

Old boys network behoort allang tot de windmolens van corporate governance

Joost Kramer

Het einde van 2017 lijkt ook het einde te betekenen van het corporate-governancespook van het old boys network. Uit een recente evaluatie van de wet Bestuur en Toezicht (WBT) die in 2013 werd ingevoerd, blijkt namelijk: 'De dichtheid van het old boys network was in 2012 al niet groot meer, en is in de periode van 2012-2017 alleen maar verder afgenomen.'

Een wet die begon als een modernisering van het ondernemingsrecht (door de invoering van de one-tierboard), kreeg al snel bredere bekendheid vanwege twee amendementen. Als eerste het streefcijfer voor grotere man/vrouw-diversiteit, en als tweede ('amendement-Irrgang') de invoering van een regeling ter beperking van het aantal bestuurs- en commissarisfuncties. Deze regeling beoogt de kwaliteit van goed bestuur en toezicht te bevorderen door het old boys-netwerk ('obn') tegen te gaan en de daarmee samenhangende schijn van belangenverstrengeling.

De betrokken minister indertijd kwam een kritische Eerste Kamer tegemoet met de toezegging de regeling na drie

jaar te evalueren. Het amendement was namelijk vast goed bedoeld, maar onderbouwing ontbrak op wezenlijke punten.

Zo ontbrak elke kwalitatieve en kwantitatieve duiding van het fenomeen old boys network. Want over wie heeft men het precies? En om hoeveel personen gaat het nu werkelijk? Met het obn van de 'Reünistenvereniging Onderzeedienst' (vrouwen zijn immers niet toegelaten op onderzeeboten) zou op zich niks mis moeten zijn. In de maatschappelijke discussie hebben old boys echter een sterk negatieve connotatie gekregen, en zijn ze zoiets als de bedrijfslevenvariant van 'de hoge heren in Den Haag'.

Het makkelijke van een dergelijke vage notie is het in het midden kunnen laten van het daadwerkelijk bestaan en de omvang van het geponeerde probleem. Duiding van bijvoorbeeld nepotisme, oligarchie, kartel, belangenverstrengeling leent zich meer voor bewijs. Het obn laat zich dan ook lastig door wetgeving corrigeren.

Met een maximum toegestaan aantal grote commissariaten van vijf (bij grote NV/BV's en stichtingen), kwalificeert de WBT een persoon met meer dan vijf functies als een old boy. Nu blijkt eens te

Al met al dringt de gedachte zich op dat de aandacht voor old boys overtrokken is geweest

meer dat ook al vóór 2013 duidelijk was dat het obn tot de windmolens van corporate governance behoort.

De commissie-Peters (1997) pleitte al voor het rekruteren uit een ruimere kring en ook de code-Tabaksblat (2003) kende een bepaling tegen stapeling van bestuurs- en commissarisfuncties. Beursgenoteerde vennootschappen kennen veel buitenlanders in hun rvb en rvc. Al in 2004 is coöptatie bij grote vennootschappen met het structuurregime afgeschaft. Coöptatie bij stichtingen bestaat nog, maar leidt in de praktijk overduidelijk niet tot problemen. Diverse codes in de semipublieke sector bevorderen een transparant wervingsproces en — ondanks het niet van toepassing zijn van het streefcijfer diversiteit — is een derde van de leden van een raad van toezicht bij stichtingen vrouw.

Ruim voor inwerkingtreding van de WBT concludeerden onderzoekers Meindert Fennema en Eelke Heemskerk ('Het old boys network bestaat niet meer', 2005) met onderbouwde gegevens dat een concentratie van economische belangen en relaties, zoals de zogeheten '200 van Mertens' allang niet meer bestond: 'In de jaren zeventig was het nog

heel gangbaar om iemand in verschillende bestuurskamers tegen te komen. Twintig jaar later kwam dit nauwelijks meer voor.'

De evaluatie van de Wet bestuur en toezicht doet daar nu een schepje bovenop en toont dat al in 2012 bij slechts dertien personen sprake was van een overschrijding van vijf functies. In 2017 is dat aantal nihil. Van de ruim vierduizend toezichthouders bekleedt 85% slechts één functie. Maar dertig toezichthouders (0,7%) zitten aan de wettelijke limiet van vijf functies.

Al met al dringt de gedachte zich op dat de aandacht voor de old boys wat overtrokken is geweest. Dit gebeurt wel vaker in het corporate-governancediscours. Maakt dit de functiecumulatieregeling overbodig? Zeker niet. Zij geeft als de pragmatische Sancho Panza een belangrijk signaal inzake de gewenste taakbelasting van de individuele toezichthouder. Alleen nog in handen van een donquichot wordt het een beducht wapen tegen het old boys network. Maar dat bestaat niet meer.

Joost Kramer is oprichter van JJK voor corporate-governanceondersteuning.