

Monitoring Commissie Corporate Governance Code
t.a.v. mevrouw mr. P.F.M. van der Meer Mohr
p/a Ministerie van Economische Zaken
Postbus 20401
2500 EK 'S-GRAVENHAGE

Postbus 7984
1008 AD Amsterdam
Antonio Vivaldistraat 2
1083 HP Amsterdam
T 020 301 03 01
nba@nba.nl
www.nba.nl

Datum	Onderwerp	Referentie	Uw kenmerk	Bijlage(n)	E-mail/Telefoon
12 april 2022	Reactie	22/DB/05089			

Geachte mevrouw Van der Meer Mohr,

Met grote interesse hebben wij kennis genomen van het door de Monitoring Commissie Corporate Governance Code (hierna: MC) gepresenteerde voorstel voor actualisatie van de Nederlandse corporate governance code (hierna: Code). De Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) maakt graag gebruik van uw uitnodiging om hierop te reageren.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Lange termijn waardecreatie

Het is een belangrijke stap dat in de voorgestelde wijzigingen in de Code breed aandacht wordt besteed aan 'lange termijn waardecreatie'. Dat sluit aan bij belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen. Tegelijk leven we in een tijd waarin risico's toenemen, zoals klimaatverandering, een ingrijpende pandemie, waterstress, sociale ongelijkheid, bedreiging van de biodiversiteit en ernstige geopolitieke ontwikkelingen. Environmental, social en governance (ESG) risico's worden steeds prominenter. Ook de verwachtingen van de bijdrage die ondernemingen kunnen leveren aan de oplossing van belangrijke maatschappelijke issues (klimaat en andere) nemen toe. Steeds vaker komen deze issues derhalve ook op 'het bord' van accountants.

Ook fraude en niet-naleving van wet- en regelgeving vormt voor de continuïteit van ondernemingen een materieel risico. Vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid schenkt de NBA veel aandacht aan de onderwerpen fraude en continuïteit. Met ingang van 2021 rapporteren accountants expliciet over deze onderwerpen in de controleverklaring.

Een effectieve Code kan in belangrijke mate bijdragen aan verbetering van het risicomanagement van ondernemingen (inclusief materiële ESG-risico's), het voorkomen van fraude en het waarborgen van de continuïteit van ondernemingen.

Wens minister van Financiën om thema's te borgen in Code

Eind 2018 is de Commissie toekomst accountancy (Cta) ingesteld. In januari 2020 heeft zij haar bevindingen gepresenteerd. De accountancysector is hiermee voortvarend aan de slag gegaan waar het de sector betrof.

Naar aanleiding van twee aanbevelingen in het Cta rapport¹ heeft minister Hoekstra in september 2020 een opdracht verstrekt om wetenschappelijk onderzoek te doen naar de versterking van de verantwoordingsketen. In april 2021 is dit onderzoek gepresenteerd en de minister van Financiën heeft aan de MC gevraagd te bezien hoe de aanbevelingen een plek kunnen krijgen in de Code.

¹ Vertrouwen op controle, Rapport van de Commissie toekomst accountancysector:
<https://www.nba.nl/globalassets/projecten/in-het-publiek-belang/cta-eindrappport-vertrouwen-op-controle-30-01-2020.pdf>

Helaas zien wij dat diverse aanbevelingen hierin toch geen plek hebben gekregen. Wij brengen daarom graag onze wens onder uw aandacht om een aantal aanbevelingen uit het onderzoek van de Universiteit Leiden alsnog op te nemen in de Code.

Verklaring omtrent risicobeheersing (VOR)

Verantwoording over risicobeheersing (waaronder materiële ESG- en frauderisico's) is een cruciaal onderdeel van de Code en het staat buiten kijf dat de Code op dit punt relevant en actueel dient te blijven.

De minister van Financiën heeft de wens uitgesproken dat de reikwijdte van het *in control statement* wordt uitgebreid van uitsluitend financiële verslaggevingsrisico's naar ook operationele en compliance risico's. Wij zijn het hier volledig mee eens.

Versterking van de keten, waaronder de gecontroleerde entiteit, levert een belangrijke bijdrage aan verhoging van de kwaliteit van de wettelijke controle.

De NBA ziet in dat kader absoluut een meerwaarde in een verplichte *Verklaring omtrent risicobeheersing (VOR)* voor ondernemingen, zoals geïntroduceerd in het onderzoek van de Universiteit van Leiden² in opdracht van het ministerie van Financiën.

In dat licht betreuen wij het dat, ondanks de genoemde positieve aanbeveling door de minister van Financiën, de hierop betrekking hebbende aanbeveling van de Commissie toekomst accountancysector (Cta), verder uitgewerkt door de Universiteit Leiden, niet is overgenomen in de actualisatievoorstellen van de MC.

De NBA dringt er daarom bij u op aan de, ook door de minister positief beoordeelde, aanbevelingen van de Universiteit Leiden op dit punt over te nemen.

Communicatie RvC over selectie van de accountant

Dit geldt tevens voor de aanbeveling van de Cta die tot doel heeft om de communicatie van de Raad van Commissarissen (RvC) met aandeelhouders over onder andere de selectie van de accountant te verbeteren.

Ook deze aanbeveling wordt onderschreven door de minister van Financiën, maar is helaas niet overgenomen door de MC. De NBA onderschrijft deze aanbeveling van de Cta en dringt aan op verwerking in de Code. Met name de communicatie over de bevindingen van de accountant komt tegemoet aan de informatiebehoeften van meerdere stakeholders.

Gedrag en cultuur

Daarnaast menen wij dat de Code meer aandacht dient te schenken aan het onderwerp gedrag en cultuur. Een juiste toon aan de top is van essentieel belang voor de cultuur en risicobeheersing van de onderneming. Goed voorbeeldgedrag doet volgen.

Uit wetenschappelijk onderzoek komt volgens de Universiteit Leiden naar voren dat het topmanagement nog relatief weinig aandacht besteedt aan de bedrijfscultuur. Meer aandacht hiervoor voorkomt fraude en verbetert de interne beheersing van de bedrijfsprocessen. Het is daarom van belang dat het (top)management meer verantwoordelijkheid neemt, waar het gaat om het invulling geven aan de ondernemingscultuur en daar transparant over rapporteert. Het is ook van belang dat zowel intern als extern de toon aan de top en de aandacht voor de ondernemingscultuur bewaakt worden. De interne auditor, de RvC (auditcommissie) en de externe accountant kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

Wij onderschrijven derhalve de aanbevelingen van de Universiteit Leiden op dit terrein.

Pas toe en leg uit

Wij geven in overweging om in de Code uit te gaan van *Pas toe en leg uit*, in plaats van *Pas toe of leg uit*. Dit bevordert naar onze mening de transparantie over de naleving van de Code en voorkomt misverstanden op basis van veronderstelde naleving (het ten onrechte niet uitleggen bij niet toegepaste principes en best practice bepalingen).

Samengevat

Samengevat ziet de NBA drie punten waar zij hoopt te kunnen rekenen op een aanpassing door de MC van het huidige concept, namelijk:

- Het opnemen van de Verklaring omtrent risicobeheersing (VOR)
- Verbetering van de communicatie van de RvC met stakeholders over selectie van de accountant

² Universiteit Leiden: 'Versterking verantwoordingsketen. Een wetenschappelijk onderzoek naar de versterking van de verantwoordelijkheid van gecontroleerde entiteiten zelf rondom de accountantscontrole en de jaarverslaggeving' (6 april 2021)

- Meer aandacht voor gedrag en cultuur.

In de bijlage volgt een meer gedetailleerd commentaar op enkele wijzigingsvoorstellen, inclusief de wijze waarop de MC met de voorstellen van de Universiteit Leiden is omgegaan.

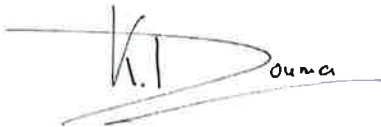
Tot slot

Eind 2022 zijn de vier benoemingsjaren van de Monitoring Commissie verstreken. De Monitoring Commissie heeft zich de afgelopen jaren met toewijding gezet aan het actualiseren en monitoren van de Code. Wij waarderen haar inspanningen om met inachtneming van de uiteenlopende, soms tegenstrijdige belangen van de marktpartijen compromissen te vinden om de Code te versterken.

Wij danken de Monitoring Commissie voor haar inspanningen tot dusver en roepen de Monitoring Commissie op om verdere verbeteringen te implementeren. De NBA wil daaraan een constructieve bijdrage leveren, want een goede en heldere implementatie van de Code is van belang voor iedereen.

Mochten er nog vragen zijn naar aanleiding van onze reactie, dan gaan wij hier graag over in gesprek.

Met vriendelijke groet,
het bestuur van de NBA

A handwritten signature in black ink, consisting of the initials 'K.I.' followed by a stylized flourish that ends in a long horizontal line. The name 'Douma' is written in a smaller, cursive script to the right of the flourish.

Kris Douma
Voorzitter

Bijlage

1. Lange termijn waardecreatie

De NBA juicht de voorstellen om nader invulling te geven aan de bepalingen over lange termijn waardecreatie toe. Zij sluiten aan op voor de NBA belangrijke speerpunten zoals duurzaamheid en continuïteit. Bij de NBA staat Environmental, Social en Governance (ESG) hoog op de agenda. De huidige voorstellen voor aanpassing van de Code op dit thema zouden wat betreft de NBA wel vooruitstrevender kunnen. Want de huidige klimaatrisico's en benodigde duurzaamheidstransitie behoren tot de grootste maatschappelijke en economische uitdagingen sinds generaties; de impact en de financiële consequenties zijn ongekend. Niet voor niets presenteerde de NBA in januari 2020 een publieke managementletter met de titel 'Klimaat is financieel'.

ESG-ontwikkeling en stappen die gezet zijn door onder andere de VN, de Europese Unie en de Nederlandse overheid, in bijvoorbeeld het klimaatakkoord van Parijs, de Europese Green Deal met als belangrijk onderdeel de aankomende nieuwe Europese richtlijn Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en het nationale Klimaatakkoord, zorgen voor vooruitgang en jagen de ontwikkelingen op dat terrein verder aan. Het zorgt ervoor dat organisaties nu niet meer kunnen wachten om een omgevings- en risicoanalyse op te stellen, naast de verplichtingen vanuit bijvoorbeeld Europese regels. Al deze ontwikkelingen kunnen impact hebben op de continuïteit van een organisatie.

Via de jaarrekening wordt van elke onderneming verwacht dat deze inzicht geeft in de impact, de plannen en risico's. Dat kunnen ook financiële risico's zijn, zoals waardering van of geschatte economische levensduur van activa die al in de jaarrekening 2021 moeten worden verwerkt.

De Monitoring Commissie legt terecht de relatie tussen de huidige vereisten en de op handen zijnde wetgeving uit de Europese Unie. Daarbij is ook sprake van een goede integratie van ESG en het onderdeel diversiteit en inclusie. ESG heeft niet alleen betrekking op het klimaat (E) maar ook op Social en Governance. Zo leert de recente praktijk dat een veilige werkcultuur een uiterst belangrijke randvoorwaarde is voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.

Hieronder volgen enkele specifieke opmerkingen per principe / best practice bepaling¹ waarbij wij als NBA de inhoud van de Code anders zouden willen zien.

Principe 1.1 Lange termijn waardecreatie

In de toelichting bij dit principe stellen wij voor dat als bestuurders en commissarissen zich rekenschap geven over de effecten van het handelen van de vennootschap, zij rekening houden met effecten van het handelen die (kunnen) leiden tot waardecreatie, waardebehoud en *waardevernietiging* op de korte, middellange en lange termijn. Deze toevoeging leidt tot meer besef dat onder lange termijn waardecreatie ook rekenschap moet worden gegeven van die activiteiten die leiden tot waardevernietiging in analogie met de laatste wijzigingen in de Integrated Reporting Framework (<IR> Framework) uit 2019. Daarom stellen wij de volgende tekst voor:

"Bestuurders en commissarissen geven zich tevens rekenschap van de effecten van maatschappelijke (ESG-)ontwikkelingen op het vermogen van de onderneming om waarde te creëren, behouden en vernietigen op de korte, middellange en lange termijn."

Bij ESG, maar ook voor andere maatschappelijke ontwikkelingen, is het wenselijk om niet alleen te kijken wat het effect is van de activiteiten van de organisatie op de maatschappij, maar ook wat de gevolgen zijn van de ontwikkelingen in de maatschappij op het verdienvermogen (in brede zin) van de onderneming zelf. Dit heet dubbele materialiteit en is een kernbegrip in de duurzaamheidsverslaggeving en CSRD. Het is daarom goed dat in de tekst wordt voorgeschreven dat ook wordt meegewogen wat de gevolgen zijn van ESG-ontwikkelingen op de financiële positie van ondernemingen en hun vermogen om waarde te creëren.

Bepaling 1.1.1 Strategie voor lange termijn waardecreatie

In de toelichting op deze bepaling staat onder andere het volgende: "In het bestuursverslag wordt verantwoording afgelegd over de ESG-strategie, de genomen acties, en de nagestreefde en de behaalde resultaten inclusief de effecten in de productie- en waardeketen (waar mogelijk gekwantificeerd en gemonetariseerd)."

¹ De principes zijn uitgewerkt in best practice bepalingen. Deze bepalingen bevatten normen voor het gedrag van bestuurders, commissarissen en aandeelhouders. Zij geven de 'best practice' weer en zijn een invulling van de algemene beginselen van goede corporate governance.

Wij adviseren om het woord 'gemonitariseerd' te verwijderen uit deze toelichting en uit de tekst van bpb 1.1.4.

Monetarisatie van ESG-resultaten staat namelijk nog in de kinderschoenen, is niet gestandaardiseerd, leidt tot subjectieve uitkomsten en verantwoording en kan leiden tot een wens om slechte resultaten op één terrein te compenseren met goede resultaten op een ander terrein. Dit leidt echter tot een vals inzicht, want hier geldt niet dat onderwerpen met elkaar verbonden zijn zoals bij financiële verantwoordingen. Om die reden is compensatie naar onze mening niet passend.

In de toelichting wordt aangegeven dat de ESG-regelgeving zich in een transitiefase bevindt, waarbij wordt verwezen naar de ontwerp regelingen. Wij attenderen u op het gegeven dat de Europese Unie ook bezig is met een regeling over corporate sustainability due diligence²ⁱ. Het verdient aanbeveling om deze regeling op te nemen als aanvullend element.

Bepaling 1.1.6 Dialoog met stakeholders

Wellicht verdient het aanbeveling om in de tekst van deze bepaling ESG tussen haakjes te plaatsen. Het lijkt goed om de dialoog met stakeholders te houden over de gehele strategie en ESG daarin te integreren. ESG is slechts een onderdeel van de dialoog die de onderneming met de stakeholders wenst te voeren, maar wel een heel belangrijke.

2. Diversiteit en inclusie

De NBA kan zich in grote lijnen vinden in de wijzigingsvoorstellen en is van mening dat meer inclusie en diversiteit bij organisaties rechtvaardig, noodzakelijk, logisch en slim is. Rechtvaardig omdat verscheidene talenten daadwerkelijk gelijke kansen krijgen en zich hierdoor optimaal kunnen ontwikkelen. Noodzakelijk omdat inclusie en diversiteit de kwaliteit van de besluitvorming binnen organisaties bevorderen. Het is logisch omdat (potentiële) medewerkers, klanten en andere stakeholders ook divers zijn. Om een tekort aan personeel te voorkomen is het belangrijk dat talent in al haar diversiteit wordt benut. Zowel op het vlak van instroom als behouden van personeel. Daarom is inclusie en diversiteit slim.

Mogelijk kan de Code ook al anticiperen op het voorstel van de Europese Commissie met betrekking tot een Europees vrouwenquotum voor de top van het bedrijfsleven³.

Hieronder volgen enkele opmerkingen die wij als NBA hebben op onderdelen van de actualisatievoorstellen die toezien op diversiteit en inclusie.

2.1.5 Beleid inzake Diversiteit en Inclusie (D&I beleid)

Inclusie wordt vaak gebruikt voor diversiteit (Inclusie en Diversiteit, I+D beleid). Reden hiervoor is dat diversiteit weinig effect sorteert als er geen/onvoldoende sprake is van een inclusieve cultuur.

Derhalve geven wij in overweging om de begrippen om te draaien. Eerst Inclusie en dan Diversiteit. De NBA mist in de tekst ook toelichting op de beide begrippen. Met name inclusie is een term waar onduidelijkheid over kan bestaan. Het is een redelijk abstract begrip. Wij bevelen dan ook aan om de begrippen te verduidelijken. De SER omschrijft Inclusie als volgt: *Een klimaat waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden*⁴.

2.1.6 Verantwoording over D&I beleid

De toevoeging 'waar relevant en mogelijk' onder iii⁵ is naar onze mening te vrijblijvend. Inzicht in instroom is cruciaal. Deze is echter van weinig toegevoegde waarde als daar tegenover geen kennis beschikbaar is ten aanzien van doorstroom en retentie. Met andere woorden: het is mooi als organisaties divers talent weten aan te trekken, maar als dat talent stilletjes via de achterdeur weer vertrekt - bijvoorbeeld vanwege het ontbreken van een inclusieve cultuur - dan levert dat weinig op. Kortom, het is altijd relevant. Belangrijk is dat gekeken wordt hoe het mogelijk is om dit inzichtelijk te maken.

Toelichting bij 2.1.5 Beleid inzake Diversiteit en Inclusie (D&I beleid) en

2.1.6 Verantwoording over D&I beleid.

² Het betreft het volgende wetsvoorstel: Directive on corporate sustainability due diligence:

https://ec.europa.eu/info/publications/proposal-directive-corporate-sustainable-due-diligence-and-annex_en

³ https://www.europa-nu.nl/id/vlr8ly6057zx/nieuws/eu_lidstaten_akkoord_over_europees?ctx=vh6ukzb3nnt0

⁴ Van culturele diversiteit naar inclusie (SER.nl)

⁵ Huidige tekst Code 2016: de resultaten van het beleid in het afgelopen boekjaar. Voorstel Code 2021: de resultaten van het D&I beleid in het afgelopen boekjaar, en – waar relevant en mogelijk – inzicht in instroom, doorstroom en retentie van divers talent in de organisatie.

Wij doen graag een aanbeveling bij de volgende zin in de toelichting: “Wft in Nederland, een wettelijk quotum van ten minste een derde mannen en ten minste een derde vrouwen (artikel 2:142b BW)”. Wij adviseren om deze zin aan te vullen met het exacte percentage, te weten 33%. Zoals terecht aangemerkt in de Female Board Index 2020 is dit van belang omdat veelvuldig in debatten en in de media wordt verwezen naar minimaal 30% *man-vrouwverhouding* in RvC's. Het quotum is echter verhoogd van 30% naar 1/3 en is derhalve 33%. Dit lijkt een klein detail maar heeft wel degelijk effect voor RvC's van 10 of meer dan 10 leden (ter illustratie: bij 30% ten minste 3 vrouwen, bij 33% ten minste 4 vrouwen).

De NBA beveelt ook aan om bij de raden van bestuur (RvB) / het bestuursorgaan een quotum op te nemen. De top van een bedrijf is niet alleen de RvC, want medewerkers hebben in hun dagelijks werkzaamheden veel meer te maken met de RvB.

Het is een goede zaak dat wordt verwacht dat vennootschappen niet alleen genderdiversiteit nastreven, maar een breder I&D-beleid voeren voor de gehele onderneming. En zoals terecht is aangegeven: 'Bewustwording begint met het verkrijgen van inzicht'. Echter, dit is vaak waar de schoen wringt. Organisaties worstelen met het meten en registreren van persoonskenmerken en zijn huiverig voor het Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) aspect.

De NBA heeft twijfels bij de opmerking dat zelfidentificatie op vrijwillige basis kan plaatsvinden. Het blijkt inmiddels dat op het thema Inclusie en Diversiteit weinig vooruitgang wordt geboekt indien dat is gebaseerd op vrijwilligheid.

Toelichting bij Principe 2.1 Samenstelling en omvang

In plaats van *group think* zijn wij voorstander van het begrip *group thinking*. Een korte toelichting van deze definitie zou het gebruik ervan sterker maken.

2.1.2 Personalia

Wij constateren dat 'geslacht' is veranderd in 'genderidentiteit' (hoe iemand zich voelt). Kijkend naar de '[Genderbread person](https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2015/03/the-genderbread-person-v3/)'⁶ van Sam Killermann zou 'gender' een betere optie zijn omdat dit begrip genderidentiteit, genderexpressie én sekse omvat. In ieder geval zou een toelichting op de gebruikte begrippen in de tekst en een motivatie voor het gekozen voorstel helpen. Met betrekking tot de aanpassing van de volgende tekst “Genderidentiteit (voor zover een commissaris dit wenst aan te geven)” stellen wij voor om de haakjes () te verwijderen, het gaat hier namelijk niet om een bijzaak maar om een belangrijke toevoeging. Dit zou ook moeten gelden voor de overige persoonsgegevens in deze bepaling, zeker voor nationaliteit.

3. Overige aanpassingen vanwege gewijzigde wet- en regelgeving

'Versterking Verantwoordingsketen'

Naar aanleiding van aanbevelingen 16 en 17 in het CTA-rapport⁷ heeft minister Hoekstra in september 2020 de opdracht verstrekt aan de Universiteit Leiden om wetenschappelijk onderzoek te doen naar de versterking van de verantwoordingsketen. Op 6 april 2021 hebben de onderzoekers hun rapport met aanbevelingen aan de minister verstrekt, die de aanbevelingen onderschrijft en vervolgens heeft besproken met de Monitoring Commissie (MC) in het kader van de actualisering van de Code.

Een deel van de aanbevelingen is echter niet verwerkt in de voorstellen van de MC. Uitleg van de MC is dat zij vinden dat die aanbevelingen volgens de MC nadere discussie behoeven. Wij betreuren het dat deze aanbevelingen zijn geparkeerd en niet meegenomen zijn in de huidige actualisering. Mede omdat de minister van Financiën in zijn brief aan de Kamer⁸ nog meedeelde: “De Monitoring Commissie heeft mij laten weten welwillend te kijken naar de aanbevelingen en deze te bespreken met de schragende partijen om tot actualisering en verdere duiding van de Code te komen.”

De vorige herziening van de Code was in 2016, zo'n zes jaar geleden. De achterliggende thema's bij deze aanbevelingen zijn te belangrijk voor het maatschappelijk verkeer en kunnen niet nog eens zes jaar wachten op actualisering. Wij vragen u dan ook om aanpassingen door te voeren. Mochten er geen aanpassingen komen, dan roepen wij het Kabinet op om snelheid te maken en te kijken hoe de aanbevelingen wel op korte termijn ingevoerd kunnen worden.

⁶ <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2015/03/the-genderbread-person-v3/>

⁷ Vertrouwen op controle Rapport van de Commissie toekomst accountancysector : <https://www.nba.nl/globalassets/projecten/in-het-publiek-belang/cta-eindrapport-vertrouwen-op-controle-30-01-2020.pdf>

⁸ Aanbieding rapport 'Versterking verantwoordingsketen' en tweede voortgangsrapportage Kwartiermakers toekomst accountancysector (2021-0000123466).

Hieronder volgen enkele voor de actualisatie van de Code relevante aanbevelingen van de Universiteit Leiden (inclusief korte motivatie) met aansluitend per aanbeveling de behandeling door de MC en de reactie daarop van de NBA.

3.1 Invoering verklaring omtrent risicobeheersing (VOR)

“De Universiteit Leiden beveelt aan dat het bestuur dient te verklaren of en in hoeverre de entiteit beschikt over effectieve en adequate risicobeheersings- en controlesystemen van operationele-, compliance- en verslaggevingsrisico’s, weergegeven in een Verklaring omtrent Risicobeheersing (VOR).

Hiermee ontstaat een extra prikkel voor het bestuur om ook daadwerkelijk ‘in control’ te zijn, daarvoor binnen de rechtspersoon alle benodigde maatregelen te treffen en zo de kwaliteit van de interne risicobeheersings- en controlesystemen te verbeteren. Deze aanbeveling is gebaseerd op aanbeveling 16 van de CTA.⁹“ De Universiteit Leiden stelt voor om de wet aan te passen.

Het ministerie van Financiën geeft de voorkeur om deze aanbeveling mee te nemen in de aanpassing van de Corporate Governance Code (in plaats van wetsaanpassing).

De aanbeveling is echter niet overgenomen door de MC.

De NBA is van mening dat versterking van de financiële keten, waaronder de gecontroleerde entiteit, een belangrijke bijdrage kan leveren aan verhoging van de kwaliteit van de governance van organisaties en aan de wettelijke controle. Het is dan ook een gemiste kans dat nu weer dit onderwerp vooruit geschoven wordt.. Wij zien dan ook een absolute meerwaarde in een verplichte VOR voor ondernemingen en betreuen het dat de aanbevelingen van de Universiteit Leiden niet zijn overgenomen door de MC ¹⁰. Want slimme bedrijven identificeren hun risico’s, financiële en niet-financiële, en bepalen en implementeren risicobeheersmaatregelen. Juist in tijden die onzeker zijn, zoals wereldwijde pandemieën, grote verduurzamingsvraagstukken, grondstoffentekort en onzekere geopolitieke situaties, is het bepalen en implementeren van risicobeheersmaatregelen van belang en logisch om hier transparant over te zijn naar stakeholders.

De NBA is er voorstander van om hier verdere stappen in te zetten en bevordert graag dat de brede ideeën die hierover spelen verder uitgewerkt worden in concretere plannen, waarbij ook de juridische onderbouwing meegenomen wordt. De NBA zal dan ook kijken hoe wij stakeholders bij elkaar kunnen brengen op dit thema.

3.2 Rechtstreekse rapportage van interne auditfunctie aan CEO

Aanbevolen wordt dat in de volgende versie van de Code wordt opgenomen dat de interne auditfunctie rechtstreeks rapporteert aan de CEO. Dit onderstreept de belangrijke rol van de interne auditfunctie, door deze een direct aanspreekpunt te geven op het hoogste uitvoerende niveau van de beursvennootschap.

De MC heeft deze aanbeveling overgenomen, waarbij de tekst wel is afgezwakt met de toevoeging “bij voorkeur”.

De NBA is van mening dat de interne auditfunctie haar bevindingen altijd aan de CEO dient te rapporteren, de toevoeging “bij voorkeur” kan er wat ons betreft dan ook uit. Van belang is dat de in de toelichting op best practice bepaling 1.3.5. voorgestelde formulering hierop dient aan te sluiten.

3.3 De interne auditfunctie meldt signalen van (vermoedens van) materiële misstanden aan de voorzitter van de auditcommissie

Deze aanbeveling waarborgt dat de auditcommissie (en daarmee de RvC of de niet-uitvoerend bestuurders) onmiddellijk op de hoogte worden gesteld van (vermoedens van) materiële misstanden en onregelmatigheden.

De MC heeft deze aanbeveling overgenomen via een nieuwe bepaling 2.6.4 Melding interne auditfunctie.

⁹ CTA: *De commissie beveelt aan de verantwoordelijkheid van de controleerde entiteit voor de opzet en de werking van de risicobeheersings- en controlesystemen meer tot uitdrukking te laten brengen. De wijze waarop dient onderwerp te zijn van nader onderzoek.* In de kabinetsreactie van 20 maart 2020 gaf minister Hoekstra aan deze aanbeveling over te nemen waarna hij in september 2020 de Universiteit Leiden de opdracht gaf om vervolgonderzoek te doen.

¹⁰ Uit Reactie NBA op rapporten CTA en MCA en kabinetsreactie (1 mei 2020)

De NBA onderschrijft deze aanbeveling. Wel is het raadzaam om de tekst van best practice bepaling 2.6.3 *Melding externe accountant* aan te laten sluiten bij deze nieuwe bepaling. De tekst van deze bepaling zou dan als volgt luiden:

2.6.3 Melding externe accountant

De externe accountant informeert het bestuur en de voorzitter van de auditcommissie onverwijld wanneer hij bij de uitvoering van zijn opdracht een materiële misstand of onregelmatigheid constateert of vermoedt.

Wanneer (het vermoeden van) een materiële misstand of onregelmatigheid het functioneren van een bestuurder betreft, meldt de externe accountant dit aan de voorzitter van de raad van commissarissen.

3.4 Verantwoordelijkheid voor de organisatiecultuur bij het bestuur en opgenomen in de CGC

Onderzoekers bevelen aan dat in de CGC de verantwoordelijkheid voor de organisatiecultuur nadrukkelijk bij het bestuur wordt neergelegd. Momenteel is er beperkte aandacht bij het bestuur voor cultuur, terwijl aandacht voor cultuur fraude voorkomt en interne beheersing verbetert. Daarom expliciet de aanbeveling om de verantwoordelijkheid voor cultuur te beleggen bij het bestuur.

De MC heeft deze aanbeveling niet overgenomen.

De NBA betreurt dit en verwijst in dat kader onder andere naar de hieronder weergegeven conclusies van de Universiteit Leiden over Toon aan de Top.

“Uit de bevindingen van het wetenschappelijk onderzoek naar gedrag en cultuur in het kader van de ketenverantwoordelijkheid komt naar voren dat een juiste toon aan de top van essentieel belang is voor het in control zijn van de onderneming en voor goede bedrijfsprestaties. Toon aan de top is een belangrijke sleutel voor de cultuur in de onderneming. Goed voorbeeldgedrag doet volgen. Verder komt naar voren dat het topmanagement, ofschoon het zich bewust is dat cultuur een belangrijke factor is voor het in control zijn van de onderneming, nog relatief te weinig aandacht besteedt aan de bedrijfscultuur. Meer aandacht hiervoor voorkomt fraude en verbetert de interne beheersing van de bedrijfsprocessen. Het is daarom van belang dat het topmanagement meer verantwoordelijkheid pakt als het gaat om het invulling geven aan de ondernemingscultuur. Verder wordt het belangrijk bevonden dat zowel intern als extern de toon aan de top en de aandacht voor de ondernemingscultuur bewaakt worden. De interne auditor, de RvC (auditcommissie) en de externe accountant kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.”

De NBA vindt cultuur een zeer belangrijk thema. Ter illustratie: Om uiting te geven aan het belang van cultuur is binnen de accountancysector, vanuit de Stuurgroep Publiek Belang, een samenwerkingsverband tussen OOB-vergunninghouders, andere Wta-kantoorvertegenwoordigers en de SRA onder voorzitterschap van de NBA, een werkgroep Kwaliteitsgerichte Cultuur opgericht. Deze werkgroep richt zich met name op de cultuur binnen de accountantskantoren die Wta-controles uitvoeren. Daarnaast kent de NBA sinds kort een Faculty Ethiek, Cultuur en Gedrag, waarin de leden van de NBA worden vertegenwoordigd. Beide gremia werken aan de invulling van de ondernemingscultuur door middel van het ondersteunen van accountants in hun professionele omgeving:

Zo zien we dat gedrags- en cultuurkenmerken een doorslaggevende rol spelen bij het succes van de hervormingsinspanningen binnen de accountancysector. Hoogwaardige en effectieve audits vereisen een open en veilige organisatiecultuur, met professionals die het vermogen hebben tot zelfreflectie, elkaar kunnen en durven aanspreken, en goede én slechte praktijkvoorbeelden met elkaar delen. Binnen de sector zijn de afgelopen jaren op dit gebied al veel stappen gezet, maar de duurzame verankering daarvan vraagt continue aandacht en inspanning

Om tot hoogwaardige en effectieve audits te kunnen komen, is ook de organisatiecultuur bij gecontroleerde organisaties van belang. Om accountants te ondersteunen bij het *challengen* van de cultuur van de gecontroleerde organisatie tijdens een controle, heeft de NBA recentelijk de Handreiking Soft controls¹¹ uitgebracht.

3.5 Voorbeeldgedrag/toon aan de top meten en evalueren

¹¹ NBA-handreiking 1148 - Het verkrijgen van inzicht in soft controls in het kader van de jaarrekeningcontrole Impact van cultuur en gedrag op de risicoanalyse - 8 februari 2022

Aanbevolen wordt dat de interne auditfunctie de toon aan de top in de organisatie evalueert en beoordeelt, of dat laat doen door nadrukkelijk aandacht te besteden aan factoren zoals integriteit, diversiteit, bespreekbaarheid en andere toon aan de top bepalende factoren zoals interne tegenspraak.

Onderzoek toont aan dat een goede toon aan de top van de leidinggeevenden van groot belang is voor de prestaties van de onderneming en als voorbeeldfunctie voor de gehele organisatie dient. Door voorbeeldgedrag/toon aan de top' te meten en evalueren kan hierop worden gestuurd.

De MC heeft deze aanbeveling niet overgenomen.

De NBA betreurt dit, onder verwijzing naar de eerder (bij 3.7) geciteerde conclusies van de Universiteit Leiden op het gebied van gedrag en cultuur. Bij veel ondernemingen doen internal auditors al onderzoek naar gedrag en cultuur (soft controls), inclusief de toon aan de top. Deze onderzoeken geven het bestuur en de RvC inzicht in de werking van de soft controls en kunnen derhalve bijdragen aan de versterking van de interne beheersing.

3.6 Aandacht voor gedrag en cultuur in het bestuursverslag en het verslag van de RvC

Aanbevolen wordt dat het bestuur en RvC in het bestuursverslag respectievelijk het verslag van de RvC nadrukkelijk aandacht besteden aan gedrag en cultuur. Door expliciet in te gaan op gedrag en cultuur in het bestuursverslag en het verslag van de RvC is er meer aandacht voor gedrag en cultuur. Ook wordt duidelijk wat de entiteit doet om hier invulling aan te geven.

De MC heeft deze aanbeveling niet overgenomen.

De NBA betreurt dit, onder verwijzing naar de eerder op dit punt genoemde conclusies van de Universiteit Leiden. De accountant betreft het bestuursverslag en het verslag van de RvC in zijn/haar controle en kan assurance geven bij de inhoud.

Vanuit de ervaring die de NBA heeft rondom het thema cultuur, denkt de NBA graag mee over de invulling.

3.7 Toelichting op selectie, opdrachtverlening, werkzaamheden en bevindingen controlerend accountant voorafgaand aan en tijdens algemene vergadering.

Indien een rechtspersoon op grond van een voor hem geldende wettelijke verplichting opdracht verleent tot onderzoek van de jaarrekening, geeft de RvC (of anders het bestuur) in de oproeping voor een AV en tijdens de AV een toelichting op de selectie van, de opdrachtverlening aan, en de werkzaamheden, het functioneren en de bevindingen van de controlerend accountant.

3.8 Gelegenheid voor leden algemene vergadering tot het stellen van vragen over selectie, opdrachtverlening, werkzaamheden, functioneren en bevindingen van de controlerend accountant.

Indien een rechtspersoon op grond van een voor hem geldende wettelijke verplichting opdracht verleent tot onderzoek van de jaarrekening, geeft de RvC (of anders het bestuur) aan de aandeelhouders of leden in de periode vanaf de bijeenroeping van een AV tot de AV de mogelijkheid vragen te stellen aan het bestuur en de RvC over de selectie van, de opdrachtverlening aan, en de werkzaamheden, het functioneren en de bevindingen van de controlerend accountant. Beantwoording door het bestuur en de RvC van die vragen vindt plaats tijdens de AV. De rol van de aandeelhouders is volgens de Universiteit Leiden te beperkt, ondanks de huidige informatiedeling en mogelijkheid voor aandeelhouders om vragen te stellen tijdens de algemene vergadering.

Deze twee aanbevelingen van de Universiteit Leiden zijn gebaseerd op aanbeveling 17 van de Cta.¹² Het ministerie van Financiën heeft deze aanbevelingen onderschreven en heeft de voorkeur om ze mee te nemen in de aanpassing van de Corporate Governance Code.

De MC heeft deze aanbevelingen niet overgenomen.

De NBA onderschrijft aanbeveling 17 van de Cta, omdat die de dialoog kan verbeteren tussen de RvC en de aandeelhouders over de wijze waarop de opdrachtverlening aan en het toezicht op het

¹² CTA De commissie beveelt aan de communicatie te verbeteren tussen de raad van commissarissen en de aandeelhouders over de wijze waarop de opdrachtverlening aan en het toezicht op het functioneren van de externe accountant heeft plaatsgevonden. De wijze waarop dient onderwerp te zijn van nader onderzoek. In de kabinetsreactie van 20 maart 2020 gaf minister Hoekstra aan deze aanbeveling over te nemen waarna hij in september 2020 de Universiteit Leiden de opdracht gaf om vervolgonderzoek te doen.

functioneren van de externe accountant heeft plaatsgevonden. De NBA ziet het dan ook als een gemiste kans om dit niet in de Code op te nemen. Dit zorgt er voor dat alle spelers die betrokken zijn bij de kwaliteit van de verslaggeving – en dus niet alleen de externe accountant – hun verantwoordelijkheid hierbij kunnen nemen. Om die reden dringen wij aan op verwerking van de aanbevelingen in de Code.

Ook de Kwartiermakers Toekomst Accountancysector zien transparantie als een zeer belangrijk thema. Zij stellen in hun derde voortgangsrapportage¹³ het volgende:

“Verder merken wij op dat binnen de NBA de eerste stappen gezet worden om een discussie te voeren rondom de geheimhoudingsplicht van de accountant. Dat deze discussie eindelijk op gang komt is positief. Vragen die hierbij centraal staan zijn onder meer hoe de geheimhoudingsplicht zich verhoudt tot de meldingsplicht van de accountant richting stakeholders en het bredere publiek en de brede wens tot meer transparantie en relevante informatie. De maatschappij verwacht dat de accountant transparanter is over hetgeen hij of zij gezien heeft dan dat hij of zij meent te kunnen delen op basis van diens geheimhouding. Het spanningsveld tussen geheimhouding enerzijds en transparantie en relevantie anderzijds vraagt om een open discussie los van de huidige juridische kaders.” De Kwartiermakers roepen de NBA dan ook op om dit proactief te agenderen ‘Als vervolgens blijkt dat de juridische kaders aangepast dienen te worden dan verwachten wij dat dit door de NBA proactief geagendeerd wordt. Wij zullen dit blijven volgen en onder de aandacht blijven brengen.” Hoewel wij betreuren dat de aanbevelingen geen plek hebben gekregen in de Code, hebben wij daarom besloten vanuit de accountantssector de handschoen op te pakken en een commissie in te stellen die verder onderzoek zal doen hoe meer open communicatie kan worden gerealiseerd. Het projectteam zal nadrukkelijk uit leden met verschillende achtergronden bestaan, om het onderwerp vanuit zowel juridische als maatschappelijke kant te belichten.

3.9 Aandacht voor gedrag en cultuur in het bestuursverslag en het verslag van de RvC.

“De Universiteit Leiden beveelt aan dat het bestuur en de RvC in het bestuursverslag respectievelijk het verslag van de RvC nadrukkelijk aandacht besteden aan gedrag en cultuur. Deze aanbeveling kan opgenomen worden in de Code.”

De MC heeft deze aanbeveling niet geheel overgenomen.

De NBA is van mening dat het verslag van de RvC meer betekenisvolle informatie dient te bevatten, waaronder voldoende aandacht voor gedrag en cultuur. Zowel externe accountants als internal auditors besteden in toenemende mate aandacht aan cultuur en gedrag. Verwezen wordt naar de recent verschenen NBA Handreiking Soft controls¹⁴ en een onderzoek van de NBA en IIA Nederland¹⁵. Ook de Universiteit Leiden onderkent het belang van de aandacht voor gedrag en cultuur, zoals eerder in onze reactie gememoreerd.

3.10 Expliciete publieke verklaring van het bestuur over de correctheid en volledigheid van de informatie die aan de externe accountant wordt verstrekt.

“De Universiteit Leiden beveelt aan dat het bestuur een verklaring moet afleggen dat de informatie die de entiteit verstrekt heeft aan de externe accountant volledig en correct is. Deze aanbeveling kan worden overgenomen in de code.”

De MC heeft deze aanbeveling niet overgenomen.

De NBA is voorstander van een publieke verklaring. Deze verklaring wordt al decennia lang door het bestuur verstrekt aan de accountant, maar blijft tot nu toe in het dossier van de accountant¹⁶. Het publiekelijk verklaren dat het bestuur correcte en volledige informatie heeft gegeven en deze heeft ondertekend in een voor het publiek toegankelijk document, is een morele herinnering om

¹³ Derde voortgangsrapportage Kwartiermakers Toekomst Accountancysector, 29 december 2021

¹⁴ NBA-handreiking 1148 - Het verkrijgen van inzicht in soft controls in het kader van de jaarrekeningcontrole Impact van cultuur en gedrag op de risicoanalyse - 8 februari 2022

¹⁵ Meer succes met soft controle. Cultuur & gedrag op de IAF/AC agenda (2019) <https://www.nba.nl/globalassets/over-de-nba/ledengroepen/lio/meer-succes-met-soft-controls-bw-lowres.pdf>

¹⁶ In de NV COS 580 wordt de inhoud van de letter of representation (LOR) beschreven. De LOR borduurt voort op de opdrachtbevestiging. De afspraken in de LOR zijn voor het overgrote deel gestandaardiseerd en niet onderhandelbaar. In de praktijk wordt de LOR door de accountant opgesteld en dient deze slechts nog door de opdrachtgever te worden ondertekend en daarna aan de accountant te worden geretourneerd. De LOR wordt alleen door de accountant gebruikt en niet door derden. De LOR wordt niet openbaar gemaakt.

daadwerkelijk correcte en volledige informatie aan te leveren. Daarnaast past het bij de tijdsgeest waarbij gevraagd wordt om transparantie. Derhalve bevelen wij opname van deze aanbeveling in de Code aan.
