

Opinie

Door Karel Frielink

Het Land en het Eilandgebied bedienen zich al decennia van een benoemings- en ontslagcarrousel waar het gaat om bestuurders en commissarissen van overheidsvennootschappen en -stichtingen. Dit beleid komt er in essentie op neer dat telkens bij een wisseling van de politieke wacht (nieuw Bestuurscollege of een nieuwe Landsregering) wordt bezien welke bestuurders en/of commissarissen moeten worden vervangen. Niet omdat die bestuurders of commissarissen niet geschikt zijn, maar omdat ze een andere politieke kleur hebben.

Stop politieke benoemings-

De OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) heeft in 2005 de 'Guidelines on Corporate Governance of State owned Enterprises' uitgevaardigd. Daarin is het volgende vastgelegd: „The State should act as an informed and active owner and establish a clear and consistent ownership policy, ensuring that the governance of the state owned enterprises is carried out in a transparent and accountable manner, with the necessary

degree of professionalism and effectiveness”.

Van de overheid wordt dus geëist dat beleid wordt geformuleerd, zodat duidelijk is hoe de overheid zich als aandeelhouder zal gedragen, waarbij als uitgangspunten gelden 'transparantie' en het 'afleggen van (publieke) verantwoording', terwijl van de overheid tevens wordt verwacht dat die zich professioneel en resultaatgericht opstelt. Dat betekent volgens de OECD ook dat de over-

heid niet betrokken mag zijn bij het dagelijks beheer (de 'day-to-day business') en dat de overheid de onderneming volledige operationele autonomie moet gunnen.

Het is mede met het oog op die onwenselijke politieke beïnvloeding dat regels van 'good corporate governance' zijn ingevoerd. Voor Curaçao zijn de regels van 'good corporate governance' op 1 januari 2010 van kracht geworden (Eilandsverordening Corporate Governance, A.B. 2009, 92, en het Eilandsbesluit Code Corporate Governance Curaçao, A.B. 2009, 96). Deze regels hebben in hoofdzaak betrekking op de (procedures inzake de) benoeming en het ontslag van bestuurders en commissarissen, het dividendbeleid alsmede het verkrijgen of vervreemden van deelnemingen in rechtspersonen. In de Eilandsverordening is vastgelegd dat er een onafhankelijke stichting wordt opgericht die toezicht gaat houden op de naleving van de corporate governance-regels. Het gaat hier om de Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (SBTNO). Omdat de SBTNO nog niet operationeel is, worden haar taken voorlopig door de Stichting Overheids Accountantsbureau (Soab) waargenomen.

Als het Bestuurscollege van Curaçao, al dan niet via StIP, moet (mee)beslissen over de benoeming of het ontslag van bestuurders en commissarissen, dan moet eerst advies aan de SBTNO (op dit moment: Soab) worden gevraagd. Bovendien moet er wat betreft een voorgenomen benoeming een profielschets worden gehanteerd en moeten er procedure-regels zijn. De SBTNO moet in zijn advies ingaan op de vraag of de regels van corporate governance zijn nageleefd. Betreft het een voorgenomen ontslag, dan moet de SBTNO ook beoordelen of de aangevoerde argumenten voor dat ontslag redelijk zijn. Als er voor het Bestuurscollege zwaarwegende argumenten zijn om van het advies van de SBTNO af te wijken, moet dat schriftelijk en gemotiveerd aan de SBTNO worden gemeld.

De vraag is uiteraard of politieke benoemingen (en ontslagen) hiermee tot het verleden behoren. In dat verband is de vraag relevant of voor de overheid de plicht bestaat om, kort gezegd, de beste kandidaat tot bestuurder of commissaris te benoemen in plaats van de kandidaat van de eigen politieke partij van de betrokken Gedeputeerde (als Curaçao de status van Land binnen het Koninkrijk heeft verworven: de Minister). Ik denk niet dat het vennoot-

schapsrecht een dergelijke plicht aan de overheid als aandeelhouder oplegt. De aandeelhouder is vrij te benoemen wie hij wil zolang hij zijn stemrecht niet misbruikt. Het benoemen van politieke vrienden kan op zichzelf genomen niet worden aangemerkt als misbruik in vennootschapsrechtelijke zin. Het vanzelfsprekende idee achter de regels van corporate governance is echter dat nu juist wel de beste kandidaat wordt benoemd.

Ondanks dat de nieuwe regels er goed en degelijk uitzien, zal veel afhangen van de mentaliteit van de betrokken politici. Cruciaal is echter ook wie er tot lid van het bestuur respectievelijk tot commissaris van de SBTNO worden benoemd, waarbij het niet alleen om kennis en ervaring gaat, maar bovenal om integriteit en politieke onafhankelijkheid. Tevens is van belang dat de SBTNO zich tot een niet van de politiek afhankelijke organisatie kan ontwikkelen, ook in termen van financiering. Het zijn met name de overheidsbedrijven en overheidsstichtingen die belang hebben bij een goed georganiseerd, onafhankelijk en kritisch SBTNO, omdat zij daarmee (hopelijk) de politiek op afstand kunnen houden.

Dat al decennialang sprake is van een benoemings- en ontslagcarrousel waar het gaat om bestuurders en commissarissen van overheidsvennootschappen en -stichtingen is in ieder geval geen argument voor een (voorgenomen) benoeming of ontslag. Dat een bestuurder of commissaris een politieke kleur heeft die de gedeputeerde (na 10-10-10: de minister) niet bevalt is ook geen reden voor ontslag. Politieke benoemingen en andere vormen van vriendschapspolitiek vormen bovendien een ernstige bedreiging voor de rechtsstaat en er zijn dus regels nodig om dergelijke bedreigingen het hoofd te bieden. Maar regels alleen zijn niet voldoende.

Een kritische succesfactor is publieke controle. Daarvoor is informatie en voorlichting nodig. Een belangrijk aspect van de nieuwe regelgeving is de openbaarmaking van de adviezen van de SBTNO op de eigen website, zij het dat daarbij de persoonlijke levenssfeer (de privacy) van bijvoorbeeld kandidaat-bestuurders zoveel mogelijk moet worden gewaarborgd. Het verdient opmerking dat in de Memorie van Toelichting (2008, 23, nr. 3) uitdrukkelijk is overwogen dat de SBTNO géén controlerende of toezichhoudende taken heeft waar het de overheid betreft. De politiek geeft dus zelf aan niet door de SBTNO gecontroleerd te willen

Advertentie

Vacancy

CUROIL NV is a dynamic marketing company which is growing very fast internationally. In the daily operations Curoil is responsible for the distribution, sales and marketing of petroleum products on the islands of Curacao and Bonaire.

In order to strengthen our dynamic Commercial department, we are searching for a suitable candidate for the position of:

Marketing & Sales Supervisor

Job Summary

The Marketing & Sales Supervisor is profit and loss responsible for the local market (Curoil Curacao and Curoil Bonaire) in charge of purchasing, sales, marketing & development of retail stations, lubricants and industrial sales. Pursues sales opportunities to achieve predefined sales and service targets. Includes motivation and coaching of personnel, relationship management with customers, suppliers, dealers and other stakeholders. The Marketing & Sales Supervisor is responsible for the planning and implementation of (promotion) projects that support the marketing and sales function such as the development and execution of the marketing plans for the local market. Is also responsible for all aspects regarding customer satisfaction. The Marketing & Sales Supervisor has as subordinates personnel of Curoil Gas stations, a Sales Representative and a Merchandiser and reports directly to the Commercial Manager.

Responsibilities

- Creates the short and long term marketing plan for the local sectors
- Marketing, sales and cost management of retail stations
- Product management and market development for the lubricants product line
- Motivates & coaches personnel
- Creates and jointly executes promotional campaigns in accordance with the marketing plan
- Reports periodically on sales and service results
- Inventory management
- The value chain process management

Requirements

- Education: Completed 'HBO'/Bachelor education in Commercial/Marketing Management or equivalent.
- Experience: at least three years experience in a marketing and sales environment in a supervisory level
- Excellent sales skills/techniques
- Excellent coaching skills
- Excellent communication and interpersonal skills
- Entrepreneurial mind set
- Excellent reporting and analytical skills
- Performance driven and result oriented
- Fluent in languages Dutch, English, Papiamentu. Spanish is a plus.
- High integrity values

If you want to be part of a dynamic and growing organization please send your detailed resume and cover letter no later than September 24th, 2010

Curoil N.V.
Attention: Mrs. V. Cruger
Address A.M. Chumaceiro blvd. 15
Tel: +5999 432 - 0000 Fax: +5999 461 - 3335 E-mail: Curoil@curoil.com as word or PDF file

