

Beste collega's,

Via deze weg wil de faculty Ethiek, Cultuur & Gedrag (ECG) een reactie geven op het consultatiedocument: NBA-handreiking Het verkrijgen van inzicht in soft controls in het kader van de jaarrekeningcontrole.

Reactie op consultatievragen:

- 1) De gehanteerde omschrijving is die van Muel Kaptein, en redelijk standaard.
- 2) Het model van Quinn en Cameron is mogelijk niet voldoende informatief voor de accountant. Als bijv. een groot deel van de kleinere MKB bedrijven een familiecultuur blijken te hebben, wat leer je dan als accountant over een specifiek MKB bedrijf? Waarschijnlijk niet veel. Het model is dus op de relevante dimensies onvoldoende onderscheidend. Je zou dus veeleer een model willen hebben dat onderscheid maakt tussen MKBs met verschillende culturen. Het model van Muel Kaptein heeft dat euvel niet, of althans minder.
- 3) De technieken zijn traditioneel, maar wel deugdelijk. Het verdient overweging om ook kunstmatige intelligentie en andere 'kwantitatieve analyse van kwalitatieve data' te onderzoeken. Er is in die richting enorm veel aan de gang. Zo heeft ons bestuurslid Boudewijn de Bruin mogen samenwerken met Stephen Scott van Starling Trust. Check <https://starlingtrust.com/>. Zij kunnen ethical misconduct disasters aardig nauwkeurig voorspellen aan de hand van complexe data analyse.
- 4) Het praktijkvoorbeeld op bijv. blz 12 laat zien dat er in de firma een risico bestaat, maar niet hoe de accountant dat risico heeft getraceerd en gekwalificeerd/gekwantificeerd. Hoe komt hij/zij erachter? Welke technieken zijn er gebruikt? De nadruk in het voorbeeld ligt er nu op wat er na afloop van het onderzoek naar de soft controls (met de inzichten van dat onderzoek) gaat gebeuren. Idem voor blz. 13. Blz. 15 geeft bijv. aan dat het door 'surveys' plaatsvindt. Misschien wat meer aandacht voor de technieken die de accountant kan gebruiken?
- 8) Behulpzaam, maar wellicht wat erg gedetailleerd.

Algemene opmerkingen:

- Hoewel het een zwaar onderwerp is, is het erg jammer dat het niet lukt om to-the-point te zijn, met als risico dat de lezer af haakt.
- De definitie is erg wollig; in de rest van het stuk worden de afzonderlijke aspecten (zoals leiderschap, samenwerking, openheid, ruimte voor feedback en discussie, lerend vermogen) wel geraakt, maar het is aan te raden om toch te proberen in het begin wat tastbaarder te maken waar het om gaat, door bijvoorbeeld de deelaspecten nader te benoemen.
- Eén van de bestuursleden kan putten uit het audit plan van de eigen accountant en hoewel het doel een andere is, is het deze accountant wel gelukt om in 2 slides duidelijk te maken wat er onder soft controls wordt verstaan en waarom het regulier onderdeel is van de jaarrekeningcontrole. Overigens komt daarin het model van Kaptein ook terug.

Betreft: Consultatie HR Soft Controls
Respondent: Faculty Ethiek, Cultuur & Gedrag
Datum: 15-09-2021 (e-mail)

- Wat in de handreiking onderbelicht is, is de mate waarin de organisatie zelf onderzoek doet naar soft controls en de mate waarin de accountant hierop steunt bij de jaarrekeningcontrole. Bijvoorbeeld: in de vorm van gerichte eigen vragenlijsten en de naar aanleiding van de resultaten uitgezette acties, het onderzoeken van gedragsaspecten bij een root cause analysis nav incidenten.
- Blz. 7. 'De organisatie kan ook een eigen cultuurmodel hebben ... Bij een eigen model evalueert de accountant welke invloed dit model heeft op de interne beheersingsomgeving.' Dit lijkt vreemd. Het gaat er in eerste instantie om dat de accountant een goede methode heeft om de soft controls in de te controleren organisatie te peilen. Of die organisatie zelf daar een model voor gebruikt is daarvoor niet direct relevant. Vergelijk: ik moet kijken of de taxichauffeur de snelste route neemt. Om dat te checken hoef ik niet na te gaan welk navigatiesysteem hij/zij hanteert. Wel moet ik zelf een goed navigatiesysteem hebben waar ik zijn/haar ritje mee kan beoordelen.
- Blz. 14. De gelijkheid geldt wiskundig slechts dan wanneer de drie kansen onafhankelijk zijn. De tekst suggereert echter sterk dat dat niet het geval is, bijv. in de laatste alinea.

Namens het facultybestuur
Hartelijke groet,

Daphne Kolk
*Projectleider NBA &
Facultymanager Ethiek, Cultuur & Gedrag*

Antonio Vivaldistraat 2
Postbus 7984
1008 AD Amsterdam
T 020 301 02 48 / 06 21 89 76 57
E d.kolk@nba.nl
I www.nba.nl
Afwezig op vrijdag

