

## Hoofdpijnen consultatiedocument herziening Code

Vereniging Effecten Uitgevende Ondernemingen

In haar [consultatiedocument](#) voor herziening van de Code richt de Monitoring Commissie (MC) zich op de volgende thema's:

1. Langetermijnwaardecreatie; ESG
2. De rol van aandeelhouders
3. Diversiteit- en inclusie
4. Aanpassingen re versterking van de verantwoordingsketen; risicobeheersing
5. Aanpassingen re gewijzigde wet- en regelgeving (responstijd, beloningen)

### 1 LANGETERMIJNWAARDECREATIE (LTWC); ESG

De MC benadrukt het belang van ESG (*Environmental, Social & Governance*). Van beursvennootschappen mag verwacht worden dat zij ESG hoog op de agenda hebben en gedegen inzicht geven in de wijze waarop zij invulling geven aan de ESG-aspecten van ondernemen. In dat kader doet de MC de volgende voorstellen:

- i. ESG-strategie formuleren - vennootschappen formuleren als onderdeel van hun strategie voor langetermijnwaardecreatie (LTWC) een heldere strategie op het gebied van ESG met concrete doelstellingen (bpb 1.1.1).
- ii. Stakeholderdialoog - bij het bepalen van de ESG-strategie neemt het bestuur de belangen van de relevante stakeholders mee in zijn afwegingen; daartoe stelt het bestuur een beleid op voor een effectieve dialoog met deze stakeholders en faciliteert het deze dialoog (bpb 1.1.6).
- iii. Verantwoording - in het bestuursverslag wordt verantwoording afgelegd over
  - de ESG-strategie, de acties en de resultaten, inclusief de effecten in de productie- en waardeketen (waar mogelijk gekwantificeerd en gemonetariseerd) (bpb 1.1.4).
  - hoe de cultuur, de waarden en gestimuleerd gedrag binnen de onderneming bijdragen aan LTWC (bpb 2.5.4 en 2.5.1).
- iv. Rol aandeelhouders - aandeelhouders, waaronder institutionele beleggers, onderkennen het belang van een strategie gericht op LTWC (bpb 1.1.5).
- v. Overige aandachtspunten – in haar toelichting bij de ESG paragraaf geeft de MC mee dat vennootschappen:
  - er desgewenst voor kunnen kiezen om, al dan niet in de statuten of als onderdeel van de strategie, een "*purpose*" te formuleren, bijv. het doel dat de vennootschap nastreeft in de samenleving en de daarmee gepaard gaande waarden.
  - voor de invulling van het ESG-begrip kunnen de – in de maak zijnde – [EU CSRD Richtlijn](#) en de [OESO DD handreiking](#) als leidraad dienen.

### 2 ROL VAN AANDEELHOUDERS

Omdat de definiëring van de rol van aandeelhouders bij voorgaande herzieningen vrijwel ongewijzigd is gebleven, wenst de MC deze rol nader te duiden en het van belang van duurzame aandeelhoudersbetrokkenheid te onderstrepen (daarbij geïnspireerd door de Eumedion Stewardship Code), met de volgende aanpassingen van de Code:

- i. Dialogo aandeelhouders - vp' - introductie van een regeling ter stimulering van de dialoog tussen aandeelhouders en vennootschappen (bpb 4.2.2):
  - van de vennootschap wordt verwacht dat zij de dialoog faciliteert, tenzij dit naar het oordeel van het bestuur niet in het belang van de vennootschap is.
  - een aandeelhouder die – buiten de context van een AVA – in dialoog gaat met de vennootschap maakt op verzoek van de vennootschap zijn volledige aandelenpositie (*long* en *short*) bekend.
- ii. Rol stemadviseurs - bevorderen van geïnformeerd stemmen door aandeelhouders; daarnaast wordt van institutionele beleggers verwacht dat zij door hen ingeschakelde stemadviseurs stimuleren om met de vennootschap in dialoog te gaan omtrent hun stembeleid en stemrichtlijnen (bpb 4.3.1).
- iii. Betrokkenheidsbeleid institutionele beleggers - introductie voorschriften inzake het betrokkenheidsbeleid van institutionele beleggers (bpb 4.3.5 en 4.3.6).
- iv. Introductie voorschriften inzake (i) onthouding van stemmen door aandeelhouder bij grotere *short*- dan *long*positie (bpb 4.3.7) en (ii) het terughalen van uitgeleende aandelen als de agenda voor een vergadering 'significante zaken' bevat (4.3.8).

### 3 DIVERSITEIT EN INCLUSIE

De MC onderschrijft het belang van diversiteit, maar benadrukt dat het begrip breder is dan genderdiversiteit. Dat geldt ook voor inclusiviteit. De MC doet de volgende voorstellen:

- i. Samenstelling - het bestuur, de RvC en het *executive committee* zijn zodanig samengesteld dat er een goede balans bestaat tussen deskundigheid, ervaring, competenties, persoonlijke kwaliteiten, leeftijd, genderidentiteit, nationaliteit, (culturele) achtergrond en – voor de RvC – onafhankelijkheid (principe 2.1).
- ii. Genderidentiteit - in het RvC verslag wordt opgave gedaan van genderidentiteit (i.p.v. geslacht) indien een commissaris dat wenst aan te geven (bpb 2.1.2).
- iii. D&I beleid - vennootschappen hebben een D&I beleid voor de hele onderneming, waarbij aandacht is voor alle aspecten en persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen, zoals genderidentiteit, leeftijd, etniciteit, arbeidshandicaps en seksuele oriëntatie (bpb 2.1.5).
- iv. Verantwoording - bij de verantwoording van het D&I beleid wordt waar relevant en mogelijk inzicht gegeven in instroom, doorstroom en retentie van divers talent in de organisatie (bpb 2.1.6).
- v. Overige aandachtspunten – in haar toelichting geeft de MC aan dat het in de rede ligt de wettelijke man-vrouw verhouding (1/3<sup>e</sup> quotum RvC) ook richtinggevend te laten zijn voor de vast te stellen streefcijfers voor bestuur, het *executive committee* en de subtop.

### 4 VERSTERKING VAN DE VERANTWOORDINGSKETEN

De Universiteit Leiden heeft onderzoek gedaan naar de versterking van de verantwoordelijkheid van ondernemingen rondom de accountantscontrole en de jaarverslaggeving. Het onderzoeksrapport bevat verschillende aanbevelingen die strekken

tot aanpassing van de Code. Op verzoek van de minister van Financiën, heeft de MC deze aanbevelingen geanalyseerd en stelt zij voor een aantal daarvan over te nemen:

- i. Beoordeling interne audit functie – (i) jaarlijks door het bestuur in overleg met de auditcommissie en (ii) ten minste iedere 5 jaar door onafhankelijke derde (bpb 1.3.2)
- ii. Rapportage interne audit functie
  - interne audit functie rapporteert bij voorkeur aan CEO (toelichting bpb 1.3.5)
  - interne audit functie rapporteert onderzoeksresultaten aan het bestuur én aan de auditcommissie (i.p.v. alleen de kern aan de auditcommissie en de volledige resultaten aan het bestuur) (bpb 1.3.5)
- iii. Werkplan interne audit functie - het werkplan wordt opgesteld in overleg met bestuur, de auditcommissie en de externe accountant (bpb 1.3.3)
- iv. Evaluatie bestuur / RvC - bij evaluaties van bestuur en RvC wordt:
  - aanbevolen de jaarlijkse evaluatie periodiek onder begeleiding van een externe deskundige te doen plaatsvinden.
  - verlangd dat het RvC verslag een samenvatting van het evaluatieproces en de daaruit voortvloeiende acties bevat.
- v. Melding materiële misstanden - de interne audit functie meldt signalen van (vermoedens van) materiële misstanden aan het bestuur én aan de voorzitter van de auditcommissie (bpb 2.6.4).

Andere aanbevelingen uit het onderzoeksrapport met betrekking tot meer controversiële onderwerpen zoals uitbreiding van het *'in control statement'* behoeven nadere discussie en zijn niet meegenomen in dit voorstel tot actualisatie van de Code.

## 5 AANPASSINGEN I.V.M. GEWIJZIGDE WET- EN REGELGEVING

### 5.1 Responstijd Code vs. wettelijke bedenktijd

De MC constateert een zekere overlap tussen de 180 dagen Code responstijd (bpb 4.1.6/4.1.7) en de 250 dagen wettelijke bedenktijd (art. 2:114b BW), maar ziet voldoende verschillen om beide naast elkaar te laten bestaan. Daarbij stelt zij dat waar het dezelfde aangelegenheid betreft, overlappende of opeenvolgende toepassing van deze instrumenten niet wenselijk is. Om eventuele samenloop te adresseren, wordt nadere duiding gegeven:

- De responstijd kan niet worden ingeroepen indien voor dezelfde aangelegenheid eerder de bedenktijd is ingeroepen.
- Indien eerst de responstijd is ingeroepen en vervolgens de bedenktijd, ligt het in de rede dat de duur van de inmiddels verstreken responstijd in mindering wordt gebracht op de duur van de wettelijke bedenktijd.

## 5.2 Beloningen

De MC constateert dat er overlap bestaat tussen de Code en een aantal wettelijke beloningsvoorschriften. De MC wil de inhoud van de Code bepalingen niet ingrijpend wijzigen, maar in de toelichting nader duiden hoe die bepalingen zich verhouden tot de wet. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de Code aanvullend is op de wettelijke regeling.

- In het kader van het beloningsbeleid wordt bij de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van LTWC (bpb 3.1.2 (i)), in het bijzonder aandacht besteed aan het integreren van de ESG-doelstellingen en de criteria voor het behalen van die doelstellingen.
- In het kader van het remuneratierapport wordt verlangd dat ook verslag wordt gedaan van de wijze waarop scenarioanalyses in overweging zijn genomen
- De eerder door de MC uitgevaardigde *guidance* betreft de pay ratios (verhouding CEO beloning versus werknemers beloning) wordt opgenomen in de toelichting bij de Code.