
CORPORATE GOVERNANCE CODE VAN DE ASSURIA GROEP

PRINCIPES VAN DEUGDELIJK ONDERNEMINGSBESTUUR & BEST

PRACTICE BEPALINGEN

JANUARI 2021

ZEKER IS ZEKER

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	2
1 DEFINITIES	2
2 NALEVING EN HANDHAVING VAN DE CODE	3
3 CORPORATE GOVERNANCE.....	4
3.1 Taak en werkwijze	4
3.2 Bezoldiging	6
3.3 Deskundigheid en samenstelling.....	8
3.4 Tegenstrijdige belangen	8
4 DE RAAD VAN COMMISSARISSEN	10
4.1 Taak en werkwijze	10
4.2 Onafhankelijkheid.....	12
4.3 Deskundigheid en samenstelling.....	13
4.4 De Voorzitter van de Raad van Commissarissen.....	14
4.5 Tegenstrijdige belangen.....	15
4.6 Bezoldiging	17
5 DE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS	18
5.1 Bevoegdheden.....	18
5.2 Verantwoordelijkheid van aandeelhouders.....	19
6 DE AUDIT VAN FINANCIËLE VERSLAGGEVING EN DE POSITIE VAN DE INTERNE AUDIT FUNCTIE EN VAN DE EXTERNE ACCOUNTANT.....	20
6.1 Financiële verslaggeving.....	20
6.2 Rol, benoeming, beloning en beoordeling van het functioneren van de externe accountant	21
6.3 Interne audit functie.....	21
6.4 Relatie en communicatie van de externe accountant met de organen van de vennootschap	22
6.5 Disclosure en Transparantie	23
7. SLOTBEPALINGEN	24

INLEIDING

De onderhavige Corporate Governance Code bevat richtlijnen voor het handelen en functioneren van de organen van de vennootschap. Zij scheidt waarborgen voor deugdelijk bestuur en voor een optimale interne en externe transparantie.

De Code is in het belang van alle bij de vennootschap betrokken stakeholders, waaronder aandeelhouders, medewerkers, klanten, leveranciers, brokers, de overheid en de samenleving.

1 DEFINITIES

- a) Assuria: Assuria N.V.
- b) Werkmaatschappij: een maatschappij waarin het belang van Assuria N.V. 51% of meer is van het totaal geplaatste aandelenkapitaal.
- c) Assuria Groep/Vennootschap: de totaliteit van Assuria N.V. en alle Werkmaatschappijen.
- d) Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA): de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Assuria N.V.
- e) Supervisory Board : De Raad van Commissarissen van Assuria N.V.
- f) Hoofddirectie: De Hoofddirectie (Executive Board) van Assuria N.V.
- g) Directieteam/Executive Management Team (EMT): leden van de Hoofddirectie en benoemde Directeuren en Adjunct-directeuren van Assuria N.V.
- h) Directie: de statutaire directie van een in Suriname gevestigde Werkmaatschappij.

2 NALEVING EN HANDHAVING VAN DE CODE

Principe:

De Hoofddirectie en de Raad van Commissarissen zijn verantwoordelijk voor de corporate governance structuur van de Assuria Groep en voor de naleving van deze Code.

Best Practice Bepaling:

2.1. De hoofdlijnen van de corporate governance structuur van de Assuria Groep worden elk jaar, mede aan de hand van de principes die in deze code zijn genoemd, in een afzonderlijk hoofdstuk in het jaarverslag uiteengezet.

3 CORPORATE GOVERNANCE

3.1 Taak en werkwijze

Principe:

De Hoofddirectie is onder meer verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van de Assuria Groep, de strategie met het bijbehorende risicoprofiel, de resultatenontwikkeling en de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen.

De Hoofddirectie legt hierover verantwoording af aan de Raad van Commissarissen en aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De Hoofddirectie richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van de Assuria Groep en de met haar verbonden ondernemingen en weegt daartoe de in aanmerking komende belangen van bij de vennootschap betrokkenen af, zoals haar klanten, aandeelhouders en medewerkers en andere relevante stakeholders en marktparticipanten. Hierbij wordt rekening gehouden met de continuïteit van de vennootschap, de maatschappelijke omgeving waarin de vennootschap functioneert en wet- en regelgeving die op de vennootschap van toepassing is. De klant zal te allen tijde zorgvuldig worden behandeld.

De Hoofddirectie verschaft de Raad van Commissarissen tijdig alle informatie die nodig is voor de uitoefening van de taak van de Raad van Commissarissen.

De Hoofddirectie is verantwoordelijk voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving, het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten en voor de financiering van de vennootschap.

De Hoofddirectie rapporteert hierover aan de Raad van Commissarissen en bespreekt de interne risicobeheersing- en controlesystemen met de Raad van Commissarissen.

Best Practice Bepalingen:

3.1.1.

De taakverdeling van het Directieteam alsmede zijn werkwijze worden neergelegd in een reglement.

3.1.2.

De Hoofddirectie legt ter goedkeuring voor aan de Raad van Commissarissen:

- a) de operationele en financiële doelstellingen van de Assuria Groep;
- b) de strategie die moet leiden tot het realiseren van de doelstellingen;
- c) de randvoorwaarden die bij de strategie worden gehanteerd, bijvoorbeeld ten aanzien van de financiële ratio's; en
- d) de voor de Assuria Groep relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen.

De hoofdzaken worden vermeld in het jaarverslag.

3.1.3.

In de Assuria Groep is een op de Assuria Groep toegesneden intern risicobeheersing- en controlesysteem aanwezig. Als instrumenten van het interne risicobeheersing- en controlesysteem hanteert de Assuria Groep in ieder geval:

- a) risicoanalyses van de operationele en financiële doelstellingen van de Assuria Groep;
- b) corporate values en een gedragscode;
- c) handleidingen voor de inrichting van de financiële verslaggeving en de voor de opstelling daarvan te volgen procedures; en
- d) een systeem van monitoring en rapportering.

3.1.4.

De Hoofddirectie draagt er zorg voor dat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben aan de Hoofddirectie of aan een door hem aangewezen functionaris te rapporteren over vermeende onregelmatigheden binnen de Assuria Groep van algemene, operationele en financiële aard. Vermeende onregelmatigheden die het functioneren van de directieteamleden betreffen worden gerapporteerd aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

3.1.5.

In het jaarverslag geeft de Hoofddirectie:

- a) een beschrijving van de voornaamste risico's gerelateerd aan de strategie van de Assuria Groep;
- b) een beschrijving van de opzet en werking van de interne risicobeheersing- en controlesystemen met betrekking tot de voornaamste risico's;
- c) een beschrijving van eventuele significante wijzigingen die in de interne risicobeheersing- en controlesystemen zijn aangebracht, eventuele belangrijke verbeteringen van die systemen die zijn gepland en dat één en ander met de Raad van Commissarissen is besproken.

3.1.6.

Ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's verklaart de Hoofddirectie in het jaarverslag dat de interne risicobeheersing- en controlesystemen een redelijke mate van zekerheid geven dat de financiële verslaggeving geen onjuistheden van materieel belang bevat en dat de risicobeheersing- en controlesystemen in het verslagjaar naar behoren hebben gewerkt. De Hoofddirectie geeft hiervan een duidelijke onderbouwing.

3.1.7.

De Hoofddirectie rapporteert in het jaarverslag over de gevoeligheid van de resultaten van de Assuria Groep ten aanzien van externe omstandigheden en variabelen.

3.2 Bezoldiging

Principe:

De vennootschap voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met haar strategie en risicobereidheid, doelstellingen en waarden en waarbij rekening wordt gehouden met de lange termijn belangen van de vennootschap, de relevante internationale context en het maatschappelijk draagvlak. De Raad van Commissarissen en de Hoofddirectie nemen dit uitgangspunt in acht bij het vervullen van hun taken met betrekking tot het beloningsbeleid. De directieleden ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging van de vennootschap, die wat betreft hoogte en structuur zodanig is dat gekwalificeerde en deskundige directieleden kunnen worden aangetrokken en behouden.

Bij de vaststelling van de totale bezoldiging wordt de invloed ervan op de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap meegewogen. Voor het geval de bezoldiging bestaat uit een vast deel en een variabel deel, is het variabele deel gekoppeld aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen, die overwegend een lange termijn karakter hebben. Het variabele deel van de bezoldiging moet passend zijn ten opzichte van het vaste deel van de bezoldiging.

Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de bezoldiging worden onder meer in overweging genomen de resultatenontwikkeling, de ontwikkeling van de beurskoers van de aandelen en niet –financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn waarde creatie van de vennootschap.

De Raad van Commissarissen stelt de bezoldiging van de individuele directieteamleden vast. De bezoldigingsstructuur, met inbegrip van ontslagvergoeding, is eenvoudig en inzichtelijk. Zij bevordert de belangen van de vennootschap op middellange termijn en lange termijn, zet niet aan tot gedrag van de directieteamleden in hun eigen belang noch tot het nemen van risico's die niet passen binnen de vastgestelde strategie en 'beloont' falende directieteamleden niet bij ontslag. De Raad van Commissarissen is hiervoor verantwoordelijk.

Best Practice Bepalingen:

3.2.1.

Voorafgaand aan het opstellen van het bezoldigingsbeleid en voorafgaand aan de vaststelling van de bezoldiging van individuele leden van het Directieteam analyseert de Raad van Commissarissen de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de leden van het Directieteam.

3.2.2.

De Raad van Commissarissen stelt de hoogte en de structuur van de bezoldiging van directieamleden mede vast aan de hand van uitgevoerde scenario-analyses en met inachtneming van de beloningsverhoudingen binnen de Assuria Groep.

3.2.3

Bij de vaststelling van de hoogte en de structuur van de bezoldiging van directieamleden neemt de Raad van Commissarissen onder meer de resultatenontwikkeling, de ontwikkeling van de beurskoers van de aandelen en niet-financiële indicatoren die relevant zijn voor de lange termijn doelstellingen van de Assuria Groep in overweging, een en ander met inachtneming van de risico's die variabele bezoldiging voor de Assuria groep kan meebrengen.

3.2.4.

De Assuria Groep verstrekt aan haar directieamleden geen persoonlijke leningen, garanties en dergelijke tenzij in de normale uitoefening van het bedrijf en tegen de daarvoor voor het gehele personeel geldende voorwaarden en na goedkeuring van de Raad van Commissarissen. Leningen worden niet kwijtgescholden.

3.2.5.

De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal éénmaal het jaarsalaris (het "vaste" deel van de bezoldiging).

3.2.6.

De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid de waarde van een in een eerder boekjaar toegekende voorwaardelijke variabele bezoldigingscomponent beneden- of bovenwaarts aan te passen. Een en ander zal zijn vastgelegd in het contract van elk der directieamleden afzonderlijk.

3.2.7.

De belangrijkste elementen van het contract van een directieteamlid met Assuria betreffen in ieder geval de hoogte van het vaste salaris, de opbouw en hoogte van het variabel deel van de bezoldiging, de eventuele overeengekomen afvloeiingsregeling en/of vertrekvergoeding- en andere aan het directieteamlid in het vooruitzicht gestelde vergoedingen, pensioenafspraken en de toe te passen prestatiecriteria.

3.3 Deskundigheid en samenstelling

Principe:

Het Directieteam is zodanig samengesteld, dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur en diversiteit zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door het Directieteam. Ieder lid van het Directieteam beschikt over gedegen kennis van de financiële sector in het algemeen en van het verzekeringswezen in het bijzonder.

Best Practice Bepalingen:

3.3.1.

Ieder lid van het Directieteam beschikt over gedegen kennis van de maatschappelijke functies van de vennootschap en van de belangen van alle betrokken partijen. Voorts beschikt ieder lid van het Directieteam over grondige kennis om de hoofdlijnen van het totale beleid van het bedrijf te kunnen beoordelen en bepalen en zich een afgewogen en zelfstandig oordeel te kunnen vormen over risico's die daarbij worden gelopen.

3.3.2.

De directieteamleden dragen, met inachtneming van de door de Raad van Commissarissen goedgekeurde risicobereidheid, zorg voor een evenwichtige afweging tussen commerciële belangen van de vennootschap en de te nemen risico's.

3.4 Tegenstrijdige belangen

Principe:

Elke vorm en schijn van belangenverstrengeling tussen vennootschap en directieteamleden wordt vermeden. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen van directieteamleden spelen die van materiële betekenis zijn voor de vennootschap en/of voor de desbetreffende directieteamleden, behoeven de goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

Best Practice Bepalingen:

3.4.1.

Een directieteamlid zal:

- a) niet in concurrentie met de vennootschap treden;
- b) geen (substantiële) schenkingen van de vennootschap aannemen;
- c) ten laste van de vennootschap derden geen ongerechtvaardigde voordelen verschaffen; en
- d) geen zakelijke kansen die aan de vennootschap toekomen benutten voor zichzelf of voor zijn echtgenoot, bij de vennootschap geregistreerde partner of een andere levensgezel, pleegkind of bloed- of aanverwant tot in de tweede graad.

3.4.2.

Een directieteamlid meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang dat van materiële betekenis is voor de vennootschap en/of voor het desbetreffende directieteamlid terstond aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen en aan de overige leden van het Directieteam en verschaft daarover alle relevante informatie, inclusief de voor de situatie relevante informatie inzake zijn echtgenoot, bij de vennootschap geregistreerde partner of een andere levensgezel, pleegkind en bloed- en aanverwanten tot in de tweede graad. De Raad van Commissarissen besluit buiten aanwezigheid van het betrokken directieteamlid of sprake is van een tegenstrijdig belang. Een tegenstrijdig belang bestaat in ieder geval wanneer de vennootschap voornemens is een transactie aan te gaan met een rechtspersoon:

- a) waarin een directieteamlid persoonlijk een materieel financieel belang houdt;
- b) waarvan een directieteamlid een familierechtelijke verhouding heeft met een directielid van de rechtspersoon; of
- c) waarbij een directieteamlid van de vennootschap een directie of toezichthoudende functie vervult.

3.4.3.

Een directieteamlid neemt niet deel aan de discussie en de besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij het directieteamlid een tegenstrijdig belang heeft.

3.4.4.

Alle transacties waarbij tegenstrijdige belangen van leden van het Directieteam spelen worden onder gebruikelijke condities overeengekomen. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen van directieteamleden spelen die van materiële betekenis zijn voor de vennootschap en/of voor de desbetreffende directieteamleden behoeven goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

4 DE RAAD VAN COMMISSARISSEN

4.1 Taak en werkwijze

Principe:

De Raad van Commissarissen heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van de Hoofddirectie en op de algemene gang van zaken in de vennootschap en de met haar verbonden onderneming en staat de Hoofddirectie met raad ter zijde. De Raad van Commissarissen richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming en weegt daartoe de in aanmerking komende belangen van bij de vennootschap betrokkenen af, zoals haar klanten, aandeelhouders en medewerkers en andere relevante stakeholders en marktparticipanten. De Raad van Commissarissen betreft daarbij ook de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen.

De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van het Directieteam. Daarnaast geeft de Raad van Commissarissen goedkeuring aan het beloningsbeleid voor het senior management en ziet hij toe op de uitvoering daarvan door de Hoofddirectie. Tevens keurt de Raad van Commissarissen de beginselen van het beloningsbeleid voor overige medewerkers van de vennootschap goed.

De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren.

Best Practice Bepalingen:

4.1.1.

De taakverdeling van de Raad van Commissarissen, alsmede zijn werkwijze worden neergelegd in een reglement. De Raad van Commissarissen neemt in het reglement een passage op voor zijn omgang met het Directieteam en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

4.1.2.

Van de jaarstukken van de vennootschap maakt deel uit een verslag van de Raad van Commissarissen. Hierin doet de Raad van Commissarissen verslag van zijn werkzaamheden in het boekjaar en neemt hij de specifieke opgaven en vermeldingen op die de bepalingen van deze code verlangen.

4.1.3.

Van elke commissaris wordt in het verslag van de Raad van Commissarissen opgave gedaan van:

- a) geslacht;
- b) leeftijd;
- c) beroep;
- d) hoofdfunctie;
- e) nevenfuncties voor zover deze relevant zijn voor de vervulling van de taak als commissaris;
- f) tijdstip van eerste benoeming; en
- g) lopende termijn waarvoor de commissaris is benoemd.

4.1.4.

Een commissaris treedt tussentijds af op eigen verzoek of bij onvoldoende functioneren, structurele onverenigbaarheid van belangen of wanneer dit anderszins naar het oordeel van de Raad van Commissarissen is geboden.

4.1.5

Indien commissarissen frequent afwezig zijn bij vergaderingen van de Raad van Commissarissen, worden zij daarop aangesproken.

4.1.6.

Het toezicht van de Raad van Commissarissen op de Hoofddirectie omvat onder andere:

- a) de realisatie van de doelstellingen van de Assuria Groep;
- b) de strategie en de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten;
- c) de opzet en de werking van de interne risicobeheersing- en controlesystemen;
- d) het financiële verslaggevingsproces;
- e) de naleving van wet- en regelgeving;
- f) de verhouding met aandeelhouders;
- g) de voor de Assuria Groep relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen; en
- h) het beloningsbeleid van de Assuria Groep.

4.1.7.

De Raad van Commissarissen bespreekt ten minste éénmaal per jaar buiten aanwezigheid van het Directieteam zijn eigen functioneren en de conclusies die hieraan moeten worden verbonden. Hierbij wordt het gewenste profiel en de samenstelling en competentie van de Raad van Commissarissen besproken. De Raad van Commissarissen bespreekt voorts ten minste éénmaal per jaar buiten aanwezigheid van het Directieteam zowel het functioneren van het Directieteam als

college als dat van de individuele directieteamleden en de conclusies die hieraan moeten worden verbonden.

4.1.8.

De Raad van Commissarissen bespreekt in ieder geval éénmaal per jaar de strategie en de voornaamste risico's verbonden aan de Assuria Groep.

4.1.9.

De Raad van Commissarissen heeft een eigen verantwoordelijkheid van het Directieteam en van de externe accountant alle informatie te verlangen die de Raad van Commissarissen behoeft om zijn taak als toezichthoudend orgaan goed te kunnen uitoefenen. Indien de Raad van Commissarissen dit geboden acht kan hij informatie inwinnen van functionarissen en externe adviseurs van de Assuria Groep. Assuria stelt hiertoe de benodigde middelen ter beschikking. De Raad van Commissarissen kan verlangen dat bepaalde functionarissen en externe adviseurs bij zijn vergaderingen aanwezig zijn.

4.2 Onafhankelijkheid

Principe:

De Raad van Commissarissen is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het Directieteam en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

Best Practice bepalingen:

4.2.1.

De meerderheid van de Raad van Commissarissen bestaat uit onafhankelijke commissarissen in de zin van best practice bepaling 4.2.2.

4.2.2.

Een commissaris geldt als onafhankelijk indien de hierna te noemen afhankelijkheidscriteria niet op hem van toepassing zijn. Bedoelde afhankelijkheidscriteria zijn dat de betrokken commissaris, dan wel zijn echtgenoot, geregistreerde partner of een andere levensgezel, pleegkind of bloed- of aanverwant tot in de tweede graad:

- a) in de vijf jaar voorafgaand aan de benoeming werknemer of directieteamlid van Assuria (inclusief gelieerde ondernemingen) is geweest;

- b) een persoonlijke financiële vergoeding van Assuria of van een aan haar gelieerde ondernemingen ontvangt, anders dan de vergoeding die voor de als commissaris verrichte werkzaamheden wordt ontvangen en voor zover zij niet past in de normale uitoefening van bedrijf;
- c) in het jaar voorafgaand aan de benoeming een belangrijke zakelijke relatie met Assuria of een aan haar gelieerde ondernemingen heeft gehad. Daaronder worden in ieder geval begrepen het geval dat de commissaris, of een kantoor waarvan hij aandeelhouder, vennoot, medewerker of adviseur is, is opgetreden als adviseur van de vennootschap (consultant, externe accountant, notaris en advocaat);
- d) directielid is van een vennootschap waarin een directieteamlid van Assuria commissaris is;
- e) een aandelenpakket van ten minste tien procent in Assuria houdt (daarbij meegerekend het aandelenbezit van natuurlijke personen of juridische lichamen die met hem samenwerken op grond van een uitdrukkelijke of stilzwijgende, mondelinge of schriftelijke overeenkomst);
- f) directielid of commissaris is bij of anderszins vertegenwoordiger is van een rechtspersoon die ten minste tien procent van de aandelen houdt, tenzij het gaat om groepsmaatschappijen;
- g) gedurende de voorgaande twaalf maanden tijdelijk heeft voorzien in de Hoofddirectie bij belet en ontstentenis van deze Hoofddirectie.

4.3 Deskundigheid en samenstelling

Principe:

Elke commissaris dient geschikt te zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen.

Elke commissaris beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn taak, binnen zijn rol in het kader van de profielschets van de raad. De Raad van

Commissarissen dient zodanig te zijn samengesteld dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur, onafhankelijkheid en diversiteit zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen streeft naar een gemengde samenstelling, onder meer met betrekking tot leeftijd, geslacht en etniciteit. Een voordracht tot (her)benoeming van een commissaris vindt slechts plaats na zorgvuldige overweging. Ook bij een herbenoeming wordt de hiervoor genoemde profielschets in acht genomen.

Best Practice Bepalingen:

4.3.1.

De leden van de Raad van Commissarissen beschikken over gedegen kennis van de maatschappelijke functies van de vennootschap en van de belangen van alle bij de vennootschap betrokken partijen.

De Raad van Commissarissen maakt een evenwichtige afweging van de belangen van de bij de vennootschap betrokkenen zoals haar klanten, aandeelhouders en medewerkers.

4.3.2.

De Raad van Commissarissen stelt een profielschets voor zijn omvang en samenstelling op, rekening houdend met de aard van de Assuria Groep, haar activiteiten en de gewenste deskundigheid en achtergrond van de commissarissen. Minimaal één lid van de Raad van Commissarissen is een zogenoemde financiële expert, hetgeen inhoudt dat deze persoon relevante kennis en ervaring heeft opgedaan op financieel administratief/accounting gebied.

4.3.3.

Alle commissarissen volgen na benoeming een introductieprogramma waarin in ieder geval aandacht wordt besteed aan algemene financiële, sociale en juridische zaken, de financiële verslaggeving door de Assuria Groep, de specifieke aspecten die eigen zijn aan de Assuria Groep en haar ondernemingsactiviteiten en de verantwoordelijkheden van een commissaris.

4.3.4.

De Raad van Commissarissen stelt een rooster van aftreden vast om zoveel mogelijk te voorkomen dat veel commissarissen tegelijk aftreden. Het rooster van aftreden wordt algemeen verkrijgbaar gesteld.

4.4 De Voorzitter van de Raad van Commissarissen

Principe:

De Voorzitter van de Raad van Commissarissen draagt zorg voor het goed functioneren van de Raad en zijn commissies en is namens de Raad het voornaamste aanspreekpunt voor de Hoofddirectie en voor aandeelhouders over het functioneren van de Hoofddirectie en commissarissen. De Voorzitter draagt zorg voor een ordelijk en efficiënt verloop van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Best Practice Bepalingen:

4.4.1.

De voorzitter van de Raad van Commissarissen ziet er op toe dat:

- a) commissarissen hun introductie- en opleiding- of trainingsprogramma volgen;

- b) commissarissen tijdig alle informatie ontvangen die nodig is voor de goede uitoefening van hun taak;
- c) voldoende tijd bestaat voor de beraadslaging en besluitvorming door de Raad van Commissarissen;
- d) commissies van de Raad van Commissarissen naar behoren functioneren;
- e) directieteamleden en de commissarissen ten minste jaarlijks worden beoordeeld op hun functioneren;
- f) de Raad van Commissarissen een vice-voorzitter kiest; en
- g) contacten van de Raad van Commissarissen met het Directieteam constructief, effectief en efficiënt verlopen.

4.4.2.

De voorzitter van de Raad van Commissarissen is geen voormalig directieteamlid van Assuria.

4.4.3

De vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen vervangt bij gelegenheid de voorzitter.

4.5 Tegenstrijdige belangen

Principe:

Elke vorm en schijn van belangenverstremgeling tussen vennootschap en commissarissen wordt vermeden. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen van commissarissen spelen, die van materiële betekenis zijn voor de vennootschap en/of voor de desbetreffende commissarissen, behoeven de goedkeuring van de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor de besluitvorming over de omgang met tegenstrijdige belangen bij directieteamleden, commissarissen, grootaandeelhouders en de externe accountant in relatie tot de vennootschap.

Best Practice Bepalingen:

4.5.1.

Een commissaris meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang dat van materiële betekenis is voor de Assuria Groep en/of voor de desbetreffende commissaris terstond aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen en verschaft daarover alle relevante informatie, inclusief de relevante informatie inzake zijn echtgenoot, bij de vennootschap geregistreerde partner of een andere levensgezel, pleegkind en bloed- en aanverwanten. Indien de voorzitter van de Raad van Commissarissen een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft dat van materiële betekenis is voor de

Assuria Groep en/of voor zichzelf, meldt hij dit terstond aan de vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen en verschaft daarover alle relevante informatie, inclusief de relevante informatie betreffende zijn echtgenoot, bij de maatschappij geregistreerde partner of een andere levensgezel, pleegkind en bloed- en aanverwanten. Aan de beoordeling van de Raad van Commissarissen of sprake is van een tegenstrijdig belang neemt de desbetreffende commissaris niet deel. Een tegenstrijdig belang bestaat in ieder geval wanneer de Assuria Groep voornemens is een transactie aan te gaan met een rechtspersoon:

- a) waarin een commissaris persoonlijk een materieel financieel belang houdt;
- b) waarvan een directieteamlid een familierechtelijke verhouding heeft met een commissaris van de vennootschap; of
- c) waarbij een commissaris van de vennootschap een directie of toezichthoudende functie vervult.

4.5.2.

Een commissaris neemt niet deel aan de discussie en de besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij deze commissaris een tegenstrijdig belang heeft.

4.5.3.

Alle transacties waarbij tegenstrijdige belangen van commissarissen spelen worden onder gebruikelijke condities overeengekomen. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen van commissarissen spelen die van materiële betekenis zijn voor de Assuria

Groep en/of voor de desbetreffende commissarissen behoeven de goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

4.5.4.

Alle transacties tussen de vennootschap en natuurlijke of rechtspersonen die ten minste tien procent van de aandelen in Assuria houden, worden onder in de branche gebruikelijke condities overeengekomen. Besluiten tot het aangaan van transacties met deze personen die van materiële betekenis zijn voor de Assuria Groep en/of voor deze personen behoeven goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

4.5.5.

De commissaris die tijdelijk voorziet in de Hoofddirectie bij belet en ontstentenis van de Hoofddirectie neemt niet deel aan de beraadslagingen als commissaris tussen de Raad van Commissarissen en het Directieteam gedurende die periode.

4.6 Bezoldiging

Principe:

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders stelt de bezoldiging van de Commissarissen vast. De bezoldiging van een Commissaris is niet afhankelijk van de resultaten van de vennootschap.

Best Practice Bepalingen:

4.6.1.

Aan een commissaris worden bij wijze van bezoldiging geen aandelen en/of rechten op aandelen toegekend.

4.6.2.

Het eventuele aandelenbezit van een commissaris in Assuria, is ter belegging op de lange termijn.

4.6.3.

De Assuria Groep verstrekt aan haar commissarissen geen persoonlijke leningen, garanties, en dergelijke, tenzij in de normale uitoefening van het bedrijf. Leningen worden niet kwijtgescholden.

5 DE ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS

5.1 Bevoegdheden

Principe:

Goede corporate governance veronderstelt een volwaardige deelname van aandeelhouders aan de besluitvorming in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Het is in het belang van de vennootschap dat zoveel mogelijk aandeelhouders deelnemen aan de besluitvorming in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders dient zodanig invloed te kunnen uitoefenen op het beleid van de Hoofddirectie en de Raad van Commissarissen van de vennootschap, dat zij een volwaardige rol speelt in het systeem van 'checks and balances' in de vennootschap.

Besluiten van de Hoofddirectie omtrent een belangrijke verandering van de identiteit of het karakter van de vennootschap of de onderneming zijn aan de goedkeuring van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders onderworpen.

Best Practice Bepalingen:

5.1.1.

Het reserverings- en dividendbeleid van de Assuria Groep (de hoogte en bestemming van reservering, de hoogte van het dividend en de dividendvorm) worden op de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders behandeld en verantwoord.

5.1.2.

Het voorstel tot uitkering van dividend wordt als agendapunt op de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders behandeld.

5.1.3.

Goedkeuring van het door de Hoofddirectie gevoerde beleid (décharge van Hoofddirectie) en goedkeuring van het door de Raad van Commissarissen uitgeoefende toezicht (décharge van commissarissen) worden in de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders in stemming gebracht. Verantwoording over de naleving van de Code wordt afgelegd als onderdeel van de verantwoording over het jaarverslag.

5.1.4.

De voorzitter van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (d.i. de voorzitter van de Raad van Commissarissen) is verantwoordelijk voor een goede vergaderorde teneinde een zinvolle discussie in de vergadering te faciliteren.

5.2 Verantwoordelijkheid van aandeelhouders

Principe:

Aandeelhouders gedragen zich ten opzichte van de vennootschap, haar organen en hun medeaandeelhouders naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Hieronder valt de bereidheid om een dialoog met de vennootschap en medeaandeelhouders aan te gaan.

Best Practice Bepaling:

5.2.1.

Indien een aandeelhouder een onderwerp op de agenda heeft laten plaatsen, licht hij dit ter vergadering toe en beantwoordt hij zo nodig vragen hierover. Goede Corporate Governance veronderstelt een volwaardige deelname van aandeelhouders aan de besluitvorming.

6 DE AUDIT VAN FINANCIËLE VERSLAGGEVING EN DE POSITIE VAN DE INTERNE AUDIT FUNCTIE EN VAN DE EXTERNE ACCOUNTANT

6.1 Financiële verslaggeving

Principe:

De Hoofddirectie is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de volledigheid van de openbaar gemaakte financiële berichten. De Raad van Commissarissen ziet erop toe dat de Hoofddirectie deze verantwoordelijkheid vervult.

Best Practice Bepalingen:

6.1.1.

Het opstellen en de publicatie van het jaarverslag, de jaarrekening, de halfjaarcijfers en ad hoc financiële informatie vergen zorgvuldige interne procedures. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op het volgen van deze procedures.

6.1.2.

De Raad van Commissarissen beoordeelt hoe de externe accountant wordt betrokken bij de inhoud en publicatie van financiële berichten, anders dan de jaarrekening.

6.1.3.

De Hoofddirectie is verantwoordelijk voor het instellen en handhaven van interne procedures die ervoor zorgen dat alle belangrijke financiële informatie bij de Hoofddirectie bekend is, zodat de tijdigheid, volledigheid en juistheid van de externe financiële verslaggeving worden gewaarborgd.

Vanuit dit oogpunt zorgt de Hoofddirectie ervoor dat de financiële informatie uit ondernemingsdivisies en/of dochtermaatschappijen, rechtstreeks aan hem wordt gerapporteerd en dat de integriteit van de informatie niet wordt aangetast. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op de instelling en handhaving van deze interne procedures.

6.2 Rol, benoeming, beloning en beoordeling van het functioneren van de externe accountant

Principe:

De externe accountant wordt benoemd door de Raad van Commissarissen. De bezoldiging van en de opdrachtverlening tot het uitvoeren van niet-controle werkzaamheden door de externe accountant worden goedgekeurd door de Raad van Commissarissen na overleg met de Hoofddirectie.

Best Practice Bepaling:

6.2.1.

De Hoofddirectie rapporteert jaarlijks aan de Raad van Commissarissen over de ontwikkelingen in de relatie met de externe accountant, waaronder in het bijzonder zijn onafhankelijkheid.

6.2.2.

Alle adviesdiensten die door de externe accountant worden verricht, dienen vooraf te zijn gecommuniceerd met en beoordeeld door de Raad van Commissarissen (via de Audit & Compliance Commissie).

6.3 Interne audit functie

Principe:

De Group Internal Audit Manager functioneert onder de verantwoordelijkheid van de Hoofddirectie.

Best Practice Bepaling:

6.3.1.

De externe accountant wordt betrokken bij het opstellen van het werkplan van de Group Internal Audit Manager. Zij nemen ook kennis van de bevindingen van de Group Internal Audit Manager.

6.3.2.

De Group Internal Audit Manager heeft regelmatig overleg met de externe accountant en een directe communicatielijn met de Raad van Commissarissen.

6.4 Relatie en communicatie van de externe accountant met de organen van de vennootschap

Principe:

De externe accountant rapporteert zijn bevindingen betreffende het onderzoek van de jaarrekening gelijkelijk aan de Hoofddirectie en de Raad van Commissarissen.

Best Practice Bepaling:

6.4.1.

De externe accountant ontvangt de financiële informatie die ten grondslag ligt aan de vaststelling van de halfjaarcijfers en overige tussentijdse financiële berichten en wordt in de gelegenheid gesteld om op alle informatie te reageren.

6.4.2.

Het verslag van de externe accountant bevat datgene wat de externe accountant met betrekking tot de controle van de jaarrekening en de daaraan gerelateerde controles onder de aandacht van de Hoofddirectie en de Raad van Commissarissen wil brengen. Daarbij kan aan de volgende onderwerpen worden gedacht.

- A. Met betrekking tot de accountantscontrole:
 - informatie over zaken die van belang zijn voor de beoordeling van de onafhankelijkheid van de externe accountant;
 - informatie over de gang van zaken tijdens de controle als ook de samenwerking met de Group Internal Audit Manager en eventueel andere externe accountants, discussiepunten met de Hoofddirectie, een overzicht van niet aangepaste correcties, etc.
- B. Met betrekking tot de financiële cijfers:
 - analyses van ontwikkelingen van het vermogen en resultaat, die niet in de te publiceren gegevens voorkomen en die naar de mening van de externe accountant bijdragen aan het inzicht in de financiële positie en resultaten van de Assuria Groep;
 - commentaar op de verwerking van éénmalige posten, de effecten van schattingen en de wijze waarop deze tot stand zijn gekomen, de keuze van accounting policies wanneer ook andere keuzes mogelijk waren, alsmede bijzondere effecten als gevolg daarvan;
 - opmerkingen over de kwaliteit van prognoses en budgetten.
- C. Met betrekking tot de werking van de interne risicobeheersing- en controlesystemen (inclusief de betrouwbaarheid en continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking) en de kwaliteit van de interne informatievoorziening:
 - verbeterpunten, geconstateerde leemten en kwaliteitsbeoordelingen;

- opmerkingen over bedreigingen en risico's voor de Assuria Groep en de wijze waarop daarover in de te publiceren gegevens gerapporteerd dient te worden;
- naleving van statuten, instructies, regelgeving, leningsconvenanten, vereisten van externe toezichthouders, etc.

6.5 Disclosure en Transparantie

Principe

De governance van de vennootschap dient door haar disclosure voldoende transparant te zijn voor haar klanten, aandeelhouders, medewerkers en andere relevante stakeholders en marktparticipanten.

Best Practice Bepalingen:

6.5.1.

De disclosure omvat o.m. belangrijke informatie over de doelstellingen van de Assuria Groep, de organisatie- en governance structuren en politiek, financiële positie, performance, voorzienbare risicofactoren en risicobereidheid van het management, aandeelhoudersstructuur en stemrechten en transacties met gerelateerde partijen. De Assuria Groep verschaft ook informatie over haar incentive- en beloningsbeleid van het management.

6.5.2.

De disclosure is accuraat en duidelijk en wordt op een begrijpelijke wijze gepresenteerd dat haar klanten, aandeelhouders, medewerkers en andere relevante stakeholders en marktparticipanten die goed kunnen raadplegen.

6.5.3.

Tijdige publieke disclosure is gewenst op de website van Assuria, in haar jaarverslag en haar periodieke financiële rapporten of in andere geschikte publicatievormen. In het jaarverslag wordt daarnaast een helder corporate governance hoofdstuk opgenomen. Tevens worden alle belangrijke ontwikkelingen die zich tussen twee reguliere rapporten hebben voorgedaan meteen bekendgemaakt.

6.5.4.

Als de Assuria Groep betrokken is in complexe of niet-transparante structuren, dan zal de Assuria Groep adequate informatie verstrekken betreffende het doel, strategieën, structuren, risico's en beheersing daarvan over deze activiteiten.

7. SLOTBEPALINGEN

7.1

Deze Code kan worden gewijzigd door de Supervisory Board in overleg met de Hoofddirectie.

7.2

De Supervisory Board en de Hoofddirectie evalueren om de twee jaar of zo vaak als zij dat nodig achten of deze Code nog aan de daaraan te stellen eisen voldoet.