



ETHIEK EN GEDRAG IN DE EINDTERMEN
deelrapportage 5

OKTOBER 2019

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	De accountant en 'ethiek en gedrag'	3
2.1	Verordening op de beroepsprofielen en HRA 2019	3
2.2	Actuele ontwikkelingen beroepsregelgeving	4
3	Onderzoek op het gebied van ethiek en gedrag	5
3.1	Professioneel kritische instelling (PKI) en bias	5
3.2	Ethiek: Goed, fout of dilemma.....	6
3.3	Cultuur en gedrag	7
3.4	De beginnend accountant: idealist of pragmaticus?.....	8
4	Ethiek en gedrag in de eindtermen	9
4.1	Specifieke inbedding van ethiek en gedrag in de eindtermen.....	9
4.2	Beoordeling inbedding in de eindtermen vanuit een breder perspectief.....	10
5	Samenvatting	12
	BIJLAGE 1 Literatuurreferenties	13

1 Inleiding

De maatschappelijke verantwoordelijkheid van de accountant staat volop in de publieke belangstelling. De accountant wordt geconfronteerd met toenemende eisen op het gebied van ethiek en gedrag om zijn/haar maatschappelijke verantwoordelijkheid waar te maken. De doelstelling van deze deelrapportage is om globaal inzicht te geven in de actuele ontwikkelingen met betrekking tot het onderwerp en vervolgens te reflecteren op hoe CEA dit onderwerp heeft verwerkt in haar eindtermen.

De opzet van deze deelrapportage is als volgt:

- De accountant en 'ethiek en gedrag' (paragraaf 2)
 - Verordening op de beroepsprofielen en HRA 2019.
 - Ontwikkelingen regelgeving.
- Onderzoek op het gebied van ethiek en gedrag (paragraaf 3)
 - Professioneel kritische instelling en 'bias'.
 - Ethiek: goed, fout of dilemma.
 - Cultuur en gedrag.
 - De beginnend accountant: idealist of pragmaticus?
- Het onderwerp 'ethiek en gedrag' in de eindtermen (paragraaf 4)
 - Specifieke verwijzing naar ethiek en gedrag in de eindtermen.
 - Beoordeling inbedding in de eindtermen vanuit een breder perspectief.
- Samenvatting (paragraaf 5)

2 De accountant en 'ethiek en gedrag'

2.1 Verordening op de beroepsprofielen en HRA 2019

In de verordening op de beroepsprofielen wordt in artikel 4 beschreven wat er van de accountant als beginnend beroepsuitoefenaar verwacht wordt. Hierin komt duidelijk de maatschappelijke rol van de accountant naar voren (art 4.b) en de vereiste professioneel-kritische instelling (art 4.c). Ook wordt specifiek naar voren gebracht dat rekening gehouden moet worden met de behoeften en verwachtingen van de interne en externe gebruikers van de diensten van de accountants (art 4.i.).

Er wordt nog specifiek gewezen op het onderkennen van de eigen grenzen en beperkingen (art. 4.d.) en het belang van helder, begrijpelijk en overtuigend kunnen communiceren (art. 4.k).

De gehele tekst is hieronder weergegeven:

Artikel 4

Een accountant kan als beginnend beroepsbeoefenaar:

- a. Zelfstandig richting en uitvoering geven aan assurance-opdrachten, aan assurance verwante opdrachten en aan overige opdrachten, zoals adviesopdrachten;
- b. Rekenschap geven van de maatschappelijke rol van de accountant, hiernaar in overeenstemming met de fundamentele beginselen, genoemd in de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants, handelen en daarbij het algemeen belang voorop stellen;
- c. In zijn beroepsuitoefening de vereiste professioneel-kritische instelling toepassen om tot zelfstandige en professionele oordeelsvorming te komen;
- d. In zijn beroepsuitoefening de eigen grenzen en beperkingen onderkennen en waar nodig hulp van andere deskundigen of experts inschakelen;
- e. Verantwoording afleggen over het eigen functioneren als accountant;
- f. Veranderingen in het vakgebied en het beroep inclusief de maatschappelijke implicaties hiervan, tijdig signaleren, analyseren naar relevantie, bespreken met vakgenoten en niet-vakgenoten en zo nodig toepassen;
- g. Door het toepassen van verschillende methoden en technieken, zelfstandig een methodologisch verantwoord onderzoek uitvoeren op een deelgebied van de accountancy;
- h. De waarde of de bruikbaarheid en beperkingen van één onderzoek op het vakgebied taxeren;
- i. De relatie met een opdrachtgever goed onderhouden en adequaat anticiperen op de behoeften en verwachtingen van interne en externe gebruikers van professionele diensten van accountants;
- j. Analytisch denken, strategisch denken en logisch redeneren;
- k. Helder, begrijpelijk en overtuigend communiceren in woord en geschrift;
- l. In zijn beroepsuitoefening, al dan niet als projectmanager, leiding geven aan individuen en een team, waaronder ook als coach of mentor van beroepsbeoefenaren of toekomstige beroepsbeoefenaren optreden; en.
- m. In verschillende rollen en omstandigheden constructief en verbindend samenwerken binnen een team of met andere professionals.

In de toelichting op artikel 4. wordt nog het volgende gemeld: "De accountant moet bovenal vertrouwen (kunnen) wekken, zowel voor de samenleving als voor cliënten en werkgevers. De maatschappelijke rol die zij in het algemene belang vervullen, in het bijzonder hun poortwachtersrol, moet daarom ruim aandacht krijgen in elke opleiding voor toekomstige accountants. Eigenschappen als integriteit, zorgvuldigheid, de "rug recht kunnen houden" en objectiviteit en onpartijdigheid in de professionele oordeelsvorming zijn hiervoor essentieel."

In HRA 2019 Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA) wordt dit nog nader uitgewerkt en worden de volgende fundamentele beginselen toegelicht: professionaliteit, integriteit, objectiviteit, vakbekwaamheid en zorgvuldigheid en betrouwbaarheid. Bij integriteit wordt vermeld: "De accountant treedt eerlijk en oprecht op." Het eerlijk en oprecht optreden wordt ook weer toegelicht: "Het eerlijk en oprecht optreden houdt onder meer in dat een accountant eerlijk zaken doet en de waarheid geen geweld aan doet."

Het begint met het vaststellen door de accountant wat goed en wat fout is. Als de accountant onjuiste informatie of niet-integer handelen aantreft, dan moet er actie ondernomen worden.

2.2 Actuele ontwikkelingen beroepsregelgeving

De NBA heeft een evaluatieprocedure uitgevoerd van de VGBA (Verordening gedrags- en beroepsregels accountants) en ViO (Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten). Dit is gedaan middels enquêtes, ronde tafels en interviews.

De uitkomst was dat de VGBA goede sturing in de praktijk geeft voor de openbare accountants, maar dat dit in mindere mate geldt voor de accountants in business (deze ervaren het als te complex en moeilijk toepasbaar in de praktijk).

De ViO wordt als een duidelijke en toepasbare regelgeving ervaren door de openbare accountants.

De IESBA (The International Ethics Standards Board for Accountants) heeft een nieuwe ethics code uitgebracht met ingangsdatum 15 juni 2019. De belangrijkste wijzigingen betreffen het herstructureren van de code en het opnemen van NOCLAR en Long association in de code. Dit heeft voor Nederland geresulteerd in de volgende aanpassingen:

- De NOCLAR (gedragsregels accountants bij niet-naleving wet- en regelgeving) zijn door de NBA uitgewerkt in Nadere voorschriften NOCLAR, een toelichting daarop en een stappenplan NV NOCLAR. Deze is al in werking getreden (op 1 januari 2019).
- De VGBA wordt aangepast, met name voor wat betreft een nadere verduidelijking van de termen objectiviteit en integriteit (voor wat betreft aannemen van geschenken/diensten) en een aanvulling voor wat betreft het verplichte collegiale overleg (bij wisseling van de accountant). Beoogde inwerkingtreding hiervan is per 1 januari 2020.
- De ViO wordt aangepast voor wat betreft langdurige betrekkingen (long association) en heeft ook een beoogde inwerkingtreding van 1 januari 2020.

Inmiddels heeft de IESBA op 31 juli 2019 een exposure draft gepubliceerd met voorstel voor wijzigingen in de code, waarbij met name explicieter de verantwoordelijkheid voor de accountant in business is aangegeven (professional accountant), het belang van onderkennen van bias en het effect van organizational culture benadrukt wordt. Ook wordt er nadruk gelegd op de vereiste 'robuustheid' van de accountant. De revisions zijn hieronder weergegeven:

Section 100	Highlight wide-ranging role of PAs because of their skills and values	Include enhancements that reflect impact of technology
	Highlight relationship between compliance with Code and PA's responsibility to act in public interest	
Section 110	Increase robustness of FPs of integrity objectivity and professional behavior	
	Introduce concept of determination to act appropriately in difficult situations (as part of FP of integrity)	
Section 120	Require all PAs to have an inquiring mind when applying the CF	
	Emphasize importance of being aware of bias and having the right organizational culture	

Het consultatietraject loopt de eind oktober; de NBA moet hier nog op reageren.

Conclusie: in het beroepsprofiel en de HRA worden de verwachtingen met betrekking tot het gedrag van de accountant uiteengezet, bij het vaststellen van onjuistheden en/of niet-integere activiteiten. De beroepsregelgeving is nog steeds in ontwikkeling op dit gebied.

3 Onderzoek op het gebied van ethiek en gedrag

3.1 Professioneel kritische instelling (PKI) en bias

Om vast te kunnen stellen of de informatie betrouwbaar is, wordt van de accountant verwacht dat deze een professioneel-kritische houding heeft.

De internationale standard-setting boards van de IFAC (IAASB, IESBA, IAESB) hebben in 2015 een werkgroep 'Professional Skepticism' opgericht om te onderzoeken hoe bijgedragen kan worden aan (het stimuleren van) een professioneel-kritische instelling (PKI)¹. In de publicatie 'unconscious bias and professional skepticism' van deze werkgroep wordt aandacht besteed aan het cognitieve proces, met name het aspect 'unconscious bias': dit beïnvloedt namelijk de PKI. Er worden in deze publicatie worden twee soorten van bias genoemd:

- Affinity bias: "there is an instant report that is often due to similar life experiences".
- Halo effect: "this is where a positive trait is transferred onto a person without anything being known about that individual. For example, those who dress conservatively are often seen as more capable in an office environment."

Ook wordt uiteengezet dat bias niet alleen individueel hoeft te zijn, maar dat er ook sprake kan zijn van 'organisatie bias'.²

Ook de FAR (Foundation for Auditing Research) besteedt aandacht aan het fenomeen 'bias'. In een masterclass 'Judgment biases in auditing' werden vier type biases besproken:

- "Availability bias: the tendency to consider information that is easily retrievable from memory as being more likely, more relevant, and more important for a judgment.
- Anchoring bias: the tendency to insufficiently adjust away from an initial anchor.
- Overconfidence bias: the tendency to be overconfident in our judgment abilities.
- Confirmation bias: the tendency to seek and overweight confirming evidence."

Een drietal researchers van Harvard University, University of Virginia en University of Washington hebben 'Project Implicit' opgericht. Dit is een non-profit organisatie waarvan de doelstelling als volgt is verwoord: "The goal of the organization is to educate the public about hidden biases and to provide a "virtual laboratory" for collecting data on the Internet." De organisatie heeft materiaal voor researchers en het is mogelijk om zelf een '[implicit association test](#)' te doen.

Het zich bewust worden van de aanwezige bias en het toepassen van technieken om bias te reduceren is een belangrijk aspect bij het ontwikkelen van een professioneel-kritische instelling. Uit de bovengenoemde publicatie van IAESB en de FAR-workshop kwamen een aantal technieken naar voren om de bias te mitigeren. Eén van die technieken is het geven van voldoende training op dit gebied³.

¹ "an attitude that includes a questioning mind, being alert to conditions which may indicate possible misstatement due to error or fraud, and a critical assessment of audit evidence."

² "It is also apparent in organizational culture – defined as an enduring collection of basic assumptions and ways of interpreting things that a given organization has invented, discovered or developed in learning to cope with its internal and external influences."

³ In het IFAC artikel 'Paying professional ethics more than lip service' worden een aantal initiatieven benoemd die de PKI awareness verhogen. Naast de NBA initiatieven worden o.a. genoemd:

- RMIT University - an innovative approach to ethics training with its serious accounting ethics game.
- IMA - runs the Carl Menconi Ethics Case Competition involving educators, practitioners, and teams, which enables the development of teaching cases in ethics.
- CPA Canada – created Ethics and governance podcasts
- ICAEW – created two Educational films

Naast het gericht trainen op de bewustwording ervan is het belangrijk dat er een corporate/teamcultuur is waarin tijd beschikbaar is om te reflecteren. Daarnaast helpt een gediversifieerd team in het onderkennen van de biases.

De IAESB (International Accounting Education Standards Board) heeft in december 2018 een exposure draft uitgebracht 'Proposed revisions to IESS 2,3,4 and 8 – Information and communications technologies and professional skepticism'. Hierin is het aspect bias nadrukkelijk opgenomen en zijn nieuwe leerdoelen geformuleerd met betrekking tot dit onderwerp, namelijk: het creëren van bewustwording van persoonlijke en organisatorische bias; het hanteren van technieken om bias te reduceren; het evalueren van potentiële impact van bias op conclusies.

Conclusie: het creëren van bewustwording van onze onbewuste biases en het leren van technieken om deze te ondervangen is een belangrijk aspect van het ontwikkelen van een professioneel-kritische instelling.

3.2 Ethiek: Goed, fout of dilemma

In de beroepspraktijk blijkt dat niet alles 'zwart-wit' is: er zijn vraagstukken en omstandigheden die vanuit verschillende perspectieven beoordeeld kunnen worden. Hierdoor kunnen mensen bij eenzelfde situatie tot een verschillende conclusie komen, vaak afhankelijk van hun referentiekader en de overwegingen die gebruikt worden. De NBA heeft in 2014 een dilemma app ontwikkeld om bewustwording te creëren met betrekking tot dit grijze gebied en inzicht te geven in de verschillende zienswijzen binnen de beroepsgroep. Oorspronkelijk is deze app ontwikkeld voor accountants in business, maar sinds juli 2019 zijn alle accountants de doelgroep voor deze app. Iedere twee weken wordt een dilemma geplaatst.⁴

De NBA heeft in samenwerking met Business Universiteit Nyenrode een 'moreel intervisie model' ontwikkeld dat gebruikt kan worden bij het afwegen van morele dilemma's.⁵

Tijdens de beleidsgesprekken 2019 bij de universiteiten werd aandacht besteed aan het thema 'fraude'. Uit deze gesprekken bleek dat alle universiteiten het instrument 'dilemma' veelvuldig hanteren. Het blijkt dat beginnende studenten niet gewend zijn te reflecteren: zij leren gedurende de studie om (ook zelf) dilemma's te identificeren en de meerwaarde van een discussie hierover met medestudenten te onderkennen. Doordat mensen verschillende persoonlijkheden en verschillende referentiekaders hebben, kan het namelijk mogelijk zijn dat een dilemma voor één persoon niet als een dilemma wordt ervaren en door een ander persoon wel.

Het onderkennen van verschillende perspectieven en het - door communiceren - gezamenlijk bepalen 'wat goed en fout is' speelt dus een belangrijke rol in dit onderwerp.

Conclusie: ethiek is niet altijd zwart-wit: bewustwording van de eigen 'moral judgments' en mogelijke andere zienswijzen is belangrijk. Evenals het - als beroepsgroep - gezamenlijk vaststellen van de grenzen.

⁴ <https://www.nba.nl/kwaliteitsbevordering/dilemmapp/>

⁵ <https://www.nba.nl/accountants-in-business/moreel-intervisie-model>

3.3 Cultuur en gedrag

Naast het stuk persoonlijke ontwikkeling is er ook aandacht voor de beroepsgroep als geheel voor dit onderwerp. De Stuurgroep Publiek Belang heeft in juni 2019 het 'Rapport Oorzakenanalyse, OOB Accountantsorganisaties' uitgegeven. De doelstelling hiervan is om bij te dragen aan het blootleggen van dieperliggende oorzaken die de kwaliteit van de controles positief of negatief beïnvloeden. Hierin werden zeven thema's geïdentificeerd die de aandacht behoeven.⁶ Naast de aandacht voor de 'professionele identiteit en professioneel-kritische instelling' wordt ook aandacht gevraagd voor een 'lerende organisatie en open cultuur'.

De CTA stelt in haar interim-rapport vast dat de aandacht voor kwaliteit en gedrag en cultuur binnen de kantoren is toegenomen, maar acht het onwaarschijnlijk dat de cultuur daarmee duurzaam veranderd is. Hierbij refereert de commissie onder andere aan een Nederlandse studie onder nieuwkomers in het accountantsberoep:

"Uit deze studie bleek dat de 'uitkomst' van de socialisatie (welke veronderstellingen hebben de trainees overgenomen) in de jaren 2012-2017 nauwelijks zijn veranderd ten opzichte van de uitkomsten van eerder onderzoek uit de jaren '90. Trainees leren snel om 'gehoorzaam' te zijn en seniors te volgen, en ondanks dat het publiek belang en kwaliteit meer als waarde genoemd worden lijkt een commerciële oriëntatie nog steeds het socialisatieproces te domineren."⁷

In 2019 heeft de Stuurgroep Publiek Belang dialoogsessies georganiseerd over cultuur en gedrag binnen accountantskantoren. De verslagen hiervan zijn gepubliceerd op de NBA website. Ook hieruit blijken de - nog steeds - belangrijke aandachtspunten van werkdruk en het afwegen van belangen (kwaliteit versus op tijd de controle afgerond hebben):

1. "Je begint met het idee dat de kwaliteit heilig is en het niet uitmaakt hoeveel uren dat kost. Maar de werkelijkheid is anders, als je hoort 'de uren zijn op en de klant wil niet meer betalen'."
2. "Volgens een aanwezige young prof uiten signalen van een hoge werkdruk zich in verlies aan scherpzinnigheid en focus."
3. "Van alle kanten wordt aan je getrokken, waardoor geen tijd over blijft voor waar je nu eigenlijk naartoe wil en waar je goed in bent."
4. "Soms zijn we als accountants zelf de boosdoener. En creëren we extra werkdruk omdat we doorslaan met dossiervorming."
5. En ook opdrachtgevers kunnen onrealistisch zijn. "Door te eisen dat deadlines wel worden gehaald, terwijl de input niet goed wordt aangeleverd."
6. "Het is toch gek dat hij, in het belang van het maatschappelijk verkeer, wel een rechte rug kan houden tegenover klanten. Maar zijn eigen normen en waarden bij het bewaken van de balans tussen werk en privé met voeten treedt."
7. "Een vertegenwoordiger van één van de big four-kantoren gaf aan dat het verbeteren van de kwaliteit van de controledossiers tot nu toe erg topdown is aangepakt. "Veel reviews en veel aandacht voor dossiervorming. Dat is erin gehamerd. De sleutel voor mij is nu: hoe zorg je ervoor dat iedereen in je team op elk moment de juiste beslissing neemt? Dat kan alleen als er een open cultuur is."

⁶ Thema's: voldoende tijd en onvoorziene omstandigheden; Samenstelling team (inclusief deskundigen), coaching en review; Adequaate procesmanagement; Kwaliteit gecontroleerde organisatie in combinatie met een servicegerichte instelling van de accountant; Lerende organisatie met een 'open' cultuur; Duidelijkheid over vaktechnische eisen en praktische toepassing daarvan; Professionele identiteit en professioneel-kritische instelling

⁷ Punt 286 (blz. 67) van het rapport 'Voorlopige bevindingen van de Commissie Toekomst Accountancysector

Het onderkennen van dilemma's en fouten, conform paragraaf 3.2 is dus slechts één kant van de medaille. Het kunnen handhaven van je standpunt en je ernaar gedragen in de situationele context is een andere vaardigheid die ook belangrijk is.

Conclusie: de context van de accountant is zodanig dat ook vaardigheden ontwikkeld moeten worden met betrekking tot standvastigheid en overtuigingskracht.

3.4 De beginnend accountant: idealist of pragmaticus?

De constatering van de CTA met betrekking tot het socialisatieproces van nieuwkomers in het accountantsberoep geeft aanleiding tot reflectie.

De studie waarnaar wordt gerefereerd⁸ betreft een onderzoek gedaan onder 434 studenten gedurende 2012 tot 2017. Deze studenten volgden een driedaagse summercourse waarbij één van de opdrachten bestond uit het schrijven van een zelfreflectie. Deze moest gebaseerd zijn op een situatie waarbij de student een spanning voelde tussen twee perspectieven (persoonlijk, kantoor en/of maatschappij) en niet precies wist hoe hij/zij zich in deze situatie moest gedragen.

Deze zelfreflecties zijn geanalyseerd in het onderzoek. Als leidraad voor de codering zijn uitkomsten van eerder onderzoek gebruikt:

"These characteristics about what professional behaviour entails in order to be successful in audit firms based on previous research were as follows:

- (i) the internalization of high performance levels (in terms of performance evaluation, with a strong focus on meeting the client expectations);
- (ii) a focus on passing exams instead of expanding technical knowledge;
- (iii) a reluctance to adopt a critical view on the way of working during audits;
- (iv) strong loyalty among peer groups, despite individual focus and strong peer competition in terms of work and study progress;
- (v) a commitment to marginalize personal life".

Met name '(iii) reluctance to adopt a critical view on the way of working during the audits' is in het kader van deze deelrapportage verontrustend.⁹ Trainees durven niet goed in te gaan tegen beslissingen van seniors/managers waar ze het niet mee eens zijn. Uit het onderzoek blijkt ook dat er weinig tijd is voor coaching op the job en dat de trainee het moeilijk vindt om de senior lastig te vallen met vragen:

"The agenda of senior team members is overfull. This means that the review of the work of the trainee does not always occur on a timely basis or in attendance of the trainee auditor. This is a missed learning opportunity in the working environment of the audit firm whereby trainees miss the chance to learn in an informal way from their mistakes. Trainees struggle with questions whether it is appropriate to ask coaching of their supervisors in several occasions."

Ook de hoge verwachtingen met betrekking tot performance (i) heeft door de werkdruk een negatief effect op de professioneel kritische houding:

"Our analyses also indicates that in cases the budget is under pressure trainees are forced by their superiors to use "weapons" for their findings, performed work and the reporting thereon in the audit files as "in line with previous year" or "discussed with the client". Furthermore adjustments of the 'level of materiality' occurred as well as selecting other invoices within a sample when something with regard to a selected invoice turned out to be questionable."

⁸ Becoming a professional auditor in the 'tenties' -A delineation of trainee auditors' first year struggles, M. de Vries, R. Blomme & I. De Loo.

⁹ Hoewel '(ii) a focus on passing exams instead of expanding technical knowledge' ook niet tot blijdschap leidt.

De bovengeschetste context geeft weer hoe moeilijk het is voor de beginnend beroepsuitoefenaar om de - in de opleiding bijgebrachte - professioneel-kritische instelling vast te houden. De idealist zal het wellicht niet lang volhouden in dit beroep: de pragmaticus zal wellicht beter gedijen (in de huidige context).

Vraag: Is het gat tussen de opleiding en de weerbarstige praktijk te groot? Kan de opleiding het gesignaleerde socialisatieproces (helpen te) doorbreken? En zo ja, hoe?

4 Ethiek en gedrag in de eindtermen

4.1 Specifieke inbedding van ethiek en gedrag in de eindtermen

Gezien het belang van het gedrag van de accountant is voor de eindtermen 2016 in het vakgebied 'Gedrag, Ethiek en Besluitvorming' (GEB) vastgesteld waaraan specifieke eindtermen zijn gerelateerd. In de considerans bij het vak GEB wordt het volgende vermeld:

“Het doel van het voor de accountantsopleiding nieuwe vakgebied Gedrag, Ethiek en Besluitvorming is vooral inzicht te verschaffen in de beginselen en theorieën met betrekking tot (professioneel) gedrag. De eindtermen GEB richten zich zodoende op relevante delen van de persoonlijkheidspsychologie en de invloed van de situatie en omgeving op zowel eigen gedrag als besluitvorming. Dat maakt dat de beginnend beroepsbeoefenaar in staat is om te gaan met moeilijke situaties zoals voet bij stuk houden, stellen van grenzen en communiceren over moeilijke kwesties. Ook zijn eindtermen geformuleerd die samenhangen met het begrijpen van teamprocessen en leiderschap en heeft het voor accountants zo belangrijke proces van professionele oordeels- en besluitvorming (inclusief morele oordeelsvorming) een belangrijke plaats in de eindtermen.”

De volgende eindtermen zijn geformuleerd voor GEB:

	De beginnend beroepsbeoefenaar is in staat om	Theorie-opleiding	Praktijk-opleiding
GEB-1	de basisbeginselen en -theorieën van de persoonlijkheidspsychologie te verwoorden, waaronder (a) cognitieve (leer-), motivationele (wils-) en affectieve (gevoels-)processen, en (b) geautomatiseerd (onbewust) en gecontroleerd (bewust) gedrag.	A	
GEB-2	de basisbeginselen en -theorieën van de situatie- en contextbepaaldheid van professioneel gedrag te verwoorden waaronder in ieder geval (a) behaviorisme (b) situationisme en (c) interactionisme (inclusief conformisme en socialisatie).	A	
GEB-3	te reflecteren ten aanzien van persoons- en situatieorzaken van (eigen) professionele gedrag, en daarbij te benoemen waar sterktes, valkuilen en ontwikkelpunten liggen.	B	B
GEB-4a	de basisbeginselen en theorieën van professionele team- en samenwerkingsprocessen te verwoorden.	A	
GEB-4b	op basis van verworven vaardigheden en inzichten in een werksituatie (mede)verantwoordelijkheid te dragen voor het aansturen van professionele team- en samenwerkingsprocessen .		B
GEB-5	de basisbeginselen en -theorieën van de ethiek te verwoorden.	A	
GEB-6a	de theoretische benaderingen van processen van professionele oordeels- en besluitvorming , waaronder de concepten van heuristieken en biases, te beschrijven en de beperkingen en risico's hiervan in een complex besluitvormingsproces af te wegen.	B	
GEB-6b	het eigen professionele oordeels- en besluitvormingsproces te analyseren met als doel om hiervan te leren.		B

Tabel 1 Eindtermen GEB

Het te behalen niveau is voor beide oriëntaties (Assurance en Accountancy-MKB) identiek. Daarnaast is benoemd dat ervoor gekozen kan worden om de eindtermen GEB in andere vakgebieden aan de orde te laten komen in plaats van in een afzonderlijk vak. De GEB-eindtermen hebben zowel betrekking op kennis rondom ethische beginselen, inclusief de invloed van biases en persoonlijkheid (paragraaf 3.1/3.2) als op de

contextuele omstandigheden en inzicht/vaardigheid met betrekking tot het gedrag in een specifieke context (paragraaf 3.3).

Naast het vakgebied GEB, wordt ook bij de vakgebieden Audit & Assurance (A&A), Internal Control & Accounting Information Systems (ICAIS) en Fiscaliteit (FISC) specifiek verwezen naar ethiek:

	De beginnend beroepsbeoefenaar is in staat om
A&A-5a	de vigerende beroepsreglementering op het gebied van ethiek toe te passen en de gekozen zienswijze te verdedigen.
A&A-5b	bij de uitvoering van (beroeps)taken op ethische vraagstukken en dilemma's te reflecteren en zelfstandig te komen tot een gemotiveerde besluitvorming met inachtneming van vigerende beroepsreglementering en een professioneel kritische instelling .
ICAIS-5a	een systeem van preventieve en repressieve interne beheersingsmaatregelen te ontwerpen <u>en</u> te beoordelen voor verschillende processen en typen organisaties, rekening houdend met kenmerken van de controleomgeving zoals cultuur, ethiek, relevante wet- en regelgeving en governancestructuur.
ICAIS-5b	een systeem van preventieve en repressieve interne beheersingsmaatregelen te ontwerpen <u>dan wel</u> te beoordelen voor verschillende processen en typen organisaties, rekening houdend met kenmerken van de controleomgeving zoals cultuur, ethiek, relevante wet- en regelgeving en governancestructuur.
ICAIS-6	informele beheersingsmechanismen te identificeren en hun effectiviteit te beoordelen voor verschillende processen en typen organisaties, rekening houdend met kenmerken van de controleomgeving zoals cultuur, ethiek, relevante wet- en regelgeving en governancestructuur.
ICAIS-19	de invloed van bedrijfsethiek , als element van de beheersingsomgeving, op de werking van het systeem van interne controle m.b.t. financiële informatie te kunnen benoemen respectievelijk kritisch te becommentariëren.
FISC-9	bij fiscale vraagstukken ethische en juridische kwesties te signaleren, de belangen van de betrokken stakeholders daarbij af te wegen en op grond daarvan professioneel te handelen.

Tabel 2 Overige eindtermen met verwijzing naar ethiek

Bovengenoemde verwijzingen laten zien dat ethische beginselen als een rode draad door de opleiding horen te lopen en eigenlijk bij (vrijwel) elk vak impliciet aan de orde komen.

4.2 Beoordeling inbedding in de eindtermen vanuit een breder perspectief

In de verantwoording totstandkoming van de eindtermen wordt gewezen op de aandacht voor de beroepshouding van de accountant:

“De eindtermen vragen meer aandacht voor de beroepshouding van accountants waarbij een groter bewustzijn van de maatschappelijke rol wordt ontwikkeld en reflectie plaatsvindt op maatschappelijke vraagstukken voor het eigen functioneren. De nieuwe eindtermen vragen dan ook veel aandacht voor ethiek, onafhankelijkheid, professioneel kritische instelling, communicatieve vaardigheden en soft skills die onder meer in de generieke eindtermen tot uitdrukking komen.”

De generieke eindtermen beschrijven een aantal algemene capaciteiten en vaardigheden die essentieel zijn voor de persoonlijkheidsvorming en het adequaat kunnen toepassen van de overige (vaktechnische) eindtermen, inclusief het professionele gedrag.

De aandacht voor de maatschappelijke rol van de accountants is ook nog vormgegeven door het benoemen van de stream 'maatschappelijke rol van accountants' die als een rode draad door de opleiding loopt. Hieronder zijn de eindtermen weergegeven die deze stream raken:

Nr	Eindterm	Theorie-opleiding			Praktijk-opleiding			Stream
		CBok	Ass	MKB	CBok	Ass	MKB	
	De beginnend beroepsbeoefenaar is in staat om							Maatschappelijke accountant
A&A-1	de ontstaansgeschiedenis van het beroep te verwoorden alsook de vraag naar en aanbod van assurancediensten vanuit gangbare theorieën te beschrijven respectievelijk te verklaren.	B	C					V
A&A-2	de verwachtingen van de opdrachtgever en gebruikers van de opdracht te onderkennen, de spanningsvelden tussen de verschillende belanghebbenden te identificeren, de belangen van de opdrachtgevers en het publiek af te wegen, hierop te reflecteren en bij de besluitvorming te betrekken.	C			C			V
A&A-3	de rol van de accountant binnen het systeem van corporate governance samen te vatten respectievelijk te beoordelen, in het bijzonder de relatie met de organen belast met governance en relevante externe toezichthouders.	B	C					V
A&A-5a	de vigerende beroepsreglementering op het gebied van ethiek toe te passen en de gekozen zienswijze te verdedigen.	C						V
A&A-5b	bij de uitvoering van (beroeps)taken op ethische vraagstukken en dilemma's te reflecteren en zelfstandig te komen tot een gemotiveerde besluitvorming met inachtneming van vigerende beroepsreglementering en een professioneel kritische instelling.				C			V
A&A-8	de eigenheid van de verschillende vormen van beroepsuitoefening (zoals internal en operational auditors, overheidsaccountants, forensisch accountants, IT-auditors, financieel professionals) te onderkennen en van elkaar te onderscheiden.	B						V
A&A-10	de beroepsreglementering ter zake van fraude en ongebruikelijke transacties te verwoorden respectievelijk toe te passen.	A	C	C	A	C	C	V
A&A-11.7	voor een jaarrekeningcontrole , op basis van de uitgevoerde werkzaamheden, de bevindingen te evalueren om te komen tot een oordeel en hierover mondeling en schriftelijk te rapporeren aan opdrachtgever en stakeholders.	B	C			C		V
FA-1	vanuit de theorie de functies te verklaren die de externe verslaggeving in het maatschappelijk verkeer vervult, waaronder het afleggen van verantwoording en het ondersteunen van beslissingen.	C						V
FA-14	de doelstellingen en gevolgen van het jaarrekeningenbeleid van de ondernemingsleiding zoals earnings management en off balance financiering te benoemen en te betrekken in de oordeelsvorming over de jaarverslaggeving.	B	C		B	C		V
SLO-4	te onderkennen of het risico bestaat dat het bestuur zijn taken zodanig uitvoert dat het ondernemingsbelang niet wordt gediend en indien hier sprake van is hierover te rapporteren.	B					B	V
FISC-4	de fiscale strategie , waaronder belastingplanning, belastingontwijking en belastingontduiking, van de onderneming te identificeren respectievelijk te bediscussieren.	A		B				V
FISC-5	de verschillende vormen van toezicht door de belastingdienst, de rol die de fiscaal dienstverlener speelt bij 'cooperative compliance' en de functie van een Tax Control Framework te beschrijven.	B						V
FISC-6	te adviseren over fiscale vraagstukken m.b.t. vennootschapsbelasting, omzetbelasting, inkomstenbelasting, loonheffing, dividendbelasting en successierecht.			B			B	V
FISC-9	bij fiscale vraagstukken ethische en juridische kwesties te signaleren, de belangen van de betrokken stakeholders daarbij af te wegen en op grond daarvan professioneel te handelen.	B			B			V

Tabel 3 Stream 'de maatschappelijke rol van accountants'

Zoals in de voorgaande paragraaf aangegeven loopt het onderwerp ethiek en gedrag dus door de gehele opleiding heen, zowel in de theorieopleiding als de praktijkopleiding.

5 Samenvatting

Het onderwerp ethiek en gedrag staat centraal in de opleiding en krijgt aandacht van de beroepsgroep. Er wordt is veel nadruk op het belang van de professioneel-kritische instelling (PKI) van de accountant.

De praktijk blijkt echter soms weerbarstig te zijn. De context van de accountant - grote werkdruk, hoge klanteisen en kwaliteitseisen - doet een groot beroep op standvastigheid en overtuigingskracht van de beginnend beroepsuitoefenaar. Het zou interessant zijn om nader te onderzoeken bij de studenten zelf of - naar hun perceptie - de opleiding hiervoor voldoende handvaten en basisvaardigheden meegeeft.

Mogelijk ligt de sleutel van het succesvol 'klaarstomen' van de beginnend beroepsuitoefenaar voor wat betreft dit onderwerp niet zozeer in de geformuleerde eindtermen maar juist op de onderwijsvormen.

Daarnaast is het de vraag of de praktijk niet te weerbarstig is voor de professioneel-kritisch beginnend beroepsuitoefenaar en of de opleiding nog iets kan betekenen om te voorkomen dat een 'socialisatie proces' wordt ingezet dat ten koste gaat van de professioneel kritische houding.

BIJLAGE 1 Literatuurreferenties

- [Aandacht voor fraude in de RA-opleiding](#), CEA, augustus 2019
- Becoming a professional auditor in the 'tenties' -A delineation of trainee auditors' first year struggles, M. de Vries, R. Blomme & I. De Loo, Januari 2018
- [Dialoogsessies 2019](#), NBA, februari-mei 2109
- Eindtermen Accountantsopleidingen 2016, Commissie Eindtermen Accountantsopleiding, maart 2019
- Exposure Draft December 2018, Proposed Revisions to IESs 2,3,4 and 8.
- [FAR Masterclass by Anna Gold: Judgment biases in auditing](#), FAR, juni 2019
- Handleiding Regelgeving Accountancy 2019, NBA, mei 2019
- In het publiek belang, maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van de onafhankelijkheid van de accountantscontrole, NBA, september 2014
- Ontwerpverordening tot wijziging van de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (Wijzigingsverordening VGBA 2019), oktober 2019
- Ontwerpverordening tot wijziging van de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (Wijzigingsverordening ViO 2019), oktober 2019
- [Paying professional ethics more than lip service](#), Sarah Gagnon en Stathis Gould, IFAC, mei 2019,
- Project Implicit, website: <https://www.projectimplicit.net/about.html>
- Rapport oorzakenanalyse, OOB Accountantsorganisaties, NBA, juni 2019
- [Unconscious bias and professional skepticism](#), IAESB, April 2018
- Verordening op de Beroepsprofielen, NBA, juni 2015
- Voorlopige bevindingen van de Commissie Toekomst Accountancysector, commissie CTA, oktober 2019