



EY oogst lof met oordeel over klimaatdoelstellingen Shell

EY heeft als controlerend accountant van Shell voor het eerst de financiële impact van klimaatverandering en de energietransitie als 'key audit matter' benoemd. Dat bleef niet onopgemerkt.

Volgens EY kunnen de klimaatverandering en de energietransitie een "wijdverbreide" impact hebben op beoordelingen en schattingen van het bestuur van Shell en derhalve op de controle. De controleverklaring van EY-accountant Allister Wilson is opgenomen in de Shell-jaarrekening 2020. Het risico op onjuistheden in de jaarrekening is in 2020 in vergelijking met 2019 vergroot, door toegenomen aandacht voor klimaatverandering bij beleggers en toezichhouders, aldus de accountant.

Volgens EY lopen de plannen van Shell om de CO₂-uitstoot in 2050 naar nul terug te brengen, nog niet in de pas met de operationele plannen en de prijsstelling van het olie- en gasbedrijf. Voor de accountant is het mede daarom "mogelijk noch passend" om te kunnen verklaren dat de Shell-jaarrekening 2020 in lijn is met de afspraken uit het Parijse klimaatakkoord.

Media-aandacht

De opstelling van EY trekt aandacht in de media. "Accountant zet streep door klimaatbelofte van Shell", aldus de Volkskrant. Op Nu.nl wordt ook melding gemaakt van het optreden van de accountant. "Shell handelt volgens accountant niet in overeenstemming met

eigen klimaatdoel", schrijft de nieuwssite. In een column op Accountancy Vanmorgen spreekt Fou-Khan Tsang, bestuursvoorzitter van Alfa, over "een *tipping point* in de discussie over de rol van accountants bij niet-financiële informatie en duurzaamheidsaspecten in het bijzonder. Hiervoor verdient Allister al een standbeeld - wat mij betreft tegenover het standbeeld van Pincoffs op Rotterdam-Zuid, dat houdt de boel een beetje in evenwicht".

Op Accountant.nl is vanuit de werkgroep Fraude van de NBA een discussie gestart rondom het fenomeen *greenwashing*.

Britse regering wil audit scheiden van accounting- en adviesdiensten

De Britse regering presenteerde plannen voor een ingrijpende hervorming van de accountantssector. Uitgangspunt van de maatregelen is een scheiding tussen de auditpraktijk en accounting- en adviesdiensten.

Het consultatiedocument *Restoring trust in audit and corporate governance*, dat voorligt tot 8 juli aanstaande, gaat uit van inperking van de dominantie van de big four op de audit- en accountingmarkt. De grote vier hebben nu een marktaandeel van 97 procent bij de 350 grootste beursfondsen in het Verenigd Koninkrijk. De Britse regering wil dat die dominantie wordt doorbroken, door delen van het werk verplicht onder te brengen bij kleinere kantoren. Dat moet de onderlinge concurrentie bevorderen.

De plannen beogen daarnaast te komen tot een "stand-alone audit profession", gebaseerd op eenduidige doelen en principes en primair gericht op het publiek belang. Bovendien moet die auditprofessie verder kijken dan alleen de financiële verslaggeving. Ook het toezicht moet steviger worden ingericht. De huidige

Financial Reporting Council (FRC) moet worden getransformeerd naar een sterkere toezichhouder, de Audit, Reporting and Governance Authority (ARGA).

Herstel van vertrouwen

De maatregelen zijn een antwoord op geruchtmakende faillissementen van bedrijven als Carillion en Thomas Cook en moeten bijdragen aan herstel van vertrouwen in het Britse bedrijfsleven. De plannen richten zich ook op bestuurders van grote ondernemingen. Die moeten hun bonus terugbetalen bij faillissement of bij ernstige tekortkomingen in de verslaggeving.

De Britse regering dreigt met nog strengere maatregelen als de plannen niet het gewenste resultaat hebben. Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan het verder inperken van de positie van de big four bij de controle van de FTSE 350-bedrijven.

Het Britse voorstel voor hervorming van de sector is beschikbaar via Accountant.nl.



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde. Dit keer: Marcel Rijkens, general manager van Volker Stevin Highways in Calgary.

‘Hierheen verhuizen voelde als thuiskomen’

“Als ik vroeger nadacht over werken in het buitenland verwierp ik die gedachte direct weer. Je bent vooral veel aan het werk en je gezin hangt er maar een beetje bij. Dat scenario sprak mij niet aan. Ik wilde juist breken met de werkcultuur die binnen een groot accountantskantoor gemeengoed is. Dat besef kwam toen ik rond mijn dertigste ging nadenken over mijn toekomst binnen het kantoor. Het beeld dat ik van partners kreeg was dat ik de komende jaren heel intensief bezig zou zijn met mijn werk. Die tomeloze inzet begon mij steeds meer tegen te staan. Ik had een gezin met twee jonge kinderen en maakte weken van zestig à zeventig uur. Als ik 's avonds voor acht uur thuis was voelde het als een meevaller.”

“Dat ik toch naar het buitenland ben gegaan is het gevolg van mijn overstap naar VolkerWessels. Ik kende het bedrijf goed, het was een van mijn klanten. Daar ging ik als manager group reporting aan de slag. Een mooi bedrijf, zakelijk, succesvol maar ook de sfeer sprak mij aan. Heel persoonlijk. Toen ik er twee jaar werkte werd ik gevraagd voor een functie als controller bij Volker Stevin in Canada. Op een gegeven moment moest ik een training voor een nieuw rapportagepakket geven aan controllers van de Canadese bedrijven. Daarvoor moest ik een week naar Calgary. Als je landt is het eerste wat je ziet het uitzicht op de Rocky Mountains. Ik vond het een fantastisch gezicht. Ook de stad en de mensen spraken mij aan. Toen ik na een week weer terug in Nederland was, zei ik tegen mijn vrouw: daar zou ik wel willen werken. Gelukkig zag zij het idee ook wel zitten.”

Helder

“Canadezen worden wel het vriendelijkste volk ter wereld genoemd. Die karaktertrek heeft ook een keerzijde. Ik pleit binnen de organisatie voor een meer duidelijke cultuur; dat kan best hand in hand gaan met vriendelijkheid. Ik ben als Nederlander gewend om alles te zeggen. Dat doe je niet omdat je wilt provoceren maar omdat je helder wilt communiceren. Het duurde even voordat mijn Canadese collega's dat begrepen. Op een gegeven moment



vroeg een directielid mij om mijn mening. ‘Wil je mijn Canadese of mijn Nederlandse mening?’, reageerde ik. Na drie jaar solliciteerde ik op de functie van general manager bij Volker Stevin Highways, een onderdeel dat onder andere verantwoordelijk is voor het onderhoud aan dertig procent van de wegen in Alberta. Toen die functie vrij kwam, was de vraag: willen we daar een financial op zetten? Gelukkig breng ik niet alleen financiële vaardigheden. In mijn tijd bij KPMG was ik ook performance manager. Die bagage - het verbinden van mensen, coachen, het voeren van functioneringsgesprekken - komt nu heel goed van pas. Ik viel met mijn neus in de boter. Er moest worden geboden op onze eigen langlopende provinciale onderhoudscontacten. Ik heb veel gehad aan een operationeel manager die hiervoor zijn pensioen onderbrak. Hem heb ik als sparringpartner gebruikt.”

“We zouden eigenlijk maar 2,5 jaar blijven, inmiddels zijn we zeven jaar verder. Mijn jongste zoon is nu acht. Hij is een Canadese Nederlander. De andere twee kinderen kunnen nog Nederlands lezen en schrijven, maar het begint te verwateren. Wat mij het meest bevalt is mijn werk-privé balans. Ik heb veel flexibiliteit om mijn functie in te vullen. Daardoor heb ik tijd voor leuke dingen. De Rockies zijn dichtbij. Je rijdt anderhalf uur en staat op de piste. Ook mijn kinderen naar voetbal brengen is iets waar ik van geniet. Dat had misschien in Nederland ook gekund, maar ik had deze stap nodig om het oude patroon te doorbreken. Hierheen verhuizen voelde als thuiskomen.”

Jonge professionals vrezen burnout

Banken, advocatenkantoren en accountantspraktijken worden steeds vaker geconfronteerd met uitval van junior personeel, als gevolg van een burnout. De coronacrisis zorgt voor hoge werkdruk en tegelijk voor meer geestelijke problemen door het thuiswerken.

Dat meldt de Financial Times. Volgens de Britse krant geven junior professionals in de advocatuur en consultancy steeds vaker signalen af dat ze last hebben van *burnout*-verschijnselen. Dat heeft alles te maken met lange dagen, eenzaam achter de laptop aan de keukentafel of de werkkamer thuis.

De grote advocaten- en advieskantoren vrezen voor een uittocht van jong talent dat de carrière heroverweegt. De toegenomen vraag naar juridisch en zakelijk advies tijdens de coronacrisis, in combinatie met een wereldwijde verschuiving naar het werken op afstand, zorgt volgens senior partners van de kantoren voor groeiende psychische problemen onder jongere professionals.

Ook bij banken loopt de druk op, door fusies en overnames en *private equity-deals*. Eerder gaf een groep eerstejaars financieel analisten bij Goldman Sachs tegenover het management aan dat ze

gemiddeld 95 uur per week werkten. Dat resulteerde onder meer in slapeloosheid en angst. Het teamgevoel mist en is ingeruild voor lange dagen vol "weinig glamoureuze werk vanuit de slaapkamer". Zaken die het hoge werktempo de moeite waard maakten, zoals de vrijdagmiddagborrels of gezamenlijke uitjes, worden nadrukkelijk gemist.

Geen netwerk van vrienden

Ook vanuit het accountantsberoep klinkt zorg. Zo stelde de Britse PwC-voorzitter Kevin Ellis zich zorgen te maken over de drieduizend nieuwe jonge collega's die in 2020 'online' hun opwachting bij de organisatie maakten. "Ze zullen geen netwerk van vrienden op kantoor hebben." Volgens Ellis ligt er een grote verantwoordelijkheid bij de kantoren om de juiste omgeving te bieden als mensen uiteindelijk weer op kantoor komen en zo de loyaliteit te bevorderen.

Ook andere grote accountantskantoren spannen zich in. Zo heeft Deloitte een 'koffieclub' opgezet, die werknemers via Zoom aan elkaar moet koppelen. De euforie over de voordelen van thuiswerken maakt dus steeds meer plaats voor zorgen over het geestelijk welzijn van werknemers.



Accountants praten op Clubhouse over hun werk en passies

Nederlandse accountants en betrokkenen bij het beroep begeven zich, juist tijdens het drukke voorjaar, wekelijks op Clubhouse. De reeks Busy Season Talks geldt inmiddels als 'de huiskamer van het accountantsberoep'.

De in 2020 geïntroduceerde Clubhouse-app is gericht op live gesprekken, waarnaar je kunt luisteren of zelf aan deelnemen. Terugluisteren is, anders dan bij een podcast, niet mogelijk. Live erbij zijn is dus van belang.

Ook accountants hebben het medium nadrukkelijk ontdekt. Dit voorjaar bijvoorbeeld via een wekelijkse serie *Busy Season Talks*, georganiseerd door Arif Dursun (KPMG) en Hakan Koçak

(PwC). In de reeks staan het werk, de studie en carrière in de accountancy centraal en worden gastsprekers uitgenodigd. Daaronder ook boegbeelden uit de sector zoals Hanzo van Beusekom (AFM), Agnes Koops (PwC) en Marc Hogeboom (KPMG). Vaste sidekicks tijdens de talkshow zijn Aleks Kayhan (partner EY) en columnist/adviseur Arnout van Kempen.

De serie gesprekken vinden wekelijks plaats op dinsdagavond en duren ongeveer een uur. Luisteraars kunnen kenbaar maken dat ze willen deelnemen aan het gesprek. De Clubhouse-app is beschikbaar in de appstore van Apple; een iPhone is nodig. Toegang krijgen gaat via een wachtlijst of op uitnodiging van een Clubhouse-deelnemer.