

Oprecht

OPVOLGINGSPERIKELN: ZO BLIJF JE ZE VOOR

Of het nu gaat om een commissaris die aan het eind van zijn of haar termijn is, of een onverwacht vertrek van een commissaris: er ontstaat een vacature die moet worden ingevuld. Wie is er dan aan zet? En volgens welke procedure wordt een nieuwe commissaris geworven? De antwoorden hangen voor een deel af van het type rechtspersoon waarvoor een interne toezichthouder moet worden gevonden. Ook is belangrijk of er sprake is van sectorale wetgeving of een governancecode die niet alleen eisen stelt aan het profiel, maar ook aan de procedure. Toch zijn er ook een paar algemene principes die zorgen voor een zorgvuldige werving.

Benoemend orgaan

Bij een N.V., B.V., vereniging of coöperatie is het in de regel de algemene vergadering die de opvolger van de vertrekkende commissaris benoemt. Omdat bij een stichting de algemene vergadering ontbreekt, is het benoemingsrecht daar toegekend aan de raad van commissarissen (bij stichtingen vaak raad van toezicht genoemd). Op grond van de statuten kan er sprake zijn van een benoemingsrecht van een specifieke groep (denk aan houders van aandelen van een bepaalde soort) of zelfs een externe derde. Ook kan in sommige gevallen, denk aan een structuurvennootschap, een bindend voordrachtsrecht zijn toegekend aan bijvoorbeeld een ondernemingsraad, of in geval van een zorginstelling, aan de cliëntenraad. Bij het ontstaan van een

vacature is het dus belangrijk om de statuten te raadplegen om te weten welke procedure moet worden gevolgd.

Leiding over het proces

In de regel neemt de raad van commissarissen de leiding over het wervingsproces. Het is immers voor een algemene vergadering, bestaande uit diverse aandeelhouders of leden, vaak lastig om tot een afvaardiging te komen die het voortouw neemt in de procedure. Bovendien zal de raad van commissarissen graag invloed willen hebben op de kandidaat die wordt benoemd: past die persoon binnen het profiel en het team? Het ligt niet in de rede dat het bestuur de trek-ersrol vervult. Er wordt immers iemand geworven die medeverantwoordelijk is voor

het toezicht op het bestuur. Ongewenste beïnvloeding vanuit het bestuur moet worden voorkomen, terwijl een zekere betrokkenheid van het bestuur bij het proces het draagvlak voor de nieuwe commissaris kan vergroten. Het is zoeken naar de balans. Op basis van governancecodes, denk aan de zorg en woningcorporaties, heeft de bestuurder een adviserende rol ten aanzien van onder meer de profielschets en de te benoemen kandidaat.

Afhankelijk van de grootte van de raad van commissarissen, kan uit zijn midden een selectiecommissie worden ingesteld. Die commissie bestaat



bij voorkeur uit mensen met geschikte competenties voor het doorlopen van een wervingsprocedure. Let op dat de gehele raad van commissarissen wordt betrokken bij de afwegingen, bijvoorbeeld over het profiel of over de kandidaten. Het besluit over de daadwerkelijke opvolger is uiteindelijk voorbehouden aan de hele raad van commissarissen. Die moet nog iets te kiezen hebben.

Speciale regels

Naast de algemene regels uit de wet die verankerd zijn in de statuten, kunnen er nog specifieke regels gelden. Zo heeft de ondernemingsraad bij een structuurvennootschap een bindend voordrachtsrecht en geeft de wet voor structuurvennootschappen veel voorschriften voor de te volgen procedure. Er kunnen ook inhoudelijke eisen worden gesteld aan een kandidaat. Sectorale wetgeving voor bijvoorbeeld zorginstellingen en woningcorporaties stelt eisen aan de onafhankelijkheid van de interne toezichthouder of schrijven een screening voor door de externe toezichthouder van de te benoemen kandidaat (woningcorporaties). En dan zijn er ook nog governancecodes met procedurevoorschriften. Codes schrijven vaak voor dat een kandidaat via een openbare procedure wordt geworven. ‘Grote’ vennootschappen en stichtingen moeten bij de selectie van een opvolger goed uitvragen hoeveel andere commissariaten bij grote vennootschappen of stichtingen een kandidaat al heeft, omdat dit is gemaximeerd tot vijf. Tot slot is het raadzaam om het bestuursverbodenregister te raadplegen om te checken of een kandidaat wel bevoegd is om tot commissaris te worden benoemd.

(Openbare) werving

De werving van een kandidaat kan worden belegd bij een werving- en selectiebureau.

Soms moet de werving openbaar, bijvoorbeeld door de vacature te publiceren op de website van de organisatie en een advertentie te plaatsen. In ieder geval heeft het in brede kring zoeken naar een kandidaat de voorkeur boven de keuze voor iemand die door de vertrekkende commissaris of ander lid wordt aanbevolen, of zelfs al is gepolst en ‘klaargestoomd’. Een diverse samenstelling van de raad van commissarissen, die geschikt is voor de actuele uitdagingen van de organisatie, vraagt om een profielschets en een brede blik bij de selectie van kandidaten.

Wees voorbereid

Zoals uit het voorgaande blijkt, komt er bij het zorgvuldig werven van een commissaris nogal wat kijken. Van het bijhouden van een rooster van aftreden, het zorgvuldig betrekken van belanghebbenden en de medezeggenschap tot de (externe) werving en selectie. Laat je gedurende dit proces niet verrassen. Zorg dat er voordat een vacature ontstaat al duidelijkheid is over de procedure en wie daarin moeten worden betrokken. Het is gebruikelijk om dit vast te leggen in een speciale paragraaf in het reglement van de raad van commissarissen. Belangrijk is om de procedure met enige regelmaat tegen de statuten, een eventuele governancecode of sectorale wetgeving te houden en te controleren op actualiteit. Een mooie taak voor de bestuurssecretaris. «

Mr. Fenna van Dijk is advocaat ondernemingsrecht en hoofd Team Gezondheidszorg bij Kennedy Van der Laan. Ze begeleidt onder meer samenwerkingen tussen zorgorganisaties en adviseert over vraagstukken rondom goed bestuur en toezicht.