

Minister van Financiën
T.a.v. De heer W.B. Hoekstra
Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag

Datum: 23 december 2020

Onderwerp: Eerste voortgangsrapportage kwartiermakers toekomst accountancysector

Geachte heer Hoekstra,

Een goede wettelijke accountantscontrole is zeer belangrijk voor het maatschappelijke verkeer. Zoals u eerder schreef moeten burgers, bedrijven en overheden zich op basis van de accountantsverklaring op de hoogte kunnen laten stellen van de getrouwheid van door ondernemingen of instellingen gepresenteerde financiële gegevens. Uit de rapporten van de AFM over o.a. de kwetsbaarheden in de structuur van accountantsorganisaties, de Monitoring Commissie Accountancy (MCA) en de Commissie Toekomst Accountancy (Cta) blijkt echter dat de kwaliteit van wettelijke controles nog onvoldoende is.

Per 1 mei 2020 heeft u ons, Marlies de Vries en Chris Fonteijn, aangesteld als kwartiermakers toekomst accountancysector (de kwartiermakers). U heeft ons gevraagd om enerzijds de voortgang en de samenhang van de door u aangekondigde verbetermaatregelen voor de accountancysector te monitoren en te bevorderen en anderzijds een aantal specifieke maatregelen uit te voeren. Het is de ambitie van de kwartiermakers om op een dusdanige wijze uitvoering te geven aan deze opdracht dat de accountancysector recht doet aan het hernieuwde vertrouwen van de gebruiker en langlopende discussies over het accountantsberoep beslecht worden. Deze ambitie kan ons inziens alleen waargemaakt worden als het werk van de accountant aansluit op het publieke belang en de verwachtingen van de gebruikers van de jaarrekening. Daarbij kunnen ook wij, zoals de Cta opmerkt, niet uitsluiten dat er geen misstanden meer zullen plaatsvinden, maar het streven is om dit risico wel zoveel mogelijk te beperken door de fundamenteën van de accountancysector te verstevigen. Daar zetten wij ons samen met de gehele sector en keten van betrokkenen dan ook voor in.

Middels deze brief willen wij u informeren over hetgeen wij sinds onze aanstelling gedaan hebben, de resultaten die reeds bereikt zijn en hetgeen ons hierbij opgevallen is. Daarnaast schetsen wij een vooruitblik op het komende half jaar. Vanaf nu zult u elk halfjaar een voortgangsbrief van ons ontvangen en eind 2023 onze slotrapportage.

Toelichting activiteiten, eerste resultaten en aankomende stappen

De nadruk lag in het eerste half jaar voor ons op het (nader) kennismaken met de sector, het in gang zetten van de onderzoeken naar de structuurmodellen (waaronder het experiment met het intermediair model) en het in kaart brengen van mogelijke audit quality indicators. Hieronder treft u per werkstroom de laatste stand van zaken, de eerste resultaten en een korte vooruitblik aan. Afgezien van het onderdeel kennismaken, gaat het dan achtereenvolgens om de werkstroom (i) audit

quality indicators, (ii) structuurmodellen, (iii) cultuur, (iv) fraude, (dis)continuïteit en innovatie en (v) de voortgang en samenhang van het gehele pakket aan verbetermaatregelen als opgenomen in de kabinetsreactie.

Wij constateren dat op alle onderdelen stappen gezet zijn en dat de uitvoering van de door u aangekondigde verbetermaatregelen daarmee vooralsnog op schema ligt.

Kennismaken

Wij hebben ons allereerst gericht op het (nader) kennismaken met de sector en de keten van betrokkenen¹. Naast formele gesprekken met partijen hebben wij ons ook nadrukkelijk een beeld gevormd door middel van informele gesprekken. Gegeven de uitdagingen waar de accountancysector voor staat en de belangrijke maatschappelijke functie van de jaarrekening, hechten wij veel waarde aan een brede betrokkenheid bij de implementatie van de verbetermaatregelen. Wij willen dan ook doorlopend de dialoog voeren met een brede groep stakeholders, waarbij het direct blijven spreken met een doorsnede van de gehele accountancysector een aandachtspunt is. De accountancysector is zeer divers samengesteld, waarbij er vier zeer grote accountantsorganisaties zijn, circa 20 middelgrote kantoren en een groep van circa 250 kleine organisaties. Dat maakt dat het helaas niet mogelijk is om ook alle kleinere accountantsorganisaties individueel te spreken en daarom zoeken wij continue naar een goede balans tussen de verschillende gesprekspartners binnen de sector. Daarbij zoeken wij onder meer de verbinding met de NBA en SRA, de AFM en het ministerie van Financiën. Ook spannen wij ons in om benaderbaar en bereikbaar te zijn. Dit doen wij onder andere door transparant te zijn over onze activiteiten en eenieder de mogelijkheid te geven om zich aan te melden voor deelname aan één van de door ons opgezette werkgroepen of nog nader te organiseren activiteiten. Maar ook door regelmatig de dialoog op te zoeken en het podium te pakken om zo de benodigde verandering in de sector onder de aandacht te blijven brengen. Daarbij willen wij ons niet beperken tot geluiden uit de bovenste regionen van de accountantsorganisaties, maar hebben wij ook expliciet aandacht voor aankomende beroepsbeoefenaren en diegenen die nog niet zo lang geleden gestart zijn. Zo hebben wij op verschillende universiteiten met aankomende accountants gesproken over hun vak, hetgeen er volgens hen nu goed gaat en wat er volgens hen beter zou kunnen.

De sector is uiteraard zeer divers wat betreft omvang en complexiteit van de organisaties en deels daaruit voortvloeiend: wat betreft veranderopgave. Dat maakt dat de uitdagingen waar de verschillende accountantsorganisaties voor staan van elkaar verschillen, bijvoorbeeld op het gebied van cultuur. Een duurzame cultuurverandering borgen bij een organisatie met enkele duizenden medewerkers is immers een complexere operatie dan wanneer een organisatie enkele tientallen medewerkers heeft. Daar staat dan wel weer tegenover dat de grote organisaties meer budget hebben voor het inhuren van specialisten en begeleiding in tegenstelling tot de kleinere organisaties. Maatwerk is dus nodig. Ook op andere gebieden geldt dat de veranderopgave voor grote accountantsorganisaties verschilt van die van kleinere.

¹ Wij hebben onder meer kennismakingsgesprekken gevoerd met een groot aantal stakeholders, waaronder met de raden van bestuur en raden van commissarissen van verschillende accountantsorganisaties (groot, middelgroot en klein), beroepsorganisatie en serviceorganisaties (NBA, SRA en Novaa), toezichthouder AFM, jonge accountants (NBA Young Profs en Young Boards van verschillende accountantsorganisaties), vertegenwoordigers van de belangen van controlecliënten (VNO NCW en VEVO) en van beleggers (VEB, Eumedion) en overige stakeholders (waaronder de Algemene Rekenkamer, CEA, inspectie SZW en potentiële deelnemers aan het intermediair experiment). Ook hebben wij een brede uitvraag onder de stakeholders gedaan om mee te denken over het plan van aanpak, waarop wij constructieve feedback hebben ontvangen.

Voor zover er sprake is van één sector, is onze indruk dat de sector het belang van het verbeteren van de kwaliteit van de accountantscontrole inzien en mee wil werken aan de door u aangekondigde maatregelen. Vanuit de leiding van de accountantsorganisaties worden de kwartiermakers naar ons idee omarmd en toont men bereidheid om gezamenlijk de kwaliteit omhoog te brengen, om langlopende discussies te beslechten en het beroep aantrekkelijk te houden voor huidige en toekomstige accountants. De (intern dan wel extern gedreven) wil om te veranderen is aanwezig, maar gegeven de complexiteit van de veranderopgave gaat dit met vallen en opstaan. Als aandachtspunt zien wij hierbij de doorvertaling van de *tone at the top* naar alle organisatielagen. De *tone at the top* van veel accountantsorganisaties sluit aan bij de gewenste veranderingen. Daarbij heeft de AFM ook recent geconstateerd dat de bestuurders van de big four-kantoren goed voorbeeldgedrag tonen en besluiten nemen die in lijn zijn met een kwaliteitsgerichte cultuur. De mate waarin deze *tone at the top* echter ook daadwerkelijk doorwerkt in alle lagen van de accountantsorganisaties en als zodanig door de medewerkers beleefd wordt willen wij de komende tijd nader bekijken. Immers, als de gewenste verbeteringen en cultuuromslag niet door eenieder gevoeld, gedragen en gepredikt wordt dan blijft het risico bestaan dat op cruciale momenten verkeerde prikkels ervoor kunnen zorgen dat andere (zoals bijvoorbeeld commerciële) belangen boven het publieke belang gesteld worden.

Audit Quality Indicators

Het opzetten van de audit quality indicators (AQI's) heeft van ons prioriteit gekregen, gelet op de constatering van de Cta dat het opvallend is dat deze er nog niet zijn en er daarmee geen eenduidig beeld is van wat de kwaliteit van een accountantscontrole is. Dit maakt de sector intransparant. Accountantsorganisaties zijn voor buitenstaanders moeilijk vergelijkbaar en de effecten van verbetermaatregelen zijn daardoor moeilijk meetbaar. Gelet op het feit dat inzicht in de sector met name relevant is voor de gebruikers van de jaarrekening, betrekken wij verschillende stakeholders bij de ontwikkeling van de AQI's. Wij hebben verschillende werkgroepen samengesteld om de kwartiermakers te adviseren over wat de juiste AQI's zouden moeten zijn en hoe deze het beste verankerd kunnen worden. Bij de samenstelling van deze werkgroepen hebben wij rekening gehouden met de opmerking van de Cta, waarin zij stelt dat de samenstelling van het beroep weinig divers is en dat vernieuwende denkers moeilijk voet aan de grond krijgen.² Daarom hebben wij een brede, openbare oproep gedaan voor deelnemers aan de werkgroepen. Deze oproep heeft geresulteerd in vier op verschillende gebieden divers samengestelde werkgroepen. In de werkgroepen zitten personen die zowel werkzaam zijn bij de toezichthouder, de grote en kleine accountantsorganisaties als bij partijen in de financiële keten. Daarbij konden de werkgroepen voortbouwen op de reeds geïnventariseerde inzichten van de NBA en de AFM, wat meegeholpen heeft aan een vliegende start.

Wij hebben de werkgroepen gevraagd om met kwaliteitsindicatoren te komen op de verschillende niveaus van kwaliteit als onderscheiden door de Cta. Daarbij gaat het dan zowel om indicatoren op het niveau van dossierkwaliteit, het niveau van het kwaliteitsbeheersingssysteem, als op het niveau van de context waarin de accountant opereert (waaronder cultuur). De werkgroepen hebben reeds hun eerste ideeën aangeleverd, waaronder een set van mogelijke AQI's en een potentiële wijze van verankering van de AQI's. Deze set zal begin 2021 gedeeld worden met de verschillende gebruikers van de jaarrekening voor verdere aanscherping en zal vervolgens breed geconsulteerd worden. Zodra er een gedragen set AQI's is, zult u deze van ons ontvangen. Dat zal naar verwachting dit voorjaar zijn. Het voorstel voor de wijze van ontsluiting en verankering van de AQI's ontvangt u begin dit jaar

² Commissie toekomst accountancysector, 'Vertrouwen op Controle', 2020, randnummer 301.

zodat onze aanbevelingen waar nodig geïmplementeerd kunnen worden in uw wetsvoorstel ten aanzien van de verbetermaatregelen in de accountancysector. Daarbij zullen wij ook in gaan op hoe de AQI's periodiek geëvalueerd kunnen worden om duurzaam maatschappelijk relevant te blijven.

Structuurmodellen

Naast de uitwerking van de AQI's, heeft de nadere vormgeving van het experiment met het intermediair model onze prioriteit gelet op het kritische tijdsfad van dit experiment binnen de aanstellingstermijn van de kwartiermakers. De grote lijnen voor de opzet van het experiment staan en de verkennende gesprekken voor deelname aan het experiment zijn gevoerd. Vanuit accountantsorganisaties is er positief gereageerd op een potentiële deelname aan het experiment. Vanuit potentieel deelnemende controle cliënten zijn er in dit stadium wel met name vragen ten aanzien van de praktische uitvoering. Daarbij blijft het spannend of er voldoende vergelijkbare controlecliënten deel willen nemen aan het experiment. Dit heeft de volle aandacht van de kwartiermakers en de betrokken werkgroep. Net als bij de AQI's is er voor het intermediair experiment een multidisciplinaire werkgroep samengesteld om de kwartiermakers te ondersteunen bij de inrichting en uitvoering van het experiment.

De voorbereidingen voor de aanbesteding van (i) het onderzoek naar de nadere effecten van het joint audit model, (ii) het onderzoek naar de nadere effecten van het audit only model (inclusief ring fencing) en (iii) de effectmeting van het genoemde experiment met het intermediair model zijn in volle gang. Deze opdrachten zullen in het voorjaar van 2021 gegund worden en lopen daarmee op schema. Zodra de wetenschappers die het experiment met het intermediair model zullen begeleiden bekend zijn, zal hun gevraagd worden om nader mee te denken over de taken en inrichting van de intermediair. De offerte-uitvraag voor de inhuur van één of meerdere intermediairs zal dan vlak daarna volgen.

De resultaten van het onderzoek naar het joint audit model worden aankomend najaar verwacht en die naar het audit only model rond eind 2021. Voor het experiment met het intermediairmodel is de gehele aanstellingstermijn van de kwartiermakers nodig. Over de uitkomst van het experiment met het intermediairmodel zal gerapporteerd worden in de slotrapportage van de kwartiermakers. In de tussentijdse rapportages zullen wij u informeren over de voortgang.

Cultuur binnen de accountantsorganisaties

Op het gebied van cultuur proberen wij onze gesprekspartners doorlopend een spiegel voor te houden. Dit zullen wij blijven doen. Wij kunnen een organisatiecultuur niet eigenhandig duurzaam veranderen, maar wij kunnen onze gesprekspartners wel voorhouden wat ons opvalt om ook op die manier de dialoog over 'het juiste' en het open en eerlijk bespreken van dilemma's die daarbij horen te bevorderen. In dat kader hebben wij allereerst met de toezichthouder stilgestaan bij diens meest recente cultuurscan en gesproken met de NBA en SRA over hun rol in het bevorderen van de gewenste cultuur. Onze indruk is dat de expliciete aandacht van de toezichthouder voor het onderwerp 'cultuur' bevorderlijk is geweest en nog is voor het agenderen van dit thema bij de raden van bestuur en de raden van commissarissen van de verschillende accountantsorganisaties.

Bij de verschillende kennismakingsgesprekken met accountantsorganisaties hebben wij stilgestaan bij hetgeen de kantoren doen op het gebied van cultuurverandering en hoe ze dat aanpakken. Dit is het begin van een inventarisatie van wat er allemaal gedaan wordt op het gebied van cultuur. Daarbij hebben wij de NBA ook gevraagd om een diepgaander analyse te maken. Alle accountantsorganisaties die wij gesproken hebben geven aan met het onderwerp cultuur, dan wel cultuurverandering bezig te zijn. Daarbij valt het op dat wij veel dezelfde termen horen. Termen als

'lerende organisatie', 'veilige omgeving', 'waardengedreven', 'reflectie', 'oorzakenanalyse' en 'professioneel kritische houding'. Dit zijn belangrijke termen die goed resoneren in de buitenwereld, maar wij hebben ons nog onvoldoende een beeld kunnen vormen over hoe er binnen accountantsorganisaties daadwerkelijk in alle lagen van de organisatie invulling gegeven wordt aan deze termen.

De komende tijd willen wij nader bekijken wat deze begrippen voor eenieder betekenen. Daarbij zullen wij aandacht hebben voor de algemene cultuurelementen die voor elke professionele dienstverleningsorganisatie opgaan en niet zozeer voor de elementen die voor de unieke bedrijfscultuur zorgen. Wij zullen dus stilstaan bij wat het – algemeen - gewenste gedrag van een accountant is en wat hierbij eventuele aanmoedigende en belemmerende factoren zijn. Daarbij zullen wij ook specifiek kijken naar aspecten die een risico vormen voor het 'handelen in het publieke belang' en daarmee niet in het belang van de kwaliteit van de accountantscontrole zijn. Het gaat dan om zaken als: druk op de planning en het budget, een sterk sturende controlecliënt, vrees voor interne en externe reviews (met het gevaar dat compliance boven reflectie gaat) en de behoefte aan een glad en strak proces waarbij extra onderzoeken als 'gedoe' ervaren worden.

De ervaringen van de sector met reviews zijn slecht en breed verspreid. De vrees voor reviews, ongeacht of dit om een interne review of een externe review gaat, leeft namelijk ook bij de jonge generatie accountants die persoonlijk nog nooit een review meegemaakt hebben. Dat maakt dat het wegnemen van deze vrees, of het verminderen van het opgelopen '(organisatorische) trauma', complex en uitdagend is. Het is voor bestuurders van de accountantsorganisaties een balanceeropgave om de juiste interventies te doen en de juiste toon te vinden om deze vrees te doen afnemen. Ook voor de (intern en externe) toezichthouder is het een balanceeropgave, waarbij de toezichthouder zowel oog moet hebben voor handhaving en de uitvoering van het toezicht als voor onbedoelde (neven)effecten van dat toezicht. De vrees voor reviews staat namelijk een gezonde, veilige en lerende omgeving in de weg en daarmee ook een goed eindresultaat. Compliance aan alle regels gaat dan immers boven reflectie op hetgeen een accountant ziet (de zogenaamde 'check the box-mentaliteit'). Het is dan ook belangrijk om vinger aan de pols te houden over hoe de accountantskantoren hiermee omgaan. Het doorbreken van de angst voor reviews kan cruciaal zijn voor het welslagen van de veranderingen op het gebied van cultuur en daarmee voor de kwaliteit van de accountantscontrole.

Verder verzoeken wij de onderzoekers van het joint audit model, de onderzoekers van het audit only model en de onderzoekers voor de begeleiding van het intermediair experiment expliciet om ook in hun analyse mee te nemen wat een wijziging in de structuur met de cultuur van de organisatie zal doen. Onze visie daarbij is dat de cultuur van een accountantsorganisatie cruciaal is voor het realiseren van de geschetste ambitie van de kwartiermakers. Hoeveel zin heeft het immers om meer op het gebied van fraude te willen gaan doen wanneer een accountant zich door de controle cliënt 'naar huis laat sturen'? Of wanneer niet de vernieuwende denkers die zich inzetten voor het maatschappelijke debat gepromoveerd worden, maar slechts diegene met de meest geschreven directe uren? Of wanneer innovatieve ideeën niet in de praktijk gebracht worden omdat men geen enkel risico wil lopen dat er mogelijk 'kritiek' komt van de toezichthouder?

Fraude, (dis)continuïteit en innovatie

Ten aanzien van de verbeteringen die gemaakt moeten worden op het gebied van onder meer fraude, (dis)continuïteit en de inzet van forensische expertise is er nauw overleg met de NBA. De NBA heeft hierbij het initiatief genomen voor de verplichtstelling voor accountants om in de accountantsverklaring meer inzicht te geven in hetgeen de accountant op deze terreinen gedaan en -

op de specifieke opdracht- gezien heeft. Een mooi eerste resultaat. Momenteel wordt er verder gewerkt aan manieren om binnen de bestaande regelgeving voor de accountants de accountant te stimuleren om beter invulling te geven aan zijn rol op het gebied van fraude en (dis)continuïteit. Hierbij zijn wij in nauw overleg met de NBA om te bezien hoe samengewerkt kan worden op dit thema. Ons doel is om in de komende periode partijen op deze onderwerpen nader tot elkaar te brengen en ze waar nodig aan te sporen om een stap te zetten naar een oplossing.

Op het gebied van innovatie hebben wij samen met de AFM verkend in hoeverre de stelling klopt dat 'wet en regelgeving innovatie beperkt'. Daar hebben wij (vooralsnog) geen grond voor gevonden. Desondanks blijken beperkingen voor innovatie door regelgeving wel een hardnekkig beeld te zijn. Wij blijven dan ook met de sector in gesprek om te kijken wat nodig is om innovatie verder te stimuleren en welke interventies op bijvoorbeeld cultuur en gedrag behulpzaam kunnen zijn om dit hardnekkige beeld weg te nemen. Het zou daarbij mooi zijn wanneer enkele accountantsorganisaties ook daadwerkelijk gebruik gaan maken van de reeds bestaande mogelijkheden bij de toezichthouder om met innovatie te experimenteren al of niet in een *sandbox*-constructie.

Voortgang & samenhang gehele verbetermaatregelen

Naast het uitvoeren van de hiervoor genoemde taken, heeft u ons gevraagd om de voortgang en de samenhang van *alle* door u aangekondigde verbetermaatregelen voor de accountancysector te monitoren en bevorderen en een verbindende rol te spelen. In dat kader berichten wij u het volgende:

Er is momenteel een constructieve dialoog gaande tussen en met het ministerie van Financiën, AFM, NBA en SRA. De integratie van het toezicht, waarbij de AFM ook de facto toezicht zal gaan houden op alle niet-oob-accountantsorganisaties, is daarin een belangrijk onderwerp van gesprek. De tijdslijnen voor overdracht van het toezicht zijn bepaald, net als het hiervoor beschikbare budget voor de AFM. De focus ligt nu op de nadere inrichting van de wijze van uitvoering van het toezicht en de voorbereiding voor de daadwerkelijke overdracht van het toezicht op alle accountantsorganisaties van de SRA en NBA naar de AFM. Dit is een grote operatie, gelet op het feit dat de AFM straks op meer dan 270 accountantsorganisaties in plaats van enkele accountantsorganisaties direct toezicht zal gaan houden. Na een lastige start zijn er zowel door de AFM, NBA als de SRA goede stappen gezet voor het feitelijk terugbrengen van het toezicht naar de AFM per 1 januari 2022. Wij blijven de ontwikkelingen op dit terrein en de voortgang hiervan nauw volgen. Daarnaast blijven wij ook aandacht houden voor het (op termijn) intensiveren van het toezicht op (oob-)accountantsorganisaties zoals beschreven in uw reactie op onder andere het rapport van de Cta.

U heeft aangegeven in de eerste maanden van 2021 de consultatie van het wetsvoorstel voor de wijzigingen in de accountancysector te starten. Wij kijken ernaar uit om in dit kader verder met u en uw medewerkers te spreken over onder andere wat te doen met het vlieguren criterium, het instellen van raden van commissarissen bij de 'grootste kantoren' en het nader uitwerken van de aanwijzingsbevoegdheid. Naar aanleiding van de eerste verkennende gesprekken blijkt dat hoe verder je in de uitwerking van deze thema's komt, hoe meer dilemma's er zichtbaar worden. Wij stellen het dan ook op prijs dat u ons hierbij vroegtijdig blijft betrekken, zodat de verschillende opties met een frisse blik besproken kunnen worden alvorens deze nader uitgewerkt worden.

De Universiteit van Leiden heeft van u de opdracht gekregen om te onderzoeken welke mogelijke interventies nodig zijn om de interne beheersing en governancestructuur bij de controlecliënt te verstevigen en/of de interne communicatie daarover te versterken, om ook op die manier bij te dragen aan een betere accountantscontrole. Daarbij valt te denken aan het al dan niet invoeren van een 'in control statement' en/of wijzigingen in het samenspel tussen aandeelhouder, bestuur en raad

van commissarissen ter verbetering van de aansturing van de accountant dan wel ter ontsluiting van hetgeen de accountant gezien heeft. Dit onderzoek is momenteel in volle gang. Begin 2021 zullen de onderzoekers hun onderzoeksrapport opleveren, waarbij wij in onze rol als lid van de klankbordgroep nauw zullen meekijken naar de mogelijkheden voor het versterken van de keten en het in gezamenlijkheid verbeteren van de accountantscontrole voor de gebruiker van de jaarrekening. Hoe beter de interne beheersing bij controlecliënten immers geregeld is, hoe beter de accountant zijn werk kan doen.

Afsluiting

Wij hebben geen twijfel aan de goede intenties van de betrokken stakeholders. Wij zien een aantal veelbelovende activiteiten in de sector, ook ten aanzien van cultuurveranderprogramma's, maar wij hebben nog wel vraagtekens bij het omzetten van deze intenties in daden. De komende tijd willen wij dan ook met alle stakeholders verdergaan op de ingeslagen weg. Daarbij zal 2021 een spannend jaar voor de maatschappij als geheel zijn en zeker ook voor de accountants.

In de accountancy sector wordt reeds geruime tijd een hoge werkdruk ervaren als gevolg van capaciteit van het kantoor, planning, oplevering van informatie door klanten en door een combinatie van werk, studie en privé.³ De werkdruk (die breder is dan sec het aantal (on)geschreven uren) heeft potentieel een negatief effect op het persoonlijk welzijn en de kwaliteit van het werk en is daarmee een punt van aandacht. Specifiek ook in het licht van de huidige corona pandemie. Door de corona pandemie is de druk op eenieder toegenomen. Voor accountants zit deze druk niet alleen in de persoonlijke omgeving, het omgaan met thuiswerken en het behouden van een gezonde werk privé-balans, maar ook in de consequenties die de pandemie op de maatschappij heeft. Naar verwachting zal 2021 een financieel zwaar jaar zijn met grote onzekerheid voor diverse ondernemingen en organisaties. Voor ondernemingen is het dan ook extra spannend en belangrijk dat de benodigde accountantsverklaringen tijdig tot stand komen. Een goedkeurende accountantsverklaring kan immers essentieel zijn voor het voortbestaan van de onderneming en daarmee het behoud van werkgelegenheid. Gegeven deze belangen zit er potentieel extra druk op de relatie tussen de accountant en controle cliënt, bovenop het extra werk dat de accountant moet leveren voor bijkomende werkzaamheden ten aanzien van bijvoorbeeld waarderingen, de continuïteitsveronderstelling, aanvullende toelichting over de pandemie, het gebruik van overheidsregelingen en het eventueel evalueren en controleren van wijzigingen in de governance, systemen en processen van de onderneming. Gelet op de krapte op de accountantsmarkt zullen deze extra werkzaamheden bovendien veelal door dezelfde groep opgevangen moeten worden, als die nu reeds consequent aangeeft dat de werkdruk hoog is. Voor de accountantsorganisaties, en alle betrokkenen bij de accountantscontrole, ligt er dan ook een uitdaging om de komende tijd de werkdruk extra scherp te monitoren, zich richting opdrachtgever en andere stakeholders uit te spreken over hetgeen haalbaar is -en dus ook wat niet kan-, scherp te zijn op welke activiteiten en controlewerkzaamheden daadwerkelijk bijdragen aan de kwaliteit van de controle en zorg te dragen voor aanvullende energiebronnen (als autonomie voor de werknemer en goed leiderschap). Op die manier kan mogelijk voorkomen worden dat de benodigde extra inspanningen van de accountant niet negatief gaan reflecteren op de stappen die reeds gezet zijn voor de benodigde cultuurverandering. Als kwartiermakers zullen wij de komende tijd hier dan ook extra oog voor hebben.

³ De hoge werkdruk komt onder meer naar voren in de onderzoeken van de NBA Young Profs (2018) en het recent verschenen rapport 'Opvattingen over het accountantsberoep 2019-2020' uitgebracht door de NBA Young Profs, almede uit de onderzoeken van de Inspectie SZW (2019 en 2020).

Tot slot, wij spreken onze waardering uit voor de open en constructieve houding van de verschillende partijen, waaronder de AFM, de NBA, de SRA en uw ministerie, maar ook van overige gesprekspartners binnen en buiten de sector. Wij zijn de leden van verschillende werkgroepen zeer erkentelijk voor hun inspanningen om de benodigde verbeterlagen in de sector te realiseren en hun bereidwilligheid om de kwartiermakers van adviezen te voorzien over de uitvoering van onze taak en waar mogelijk dit concreet te ondersteunen.

Hoogachtend,

De kwartiermakers toekomst accountancysector

Marlies de Vries

Chris Fonteijn