

Green paper Structuurmodellen accountancy

Reactie NBA Young Profs

De NBA Young Profs hebben met interesse kennis genomen van de green paper *Structuurmodellen accountancy*. Wij hebben de paper binnen onze commissie besproken en zijn het gesprek aangegaan met onze achterban. Om een constructieve bijdrage te leveren aan het debat, en de young professionals te vertegenwoordigen, willen wij bij deze van de mogelijkheid gebruik maken om te reageren op de paper.

Algemeen

Het doel van de paper is niet om conclusies te trekken, maar om uit te nodigen tot discussie. De paper geeft echter een smalle basis: het beschrijft de huidige modellen, biedt voor elk maar één alternatief en beschrijft vervolgens waarom die alternatieven geen soelaas bieden. Er blijkt geen frisse blik, visie of vernieuwing uit. Door een dergelijke aanpak wordt het met een open mind reageren bemoeilijkt.

Naar onze mening zou het instellen van een diverse stuurgroep hier van toegevoegde waarde zijn. Neem young professionals (met verschillende achtergronden), hoogleraren, innovatieve denkers uit andere (vernieuwende) beroepsgroepen op in de stuurgroep. Vraag een Uber of Google eens! Hierdoor wordt het makkelijker om het debat open te trekken en los te komen van bestaande structuren en modellen.

Beantwoording vragen

We hebben de meeste input verkregen voor de laatste twee vragen die in de paper bij ieder thema werden gesteld aan de stakeholders. Daarom hebben wij ons bij de beantwoording op deze twee vragen gericht.

Voorafgaand aan de beantwoording van de vragen kwamen wij tot de conclusie dat, los van de structuurmodellen, cultuur de basis is voor audit kwaliteit. Een belangrijk onderdeel hiervan is de totstandkoming van verticale communicatie, waar goede ideeën van onderaf bij het management aankomen. Goede initiatieven op dit gebied zijn volgens ons het instellen van een 'young professional board', zoals bij Deloitte en EY al het geval is. Partnerbetrokkenheid is hier onmisbaar. De inrichting van de structuurmodellen is geen ultieme oplossing voor de tekortkomingen in de audit kwaliteit. De wens van het maatschappelijk verkeer is meer dan eens dat wij de structuurmodellen aanpassen en de verwachting lijkt te zijn dat de problemen hiermee zijn opgelost. Daarom moeten we blijven uitleggen dat de verandering van het accountantsberoep niet (louter) in de structuren en modellen zit. Wij zijn dan ook blij dat cultuur een prominente plaats heeft gekregen in de verbeteragenda van de NBA.

Dit gezegd hebbende willen wij graag op de volgende vragen ingaan voor alle drie de thema's:

1. Verwacht u dat het besproken alternatief een verbetering is ten opzichte van de huidige situatie en leidt tot hogere kwaliteit van de controle?
2. In aanvulling op het besproken alternatieve model, ziet u andere modellen die kunnen leiden tot hogere controlekwaliteit?

Verdienmodel

Wij verwachten niet dat het geschetste alternatief model waarbij wettelijke controles uitgevoerd worden door de overheid leidt tot een hogere kwaliteit van de controle.

Wij vragen ons wel af waarom andere alternatieve modellen niet zijn benoemd dan wel onderzocht. Er zijn namelijk wel meerdere alternatieven die wij graag nader willen laten onderzoeken:

- het afschaffen van de wettelijke controles. Wanneer de controles enkel op vrijwillige basis plaatsvinden zijn ze gewenst, worden ze relevanter en naar verwachting van betere kwaliteit;
- de gebruiker van het jaarverslag betaalt (deels) de wettelijke controle. Als de gebruikers geen behoefte (blijken te) hebben aan een accountantsverklaring, waarom doen we dan überhaupt een accountantscontrole?

- Het betalen van de auditfee aan een fonds. Waarbij de auditfee wordt bepaald op basis van vooraf gedefinieerde determinanten. De bedrijven die gecontroleerd moeten/willen worden betalen deze fee aan een fonds. De accountants worden vervolgens vanuit dit fonds betaald.
Er ontstaat hierdoor transparantie in de fee en er is geborgd dat geen 'low balling' ontstaat met alle negatieve gevolgen voor de audit kwaliteit.

Partnermodel

Wij zien geen verbetering in het 'corporate' model ten opzichte van het partnermodel, integendeel. Door de partners enkel winstgerechtigd te maken, en de betrokkenheid bij het gevoerde beleid weg te nemen, vermindert de binding met de praktijk. Hierdoor zien wij een toenemend risico op het gebied van winststuring en minder waarde(ring) voor kwaliteit.

We willen de volgende suggesties in overweging meegeven:

- wanneer het partnermodel behouden wordt, zien wij toegevoegde waarde in het stellen van een maximum aan de partnerbeloningen, bijvoorbeeld de Balkenende norm. We voeren, voorsnog, een wettelijke taak uit voor het maatschappelijk verkeer. Dit betekent dat wij in het algemeen belang handelen.
Daarbij hoort uiteraard een vergoeding, zeker voor de partner die uiteindelijk verantwoordelijk is door haar/zijn handtekening onder de verklaring te zetten. Maar hoeveel geld hoort hierbij, wat is gepast? Wij vinden een vergoeding tussen de 500.000 en 600.000 euro moeilijk uit te leggen aan het maatschappelijk verkeer. In feite voeren partners een semi-publieke functie uit en daarom vinden we het redelijk om een maximum te stellen aan de partnerbeloningen. Het toevoegen van een maximalisatie van de beloningen vermindert naar onze verwachting de sturing op winst.
Een interne bijkomstigheid van het verlagen van de partnerbeloningen is dat het verschil in inkomen tussen partner en manager (en de associates/trainees hieronder) minder wordt. Onze ervaring is dat het huidige verschil leidt tot ontevredenheid bij zowel de managers als associates/trainees.
Bovendien kan door het verlagen van de partnerbeloningen meer geld worden besteed aan innovatie, controlebudgetten en opleiding. Dit draagt bij aan het relevant blijven van het accountantsberoep nu en in de toekomst;
- een belangrijk aspect in het partnermodel is de partnerbetrokkenheid. Wij ervaren dat de mate van betrokkenheid van de partner een grote invloed heeft op de motivatie van het team, de hoogte van de audit kwaliteit en het gevoel van saamhorigheid. We vinden het van belang dat dit aspect expliciet wordt opgenomen in het (competentie)profiel van de partners;
- om de betrokkenheid van de medewerkers te vergroten en meer saamhorigheid te creëren kan het uitgeven van werknemersparticipaties overwogen worden, bijvoorbeeld bij promotie of in de vorm van een bonus. Hierbij zou de focus moeten liggen op kwaliteit en niet de commerciële competenties. De werknemersparticipaties vergroten de betrokkenheid van de werknemers bij de (continuïteit van de) werkgever en vermindert het verloop.

Businessmodel

Voor zowel het multidisciplinaire als audit-only model zien wij voor- en nadelen.

Bij het multidisciplinaire model zien wij de voordelen van snel schakelen, interessante carrièremogelijkheden en lagere kosten voor de organisatie. We werken met veranderende klanten, ontwikkelingen gaan snel en daar wil je als controleteam in mee kunnen. Het idee is dat dit met het multidisciplinaire model makkelijker is. Een nadeel van dit model is, vinden wij, dat de audit en advisory partners een uitdeling krijgen uit dezelfde winst. Hierdoor kan er bij de audit een (te grote) incentive ontstaan om additionele (advies) opdrachten te verkrijgen.

Aan de andere kant, bij groepsaudits is er bewijs dat wanneer derden controles uitvoeren, er een kritischere beoordeling plaatsvindt¹. De verwachting is dat dit ook geldt wanneer er services van

¹ Carson, E., Simnett, R., Vanstraelen, A., & Trompeter, G. (2017). *Assessing initiatives to improve the quality of audits of multinational groups*. Working Paper, University of New South Wales, Maastricht University, and University of Central Florida.

derden ingehuurd wordt. We zouden net als een projectontwikkelaar kunnen werken, die via een aannemer de benodigde kennis en kunde inhuurt. Is dit te vergelijken met de audit?

We stellen het onderzoeken van een hybride mogelijkheid voor. De audit en advisory worden gescheiden en krijgen derhalve een winstuitdeling uit hun 'eigen' winst. Hiernaast wordt een separate entiteit opgericht voor de audit support, waarbij de adviesfirma de capaciteit levert aan de separate entiteit en de audit-only deze inkoopt. Doordat de audit-only firm ook aandeelhouder is van de separate entiteit, zullen de kosten deels terugvloeien in de vorm van winst.

Desgewenst lichten wij onze reactie graag mondeling toe. U kunt contact opnemen met ons contactpersoon Wendy Groot. De contactgegevens kunt u verkrijgen via de secretaris van de commissie, Hugo van Campen.

Amsterdam, 27 maart 2018
Namens Adviescommissie NBA Young Profs,

Adrian Egas
Voorzitter