

De Commissie Toekomst Accountancysector
T.a.v. prof. mr. A.T. Ottow

Amsterdam, 5 april 2019

Referentie: 19.i.025/29374

Geachte leden van de Commissie,

Naar aanleiding van uw oproep op input aan de commissie te leveren, willen wij graag reageren.

Wij hebben kennis genomen van de analyse van de AFM in het rapport "kwetsbaarheden in de structuur van de accountancysector". Wij hebben vanuit Dubois & Co. Registeraccountants opvattingen over de ontwikkeling van ons beroep en hebben in het verleden onze eigen observaties kenbaar gemaakt. Deze observaties gaan over het verdienmodel van accountantsorganisaties, de inkomensvorming, de bedrijfscultuur binnen de organisaties en de ontwikkeling van de standaarden in relatie tot het beroep.

Verdienmodel

Wat het verdienmodel betreft hebben wij de overtuiging dat het beter is bij de controle geen combinatie te hebben van de onafhankelijke controlerende accountant en de adviesopdrachten op het gebied van fiscaliteit en organisatieadvies. Deze combinatie leidt tot verschillen in focus: de adviseur dient het belang van de organisatie die advies vraagt en de accountant dient als onafhankelijk deskundige het maatschappelijk belang. Deze verschillen in focus binnen dezelfde accountantsorganisatie kunnen leiden tot belangenverstrengeling. Wij hebben daarom de overtuiging dat het beter is de combinatie van advies en controle volledig los te laten. Onze ervaring is dat wij goede fiscale bureaus en organisatieadviesbureaus bij onze klanten in beeld kunnen brengen die volledig onafhankelijk opereren, op grond waarvan onze klanten een overwogen keuze kunnen maken voor die adviseur die het beste past in de gegeven situatie.

Oranje Nassaulaan 1
1075 AH Amsterdam
Postbus 53028
1007 RA Amsterdam

Telefoon 020 571 23 45
E-mail info@dubois.nl
www.dubois.nl
KvK nummer 34374865



Inkomensvorming

Vanwege de wettelijke taak van de accountant hebben wij de overtuiging dat de accountant dient te streven naar een inkomensniveau dat ook maatschappelijk verantwoord is. In dat verband is er een WNT waarin dit niveau wordt aangegeven voor bepaalde functies binnen de overheid en bij organisaties die hieraan gerelateerd zijn. Wij denken dat het WNT-niveau voldoende moet zijn voor het inkomen van de accountant die vanwege de wetgeving wettelijke controles uitvoert. Daarmee wordt bereikt dat de verschillen in inkomen tussen de vennoten/partners en de medewerkers relatief beperkt blijft.

Bedrijfscultuur

De afgelopen jaren heeft het beroep een ontwikkeling doorgemaakt waarbij steeds meer een Angelsaksische werkwijze is toegepast, hetgeen heeft geleid tot een rigide toepassing van de regelgeving. De standaarden zijn behoorlijk ontwikkeld, echter het nadeel bij die ontwikkeling is dat het Rijnlands denken en doen op de achtergrond is verdwenen. Onze gedachte is dat het nuttig is na te denken over een wijze van werken die meer gericht is op de kwaliteit en de inhoud van ons beroep en minder gefocust is op de toegenomen toepassing van regelgeving die in bepaalde gevallen weinig toevoegt. Het Rijnlands denken ten opzichte van het Angelsaksisch denken kan het beste als volgt worden uitgelegd volgens het Rijnlands boekje van Jaap Peters en Mathieu Weggeman:

Anglo-Amirikaans

wie de baas is mag het zeggen
organisatie is geldmachine
regelgedreven
functiesplitsing als norm
regels zijn regels
coördinatie van bovenaf
weten is meten

Rijnlands

wie het weet mag het zeggen
organisaties is werkgemeenschap
principe gedreven
vakmanschap als basis
context gevoelig
coördinatie vanaf de werkvloer
meten is weten

Ook in relatie tot de hierboven besproken inkomensvorming van de vennoten/partners en de medewerkers zal hier een positieve ontwikkeling kunnen ontstaan. Het is daarbij goed als de medewerkers zelf invloed op hun eigen werkzaamheden hebben. Daarmee wordt de intrinsieke motivatie verhoogd en dat komt de kwaliteit ten goede.

Als bijlage sturen wij mee een standpunt dat nog steeds actueel is en dat wij in een artikel in het blad 'De Accountant' van oktober 2014 hebben weergegeven. Ook sturen we een artikel mee dat we in het Financieele Dagblad van 18 april 2014 hebben gepubliceerd.

Organisatiestructuur

Binnen ons kantoor hebben wij een medezeggenschapsstructuur die erop gericht is iedereen in de ontwikkeling van ons kantoor te betrekken. Daarnaast hebben we een CAO die geldt voor alle medewerkers. In het algemeen hebben accountantskantoren geen CAO en geen medezeggenschapsstructuur. Wij hebben daar bewust voor gekozen, omdat wij denken dat een dergelijke structuur het beroep ten goede komt en leidt tot meer intrinsieke motivatie van de medewerkers. Daar heeft prof. dr. Ir. Michael Corbey een inleiding over gehouden tijdens een summercourse van de NBA voor accountants. Dat bevestigt ons standpunt met betrekking tot de motivatie van onze medewerkers.

Samenvatting van onze standpunten

Ons beeld is dat het noodzakelijk is dat er stappen gezet worden in de accountancysector en dat de 53 maatregelen van de NBA elementaire punten missen: het verdienmodel staat niet borg voor onafhankelijkheid, intrinsieke motivatie van de beroepsgenoten ontbreekt in de aanpak en de toepassing van regelgeving is veelal te rigide, waardoor aan kwaliteit wordt ingeboet. Die situatie vraagt om een betere aanpak, gericht op de materiële kant van ons beroep.

Wij wensen u veel succes bij de uitvoering van uw commissiewerk en zijn uiteraard graag bereid om, daar waar zinvol en wenselijk, een verdere bijdrage te leveren.

Met vriendelijke groet,
Dubois & Co. Registeraccountants

Arjan Buteijn
(Voorzitter maatschap Dubois & Co. Registeraccountants)

Marcel Karman

Bijlagen:

- artikel in de accountant van oktober 2014 over het “inkomensplafond bij Dubois & Co. Registeraccountants”
- artikel in het FD van 18 april 2014: “AFM mist essentie met suggestie voor sturing accountant”