

Borgen en verbeteren van de wettelijke controle

6 oktober 2021

Programma

- Opening
- Platform niet-OOB
- Fraude
- Continuïteit
- Toezicht
- Kwaliteitsgerichte cultuur

Bart Jonker (voorzitter Platform niet-OOB)

Roland Ogink (voorzitter Platform niet-OOB)

Erik van der Haar (lid Platform niet-OOB en lid Werkgroep Fraude)

Annemieke Stokvis (lid Werkgroep Continuïteit)

Carl Roest (lid Platform niet-OOB)

Judith Groen (projectleider)

Platform niet-OOB

- Doel
- Werkprogramma
- Samenstelling

Fraude, verplicht rapporteren over fraude en continuïteit

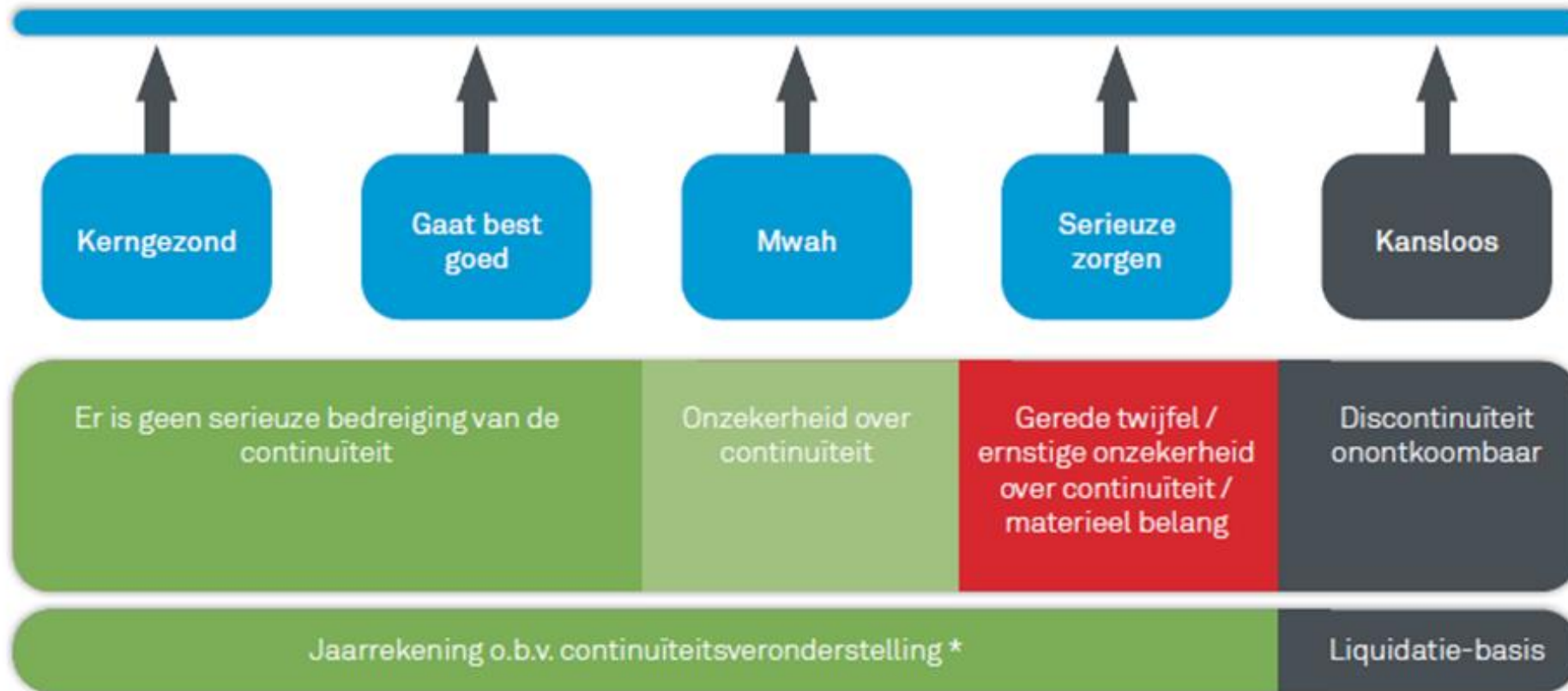
- Maart 2021: Aankondiging van een pilot
 - Brief NBA-bestuur aan Wta-vergunninghouders over verplicht rapporteren
- Juli 2021: Aankondiging verplichting van rapporteren
 - Brief NBA-bestuur aan de Wta-vergunninghouders en een aantal niet-Wta-kantoren
Dit geldt voor alle controles (wettelijk en vrijwillig)
- September 2021: Consultatie
 - Aanpassing COS 700 – reactietermijn tot 25 oktober 2021
- Vanaf 1 januari 2022
 - Proefrapporteren over verslagjaar 2021 + begeleiding

Continuïteit

- Beeld op de praktijk:
 - Oorzakenanalyse uitgevoerd (data-onderzoek en interviews diverse partijen)
 - Pilot over boekjaar 2020
 - Uitkomsten oorzakenanalyse in separaat webinar
- Proefdraaien over boekjaar 2021, verplichting boekjaar 2022 (wettelijk en vrijwillig)
- Eind september Continuïteitsgids gepubliceerd
 - Bedoeld om te ondersteunen bij de beoordeling van de continuïteitsveronderstelling tijdens de jaarrekeningcontrole
 - Link naar relevante wet- en regelgeving (BW, RJ en Standaarden)

Continuïteit

Het continuïteitscontinuüm



Continuïteit

- Wat volgt nog meer ter ondersteuning?
- Stappenplan voor accountants: vervolg op de Continuïteitsgids
 - Per scenario uitwerking rapportage door bestuur en accountant
 - Aansluitend op door te voeren wijzigingen in Standaarden
 - Voorbeeldteksten
 - Medio oktober
- Brochure klanten
 - Gecombineerd met thema Fraude
 - Medio oktober

Overdracht toezicht

- Aanleiding en overdracht Wta-toezicht naar de AFM
- Activiteiten AFM 2021
- Uitgangspunten toezicht AFM
- Toetsingen 2021

Proces werkgroep en impact kantoren

Proces werkgroep kwaliteitsgerichte cultuur



Impact op kantoren korte termijn

- Definitie en inventarisatie is startpunt voor cultuurmeting
- Best practices, voorbeelden uit andere sectoren, invoeren verplichte cultuurscan
- Jaarlijkse verplichte cultuurscan

Inventarisatie beschikbare data

 Rapportage	 Jaartal	 Inhoud rapportage	 Deel v/d sector	 overlap
Beeld OOB's geïnventariseerd	Augustus 2021	Inventarisatie beeld OOB's, door werkgroep kwaliteitsgerichte cultuur , op basis van openbare rapporten, getoetst bij relevante medewerkers OOB kantoren.	OOB	AFM rapporten
SRA Cultuurscan: 2-meting - Interventies en acties op deelgebied	Medio 2021			
Onderzoek YP's	November 2020	Veranderingen accountantsorganisaties 2017-2019 bij klein, middel en grote kantoren. Vragen mbt maatregelen gericht op cultuurverandering en indrukken cultuur eigen organisatie	7.464 young profs (tm 35 jaar): Niet WTA: 1.889 medewerkers WTA (inc 3 OOB): 1.009 medewerkers Big 4: 3.255 medewerkers	Deels overlap met SRA voor medewerkers < 25 en 25-35 Deels overlap met AFM rapporten
AFM rapport Uitkomsten van het onderzoek naar de kwaliteitsgerichte cultuur, de kwaliteitscirkel en kwaliteitswaarborgen	Juli 2020	Verbeteringen en uitdagingen Big 4	Big 4	Deels overlap met YP's
Factsheet tbv CTA	September 2019	Beschrijving cultuur als onderdeel partnerbeloningen bij OOB-9	6 OOB kantoren plus 3 voormalig OOB kantoren	
Uitkomsten werkdruk Inspectie SZW, MCA	Februari 2020	Resultaten werkdrukonderzoek bij 28 willekeurig gekozen 'register accountantskantoren'	28 willekeurig gekozen kantoren (19 SRA). 10 met <20 werknemers, 20 kantoren met 10-50 werknemers en 8 kantoren met meer dan 50 werknemers.	Deels overlap met SRA op onderdeel werkdruk
SRA Cultuurscan: 0- en 1-meting	Vanaf januari 2018	120 vragen in tien categorieën: Kwaliteit, Aansturing, Samenwerking teams, Imago Beroep, Beloningsstructuur, Ontwikkelingsmogelijkheden, Ethisch bewustzijn en werkdruk, Strategie, Foutencultuur, Aanvullende werkdrukvragen	3903 medewerkers van SRA kantoren (986 alleen controlepraktijk)	Deels overlap met onderzoek YP's voor medewerkers < 25 en 25-35
SRA Cultuurscan: 0-meting	Vanaf April 2016		5677 medewerkers van SRA kantoren (1153 alleen controlepraktijk)	

Samenvatting beeld van de sector



- Kwaliteit en de bijbehorende cultuur hoog op de agenda bij veel kantoren
- Motivatie om te veranderen laat beweging zien van extrinsiek naar intrinsiek
- Meer openheid binnen organisaties en teams
- Meer samenwerking om kwaliteit te bereiken



- Dieper verankeren van de ingezette weg. (Gepercipieerde) werkdruk in busy season en angstcultuur blijven terugkerende thema's. Daarom voortbouwen op:
- Creëren veilige leeromgeving, waarin fouten maken mag
 - Voldoende tijd creëren voor reflectie en onvoorziene omstandigheden
 - Het bevorderen van professioneel kritische instelling, nieuwsgierigheid en professionele oordeelsvorming
 - Benutten onbenut potentieel en ieders kracht in samenwerking/coaching/verbinding/diversiteit
 - Doorontwikkeling naar opbouwend/positief betrokken leiderschap vanaf manager-niveau
 - Ketenverantwoordelijkheid (toezichthouder, ministerie, opleiding, media, RvB en RvC klant)
 - Open communicatie in gesprekken met elkaar en de klant, waarin veiligheid wordt gecreëerd en ieders potentieel en kracht tot zijn recht komt


Uitwerking proces om te komen tot bouwstenen van kwaliteitsgerichte cultuur

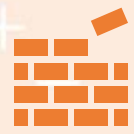




Bouwstenen kwaliteitsgerichte cultuur

Concept

 Bron	Een kwaliteitsgerichte cultuur is een cultuur waarin:
a. Symbolen en beslissingen	<ul style="list-style-type: none">• Het bestuur beslissingen neemt op basis van het maatschappelijk belang• Taal en houding de verankering van kernwaarden en visie ondersteunen• We gezamenlijk tot gegronde (goed onderbouwde) besluiten komen• Goed leiderschap wordt getoond door o.a. zelfkennis, reflectie, integriteit, luisteren, feed-forward, verbinding, samenwerking, balans werk-privé en klantgerichtheid.• Purpose als kompas wordt gehanteerd: het is duidelijk waarmee je als organisatie en medewerkers wel en niet geassocieerd wil worden




Bouwstenen kwaliteitsgerichte cultuur

 Bron	Een kwaliteitsgerichte cultuur is een cultuur waarin:
b. Structuren en processen	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologische veiligheid bestaat: <ul style="list-style-type: none"> • De cultuur is mensgericht en kwaliteit wordt in alle disciplines belangrijk gevonden. • Alles mag gezegd worden • Fouten maken wordt niet afgestraft, maar gebruikt voor verbetering • Dilemma's zijn bespreekbaar • Men staat open voor meerdere perspectieven worden en neemt deze mee in de gezamenlijke besluitvorming • Feedback wordt gegeven en omarmd door alle lagen binnen de organisatie (inclusief de partners) • Leren en ontwikkeling voorop staat • Beloond wordt op basis van toegevoegde waarde voor de maatschappij • Het leiderschapsmodel gekenmerkt wordt door transformationeel leiderschap (inspirerend, motiverend en oprecht persoonlijk betrokken) en medewerkers gestimuleerd worden om 'het goede te doen' • Diversiteit en inclusiviteit binnen teams wordt gerealiseerd om verschillende perspectieven te betrekken • De ruimte bestaat om nee te zeggen tegen klanten en omhoog te gaan in prijs als dat nodig is • Het gesprek over integriteit wordt gefaciliteerd: hoe integer ben je als medewerker en hoe past dat bij de integriteit van het kantoor?



Bouwstenen kwaliteitsgerichte cultuur

Concept

 Bron	Een kwaliteitsgerichte cultuur is een cultuur waarin:
c. Gedrag en mindset	<ul style="list-style-type: none">• Nieuwsgierigheid en de drang om zaken echt te willen doorgronden worden gestimuleerd• We elkaar (team en de klant) challengen en de spiegel voorhouden• Dilemma's en scenario's met elkaar (team en klant) worden verkend en doorgrond• We er voor elkaar zijn en elkaar behoeden voor het niet tijdig ontdekken en corrigeren van fouten• We verantwoordelijkheid nemen voor onze bijdrage en rol binnen het proces (incl ketenverantwoordelijkheid)• We een lerende mindset hebben

En verdere ontwikkelingen

Niet genoemd:

- AQI's
- Kwaliteit van kantoren met een beperkte omvang
- Instellen van een RvC voor de grootste niet-OOB-kantoren

- Aanwijsbevoegdheid van de NBA
- Joint audit, audit only, intermediair

Wat wilt u?

