

Raadplegingsvragen CSRD competenties:

1. Verwacht u dat in de competentieset de juiste competenties zijn opgenomen om CSRD assurance te kunnen afgeven?
 - a. Zijn er nog competenties die u mist in deze set?
 - b. Zijn er competenties die u zou weglaten in deze set?
 - c. Zijn er competenties die nadere duiding behoeven?

Onder verslaggevingsstandaarden vind ik de relatie met de *UNGP* als enige gedragsregel vreemd, naar mijn mening zou je dan ook de rest moeten meenemen, zeker als de organisatie waarbij assurance wordt verleend publiekelijk heeft aangegeven deze gedragsregels te volgen. Ik zou ook liever internationale gedragsregels zien dan internationale raamwerken.

Onder assurance materialiteit en evaluatie wordt in de *laatste bullet* gesproken over “getrouwe weergave”. Dit lijkt te duiden op een redelijke mate van zekerheid, terwijl initieel slechts sprake is van beperkte mate van zekerheid. Met deze competentie wordt het verwachtingsniveau naar mijn mening te hoog gesteld.

Onder assurance werkzaamheden ontbreekt bij *locatiebezoeken*: indien relevant – er zijn genoeg organisaties die slechts één locatie hebben. Daarnaast past hier ook een referentie naar inhuur van specialisten als het gaat om kalibratie, metingen. *Beoordelen van toekomstgerichte informatie, bv. gericht op transitieplannen en beoordeling*: dit lijkt niet afgerond. Daarnaast is deze informatie per definitie toekomstgericht en lijkt deze toevoeging wat overbodig. In de *tweede bullet* wordt gesproken over niveau van assurance die zinvol is bij de gebruiker bij beperkte mate van zekerheid. Hier lijkt het gebruik van het begrip zinvol niet in lijn met de wijze waarop zinvol wordt gehanteerd in 3810N.

Onder evaluatie van werkzaamheden lijkt *bullet 3* direct te impliceren dat gemaakte fouten leiden tot een beperking of oordeelonthouding. Naar mijn mening past het beter om bij *bullet 1* op te nemen achter zekerheid: waar relevant wordt het oordeel aangepast naar een oordeel met beperking of van oordeelonthouding, omdat sprake is van onvoldoende geschikte werkzaamheden of onzekerheden in de verantwoording. In de *laatste bullet* wordt “zinvolle manier” genoemd. Mij is niet duidelijk wat hiermee wordt bedoeld en hoe ik kan afwegen of op een zinvolle manier heb gerapporteerd. In 3810N wordt zinvol gekoppeld aan het assurance niveau (derhalve voegt het assurance niveau iets toe voor de gebruiker), in standaard 700, 701 en 260 komt het woord zinvol niet voor.

Onder de persoonlijke vaardigheden en attitudes staan een aantal zaken die zich lastig laten vatten: *Nauwkeurig schriftelijk communiceren, lef, brede maatschappelijke blik*. Valt dit niet onder voldoende kennis van de organisatie waarbij assurance wordt verleend en de professioneel kritische instelling die een

accountant ten allen tijde dient te waarborgen. Deze competenties kunnen mijns inziens vervallen.

2. Hoe kijkt u aan tegen de praktische haalbaarheid van de competentieset?

Naar mijn mening is de set goed haalbaar, voorop gesteld dat de accountantsorganisatie de individuele accountant de ruimte en faciliteiten biedt om in de komende twee jaar hier mee aan de slag te gaan. Het lijkt wenselijk om voldoende ruimte te bieden aan een aantal accountants om een stap dieper te gaan en de brede groep werkzame accountants een basisopleiding te bieden. Uiteraard ligt hier ook een verplichting voor de individuele accountant: wil ik dit wel of niet doen.

3. Hoe verwacht u dat de primaire doelgroep de competentieset zich eigen zal maken? (Denk bijvoorbeeld aan opleiding, inhuur/inzet specialisten, learning on the job of anderszins.)

Dat zal vooral een mix zijn van methoden en technieken. Deels door gerichte opleiding, deels door allianties/inhuur van specialisten. Belangrijker is echter dat wij als accountantsorganisaties meer zullen moeten samenwerken, gezien de personeelsschaarste in de sector. Zonder vormen van samenwerking gaat het accountantsorganisaties niet lukken om voldoende kennis en kwaliteiten te ontwikkelen. Hier zou de NBA een regisseursrol op zich kunnen nemen door groepen van MKB kantoren te koppelen aan de Big-4 kantoren, die reeds ruime ervaring hebben met de NFRD.

4. Hoe kijkt u aan tegen een zelfassessment zoals hierboven omschreven als instrument om het kennisniveau in beeld te brengen én de individuele ontwikkeling te stimuleren?

Naar mijn mening is een zelfassessment een prima methodiek om als individuele accountant een goed beeld te krijgen van de opleidingsbehoefte in het kader van CSRD-assurance. Dit houdt echter in dat het zelfassessment op korte termijn beschikbaar moet zijn om ook de ruimte te hebben in de komende periode de opleidingsbehoefte in te vullen.

5. Zou dit zelfassessment een verplicht karakter moeten hebben? De verplichting bestaat dan uit het maken van het zelfassessment én vastlegging in het PE-portfolio.

Ja, naar mijn mening zou dit verplicht moeten zijn.

6. Hoe kijkt u aan tegen de verplichting van (vak)interview zoals hierboven omschreven?

Ik vind het gebruik maken van verplichte interview niet tot de taken van de NBA behoren om te komen tot een passend competentie profiel voor CSRD-assurance. Dit is naar mijn mening een methodiek die de accountantsorganisatie zou kunnen gebruiken voor kennisdeling. Een verplichte interview leidt naar mijn mening niet tot betere werkzaamheden. Je mag van een accountant verwachten dat hij vanwege de PK instelling tijdig afstemming zoekt. Dat hoeft niet middels een verplichte interview te worden vormgegeven.

7. Bent u van mening dat dit bijdraagt aan de benodigde ontwikkeling van kennis waaronder het delen van ervaringen en inzichten? En als u deze mening niet bent toegedaan; hoe zou u de kennis beroepsbreed willen ontwikkelen?

Zie mijn antwoord bij vraag 6 voor het eerste deel. De beroepsbrede kennisontwikkeling zou moeten komen door praktische handreikingen van de beroepsorganisatie ten aanzien van het assurance proces en de key elementen van de assurance rapportage (DMA, stakeholderanalyse, keten inzicht).

8. Welke nadere voorwaarden zou de NBA naar uw mening mogen stellen aan (vak)interview.

Zoals uit mijn voorgaande antwoorden duidelijk is geworden, ik zie geen meerwaarde in een verplichte interview.