

Toezicht op nieuwe leest



De Raad voor Toezicht van de NBA houdt toezicht op de beroepsuitoefening door accountants. Daarvoor onderwerpt de raad accountantskantoren periodiek aan een kwaliteitsbeoordeling. In 2023 startte de raad met de gefaseerde invoering van een hernieuwd toezichtproces, met een tussentijds ontwikkelingsgesprek. “Wij horen ook graag wat er goed gaat.”

TEKST BJÖRN REMMERSWAAL BEELD MARJA BROUWER

“**T**oetsingen leveren vaak stress op, om uiteenlopende redenen. Door eerder langs te komen sturen we op een constanter kwaliteitsniveau en minder slape-loze nachten.” Dat zeggen Grady Hofstra RA, accountant bij Van der Meer Accountants & Adviseurs en lid van de Raad voor Toezicht, en Eefje Nelwan, secretaris van de Raad voor Toezicht. Zij zijn nauw betrokken bij de invoering van de nieuwe manier van toetsen. In het ‘oude systeem’ ondergaat een accountantskantoor eens in de zes jaar een toetsing, die zich richt op het stelsel van kwaliteitsbeheersing bij een kantoor. In 2023 is de NBA begonnen met ‘Toezicht op nieuwe leest’. Het grote verschil met het oude systeem is dat kantoren voortaan een tussentijds ontwikkelingsgesprek krijgen, in het derde jaar van de toezichtcyclus. Daarnaast is er een herziene monitoringvragenlijst en de mogelijkheid om alleen een hertoetsing te doen op eventuele onvoldoende onderdelen.

De nieuwe insteek is volgens Hofstra onder meer het gevolg van signalen van kantoren. “We zien dat veel kantoren zich toch overvallen voelen wanneer slechts eens in de zes jaar de toetsers op de stoep staat. Dat laten de kantoren ons ook weten. Veel kantoren zeggen moeite te hebben bij het inschatten of ze genoeg hebben gedaan om de toetsing door te komen. Zodra ze te horen krijgen dat de toetsers binnen enkele weken op de stoep staat, of wanneer blijkt dat er een hertoetsing nodig is, bellen ze in lichte paniek hun serviceorganisatie op voor advies. Maar die kunnen niet altijd binnen enkele weken de juiste hulp bieden.” Nelwan geeft aan dat het bestuur, onder meer naar aanleiding van deze signalen, een evaluatie van het toezicht heeft uitgevoerd, waaruit naar voren kwam dat niet alle kantoren het toetsen als toegevoegde waarde ervaren. Die evaluatie en de feedback van kantoren waren mede aanleiding om een nieuwe toezichtmethodiek te ontwikkelen. Een van de belangrijkste elementen van de nieuwe methodiek is dat de NBA halverwege de cyclus bij kantoren langskomt voor het zogenoemde ontwikkelingsgesprek.

Ontwikkelingsgesprek

Accountantskantoren moeten in het huidige toetsingsproces elk jaar een monitoringlijst invullen. Die lijst geeft

enigszins richting aan het proces en moet kantoren ‘bij de les’ houden als het gaat om kwaliteitsbeheersing. Maar in de praktijk werkt dit systeem niet altijd optimaal. Eén op de vier kantoren blijkt de kwaliteit niet op orde te hebben bij de toetsing en moet een hertoetsing doen. “We zien dat kantoren die een hertoetsing moeten doen vaak ook te laat hulp inschakelen, waardoor de slagingspercentages voor die hertoetsingen laag zijn”, aldus Nelwan. Het ontwikkelingsgesprek moet daarin verandering brengen. Halverwege de toezichtcyclus komt de teamleider van de toetsing langs bij het accountantskantoor, voor een ‘coachend gesprek’. Dit gesprek duurt ongeveer tussen de twee en vier uur, afhankelijk van de grootte van het kantoor. Uitgangspunt is dat de teamleider van dat gesprek ook de teamleider is die drie jaar later de toetsing doet. “Het gesprek is open van karakter. Kantoren krijgen de gelegenheid om hun vragen te stellen over de wijze waarop zij het kwaliteitssysteem hebben ingericht”, legt Nelwan uit. “We gaan niet in op specifieke dossiers, behalve als dat voor het kantoor nodig is om iets uit te leggen. Maar het ontwikkelingsgesprek is niet bedoeld voor klant-specifieke zaken. Dit gesprek heeft als doel zoveel mogelijk duidelijkheid te verschaffen over waar het kantoor staat als het gaat om de vereiste kwaliteit.”

Normen

En dat is nodig, want er heerst nogal eens onduidelijkheid over de exacte norm waaraan een kantoor moet voldoen. →

RAAD VOOR TOEZICHT

De Raad voor Toezicht houdt toezicht op de beroepsuitoefening door accountants, als uitvloeisel van de wettelijke taak van de NBA.

Hoe de raad dit doet, staat beschreven in de Verordening op de kwaliteitsbeoordelingen. De raad bestaat uit zeven leden. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter zijn afkomstig uit de rechterlijke macht. De vijf overige leden zijn accountant. De leden worden voor vier jaar benoemd, met mogelijkheid tot eenmalige herbenoeming. De raad wordt bijgestaan door externe deskundigen die vaktechnisch adviseren en door een secretaris.

‘In het DNA van accountants zit een hang naar duidelijkheid.’

Dat staat weliswaar in de regelgeving beschreven, maar het vertalen van die regelgeving naar een stelsel van kwaliteitsbeheersing dat goed past bij een specifiek kantoor, gaat niet altijd goed.

Hofstra: “Het is voor veel kantoren een spannend proces. Waar ligt nou die norm? Veel kantoren vinden dat lastig om in te schatten. En je wilt als kantoor niet te veel of te weinig doen. We zien verschillen in hoe kantoren hun kwaliteitsbeheersing invullen. Een flink deel van de grofweg 1.500 accountantskantoren waarop de NBA toezicht houdt heeft dit niet altijd hoog op hun prioriteitenlijst staan, want ze hebben het meestal al druk met veel andere zaken.”

Door eerder langs te komen in de cyclus, hoopt de NBA accountantskantoren beter te kunnen begeleiden in het proces en de kwaliteit constanter te krijgen. “Een belangrijk onderdeel van het ontwikkelingsgesprek is de SWOT-analyse, waarbij we samen met het kantoor inzicht krijgen in waar voor hen mogelijke uitdagingen liggen” stelt Nelwan. “En wij horen ook graag wat er goed gaat. Ook de monitoringvragen worden erbij gepakt. In zes jaar tijd kan er bij een kantoor veel gebeuren. Denk aan het doormaken van



een sterke groei, of het oppakken van assurance-opdrachten. Door het gesprek krijgt het kantoor als het goed is een beter beeld van wat er nodig is om te voldoen aan het vereiste kwaliteitsniveau. Kantoren kunnen daardoor ook ruim op tijd bijsturen en met een comfortabeler gevoel de toetsing ingaan.”

De kantoren ontvangen een verslag van het ontwikkelingsgesprek, waarin onder meer de onderdelen staan benoemd die nog aandacht behoeven. Maar het verslag benoemt ook welke positieve ontwikkelingen het kantoor heeft doorgevoerd. De ontwikkelingsgesprekken informeren de Raad voor Toezicht ook over actuele ontwikkelingen in de praktijk, wat weer meegenomen kan worden in het toetsingsproces en de trainingen van toetsers.

Vragenlijst

De monitoringvragenlijst is ook herzien. In de nieuwe vorm moet die meer aansluiten bij de verplichte jaarlijkse evaluatie die accountantspraktijken al moeten uitvoeren op grond van de NVKS. De herziene lijst is eind 2022 aan alle accountantspraktijken verzonden. De vragenlijst past zich automatisch aan naar de aard en omvang van de praktijk. Mocht het ondanks het ontwikkelingsgesprek en de nieuwe vragenlijst toch niet lukken om goed door de toetsing te komen, dan is het in het nieuwe systeem mogelijk om alleen een hertoetsing te doen op de onvoldoende onderdelen. Dat scheelt in de kosten, want een volledige toetsing is duurder en het vergt ook een minder grote inspanning. De raad kan overigens nog wel besluiten dat een volledige hertoetsing nodig is. Hofstra benadrukt dat in het nieuwe systeem de verzamelde data gebruikt gaat worden voor data-analyse, om straks te kunnen werken met *benchmarks*, *best practices* en om trends te signaleren. “In het DNA van accountants zit een hang naar duidelijkheid. Deze nieuwe methode speelt daarop in; het ontwikkelingsgesprek zorgt voor minder verrassingen en meer mogelijkheden om je goed voor te bereiden. Ook de data-analyse draagt daar straks aan bij.” ←

