

## **Puntensysteem Wet Bestuur en Toezicht is arbitrair en werkt averechts**

*Onderzoek onder toezichthouders door Chasse Executive Search*

**Uit een onderzoek onder toezichthouders in zowel de publieke als private sector blijkt steun voor de principes, maar niet voor de uitwerking van de Wet Bestuur en Toezicht in het algemeen en het 'Puntensysteem' in het bijzonder. De wet leidt tot ongelijkheid tussen toezichthouders en is daarmee arbitrair. Tegelijkertijd beperkt de wet het aantal geschikte kandidaten voor toezichthoudende functies waardoor de kwaliteit van het toezicht in Nederland afneemt en daarmee averechts uitpakt.**

De Wet Bestuur en Toezicht is in 2013 in werking getreden. Belangrijk onderdeel van de wet betreft de limitering van het aantal functies van bestuurders en toezichthouders. De limitering van het aantal functies – ook bekend als het 'Puntensysteem' naar het maximum van vijf punten – geldt alleen voor 'grote' NV's, BV's en Stichtingen. 'Kleine' rechtspersonen, maar ook buitenlandse ondernemingen, zelfstandige bestuursorganen (Zbo's) en culturele instellingen zijn uitgezonderd. Doelstelling van de wet was bij de inwerkingstelling drieledig: het verhogen van de kwaliteit van toezichthouden, het doorbreken van het *old boys network* en voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Op grond van de uitkomsten van het onderzoek blijkt dat de wet het beoogde doel maar ten dele bereikt en soms zelfs averechts uitpakt. Een groot deel van de instellingen en organisaties valt niet onder het 'Puntensysteem'. Zo ontstaat ongelijkheid tussen toezichthouders. Daarnaast worden beroepstoezichthouders gelijk gesteld met toezichthouders met een vaste functie terwijl de beschikbaarheid anders is, waardoor de ongelijkheid verder versterkt wordt. Het principe van limitering wordt breed onderschreven, maar het arbitraire karakter en het feit dat geschikte kandidaten – die wel tijd, maar geen punten beschikbaar hebben – nu niet in overweging genomen kunnen worden doen afbreuk aan het realiseren van de beoogde resultaten van de wet. De toezichthouders blijken zich in de regel zelf te begrenzen waaruit kan worden geconcludeerd dat de verantwoordelijkheid voor het aantal toezichthoudende functies primair moet liggen bij de toezichthouders en de instellingen die ze aanstellen en niet vanuit een 'lekke' en inconsequente wet moet worden opgelegd. Uit het onderzoek blijkt steun voor aanpassingen van het 'Puntensysteem' onder andere door een ruimere limiteringsregeling voor beroepstoezichthouders en het beargumenteerd mogen afwijken van het 'Puntensysteem' ('comply or explain'-principe).

Monique de Vos, partner Chasse Executive Search: "'Niet tellen, maar wegen' is het beeld dat uit ons onderzoek over de Wet Bestuur en Toezicht naar voren komt. Leg de verantwoordelijkheid daar waar die hoort: bij de toezichthouders zelf én de aanstellende partijen. Het is aan toezichthouders, maar ook headhunters om transparant te zijn en een goede afweging te maken die leidt tot een kwalitatief hoogstaand en divers samengesteld toezicht. De Vos ziet (en ervaart dit ook in de dagelijkse praktijk) daarnaast het risico dat uitstekende beroepstoezichthouders kiezen voor de beter bezoldigde rollen en voor een rol als lid in plaats van als voorzitter. "De samenleving doet zichzelf hiermee te kort," aldus De Vos.

Het onderzoek naar de Wet Bestuur en Toezicht in het algemeen en het 'Puntensysteem' in het bijzonder is uitgevoerd in verband met het tienjarig bestaan van Chasse Executive Search. Het onderzoek bestaat uit een vragenlijst verspreid onder ruim 400 toezichthouders in de private en publieke sector aangevuld met enkele verdiepende gesprekken. De resultaten ervan zijn op 19 april gepresenteerd tijdens een mini-symposium ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van Chasse Executive Search in de Koninklijke Schouwburg te Den Haag.

---

Voor vragen:

Monique de Vos, partner Chasse Executive Search  
+31 6 237 37 381 of [moniquedevos@chassesearch.nl](mailto:moniquedevos@chassesearch.nl)