

**Van:** Floris Croon <[floris@croon.cc](mailto:floris@croon.cc)>

**Datum:** 30 september 2016 02:08:11 CEST

**Aan:** "Heemskerk, mr. I.L.J.M. (Irene)" <[I.L.J.M.Heemskerk@minez.nl](mailto:I.L.J.M.Heemskerk@minez.nl)>

**Onderwerp:** Consultatie one tier board Monitoring Commissie

Geachte Commissie

Reeds vele jaren maak ik opmerkingen over de One Tier Board en de discussie om deze (verder) in te voeren.

De primaire vraag moet dan zijn waarom willen we deze in Nederland invoeren, meer specifiek **welk probleem lost deze structuur op.**

**Er wordt, mijn inziens, niets me opgelost.**

Het enige echte verschil is het juridische element dat er in de One Tier Board door de Non Ex mede besloten wordt.

Maar de lijn tussen goedkeuren en beslissen is in praktijk erg smal zo niet of nauwelijks bestaand.

Het beeld wordt geschapen dat de Non Ex in de One Tier Board meer betrokken zijn, beter geïnformeerd zijn en "boven op" de de onderneming en het Bestuur zitten en dat de afstandelijkheid in een Two Tier Board leidt tot een Bestuur, tot een strategie en tot een operatie die onbeheerst en losgeslagen is met alle gevolgen van dien.

Bijzonder is dan in deze discussie om de One Tier gedachten te promoten dat voorbeelden aangehaald worden van ondernemingen met zowel One Tier als Two Tier Boards.

Als ervaren consultant veroorloof ik mij de uitspraak dat slechte adviseurs denken dat een functioneringsprobleem opgelost kan worden met een structuur verandering en dat ook adviseren, terwijl we weten dat een dergelijk probleem opgelost moet worden met een proces en team aanpak/verandering.

Vinden we dat een Raad van Commissarissen te afstandelijk functioneert en actiever moet zijn en beter geïnformeerd moet worden dan ligt binnen deze structuur de oplossing binnen de Nederlandse verhoudingen voor het oprapen.

In een directie reglement valt dat precies te regelen passend bij het specifieke bedrijf, de spelers en de situatie waarin het bedrijf verkeerd met de daarbij behorende flexibiliteit van opereren.

De One Tier Board is een schijn oplossing die juridisch zo mooi lijkt maar het probleem van inactieve, niet goed opererende en slappe knieën niet oplost.

Bovendien wordt bij een strakke doorvoering de directie tot bedrijfsleiders gedegradeerd en vergeet niet dat vele commissarissen als zij zouden solliciteren op een directiefunctie niet zouden worden aangenomen. De functies vragen juist verschillende skills.

Ik hoop dat de Monitoring Commissie zich niet laat verleiden tot een verdere uitwerking en aanbeveling van de One Tier Board zijnde een structuur oplossing als de (schijn)oplossing van alle problemen, die zo modern lijkt en past bij flink optreden, maar zich durft te richten op de echte problemen zijnde kwaliteit, opleiding, evaluatie, werkwijze, sociaal proces, teamvorming en dergelijke.

Ticking the box helpt daar niet bij wel inspiratie, voorbeeld functie, evaluatie en opleiding.

Ik hoop dat u in de overdenken ook betreft dat in de verscheidenheid van vele One Tier Boards de Non Ex's zich passiever opstellen dan dat daarbij volgens de boekjes zou passen en dat dat juist omgekeerd bij vele Two Tier Boards gebeurt waar de Commissarissen echt actief en betrokken bij het bedrijf functioneren en vele toegevoegde waarde leveren.

Reeds vele jaren geleden heb ik het begrip 1 1/2 (one and a half) Tier geïntroduceerd en de trend daar naar toe zowel in het Angelsaksische bedrijfsleven als in het Rijnlandse bedrijfsleven te constateren is.

Mocht u toch kiezen voor het verder promoten van een structuur oplossing dan is er geen probleem opgelost.

Ik ben benieuwd of de Commissie de durf heeft om tot een echte doorbraak te komen en te helpen hoe het proces, de kwaliteit en het gedrag verbeterd kan worden.

Ik wens u daarbij lef, inspiratie en creativiteit.

Dank voor uw inzet voor de Commissie.

Vriendelijke groet,

Floris Croon

+31 (0)655196504

[floris@croon.cc](mailto:floris@croon.cc)

Skype: Floris.Croon