

Aan dtkv De Raad van Ministers
De Minister van Economische
Ontwikkeling
De heer R. Cijntje
AmiDos Building, Pletterijweg 43
Alhier

Uw nummer 2024/022184 Uw brief van: 26 juni 2024 Ons nummer: 04072024.01 Willemstad, 4 juli 2024
(letter):
Onderwerp: Werving- en selectieprocedure bestuurders
(directeuren) IUH/Aqualectra (CTO, CEO)
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 aangegaan 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 het Land Curaçao 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.

Middels besluit van 26 juni 2024 van de Raad van Ministers met zaaknummer 2024/022184, ontvangen op 28 juni 2024 is de werving- en selectieprocedure samen met de profielschetsen van de bestuurders (directeuren CTO en CEO) van Integrated Utility Holding N.V. (hierna: IUH) aan de adviseur gemeld.

Artikel 8 lid 1 van de Landsverordening corporate governance stelt dat indien door of namens een minister wordt meebeslist of beslist over de vaststelling of aanpassing van de door de vennootschap of stichting bij een benoeming of voordracht tot benoeming van bestuurders te hanteren profielschetsen en procedureregels dient de verantwoordelijke minister het voornemen tot die vaststelling schriftelijk en gemotiveerd aan de adviseur corporate governance te melden. In overeenstemming met artikel 8 lid 2 van de Landsverordening corporate governance dient de adviseur corporate governance te adviseren over de vraag of het voornemen waarop de melding betrekking heeft in overeenstemming is met de Code Corporate Governance. In het advies geeft de adviseur corporate governance gemotiveerd aan of er al dan niet zwaarwegende bezwaren zijn tegen het gemelde voornemen.

2 Ontvangen en geraadpleegde documenten

- Besluit Raad van Ministers van 26 juni 2024 (zaaknummer 2024/022184) met het verzoek om advies;
- Brief van de Minister van Economische Ontwikkeling (hierna: de Minister) d.d. 13 juni 2024 met zaaknummer 2024/0022184;
- Brief van de voorzitter van de raad van commissarissen d.d. 30 mei 2023 betreffende voornemen tot werving en selectie van Chief Technical Officer en Chief Executieve Officer van IUH N.V.;
- Aangepaste Tijdsplanning Werving & Selectie procedure CTO en CEO IUH N.V 28 april 2024;
- Functieprofiel IUH, CEO, Mei 2024;
- Functieprofiel IUH, CTO, Mei 2024;
- Statuten van Aqualectra / Integrated Utility Holding N.V., laatstelijk gewijzigd op 18 december 2011; en
- Online uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel van Curaçao van IUH van 28 juni 2024.

3 Wettelijke bepalingen inzake de profielschets, procedureregels en renumeratie

3.1 Wettelijke bepalingen

Conform artikel 8 van de Landsverordening corporate governance meldt de verantwoordelijke minister het voornemen tot het vaststellen van de te hanteren profielschets en procedureregels bij een benoeming of voordracht van een bestuurder of commissaris aan de adviseur corporate governance. Op grond van artikel 8 van de Landsverordening corporate governance dient de adviseur corporate governance in dit kader te adviseren over de vraag of het voornemen waarop de melding betrekking heeft, in overeenstemming is met de Code. In het advies geeft de adviseur corporate governance gemotiveerd aan of er al dan niet zwaarwegende bezwaren zijn tegen het gemelde voornemen.

In overeenstemming met artikel 8 van de Landsverordening corporate governance dient de verantwoordelijke minister het voornemen tot het vaststellen van de te hanteren profielschets en procedureregels bij een benoeming of voordracht vooraf aan de adviseur te melden. Hiermee wordt tevens voorkomen dat een werving- en selectieprocedure wordt opgestart terwijl er zwaarwegende bezwaren zouden kunnen zijn tegen de voorgestelde procedureregels dan wel profielschets. Het voorgaande heeft de adviseur reeds in alle eerdere adviezen met betrekking tot werving en selectie van bestuurders gesteld.

3.2 Selectie en benoeming van commissarissen en bestuurders

Conform artikel 4.2 van de Code dient bij landsbesluit een entiteit te worden opgericht, welke belast is met de advisering van de overheid inzake de selectie en benoeming van commissarissen en bestuurders van de vennootschap of stichting. Deze entiteit heeft in ieder geval kort gezegd de volgende taken:

- het geven van adviezen inzake de te hanteren selectiecriteria en benoemingsprocedures voor commissarissen en bestuurders;
- de periodieke beoordeling van de omvang en samenstelling van de raad van commissarissen en het bestuur van de vennootschap of stichting alsook het doen van een voorstel voor een profielschets van de raad van commissarissen;
- de periodieke beoordeling van het functioneren van individuele commissarissen en bestuurders van de vennootschap of stichting alsook de rapportage hierover aan de algemene vergadering van aandeelhouders dan wel verantwoordelijke minister.

3.3 Renumeratie van commissarissen en bestuurders

In overeenstemming met artikel 4.3 van de Code dient bij landsbesluit een entiteit te worden opgericht, welke belast is met de advisering van de overheid inzake de remuneratie van commissarissen en bestuurders. Deze entiteit heeft in ieder geval kort gezegd de volgende taken:

- het geven van adviezen aan de algemene vergadering van aandeelhouders dan wel verantwoordelijke minister betreffende het te volgen bezoldigingsbeleid;
- het geven van adviezen aan de algemene vergadering van aandeelhouders dan wel verantwoordelijke minister inzake de bezoldiging van individuele bestuurders ter vaststelling door de raad van commissarissen, in welk voorstel in ieder geval aan de orde komen: (i) de bezoldigungsstructuur en (ii) de hoogte van de vaste en variabele bezoldigungscomponenten, (iii) pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen (iv) de prestatiecriteria en de toepassing hiervan.

4 Melding aan de adviseur

De Minister heeft het voornemen tot vaststellen van de profielschetsen voor de CTO en CEO van IUH alsmede de procedure voor de werving en selectie van de CTO en CFO in zijn schrijven van 13 juni 2024 met zaaknummer 2024/022184 als volgt gemotiveerd:

“(…)

Zoals u weet omvat de structuur van Integrated Utility Holding (hierna IUH N.V.) thans een driehoofdig bestuur zoals vastgesteld door de Aandeelhouder, waarvan de functie van Chief Financial Officer (CFO) vervuld is en de functies van Chief Executive Officer (CEO) en Chief Technical Officer (CTO) vacant zijn. Naar aanleiding van een analyse welke op verzoek van de Raad van Commissarissen van IUH N.V. is uitgevoerd door Ernst & Young, 'Aqualectra C-Level Structure', en welke aan u is voorgelegd ter kennisname, blijkt dat er alle reden is om de huidige structuur te handhaven. In voornoemd rapport worden de voordelen van een driehoofdig bestuur opgesomd.

Naar aanleiding van het bovenstaande is de Raad van Commissarissen voornemens te starten met de werving en selectieprocedure van een CEO en een CTO voor IUH N.V., met ondersteuning van Van Loon Recruitment.

Bijgevoegd bied ik de Raad de profielschetsen voor de functies van CEO en CTO en de procedure beschrijving aan, met het verzoek om akkoord te gaan met de voorgestelde werving- en selectieprocedure en de profielschetsen, en deze voor te leggen aan de SBTNO voor advies,

(…)”

De raad van commissarissen heeft in zijn schrijven d.d. 30 mei 2023 aan de Minister onder andere het volgende gesteld met de voorgenomen werving en selectie van de CEO en CTO van IUH:

“(…)”

b. Aanleiding start W&S procedure

Zoals eerder vermeld opereert IUH N.V. in een dynamische, steeds veranderende omgeving. Een belangrijk voorbeeld van deze uitdagingen komt in de vorm van terugkerende storingen - een probleem dat onmiddellijke aandacht en toewijding van de top van de organisatie vereist.

Het bovenstaande, waarin 11-11-1 N.V. heel duidelijk werkt aan de verbetering van haar product en dienstverlening en waarbij sprake is van een competitieve markt waarin dit moet plaatsvinden, vraagt om een directiestructuur met focus waarin door competente en stevige aansturing daadkrachtige besluiten worden genomen die in lijn liggen met de ambities van het bedrijf voor de toekomst. De huidige C-level structuur, een Chief Executive Officer (CEO), Chief Technical Officer (CTO) en een Chief Financial Officer (CFO), die sinds 2018 door de RvC en IUH-aandeelhouders is ingesteld is vandaag de dag formeel van kracht. Echter deze structuur is nooit volledig geïmplementeerd.

Sinds het vertrek van de CEO in juni 2023 heeft de CFO als enige de verantwoordelijkheid voor de leiderschapsmantel van IUH N.V. Tegelijkertijd optredend als CEO in een interimfunctie, het beheren van de fiscale richting van het bedrijf en tegelijkertijd het aansturen van de algemene bedrijf strategische activiteiten. Dus hoewel IUH N.V. op verschillende punten in haar bedrijf officieel een structuur van drie hoofden op C-niveau heeft aangenomen heeft het effectief gewerkt met een 1persoons C-suite, beïnvloed door een verscheidenheid aan omstandigheden. Een onaannemelijke en onwenselijke situatie, mede gelet op vorenstaande uitdagingen waarvoor het bedrijf staat. Deze Cense of urgency' heeft ertoe geleid dat de nieuwe RvC, op aanmoediging van de aandeelhouder, gekozen heeft om per omgaand de W&S procedure te starten om te komen tot invulling van de posities van CTO en CEO.

c. Volgorde van aanstelling

Gelet op de recente ontwikkelingen van stroomuitval en de gevolgen die deze hebben gehad voor Curaçao is ervoor gekozen om eerst prioriteit te richten op de aanname van de CTO en daarna op het aantrekken van de CEO. Een andere reden voor deze keuze is dat wordt voorkomen dat twee posities op C-level zich simultaan moeten inwerken.

d. Commissie Werving en Selectie

De RvC heeft uit haar midden een Commissie Werving en Selectie ingesteld om het werving en selectieproces te starten om te komen tot voordracht van kandidaten voor de posities van CTO en CEO. De werving en selectiecommissie bestaat uit drie leden:

- de heer M.I. Statia, met de profielschets HR-expert, en ook voorzitter van de commissie;
- de heer R.J.R. Oehlers, met het profiel Technisch expert (Electra) en voorzitter RvC;
- de heer K.A.M. Martis, lid met het Juridisch expert profiel.

e. Procedure voor het Werving- en selectieproces voor leden van de Raad van bestuur

De commissie Werving en Selectie bedient zich van de procedure voor het Werving- en selectieproces voor de leden van de RvC die u hierbij als aanhangsel aantreft.

Het verzoek van de RvC aan u is om deze melding ter goedkeuring voor te leggen aan de aandeelhouders, waarna u deze onderbouwd kunt geleiden naar de adviseur corporate governance zodat zij u kan adviseren over het voornemen waarop de melding betrekking heeft.

(...)"

5 Toetsing profielschets bestuurder

De profielschetsen voor de bestuurders (directeuren) dient zodanig te zijn opgesteld dat op grond van de daarin vermelde taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden alsmede de vereiste kennis en vaardigheden en benodigde competenties gekomen kan worden tot de selectie van een bestuurder (directeur) die de taken en werkzaamheden kan verrichten zoals vervat onder hoofdstuk 3 "Het Bestuur" van de Code.

Als bijlage zijn de profielschetsen van de bestuurders zijnde de CEO en CTO van Aqualectra (hierna: de Profielschetsen Aqualectra) ontvangen.

De FUNCTIEPROFIEL Integrated Utilities Holding N.V. ("IUH") Chief Executive Officer (CEO) bestaat uit onder andere de volgende onderdelen:

- 1 DOEL VAN DE FUNCTIE
- 2 BELANGRIJKSTE TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN
- 3 FUNCTIE-EISEN
 - A. Opleidingsniveau:
 - a. Afgeronde (post)-academische opleiding op technisch en/of bedrijfsmatig gebied, WO Bedrijfskunde, Engineering, en/of ander soortgelijke opleiding.

- B. Werkervaring:
- b. Minstens 10 jaren ervaring op bestuurlijk niveau.
 - c. Aantoonbare kennis van en ervaring met de utiliteitenindustrie.
 - d. Aantoonbare ervaring met beleidsformulering.
- C. Specifieke kennis:
- e. Inzicht in algemene besturing van de organisatie.
 - f. Inzicht in technische, commerciële- en financiële besturing van de organisatie.
 - g. Inzicht in personele processen.
 - h. Sociaal-politieke sensitiviteit.
- D. Kennis van technieken voor:
- i. Projectmanagement.
 - j. Asset Management.
 - k. Onderhandeling.
- E. Kennis van:
- l. Safety, Health, Environment & Quality principes.
 - m. Corporate Governance principes.
 - n. Relevante wet- & regelgeving.
 - o. Industrie specifieke ontwikkelingen, op zowel technische, commerciële als financiële vlak.

4 PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL

- a. Vertoont de hoogste mate van integriteit in persoonlijke en zakelijke handelingen en weet vertrouwen van het publiek te verkrijgen en te behouden.
- b. Visionair, met gezonde portie lef: een vernieuwend en strategisch denker, met heldere visie en 'can do' mentaliteit, zit boven op de business en gaat voor impact en exposure: initiërend, sturend, resultaatgericht.
- c. Een inspirerend leider, die de richting van ontwikkeling uitzet en die koers kan 'verkopen' aan de stakeholders en de medewerkers en als boegbeeld kan fungeren.
- d. Heeft een sterke voeling met de politiek-bestuurlijke, maatschappelijke en organisatorische omgeving, en weet relevante signalen met elkaar te verbinden.
- e. Weet doeltreffende samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en te handhaven, fungeert als verbindende schakel.
- f. Een teamplayer 'pur sang' — bevordert collegiale en collaboratieve wijze van besluitvorming en managed conflicten proactief.
- g. Handelt met durf; weet met tact te navigeren tussen paradoxen en kan knopen doorhakken.
- h. Een zelfbewuste persoonlijkheid: aandacht voor zelfreflectie, bewust van eigen sterkten en zwakten en impact van gedrag op anderen.

5 COMPETENTIE

Functieprofiel competenties:

- A. Leiderschap.
- B. Visie.
- C. Strategisch en conceptueel denkvermogen.
- D. Bouwen en onderhouden van relaties.
- E. Resultaat- en oplossingsgericht.
- F. Marktgerichtheid.
- G. Innoverend vermogen

SHL Competenties (Assessment):

1. Beslissen en activiteiten initiëren
2. Aansturen en supervisie geven.
3. Strategieën en Concepten formuleren.
- 3, Strategieën en Concepten formuleren.
4. Relaties bouwen en netwerken.
5. Plannen en organiseren.
6. Ondernemend en commercieel denken.
7. Aanpassen en omgaan met verandering.
8. Met druk en tegenslagen omgaan.

De FUNCTIEPROFIEL Integrated Utilities Holding N.V. ("IUH") Chief Technical Officer (CTO) bestaat uit onder andere de volgende onderdelen:

1. DOEL VAN DE FUNCTIE
2. BELANGRIJKSTE TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN
3. FUNCTIE-EISEN
 - A. Opleidingsniveau:
 - a) Afgeronde (post)-academische opleiding op technisch gebied, bijv. energietechniek, electrotechniek, watermanagement, werktuigbouw, procestechnologie of ander soortgelijke opleiding.
 - B. Werkervaring:
 - b) Minstens 7 jaren ervaring in een leiderschapsrol waarvan een aantal jaar in een complexe operationele/productie omgeving.
 - c) Aantoonbare kennis van en ervaring met de opwekking en distributie van water en met name elektra.
 - d) Aantoonbare ervaring met beleidsformulering.
 - C. Specifieke kennis:
 - e) inzicht in bedrijfseconomische- en financiële besturing van de organisatie.
 - f) Inzicht in personele processen,
 - g) Sociaal-politieke sensitiviteit.
 - D. Kennis van technieken voor:
 - h) Projectmanagement.
 - i) Asset Management.
 - j) Onderhandeling.
 - E. Kennis van:
 - k) Safety, Health, Environment & Quality principes.
 - Corporate Governance principes.
 - Relevante wet- & regelgeving.
4. PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL
 - a) Weet een duidelijke visie neer te zetten en uit te dragen om continue verbetering van prestaties te stimuleren;
 - b) Is zelfverzekerd en kan direct reports en de organisatie positief beïnvloeden en inspireren;
 - c) Beschikt over een helicopterview, maar tevens met oog voor details: houdt zowel de lange termijn als de korte termijn in het oog.
 - d) Is een sterke procesdenker die op multidisciplinariteit aanstuurt.
 - e) Een open en flexibele communicator: toegankelijk en kan op alle niveaus communiceren en netwerken bouwen.
 - f) Sterk data driven voor strategische en operationele besluitvorming met een gezonde oordeelsvorming;
 - g) Is een teamplayer 'pur sang' — gedijt goed in een collegiale en collaboratieve wijze van besluitvorming;
 - h) Beoordeelt brede of complexe situaties op een juiste wijze en stelt heldere oplossingen voor;
 - i) Handelt met durf; weet met tact te navigeren tussen paradoxen en kan knopen doorhakken;
 - j) Een zelfbewuste persoonlijkheid: aandacht voor zelfreflectie, bewust van eigen sterkten en zwakten en impact van gedrag op anderen.



5. COMPETENTIE

Functieprofiel competenties:

- A. Leiderschap.
- B. Strategisch en conceptueel denkvermogen
- C. Besluitvaardigheid.
Probleem analytisch vermogen
- E. Resultaat- en oplossingsgericht.
- F. Overtuigingskracht en beïnvloeding
- G. Innoverend vermogen

SHL Competenties (Assessment):

1. Aansturen en supervisie geven.
2. Strategieën en Concepten formuleren.
3. Beslissen en activiteiten initiëren
4. Strategieën en Concepten formuleren
5. Plannen en organiseren.
6. Overtuigen en beïnvloeden
7. Ondernemend en Commercieel denken.
8. Met Druk en Tegenslagen Omgaan.
9. Expertise en technologie toepassen.

De Profielschetsen voor de CEO en CTO van IUH bevatten genoegzaam dezelfde hoofdbestanddelen als de profielschets Statutair Directeur Overheidsentiteit. Gesteld kan worden dat inhoudelijk voor wat betreft de beschrijving van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, de kennis en vaardigheden deze genoegzaam overeenkomen met hetgeen vervat is in het Model-profielschets Statutair Directeur Overheidsentiteit en de Code.

Als functie-eisen onder werkervaring is in de profielschets van de CTO van IUH gesteld dat de kandidaat moet beschikken over minstens 7 jaren ervaring in een leiderschapsrol waarvan een aantal jaar in een complexe operationele/productie omgeving. Het is niet duidelijk wat bedoeld wordt met een leiderschapsrol, deze omschrijving is niet concreet genoeg. Ook de term een aantal jaar ervaring in een complexe operationele/productie omgeving acht de adviseur niet voldoende concreet. Gelet op o.a. het vermogen, de omvang en in het bijzonder de technische complexiteit van Aqualectra / IUH zou gesteld kunnen worden dat de vereiste voor de statutaire bestuursfunctie van de CTO op vergelijkbaar niveau behoort te zijn als die van de CEO. Het feit dat IUH meerder bestuurders kent dan wel ook een CEO en CFO heeft brengt niet met zich mee dat voor de CTO lager vereiste gesteld kunnen worden..

Geadviseerd wordt om in de ervaringsvereiste in de profielschets voor de CTO zijnde werkervaring dan wel leidinggevende ervaring te stellen op minimaal 7 jaar leidinggevende ervaring in een managementfunctie waarvan 5 jaar in een eindfunctie (soort gelijke) functie.

Met inachtneming van het bovenstaande zijn er geen zwaarwegende bezwaren tegen de door de Minister aan de adviseur gemelde profielschetsen voor de functie van bestuurders CEO en CTO (directeuren) van IUH.

6 Toetsing procedureregels werving en selectie

Uit de ontvangen aangepaste tijdsplanning Werving & Selectie CTO en CEO IUH N.V. 28 april 2024 van Van Loon Recruitment volgt dat de volgende procedures zullen worden gehanteerd voor de werving en selectie van de CTO en de CEO

De werving- en selectieprocedure zoals vervat in de tijdsplanning voor de CTO bestaat uit onder andere de volgende stappen:

Tijdsplanning Werving

Week 1 en 2

- a. Gunning en start van opdracht;
- b. Kennismaking en doornemen profielschetsen en functiebeschrijvingen met bijbehorende competenties met specifieke taken voor CEO en CTO;
- c. Opstellen definitieve bedrijfs-, functie- en advertentieprofiel;
- d. Verzorgen van opmaak van advertenties CTO,
- e. Reserveren van advertentieruimtes CTO;

Week 3 en 7

- f. Goedkeuring profielen en procedure door RvC en d.t.k.v. de Aandeelhouder van IJH aan de adviseur Corporate Governance te worden voorgelegd voor advies.

Week 8-9

- g. Publicatie vacatures LinkedIn, Indeed, website Van Loon Recruitment na goedkeuring opdrachtgever;
- h. Publicatie vacatures Amigoe, Antilliaanse Dagblad en Extra na goedkeuring opdrachtgever.

Tijdsplanning Voorselectie/ Shortlist

week 8-12

- i. Search in database Van Loon Recruitment, LinkedIn, benaderen kandidaten eigen netwerk;
- j. Administratieve afhandeling, waaronder het versturen van ontvangstbevestigingen, uitnodigingen en concipiëren van afwijzingsbrieven met vermelding van reden, t.b.v. de Raad van Commissarissen;
- k. Interviews met geselecteerde kandidaten;

Week 13

- l. voorselectie (introdactie Shortlist van kandidaten en bespreken met opdrachtgever);

Tijdsplanning product Aanlevering advies van voordracht(en)

week 13-14

- m. 1^e sollicitatiegesprekken kandidaten en RvC;

Week 14-15

- n. Overleg met IUH over selectie kandidaten voor 2^e sollicitatiegesprekken;
- o. Inplannen van 2^e sollicitatiegesprekken;
- p. 2^e sollicitatiegesprekken kandidaten en RvC;

Week 15-16

Overleg met opdrachtgever selectie finale kandidaten voor assessment;

- q. Assessment geselecteerde kandidaten;
- r. Bespreking voorlopige uitslag assessmentbureau;

Week 16-18

- s. Referentie-, Integriteits- en politieel onderzoek geselecteerde kandidaten, medische keuring en aanlevering van definitief rapport assessmentbureau;

Week 18-20

- t. Aanlevering van onderbouwd advies van voordracht(en) t.b.v. de Raad van Commissarissen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De werving- en selectieprocedure zoals vervat in de tijdsplanning voor de CEO bestaat uit onder andere de volgende stappen:

Tijdsplanning Werving

Week 1 en 2

- a. Verzorgen van opmaak van advertenties CEO;
- b. Reserveren van advertentieruimtes CEO;
- c. Publicatie vacatures LinkedIn, Indeed, website Van Loon Recruitment na goedkeuring opdrachtgever;
- d. Publicatie vacatures Amigoe, Antilliaanse Dagblad en Extra na goedkeuring opdrachtgever.

Tijdsplanning Voorselectie/Shortlist

week 3-7

- e. Search in database Van Loon Recruitment, LinkedIn, benaderen kandidaten eigen netwerk;
- f. Administratieve afhandeling, waaronder het versturen van ontvangstbevestigingen, uitnodigingen en concipiëren van afwijzingsbrieven met vermelding van redenen, t.b.v. de Raad van Commissarissen;
- g. Interviews met geselecteerde kandidaten;

Week 8

- h. voorselectie (introductie Shortlist van kandidaten en bespreken met opdrachtgever);

Tijdsplanning product Aanlevering advies van voordracht(en)

Week 8-9

- i. 1e sollicitatiegesprekken kandidaten en RvC;

Week 9-10

- j. Overleg met IUH over selectie kandidaten voor 2 e sollicitatiegesprekken;
- k. Inplannen van 2e sollicitatiegesprekken;
- l. 2e sollicitatiegesprekken kandidaten en RvC;

Week 10-12

- m. Overleg met opdrachtgever selectie finale kandidaten voor assessment;
- n. Assessment geselecteerde kandidaten;
- o. Bespreking voorlopige uitslag assessmentbureau;

Week 12-14

- p. Referentie-, Integriteits- en politieel onderzoek geselecteerde kandidaten, medische keuring en aanlevering van definitief rapport assessmentbureau;

Week 14-16

- q. Aanlevering van onderbouwd advies van voordracht(en) t.b.v. de Raad van Commissarissen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Zoals reeds in eerdere adviezen gesteld, is door de Raad van Ministers ter ondersteuning bij de werving en selectie van bestuurders (directeuren) een TOR vastgesteld met daarin de gewenste procedure omschreven.

De voorgestelde werving- en selectieprocedure zoals vervat in de aangepaste tijdsplanning Werving & Selectie CTO en CEO IUH N.V. 28 april 2024 van Van Loon Recruitment is in lijn met de TOR opgesteld.

Volledigheidshalve in het kader van de transparantie brengt de adviseur onder uw aandacht dat bij alle selectierondes en bij de briefselectie scoringsmatrixen moeten worden opgesteld. Ter bevordering van de transparantie wordt geadviseerd om voor de scoring een puntensysteem te hanteren waardoor de onderlinge mate van geschiktheid beter blijkt. Tevens wordt erop gewezen dat de selectiecommissie haar keuze van de meest geschikte kandidaat dient te onderbouwen. Hetgeen ook uit de scores dient te blijken. Overigens zal de Minister te zijner tijd de voorgenomen benoeming van de gekozen kandidaat gemotiveerd moeten melden aan de adviseur. Dat zal separaat van de motivering van de selectiecommissie moeten geschieden.

In het kader van de volledigheid wordt onder uw aandacht gebracht dat de geselecteerde kandidaten gemotiveerd en vergezeld van alle onderliggende stukken van de werving- en selectieprocedure inclusief de assessment rapport aan de adviseur moet worden gemeld conform artikel 9 van de Landsverordening corporate governance.

In de stukken is slechts de advertentie tekst van de CTO aan getroffen en niet die van de CEO. De adviseur benadrukt dat de advertentieteksten in de lijn moeten zijn met de profielschetsen. Het gestelde door de adviseur met betrekking tot de profielschets voor de CTO geldt ook voor de advertentietekst.

Met betrekking tot de samenstelling van de werving- en selectiecommissie wordt benadrukt dat deze commissie in beginsel dient te bestaan uit leden van de Raad van Commissarissen en de ingeschakelde deskundige/consultant. De leden van deze commissie dienen met inachtneming van de Code onafhankelijk te zijn. De adviseur heeft geen bezwaar tegen de samenstelling van de commissie zoals aangegeven in de brief van de raad van commissarissen d.d.30 mei 2024

Gelet op het voorgaande heeft de adviseur geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgestelde procedureregels voor de werving en selectie ter vervulling van de functie van bestuurders (directeuren) van Aqualectra.

Tot slot wordt wederom geadviseerd om met de nodige voortvarendheid de entiteit, zoals genoemd in artikel 4.2 van de Code op te richten voor wat betreft de selectie en benoeming van de bestuurders. Voor wat betreft de remuneratie van de bestuurders wordt ook wederom geadviseerd om met de nodige voortvarendheid de betreffende entiteit op te richten, die belast zal zijn met de advisering betreffende zowel het te volgen bezoldigingsbeleid als de remuneratie van de individuele bestuurders conform artikel 4.3 van de Code, opdat de voorgeschreven adviezen kunnen worden ingewonnen.

7 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 Minister, de Regering, dan wel de Raad van Ministers wordt hierbij geadviseerd om te bewerkstelligen dan de advertentietekst voor de werving en selectie in overeenstemming is met de profielschetsen.



- Met inachtneming van het gestelde in dit advies heeft de adviseur geen zwaarwegende bezwaren tegen de profielschetsen van de bestuurders (directeuren CEO en CTO) van IUH.
- De adviseur heeft met in achtneming van het gestelde in dit advies geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgestelde werving- en selectieprocedure voor de bestuurders (directeuren) van IUH.

SBTNO

De adviseur corporate governance

cc. Minister van Financiën
Minister-President

SBTNO website

