

3.3 Module 3: Stelsel van kwaliteitsbeheersing en -bewaking

Het stelsel van kwaliteitsbeheersing bevat procedures, beschrijvingen en standaarden die ten doel hebben de naleving door de accountantsorganisatie te waarborgen van de toepasselijke regels. Daarmee draagt het stelsel van kwaliteitsbeheersing bij aan de kwaliteit van wettelijke controles.

Scores OOB-accountantsorganisaties

De AFM heeft de door de OOB-accountantsorganisaties verstrekte informatie beoordeeld en op basis van die beoordeling scores toegekend aan de verschillende onderdelen van deze module. In tabel 8 zijn per OOB-accountantsorganisatie de gemiddelde scores voor deze module weergegeven.

Tabel 8. Scores module 3 Stelsel van kwaliteitsbeheersing en –bewaking

Stelsel van kwaliteitsbeheersing en -bewaking		Score
KPMG Accountants N.V.		4,5
Deloitte Accountants B.V.		4,0
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.		4,0
BDO Audit & Assurance B.V.		3,5
Ernst & Young Accountants LLP		3,5
Grant Thornton Accountants en Adviseurs B.V.		3,5
Baker Tilly Berk N.V.		3,0
Mazars Paardekooper Hoffman Accountants N.V.		2,0
Accon avm controlepraktijk B.V.		1,5
Gemiddelde		3,3

Onderbouwing score

In de module ‘Stelsel van kwaliteitsbeheersing en -bewaking’ heeft de AFM twee onderwerpen beoordeeld:

1. de wijze waarop de OOB-accountantsorganisaties de kennis en vaardigheden van hun accountants en andere medewerkers op peil houden; en
2. de wijze waarop de OOB-accountantsorganisaties het doen van oorzakenanalyses stelselmatig hebben ingebed in hun procedures.

Kennis

Zoals in het rapport ‘In het publiek belang’ is aangegeven, dient kwaliteit onderdeel te zijn van de ‘mindset’ van ieder individu, van iedere organisatie en van de hele beroepsgroep. Die kwaliteit wordt naast een onafhankelijke instelling in belangrijke mate bepaald door competenties: de kennis en vaardigheden van de accountants en andere medewerkers van een accountantsorganisatie.

Om de kennis en vaardigheden van accountants en andere medewerkers op peil te houden, is het van belang dat accountantsorganisaties in de eerste plaats bepalen wat het gewenste niveau van die kennis en vaardigheden is. Naast het kennen en kunnen naleven van wet- en regelgeving, zijn ook competenties met betrekking tot andere elementen van kwaliteit belangrijk, zoals het publiek belang, een professioneel-kritische instelling en samenwerkingsvaardigheden. Vervolgens verkrijgt een accountantsorganisatie inzicht in de daadwerkelijk aanwezige kennis en vaardigheden bij haar accountants en andere medewerkers op basis van informatie uit verschillende bronnen (bijvoorbeeld intern kwaliteitsonderzoek). Met dat inzicht stelt de accountantsorganisatie een opleidings- en ontwikkelplan op om waar nodig de kennis en vaardigheden van accountants en andere medewerkers aan te vullen, te actualiseren of uit te breiden. Omdat individuele opleidings- en ontwikkelbehoeften kunnen verschillen en het voor alle accountants en medewerkers van belang is dat hun kennis en vaardigheden op peil zijn en blijven, is het nodig dat al deze elementen zowel op collectief niveau (bijvoorbeeld voor ieder functieniveau) als op individueel niveau zijn uitgewerkt.

Naar het oordeel van de AFM heeft EY een opleidings- en ontwikkelprogramma waarin zowel op collectief als individueel niveau al deze activiteiten plaatsvinden. Bijna alle accountantsorganisaties, Accon en Mazars uitgezonderd, hebben voor zichzelf bepaald wat het gewenste niveau is van de kennis en vaardigheden van hun accountants en andere medewerkers. Deze accountantsorganisaties hebben bij dat gewenste niveau ook nadrukkelijk aandacht gehad voor andere elementen van kwaliteit en zich niet uitsluitend beperkt tot het noodzakelijke kennen van wet- en regelgeving en het kunnen naleven ervan. BDO, BTB, Deloitte, EY, KPMG en PwC beschikken over een instrumentarium om inzicht te verkrijgen in het aanwezige niveau van kennis en vaardigheden van hun accountants en andere medewerkers. Dat inzicht is echter bij de meeste organisaties, EY uitgezonderd, beperkt tot het collectieve of functieniveau. De AFM acht het noodzakelijk dit inzicht ook op het niveau van individuele accountants en medewerkers te verkrijgen. Bij BTB en GT ontbreekt een duidelijk verband tussen het verkregen inzicht in de aanwezige kennis en vaardigheden (de opleidingsbehoeften) en het opleidings- en ontwikkelplan (het opleidingsaanbod). Accon en Mazars verkrijgen naar het oordeel van de AFM onvoldoende inzicht in de aanwezige kennis en vaardigheden en hebben dan ook geen opleidings- en ontwikkelplan dat is gebaseerd op een dergelijk inzicht.

‘Good practice’ – EY

EY heeft een gepersonaliseerd leertraject ontwikkeld met ruime opleidingsmogelijkheden voor elk van haar medewerkers. Deze accountantsorganisatie heeft een instrumentarium met diverse informatiebronnen om inzicht te verkrijgen in het competentieniveau van elk van haar medewerkers. Op basis van dat inzicht wordt in samenwerking met de medewerker een ambitieus, uitgebreid en gedetailleerd leer- en ontwikkelplan voor meerdere jaren opgesteld. Daarin komen naast vereiste en benodigde vaktechnische trainingen ook andere elementen van kwaliteit aan bod, zoals het centraal stellen van het publiek belang. Er is sprake van een duidelijk zichtbare aansluiting van het leeraanbod op zowel de collectieve als de individuele leerbehoeften.

Oorzakenanalyse

In het rapport 'In het publiek belang' wordt het belang onderkend van een continu lerend beroep voor continue kwaliteit en kwaliteitsverbetering. In het rapport zijn maatregelen opgenomen die ervoor moeten zorgen dat het beroep veel actiever leert van zaken die goed gaan en zaken die fout gaan. Voor individuele accountantsorganisaties acht de AFM het van belang dat zij niet uitsluitend eenmalig, maar juist ook op continue basis, oorzakenanalyses uitvoeren. Het inbedden van het uitvoeren van dergelijke oorzakenanalyses in het stelsel van kwaliteitsbeheersing en -bewaking is daarbij een belangrijke waarborg. De AFM heeft beoordeeld of een proces is ingericht voor het uitvoeren van oorzakenanalyses op basis van diverse signalen (bijvoorbeeld naast interne en externe reviews, ook consultaties en eventueel aanvullende bronnen) en gericht op zowel de individuele externe accountant als op organisatiebrede aspecten. Om te kunnen leren van zowel zaken die fout gaan als zaken die goed gaan, is het van belang dat accountantsorganisaties in hun oorzakenanalyses zowel wettelijke controles betrekken waarbij de kwaliteit tekortschiet als waarbij de kwaliteit toereikend is. De stelselmatige inbedding van het uitvoeren van oorzakenanalyses blijkt onder andere uit een concrete uitwerking van wie op welke wijze oorzakenanalyses uitvoert. Daarbij zijn deskundigheid en draagvlak van de persoon die de oorzakenanalyses uitvoert, evenals praktische handvatten (instrumentarium en methoden) noodzakelijk.

Naar het oordeel van de AFM heeft KPMG het uitvoeren van oorzakenanalyses zodanig stelselmatig ingebed in haar procedures, dat daarmee alle bovenstaande elementen in opzet aanwezig zijn. Bij Deloitte en PwC vereist het betrekken van organisatiebrede aspecten in de oorzakenanalyses nog expliciete verankering in het stelsel van kwaliteitsbeheersing. BDO, BTB en GT zijn nog bezig met het verder uitwerken van een methodiek en praktische handvatten voor het uitvoeren van oorzakenanalyses. Het betrekken van verschillende bronnen en signalen in die oorzakenanalyses en de deskundigheid van de persoon die deze analyses uitvoert, verdienen daarbij in het bijzonder aandacht. De AFM heeft geconcludeerd dat het uitvoeren van oorzakenanalyses bij Accon nog niet stelselmatig is ingebed in procedures en dat dit nog onvoldoende is gebeurd bij EY en Mazars.

'Good practice' – KPMG

KPMG heeft voor het uitvoeren van diepgaande oorzakenanalyses een separate commissie ingesteld, de zogenoemde Audit Quality Council. Deze Council beschikt over een methodologie en instrumentarium om zowel breed (niet alleen op het niveau van de individuele externe accountant maar ook organisatiebreed) als diepgaand (rekening houdend met verschillende onderwerpen en 'lagen' in de organisatie) factoren te analyseren die kwaliteit positief en negatief beïnvloeden. Met de instelling van deze Audit Quality Council heeft KPMG op objectieve en voldoende gezaghebbend niveau invulling gegeven aan het opvolgen en monitoren van verbetermaatregelen en andere kwaliteitsinitiatieven die naar aanleiding van de oorzakenanalyses plaatsvinden.