

DEI it yourself!

Overtuigingen vormen de basis van wat je als belegger of beleggingsonderneming doet. De nieuwe CFA Institute DEI Code voor Europa geeft ondernemingen handvatten om hun overtuigingen op het terrein van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (Diversity, Equity, and Inclusion - DEI) concreet en meetbaar te maken.

Overtuigingen vormen voor beleggers de basis van hun handelen. Maar niet alle overtuigingen zijn even makkelijk in praktijk te brengen. Dat geldt ook voor overtuigingen met betrekking tot diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. CFA Institute, de wereldwijde organisatie van beleggingsprofessionals, heeft daarom een Europese versie van de CFA Institute DEI Code uitgebracht om Europese én Nederlandse beleggingsondernemingen te helpen deze overtuigingen om te zetten in een handelingsperspectief¹. Beleggingsondernemingen kunnen zich vrijwillig aansluiten bij deze code en met peers stappen zetten naar een betere onderneming met betere resultaten.



Door **Anne-Marie Munnik**, Directeur CFA Society Netherlands



Door **Alwin Oerlemans**, Head of Product Management bij APG Asset Management en voorzitter van de Advocacy Committee van CFA Society Netherlands

Op 25 juni 2024 vond in Amsterdam de lancering plaats van de CFA Institute DEI Code voor Europa, waarbij Nederland de primeur had voor een landspecifiek addendum. Voor de mogelijke acties van bedrijven op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie is in Europa de nationale wetgeving van belang en daarom wordt er per land een markt-specifiek addendum toegevoegd. Later dit jaar zullen ook voor andere Europese landen addenda worden uitgebracht. Europese beleggingsondernemingen van elke omvang die stappen vooruit willen zetten, kunnen zich door ondertekening aansluiten bij de code. Dit geldt ook voor Europese dochterondernemingen van organisaties die elders hun hoofdkantoor hebben. De Europese versie vat de Europese praktijk samen en sluit aan bij de EU-regelgevingscontext.

De CFA Institute DEI Code geeft concrete handvatten voor ondernemingen. Deelne-

mende bedrijven verbinden zich vrijwillig aan zes principes die ze toepassen binnen hun onderneming:

1. Pijplijn: het uitbreiden van de pool van divers talent in de onderneming.
2. Talentacquisitie: het ontwerpen, implementeren en onderhouden van inclusieve en rechtvaardige wervings- en onboardingspraktijken.
3. Promotie en behoud: het ontwerpen, implementeren en onderhouden van inclusieve en rechtvaardige promotie- en retentiepraktijken om belemmeringen voor vooruitgang te verminderen.
4. Leiderschap: het gebruiken van de eigen positie en de eigen stem om DEI te promoten en DEI-resultaten in de beleggingssector te verbeteren, en het nemen van verantwoordelijkheid voor de voortgang op dit terrein binnen de eigen onderneming.
5. Invloed: het gebruiken van de eigen rol, positie en stem om meetbare DEI-resultaten uit te dragen binnen de beleggingssector.
6. Meting: het meten en rapporteren van de vooruitgang bij het behalen van betere DEI-resultaten binnen het eigen bedrijf.

In de code zelf wordt de toepassing van deze principes uitgewerkt. Het Nederlandse addendum vormt een handleiding voor het maken van eigen plannen door ondernemingen. Deze geeft ook een uitgebreid overzicht van relevante wet- en regelgeving op het terrein van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Specifieke aandacht gaat uit naar het omgaan met data en good practices, zoals initiatieven van SER Diversiteit in Bedrijf, de Stichting van de Arbeid, de Erasmus Universiteit Rotterdam en het Britse Careerreturners.

Met de CFA Institute DEI Code en het marktspecifieke Nederlandse addendum kunnen Nederlandse beleggingsinstellingen zelf praktisch inhoud geven aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. DEI it yourself om het simpel te zeggen. ■

¹ CFA Institute, CFA Institute Diversity, Equity, and Inclusion Code (Europe) 2024; Market-Specific Addendum to the CFA Institute DEI Code (Europe) The Netherlands, 2024.