



MUCH ADO ABOUT NOTHING?

De evaluatie van de Wet Bestuur en Toezicht

De recente evaluatie van de Wet Bestuur & Toezicht geeft aan dat belangrijke onderdelen van de wet ietwat achterhaald zijn. Of je het nu wel of niet eens bent met de achtergrond van het maximum van vijf commissariaten of de streefcijfers voor diversiteit, het is de vraag wat de werkelijke relevantie van deze wettelijke regelingen op dit moment nog is - en zelfs al in 2012 was. Het gedeelte over de one tier board en nevenaspecten zoals taakverdeling, aansprakelijkheid en tegenstrijdige belangen, zijn echter zeer nuttig voor de verdere doorontwikkeling van ons systeem van rechtspersonen.

Joost Kramer

Het rechtspersonenrecht is –gelukkig– altijd in beweging. Waar diverse Nederlandse rechtspersonen een gescheiden ontwikkeling kennen, hebben zij sinds 1976 een gezamenlijk thuis in het Burgerlijk Wetboek (BW2). De soms bijna eenenigse tweeling van de naamloze vennootschap (NV) en de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BV) groeiden begin dit decennium enigszins uit elkaar door de flexibilisering van de BV. Rond diezelfde tijd zagen we ook enkele wijzigingen van BW2 in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht, de Wet Bestuur en Toezicht (WBT).¹ Destijds gaf de minister van Justitie aan dat hij met de WBT wil bijdragen aan het vergroten van de bruikbaarheid van de rechtsvorm van de NV en BV (gezamenlijk “vennootschap”) in nationale en internationale ondernemingsverhoudingen.² Daartoe introduceert de WBT de wettelijke grondslag van een monistisch bestuursmodel (*one tier board*). In het verlengde daarvan dient tevens aandacht te worden gegeven aan de regeling inzake tegenstrijdig belang en de taakverdeling (en aansprakelijkheid) van bestuurders.

Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel kwamen er twee belangrijke amendementen: (i) ter beperking van het aantal bestuurs- en toezichtsfuncties (“puntensysteem”); en (ii) een streefcijfer (30%) voor een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in raden van bestuur en commissarissen (“streefcijfer”). Op 1 januari 2013 is de WBT in werking getreden.

Tijdens de parlementaire behandeling in de Eerste Kamer heeft de Minister toegezegd dat de WBT na drie jaar zal worden geëvalueerd.³ Aanleiding voor de evaluatie is vooral de beperking van het aantal bestuurs- en toezichtsfuncties.

De door de Rijksuniversiteit Groningen (RUG)⁴ –zeer

grondig- uitgevoerde evaluatie ziet met name op het monistisch bestuursmodel, het puntensysteem en het streefcijfer. Vanwege de omvangrijke evaluatie (621 pagina’s) zal dit artikel niet meer kunnen zijn dan een eerste verkenning en signalering op hoofdlijnen van deze drie onderwerpen⁵.

De evaluatie is ook van belang voor de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (“WBT-2”). Enkele bepalingen inzake bestuur en toezicht “verhuizen” dan immers van de titels inzake de NV en BV naar het algemene gedeelte van het rechtspersonenrecht. Daarmee gaan zij voor de meeste rechtspersonen⁶ gelden. De WBT-2 geeft de wetgever dan ook een goede gelegenheid eventuele aanbevelingen van de onderzoeksc commissie te verwezenlijken.⁷

Het monistisch bestuursmodel (one tier board)

Het belangrijkste onderwerp in het oorspronkelijke⁸ wetsvoorstel is het monistisch bestuursmodel (in goed Nederlands: “*one tier board*”). Bij de statuten van de vennootschap kan worden bepaald dat de bestuurstaken worden verdeeld over één of meer niet uitvoerende bestuurders (“nub’s”) en één of meer uitvoerende bestuurders (“ub’s”). De taak om toezicht te houden op de taakuitoefening door bestuurders kan niet door een taakverdeling worden ontnomen aan niet uitvoerende bestuurders. Hieruit volgt de tegenstelling met het dualistische bestuursmodel (“*two tier board*”). In dit laatste geval is er een apart orgaan om toezicht te houden op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in de vennootschap, de Raad van Commissarissen (RvC).

Conclusies uit de evaluatie en kanttekeningen

Hoewel het percentage vennootschappen met een monistisch bestuursmodel binnen de totale populatie

**IN 2012 DEED ZICH BIJ SLECHTS DERTIEN PERSONEN
EEN OVERSCHRIJDING VAN HET (FICTIEVE) MAXIMUMAANTAL
VAN VIJF TOEZICHTFUNCTIES VOOR**

Tabel 1. Beursvennootschappen met monistisch bestuursmodel

	Nederlandse vennootschappen met een primaire officiële notering aan Euronext Amsterdam	Nederlandse vennootschappen met officiële en niet-officiële notering buiten Nederland
Totaal aantal	102	66
waarvan monistisch	11	33
% monistisch	10,8%	50%

verwaarloosbaar is: 0,0005%⁹, toont onderstaande tabel¹⁰ een zekere populariteit (26%)¹¹ bij Nederlandse beursvennootschappen.

De onderzoekers concluderen: (i) dat het monistische bestuursmodel de bruikbaarheid van de NV en de BV in nationale en internationale ondernemingsverhoudingen heeft vergroot; (ii) dat vastlegging in de wet van de verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden van bestuurders de rechtszekerheid heeft vergroot; en (iii) dat het monistische bestuursmodel in de praktijk grotendeels werkt zoals beoogd volgens de wetstheorie. Daar waar de praktijk afwijkt (bijvoorbeeld bij vennootschappen waar er meer ub's dan nub's zijn), zien de onderzoekers geen reden om te komen tot wijzigingen. Een belangrijk gegeven daarbij is dat bij beursgenoteerde vennootschappen het monistische bestuursmodel wel werkt zoals beoogd in de wetstheorie.

Als voordelen van de one tier board wordt met name genoemd de geïnformeerde en betrokken positie van de niet-uitvoerende bestuurders en het slagvaardig(er) kunnen optreden van het monistische bestuur. Ook de mogelijkheid dat een bestuurder (zelfstandig) besluiten neemt, hetgeen bij een 'gewone' vennootschap niet mogelijk is, voorziet in een behoefte van de praktijk.¹²

Dat het monistische bestuursmodel niet openstaat voor banken en verzekeraars¹³ is volgens de onderzoekers zonder reden. Daarom geven zij in overweging dit te veranderen. Deze constatering is interessant aangezien de WBT-2 het monistische bestuursmodel introduceert voor alle in BW2 genoemde rechtspersonen. In de meeste semipublieke sectoren is er sectorale wetgeving die aan een monistisch bestuursmodel in de weg staat. In het kader van WBT-2 is al afgevraagd of

dit niet veranderd moet worden. Ik zie geen grond dit bestuursmodel aan deze organisaties te onthouden. Het is daarom ook winst dat deze regeling tegen het licht is gehouden.

De beperking van het aantal bestuurs- en toezichtsfuncties

Onderdeel van de WBT is een regeling die leidt tot een beperking van het aantal bestuurs- en toezichtsfuncties bij enkele grote¹⁴ rechtspersonen. De 'functiecumulatieregeling'. Deze regeling houdt in dat de benoeming tot bestuurder of commissaris bij een 'grote' vennootschap en bij een 'grote' stichting (gedrieën aangeduid als "rechtspersoon") geen doorgang vindt indien de persoon in kwestie reeds een zodanig aantal commissariaten vervult, dat hij boven een wettelijk maximum¹⁵ uitkomt. Bijvoorbeeld: personen die commissaris zijn bij vijf of meer andere grote rechtspersonen kunnen niet worden benoemd tot commissaris bij een zesde grote rechtspersoon.¹⁶

Deze functiecumulatieregeling vloeit voort uit het amendement-Irrgang. Het amendement beoogt een kwaliteitsverhoging van bestuur en toezicht.¹⁷ Daarnaast wordt beoogd het zogenoemde 'old boys network' te doorbreken en tevens het voorkomen van belangenverstrengeling.

Conclusies uit de evaluatie en kanttekeningen

Om met de deur in huis te vallen een van de meer opmerkelijke conclusies:

Op de peildatum in 2012 was nauwelijks meer sprake van een concentratie van grote aantallen toezichtfuncties; bij slechts dertien personen deed zich een overschrijding van het (fictieve) maximumaantal van vijf toezichtfuncties voor. In

de bijna vijf jaar na de invoering van de limiteringsregeling is de kleine groep van personen met veel toezichtfuncties verder gekrompen. Met andere woorden, de dichtheid van het ‘old-boysnetwork’ was in 2012 al niet groot meer, en is in de periode van 2012-2017 alleen maar verder afgenomen.

De vraag dringt zich dan ook op of de analyse voorafgaande aan het amendement wel de juiste was. Wellicht is de invloed van het ‘old boys network’ op de vele duizenden grote rechtspersonen schromelijk overschat. Terugkijkend is het de vraag of er voldoende over nut en noodzaak is nagedacht en of destijds nader onderzoek en een pas-toe-of-leg uit regel niet volstond.

Dat neemt niet weg dat de limiteringsfunctie een duidelijke signaalfunctie heeft die zeker ook buiten de reikwijdte van de regeling tot denken heeft gezet. Zoals de onderzoekers terecht opmerken wordt er “meer nadruk gelegd op de grenzen van de mogelijkheden van de individuele toezichthouder.”¹⁸

De onderzoekers zijn overigens “tot de conclusie gekomen dat de limiteringsregeling algemeen geaccepteerd lijkt te zijn. Er is sprake van een ontwikkeling die past binnen de bredere professionalisering van het toezicht die al langer gaande is. Dat er een limiet wordt gesteld aan het aantal door een persoon te vervullen toezichtfuncties wordt algemeen erkend in ‘corporate governance-land’. De limiteringsregeling wordt ook goed nageleefd, zodat het aangewezen lijkt de wettelijke regeling te handhaven en indien daarvoor aanleiding bestaat op onderdelen te wijzigen.”

Het lijkt echter wat arbitrair het puntensysteem niet van toepassing te laten zijn op de overige Nederlandse rechtspersonen.¹⁹ Het argument van de onderzoekers van afwezigheid van een concentratie van toezichtfuncties bij de kleine groep toezichthouders bij de

overige rechtspersonen overtuigt niet. Er is door de onderzoekers immers geconcludeerd dat er in algemene zin een zeer beperkte concentratie van toezichtfuncties aanwezig is.

Een verduidelijkte en versoepelde regeling (bijvoorbeeld meer punten, een pas-toe-of-leg-uit regeling of een –door de onderzoekers bepleitte- wegingsfactor van 1,5 voor de voorzitter²⁰) zou dan in het algemene gedeelte van BW2 opgenomen kunnen worden. De komende WBT-2 biedt hiervoor gelegenheid. Verdere discussie over dit onderwerp lijkt dan niet echt nodig.

Het streefcijfer evenwichtige verdeling

Onderdeel van de WBT is het streven naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in raden van bestuur en commissarissen bij ‘grote’²¹ vennootschappen. Bij een evenwichtige verdeling van de zetels van de RvB en de RvC wordt ten minste 30% van de zetels bezet door vrouwen en ten minste 30% door mannen.²²

Het streefcijfer vloeit voort uit het amendement-Kalma²³ en is een pas-toe-of-leg-uit bepaling.²⁴ Tijdens de parlementaire behandeling zag de minister vooralsnog geen aanleiding voor uitbreiding van de regeling tot andere rechtsvormen.

Conclusies uit de evaluatie en kanttekeningen

*Alle cijfers (...) - laten zien dat het aandeel vrouwen veel groter is in de raden van commissarissen dan in de besturen. De algemene trend is dat de percentages zowel voor het bestuur als de raad van commissarissen blijven toenemen, maar dat de groei traag is.*²⁵

De onderzoekers wijzen er op dat de wet nog best wat onduidelijkheden bevat, zowel op het punt van ‘evenwichtige samenstelling’, als ook bij het transpa-

**DAT HET MONISTISCHE BESTUURSMODEL NIET OPENSTAAT
VOOR BANKEN EN VERZEKERAARS IS VOLGENS
DE ONDERZOEKERS ZONDER REDEN.
DAAROM GEVEN ZIJ IN OVERWEGING DIT TE VERANDEREN**

HET IS DE VRAAG WAT DE WERKELIJKE RELEVANTIE VAN HET PUNTENSISTEEM EN HET STREEFCIJFER OP DIT MOMENT NOG IS - EN ZELFS IN 2012 WAS

rantiegedeelte.²⁶ De geopperde verduidelijking via een website –die zelf weer de nodige vragen zal oproepen- lijkt mij niet verstandig. Vanwege de uitlegmogelijkheid binnen de regeling zijn door de onderzoekers gesignaleerde onduidelijkheden echter niet onoverkomelijk. In 2020²⁷ zou de wettekst desgewenst verduidelijkt kunnen worden. Een nadruk –bijvoorbeeld door de accountant- op de publicatieverplichting zet waarschijnlijk meer zoden aan de dijk. Daar komt bij dat de streefcijferregeling slechts een van de vele diversiteits-richtlijnen is. Grote beursvennootschappen dienen bijvoorbeeld sinds 2016 in de verklaring inzake corporate governance een beschrijving te geven van het diversiteitsbeleid dat zij voeren met betrekking tot het bestuur en de raad van commissarissen.²⁸

De onderzoekers wijzen op het verschil tussen de private en semipublieke sector, waarbij in de laatste sector met 34,49% vrouwelijke toezichthouders gemiddeld genomen de ‘grote’ stichtingen het streefcijfer hebben gehaald. Toch pleiten de onderzoekers voor een uitbreiding van het streefcijfer tot ‘grote’ stichtingen vanwege het niet bereiken van het streefcijfer voor bestuurders. Daarbij gaan ze mijns inziens voorbij aan het feit dat besturen in de semipublieke sector veelal klein zijn (waarbij een of twee personen niet ongebruikelijk is). Een dergelijke verbreding van de regeling heeft dan weinig zin.

De onderzoekers hebben twijfels bij het stringenter maken van de regeling (bijvoorbeeld door het opleggen van bindende quota). Met name vanwege de weerstand die dit zal oproepen²⁹ en vanwege de mogelijke onverenigbaarheid met het Europese recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Die twijfel deel ik. Net als bij de functiecumulatieregeling zie je dat de –gewenste- bewegingen reeds gaande zijn. Wat hiervoor over stichtingen is gezegd maakt dat des

te duidelijker. Andere middelen zouden averechts kunnen werken. Zo ook overigens de vorige minister van OCW (verantwoordelijk voor emancipatie) die een quota als een paardenmiddel zag.³⁰ Een bredere kijk met meer eigen verantwoordelijkheid zoals in Duitsland ter hand genomen lijkt me een dan een betere route.³¹

Much Ado About Nothing?

Wat begon als een verbetering van de internationale bruikbaarheid van de NV en BV werd meer een onderwerp over governance aan de top. Hoeveel bestuurs- en toezichtsfuncties mag je vervullen en welke rol speelt diversiteit daarbij?

Het puntensysteem lijkt gericht op een –blijkbaar toch minder omvangrijk (wellicht zelfs non-existent?)-old boys network en het streefcijfer is wel een hele smalle kijk op het brede en ingewikkelde onderwerp van diversiteit in de samenleving. Of je het nu wel of niet eens bent met de achtergrond van het puntensysteem of het streefcijfer, het is toch wel de vraag wat de werkelijke relevantie van deze wettelijke regelingen op dit moment nog is. En zelfs in 2012 was. Zij representeren ontwikkelingen in governance land die breed gedragen worden. Toch zijn ze de aanjager van vele publicaties, symposia, discussies en een evaluatie van een wet inzake goed bestuur en toezicht. Much Ado About Nothing?

Het gedeelte inzake de one tier board en nevenaspecten (taakverdeling, aansprakelijkheid, tegenstrijdige belangen) zijn desalniettemin zeer nuttig voor de verdere doorontwikkeling van ons systeem van rechtspersonen. Dit betreft het vergroten van de rechtszekerheid van one tier boards bij overige rechtspersonen, maar bijvoorbeeld ook de mogelijkheid van besluitvorming door één bestuurder. In het

verlengde daarvan zou nog eens aandacht geschonken kunnen worden aan het leerstuk van vertegenwoordiging: waarom valt juist deze taak van het bestuur –die zich meer leent voor veralgemenisering dan de taakopvatting- buiten de algemene bepalingen?

De WBT-2 beoogt de nieuwe tegenstrijdig belang (besluitvormings-)regeling voor alle rechtspersonen in BW2 te doen laten gelden.³² Dat maakt de evaluatie van dit onderwerp extra relevant. De onderzoekers komen tot de conclusie dat de nieuwe regeling de door de wetgever beoogde rechtszekerheid in het handelsverkeer bevordert.³³

Ook hebben de onderzoekers zich kunnen buigen over de nieuwe regeling van taakverdeling en bestuurdersaansprakelijkheid en enkele aanbevelingen gedaan. Aangezien deze regeling model staat voor een nieuwe vergelijkbare regeling voor alle commissarissen in de WBT-2, is dit een goede zaak.

Ik schrok van de lijvigheid van de evaluatie, maar al met al is met deel twee in aantocht, een evaluatie van deel één een goede zet geweest.

Noten

- 1 Voluit: Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen (Stb. 2011, nr. 275).
- 2 Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 31 763, nr. 3.
- 3 Handelingen Eerste Kamer, Vergaderjaar 2010–2011, nr. 28, item
- 4 Vanuit het Instituut voor Ondernemingsrecht Faculteit Rechtsgeleerdheid, alsmede het Institute for Governance and Organizational Responsibility (iGor) is de evaluatie in de periode van 15 september 2016 tot 1 september 2017 uitgevoerd door Prof. mr. H.E. Boschma, Prof. mr. M.L. Lennarts, Prof. mr. J.N. Schutte-Veenstra en Dr. K. van Veen. Kenmerk WODC: 2730.
- 5 Overige onderwerpen betreffen: (i) de rechtsverhouding tussen een bestuurder en een beursvennootschap; (ii) aanpassing van de bindende voordracht voor benoeming van een bestuurder of commissaris van een NV. Deze onderwerpen worden niet besproken.
- 6 Voor de praktijk meest relevant: stichtingen, verenigingen en coöperaties.
- 7 De Minister heeft zijn voornemen hiertoe al aangekondigd.
- 8 De functiecumulatieregeling en het streefcijfer zijn immers later per amendement in de Tweede Kamer aan het wetsvoorstel toegevoegd.
- 9 “In maart 2017 waren volgens de door de KvK verstrekte data 3998 NV’s en 896.613 BV’s ingeschreven in het handelsregister. Hiervan hadden in totaal 443 NV’s en BV’s een monistisch bestuursmodel, onderverdeeld in 58 NV’s en 385 BV’s.”, aldus de evaluatie, pagina 41.
- 10 Evaluatie Pagina 52.
- 11 “In juli 2017 waren van de in totaal 168 Nederlandse vennootschappen met een Nederlandse notering en/of buitenlandse notering er 44 vennootschappen uitgerust met een monistisch bestuursmodel. Dit komt neer op een percentage van ruim 26% van het totale aantal Nederlandse beursvennootschappen.”, aldus de evaluatie, pagina 555.
- 12 Ingevolge art. 2:129a/2:239a lid 3 BW kan worden bepaald dat een bestuurder rechtsgeldig kan besluiten omtrent zaken die tot zijn taak behoren.
- 13 Artikel 3:19 lid 1 Wft vereist dat zij een RvC instellen.
- 14 Een rechtspersoon is groot als wordt voldaan aan twee van de volgende drie criteria: de activa (> € 20 mio), netto-omzet (> € 40 mio) en het gemiddelde aantal werknemers over het boekjaar (> 250). Deze criteria zijn ontleend aan het jaarrekeningenrecht en raakt uitsluitend rechtspersonen die een jaarrekening moeten opmaken (of een financiële verantwoording moeten maken die daaraan gelijkwaardig is).
- 15 Vergelijk de artikelen 2:132a, 2:142a, 2:242a, 2:252a, 2:297a en 2:297b BW.
- 16 Het voorzitterschap van de RvC telt dubbel. Aan commissaris wordt zowel een niet-uitvoerend bestuurder als een toezichthouder (RvT) gelijkgesteld. Uitzonderingen gelden voor groepsbenoemingen, de management-BV, benoemingen bij overige rechtspersonen (bijvoorbeeld de grote coöperaties, formele verenigingen en OWM’s), door de OK benoemde commissaris en buitenlandse rechtspersonen.
- 17 Het is de wens van een meerderheid in de Tweede Kamer dat bestuurders en commissarissen van grote rechtspersonen voldoende tijd moeten kunnen vrijmaken voor hun belangrijke functie en derhalve niet teveel dergelijke functies mogen cumuleren.
- 18 Evaluatie, pagina 354.
- 19 Uit de wetgeschiedenis wordt niet duidelijk waarom het puntensysteem is beperkt tot de drie genoemde rechtspersonen. Een amendement dat strekte tot uitbreiding werd op technische gronden verworpen.
- 20 Zij zien overigens geen aanleiding voor een uitzondering op het puntensysteem voor zogenoemde ‘beroepscommissarissen’.
- 21 Een rechtspersoon is groot als wordt voldaan aan dezelfde ver-

eisen als hierboven bij de functiecumulatieregeling genoemd. In de evaluatie wordt het aantal grote vennootschappen op ruim 5.000 geraamd.

- 22 In een grote vennootschap wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige verdeling bij: a. het benoemen en het voordragen van bestuurders; b. het opstellen van een profielschets voor de omvang en samenstelling van de RvC, alsmede bij het aanwijzen, benoemen, aanbevelen en voordragen van commissarissen; c. het opstellen van een profielschets voor de niet-uitvoerende bestuurders alsmede bij het voordragen, benoemen en aanbevelen van niet-uitvoerende bestuurders. Hetzelfde geldt voor de vennootschap die als rechtspersoon bestuurder is.
- 23 Internationaal onderzoek zou hebben aangetoond dat een te eenzijdige samenstelling van RvBs en RvCs leidt tot slechtere financiële resultaten, maar ook tot een lagere economische groei. Dus niet alleen vanuit emancipatoir oogpunt, maar ook om economische redenen is deze (tijdelijke) overheidsmaatregel wenselijk, aldus Kalma c.s.
- 24 In het geval de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld wordt in het jaarverslag uiteengezet: (i) waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld; (ii) op welke wijze de vennootschap heeft getracht tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen; en (iii) op welke wijze de vennootschap beoogt in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren, aldus artikel 2:391 lid 7 BW.
- 25 Evaluatie, pagina 574.
- 26 Bijvoorbeeld: (i) wat 'een evenwichtige verdeling' precies behelst; (ii) in hoeverre een voorkeursbeleid is toegestaan; (iii) de RvB of RvC bestaande uit 1 persoon; (iv) toepasselijkheid op de one tier board; (v) afronden naar beneden of naar boven?
- 27 Het amendement had een zogenoemde horizonbepaling en verviel automatisch per 01-01-2016. Sinds de invoering van het streefcijfer is het aandeel vrouwen aanzienlijk toegenomen. Het is echter altijd de bedoeling geweest van de Minister om de regeling voort te zetten en vanaf april 2017 is het streefcijfer weer van kracht tot 01-01-2020. Daarmee is het anderhalf jaar niet van toepassing geweest.
- 28 Besluit van 22-12-2016 tot wijziging van het 'Besluit tot vaststelling van nadere voorschriften omtrent de inhoud van het jaarverslag'.
- 29 Bij vennootschappen met kleinere bestuurs- en toezichtsorganen (die moeilijker aan het quotum kunnen voldoen).
- 30 <https://www.bnr.nl/nieuws/politiek/10319536/vrouwenquotum-als-ultiem-paardenmiddel>.

31 *"In Duitsland geldt voor de hoogste twee managementlagen onder het bestuur een flexibele streefcijferregeling. Dat wil zeggen dat de onder de regeling vallende bedrijven hiervoor zelf een streefcijfer en streefdatum mogen vaststellen. Bovendien heeft de wetgever aan de bedrijven de nodige vrijheid gelaten om te bepalen welke functies onder de twee hoogste managementlagen vallen. Een dergelijke regeling zou ook voor Nederland kunnen worden overwogen."*

32 Voor de vereniging, coöperatie en onderlinge waarborgmaatschappij geldt immers nog steeds de vertegenwoordigingsregel. Voor stichtingen kent de wet op dit moment geen tegenstrijdig-belangregeling; het bestuur blijft bevoegd (aldus de rechtspraak).

33 Evaluatie, hoofdstuk 6.4.

Over de auteur:

Joost Kramer is als jurist en bedrijfskundige gespecialiseerd in het adviseren van de ondernemingsleiding. Zijn focus ligt op het adviseren en ondersteunen van ondernemingen, raden van bestuur en commissarissen/toezichthouders.

