

Wet voor beperken toezichthoudende functies werkt nu contraproductief

Lorike Hagdorn en
Monique de Vos

Sinds 1 januari 2013 geldt voor bestuurders en toezichthouders (Wet bestuur en toezicht) een 'puntensysteem' dat het aantal toezichthoudende rollen bij een 'grote' nv, bv of stichting in Nederland maximeert op vijf. Een rol als voorzitter van de raad van commissarissen telt voor twee punten, ongeacht de organisatie (multinational of onderwijsinstelling). Op de wet zijn tal van uitzonderingen, dat wel. Zo tellen bijvoorbeeld buitenlandse, mogelijk tijdrovende commissariaten, toezichthoudende rollen bij culturele instellingen of kleine organisaties niet mee waardoor er nog steeds kan worden gegrossierd in 'bijbaantjes'.

En juist dat was een van de belangrijkste redenen om tot een beperking van het aantal nevenfuncties te komen: het doorbreken van de 'old boys-netwerken', méér kwaliteit, méér ruimte geven voor minder ervaren toezichthouders, méér diversiteit. Tegelijkertijd zijn de verantwoordelijkheden van toezichthouders verzwaaard en de regels aangescherpt. Zodanig dat er inmiddels in onze ogen

al voldoende barrières zijn opgeworpen tegen het aannemen van te veel toezichthoudende functies en het niet maken van de juiste afweging.

De wet, tot stand gekomen naar aanleiding van incidenten, vervulde ook volgens ons een belangrijke signaalfunctie. Incidenten te over die tot verscherping van de regels leidden. Maar nu heeft de wet echt zijn tijd gehad en werkt deze zelfs contraproductief: men staat niet meer te trappelen om voorzitter te worden en de matig betalende (voorzitters) functies die niettemin wel meetellen voor de punten zijn niet populair.

Al helemaal niet bij beroepscommissarissen, terwijl nou juist zij een schat aan ervaring meebrengen én meer tijd hebben dan een commissaris die in het dagelijks leven ceo van een organisatie is. Daarnaast zijn veel vrouwen beroepscommissaris die echt wel meer aankunnen dan 'vijf punten'. Zonde van al het onbenutte talent.

Zo hoort een headhunter vaak 'helaas, ik zit vol qua punten' of 'lijkt me een mooie rol maar ik heb nog maar één punt en dan zou ik toch graag iets anders willen.' Gebrek aan tijd is zelden een reden om een commissariaat af te wijzen.

Er zijn voldoende barrières opgeworpen tegen het aannemen van teveel functies

En beroepstoezichthouders redeneren regelmatig: ik heb een heel aantal activiteiten, waaronder commissariaten. Er zou naar de totale beschikbaarheid en de aard van de activiteiten moeten worden gekeken in plaats van rigide naar het aantal punten.

De Monitoring Commissie Corporate Governance Code (de commissie Van Manen) onderzoekt regelmatig hoe het met de bruikbaarheid en toepassing van de Code gesteld is. Sinds 2016 is als belangrijkste vernieuwing toegevoegd dat lange termijn waardecreatie en cultuur centraal staan. Juist nu breken we daarom een lans voor de afschaffing van het puntensysteem. Per 1 januari 2018 zou een logisch moment zijn: vijf jaar na de invoering van dit systeem.

Een minder 'betuttelend' systeem met een genuanceerdere wegging en een 'comply or explain' mechanisme, dat recht doet aan de totale portefeuille. Dát geeft een eigentijds handvat om de zwaarte van de eigen portefeuille te wegen. Doorgaans kunnen bestuurders en toezichthouders een dergelijke afweging zelf goed maken. Een culturele instelling in financiële problemen, een fraudezaak die aan het licht komt, een zwaar buiten-

lands commissariaat of een organisatie in een fusieproces, elk commissariaat kan een ongekende, onverwachte en incidentele tijdbelasting vergen.

En waarom zouden we het aantal gekwalificeerde en beschikbare toezichthouders niet vergroten door meer dan nu gebruik te maken van de ruimte die statuten veelal bieden om het aantal aangestelde toezichthouders binnen een organisatie te vergroten? En als we deze 'extra' plek nu reserveren voor bijvoorbeeld een — vrouwelijke — bestuurder die nog geen ervaring als toezichthouder heeft?

Meer schouders om de taken over te verdelen, meer diversiteit en een steeds groter wordende vijver om in te vissen. En ruimte om tijdelijk een stapje terug te doen als een van de andere rollen aanleiding geeft tot extra inzet.

Kortom: zullen we niet meer alleen tellen, maar vooral wegen?

Lorike Hagdorn is beroepstoezichthouder en adviseur. Monique de Vos is partner bij Chasse Executive Search en ondersteunt organisaties bij het samenstellen van raden van commissarissen.