. Het College van de Rechten van de Mens heeft ook gebruikgemaakt van algoritmes waarmee vacatureteksten op leeftijdsdiscriminatie zijn onderzocht.³⁰

Mr. dr. M. Kullmann³¹

Voorlopige bevindingen Commissie Toekomst Accountancysector

Ondernemingsrecht 2020/17

1. Inleiding

Op 18 december 2018 is door de Minister van Financiën de Commissie Toekomst Accountancysector (hierna: CTA) ingesteld.¹ De instelling van de CTA volgde op de aankondiging van de minister om een onafhankelijke commissie in te stellen met als taak onderzoek te doen naar de wijze waarop de kwaliteit van de wettelijke controles door externe accountants duurzaam kan worden verbeterd.² De instelling van de CTA moet mede worden bezien tegen de achtergrond van een rapport van de AFM waarin de bevindingen van een door haar uitgevoerd verkennend onderzoek naar zogenoemde kwetsbaarheden in de structuur van de accountancysector waren opgenomen (hierna: AFM-rapport).³

De CTA heeft op 1 oktober 2019 een rapport met haar voorlopige bevindingen en aanbevelingen gepubliceerd (hierna: Interimrapport).⁴ Belanghebbenden zijn tot 1 november 2019 in de gelegenheid gesteld om te reageren op de in het Interimrapport opgenomen voorlopige bevindingen en aanbevelingen.⁵ Dat werd dusdanig veel gedaan dat de CTA daarin aanleiding zag de minister te verzoeken de aanvankelijke opleverdatum van haar uiteindelijke advies te verlengen tot 1 februari 2020. Het is nu aan de CTA om de voorlopige bevindingen en aanbevelingen in het Interimrapport uit te werken tot een definitief advies aan de minister.

25 M. Bell & A. Numhauser-Henning, 'Equal Treatment', in: T. Jaspers, F. Pennings & S. Peters, *European Employment Law*, Cambridge: Intersentia 2019, p. 193.

26 Er lijkt meer toezicht te bestaan in de financiële sector dan op de arbeidsmarkt: F. Kalshoven, 'Prima zo'n boete bij discriminatie op de arbeidsmarkt, al kun je je afvragen waarom die zo laag is', *De Volkskrant* 11 oktober 2019.

27 *Kamerstukken II 2018/19*, 35 157, nr. 2.

28 werkvoornederland.nl/organisaties/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/een-dag-op-pad-met-een-arbeidsinspecteur alsmede het Jaarplan 2020 van de Inspectie SZW.

29 Jaarplan Inspectie SZW 2020.

30 [Mensenrechten.nl/en/node/2238](https://www.mensenrechten.nl/en/node/2238).

31 Miriam Kullmann is universitair docente aan de WU Vienna University of Economics and Business en als gastonderzoekster verbonden aan het Onderzoekscentrum Onderneming & Recht, Radboud Universiteit Nijmegen.

1 *Stcrt.* 2019, 105.

2 *Kamerstukken II 2018/19*, 33977, 21.

3 E.V.A. Eijkelenboom, J.B.S. Hijink & L. in 't Veld, 'AFM-verkenning "Kwetsbaarheden in de structuur van de accountancysector"', *Ondernemingsrecht* 2019/21 (hierna: Eijkelenboom/Hijink/In 't Veld 2019).

4 Zie het rapport "Voorlopige bevindingen van de Commissie Toekomst Accountancysector, te raadplegen via <https://www.internetconsultatie.nl/voorlopigebevindingencta>.

5 De 57 openbare reacties op het Interimrapport zijn eveneens op internet gepubliceerd, zie <https://www.internetconsultatie.nl/voorlopigebevindingencta/reacties>. Ondergetekenden hebben eveneens gereageerd (hierna: reactie Hijink/In 't Veld 2019).