



Commissie Toekomst Accountancy

Geachte voorzitter en leden van de Commissie,

Naar aanleiding van uw oproep om een reactie te geven op de Plannen van uw Commissie, wil ik graag het volgende aan u voorleggen.

Ik reageer als (reeds sinds 1995) afgestudeerde Registeraccountant, werkzaam geweest in het openbaar beroep, en al sinds 2003 opererend in de categorie 'Accountant in Business'.

Ik volg nog steeds alle ontwikkelingen in de accountancy op de voet. Er zijn vele verbeteringen mogelijk, maar in het bestek van uw onderzoek wil ik mij beperken tot drie punten.

Kwaliteit van de controle en "low balling"

De overall kwaliteit van de controles, en zeker die van beursfondsen, is nog steeds onder de maat. Los van juridische vraagstukken (zoals de recente zaak tussen PwC/EY en de AFM) over de wijze van toetsen en het trekken van conclusies, is overduidelijk dat de kwaliteit op zijn minst ontoereikend is, en in vele gevallen gewoon nog steeds geen voldoende verdient. Een "zes min" is dus nog te positief, het is echt een vijf of lager.

Eén van de belangrijkste oorzaken voor deze slechte kwaliteit, is naar mijn mening de jarenlange focus van de Big Four kantoren op additionele adviesdiensten. De controleopdracht was een manier van binnenkomen om de collega's van allerlei andere afdelingen naar voren te kunnen schuiven. Offertes voor controles werden zo scherp mogelijk ingestoken, om maar aan tafel te kunnen komen. In jargon is dit het "low balling". De verplichte roulatie van het controlerend accountantskantoor voor OOB's heeft bijgedragen aan de mogelijkheid om weer eens heel scherp te offeren.

Gezegd moet worden dat opdrachtgevers ook alerter zijn geworden op deze praktijken, kritischer op de proposals van andere accountantskantoren, en (mede door de schaarste op de arbeidsmarkt) kantoren ook veel kritischer zijn geworden op de offertes die ze uitbrengen.

Toch is dit “low balling” absoluut een belangrijke oorzaak van de slechte kwaliteit van de controles. Als je immers maar een xx aantal uren hebt geoffreerd in je proposal, zul je de klus toch ook in die tijd moeten klaren.... Meerwerk discussies zijn zowel intern als richting je klant onprettig. En een forse afboeking van teveel geschreven uren wil geen enkele partner. Dus dan maar minder uitvoeren. De bijl aan de wortel van een voldoende controle.

Ook de enorme stijging van uurtarieven is een oorzaak. Er is sprake van een forse inflatie in de prijs-kwaliteitverhouding van de uurtarieven. Junior assistenten van nu kosten per uur net zoveel als ervaren controleleiders van 15 jaar geleden. De controlebudgetten zijn, mede door de concurrentie (wederom het “low balling”), bij lange na niet zoveel gestegen als de uurtarieven. Dit betekent dat er voor hetzelfde budget, minder uren kunnen worden ingezet. Wederom de bijl aan de wortel van een voldoende kwaliteit.

Oplossing:

Bij audit tenders wordt per definitie de laagste inschrijving (de goedkoopste in prijs) buiten boord geknikkerd. Die valt af. Daarmee wordt een driver ingebouwd om een betere voorcalculatie in uren te maken, en niet te laag in te schrijven.

Dit kan verankerd worden in de Code Corporate Governance, of bijv. in interne RvC procedures van beursfondsen.

Samenloop van controle en overige dienstverlening

Vooropgesteld, ik pleit niet voor Audit Only. Dat is m.i. niet de beste oplossing. Toch moet zeer kritisch gekeken worden naar ‘overige dienstverlening’ door het controlerende accountantskantoor.

Beursfonds A N.V. doet een grote overname in de VS. De controlerend accountant schuift zijn collega’s van de met mooie namen opgetuigde afdelingen Transaction Support Services, Due Diligence Investigations, en Purchase Price Allocation naar voren. Er wordt hard gewerkt en vele, vele uren gemaakt en gefactureerd, net zoveel of zelfs meer dan het jaarlijkse controlebudget.

Twee jaar later blijkt de overname toch wat tegen te vallen. Hoe kun je als controlerend accountant objectief blijven ten aanzien van een mogelijk noodzakelijke impairment op de goodwill, als jouw collega’s eerst prachtige verhalen hebben opgeschreven? Dan heb je als accountant al per definitie de schijn tegen, en moet je sterk in je schoenen staan om de collega’s van hetzelfde kantoor af te vallen.

En zo zijn er vele voorbeelden van combinaties die onwenselijk zijn. Sterker nog, die moet je niet willen, en dat moet worden geblokkeerd. In het belang van een kwalitatief goede controle.

Oplossing:

De huidige regelgeving op dit gebied (de zgn. “ViO”) moet worden omgegooid. Nu is zeer vaag, en bewust te onduidelijk (door de Big Four lobby bij de NBA), opgeschreven wat niet wenselijk is.

We moeten naar een ‘negatieve opzet’. Maak een zeer selectief lijstje van overige dienstverlening die wél is toegestaan in combinatie met de wettelijke controle. Alle andere diensten zijn per definitie NIET meer toegestaan.

Aantrekkelijkheid van het beroep en de opleiding tot accountant

“Vroeger was alles beter”, lijkt zo ouderwets. Wij gingen op vrijdag naar college, en werkten vier dagen in de week. Weekend was nog echt weekend, en in de zomer had je door flink wat overuren gemakkelijk vier of vijf weken aansluitend vakantie.

De “Young Profs” hebben in 2018 al de alarmbel laten rinkelen. Overwerk is standaard, werkweken van 60 uur of nog meer, verplichte Summer Courses om de opleiding geconcentreerd in te halen die in het drukke voorjaar is gesneuveld. Vanaf een bepaald niveau ‘hoort overwerk er bij’ en wordt niet eens meer uitbetaald.

In een zeer gespannen arbeidsmarkt, met “Millennials” (generatie Y) die ook andere dingen dan alleen maar werken belangrijk vinden, richt het accountantsberoep zichzelf te gronde indien niet veel meer aandacht wordt besteed aan deze problemen. De goede mensen kiezen voor een toekomst buiten het beroep, en de kwaliteit gaat alleen maar achteruit. Een vicieuze cirkel naar beneden.

Oplossing:

Er is zeker aandacht voor dit probleem bij de besturen en HR afdelingen van de accountantskantoren, maar er moet meer veranderen.

Goede bezetting van controleteams, minder omzet en klanten per partner, daadwerkelijke betrokkenheid ‘op de vloer’, overwerk dat een uitzondering dient te zijn in plaats van de regel. Meer budget voor opleidingen, casuïstiek intern veel breder uitdragen, leren van elkaars fouten. Niet alleen maar ‘leuke dingen doen’ als vrijmibo’s en ski-weekendjes, maar daadwerkelijk aandacht voor de kwaliteit van het werk en je mensen. Het beroep moet echt (weer) aantrekkelijker worden, en goede mensen inspireren om daarin te excelleren.

Ik ben graag bereid om uw Commissie verder bij te staan bij de mooie taak in de loop van dit jaar met zinvolle voorstellen te komen teneinde de accountancy te verbeteren.

Met vriendelijke groet,

R.A. Bobbe RA