



Reactie Young Audit Boards OOB-kantoren

Consultatie Audit Quality Indicators

19 september 2021



Introductie

Sinds enige jaren vindt er periodiek overleg plaats tussen de Young Audit Boards van de OOB-kantoren. In deze gesprekken wordt kennis uitgewisseld en worden relevante ontwikkelingen binnen de sector besproken. Het doel van deze gesprekken is het identificeren van mogelijkheden om actief bij te dragen aan de dialoog binnen de accountancysector en de ontwikkelingen die daarin plaatsvinden. Vanuit deze gesprekken is bijvoorbeeld onze gezamenlijke reactie op het CTA-rapport tot stand gekomen.

De consultatiemogelijkheid inzake de Audit Quality Indicators (AQI's) zien wij als een mooie kans om de stem van de Young Professionals te laten horen ten aanzien van ontwikkelingen die, naar wij verwachten, invloed zullen hebben op de toekomst van de sector. Onze reactie is geschreven vanuit het perspectief van een Young Professional werkzaam bij een OOB-kantoor.

Vanwege dit perspectief hebben wij onze reactie beperkt tot de onderwerpen die in onze ogen bovengemiddeld relevant zijn voor onze doelgroep of waar een Young Professional een nieuw geluid kan laten horen. Een reactie op de overige standpunten en AQI's is onzes inziens voorbehouden aan de accountantsorganisaties en overige stakeholders.

Wij willen benadrukken dat deze reactie voortkomt uit een samenwerking tussen de Young Audit Boards van verschillende OOB-kantoren en wij de vrijheid hebben deze onafhankelijk (van enig bijzonder belang) van onze werkgevers te schrijven.

Wij voelen ons verbonden met de doelstelling om de kwaliteit van de wettelijke jaarrekeningcontrole te verbeteren, alsmede de transparantie hieromtrent te bevorderen. Wij hopen dat onze reactie een positieve bijdrage levert aan deze doelstelling.

Namens de Young Audit Boards van de OOB-kantoren,

Deloitte, EY, BDO, Mazars, KPMG en PwC

Audit Quality Indicators

Wij hebben met veel interesse kennisgenomen van het Consultatiedocument Audit Quality Indicators. Als Young Audit Boards omarmen wij de implementatie van AQI's met als doel om zowel de transparantie als de kwaliteit van de wettelijke jaarrekeningcontrole te vergroten.

Zoals u beschrijft, laat het begrip 'auditskwaliteit' zich niet eenduidig definiëren. Wij onderkennen dat het vaststellen van AQI's hierdoor geen eenvoudige opgave is. Daarnaast onderschrijven wij de geschetste urgentie en relevantie, en daarom hopen wij dat deze discussie de voorgestelde tijdslijnen niet zal beïnvloeden.

Wij begrijpen dat u zich breed heeft laten adviseren door diverse belanghebbenden bestaande uit zowel accountants, gebruikers van de jaarrekening als toezichthouders. Auditskwaliteit is een complex fenomeen en is afhankelijk van het perspectief vanwaaruit zij wordt bekeken. Wij delen dan ook het standpunt dat het belangrijk is dat alle actoren bijdragen aan deze ontwikkeling. Wij willen aanvullend benadrukken dat het onzes inziens belangrijk is om gedurende en na de implementatie van de AQI's deze actief te blijven monitoren, en daarbij ook alle actoren te betrekken. Wij worden als Young Professionals graag betrokken bij de samen te stellen commissie.

Wij zijn positief over het implementeren van AQI's en de beoogde doelstelling hiervan. Desalniettemin is er vanuit ons perspectief nog ruimte voor verbetering, waarvoor wij in deze consultatie uw aandacht vragen. Derhalve maken wij graag gebruik van de mogelijkheid om onze zienswijze te delen. In dit document gaan wij in op de volgende thema's:

- opleidingsuren;
- werkdruk;
- senioriteit van het controleteam;
- cultuur; en
- innovatie.

Uiteraard zijn wij graag bereid om onze reactie in een persoonlijk gesprek nader toe te lichten.



Introductie

AQI's

Tot slot





Opleidings- uren



Opleidingsuren



Werkdruk



Senioriteit



Cultuur



Innovatie

Opleidingsuren

Wij zijn van mening dat een gedegen opleiding de basis vormt voor de ontwikkeling van de professionele oordeelsvorming van de accountant en daarmee van invloed is op de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole.

Professionele oordeelsvorming ziet toe op het maken van weloverwogen keuzes op basis van training, kennis en ervaring. Hieraan liggen zowel vaktechnische vaardigheden als soft skills ten grondslag. De vaktechnische vaardigheden van de accountant zien toe op het juist toepassen van de verslaggevings- en controlestandaarden. De soft skills omvatten de algemene capaciteiten en vaardigheden die essentieel zijn voor de persoonlijkheidsvorming en het adequaat kunnen toepassen van de overige vaktechnische vaardigheden. Opleidingsuren hebben een directe relatie met kwaliteit maar zijn tevens ook een indicatie van de kwaliteitsgerichte cultuur van de accountantsorganisatie.

Vanaf het behalen van de wettelijk beschermde titel van Registeraccountant of Accountant-Administratieconsulent gelden de regels van permanente educatie. Gedurende de periode die hieraan voorafgaat, tevens de fase waarin een groot deel van de Young Professionals zich bevindt, vinden opleiding en training voor een belangrijk deel plaats op initiatief van de accountantsorganisatie.

Hoewel de AQI 'Tijdsbesteding aan opleiding' is afgefallen, achten wij deze wel degelijk relevant als indicator voor de

kwaliteit. Het eventuele bezwaar dat opleidingsuren niet enkel toezien op wettelijke controles achten wij van ondergeschikt belang op basis van de relevantie van de AQI.

Wij stellen derhalve voor om de tijdsbesteding aan opleiding alsnog op te nemen als AQI, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen vaktechnische vaardigheden en soft skills. Wij stellen voor de generieke opleidingsuren die toezien op het behalen van de bachelor en (post)master accountancy niet te betrekken in het aantal opleidingsuren.

Deze AQI beoogt het belang dat de accountantsorganisaties hechten aan opleiding en kennis weer te geven, hetgeen tot uiting wordt gebracht door interne en externe opleidingen op initiatief van de accountantsorganisatie. Vanwege de beperkte werkervaring van Young Professionals verwachten wij dat de invloed van opleidingen op hen het grootst is. Derhalve stellen wij een disaggregatie naar de volgende niveaus voor: externe accountant, AA/RA en overige medewerkers. Wij stellen voor om opleidingsuren op te nemen middels onderstaande indicatoren:

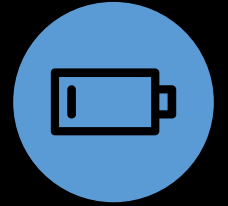
- gemiddeld aantal (vaktechnische) opleidingsuren per fte;
- gemiddeld aantal (soft skills) opleidingsuren per fte.

Introductie

AQI's

Tot slot





Werkdruk

Werkdruk

Wij zijn van mening dat, om tot een juist beeld van de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole te komen, een AQI gerelateerd aan werkdruk cruciaal en onmisbaar is. In het huidige consultatiedocument zijn geen AQI's opgenomen die werkdruk direct adresseren.

In het CTA-rapport (2020) zijn werkdruk en work-life balance, tezamen met cultuur, geïdentificeerd als cruciale factoren voor de aantrekkelijkheid van het beroep. Tevens is in dit rapport de negatieve relatie tussen werkdruk en de geleverde kwaliteit gelegd en benadrukt. Daarnaast is uit een recente inspectie van het ministerie van SZW (2020) gebleken dat werkdruk een aandachtspunt is binnen de accountancysector, waarbij is geconcludeerd dat de werkdruk met name onder Young Professionals als hoog wordt ervaren. De ervaren werkdruk wordt onder andere veroorzaakt door de hoeveelheid werk en de piekbelasting van deze werkzaamheden.

Op basis van bovenstaande zijn wij van mening dat werkdruk een belangrijke indicator is voor kwaliteit en derhalve opgenomen dient te worden als AQI. De rapportages hebben aangetoond dat het aantal gewerkte uren (negatieve) invloed heeft op de werkdruk. Gezien het seizoenspatroon dat de sector kent, zijn de piekbelasting en de verdeling van de uren over de periodes een belangrijk onderdeel van de ervaren werkdruk.

Wij stellen tevens een uitsplitsing per functie voor om specifiek de uren voor Young Professionals (overige medewerkers) in beeld te brengen, mede gezien het onderzoek waaruit blijkt dat deze groep de hoogste werkdruk ervaart.

Desondanks zijn wij ons ervan bewust dat werkdruk een ervaring betreft en daardoor niet enkel te vangen is in het aantal gewerkte uren. Daarom adviseren wij om, naast de uren, te kijken naar de gevolgen van de ervaren werkdruk zoals ziekteverzuim. Wij stellen voor om werkdruk in een aparte AQI te adresseren middels de volgende indicatoren:

- Uren: gewerkte directe en indirecte uren uitgedrukt als percentage van de contracturen per maand. Hierbij stellen wij een uitsplitsing voor waarbij onderscheid wordt gemaakt in functie (externe accountant, RA/AA, overige medewerker).
- Ziekteverzuim: suggestie voor een mogelijke meetmethode betreft bijvoorbeeld het verzuimpercentage en/of de verzuimfrequentie.



Opleidingsuren



Werkdruk



Senioriteit



Cultuur



Innovatie

Introductie

AQI's

Tot slot





Senioriteit



Opleidingsuren



Werkdruk



Senioriteit



Cultuur



Innovatie

Senioriteit controleteam

Wij zijn van mening dat senioriteit van het controleteam een belangrijke indicator is voor de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole. Dit komt op basis van de huidige AQI's, waaronder AQI 1 'Betrokkenheid externe accountant', onvoldoende naar voren. Derhalve stellen wij alternatieve indicatoren voor om dit inzichtelijk te maken.

De Nadere voorschriften controle- en overige standaarden (NV COS) stellen dat de opdrachtpartner zich ervan moet overtuigen dat het controleteam over de vereiste capaciteiten en over passende competenties beschikt. Dit is afhankelijk van de complexiteit en omvang van de opdracht of de sector waarin de klant opereert. Het doel is om te zorgen dat de controleopdracht wordt uitgevoerd conform de professionele standaarden en in overeenstemming met de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Voor de Young Professional is het belangrijk dat er voldoende ervaring op het team aanwezig is om deze competenties en kennis op te kunnen doen middels 'learning on the job'. In de NV COS is opgenomen dat professionele oordeelsvorming van essentieel belang is voor het op passende wijze uitvoeren van de controle.

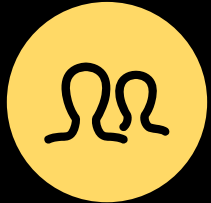
Het interpreteren van relevante ethische voorschriften en de NV COS en het nemen van weloverwogen beslissingen die tijdens een controle vereist zijn, zijn niet mogelijk zonder een beroep te doen op relevante kennis en ervaring.

Het hebben van voldoende kennis en ervaring op een team is belangrijk voor zowel de huidige kwaliteit van de controle als de ontwikkeling van de Young Professionals, en daarmee de kwaliteit op lange termijn.

Op controleopdrachten met een grote omvang wordt de externe accountant vaak omringd door een team met ervaren accountants (RA/AA) en overige medewerkers. Wij zijn dan ook van mening dat de senioriteit van het team als geheel zorgt voor een hogere kwaliteit, en deze niet enkel te meten is door de betrokkenheid van de externe accountant. Wij stellen voor om senioriteit op te nemen middels de volgende indicatoren:

- de verhouding tussen de senior teamleden (RA/AA) en de overige teamleden, in een percentage van het totaal aantal uren;
- het gewogen gemiddelde aantal jaren werkervaring binnen een controleteam.

Het is van belang dat bovenstaande indicatoren worden uitgesplitst naar bijvoorbeeld sector of omvang van de opdracht gemeten in bestede uren.



Cultuur



Opleidingsuren



Werkdruk



Senioriteit



Cultuur



Innovatie

Cultuur

Wij onderkennen dat cultuur een van de belangrijkste randvoorwaarden is voor de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole. Wij zijn echter van mening dat AQI 6 'Cultuur' deze onvoldoende reflecteert.

Verschiedende rapporten, waaronder het CTA-rapport, duiden het belang van cultuur om tot een verbetering van de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole te komen. In uw eerste voortgangsrapportage schetst u tevens de uitdagingen die een cultuurverandering met zich meebrengt. Cultuur is een complex fenomeen en uit zich onder andere in belangrijke onderdelen zoals het ervaren van voorbeeldgedrag, promotie- en portfoliobeleid, diversiteit en inclusie.

De cultuur van een organisatie is de omgeving waarin de Young Professional niet alleen dagelijks bijdraagt aan de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole, maar zich ook persoonlijk ontwikkelt. In onze eerdere reactie op het CTA-rapport hebben wij aangegeven dat een lerende cultuur essentieel is voor het leveren van kwaliteit.

Gezien de relevantie zijn wij erg enthousiast over het feit dat cultuur apart is opgenomen als AQI. Wij zijn echter van mening dat enkel de huidige AQI de complexiteit niet voldoende representeert en daarmee de kwaliteitsgerichte cultuur onvoldoende reflecteert. Ondanks dat medewerkersbetrokkenheid een relevante indicator is van cultuur, zijn er veel facetten die hier onvoldoende naar voren komen.

Om daadwerkelijk inzicht te verkrijgen in de cultuur van een organisatie, alsmede de verschillen met overige organisaties inzichtelijk te maken, is een verdieping of verbreding noodzakelijk.

Wij doen graag de suggestie om nader te onderzoeken welke mogelijkheden er nog meer zijn voor het operationaliseren en meten van een kwaliteitsgerichte cultuur. Hierbij kan worden gedacht aan indicatoren die gericht zijn op de kwaliteitsgerichtheid, bijvoorbeeld vertaald in belonings- en promotiebeleid, tevredenheid van medewerkers en de perceptie van medewerkers met betrekking tot een open cultuur en de mogelijkheid om vragen te kunnen stellen. Wij hebben geen concrete voorstellen gedaan, omdat wij van mening zijn dat wij als Young Audit Boards niet de relevante kennis hebben om deze te operationaliseren. Daarom adviseren wij om in gesprek te gaan met experts op het gebied van cultuur, zowel binnen als buiten de sector.

Introductie

AQI's

Tot slot





Innovatie



Opleidingsuren



Werkdruk



Senioriteit



Cultuur



Innovatie

Innovatie

Wij onderschrijven de observaties van de CTA dat de accountancysector oog moet hebben voor technologische ontwikkelingen en ruim baan moet maken voor innovatie. Innovatie draagt bij aan zowel de aantrekkelijkheid van het beroep als de kwaliteit van de jaarrekeningcontrole op de korte en lange termijn.

In onze reactie op het CTA-rapport hebben wij destijds het belang van het investeren in de ontwikkeling van innovatieve tools benadrukt. Wij staan dan ook positief tegenover de opgenomen AQI inzake innovatiebereidheid.

Zoals in onze reactie op het CTA-rapport naar voren is gekomen, is het (effectief) toepassen van deze tools een uitdaging. Het investeren in innovatie is een eerste stap, maar geeft onvoldoende weer in hoeverre een organisatie gebruikmaakt van deze tools. Het gebruikmaken van deze tools is onderdeel van de (complexe) cultuurverandering. De innovatiebereidheid wordt bepaald op een hoger niveau in de organisatie dan de daadwerkelijke toepassing ervan door de controleteams. Om een adequaat beeld te krijgen van de innovatie(bereidheid) bij een organisatie kan derhalve niet worden volstaan met enkel de voorgestelde AQI.

Gezien het belang van innovatie willen wij aanbevelen om het gebruik van tools te meten als onderdeel van AQI 8 'Innovatiebereidheid'. Afgefallen AQI 1 'Inzet van IT-tools in wettelijke controles' heeft grote raakvlakken met onze aanbeveling. Door absentie van de onderbouwing is het voor ons onduidelijk waarom deze AQI is afgefallen.

Desalniettemin vragen we u om dit, met de kennis van onze voorgaande argumenten, te heroverwegen. Op basis van de gegeven informatie in de bijlage zijn wij van mening dat de afgefallen AQI, inclusief de beoogde weergave, een belangrijke indicator zou zijn.

Introductie

AQI's

Tot slot



Deloitte.mazars

Tot slot

Middels onze reactie beogen wij te participeren in de dialoog omtrent de kwaliteit van de wettelijke jaarrekeningcontrole. Als Young Audit Boards vertegenwoordigen wij het belang van de Young Professionals binnen de sector en maken wij ons sterk voor een duurzame sector inclusief robuuste kwaliteit.

Wij willen u danken voor de tijd die u genomen hebt om deze reactie te lezen. Wij geloven erin dat gedane voorstellen een positieve bijdrage leveren aan de transparantie met betrekking tot de kwaliteit van de wettelijke jaarrekeningcontroles. Wij zijn uiteraard bereid om onze standpunten (mondeling) nader toe te lichten en met u van gedachten te wisselen over de te bepalen richting.

Wij wensen u veel succes met de verdere totstandkoming van de AQI's.

Met vriendelijke groet,

de Young Audit Boards van de OOB-kantoren

Aan dit document hebben bijgedragen:

Roan van de Wege

Lynn van Strien

Victor van Velthuisen

Femke Boonen

Emiel Koolstra

Jules Kowalczyk

Daniel Sudmeier

Ayrin Moerer

Joey van de Corput

Fabian Klar

Anne-Marieke van Ek

Introductie

AQI's

Tot slot

