

Interview met dhr. Robert Peirce over het beroep van externe bankrevisor.

(door Stephan Darimont, *Banking Boulevard*, Brussel, Maart 2012)

SD: Goiedag, Robert Peirce.

RP: Goiedag.

SD: U bent Partner bij de firma PwC in Brussel. U bent eveneens tot voor kort Voorzitter geweest van het Belgisch Instituut voor Bankrevisoren. En, volledigheidshalve: u hebt gedurende meer dan 20 jaar aan verschillende universiteiten gedoceerd over financiële verslaggeving en het toezicht erop.

Vandaag zou ik het met u willen hebben over het beroep van bankrevisor. Eigenlijk is het een opmerkelijk beroep, want het vereist van zijn beoefenaars dat ze een brede invalshoek hanteren. Banken oefenen immers vele verschillende functies uit. Bovendien vereist het een steeds meer doorgedreven specialisatie in soms zeer technische materie, zoals wiskundige modellering ...

RP: U hebt gelijk. Het beroep van bankrevisor is de laatste jaren sterk geëvolueerd en als gevolg van wat zich de laatste jaren heeft voorgedaan, kan het niet anders dan zich uitbreiden naar nieuwe domeinen. We mogen niet vergeten dat het beroep in vele landen, zoals België en Zwitserland en in mindere mate een aantal andere Europese landen, een dubbele opdracht heeft. De bankrevisor oefent niet enkel een privaatrechtelijke opdracht uit, namelijk het bevestigen van de kwaliteit van de financiële verslaggeving aan de aandeelhouders of de beleggers, maar neemt ook deel aan het prudentiële toezicht op de markten, en dit met de hulp van de prudentiële autoriteiten. Het beroep vormt steeds meer het onderwerp van discussie in de Europese Unie, waar men het graag in de richting van het governanceproces van de kredietinstellingen zou zien evolueren, en in de Verenigde Staten, waar men een nauwere samenwerking tussen de bankrevisor en de toezichthouder wenselijk acht. We hebben dus een veel breder beroep dan vijftien of twintig jaar geleden. De juridische en reglementaire dimensies ervan zijn enorm; er zijn actuarissen nodig, of, zoals u reeds aangaf, experts in modellering; de revisor moet nu ook macro-economische informatie analyseren, dat heeft de staatsschuldencrisis bewezen; hij wordt geconfronteerd met een complexe internationale fiscaliteit, supranationale richtlijnen, overheidsinitiatieven die soms onderling in tegenspraak zijn; en, bovenop dit alles, een voortdurend complexer systeem van verslaggeving.

Het is dus duidelijk dat het vandaag de dag ondenkbaar is geworden dat slechts één persoon over het getrouw beeld van de financiële verslaggeving kan oordelen. Eigenlijk is het vroegere beeld van de expert veranderd in het beeld van een dirigent: hij moet zich omringen met artiesten en musici van hoge kwaliteit. Zijn rol wordt die van een diagnosticus die de middelen en de expertise gaat identificeren die hem moeten omringen. De financiële, bank-, verzekerings- en andere

instellingen herbergen vandaag experts die steeds meer gespecialiseerd zijn. Om deze te kunnen controleren moet de bankrevisor zich dus wel omringen met experts die minstens even gespecialiseerd zijn als de personen die hij controleert. Dat is dus een nieuwe ontwikkeling, en die is niet zonder risico's. Er hangt ook een prijskaartje aan vast. De beleggers en het bestuur zullen ervan overtuigd moeten worden dat het een ontwikkeling is waaraan ze zich niet langer kunnen onttrekken. Dit alles toont aan dat dit beroep, dat in volle ontwikkeling is, het pad effent voor nieuwe competenties, in feite voor nieuwe carrières, en op de strategische-planningagenda staat van het merendeel van de grote revisorenkantoren, zoals PwC, waar ik Partner ben.

SD: U had het net over 'getrouw beeld', maar ook dat is niet altijd eenvoudig. Het concept van 'getrouw beeld' verwijst immers naar boekhoudkundige en prudentiële normen die verschillen van continent tot continent, en zelfs van land tot land, zoals men overigens kan vaststellen binnen de Europese Unie, niet?

RP: Inderdaad. Dat is een buitengewoon complexe kwestie die bovendien het voorwerp vormt van heel wat kritiek. Is de jaarrekening nog relevant? Hebben de revisoren in die context nog een rol te spelen? Daarbij komt nog dat veel partijen wie de verslaggeving aanbelangt, de beperkingen van de audit niet kennen. De beleggers, de werknemers en bepaalde autoriteiten weten niet dat de audit slechts in bepaalde mate 'comfort' geeft. Wat natuurlijk beter bekend is, zijn de schandalen. Iedereen kent Enron en weet dat in het begin van de jaren 2000 een heel prestigieus revisorenkantoor met honderdduizend werknemers verdwenen is. De populistische beelden zijn dus bekend. De nodige inhoud en integriteit zijn dat heel wat minder. Want wat is dat eigenlijk, 'oordelen over het getrouw beeld'? Dat is eenvoudigweg bevestigen dat de jaarrekening, de financiële verslaggeving, voldoet aan een geheel van regels. En het zou nog meevallen als er slechts één geheel van regels was. Maar het vervelende is dat elk land een ander corpus van regels heeft opgesteld, reeds lang voor er internationale normen waren. Bovendien zijn de fiscale regels verschillend. Bepaalde regelgeving is ook verschillend, die van bepaalde prudentiële autoriteiten ook, dus dit resulteert in de paradox dat eenzelfde instelling verschillende jaarrekeningen moet opstellen waarover de revisor dan telkens oordeelt dat ze een getrouw beeld geven, zelfs als de resultaten verschillend zijn. Er is dus dringend nood aan verduidelijking. Er is daarnaast nog een andere dimensie die het begrip 'getrouw beeld' nog complexer maakt, dat is die van de reële waarde. De reële waarde maakt nu deel uit van elke financiële verslaggeving; ze is heel moeilijk te vatten en wijkt af van de principes van het vermogen en creëert in feite een ware tegenstelling tussen de visie van de markt en de visie van de stabiliteit die onze regelgevers zouden willen zien. Dit maakt het er niet gemakkelijker op om te begrijpen wat een 'getrouw beeld' is. Dat moet dus verduidelijkt worden en veel begrijpelijker gemaakt worden. De rol van de revisor zal dus in veel opzichten moeten evolueren. Ik zal enkele voorbeelden geven. Wanneer een financiële instelling bijvoorbeeld een oordeel dient te vormen over de waarde van een activum, van een verrichting, van een product, dan moet dat oordeel transparant zijn, met een verklaring van de revisor over de deugdelijkheid van het oordeel in de omstandigheden. Ook de manier van communiceren zal moeten veranderen: men zal wollige taal moeten vermijden wanneer bijvoorbeeld operationele risico's bekendgemaakt moeten worden. Ook verklaringen van deugdelijk bestuur die slechts populistische verklaringen zijn zal men moeten vermijden: werden de regels werkelijk goed nageleefd? Er zal dus een hele evolutie moeten plaatsvinden die veel verder zal gaan dan een simpele mechanische toepassing van de boekhoudkundige regels. Die

nieuwe waarderingen, nieuwe controles, nieuwe oordelen vereisen onvermijdelijk nieuwe competenties. Als we een snelle blik werpen op de historische evolutie, dan zien we dat door Enron en andere schandalen aan het begin van de jaren 2000 het accent is komen liggen op de interne controle. Dat is de nieuwe aanpak. De financiële crisis heeft nu tekortkomingen aan het licht gebracht die veel verder reiken dan enkel en alleen de (problematische) interne controle. Daarom moeten de competenties van de betrokken partijen dus veel breder zijn dan in het verleden.

SD: Uit het voorgaande blijkt dat de bijscholing van professionals in de bankaudit om verschillende redenen essentieel is voor auditfirma's, want de kwaliteit van hun handtekening komt op de eerste plaats en verder concurreren de firma's ook met elkaar. Zal het er dus op aankomen wie het meest in opleiding investeert?

RP: Vandaag of morgen is opleiding niet enkel essentieel, opleiding zal het belangrijkste argument vormen in de concurrentiestrijd tussen de grote kantoren om de meest getalenteerde mensen aan te trekken. Ze zullen dus een nog intensievere interne opleiding moeten ontwikkelen om competentie en kwaliteit te verzekeren. Het is opvallend dat, hoewel wij menen dat competenties de beste garantie zijn voor de geloofwaardigheid van het beroep, de autoriteiten, waaronder de Europese, eerder structurele oplossingen ontwikkelen die beogen een betere onafhankelijkheid te verzekeren. Er is dus sprake van een zekere botsing. Het is waar dat onafhankelijkheid en competentie beide noodzakelijk zijn voor kwaliteit. Maar als de voorwaarden voor onafhankelijkheid meebrengen dat het werkterrein van de experts beknot wordt (zoals ik reeds zei: de dirigent omringt zich met experts), als zij hun competenties nog slechts kunnen uitoefenen in een context van controle, dan spreekt het voor zich dat de experts zullen vertrekken – en daar zullen de kwaliteit van de controle en de geloofwaardigheid van het beroep onder lijden. We zitten dus in een lastige situatie. Onafhankelijkheid en competentie moeten met elkaar verzoend worden. Als een van die twee voorwaarden niet vervuld is, zullen de waarnemingen ofwel niet relevant zijn, ofwel niet nauwkeurig genoeg zijn. Er is dus geen andere oplossing dan de keuze die de grote kantoren gemaakt hebben en dat is: ondanks alles inzetten op opleiding als enige oplossing op termijn om het eigen voortbestaan te verzekeren.

SD: Tot daar het profiel van de bankrevisoren. Wij hebben kunnen vaststellen dat het wetgevend kader van de bankactiviteiten sinds het begin van de crisis van de sector in 2008 de voorpagina's van de kranten haalt. De prudentiële autoriteiten en de overheden willen tot elke prijs hun analyses verfijnen; men heeft het dan over een versterkte controle op de liquiditeit van de banken, maar daar is niet alles mee gezegd. U die als geen ander vertrouwd is met het beroep van externe auditor, hoe ervaart u de huidige kentering in de banksector en in welke mate heeft die kentering een impact op de uitoefening van uw beroep?

RP: Het wetgevend en reglementair kader is uit zijn voegen gebarsten en wij zien vandaag waarschijnlijk nog maar het zichtbare topje van de ijsberg. Nieuwe regelgeving, nieuwe ratio's ... dat geheel van verplichtingen heeft onvermijdelijk een invloed op de financiële en soortgelijke instellingen, hun ontwikkelingscapaciteit, en zelfs hun grootte of hun producten. Een andere

dimensie naast die van de regelgeving is een evolutie van commerciële aard: de *smartphones*, de *tablets*, zullen de voornaamste tools worden voor de toegang tot de markt van de *retail*. Dat zijn dus nieuwe factoren. Er is een belangrijker technologische dimensie nodig en het is niet ondenkbaar dat in de toekomst de concurrentie niet meer zozeer een concurrentie tussen bankiers onderling zal zijn, maar veeleer een concurrentie die uitgaat van technologiebedrijven die een combinatie van technologie en 'customer proximity' gaan uitspelen. Nog een andere dimensie: de evolutie van de maatschappelijke, ecologische, demografische druk die de manier van werken verandert. Daar moet vandaag ook rekening mee gehouden worden. Ook de communicatie zal in die zin moeten evolueren. Bovendien heeft die evolutie gevolgen voor het beroep zelf. Door de rampen die we meegemaakt hebben, zoals onder meer die in Japan, zullen bankiers zich onvermijdelijk anders gaan opstellen als het aankomt op het het toekennen van kredieten. Dat is een belangrijk element. De bezuinigingsmaatregelen gaan ook de voorwaarden wijzigen waaraan de kredieten verstrekt zullen worden, om maar een voorbeeld te noemen. Dus, nieuwe manieren van communiceren, nieuwe producten, nieuwe maatregelen: nieuwe talenten. En waar zijn die talenten dan te vinden? Eerste oplossing: bij de concurrenten. Tweede oplossing: in het buitenland. Die twee oplossingen zijn gedoemd om te mislukken. Wie bij de concurrentie talent gaat zoeken, krijgt de bal gegarandeerd teruggekaatst; zo is er al snel geen beweging meer op de markt. Talent in het buitenland gaan zoeken: een dure oplossing die ertoe leidt dat mensen in dienst genomen worden die hun werkgever niet noodzakelijk trouw blijven. Dat is dus een kortetermijnoplossing. Wat is dan een oplossing voor de lange termijn? In feite is er niet echt een oplossing voorhanden. De oplossing zal te beurt vallen aan de instelling of onderneming die voldoende vindingrijk en creatief is om een geheel te creëren waarin de getalenteerde mensen die er in dienst gaan, het gevoel hebben dat ze, eerst en vooral, werkzekerheid hebben, ten tweede hun competenties echt kunnen gebruiken én, ten derde, een opleiding krijgen waarmee ze naar een hoger niveau kunnen doorgroeien. Die opleiding moet georganiseerd worden door de instelling of onderneming zelf of eventueel door tussenpersonen die in human resources gespecialiseerd zijn. Dit alles zal heel wat kosten; het is een uitdaging die door haar omvang heel moeilijk te managen is, maar het is ook een uitdaging waar de revisorenkantoren zich al in hebben vastgebeten.

SD: Robert Peirce, u bent bedankt.

RP: Ook u bent bedankt.