

Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA)

Per mail: consultaties@nba.nl

Eindhoven, 8 januari 2024

Betreft : Reactie op raadplegingsdocumentatie ‘Invulling bevoegdheid CSRD-assurance middels nadere voorschriften permanenten educatie’
Onze referentie : AAC 24-001

Geachte heer, mevrouw,

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van de raadplegingsdocumentatie ‘Invulling bevoegdheid CSRD-assurance middels nadere voorschriften permanenten educatie’ d.d. 27 november 2023 en uw oproep hier input op te leveren. Graag maken wij van de mogelijkheid gebruik om op dit raadplegingsdocument te reageren.

Inleiding

In algemene zin is onze afdrank van dit raadplegingsdocument positief. Met de ontwikkelingen vanuit de CSRD en de gevolgen daarvan voor ons beroep, is het van belang duidelijkheid te krijgen over de competenties die benodigd zijn om CSRD-assurance te mogen verstrekken. Wij zien in het raadplegingsdocument nog enkele aandachtspunten en deze hebben wij in het vervolg van deze reactie, door middel van het beantwoorden van de geformuleerde raadplegingsvragen, opgenomen.

- **Raadplegingsvraag 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?*

Naar onze mening ontbreken er geen zaken in de competentieset. Wel zou op een aantal punten verduidelijking of nuancering wenselijk zijn. Bij een aantal competenties is een nadere duiding opgenomen in de vorm van ‘lezen en begrijpen’ of ‘kennis hebben genomen van’, maar bij een aantal onderwerpen is deze duiding niet opgenomen. Het lijkt ons relevant een dergelijke weging per competentie op te nemen teneinde de gewenste diepgang te benadrukken.

In algemene zin zijn wij van mening dat de in de competentieset genoemde vaardigheden en attitude summier beschreven zijn. Wij stellen voor om dit wat meer situationeel te beschrijven als in welke situaties bepaalde vaardigheden en attitude relevant zijn. Enkele voorbeelden hiervan zijn onzes inziens:

- De vaardigheid dat je als accountant moet kunnen uitleggen wat het doel c.q. de bedoeling is van deze verslaglegging, wat is de maatschappelijke relevantie en hoe gaat de verslaglegging daarbij helpend zijn? Dit om te voorkomen dat de teneur vooral wordt dat het een wettelijke

verplichting is welke door anderen bedacht is en wat alleen maar extra werk(druk) geeft voor de accountant en de cliënt.

- De vaardigheid Nauwkeurig schriftelijk communiceren. In plaats hiervan zou ook opgenomen kunnen worden: puntig en toegankelijk schriftelijk communiceren. Nauwkeurig lijkt vooral uitgebreid en gericht op veel details, maar is het ook nog begrijpelijk en leesbaar voor de niet-accountant zonder dat het voor meerdere uitleg vatbaar is.

Ten aanzien van de competentie 'Afwegen van de aanwezige competenties en deskundigheid van het assurance team om te kunnen bepalen welke deskundigheid ingeschakeld moet worden (intern of extern)' stellen wij voor om hieraan toe te voegen: 'waaronder mogelijk ten aanzien van geautomatiseerde gegevensverwerking'. Dit vanwege de kennis die naar verwachting nodig gaat zijn van bepaalde geautomatiseerde systemen die op dit moment nog niet bij de controlerend accountant in beeld zijn in het kader van de financiële audit.

Tot slot lezen we dat bij het onderdeel 'Aanvullende verslaggevingsstelsels die kunnen ondersteunen' de toevoeging '(vrijwillig)' is opgenomen. In de definitieve competentieset zou het goed zijn te verduidelijken of dit vrijwillige competenties zijn, of dat met vrijwillig gerefereerd wordt naar de verslaggevingsstandaarden.

- **Raadplegingsvraag 2: Hoe kijkt u aan tegen de praktische haalbaarheid van de competentieset?**

Wij begrijpen dat de NBA wil weten hoe de beroepsgroep hierover denkt. Wij zien hier zelf ook een aantal aandachtspunten welke we hebben toegelicht. Tegelijkertijd willen wij benadrukken dat wij van mening zijn dat praktische haalbaarheid geen argument moet zijn om concessies te doen aan de competenties die een accountant moet bezitten om CSRD assurance te verstrekken.

Inhoudelijk lijken de competenties zoals beschreven zeker haalbaar. Wel constateren we dat het een omvangrijke set aan competenties en onderliggende regelgeving is. Dat is logisch gezien het belang van het onderwerp, maar maakt wel dat het verkrijgen van deze competenties een proces zal worden dat niet moet worden onderschat en wat ook enige tijd zal vergen. Dit laatste kan een belemmerende factor zijn voor een beroepsgroep die al te maken heeft met krapte op de arbeidsmarkt en alle uitdagingen die dit meebrengt voor accountants(kantoren).

Het is wat ons betreft van belang te onderkennen dat een belangrijk deel van de benodigde competenties in de praktijk zal worden opgedaan. Deze praktijkervaring zal voor een deel van de huidige accountants pas opgedaan kunnen worden op het moment dat de CSRD effectief wordt, omdat zij op dit moment cliënten bedienen welke nog geen assurance vragen bij niet financiële informatie en zij dus nog geen ervaring op kunnen doen. Dit zal in de eerste jaren dus leiden tot een spagaat tussen beperkte of ontbrekende praktijkervaring vóór implementatie van de CSRD en de benodigde competenties vanaf het moment van implementatie.

- **Raadplegingsvraag 3: Hoe verwacht u dat de primaire doelgroep de competentieset zich eigen zal maken?**

In eerste instantie zullen deze competenties naar onze inschatting met name worden opgedaan vanuit interne en externe opleidingen. Het opdoen van kennis en ervaring in de praktijk zal in de eerste jaren tot 2025 nog beperkt mogelijk zijn voor een groot deel van de accountants. Door in de opleidingen veel met casussen en simulatie-opdrachten te werken kan deze ervaring deels alsnog worden opgedaan.

In de vervolgjaren na implementatie van de CSRD zou het waardevol zijn om, in aanvulling op de opleidingen, intervisie sessies te organiseren (zoals in het raadplegingsdocument beschreven in hoofdstuk 5 paragraaf d) waarin ervaringen en good practices gedeeld kunnen worden.

- **Raadplegingsvraag 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?**

Een dergelijk zelfassessment zou naar onze mening zeker toegevoegde waarde hebben bij het richting geven aan verdere ontwikkelingsdoelen van individuele accountants en daarmee ondersteunend kunnen zijn aan het PE-programma.

Daarnaast willen wij nog in overweging geven om het zelfassessment te laten beoordelen door anderen dan de accountant zelf, zoals collega's of andere externe accountants. Dit kan eventueel ook onderdeel uitmaken van de intervisie waarbij de leerdoelen uit het zelfassessment gekoppeld worden aan de onderwerpen tijdens de intervisie.

- **Raadplegingsvraag 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.**

Naar onze mening zou een dergelijk zelfassessment voor accountants met CSRD-certificering een verplicht karakter moeten hebben, inclusief vastlegging in het PE-portfolio en verplichte (documentatie van) opvolging van de uitkomsten van dit assessment. Wat ons betreft zou het zelf-assessment ook periodiek uitgevoerd moeten worden om op deze wijze te blijven monitoren of ook voldoende opvolging wordt gegeven aan de uitkomsten van het zelf assessment en of de beoogde ontwikkeling zoals geformuleerd in leerdoelen behaald wordt. Dit zou bijvoorbeeld eens per 2 of 3 jaar gedaan kunnen worden.

- **Raadplegingsvraag 6: Hoe kijkt u aan tegen de verplichting van (vak)intervisie zoals hierboven omschreven?**

Onze ervaring is dat intervisie, mits de randvoorwaarden op een juiste wijze zijn ingevuld, een hoog leereffect kan hebben. Hierbij zou wel de sterke voorkeur uitgaan naar behandeling van bestaande dossiers en niet te werken met simulatiedossiers aangezien dit laatste naar onze ervaring veel minder relevant en leerzaam blijkt te zijn.

Zeker in de eerste jaren, waarin assuranceopdrachten bij duurzaamheidsrapportages voor veel accountants nieuw zal zijn, is het uitwisselen van kennis en ervaringen kantoor overstijgend wat ons betreft een goede suggestie, waarbij vertrouwelijkheid een vanzelfsprekende randvoorwaarde dient te zijn. Wij zijn van mening dat dit ook bij kan dragen aan de praktische haalbaarheid van de competenties, omdat er op dit moment een aantal accountants is met praktijkervaring welke zij dan kantoor overstijgend kunnen delen met accountants op kantoren waar nog beperkte praktijkervaring aanwezig is.

Een belangrijk aandachtspunt welke wij hierbij onderkennen is het waarborgen van een open en veilige omgeving, waarin leren van elkaar centraal staat. Accountants moeten in deze omgeving durven erkennen wat ze moeilijk vonden, waar ze mogelijk fouten hebben gemaakt en vooral wat zij daarvan hebben geleerd.

- **Raadplegingsvraag 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?**

Gebaseerd op onze interne ervaringen met vormen van intervisie zijn wij van mening dat intervisie zeker kan bijdragen aan de benodigde ontwikkeling van kennis.

- **Raadplegingsvraag 8: Welke nadere voorwaarden zou de NBA naar uw mening mogen stellen aan (vak)intervisie?**

Om de beoogde intervisie als succesvol leermiddel in te zetten zou de NBA naar onze mening nadere voorwaarden moeten stellen met betrekking tot:

- Minimale frequentie van de intervisies
- Beoogde duur van deze sessies
- Wijze van vastlegging van deelname en leereffecten van deze sessies (bijvoorbeeld via het PE-portfolio)
- Beoogde doorlooptijd of evaluatiemoment ten aanzien van deze verplichtingen (bijvoorbeeld ten minste gedurende 2025 en 2026 en evaluatie hiervan eind 2026)

Naar onze mening zou het voor de volgende aspecten niet noodzakelijk moeten zijn strikte voorwaarden te stellen vanuit de NBA, aangezien accountantsorganisaties over het algemeen voldoende kennis en ervaring hebben hier zelf kaders voor te stellen:

- Profiel van de mentor
- Omvang van de intervisiegroepen
- Samenstelling van de groepen

Ten slotte

Naar onze mening moet voorkomen worden dat deze competentieset een checklist wordt, welke in een zelf-assessment wordt opgenomen en enkel afgevinkt wordt. Het zal voor accountants een proces zijn om de kennis en vaardigheden zich eigen te maken en onzes inziens zijn alle elementen uit de raadplegingsdocumentatie onlosmakelijk met elkaar verbonden. Wij vinden het van belang om te benadrukken dat het uiteindelijk verkrijgen van de competenties een logische flow wordt van (zelf) assessment, reflectie, portfolio, vaktechnische bijeenkomsten en vakintervisie.

Uiteraard zijn wij tot een nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet,
BDO Audit & Assurance B.V.
(voor en) namens deze,

w.g. P.M. Belfroid RA
Lid MT Audit & Assurance

w. g. drs. K.J.A. Bastings RA
Head of Department of Professional Practice