

Aan De Raad van Ministers
dtkv De Minister van Algemene Zaken
De heer G.S. Pisas
Fort Amsterdam 17
Curaçao

Uw nummer (letter): 2025/054741 Uw brief van: 10 december 2025 Ons nummer: 22122025.01 Willemstad, 22 december 2025
Onderwerp: Advies voorgenomen benoeming bestuurder CEO IUH (art. 9 PB 2014, no. 3 (GT) zoals gewijzigd bij PB 2022 no. 133)
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.) zoals gewijzigd bij PB 2022 no. 133), per 1 mei 2012 een schriftelijke overeenkomst aangegaan met een bij Landsbesluit no. 2012/13836 aangewezen deskundige organisatie, te weten Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (hierna: SBTNO). Op basis van artikel 4, derde lid, van de Landsverordening corporate governance en 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 bepalingen in het Landsbesluit Code Corporate Governance Curaçao (P.B. 2014, no. 4 (G.T.) zoals gewijzigd bij PB 2022 no. 133) (hierna: de Code) en in de Landsverordening corporate governance.

Op 4 juli 2024 heeft de adviseur advies met nummer 04072024.01 uitgebracht met betrekking tot de wervings- en selectieprocedure voor bestuurders (directeuren) bij Integrated Utility Holding N.V., handelend onder de naam Aqualectra (hierna: Aqualectra).

Middels besluit van de Raad van Ministers d.d. 10 december 2025 met zaaknummer 2025/054741 ontvangen op 12 december 2025 is het voornemen tot benoeming van een kandidaat als Chief Executive Officer (CEO) van Aqualectra aan de adviseur gemeld.

Artikel 9, lid 1, van de Landsverordening corporate governance bepaalt dat indien een minister – direct of via een vertegenwoordiger – betrokken is bij de besluitvorming over de benoeming of voordracht tot benoeming van een bestuurder, de verantwoordelijke minister dit voornemen schriftelijk en gemotiveerd dient te melden aan de adviseur corporate governance. In overeenstemming met artikel 9, lid 2, van de Landsverordening corporate governance adviseert de adviseur corporate governance of een dergelijk voornemen voldoet aan de statuten van de stichting of vennootschap en aan de toepasselijke regelgeving, waaronder de procedureregels zoals bedoeld in artikel 8 van de Landsverordening corporate governance en de bepalingen uit de Code. In het advies wordt gemotiveerd aangegeven of er al dan niet zwaarwegende bezwaren bestaan tegen het gemelde voornemen.

2 Ontvangen en geraadpleegde documenten

- Besluit Raad van Ministers van 10 december 2025 (zaaknummer: 2025/054741)
- Brief van de Minister van Algemene Zaken (hierna: de Minister) d.d. 10 december 2025 met zaaknummer 2025/054741 aan SBTNO met als onderwerp: "Motivatie voor het voornemen tot de benoeming ██████████ als CEO van IUH;;
- Tijdsplanning Executive Search CEO – IUH NV Van Loon Recruitment;
- Advertentieprofiel CEO;
- Schrijven d.d. 19 november 2025 van de President-commissaris IUH betreffende "Rapportage einde selectieproces Chief Executive Officer (CEO) Integrated Utility Holding N.V. en voordracht kandidaten voor benoeming door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)";
- Bijlage 3, Functieprofiel IUH CEO augustus 2024;
- Bijlage 4, Case scoring for application procedure CEO IUH N.V.;
- Bijlage 6 & 7, Referentiegesprek d.d. 15 April 2025;
- Bijlage 8 Case Study in the context of the selection process for the position of CEO IUH N.V.;
- Bijlage 9, Category evaluation criteria Case CEO;
- Preparation Evaluation Rubric;
- Bijlage 11, Eindrapport kandidaat ██████████;
- Assessmentrapport d.d. 26 april 2025 Coach Caribbean;
- Verzamelstaat kandidaten scores 2^{de} selectie CEO IUH d.d. 10 juni 2025;
- CV voorgedragen kandidaat;
- Statuten van Aqualectra, laatstelijk gewijzigd op 18 december 2011; en
- Online Handelsregister van de Kamer van Koophandel en Nijverheid van Curaçao d.d. 22 december 2025 inzake Aqualectra.

3 Melding van het voornemen

Bij besluit van de Raad van Ministers van 10 december 2025, met zaaknummer 2025/054741 en ontvangen op 12 december 2025, is het voornemen tot de benoeming van een bestuurder/CEO bij Integrated Utility Holding N.V. (hierna: IUH) aan de adviseur gemeld.

De Minister heeft het benoemingsvoornemen in zijn brief van 10 december 2025, met zaaknummer 2025/054741, als volgt aan de adviseur gemeld:

"(...)

Met deze brief wens ik u het voornemen nader toe te lichten voor wat betreft de benoeming van ██████████ tot Chief Executive Officer ("CEO") van Integrated Utility Holding N.V. ("IUH").

Met een brief van 19 november 2025 gericht aan de aandeelhouder van IUH met tussenkomst van de Minister van Algemene Zaken heeft de President-commissaris van de Raad van Commissarissen ("RvC") van IUH namens de RvC het advies gedeeld om ██████████ te benoemen tot CEO van IUH. De brief wordt geïntroduceerd met de stelling dat de Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten akkoord is gegaan met een wervings- en selectieproces voor onder andere de functie van CEO van IUH. Het wervings- en selectieproces is volgens het door Van Loon Recruitment N.V. opgestelde, en door de RvC geaccordeerde, plan van aanpak uitgevoerd.

Aan de hand van een diepgaand wervings- en selectieproces is ██████████ als meest geschikte kandidaat door de RvC voorgedragen. ██████████ wordt gekenmerkt als een financieel en bestuurlijk zeer capabele professional met uitgebreide ervaring in de elektra- en watersector op Curaçao. Momenteel vervult zij de rol van Chief Financial Officer (met 11 jaar ervaring) en interim CEO (met 2 jaar ervaring) bij IUH. Met ██████████ achtergrond als registeraccountant en met een indrukwekkend carrièreverloop bij onder andere PwC, Banco di Caribe en de Girobank, lijkt ██████████ over robuuste financiële en organisatorische vaardigheden te beschikken. ██████████ lokale binding en reputatie als een resultaatgericht en

empathisch leider met een scherp gevoel voor bestuurlijke nuances maken ████████ tot een uitzonderlijk geschikte kandidaat.

Uit de brief van de RvC kan verder worden opgemaakt dat ████████ tijdens het wervings- en selectieproces als een open, vriendelijk, energiek en deskundig persoon is beschreven. ██████ vermogen om zich in anderen te verplaatsen stelt ██████ in staat om snel en effectief contact te leggen, waardoor zij wordt gewaardeerd door degenen die met ██████ samenwerken. Ook de sterke communicatievaardigheden zijn erg opgefallen. Verder leverden de prestaties van ████████ bij veel vragen en onderdelen van het wervings- en selectieproces de hoogste scores op. De algemene capaciteiten van ████████ bevinden zich boven het vereiste niveau voor de functie van CEO. Daar ████████ de afgelopen twee jaar als interim-CEO van IUH heeft gefungeerd, heeft zij het vertrouwen gewonnen van stakeholders, de RvC, het managementteam en het personeel.

Het voorafgaande in acht nemende bestaat geen reden om niet mee te gaan met het advies van de RvC, daar ████████ op basis van de uitslag van het wervings- en selectieproces simpelweg de meest geschikte kandidaat is.

(...)"

Samen met het schrijven van de Minister heeft de adviseur ook het schrijven van de President van de raad van commissarissen van IUH van 19 november 2025 aan de Aandeelhouder mogen ontvangen, met betrekking tot de "Rapportage einde selectieproces Chief Executive Officer (CEO) Integrated Utility Holding N.V. en voordracht kandidaten voor benoeming door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA)".

4 Toetsing profielschets en procedureregels bestuurder (CEO)

4.1 Gehanteerde procedureregels

Van Loon Recruitment heeft ondersteuning geboden bij de werving en selectie van kandidaten voor de functie van bestuurder (CEO) bij Aqualectra.

In de rapportage van 19 november 2025 van de raad van commissarissen aan de aandeelhouder van IUH is het volgende gesteld met betrekking tot de doorlopen werving en selectieprocedure:

"(...)

Inleiding

Op 4 juli 2024 is de Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (hierna: SBTNO), op grond van aangeleverde documenten en procedures, akkoord gegaan met de voorgestelde wervingen selectieprocedure voor de bestuurders (directeuren) van IUH NM. Op grond hiervan zou gestart worden met het wervings- en selectieproces van de Chief Executive Officer (CEO) en Chief Technical Officer (CTO) voor de benoeming binnen IUH N.V.

Aangezien het om het gelijktijdig vervullen van twee functies op C-niveau betrof, werd - met het oog op continuïteit van en samenwerking binnen het bedrijf - besloten om deze in volgorde te vervullen, te beginnen met de CTO-positie. Voor de CEO-positie is 10 maart jl., gestart met de werving activiteiten. Voor de CEO-positie werd dezelfde selectieprocedure gevolgd als die van de CTO. Met deze rapportage beoogt de Raad van Commissarissen (de Raad) u inzicht te verschaffen in het gehele traject van de werving en selectie en verzoekt de AVA om akkoord te gaan met de voordracht van de kandidaat in de functie van Chief Executive Officer. De werving - en selectieprocedure werd volgens het door Van Loon Recruitment N.V. (VLR) opgestelde en door de Raad geaccordeerde plan van aanpak uitgevoerd¹.

Accordering Werving- en selectieprocedure

Voor accordering van de werving- en selectieprocedure heeft SBTNO de volgende documenten beoordeeld:

¹ De voorgestelde werving- en selectieprocedure zoals vervat in de tijdsplanning Werving & Selectie CTO en CEO IUH N.V. 28 april 2024 van Van Loon Recruitment is in lijn met de TOR die door de Raad van Ministers is vastgesteld ter ondersteuning bij de werving- en selectie van bestuurders (directeuren).

- 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 de Chief Technical Officer en Chief Executive Officer van IUH N.V.;
- Aangepaste Tijdsplanning Werving & Selectie procedure CTO en CEO IUH NM 28 april 2024;
- Functieprofielen IUH, CEO en CTO, Mei 2024;
- Statuten van Aqualectra/integrated Utility Holding N.V., van 18 december 2011; en
- online uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel van Curaçao van IUH van 28 juni 2024.

Werving

De werving voor de CEO-positie begon officieel op 10 maart 2025 met de publicatie van een personeelsadvertentie in verschillende media, waaronder de belangrijkste dagbladen van Curaçao. Een overzicht van de verschillende media en verschijningsdata treft u hierbij aan (bijlage 1). Voor het opstellen van deze personeelsadvertentie werden de door SBTNO goedgekeurd definitieve advertentieprofiel CEO (bijlage 2) en de definitieve functieprofiel CEO (bijlage 3) gebruikt. Tijdens een uitgebreide campagne werden sollicitanten uitgenodigd om hun Curriculum Vitae en motivatiebrief in te dienen, waarbij de selectie gebaseerd was op het profiel voor de functie van Chief Executive Officer zoals opgesteld door VLR. Uit de 19 sollicitanten werden 5 personen geselecteerd voor een algemeen interview. Na een grondig beoordelingstraject presenteerde VLR uiteindelijk een shortlist van drie (3) kandidaten aan de W&S-commissie.

Selectie

De selectieprocedure bestond uit twee interviewrondes met de kandidaten.

Tijdens de eerste interviewronde, georganiseerd door de W&S cie. aan de hand van de shortlist van VLR, werden drie (3) kandidaten uitgebreid bevestigd en beoordeeld op verschillende aspecten van de functie en hun competenties. Hierbij kwamen onder meer de volgende punten aan bod:

- Leiderschap
- Politiek en bestuurlijke sensitiviteit en governance
- Duidelijke visie
- Ervaring met multidisciplinaire aansturing
- Kennis van en affiniteit met telecommunicatie
- Beoordeling van complexe situaties

In bijlage 4 treft u een voorbeeld aan van het beoordelingsformulier dat is gehanteerd tijdens het eerste selectie-interview. Daaruit kunt u zich een indruk verschaffen van de onderwerpen die aan de orde zijn gekomen. De vragen, zoals die in dit formulier zijn geformuleerd, zijn alleen gebruikt als richtlijn door de selecteurs. Men heeft bij elk onderwerp of thema de STAR-methode² gehanteerd. Na afloop van het eerste interview zijn alle drie (3) kandidaten geselecteerd en uitgenodigd om deel te nemen aan een assessment, evenals een referentie- en integriteitsonderzoek als onderdeel van het vervolgtraject van de sollicitatieprocedure. Eén van de kandidaten heeft echter besloten zich terug te trekken uit de procedure vanwege persoonlijke overwegingen.

Assessment/psychologische test

Er is een assessment uitgevoerd om de geschiktheid van de kandidaten te beoordelen en een analyse van hun sterke en zwakke punten te maken. Dit assessment bestond uit het invullen van een persoonlijke vragenlijst, het afleggen van een capaciteitentest, een gesprek met een psycholoog, een management simulatie game waarin belangrijke competenties werden beoordeeld, en een postvak oefening. De

² De STAR-methode is een techniek die gebruikt wordt om gedragsgerichte vragen in sollicitatiegesprekken of reflectieverslagen te beantwoorden. De letters staan voor Situatie, Taak, Actie en Resultaat.

resultaten van het assessment per kandidaat zijn te vinden in de bijgevoegde rapportages (bijlage 5, onder voorbehoud van goedkeuring kandidaat).

Referentiecheck

Van Loon Recruitment N.V. heeft voor iedere kandidaat twee referenten benaderd, aangedragen door de kandidaten zelf, om relevante informatie te verzamelen. De rapportages hiervan zijn beschikbaar. Uit de referentiecheck zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen die invloed hebben op de geschiktheid van de kandidaten (bijlagen 6 en 7). Vanwege privacy redenen heeft de raad ervoor gekozen om de namen van de referenten te anonimiseren.

Veiligheidsonderzoek/Integriteitsonderzoek

Op verzoek van VLR heeft een integriteitsscreening plaatsgevonden door Compliance Caribbean voor de twee kandidaten. Op basis van dit onderzoek zijn er geen aanwijzingen gevonden om te twifelen aan de moraliteit of integriteit van de kandidaten.

Tweede en afsluitende selectie-interview ronde

Voor de tweede en laatste selectie-interviewronde heeft de W&S cie. ervoor gekozen om de kandidaten een uitdagende en realistische casus voor te leggen, gebaseerd op een scenario binnen een Electra- en waterbedrijf. De kandidaten kregen anderhalf uur de tijd om de casus te analyseren en een aanpak voor te bereiden. De aanpak werd in een presentatie van een half uur verzorgd aan de "Raad van Commissarissen" van het betreffende bedrijf. De inhoud van de casus is terug te vinden in bijlage 8, samen met de beoordelingscriteria die zijn gebruikt voor de evaluatie ervan (bijlage 9).

Naast de drie leden van de W&S-commissie nam ook een vertegenwoordiger van VLR-deel als toehoorder aan deze ronde. In bijlage 10 vindt u een overzicht met de verzamelde scores van de tweede selectieronde per kandidaat, evenals een rapportage van VLR over het gehele sollicitatieproces (bijlage 11).

Advies aan Raad van Commissarissen

Na afloop werd aan de RvC verslag gedaan van de gevolgde selectieprocedure. in een formele zitting van de RvC van dinsdag 23 september 2025 heeft de W&S cie. verslag uitgebracht van het verloop van de sollicitatieprocedure van CEO IUH N.V. en de RvC een onderbouwd voorstel gedaan van twee geschikte kandidaten, die op grond van de verzamelde informatie uit de sollicitatieprocedure en de observaties die zijn gedaan, het meest geschikt leken voor de vervulling van de positie van CEO. De RvC is akkoord gegaan met dit voorstel. Het voorstel diende als basis voor het besluit van de RvC ten aanzien van [REDACTED] advies aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor benoeming tot CEO van WH N.V.

Echter op de valreep van schrijven van dit rapport ontving de RvC de onprettige mededeling dat een van de twee kandidaten, omwille van privacy reden en ter bescherming van zijn/[REDACTED] positie, zich terugtrok uit de sollicitatieprocedure. Hij/zij had liever zijn/[REDACTED] kandidatuur niet genoemd willen zien in de verdere rapportage. De RvC betreurt deze omstandigheid aangezien zij liever twee kandidaten over de eindstreep van de procedure had zien gaan.

(...)"

Uit het voorgaande volgt dat de wervings- en selectieprocedure zoals doorlopen door de selectiecommissie in lijn is met de vastgestelde Terms of Reference Ondersteuning Werving en Selectie Statutair Directeur. De adviseur heeft gelet op het voorgaande geen zwaarwegende bezwaren tegen de doorlopen werving- en selectieprocedure om te komen tot een bestuurder (CEO) voor IUH..

4.2 Gehanteerde profielschets

In de aangeleverde documenten heeft de adviseur de Functieprofiel CEO Augustus 2024 mogen ontvangen alsmede de advertentietekst. De adviseur heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen de gehanteerde profielschets en advertentietekst.

4.3 Toetsing voornemen tot benoeming bestuurder (CEO)

In overeenstemming met artikel 12 lid 2 van de statuten van Aqualectra worden de directeuren (bestuurders) van Aqualectra door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders benoemd.

In de rapportage van 19 november 2025 van de raad van commissarissen aan de aandeelhouder van IUH is het volgende gesteld met betrekking tot de selectie van de kandidaten:

“(…)

Algemene beoordeling per kandidaat

Hieronder vindt u een beknopte samenvatting van de algemene beoordeling van de W&S-commissie van de kandidaat gedurende het selectieproces, zoals hierboven beschreven. Deze beoordeling wordt gevolgd door een discussie en een uiteindelijke conclusie. De Commissie heeft hierbij gebruik gemaakt van [REDACTED] waarnemingen tijdens de eerste en tweede selectierondes, de resultaten van het assessment, het aanvullende gesprek hierover met de heer Pieter Spuibroek van Coach Caribbean, en het advies van de heer Van Loon van Van Loon Recruitment N.V.

Algemeen:

[REDACTED] wordt gekenmerkt als een financieel en bestuurlijk zeer capabele professional met uitgebreide ervaring in de elektra- en watersector op Curaçao. Momenteel vervult zij de rol van CFO en interim CEO bij IUH N.V. Met [REDACTED] achtergrond als Registeraccountant (RA) en een indrukwekkend carrièreverloop bij onder andere PwC, Banco di Caribe en Girobank, beschikt zij over robuuste financiële en organisatorische vaardigheden. [REDACTED] sterke lokale binding en reputatie als een resultaatgerichte en empathische leider met een scherp gevoel voor bestuurlijke nuances maken [REDACTED] tot een uitzonderlijke kandidaat,

Sterke punten: (zie ook CV [REDACTED], bijlage 12)

- Bewezen CFO-ervaring (11 jaar) en twee jaar interim CEO-ervaring (tot heden) binnen IUH NV;
- RA-opleiding en sterke financiële expertise;
- Bestuurlijke ervaring en lokale verankering;
- Ervaring met ERP, risicobeheersing en transformatieprocessen;
- Meertalig en sterke communicatievaardigheden.

Aandachtspunten:

- Geen technische of ingenieursachtergrond, maar is in staat aangereikte kennis van de CTO snel te begrijpen en toe te passen.

Discussie:

[REDACTED] is een bekende kandidaat. De W&S Cies beschrijft [REDACTED] als een open, vriendelijk, energiek en deskundig persoon. [REDACTED] vermogen om zich in anderen te verplaatsen stelt [REDACTED] in staat snel en effectief contact te leggen, waardoor zij geliefd is bij degenen met wie ze samenwerkt. Stakeholdermanagement heeft voor [REDACTED] een hoge prioriteit, wat inhoudt dat zij relaties met betrokken partijen kan identificeren, analyseren en beheren, ongeacht of het gaat om projecten, organisaties of besluiten.

Tijdens het eerste interview maakte zij indruk met [REDACTED] sterke communicatievaardigheden. Ze beantwoordde vragen met een bepaalde souplesse, verdedigde [REDACTED] standpunten overtuigend en schakelde comfortabel van het ene onderwerp naar het andere. [REDACTED] prestaties leverden [REDACTED] bij veel vragen de hoogste scores op. Voor details hierover verwijzen we naar de "verzamelstaat kandidaten scores 1e selectie CEO IUH N.V." (bijlage 13).

Volgens het assessment bevinden de algemene capaciteiten van [REDACTED] zich boven het minimaal vereiste niveau voor de functie. [REDACTED] voorkeuren op het gebied van Analyseren & Interpreteren en Creëren & Conceptualiseren wijzen erop dat de bijbehorende competenties goed ontwikkeld zijn. Dit geldt eveneens voor de competenties Ondernemen & Presteren, Plannen & Organiseren en Beslissen & Activiteiten Initiëren. Ten aanzien van Ondersteunen & Samenwerken blijkt dat zij eerder gefocust is op resultaten dan op samenwerking op zichzelf. Voor [REDACTED] zal samenwerking vooral gericht moeten zijn op het behalen van concrete doelen, mits deze voorkeuren overeenkomen met de ontwikkeling van [REDACTED] competenties.

Tijdens het management simulatie game liet [REDACTED] zien dat zij sterk is in het analyseren van situaties en goed in staat is om gesprekken onder controle te houden, waardoor escalatie wordt

voorkomen. Ze toonde vaardigheid in het beïnvloeden van de perceptie van [REDACTED] tegenspeler door diens standpunt te combineren met een gelijkwaardig perspectief vanuit [REDACTED] eigen kader. Hierdoor wist ze een gemeenschappelijk kader te creëren. Ondanks de opzettelijk ongelijke positie die inherent was aan de opzet van het management simulatie game, profileerde zij zich als een stevige en capabele gesprekspartner, met een analytische aanpak en de vaardigheden om openingsmogelijkheden voor toekomstige samenwerking te creëren. (Assessmentrapport [REDACTED])

Van de acht getoetste competenties scoorde [REDACTED] op zes competenties op het gewenste niveau voor de functie. Dit betekent dat deze competenties niet verder ontwikkeld hoeven te worden en dat zij hierin sterk presteert. Voor de overige twee competenties werd vastgesteld dat deze bijna voldoen aan de gestelde eisen, wat suggereert dat kleine verbeteringen deze competenties naar het vereiste niveau kunnen brengen.

Tijdens de presentatie van de casus gaf [REDACTED] een comfortabel en zelfverzekerde indruk. Zij maakte gebruik van [REDACTED] parate kennis van de energiesector en schuwde niet om deze te etaleren, met praktische voorbeelden, maar ook met strategische vergezichten.

Conclusie

De RvC adviseert u om [REDACTED] als kandidaat voor te dragen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van IUH N.V. Ons advies is mede gebaseerd op de verzamelde informatie uit de verschillende onderdelen van de sollicitatieprocedure, met bijzondere aandacht voor [REDACTED], de continuïteit van de holding en de uitdagingen waar deze voor staat. [REDACTED] heeft [REDACTED]. gediend en heeft het vertrouwen gewonnen van stakeholders, de Raad van Commissarissen, het managementteam en het personeel.

(...)"

Uit het assessmentrapport van Coach Caribbean d.d. 16 april 2025 van de geselecteerde kandidaat volgt dat de kandidaat een grote match toont met het competentieprofiel. De succeskans bij [REDACTED] benoeming is zeer groot en kleine verbeterpunten kunnen gemakkelijk worden overwonnen.

De Minister heeft de keuze voor de kandidaat genoegzaam gemotiveerd in zijn brief van 10 december 2025 verwijzend naar het rapport van de raad van commissarissen.

Uit de rapportage, de assessmentresultaten van de kandidaat en de overige aangeleverde documenten alsmede de motivering van de blijkt dat de gekozen kandidaat geschikt wordt bevonden voor de functie van CEO van Aqualectra. De adviseur heeft dan ook, gelet op het voorgaande, geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgenomen benoeming [REDACTED] als CEO van Aqualectra.

5 Conclusie en Advies

- De adviseur heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen de doorlopen werving- en selectieprocedure voor de CEO.
- De adviseur heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen de gehanteerde profielschets voor de CEO.
- De adviseur heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgenomen benoeming van [REDACTED] als CEO van Aqualectra.

SBTNO

De adviseur corporate governance