

Aan De Minister van Onderwijs,  
Wetenschap, Cultuur en Sport  
Drs. M. Alcalá-Wallé  
Schottegatweg Oost 10  
Alhier

Uw nummer 2019/20244      Uw brief van: 17 juli 2019      Ons nummer: 16082019.02      Willemstad, 16 augustus 2019  
(letter):  
Onderwerp: Voornemen tot goedkeuring benoeming  
bestuurder FDDK. (art. 9 PB 2014, no. 3 (GT))  
Bijlage(n):

## 1 Grondslag

De openbare rechtspersoon Curaçao is met inachtneming van artikel 4 van de Landsverordening corporate governance (P.B. 2014, no. 3 (G.T.)), een schriftelijke overeenkomst aangaande ingaande 1 mei 2012, met een bij Landsbesluit no. 2012/13836 aangewezen deskundige organisatie zijnde Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (hierna: SBTNO). Uitgaande van het gestelde in artikel 4 derde lid van de Landsverordening corporate governance alsook de bepalingen van de overeenkomst van opdracht, behoren tot de werkzaamheden van de adviseur corporate governance onder meer het ambtshalve of op verzoek van de Minister adviseren van de aandeelhouder, de Regering, de Raad van Ministers dan wel de Ministers over de toepassing van de in het Landsbesluit Code Corporate Governance Curaçao (P.B. 2014, no. 4 (G.T.)) (hierna: de Code) en in de Landsverordening corporate governance opgenomen bepalingen.

Op 3 april 2019 heeft de adviseur het advies met nummer 03042019.01 uitgebracht met betrekking tot werving- en selectieprocedure en profielschets voor de bestuurder van Fundashon Dedaroyo Deportivo Korsòu (hierna: FDDK). In vervolg op dat advies is middels besluit van de Raad van Minister d.d. 17 juli 2019 met zaaknummer 2019/20244, ontvangen op 19 juli 2019, het voornemen tot de goedkeuring van de benoeming van een kandidaat als bestuurder van FDDK aan de adviseur gemeld.

Artikel 9 lid 1 van de Landsverordening corporate governance stelt dat indien door of namens een Minister wordt meebeslist of beslist over de benoeming of voordracht tot benoeming van een bestuurder dient de verantwoordelijke Minister het voornemen tot de benoeming of voordracht schriftelijk en gemotiveerd aan de adviseur corporate governance te melden. In overeenstemming met artikel 9 lid 2 van de Landsverordening corporate governance dient de adviseur corporate governance te adviseren over de vraag of een dergelijk voornemen voldoet aan de statuten van de stichting of vennootschap en aan de toepasselijke regels, waaronder de procedureregels zoals bedoeld in artikel 8 van de Landsverordening corporate governance en de bepalingen uit de Code. In het advies geeft de adviseur gemotiveerd aan of er al dan niet zwaarwegende bezwaren zijn tegen het gemelde voornemen.

## 2 Melding voorgenomen goedkeuring benoeming bestuurder

Middels besluit van de Raad van Minister d.d. 17 juli 2019 met zaaknummer 2019/20244, ontvangen op 19 juli 2019 is het voornemen tot de goedkeuring van de benoeming van een kandidaat als bestuurder van FDDK geheel ongemotiveerd aan de adviseur gemeld.

### 2.1 Ontvangen en geraadpleegde documenten

- Besluit van de Raad van Ministers d.d. 17 juli 2019 met zaaknummer 2019/20244 ter fine van advies;
- Brief d.d. 4 juli 2019 met zaaknummer 2019/20244 van de Sectordirecteur Cultuur & Sport aan de Minister van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport (hierna: de Minister) met als onderwerp "Advies voordracht bestuurder FDDK";
- Besluit van de raad van commissarissen FDDK d.d. 9 mei 2019 met betrekking tot de voordracht aan de Minister van ██████████ als bestuurder FDDK;
- Salarisaanbod d.d. 9 mei 2019;
- Brief d.d. 23 januari 2019 met kenmerk FDDK.2019.BR.00035 van FDDK aan de Minister betreffende Bezoldiging en overige contractvoorwaarden FDDK Bestuurder;
- Brief d.d. 17 mei 2019 van FDDK aan de Minister betreffende voordracht FDDK bestuurder;
- Concept overeenkomst van opdracht FDDK bestuurder;
- Rapportage mei 2019 FDDK Werving Directeur. Connect business advisory inclusief bijlagen:
  - Wervingsadvertentie;
  - Profielschets Directeur FDDK;
  - Overzicht briefselectie;
  - Bevindingen eerste gesprek;
  - Bevinding van de RvC inzake tweede gesprekken;
  - Inhoudelijke casussen;
  - CV voorgedragen kandidaat;
  - Verklaring omtrent het gedrag.
- Statuten van FDDK, laatstelijk gewijzigd op 18 juli 2014; en
- Online uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel van Curaçao van FDDK van 5 augustus 2019.

Bij het raadplegen van de informatie en aangeleverde documenten in de omslag met zaaknummer 2019/20244 welke op 19 juli 2019 aan de adviseur was aangeboden, is gebleken dat de motivering en het voornemen van de Minister alsmede bepaalde informatie en documenten ontbraken. Naar aanleiding daarvan heeft de adviseur middels brief 25 juli 2019 (nummer: 25072019.01) de Minister verzocht om nadere informatie. Daarin is het volgende gesteld dan wel verzocht:

"(...)

Gelet op het voorgaande en conform artikel 9 van de Landsverordening corporate governance ontvangt de adviseur gaarne de volgende nadere informatie:

- De gemotiveerde melding van de Minister met betrekking tot de voorgenomen goedkeuring van de voorgenomen benoeming van een bestuurder van FDDK met een onderbouwing waarom er voor een bepaalde kandidaat is gekozen;
- De CV van de tweede kandidaat ██████████ die in de eindselectie heeft deelgenomen;
- Motivering waarom er bij de briefselectie van de in de profielschets gestelde vereisten is afgeweken;
- Onderbouwing of de kandidaat/kandidaten voldoen aan de vastgestelde profielschets voor de bestuurder FDDK;
- De "Insights Discovery Assessment" resultaten van de twee eindkandidaten;

- De resultaten van beoordelingen van de kandidaten op de twee casussen die aan hun zijn voorgelegd;
- Nadere precisering van het opleidingsniveau en opleidingsinstituut van de door de raad van commissarissen voorgedragen kandidaat;
- Nadere precisering van de werkervaring en eigen bedrijven van de door de raad van commissarissen voorgedragen kandidaat.

Ter wille van een snellere afhandeling kan de verzochte informatie eveneens per e-mail ([donalddepalm@sbtno.org](mailto:donalddepalm@sbtno.org)) aan de adviseur worden verstuurd. In het kader van de wettelijke termijn waarin de adviseur na ontvangst van een melding een advies moet uitbrengen, ontvangt de adviseur de verzochte informatie zo spoedig mogelijk, doch binnen vijf werkdagen na dagtekening van dit schrijven zijnde uiterlijk op 1 augustus 2019.

(...)"

## 2.2 Nadere ontvangen en geraadpleegde documenten

Naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie heeft de adviseur onder andere middels e-mail d.d. 31 juli 2019 van de voorzitter van de raad van commissarissen FDDK afschriften ontvangen van de aan de Minister gerichte nadere informatie alsmede kopieën van de assessments resultaten van 2 kandidaten.

De nader ontvangen informatie betreft de volgende documenten:

- Brief d.d. 31 juli 2019 van FDDK aan de Minister met als onderwerp "SBTNO verzoek tot nadere informatie benoeming bestuurder FDDK", met bijlage:
  - C.V. 2<sup>de</sup> kandidaat
  - Individuele assessment
  - Nadere relevante werk- en opleidingsinformatie voorgedragen kandidaat
- Persoonlijk kandidaten Profiel Insights Discovery d.d. 1 mei 2019 van 2 kandidaten.

De Minister heeft naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie middels brief d.d. 6 augustus 2019 met zaaknummer 2019/20244 formeel bovengenoemde documenten aan de adviseur aangeboden en het volgende gesteld:

"(...)

Minister van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport (OWCS) heeft kennis genomen van uw verzoek om te reageren op de voorgestelde kandidaat voor de functie van bestuurder bij de Fundashon Desaroyo Kòrsou (FDDK).

Het voornemen van de Raad van Commissarissen van FDDK is om ██████████ in dienst te nemen. In de brief d.d. 31 juli 2019 heeft de Raad van Commissarissen het voorstel voor in dienstneming van betrokkene gemotiveerd. De Minister is niet betrokken geweest bij het werving en selectieproces van een bestuurder bij de FDDK en de Minister gaat ervan uit dat de Raad de beste kandidaat heeft voorgedragen om de functie te bekleden.

Los van de toon van de brief van de Raad van Commissarissen FDDK, heeft de Minister wel begrip voor het lange proces voor de aanstelling van de bestuurder, waar door het sportproces en de sportoutput nadelig kunnen worden beïnvloed.

De Minister hoopt op een snelle afronding van het benoemingsproces zodat de FDDK verder kan.

(...)"



In het schrijven van FDDK d.d. 31 juli 2019 heeft FDDK diverse opmerkingen geplaatst met betrekking tot het proces welke niet in overeenstemming zijn met de feitelijke gang van zaken. Met betrekking tot het gestelde in het schrijven van FDDK heeft de adviseur de hierna volgende kanttekeningen. FDDK doet voorkomen alsof de adviesprocedure van de SBTNO dan wel het handelen van de Minister gevolgen heeft voor het doelmatig functioneren van FDDK als uitvoeringorganisatie. Tevens geeft FDDK een onjuiste en onvolledige voorstelling van de chronologische feiten.

Als eerste zij gesteld dat de adviseur conform de Landsverordening 4 weken de tijd heeft om advies uit te brengen bij een melding. Van belang is dat FDDK dan wel de Minister alle benodigde informatie en documenten met de wettelijk vereiste motivering tezamen met de melding aan de adviseur doen toekomen.

In tegenstelling tot hetgeen FDDK doet voorkomen heeft de SBTNO het door FDDK aan de Minister aangeboden schrijven van 17 mei 2019 niet twee maanden in behandeling gehad. Dit stuk is pas op 19 juli 2019 door de adviseur ontvangen zoals ook vermeldt in het verzoek tot nadere informatie van de adviseur. Het stuk is in de periode van 17 mei tot 19 juli bij het Ministerie van OWCS in behandeling geweest waarna het aan de adviseur is aangeboden. De adviseur heeft hierna ook binnen een week een verzoek tot nadere informatie aan de Minister verzonden daar er onder andere relevante stukken en informatie ontbraken die door FDDK niet waren aangeleverd.

Met betrekking tot de chronologische volgorde van het proces verzuimd FDDK te vermelden dat de vertraging in de procedure mede te wijten is in het nalaten van FDDK zelf. De voormalige directeur had immers reeds in november 2018 zijn overeenkomst opgezegd. FDDK had in januari 2019 een werving en selectie procedure opgestart zonder inachtneming van de wettelijke procedure zoals vervat in de Landsverordening Corporate Governance. De werving en selectieprocedure was toen opgestart zonder dat de profielschets en de wervingsprocedure aan de adviseur waren gemeld. De adviseur heeft na kennis hiervan te hebben genomen dit gemeld aan de Minister en tevens FDDK geïnformeerd dat de procedure zoals vastgesteld in de Landsverordening en in de TOR werving en selectie directieuren in acht dien te worden genomen. Tevens heeft de adviseur FDDK geadviseerd om de reeds eerder door de adviseur uitgebrachte adviezen te raadplegen. De adviseur had immers ook in het jaar 2014 ook al advies uitgebracht met betrekking tot de werving en selectie en benoeming van een bestuurder voor FDDK. De te volgen procedure mocht gelet hierop bij FDDK bekend worden verondersteld. Eveneens behoorde FDDK gelet hierop te weten welke documenten en informatie er aan de adviseur door tussenkomst van de Minister moesten worden aangeboden. Verwezen wordt ook naar het advies van 11 februari 2019 no 11022019.01 van de adviseur waarin de adviseur de Minister heeft verzocht te bewerkstelligen dat een werving- en selectieprocedure zou worden opgestart om te komen tot een permanente bestuurder.

Immers ook in het advies van 3 april 2019 no. 03042019 met betrekking tot de werving en selectieprocedure FDDK, had de adviseur onder andere benadrukt dat in het kader van de transparantie bij alle selectierondes en bij de persoonlijkheidsmeting scoringsmatrixen moeten worden opgesteld. En dat ter bevordering van de transparantie wordt geadviseerd om voor de scoring een puntensysteem te hanteren waardoor de onderlinge mate van geschiktheid beter blijkt. Tevens was erop gewezen dat de selectiecommissie haar keuze van de meest geschikte kandidaat dient te onderbouwen. Hetgeen ook uit de scores dient te blijken.

In voornoemd advies was eveneens vermeld dat de Minister haar voornemen tot goedkeuring van de voorgenomen benoeming gemotiveerd moet melden aan de adviseur. Hetgeen separaat van de motivering van de selectiecommissie moet geschieden.

In het verlengde daarvan heeft de adviseur er eveneens op gewezen dat de geselecteerde kandidaat gemotiveerd en vergezeld van alle onderliggende stukken van de werving- en selectieprocedure aan de adviseur moet worden gemeld conform artikel 9 van de Landsverordening corporate governance. Het betoog van FDDK dat zij uit de online webarchief niet konden opmaken dat het opsturen van de assessmentresultaten een vereiste is en dat er geen vooraf vastgestelde procedure zou zijn hoe te handelen en welke documenten er zouden moeten worden overlegd is voor de adviseur gelet hierop dan ook niet te volgen.

Tot slot merkt de adviseur op dat in tegenstelling tot hetgeen FDDK stelt het niet de adviseur is die procedures en richtlijnen dient op te stellen voor de werving en selectie van bestuurders maar dat dit de verplichting is van de overheid en de raad van commissarissen. De adviseur verwijst hierbij wederom naar de verplichting van de overheid om een entiteit in te stellen zoals gesteld in artikel 4.2 van de Code.

### 3 Toetsing profielschets en procedureregels bestuurder

#### 3.1 Gehanteerde profielschets

In de aangeleverde documenten heeft de adviseur als bijlage A de wervingsadvertentie en als bijlage B de Profielschets Directeur FDDK mogen aantreffen. De profielschets komt overeen met de ontvangen profielschets waarover de adviseur op 3 april 2019 nummer 03042019.01 heeft geadviseerd en heeft gesteld geen zwaarwegende bezwaren te hebben tegen de voorgelegde profielschets.

Zoals gesteld in het verzoek om nadere informatie d.d. 25 juli 2019 staat in bijlage C van de rapportage “overzicht briefselectie” in kolom 5 vermeld als scoringscriteria “Minimaal 8 jaar relevante werkervaring, liefst in een eindverantwoordelijke functie” en in de eerste kolom vermeld “academisch werk- en denkniveau met relevante opleiding”. Het voorgaande is niet in overeenstemming met de door de adviseur in zijn advies van 3 april 2019 no. 03042019.01 geaccordeerde profielschets voor de bestuurder van FDDK. Conform voornoemde profielschets dienen de kandidaten te beschikken over een academische opleiding dan wel aantoonbare werk en denkniveau, bij voorkeur bedrijfskundig, bedrijfseconomische of sportmanagement, met minimaal 10 jaar leidinggevende ervaring waarvan 5 jaar in een eindfunctie.

Als motivering voor de afwijking van de in de vastgestelde profielschets gestelde eisen heeft de raad van commissarissen in hun schrijven van 31 juli 2019 het volgende naar voren gebracht:

“(…)

Zoals u weet is er in twee periodes geadverteerd om in de vacature te voorzien. In de gepubliceerde advertentie zijn er 7 punten beschreven, als onderdelen van de vereiste profielschets. Dat een kandidaat uiteindelijk aan alle punten voldoet is een wens, maar is in de praktijk niet altijd haalbaar. Het is zeker niet zo dat van alle punten is afgeweken!

Indien bedoeld wordt op het loslaten van de vereiste van een academische opleiding, dan klopt dit, aangezien het aantal academici dat gesolliciteerd had, en aan de andere punten voldeed, minimaal was. De combinatie van werkervaring, psychologische assessment, referentiecheck en schriftelijke assessments heeft zowel het professionele werving- en selectiebureau, als de RvC ervan overtuigd dat de huidige kandidaat van voldoende niveau is.

Overigens hadden de laatste paar directeuren van de nationale sportstichting ook geen academisch opleidingsniveau.

(…)”

De motivering van de raad van commissarissen is niet geheel te volgen en niet geheel in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van de Landsverordening.

Dat bij de werving en selectie niet alle kandidaten aan alle in een profielschets gestelde vereisten en criteria voldoen dan wel dienen te voldoen is begrijpelijk. Ook dat de keuze wordt gedaan op grond van de beoordeling of een kandidaat in voldoende mate voldoet aan het merendeel van de in de profielschets gestelde vereisten behoort tot de gangbare procedure van een werving en selectie.



Echter het na het opstarten van de werving en selectie wijzigen van de vereisten omdat het aantal academici dat gesolliciteerd had, en aan de andere punten voldeed, minimaal was is niet in overeenstemming met de procedureregels. Eenmaal als de profielschets is vastgesteld en de adviseur gesteld heeft hier geen zwaarwegende bezwaren tegen te hebben kan de profielschets met de daarin gestelde criteria niet gewijzigd worden en dient deze als uitgangspunt gehanteerd te worden voor de beoordeling van de kandidaten en het verrichten van de briefselectie. Ook het feit dat de laatste paar directeuren van de nationale sportstichting ook geen academisch opleidingsniveau rechtvaardigt geen aanpassing achteraf van de profielschets.

Indien de raad van commissarissen FDDK de mening was toegedaan dat een kandidaat met een HBO opleiding en met minder leidinggevende ervaring tevens in aanmerking had kunnen komen voor deze functie had de raad van commissarissen dit van tevoren in de profielschets en de advertentietekst moeten opnemen en ter toetsing voorleggen aan de adviseur. Het voorgaande heeft FDDK ook in het jaar 2014 gedaan toen zij voornemens waren een bestuurder te werven. De adviseur heeft toen ingestemd met een profiel met de opleidingsvereiste zijnde een HBO-opleiding verwezen wordt naar het advies inzake werving en selectie bestuurder FDDK d.d. 20 november 2014 no. 20112014.01.

### 3.2 Gehanteerde procedureregels

Connect business advisory heeft ondersteuning geboden bij de werving en selectie van kandidaten voor de functie van bestuurder bij FDDK.

In de rapportage mei 2019 is gesteld dat de volgende stappen zijn doorlopen:

- |         |   |
|---------|---|
| Stap 1  | Opstellen en plaatsen van de advertentie(s)                         |
| Stap 2  | Voeren van het secretariaat   |
| Stap 3  | Uitvoeren briefselectie   |
| Stap 4  | Uitvoeren van een online screening van de uit te nodigen kandidaten |
| Stap 5  | Formuleren en versturen van afwijzingsbrieven                       |
| Stap 6  | Inhoudelijk voorbereiden van de gesprekken                          |
| Stap 7  | Voeren van de sollicitatiegesprekken (eerste gesprekken)            |
| Stap 8  | Uitvoeren van een tweede selectie                                   |
| Stap 9  | Voeren van sollicitatiegesprekken door de RvC (tweede gesprekken)   |
| Stap 10 | Uitvoeren van een derde selectie                                    |
| Stap 11 | Uitvoeren van assessments   |
| Stap 12 | Uitvoeren van referentie-onderzoek                                  |
| Stap 13 | Definitieve keuze door de RvC                                       |
| Stap 14 | Opstellen en opleveren Van de eindrapportage                        |

De advertentie voor de werving en selectie is in de week van 8 april in vier dagbladen geplaatst alsmede via de sociale mediakanalen en wervingssites verspreid.

De response op de wervingsadvertentie betrof in totaal 8 sollicitanten.

Er zijn vier kandidaten op grond van de briefselectie uitgenodigd voor een eerste sollicitatie gesprek.

Na het eerste gesprek waren er drie kandidaten geschikt bevonden om door te gaan naar een tweede gesprek welke plaatsvond met de leden van de raad van commissarissen.

Na het tweede gesprek waren er twee kandidaten geschikt bevonden voor de vervolprocedure.

Uit de rapportage mei 2019 van Connect business advisory blijkt dat twee kandidaten nagenoeg gelijk hebben gescoord zowel bij de briefselectie als bij de eerste en tweede gesprekken. Bij beide gesprekken was er slechts 1 punt verschil tussen de scores van de beide kandidaten.

Ter voorbereiding op en ondersteuning van de uiteindelijke keuze is er bij de resterende twee kandidaten een Insights Discovery assessment afgenomen, hetgeen voor elk van de kandidaten heeft geresulteerd in een rapportage met concrete en persoonsgebonden informatie over onder meer:

- Persoonlijke stijl
- Omgang met anderen
- Besluitvorming
- Sterke en zwakke punten
- Communicatie
- Blinde vlekken
- Suggesties voor ontwikkeling

De resultaten zijn met de respectievelijke kandidaten besproken tijdens een 1-op-1 gesprek. Daarbij is er gericht doorgevraagd op sterke punten en op mogelijke aandachtspunten vanuit het profiel, gericht op voor het effectief kunnen functioneren van de kandidaat in de functie van Directeur van FDDK.

Gesteld wordt dat de gesprekken met beide kandidaten goed zijn verlopen en geen 'rode vlaggen' hebben opgeleverd.

Noch in de rapportage van mei 2019 noch in de persoonlijke profielen van 1 mei 2019 van de kandidaten heeft de adviseur een vergelijkend oordeel van de deskundige die de Insights Discovery assessment heeft uitgevoerd aangetroffen met betrekking tot de geschiktheid van de kandidaten voor de functie. Het had op de weg van de raad van commissarissen gelegen om de deskundige van de werving en selectiebureau op grond van haar bevindingen van de Insight Discovery assessment een uitspraak te laten doen over de geschiktheid van beide kandidaten voor de functie. Uit de het gestelde dat de gesprekken met beide kandidaten goed zijn verlopen en deze geen "rode vlaggen" hebben opgeleverd kan de adviseur alleen concluderen dat beide kandidaten geschikt zijn bevonden doch kan hieruit niet gesteld worden welke kandidaat op grond van het assessment beter zou aansluiten op het profiel van de functie.

Zoals gesteld had de adviseur in eerste instantie de assessment resultaten niet mogen ontvangen. Uit de nader ontvangen persoonlijke profielen van beide kandidaten blijkt echter dat beide kandidaten op verschillende onderdelen aandachtspunten hebben.

Het is niet de taak van de adviseur om op grond van de assessments dan wel persoonlijke profielen een uitspraak te doen over de geschiktheid van de kandidaten maar om te toetsten of werving en selectie heeft plaatsgevonden met in achtneming van de wettelijke en statutaire bepalingen alsmede de in de door de overheid vastgestelde vereisten zoals vervat in de TOR voor de werving en selectie van bestuurders. Reden waarom de adviseur de Minister adviseert om alsnog de raad van commissarissen te verzoeken om de deskundige te benaderen met het verzoek om voor zoverre dit niet is geschied om op grond van de bevindingen van beide kandidaten een uitspraak te doen ten aanzien van de geschiktheid van de kandidaten in vergelijking tot elkaar.

De twee kandidaten hebben elk ook een tweetal inhoudelijke casussen voorgelegd gekregen. De casussen zijn opgesteld door de raad van commissarissen en hadden tot doel het kunnen laten zien van parate kennis in relatie tot de functie op grond van enkele FDDK gerelateerde (fictieve) situaties. De adviseur had aanvankelijk slechts de voorgelegde casussen mogen ontvangen en heeft bij het verzoek om nadere informatie verzocht om de resultaten van beoordelingen van de kandidaten door de raad van commissarissen op de twee casussen te mogen ontvangen. De adviseur heeft in de nader toegezonden stukken de memo's van de twee kandidaten mogen ontvangen met de uitwerking van de twee casussen. De beoordeling hiervan door de raad van commissarissen dan wel de deskundige heeft de adviseur niet mogen

ontvangen. Het is voor de adviseur ook niet duidelijk welke competenties dan wel functie-eisen de raad van commissarissen met deze casussen bij de kandidaten heeft getoetst en hoe de kandidaten hierop hebben gescoord.

Reden waarom de adviseur de Minister adviseert om alsnog de raad van commissarissen te verzoeken om het voorgaande inzichtelijk te maken en de Minister de beoordelingsresultaten van de kandidaten met betrekking tot deze casussen te doen toekomen.

Dat de Minister inzicht krijgt in hoe de kandidaten ten opzichte van elkaar hebben gescoord op de assessment/persoonlijk profiel en de casussen is van belang gezien het feit dat de beoordelingsresultaten van de gespreken met de kandidaten zeer dicht bij elkaar liggen. De assessment resultaten en de resultaten van de casussen zouden gelet hierop van doorslaggevende aard kunnen zijn om te bepalen welke kandidaat als meest geschikte kandidaat kan worden aangemerkt.

Het voorgaande neemt niet weg dat indien er twee geschikte kandidaten zijn de raad van commissarissen gemotiveerd ook een kandidaat die minder heeft gescoord kan voordragen daar die kandidaat op bepaalde voor FDDK relevante onderdelen desalniettemin als een geschikter kandidaat kan worden aangewezen.

De gevolgde werving- en selectieprocedure is in beginsel in overeenstemming met de door de adviseur in zijn advies van 3 april 2019 getoetste werving- en selectieprocedure. De adviseur heeft dan ook in beginsel geen zwaarwegende bezwaren tegen de gevolgde procedure met in achtneming van de hierboven vermelde aandachtspunten voor de Minister.

#### 4 Toetsing voornemen tot benoeming bestuurder

In overeenstemming met artikel 6 lid 3 van de statuten van FDDK worden de leden van het bestuur van FDDK benoemt door de raad van commissarissen na goedkeuring van de Minister.

Zoals gesteld volgt uit de rapportage dat in totaal 8 kandidaten hebben gesolliciteerd op de functie waarvan er 4 aan de selectiecriteria voldeden en uitgenodigd zijn voor een gesprek. Na het eerste gesprek zijn er 3 kandidaten geselecteerd voor de tweede gesprek waarna 2 kandidaten tevens aan een assessment zijn onderworpen.

De voordracht was ongemotiveerd aan de adviseur gemeld ook in de rapportage was er geen motivering voor de keuze door de raad van commissarissen vermeld en was slechts gesteld dat op grond van alle beschikbare informatie besloten was om met ██████████ in gesprek te gaan aangaande een mogelijke aanstelling als Directeur van FDDK.

Naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie heeft de raad van commissarissen alsnog de voordracht gemotiveerd en het volgende gesteld:

“(…)

De doorslaggevende factor om tot de voorgedragen kandidaat te komen, lag bij de volgende punten:

1. Werkervaring. De kandidaat heeft jaren bij SEDREKO gewerkt in een leidinggevende functie, en kent de financiële uitdagingen, het werkveld, de personele en organisatorische uitdagingen, en de CAO onderhandelingen die daarmee in verband staan. Hij heeft bovendien bewezen dat hij de adequate competenties heeft om, gegeven de beperkingen van de organisatie, het toch zover te brengen dat er resultaten geboekt kunnen worden.
2. De kandidaat heeft duidelijke ervaring als ‘people manager’, hetgeen tevens bevestigd is door de referenties. Aangezien er uiteenlopende opleidingsniveaus (overwegend lbo en LBO plus) binnen FDDK zijn, is dit een belangrijk punt.
3. De kandidaat heeft zich tevens als vrijwilliger ingezet voor verschillende sociale doelstellingen en instellingen en heeft daar bestuurservaring in het werkveld opgedaan.
4. Als ondernemer heeft de kandidaat bewezen commerciële competenties te bezitten.
5. Het persoonlijk contact tijdens de gehele procedure met de kandidaten bleek ook belangrijke informatie op te leveren. (Klant)vriendelijkheid, uiterlijke verzorging, efficiënte benadering van de



assessments zijn allemaal aspecten geweest die uiteindelijk invloed hadden op de uiteindelijke keuze voor de kandidaat.

(...)"

Uit de nader aangeleverde toelichting op het CV van betrokkene volgt dat hij een afgeronde MTS opleiding heeft in de richting bouwkunde alsmede een MBA opleiding bij SPD Dagopleiding Arnhem zijnde een verkorte HBO opleiding. Tevens heeft hij ook verschillende cursussen gevolgd op onder andere administratief gebied. Uit de nader toegezonden toelichting blijkt eveneens dat de kandidaat directeur is van zijn eigen BV die onder andere werkzaamheden verricht op het gebied van persoonlijk begeleiden, counselen en adviseren, het ontwikkelen, organiseren, coördineren en geven van cursussen, trainingen en opleidingen.

De adviseur heeft in de nader aangeleverde informatie geen vergelijkende scores dan wel een beoordelingsmatrix van de kandidaten mogen ontvangen voor de assessments noch voor de casussen die ze moesten uitwerken. Het is voor de adviseur dan ook niet duidelijk hoe de kandidaten naar het oordeel van de raad van commissarissen dan wel de deskundige op deze onderdelen ten opzichte van elkaar hebben gescoord.

Zoals gesteld is het voorgaande van belang gezien het feit dat de eindresultaten op grond van de gespreken met kandidaten nagenoeg gelijk is.

Uit de aangeleverde stukken kan de adviseur afleiden dat op grond van de selectieresultaten beiden kandidaten in voldoende mate geschikt zijn bevonden voor de functie.

De raad van commissarissen heeft gemotiveerd aangegeven waarom de keuze gevallen is op [REDACTED]. De adviseur kan de motivering van de raad van commissarissen volgen doch had het in het kader van de objectivering hiervan op de weg van de raad van commissarissen gelegen om dit nader te onderbouwen op grond van de bevindingen van de assessments van de kandidaten en de resultaten van de casussen.

De Minister heeft naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie middels brief d.d. 6 augustus 2019 gesteld dat de Minister niet betrokken is geweest bij het werving en selectieproces van een bestuurder bij FDDK en dat de Minister ervan uit gaat dat de Raad de beste kandidaat heeft voorgedragen om de functie te bekleden.

Dat de Minister niet direct betrokken is bij een werving en selectie procedure van een bestuurder is geheel in overeenstemming met de code en de Landsverordening. Doch is het te taak van de Minister om zich terdege te vergewissen van het feit dat de werving en selectie en de uiteindelijke keuze van de kandidaat transparant en met in achtneming van de Landsverordening en statutaire bepalingen heeft plaatsgevonden. De Minister kan derhalve niet volstaan met ervan uit te gaan dat de raad van commissarissen de beste kandidaat heeft voorgedragen voor de functie. De Minister dient immers een gemotiveerde weloverwogen beslissing te nemen en dient in dit kader de door de raad aangedragen informatie en documenten te beoordelen en tot het oordeel te komen of alle procedure regels in acht zijn gekomen en of er op een transparante en wel onderbouwde wijze tot de voordracht is gekomen waarna de Minister dit voornemen aan de adviseur meldt ter toetsing.

De adviseur adviseert de Minister om alvorens een goedkeuring te geven aan de voordracht het voorgaande in acht te nemen en in het bijzonder het gestelde onder paragraaf 3.2 in dit advies.

Gezien het feit dat zowel de door de raad van commissarissen voorgedragen kandidaat als de tweede kandidaat als geschikte kandidaat kan worden aangemerkt en dat de adviseur geen zwaarwegende bezwaren heeft met betrekking tot de gevolgde procedure met in achtneming van het gestelde in paragraaf 3.2 van dit advies, zijn er in beginsel geen ook zwaarwegende bezwaren tegen goedkeuring door de Minister van de benoeming van de door de raad van commissarissen voorgedragen kandidaat met in achtneming van het gestelde in dit advies.

## 5 Conclusie en Advies

- De Minister, de Regering, dan wel de Raad van Ministers wordt hierbij wederom geadviseerd om conform artikel 4.2 van de Code bij landsbesluit de entiteit op te richten, welke belast zal zijn met de advisering aan de overheid inzake de selectie en benoeming van bestuurders.
- De Minister, de Regering, dan wel de Raad van Ministers wordt hierbij geadviseerd om in overeenstemming met artikel 4.3 van de Code bij landsbesluit, de entiteit op te richten, welke belast zal zijn met de advisering aan de overheid inzake zowel het te volgen bezoldigingsbeleid als de bezoldiging van de individuele bestuurders.
- De adviseur adviseert de Minister om alvorens een goedkeuring te geven aan de voordracht het gestelde in dit advies in acht te nemen en in het bijzonder het gestelde onder paragraaf 3.2 in dit advies.
- De adviseur heeft in beginsel geen zwaarwegende bezwaren tegen het verlenen van de goedkeuring door de Minister aan de benoeming van de door de raad van commissarissen voorgedragen kandidaat ██████████ als bestuurder van FDDK met in achtneming van het gestelde in dit advies.

SBTNO

De adviseur corporate governance