

## Checklist wervingsprocedure

De raad van toezicht heeft als taak om de eigen continuïteit en kwaliteit te bewaken. Een onderdeel daarvan is het daadwerkelijk beoordelen en toetsen van kandidaten.

### Inhoudelijke beoordeling kandidaten

#### *Vooraf op basis van brief/curriculum vitae*

- Hoe waarden we de kandidaat op basis van de brief en curriculum vitae?
- Past de kandidaat bij de vooraf bepaalde criteria (profiel)?
- Staan de nevenfuncties van de kandidaat toetreden tot onze raad van toezicht toe?
- Zo ja, welke vragen blijven over om in een gesprek te beantwoorden?

#### *Vorbereiden gesprek*

- Welke thema's willen we aan de orde stellen? Wie van ons bereidt deze voor of snijdt ze aan?
- Hoe gaan we de meest relevante criteria feitelijk toetsen? Kunnen we wat concrete – liefst gedragsgerichte – vragen voorbereiden?
- Hoe zorgen we ervoor dat er ook voldoende kritisch wordt doorgevraagd?
- Hoe zorgen we ervoor dat we de uitkomsten uit verschillende gesprekken met verschillende kandidaten kunnen vergelijken?

#### *Organisatie/taakverdeling en bewaken proces*

- Heeft de voorzitter vooraf gezorgd voor een duidelijke taak- en rolverdeling?
- Is er een observatieschema of op zijn minst een vastleggingsprotocol (liefst criterium-gericht) opgesteld?
- Wordt voldoende tijd genomen voor het in stilte vastleggen van ieders individuele beoordeling?
- Wordt daarna niet te snel of te gemakkelijk naar één gezamenlijk oordeel toegewerkt? Is er ruimte voor tegenwerpingen of kanttekeningen?
- Wordt er bij het formuleren van de eindconclusie alsnog rekening gehouden met minderheidsstandpunten?
- Is de samenvatting van het oordeel en de consequentie daarvan voor het gehele wervings- en selectieproces helder geformuleerd?
- Bepalen of op basis van brief, informatie en gesprek alle vragen zijn beantwoord en zo niet, vaststellen hoe de informatie kan worden aangevuld.

#### *Uitwerken besluit en keuze*

- Wie gaat wát zeggen tegen eventueel afgefallen kandidaten?
- Wordt toegezien op het innemen en vernietigen van al het beoordelingsmateriaal?
- Hebben we afdoende gecheckt of eventuele (neven)functies van de kandidaat belangentegenstellingen kunnen veroorzaken?
- Hoe wordt de te benoemen kandidaat ingelicht, geïntroduceerd en ingewerkt?

## ***Cumulatie nevenfuncties***

Met ingang van 1 januari 2013 beperkt de wet het aantal toezichtfuncties dat bekleed mag worden bij 'grote rechtspersonen'. In deze regeling gelden voor 'groot' andere criteria dan voor de structuurvennootschap. Helaas is bij de behandeling van dit wetsontwerp niet duidelijk geworden waarom dit is gebeurd.

Onder grote vennootschap wordt in dit verband verstaan de vennootschap die 'groot' is in de zin van het jaarrekeningenrecht. Dat is de nv, bv of stichting die op ten minste twee opeenvolgende balansdata aan ten minste twee van de navolgende kenmerken voldoet (inclusief bijtelling van gegevens van groepsmaatschappijen):

- waarde activa meer dan euro 17,5 mln.;
- netto-omzet meer dan euro 35 mln.;
- gemiddeld aantal werknemers 250 of meer.

Voldoet de rechtspersoon aan twee van deze criteria, dan geldt het volgende:

- Een commissaris of toezichthouder bij een dergelijke rechtspersoon mag maximaal vier commissariaten bij andere 'grote' rechtspersonen bekleden.
- Onder commissaris respectievelijk commissariaat wordt ook begrepen de functie van niet-uitvoerend bestuurder in een one-tier board.
- De functie van voorzitter van een raad van toezicht, raad van commissarissen of van een one-tier board telt dubbel.
- Commissariaten bij rechtspersonen die tot één groep behoren gelden als één functie.
- De regeling geldt alleen voor toezichtfuncties bij de grote nv, bv of stichting, dus niet bij bijvoorbeeld een coöperatie vereniging.
- De beperking geldt op het moment van benoeming: heeft de kandidaat méér nevenfuncties, dan kan hij niet worden benoemd en is het benoemingsbesluit nietig.
- De regeling geldt niet voor situaties die op 1 januari 2013 al bestonden en boven de norm uitgaan.
- Voor bestuurders van de grote nv, bv en stichting geldt een beperking van maximaal twee commissariaten en is het voorzitterschap uitgesloten.

## ***Evenwichtige zetelverdeling***

Een nv, bv of stichting die kwalificeert als 'grote rechtspersoon' (zie hierboven) moet sinds 1 januari 2013 bij nieuwe benoemingen eveneens rekening houden met de zetelverdeling tussen mannen en vrouwen. De rechtspersoon dient ernaar te streven dat ten minste 30 procent van de zetels wordt bezet door vrouwen. Wanneer dit percentage niet wordt behaald, moet dit in het jaarverslag worden toegelicht. Deze regeling heeft een beperkte geldingsduur tot 1 januari 2016. Tegen die tijd zal de wetgever aan de hand van een evaluatie van de regeling bezien of een verlenging of een andere opzet wenselijk wordt geoordeeld.