

Nederlandse Samenvatting (Dutch Summary)¹

In dit proefschrift doe ik onderzoek naar de gezamenlijke effecten van beloningsprikkel en persoonlijkheidseigenschappen van accountants op hun oordeels- en besluitvorming. De beloning van accountants is een belangrijk thema, aangezien beloningssystemen prikkels kunnen bevatten die een negatieve invloed hebben op de objectiviteit van accountants wat niet ten goede komt aan controlekwaliteit (Eumedion, 2010; IAASB, 2014; Knechel et al., 2013b; Wyatt, 2004; Zeff, 2003). Een voorbeeld hiervan is het evalueren en belonen van audit partners op basis van eigen prestaties. Deze prikkel stimuleert audit partners te focussen op het kortetermijnbelang van zichzelf wat mogelijk ten koste gaat van het langetermijnbelang van de organisatie waar ze werkzaam zijn. Daarom zijn regelgevers en beroepsorganisaties op zoek naar maatregelen om negatieve effecten van deze beloningsprikkel zoveel mogelijk te beperken (IFAC, 2009; NBA, 2014). Accountantsorganisaties hebben hierop gereageerd door in de beloning van professionals rekening te houden met prestatie-indicatoren ten aanzien van controlekwaliteit (AFM, 2015, 2017; EY, 2015; KPMG, 2015; PwC, 2015). De veronderstelling hierbij is dat alle accountants op dezelfde manier reageren op beloningsprikkel. Men gaat dan echter voorbij aan het effect van persoonlijkheidseigenschappen. Eerder onderzoek in de psychologie toont namelijk aan dat individuen verschillend reageren op beloningsprikkel als gevolg van verschillen in persoonlijkheid en dat gedrag wordt bepaald door een combinatie van de persoon en de situatie (Cable & Judge, 1994; Judge & Zapata, 2015; Kihlstrom, 2013; Bonner & Sprinkle, 2002; Stewart, 1996). In dit proefschrift onderzoek ik daarom het gecombineerde effect van beloningsprikkel en persoonlijkheidseigenschappen op de oordeels- en besluitvorming van accountants in drie verschillende studies.

Dit onderzoek is uniek, omdat ik het standpunt inneem dat—voor verbetering van controlekwaliteit—rekening moet worden gehouden met zowel de situatie als de persoon. Hiermee voeg ik een belangrijke invalshoek toe aan het veranderproces in de accountancysector zoals dat is ingezet na de publicatie van het rapport *In het Publiek Belang* van de Werkgroep Toekomst Accountantsberoep (NBA, 2014). Dit rapport beschrijft 53 maatregelen (gericht op de

¹ De Nederlandse titel van dit proefschrift luidt: “Beloningsprikkel en persoonlijkheidseigenschappen: Drie studies naar de gezamenlijke effecten hiervan op oordeels- en besluitvorming van accountants.” Ik bedank Gerdien Dey en Roel Terluin—mijn beide paranimfen—voor hun feedback op een eerdere versie van deze Nederlandse samenvatting.

situatie) die accountantsorganisaties kunnen invoeren om kwaliteit en onafhankelijkheid van de accountantscontrole te verbeteren. De uitkomsten van de drie studies in dit proefschrift tonen echter aan dat maatregelen ten aanzien van beloningsprikkels een verschillend effect hebben op oordeels- en besluitvorming van accountants afhankelijk van hun persoonlijkheid. Het is dus niet voldoende om generieke maatregelen in te voeren, aangezien accountants verschillend worden gemotiveerd en gestimuleerd op basis van verschillen in persoonlijkheidseigenschappen. Daarom pleit de Monitoring Commissie Accountancy (MCA, 2016) ook voor “een meer adaptieve en op intrinsieke motivatie gerichte benadering in plaats van de ... vaak waargenomen technocratische en op compliance gerichte benadering” (p. 8). Verschillende recente studies leveren bewijs dat—ondanks gelijke standaarden en richtlijnen binnen een accountantsorganisatie—een verschillend niveau van controlekwaliteit wordt gerealiseerd tussen audit partners (Gul et al., 2013; Knechel et al., 2015). Daarom is het belangrijk om te onderzoeken welke maatregelen bij welke personen leiden tot een verbetering van controlekwaliteit.

In de eerste studie in dit proefschrift (hoofdstuk 2) richt ik mij op het op één lijn brengen van belangen (“interest alignment”) en de gevoeligheid voor zowel belonen als straffen (“reinforcement sensitivity”). De belangen van audit partner en accountantsorganisatie zijn op één lijn en gericht op de organisatie als de winstdeling van de audit partner is gebaseerd op prestaties van de firma en de audit partner betrokken is bij de controle van een kleine cliënt. Deze situatie stimuleert audit partners tot het nastreven van het langetermijnbelang van de organisatie wat tot uitdrukking komt in conservatieve rapporteringsbeslissingen. Ik verwacht dat dit effect wordt versterkt als audit partners hoog scoren op reinforcement sensitivity. In de tweede studie (hoofdstuk 3) richt ik mij op het effect van winstdeling op de rapporteringsbeslissingen van audit partners en hoe dit wordt beïnvloed door persoonlijkheidseigenschappen. Hierbij vergelijk ik de besluitvorming van deelnemers met en zonder winstdeling en onderzoek ik de invloed van vijf persoonlijkheidskenmerken. In de derde studie (hoofdstuk 4) richt ik mij op de effecten van stimulansen om controlekwaliteit te verbeteren en hoe dit wordt beïnvloed door de drive van accountants. Het gaat hierbij om een bonus voor controlekwaliteit en druk van een controleopdracht die de deelnemers stimuleren om de kwaliteit van de controle te verbeteren. Deze opdrachtdruk komt in mijn studie tot uitdrukking in een hoge noodzaak om aanvullende controlewerkzaamheden uit te voeren terwijl de

accountant in kwestie wordt geconfronteerd met een hoge tijds(budget)druk. Drive is een persoonlijkheidskenmerk met betrekking tot autonome of intrinsieke motivatie.

De data voor deze drie studies zijn afkomstig van twee experimenten die ik heb uitgevoerd onder 989 accountants van zowel Big Four als non-Big Four accountantsorganisaties in Nederland. Gemiddeld hebben deze deelnemers 11,7 jaar ervaring in de controlepraktijk en varieert hun functieniveau van audit partner tot assistent. In het eerste experiment zijn winstdeling en klantbelang gemanipuleerd. Winstdeling heb ik gemanipuleerd als een vast percentage op basis van de prestaties van de firma of een variabel percentage op basis van de winstgevendheid van de controleopdrachten in de cliëntenportefeuille van de audit partner. Klantbelang heb ik gemanipuleerd als een kleine cliënt waar de controlevergoeding drie procent van de totale cliëntenportefeuille van de audit partner bedroeg of een grote cliënt waar dit 30 procent was. Daarnaast was er een controlegroep waarin geen informatie werd gegeven over de winstdeling en het klantbelang.

In het tweede experiment heb ik een bonus voor controlekwaliteit gemanipuleerd waarbij de ene helft van de deelnemers een zogenaamde bonus ontving bij positieve uitkomsten uit de opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordeling. Bij de andere helft hadden de uitkomsten van deze kwaliteitsbeoordeling geen invloed op beloning. Aanvullend heb ik de opdrachtdruk gemanipuleerd als hoog of laag. In de situatie van hoge druk was er sprake van een controleopdracht die slecht was gepland en uitgevoerd waarbij weinig tijd over was om aanvullende controlewerkzaamheden uit te voeren en waarbij het budget voor het afronden van de controle moeilijk was te realiseren. In de situatie met lage druk was er weinig stimulans tot verbetering van controlekwaliteit, aangezien de controle goed was gepland en uitgevoerd, er veel tijd over was om aanvullende werkzaamheden uit te voeren en het controlebudget makkelijk was te realiseren.

De persoonlijkheid van accountants heb ik gemeten met behulp van de Nederlandse versie van de NEO-Five-Factor Inventory-3 (NEO-FFI-3). Op basis van 60 items meet deze vragenlijst vijf persoonlijkheidseigenschappen: neuroticisme, extraversie, openheid, altruïsme en consciëntieusheid. De drive van accountants heb ik—ten behoeve van de derde studie—gemeten met behulp van de Nederlandse versie van de BIS/BAS vragenlijst. Deze vragenlijst meet de gevoeligheid voor straffen (BIS: “Behavioral Inhibition System”) en belonen (BAS: “Behavioral Approach System”) op basis van 24 items. Drive is een subschaal van de BAS. Zowel de NEO-

FFI-3 als de BIS/BAS vragenlijsten zijn gevalideerd in de psychologieliteratuur (Carver & White, 1994; Corr, 2009, 2016; Hoekstra, Ormel, & De Fruyt, 2012; Franken, Muris, & Rassin, 2005; McCrae & Costa, 2010).

In de eerste en tweede studie heb ik beslissingen van accountants gemeten aan de hand van (1) de omvang van de correctie die volgens de deelnemers moet worden verwerkt in de jaarrekening en (2) de neiging van de deelnemers om geen goedkeurende controleverklaring te verstrekken indien de klant niet bereid is om de correctie te verwerken. De uitkomsten van de eerste studie tonen het belang aan van interest alignment, aangezien blijkt dat de deelnemers de meest conservatieve beslissingen nemen wanneer de belangen van audit partner en accountantsorganisatie op één lijn liggen. Dit effect wordt bovendien versterkt als reinforcement sensitivity in ogenschouw wordt genomen. Uit de resultaten van deze studie komt naar voren dat een vaste winstdeling voor audit partners op basis van de prestaties van de firma niet in alle situaties bijdraagt aan conservatieve besluitvorming in het langetermijnbelang van de accountantsorganisatie. Dit positieve effect doet zich in de context van mijn studie slechts voor indien sprake is van een kleine cliënt en de audit partner gevoelig is voor zowel belonen als straffen. Verder onderzoek is nodig om meer inzicht te verkrijgen in de wijze waarop audit partners gestimuleerd kunnen worden indien zij een controleopdracht uitvoeren voor een grote cliënt of minder gevoelig zijn voor belonen en/of straffen.

De uitkomsten van de tweede studie tonen aan dat winstdeling en variabele beloning het conservatisme ondermijnen van de open en intrinsiek gemotiveerde deelnemers (hoge score op openheid). Met betrekking tot de overige gemeten persoonlijkheidskenmerken—neuroticisme, extraversie, altruïsme en consciëntieusheid—heb ik geen gecombineerde effecten gevonden met winstdeling. Het is dus van belang dat accountantsorganisaties zich bewust zijn van het ondermijnende effect van beloningsprikkels op de besluitvorming van accountants met een hoge openheid. Verder onderzoek is noodzakelijk om inzicht te verkrijgen in de maatregelen die getroffen kunnen worden om te voorkomen dat de motivatie en prestatie van deze professionals wordt ondermijnd.

In de derde studie heb ik beslissingen van accountants gemeten aan de hand van een indicatie van uit te voeren aanvullende controlewerkzaamheden naar aanleiding van een mogelijke onjuistheid in de jaarrekening van een cliënt. Een expertpanel heeft de effectiviteit van deze werkzaamheden in het verbeteren van controlekwaliteit tot uitdrukking gebracht in een

score per werkzaamheid. De uitkomsten van deze studie tonen aan dat de bonus en/of hoge opdrachtdruk leiden tot verbetering van controlekwaliteit voor deelnemers met een lage drive, maar tot een verslechtering voor deelnemers met een hoge drive. Bovendien laat een aanvullende analyse zien dat een meerderheid van professionals in de controlepraktijk een hogere score heeft op drive dan het middelpunt van de meetschaal (veel accountants hebben dus een hogere drive dan gemiddeld). De effectiviteit van een bonus voor controlekwaliteit is in de huidige vorm daarom beperkt. Verder onderzoek is nodig om inzicht te verkrijgen in alternatieve vormen van kwaliteitsbonussen en in mogelijkheden om intrinsieke motivatie van accountants te stimuleren.

De uitkomsten van de drie studies in dit proefschrift tonen aan dat beloningsprikkels een positieve bijdrage kunnen leveren aan het stimuleren van accountants tot het verbeteren van controlekwaliteit. Uit de resultaten blijkt echter dat deze effecten afhankelijk zijn van de situatie—bijvoorbeeld het relatieve belang van een cliënt—en de persoon—bijvoorbeeld de mate van autonome motivatie. Het is dus belangrijk dat accountantsorganisaties rekening houden met deze factoren als zij het beloningssysteem van audit partners en overige professionals aanpassen om controlekwaliteit te verbeteren. In plaats van generieke beloningsmaatregelen voor alle accountants, is het beter om de diversiteit in persoonlijkheden, motivaties en omstandigheden te onderkennen en maatregelen door te voeren gericht op de context. In lijn met de conclusies uit het eerste rapport van de MCA (2016) is het zinvol om verder onderzoek te doen naar andere mogelijkheden om intrinsiek gemotiveerde accountants te stimuleren tot het verbeteren van controlekwaliteit, want beloningsprikkels hebben een averechts effect op deze professionals. Een recente studie van Kadous en Zhou (2016) is een eerste stap in deze richting, aangezien zij met hun onderzoek aantonen dat het stimuleren van intrinsieke motivatie leidt tot een toename van professioneel scepticisme in oordeels- en besluitvorming van accountants.

Met dit proefschrift lever ik op verschillende manieren een bijdrage aan de wetenschap. Ten eerste adresseer ik verschillende oproepen in de literatuur om onderzoek te doen naar de effecten van winstdeling van audit partners (Bedard et al., 2008; Knechel, et al., 2013b; Liu & Simunic, 2005). Eerder onderzoek naar deze inputvariabele van controlekwaliteit is schaars en gericht op winstdeling op basis van prestaties op het niveau van de firma of de vestiging (Carcello et al., 2000; Trompeter, 1994). Ik breid de bestaande literatuur uit door winstdeling te onderzoeken op het niveau van de audit partner (individuele prestaties). Dit is belangrijk, omdat besluitvorming plaatsvindt op individueel niveau. Ten tweede adresseer ik verschillende

oproepen in de literatuur om onderzoek te doen naar persoonlijkheidskenmerken van accountants—eveneens een potentiële inputvariabele van controlekwaliteit (DeFond & Zhang, 2014; Hurtt et al., 2013; Nelson & Tan, 2005). Door diverse beloningsprikkels en persoonlijkheidskenmerken te onderzoeken, geef ik inzicht in de mate waarin beide factoren gezamenlijk van invloed zijn op oordeels- en besluitvorming van accountants. Ten derde geef ik inzicht in de effectiviteit van een bonus voor controlekwaliteit. Dit is relevant, aangezien een dergelijke bonus onderdeel is van het huidige beloningsbeleid van Big Four kantoren en de veronderstelling is dat dit een bijdrage levert aan het verbeteren van controlekwaliteit (PCAOB, 2012, 2015; Peecher et al., 2013). Tenslotte adresseer ik in dit proefschrift verschillende oproepen in de psychologieliteratuur om onderzoek te doen naar de combinatie van gevoeligheid voor belonen en straffen (Corr, 2004, 2013; Smillie et al., 2006). Dit gecombineerde effect is met name van belang in een omgeving waarin sprake is van gemixte prikkels. Audit partners zijn werkzaam in zo'n omgeving, aangezien zij naast prikkels ten aanzien van belonen (aantrekken van nieuwe opdrachten) ook worden geconfronteerd met prikkels ten aanzien van straffen (issues met betrekking tot reputatie en aansprakelijkheid).

In het interpreteren van de uitkomsten van dit proefschrift is het belangrijk om te realiseren dat ik keuzes heb gemaakt in het ontwerp van de studies die leiden tot enkele beperkingen. Ten eerste heb ik vereenvoudigingen aangebracht in de manipulaties van beloningsprikkels. In de manipulatie van vaste winstdeling is geen rekening gehouden met de senioriteit van de audit partner, terwijl in de praktijk het winstaandeel vaak toeneemt bij een toename in ervaring. In de manipulatie van variabele winstdeling is slechts één prestatie-indicator gebruikt, namelijk de winstgevendheid van de cliëntenportefeuille van de audit partner. In de praktijk zijn er vaak meerdere indicatoren die van invloed zijn op beloning. In de manipulatie van de bonus voor controlekwaliteit is uitgegaan van prestaties op één opdracht, terwijl in de praktijk bonussen veelal zullen worden toegekend op basis van prestaties over meerdere opdrachten. Ten tweede heb ik de data verzameld door gebruik te maken van de online applicatie van Qualtrics. Het voordeel hiervan is dat ik toegang heb gekregen tot een grote populatie van ervaren accountants. Het nadeel van deze methode is dat deelnemers mogelijk minder nauwkeurig zijn geweest in het beantwoorden van de vragen als gevolg van verminderde concentratie op de taak in het experiment, bijvoorbeeld vanwege werkdruk, een binnenkomend telefoongesprek of andere vormen van ruis.