

Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants
T.a.v. Stuurgroep Publiek Belang

per mail: consultatie@nba.nl

Datum	Onderwerp	Referentie	Bijlage(n)
26 maart 2018	Structuurmodellen	LOA	

Doorkiesnummer
020-3010392

Geachte leden van de Stuurgroep Publiek Belang,

Het bestuur van de Ledengroep Openbaar Accountants (verder: bestuur) heeft met belangstelling de door u opgestelde green paper "Structuurmodellen accountancy" (verder: paper) gelezen. Het bestuur juicht het toe dat de Stuurgroep Publiek Belang (verder: Stuurgroep) met dit paper een aanzet geeft voor een verdere discussie over de geadresseerde complexe onderwerpen. Het bestuur heeft het paper gelezen en kan het inhoudelijk volgen. Om het paper te verbeteren en daarmee de discussie beter te kunnen voeren heeft het bestuur een aantal bevindingen voor de Stuurgroep dat in het vervolg van deze brief wordt beschreven. In haar reactie gaat het bestuur niet specifiek in op de in de verschillende hoofdstukken opgenomen vragen voor stakeholders.

In het paper worden de tien zogenaamde drivers van controlekwaliteit benoemd. Een verbinding gemaakt tussen zes van deze drivers en de structuurmodellen. Naar mening van het bestuur zijn de andere vier drivers¹ ook in meer of mindere mate te verbinden met de structuurmodellen. Als voorbeeld noemt het bestuur de driver "Stabiliteit van het team". Het bestuur kan zich voorstellen dat de aard en inrichting van een organisatie invloed heeft op deze driver. Het bestuur adviseert de Stuurgroep dan ook om deze drivers mee te nemen in het paper. Hiermee worden deze belangrijke drivers ook in de discussie betrokken. Mocht een van de drivers niet te koppelen zijn aan het paper, dan adviseert het bestuur om de redenen hiervoor toe te lichten in het paper.

Een constatering van het bestuur is dat in het paper voor de diverse onderdelen binnen de structuurmodellen één alternatief wordt beschreven. Het bestuur vindt het krachtiger als voor de verschillende onderdelen er meerdere alternatieven worden beschreven. Als voorbeeld noemt het bestuur het partnermodel. Hier wordt alleen het alternatief "corporate" genoemd, terwijl op dit moment in de markt al diverse andere modellen aanwezig zijn. Een tweetal mogelijke modellen zijn:

- stichting waarbinnen de accountantsorganisatie wordt gedreven;
- medewerkersparticipatie waarin alle medewerkers een deel van het eigendom verkrijgen.

Het bestuur denkt door het benoemen van de verschillende alternatieven met voor en tegens er een betere discussie tussen de stakeholders kan worden gevoerd. Daarbij is van belang dat er evenwicht bestaat tussen de genoemde voor- en nadelen van de bestaande

¹ Bedoelde drivers zijn: Stabiliteit van het team, kennis en toepassing, PKI en kritische oordeelsvorming en adequaat procesmanagement.

modellen en zeker ook van de alternatieven. Op dit moment lijkt er in het paper geen evenwicht te zijn tussen de voordelen van een alternatief en de genoemde nadelen. Hierdoor kan de indruk ontstaan dat er in het paper er sprake is van een zekere mate van sturing. Terwijl dit niet de bedoeling van de Stuurgroep is.

Verder is het bestuur van mening dat vanuit de Stuurgroep met name de verschillende mogelijkheden moeten worden beschreven en niet een keuze moet worden gemaakt. Door beschrijven van deze keuzes kunnen de accountantsorganisaties en de markt uiteindelijk de voor “beide partijen” beste alternatieven kiezen. Wellicht blijkt na onderzoek van de verschillende alternatieven welke in een specifieke situatie voor stakeholders en accountantsorganisaties het meest bijdraagt aan de kwaliteit van de controle. Zonder dat er voorbij wordt gegaan aan de wijze waarop de markt is ingericht. Ook kan uit verder onderzoek naar voren komen dat er meerdere alternatieven in de verschillende marktomstandigheden op een gelijke wijze bijdragen aan de controlekwaliteit. Verder kan naar voren komen dat door aanpassingen, gebaseerd op elementen uit de alternatieven, in bestaande structuren er een toename van kwaliteit is. Naar mening van het bestuur is het uiteindelijke doel om alle betrokken stakeholders voldoende informatie te geven om te komen tot een weloverwogen keuze voor een structuur die het meeste bijdraagt aan de kwaliteit van de controle in de specifieke situatie.

Een andere algemene observatie is dat het huidig regelgevend kader het denken over alternatieven en mogelijk vinden van nieuwe alternatieven in de weg kan staan. Het bestuur adviseert om te zorgen voor een soort “vrijplaats” waarbinnen wordt nagedacht over alternatieven. En dit zonder rekening te houden met regelgeving. Wellicht dat zo’n “vrijplaats” zorgt voor nieuwe ontwikkelingen. Daarna kan onderzocht worden in hoeverre dergelijke ideeën wellicht aanpassingen in bestaande regelgeving vragen. Ditzelfde kan gelden voor de toezichthouders welke wellicht de ontwikkeling van alternatieven belemmert. Hiermee wil het bestuur niet de suggestie wekken dat er geen toezichthouders nodig zijn. Integendeel zelfs.

Specifiek met betrekking tot het businessmodel heeft het bestuur een aantal observaties die het graag deelt met de Stuurgroep. Als eerste de alinea die gaat over het aantrekken van talent in hoofdstuk 2.5. Hier wordt beschreven dat het belangrijk is voor de aantrekkelijkheid dat deze talenten de mogelijkheid moeten hebben zich breed te ontwikkelen en door moeten kunnen stromen naar andere disciplines. Het bestuur vraagt zich af in hoeverre dit pleit voor multidisciplinaire organisaties. De indruk wordt hiermee gewekt dat organisaties die deze mogelijkheid niet hebben geen aantrekkelijke werkgevers zijn. Dit kan leiden tot onjuiste beeldvorming. Daarnaast is het bestuur van mening dat er nog een stap eerder moet worden gekeken, te weten de opleiding. In hoeverre zorgt de opleiding tot beroepsbeoefenaar voor voldoende talent? Is er wellicht een aanpassing nodig en in hoeverre is dat mogelijk om toch te komen tot een beginnend beroepsbeoefenaar van voldoende niveau? Een andere vraag die opkomt is in hoeverre de huidige inrichting van de opleiding zogenaamde “zij instroom” toestaat. Het bestuur vraagt zich af in hoeverre mensen met een opleiding op hoog niveau (bijvoorbeeld master) desondanks toch het volledige traject van de accountantsopleiding door moeten. Als het makkelijker wordt om als “zij instromer” accountant te worden, zonder dat de kwaliteit van de beroepsbeoefenaar wordt verlaagd, kan dit de aantrekkelijkheid van het beroep vergroten en ook leiden tot meer diversiteit in organisaties. Een ander punt van diversiteit wat wellicht bijdraagt aan de kwaliteit is specialisatie van accountants. Als accountants meer specifieke kennis bezitten is het wellicht minder noodzakelijk om andere specialisten in te schakelen wat kan leiden tot meer diversiteit. Dit kan ook zijn invloed hebben op keuzes rond de inrichting van het businessmodel. Wellicht dat de Stuurgroep aandacht aan deze punten kan geven of nader onderzoek kan laten doen naar dergelijke elementen.

Een andere aanname waar het bestuur zich van afvraagt in hoeverre de Stuurgroep deze moet doen is de alinea over de technologische ontwikkelingen in hoofdstuk 2.5. Er wordt beschreven dat er grote investeringen nodig zijn voor de ontwikkeling van nieuwe technologieën en dat dat alleen mogelijk is in een multidisciplinair, internationaal netwerk. Het bestuur vraagt zich af op basis waarvan deze aanname is gedaan. Door deze aanname kan de indruk ontstaan dat als een organisatie niet aangesloten is bij een multidisciplinair,

internationaal netwerk het niet in staat is voorop te lopen in ontwikkelingen. Een internationaal netwerk is een mogelijkheid om dergelijke investeringen te doen. Echter het bestuur ziet in de praktijk ook andere manieren waarop investeringen in ontwikkelingen worden gedaan. En daarom ook ingespeeld wordt op ontwikkelingen. Een voorbeeld is het aangaan van samenwerking op dit vlak met andere accountantsorganisaties. Daarnaast ontstaan er in andere sectoren mogelijkheden die weer gebruikt kunnen worden in de accountantssector. Denk daarbij aan softwareoplossingen. Ook kunnen er nichespelers opstaan die een zodanige innovatiekracht hebben dat deze zorgen voor nieuwe (technologische) ontwikkelingen. Ook kunnen opleidingsinstituten bijdragen aan nieuwe technologische ontwikkelingen. Het bestuur adviseert de Stuurgroep om, als er dergelijke aannames in het paper zijn opgenomen, zich af te vragen of deze worden ondersteund door objectieve feiten. Als dat niet het geval is moeten dergelijke aannames zodanig worden beschreven dat er geen verkeerde indruk kan worden gewekt. Nog beter is als dergelijke aannames uit het paper worden gehaald. Nu kan de indruk ontstaan dat er bepaalde vooringenomenheid is met betrekking tot onderdelen in de discussie.

Een andere observatie die het bestuur heeft is gebaseerd op de praktijk van accountantsorganisaties waar naast zogenaamde "equity partners" steeds vaker "salary partners" eindverantwoordelijk zijn voor de controle. Het bestuur vraagt zich in hoeverre deze trend er niet voor zorgt dat de bestaande accountantsorganisaties hierdoor al niet steeds meer gaan lijken op een corporate waar er scheiding is tussen eigendom en de uitvoering van de kerntaak van de accountantsorganisatie, te weten de controle van de jaarrekening.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Wij zien met belangstelling uit naar de komende discussie en aangepaste paper. Mochten er vragen zijn, dan kunt u contact opnemen met de secretaris van de Ledengroep, de heer H. van Campen (h.vancampen@nba.nl).

Met vriendelijke groet,

Diana M. Clement AA RA
Voorzitter Ledengroep Openbaar Accountants