

Aan De Raad van Ministers
De Minister van Onderwijs,
Wetenschap, Cultuur & Sport
De heer E. Rhuggenaath
Fort Amsterdam z/n
Curaçao

Uw nummers 2019/53846 Uw brief van: 3 februari 2020 Ons nummer: 27022020.03 Willemstad, 27 februari 2020
(letters):
Onderwerp: Voornemen benoeming bestuurder/directeur BNK
(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 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 omslag van 23 december 2019 met zaaknummer 2019/53846, ontvangen op 24 december 2019 is de voordracht voor de benoeming van een directeur voor Biblioteka Nashonal Korsou (hierna: BNK) aan de adviseur gemeld. Dit voornemen was geheel ongemotiveerd en zonder de vereiste stukken aan de adviseur aangeboden reden waarom de adviseur middels schrijven d.d. 27 december 2019 de Minister om nadere informatie had gevraagd. Op verzoek van de Minister is dit stuk op 6 januari 2020 ter completering aan de Minister geretourneerd. Middels schrijven van 3 februari 2020 met zaaknummer 2019/53846 is het stuk gemotiveerd met de aanvullende informatie en documenten aan de adviseur opnieuw aangeboden.

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 Ontvangen en geraadpleegde documenten

- Brief van de Minister van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport (hierna: de Minister) d.d. 3 februari 2020 met als onderwerp: “Voordracht directeur BNK” aan de SBTNO;
- Iet ondertekend schrijven d.d. 20 januari 2020 van de voorzitter van het bestuur van BNK aan de SBTNO met de motivering van de voordracht;
- Voordracht Rapportage BNK directeur September 2019;
- CV en sollicitatiebrieven van de kandidaten;
- Functie informatie juli 2018 BNK (Balance);
- Selectie formulieren directeur BNK 1^{ste} ronde van de kandidaten januari 2019;
- E-mail d.d. 10 januari 2020 van de voorzitter van BNK met beantwoording vragen van SBTNO;
- Brief d.d. 18 december 2019 van het bestuur van BNK betreffende “Voordracht directeur Biblioteka Nashonal Korsou”;
- Waarderingsrapport functie directeur BNK d.d. 11 juli 2018;
- Brievenselectie december 2018 1^{ste} ronde;
- Selectieformulier en assessment rapportages van de kandidaten;
- Statuten van BNK, laatstelijk gewijzigd op 13 augustus 2012; en
- Online Handelsregister van de Kamer van Koophandel en Nijverheid van Curaçao d.d. 20 februari 2020 van BNK.

Bij het raadplegen van de informatie en aangeleverde documenten in de omslag met zaaknummer 2019/53846 welke op 24 december 2019 aan de adviseur was aangeboden, is gebleken dat de motivering van de Minister en bepaalde informatie en documenten ontbraken. Naar aanleiding daarvan heeft de adviseur middels brief 27 december 2019 (nummer: 27122019.01) de Minister verzocht om nadere informatie. Daarin is onder andere het volgende gesteld dan wel verzocht:

“(…)

Conform artikelen 8 en 9 van de Landsverordening corporate governance ontvangt de adviseur gaarne alsnog:

- Schriftelijke Motivering van de Minister betreffende het voornemen tot goedkeuren van de voorgedragen kandidaat.
- De voordrachtsrapportage zoals vermeld in het schrijven van het bestuur van BNK d.d. 18 december 2019.
- Motivering van het bestuur van BNK met betrekking tot de keuze van de voorgedragen kandidaat.
- De aangepaste profielschets voor de directeur zoals geadviseerd in het advies van 26 september 2018 van de adviseur alsmede de gehanteerde advertentietekst.
- De ontbrekende scoringsmatix/selectieformulier van overige kandidaten van de 1^{ste} gesprekken.
- De scoringsmatix/selectieformulier van de 2^{de} gesprekken.
- De sollicitatiebrieven van de twee andere kandidaten die aan het assessment hebben deelgenomen (■■■■■).
- Informatie met betrekking tot het tijdstip en wijze waarop ■■■■■ in de procedure zijn betrokken.
- Informatie met betrekking tot het uitblijven van de statutenwijziging van BNK.
- Informatie met betrekking tot de ontbrekende periode in het CV van ■■■■■.

Ter wille van een snellere afhandeling kan de verzochte informatie eveneens per e-mail 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 6 januari 2020.

“(…)”

Naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie heeft de adviseur na het retourneren van de omslag aan de Minister op 5 februari 2020 van de Minister de gevraagde motivering, nadere informatie en additionele documenten ontvangen.

3 Toetsing profielschets en procedureregels bestuurder

3.1 Gehanteerde procedureregels

Balance heeft ondersteuning geboden bij de werving en selectie van kandidaten voor de functie van bestuurder/directeur bij BNK. Ten behoeve van de selectie is er een selectiecommissie ingesteld bestaand uit vier leden van het bestuur ondersteund door drie deskundigen van Balance. In de voordracht Rapportage inzake de werving en selectie van kandidaten voor de functie van bestuurder/directeur van BNK van Balance van september 2019 is een overzicht opgenomen van de belangrijkste bevindingen en het advies van de selectiecommissie. De Rapportage bevat een beknopte samenvatting van het doorlopen wervingsproces.

In de Rapportage is gesteld dat de volgende activiteiten zijn doorlopen:

Fase	Opmerkingen
Sollicitatie	<ul style="list-style-type: none"> - De wervingsprocedure is vanaf 5 juli 2018 van start gegaan. Na goedkeuring van de SBTNO voor het werving- en selectietraject is de eerste advertentie op 19 november 2018 gepubliceerd. - In totaal hebben hier 21 kandidaten op gereageerd. - In verband met het geringe aantal potentiële sollicitanten is besloten een herhalingsadvertentie te plaatsen die op 8 december 2018 is gepubliceerd - In totaal hebben hier 6 kandidaten op gereageerd
Briefselectie	<ul style="list-style-type: none"> - N.a.v. de brievenselectie zijn in totaal 5 kandidaten uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek
1 ^{ste} selectiegesprek	<ul style="list-style-type: none"> - Het eerste gesprek met de 5 kandidaten heeft met Darshana Persaud en Cathy Beresford bij Balance plaatsgevonden - Na de eerste gespreksronde zijn de gespreksresultaten besproken met de projectgroep - De projectgroep besluit naar aanleiding van het resultaat van de eerste gesprekken, met 3 kandidaten verder te gaan in een tweede selectieronde, de overige 2 kandidaten worden afgewezen
2 ^e selectiegesprek	<ul style="list-style-type: none"> - Eén van de 3 geselecteerde sollicitanten heeft zich als kandidaat teruggetrokken uit het werving- en selectietraject - Het 2e selectiegesprek met de 2 overgebleven kandidaten is gevoerd met de vier leden van de projectgroep - Na deze selectieronde is besloten om met de 2 kandidaten door te gaan naar het assessment - Eén van de 2 kandidaten heeft na het 2e selectiegesprek besloten zich terug te trekken als kandidaat
Executive search	<ul style="list-style-type: none"> - Na overleg met de projectgroep is in verband met een gemis aan keuzemogelijkheden van voor te dragen potentiële kandidaten, besloten om middels executive search nieuwe potentiële kandidaten pro actief te werven - N.a.v. de executive search zijn 4 kandidaten benaderd waarvan met 2 een eerste gesprek is gevoerd door Balance. De 2 overige kandidaten gaven aan geen belangstelling te hebben

Fase	Opmerkingen
	<ul style="list-style-type: none"> - Beide kandidaten van de executive search hebben een 2e selectiegesprek gevoerd met de vier leden van de projectgroep - Na deze selectieronde is besloten om met 2 kandidaten door te gaan naar het assessment
Assessment	<ul style="list-style-type: none"> - Het assessment met 3 kandidaten is uitgevoerd door Balance - De assessmentresultaten zijn met ieder kandidaat besproken waarna ze ieder toestemming hebben gegeven om het assessment rapport door te sturen en te gebruiken in de verdere selectieprocedure
Voordracht	<ul style="list-style-type: none"> - Drie kandidaten worden in dit voordrachtsrapport voor de positie van Directeur te BNK gepresenteerd
Vervolgtraject	<ul style="list-style-type: none"> - De projectgroep biedt het voordrachtsrapport aan de Minister en zal indien gewenst het rapport bespreken en toelichten - De Minister zal een eindbeslissing nemen over het advies in het voordrachtsrapport.

In de inleiding van de Rapportage wordt het volgend gesteld:

“(…)

In dit verslag motiveert Balance en de projectgroep de voordracht van de kandidaten die uit het gehele selectieproces als meest geschikt naar voren zijn gekomen. Er worden drie kandidaten voor deze positie voorgedragen waarvan één op basis van het resultaat van het gehele traject de voorkeur geniet.

De motivatie per kandidaat is gebaseerd op de brievenselectie, de selectie interviews, referenties en assessments. Het is een beschrijving op hoofdlijnen. Voor een diepgaander begrip van de kandidaten wordt verwezen naar de assessmentrapportages.

Het is aan de Minister van OWCS om de voordracht al dan niet over te nemen. Mocht de Minister afwijken van de voordracht dan is het zeer wenselijk om dit gemotiveerd te doen. Op deze wijze kan er een transparante en duidelijke terugkoppeling plaatsvinden naar de kandidaat en zal dit de professionaliteit van het proces ten goede komen.

(…)”

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. En in beginsel in overeenstemming met het advies van de adviseur van 26 september 2018 met nummer 26092018.02. In afwijking van het voorgaande is er vanwege het feit dat er een beperkt aantal mogelijk geschikte kandidaten bleken te zijn, een traject van executive search ingelast om zo meerdere kandidaten te kunnen betrekken in het proces. De adviseur heeft geen bezwaar tegen de toegepaste executive search in aanvulling van de vastgestelde procedure.

3.2 Gehanteerde profielschets

In de nader aangeleverde documenten heeft de adviseur een document Functie informatie juli 2018 mogen ontvangen doch zij gesteld dat dit niet de aangepaste profielschets voor de directeur betreft waar de adviseur naar heeft gevraagd. Ook heeft de adviseur in de nader aangeleverde stukken de advertentie welke is gebruikt voor de werving en selectie niet mogen aantreffen.

De adviseur heeft in zijn advies van 26 september 2018 met nummer 26092018.02 het volgende gesteld met betrekking tot de profielschets:

“(…)

Alhoewel de Profielschets voor de Directeur Biblioteka Nashonal Kòrsou niet dezelfde indeling heeft als het Model Profielschets Statutair Directeur Overheidsentiteit kan gesteld worden dat deze inhoudelijk voor wat betreft de beschrijving van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden goeddeels overeenkomen met hetgeen vervat is in het Model Profielschets Statutair Directeur Overheidsentiteit en de Code. Bij de beschrijving van *kennis en ervaring* ontbreekt een specificering van de gewenste opleidingsrichting(en) en eventueel overige kenmerkende opleidingsvereisten waaraan potentiële kandidaten dienen te voldoen.

Geadviseerd wordt om de gewenste opleidingsrichting(en) en eventueel overige kenmerkende opleidingsvereisten waaraan potentiële kandidaten dienen te voldoen te verbijzonderen, opdat dit bij de eerste briefselectie conform de Recruitment aanpak Directeur ook daadwerkelijk als harde selectiecriteria kan worden gehanteerd.

Voor de volledigheid wordt geadviseerd te bezien in hoeverre de Profielschets voor de Directeur Biblioteka Nashonal Kòrsou mogelijk nog kan worden aangevuld dan wel worden uitgebreid met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met inachtneming van het gestelde in de Code dan wel het Model Profielschets statutair Directeur Overheidsentiteit.

Het bovenstaande voorgelegd hebbende, zijn er geen zwaarwegende bezwaren tegen de in de opgestelde profielschets voor de functie van bestuurder (directeur) van Biblioteka Nashonal Kòrsou.

Tezamen met de profielschets is ook een concept-advertentietekst aangetroffen. Ook in de advertentietekst wordt de gewenste opleidingsrichting(en) en eventueel overige kenmerkende opleidingsvereisten waaraan een kandidaat dient te voldoen niet expliciet benoemd.

(…)”

De adviseur heeft in voornoemd advies gesteld dat met inachtneming en onder uitdrukkelijk voorbehoud van het gestelde in dat advies, met name ten aanzien van de verbijzondering van de opleidingsrichting(en), dat de adviseur geen zwaarwegende bezwaren heeft tegen de profielschets van de bestuurder (directeur) van BNK.

De adviseur heeft echter uit de aangeleverde stukken waaronder de selectieformulieren wel enigszins kunnen op maken dat de selectie heeft plaatsgevonden met in achtneming van de door de adviseur aangegeven aandachtspunten met betrekking tot de profielschets.

3.3 Toetsing voornemen tot benoeming bestuurder

In overeenstemming met artikel 10 lid 1 van de statuten van BNK wordt de directeur van BNK door het bestuur benoemt na de voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de Minister.

Het bestuur heeft het voornemen tot de benoeming van de kandidaat als volgt gemotiveerd.

“(…)

Ten behoeve van de selectie, heeft het bestuur van de BNK [REDACTED] voorgedragen als kandidaat, gelet op zijn leidinggevende competenties.



Tijdens het assessment van ██████ is onder meer naar voren gekomen dat ██████ uitgebreide instructies geeft waaraan de medewerkers zich moeten houden, maar weet de medewerkers de ruimte te geven, binnen zijn geschetste kaders, om zelf oplossingen te vinden. Hij formuleert zijn doelen en geeft genoeg vrijheid aan de medewerkers om zelf te bepalen hoe ze de taken aanpakken. Hij informeert helder wanneer hij een terugkoppeling wil krijgen en wat zijn verwachtingen zijn. Zijn aanpak is daadkrachtig, hij durft beslissingen te nemen en pakt door waar nodig. A1 met al is hij in staat om binnen een kort tijdbestek de lijnen uit te zetten en op pragmatische wijze zaken op te lossen.

Zijn kracht zit hem in het op gestructureerde en resultaatgerichte wijze resultaten behalen, maar met oog voor de belangen van de mensen met wie hij werkt. Stevig maar sociaal en niet snel van zijn stuk gebracht.

Hij gaat de discussie niet uit de weg, maar zal altijd een constructieve aanpak voor ogen hebben. Zijn natuurlijke, open houding en sociale souplesse zullen een sterke bijdrage leveren aan het verkrijgen van draagvlak en het commitment van anderen.

Het bestuur van BNK acht de kandidaat geschikt vanwege zijn persoonlijke kwaliteiten die hij tijdens het gesprek heeft geëtaleerd. De conclusies uit het gesprek zijn ondersteund met de resultaten van het assessment. BNK heeft een directeur nodig die onder andere de organisatie in de samenleving kan brengen voor het bereiken van meer mediawijsheid en 'life long learning'.

Daarnaast is het belangrijk dat de directeur het bestaande netwerk kan uitbreiden, onderhouden en benutten voor de bibliotheek. Voor deze doelen is een kanteling van de organisatie nodig en het aanbod van de bibliotheek af te kunnen stemmen op de toekomstige bevolking. ██████ heeft ervaring in organisatieverandering en aansturing van organisaties.

Voorts heeft ██████ ervaring in het werkveld van media. Volgens het assessment is ██████ een resultaatgerichte leider die op natuurlijke wijze met overtuigingskracht mensen mee kan krijgen. Hij scoort ook hoog op slagvaardig en gedreven, leidinggeven en beslissen, strategisch denken en handelen. Het assessment heeft verder geleid tot een positieve beoordeling van ██████. De gesprekken met de referenten waren positief en zijn geen zorgpunten naar voren gekomen.

Voornoemde competenties afgewogen, in onderlinge samenhang met de competenties van de andere kandidaten, heeft ██████ wat ons betreft de meeste raakvlakken met de functie van directeur van de BNK.

(...)"

De Minister heeft het voornemen tot het verlenen zijn goedkeuring aan de benoeming van de voorgedragen kandidaat als volgt gemotiveerd:

"(...)

Schriftelijke motivering van de Minister betreffende het voornemen tot goedkeuren van de voorgedragen kandidaat.

Het bestuur van de Bibliotheka Nashonal Kòrsou (BNK) heeft ██████ voorgesteld als de nieuwe directeur voor de BNK. Het voornemen tot goedkeuren van de voorgedragen kandidaat is gebaseerd op de stukken van de werving en selectieprocedure. De positieve indruk is dan ook gebaseerd op de resultaten van het assessment, het gespreksverslag en het curriculum van ██████. Op basis van deze stukken mag van ██████ verwacht worden dat hij op een strategisch niveau opereert en voldoende handelingsinstrumenten heeft ontwikkeld om bij het bestuur en stakeholders draagvlak te krijgen voor het beleid en implementatieplannen van BNK. Daarnaast leeft ██████ ervaring met sponsoring en marketing dat van toegevoegde waarde is voor BNK om de bibliotheek zichtbaar te maken bij doelgroepen van BNK. Bovendien heeft ██████ een geruime tijd gefunctioneerd in organisaties met beperkte middelen en mag verwacht worden dat hij creatief met de beschikbare middelen omgaat en sturing kan geven aan de organisatie om toekomstgericht te kunnen werken.

Volgens het assessment scoort ██████ hoog op gedrevenheid, slagvaardigheid en resultaatgerichtheid. Deze competenties worden ondersteund door de conclusies van de

referentiegesprekken waarin ██████ geschetst wordt als gedreven, initiatiefnemer met (project)leiders eigenschappen. Door beide referenten worden communicatieve eigenschappen als kracht genoemd. Dit is essentieel voor een organisatie als BNK.

Van ██████ mag dan ook verwacht worden dat hij de materie van de bibliotheek snel eigen kan maken) en zodanig dat hij de organisatie naar de gewenste richting kan brengen.

Gezien de positieve referenties, een positief assessment en vooral ook het draagvlak vanuit het bestuur van BNK heeft de minister vertrouwen in de benoeming van ██████ als directeur BNK.

(...)"

Zoals gesteld volgt uit de rapportage dat in totaal 27 kandidaten hebben gesolliciteerd op de functie waarvan er 5 aan de brievenselectiecriteria voldeden en uitgenodigd zijn voor een eerste gesprek. Na het eerste gesprek zijn er 3 kandidaten geselecteerd voor het vervolgtraject, echter heeft een van deze kandidaten zich terug getrokken.

Na het tweede gesprek heeft nog een kandidaat zich uit de procedure terug getrokken.

Besloten is om vervolgens een "Executive search" te doen. Op grond hiervan waren er 4 kandidaten benadert waarna er met 2 kandidaten gespreken hebben plaatsgevonden.

In vervolge hiervan zijn er drie kandidaten onderworpen aan een assessment.

Zoals reeds gesteld voldoet de gevolgde procedure aan de vereisten voor een open en transparante werving en selectie procedure.

In de voordracht rapportage van Balance wordt het volgende geconcludeerd:

"(...)

Op basis van het gehele selectieproces komen Balance en de projectgroep tot de conclusie dat ██████, gezien zijn resultaatgerichte en gestructureerde aansturing, waarbij het creëren van verbinding met alle belanghebbenden zijn aanpak zal typeren, de beste aansluiting biedt met de wensen en behoeften van de organisatie. Met zijn bagage aan kennis en ervaring op het gebied van changemanagement, ervaring in een politiek bestuurlijke omgeving en maatschappelijke betrokkenheid, is te verwachten dat hij een positieve bijdrage zal kunnen leveren in deze eindverantwoordelijke rol bij BNK.

(...)"

Uit de rapportage, de assessmentresultaten van de kandidaat en de overige aangeleverde documenten blijkt dat kandidaat geschikt bevonden is voor de functie van directeur/bestuurder van BNK.

De Minister heeft zoals wettelijk voorgeschreven gemotiveerd het voornemen tot de benoeming van de kandidaat aan de adviseur gemeld. Gesteld kan worden dat het voornemen genoegzaam door de Minister en het bestuur is gemotiveerd.

De adviseur heeft dan ook gelet op het voorgaande geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgenomen benoeming van ██████ f als directeur/bestuurder van BNK.

4 Overig Corporate Governance

In het advies van advies van 26 september 2018 met nummer 26092018.02 had de adviseur expliciet gesteld dat alvorens met de werving en selectie van een nieuwe directeur voor BNK kan worden aangevangen de statuten van BNK dienen te worden gewijzigd conform de Modelstatuten voor overheidsstichtingen (het raad-van-commissarissen-model), opdat de nieuwe bestuurder van BNK als statutair directeur kan worden aangesteld op basis van een overeenkomst van opdracht. Uit het register van de Kamer van Koophandel en Nijverheid van Curaçao heeft de adviseur kunnen vernemen dat dit echter tot heden niet is geschied.

De wettelijke verplichting om de statuten aan te passen vloeit voort uit artikel 12 lid 2 van AB 2009 no.92 thans PB 2014 no. 3 (G.T.). In het verzoek tot nadere informatie

heeft de adviseur gevraagd naar de informatie met betrekking tot het uitblijven van de statutenwijziging. Het bestuur van BNK heft ten aanzien hiervan het volgende gemeld” 'Statuten zijn thans in afrondingsfase bij de Notaris Hu-A-Ng. Binnenkort zal worden aangeboden aan de SBTNO. Mede rekening houdend met dit traject zijn alle kandidaten op de hoogte gesteld van het feit dat later in dit jaar hun rechtsverhouding met BNK veranderd zal worden'.

Het bestuur heeft derhalve geen valide reden aangegeven waarom tot heden de statutenwijziging is uitgebleven terwijl de adviseur hier reeds diverse malen expliciet op heeft gewezen.

De adviseur verzoekt de Minister wederom om te bewerkstelligen dat de statuten van BNK worden gewijzigd alvorens dat de Minister zijn goedkeuring verleent aan de benoeming van de voorgedragen kandidaat tot bestuurder.

In het verlengde hiervan wordt de Minister verzocht om zo spoedig mogelijke de concept statutenwijziging aan de adviseur ter toetsing voor te leggen.

5 Conclusie en Advies

- Minister wordt verzocht te bewerkstelligen dat zo spoedig mogelijke de concept statutenwijziging BNK aan de adviseur ter toetsing wordt voorgelegd.
- De Minister wordt geadviseerd om de goedkeuring aan de benoeming van de bestuurder te verlenen nadat de statutenwijziging van BNK heeft plaatsgevonden dan wel onder voorbehoud dat de statutenwijziging plaatsvindt voorafgaand de benoeming van de bestuurder.
- De adviseur heeft met in achtname van het gestelde in dit advies geen zwaarwegende bezwaren tegen de voorgenomen goedkeuring tot benoeming van ████████ als directeur/ bestuurder van BNK

SBTNO

De adviseur corporate governance

cc. Minister van Financiën
Minister-President