

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Wat vind je in deze handreiking?

Hier vind je de basisinformatie over de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen, en wat dat betekent voor jouw culturele organisatie.

Voor wie is deze handreiking?

Bestuurders, toezichthouders, directeuren en zakelijk leiders van culturele stichtingen of verenigingen.

Introductie

De Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) heeft gevolgen voor de governance van je organisatie. Een deel ervan is al onderdeel van de Governance Code Cultuur. Andere zaken, zoals het actualiseren van de statuten, zorgen ervoor dat je aanpassingen moet doen. Gelukkig hoeft niet alles op orde te zijn bij ingang van de wet. Er is een overgangperiode. De WBTR is een mooie aanleiding om een en ander verder te professionaliseren. Hier lees je wat er verandert en wat je moet doen om aan de wet te voldoen.

Wat is de WBTR, en waarom is deze wet er gekomen?

Op 1 juli 2021 ging de WBTR in. Doelstelling van de wet is een kwaliteitsverbetering voor bestuur en toezicht voor stichtingen en verenigingen in de semipublieke sector (maar ook daarbuiten) en uniformering van de regels voor bestuur en toezicht.

Aanleiding voor de WBTR zijn de schandalen in de afgelopen decennia in de semipublieke sector, waarbij bestuurders in de zorg, het onderwijs en bij woningcorporaties de fout ingingen. Er waren grote incidenten die de pers haalden in die sectoren.

De WBTR is er dus om dat soort incidenten en misbruik in de toekomst te vermijden. Ook moet de WBTR ervoor zorgen dat rechten en plichten van bestuurders en toezichthouders voortaan voor iedereen helder zijn.

In deze handreiking gaan we in op de gevolgen van deze wet voor stichtingen en verenigingen in de culturele sector. Je vindt hier meer informatie over:

1. Welke zaken je waarschijnlijk moet wijzigen in je statuten en wanneer;
2. De drie bestuursmodellen voor stichtingen die de wet onderscheidt;
3. Wat de WBTR betekent voor aansprakelijkheid;
4. Een aantal andere wijzigen uit de WBTR.

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Wat zou er voor mijn organisatie kunnen veranderen?

1. **Aanpassingen statuten.**

Om aan de WBTR te voldoen, zijn er een aantal onderdelen die bij de meeste culturele instellingen aangepast zullen moeten worden in de statuten. Veranderingen waarop de statuten moeten worden nagekeken (en mogelijk gewijzigd) zijn tegenstrijdig belang, de belet- en ontstentenis-regeling en meervoudig stemrecht. Hieronder lees je meer over wat je mogelijk moet aanpassen, en voor wanneer dat moet.

Tegenstrijdig belang

In de wet staat dat bestuurders en toezichthouders bij tegenstrijdig belang niet mogen deelnemen aan de beraadslagingen en besluitvorming. Ook staat in de wet hoe gehandeld moet worden als alle bestuurders of toezichthouders een tegenstrijdig belang hebben. Er is sprake van tegenstrijdig belang als een bestuurder of toezichthouder op zo'n manier een persoonlijk belang heeft, dat hij of zij niet meer in staat is om de belangen van de culturele organisatie op een integere, objectieve en onbevooroordeelde wijze te behartigen. Bijvoorbeeld als de organisatie een website wil laten bouwen, en een van de bestuursleden zelf een bedrijf heeft dat sites bouwt en die opdracht graag zou willen. Dan mag hij of zij nu dus niet meer zelf meestemmen over wie die opdracht krijgt.

Voor tegenstrijdig belang geldt dat 'oude bepalingen' die nog in de statuten staan, per direct niet meer gelden als ze in strijd zijn met de WBTR. De nieuwe wet gaat voor op de statuten van de stichting. Het is het verstandig om de statuten, als deze een oude tegenstrijdig-belangregeling hebben, op dit punt aan te passen, want de wet krijgt hoe dan ook voorrang, ook als je je statuten niet wijzigt.

In de Governance Code Cultuur 2019 is al opgenomen dat je niet bij de beraadslagingen en besluitvorming betrokken mag zijn bij tegenstrijdig belang. Datzelfde geldt ook bij [ongewenste belangenverstrengeling](#).

Los van de WBTR, is het voor iedere organisatie verstandig om in reglementen vast te leggen welke procedure gevolgd moet worden bij ongewenste belangenverstrengeling en tegenstrijdig belang.

Belet en ontstentenis

Volgens de WBTR moet er een regeling in de statuten worden opgenomen over belet en ontstentenis van alle bestuurders en/of alle toezichthouders. Belet betekent dat een bestuurder of toezichthouder tijdelijk zijn of haar functie niet kan uitoefenen (door langdurige ziekte of schorsing). Van ontstentenis is sprake als er een vacature is bij terugtreden of ontslag.

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Deze regeling ontbreekt in veel statuten. Toch zijn het situaties die bij iedere stichting voorkomen. Een bestuurder vertrekt, of er ontstaan door omstandigheden meerdere vacatures bij de toezichthouders. Het is dus altijd verstandig om hier een regeling voor te hebben. Door de WBTR ben je verplicht om die regeling tijdens de eerstvolgende statutenwijziging na 1 juli 2021 op te nemen in je statuten. Die regeling kan bijvoorbeeld inhouden dat de toezichthouders iemand (tijdelijk) aanwijzen als alle bestuurders ontbreken. Let wel op dat toezichthouders niet zelf taken gaan overnemen van het bestuur zonder terug te treden als toezichthouder. Op die manier zou je namelijk toezicht houden op jezelf. Dat kan niet, want besturen en toezichthouden moet je gescheiden houden (ook volgens de Governance Code Cultuur).

Meervoudig stemrecht

In de WBTR staat dat een bestuurder of toezichthouder niet méér stemmen kan uitbrengen dan de andere bestuurders/toezichthouders bij elkaar. Er zijn in de culturele sector niet heel veel stichtingen en verenigingen die zo'n soort regeling in de statuten hebben opgenomen bij het toezicht. Bij meerdere directeur-bestuurders komt het wel voor. Als er bijvoorbeeld twee directeur-bestuurders zijn, mag er niet één een doorslaggevende stem hebben. Zouden er vier directeur-bestuurders zijn, dan zou iemand wél een zwaarder wegende stem mogen hebben, maar geen vier stemmen.

Controleer de statuten op het punt van meervoudig stemrecht. Als er in je statuten meervoudig stemrecht staat dat in strijd is met de WBTR, moet je dat na 1 juli 2021 wijzigen in je eerste statutenwijziging. Alle bepalingen die na 1 juli 2026 nog in statuten van verenigingen of stichtingen staan en in strijd zijn met dit verbod op meervoudig stemrecht, worden dan automatisch ongeldig.

Wanneer moet ik alles wijzigen?

De onderdelen hoeven niet meteen met de ingangsdatum van 1 juli 2021 gewijzigd te worden. Er is een overgangperiode van vijf jaar, maar het is belangrijk naar de statuten te kijken en te beoordelen wanneer voor jouw stichting het beste moment is. Wellicht zijn er nog meer punten waarop de statuten moeten worden aangepast. Die kunnen dan gelijk mee worden genomen. Het is verstandig de notaris te betrekken bij de gewenste wijzigingen. Elke stichting is anders en goed advies is vaak maatwerk.

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Samenvatting: wat moet ik wijzigen voor wanneer?

- Tegenstrijdig belang: de bepalingen van de WBTR gaan meteen in op 1 juli 2021. Als jouw statuten een oude tegenstrijdig-belangregeling hebben, is het verstandig de statuten op dit punt aan te passen, want de wet krijgt hoe dan ook voorrang, ook als je je statuten niet wijzigt.
- Belet en ontstentenis: door de WBTR ben je verplicht om die regeling tijdens de eerstvolgende statutenwijziging na 1 juli 2021 op te nemen in je statuten.
- Meervoudig stemrecht: als er in je statuten meervoudig stemrecht staat dat in strijd is met de WBTR, moet je dat na 1 juli 2021 wijzigen in je eerste statutenwijziging. Alle bepalingen die na 1 juli 2026 nog in statuten van verenigingen of stichtingen staan en in strijd zijn met dit verbod op meervoudig stemrecht, worden dan automatisch ongeldig.

2. De WBTR en stichtingen: drie besturingsmodellen

Een van de doelen van de wet is om de taken en verantwoordelijkheden van bestuurders en toezichthouders duidelijker vast te leggen. Voor het scheiden van de functie van bestuur en toezicht volgen uit de WBTR voor stichtingen drie besturingsmodellen. Daarmee zijn deze besturingsmodellen nu wettelijk geregeld. Je hoeft hierdoor in je stichting of vereniging niets te veranderen. Hieronder vatten we samen welke modellen voor stichtingen nu in de wet staan.

Raad-van-toezichtmodel

Het raad-van-toezichtmodel komt veel voor in de culturele sector. Vreemd genoeg was er tot de WBTR geen wettelijke grondslag voor dit model. Die is er nu wel.

Bij dit model is er een statutair bestuur (meestal een of meerdere directeur-bestuurder(s)) dat verantwoordelijk is voor het beleid, de uitvoering en de verantwoording.

De toezichthouders hebben, zoals in de WBTR staat, tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken van de stichting. De toezichthouders hebben verder tot taak het bestuur met raad terzijde te staan. Bij de vervulling van hun taak richten de toezichthouders zich naar het belang van de stichting en haar organisatie.

In de WBTR heet het toezichthoudende orgaan raad van commissarissen, maar er is ook bepaald dat de term raad van toezicht mag worden gebruikt. Je mag zelf kiezen of je je toezichthouders liever raad van toezicht of raad van commissarissen noemt.

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Bestuur-model

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de stichting: voor het beleid, de uitvoering en de verantwoording. Als er door het bestuur een directie wordt ingesteld, voert deze namens het bestuur het beleid of een deel daarvan uit. Veel kan aan de directie overgelaten worden (dan wordt bijvoorbeeld afgesproken dat een directeur binnen een goedgekeurde begroting alle nodige uitgaven mag doen zonder die apart goed te laten keuren), maar het statutair bestuur blijft eindverantwoordelijk voor alles wat de directie doet. De directeur zorgt bijvoorbeeld voor de dagelijkse gang van zaken bij de stichting. De directeur kan van het bestuur ook een titel krijgen, zoals zakelijk of artistiek leider. De directeur is in dit model zelf geen statutair bestuurder maar handelt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. Het bestuur ziet toe op wat de directeur doet.

One-tier-model

De WBTR introduceerde de wettelijke grondslag voor het one-tier-model. Dit model wordt ook wel monistisch bestuur genoemd.

In het one-tier-model bestaat het bestuur zowel uit uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders. One tier betekent dat het bestuur maar één niveau heeft, één orgaan is. De uitvoerende bestuurders geven leiding aan de stichting. De niet-uitvoerende bestuurders houden toezicht, dragen zowel uitvoerende als niet-uitvoerende kandidaat-bestuurders voor en bepalen het salaris en andere vergoedingen van de uitvoerende bestuurders. Zelf zijn de niet-uitvoerende bestuurders onbezoldigd.

De niet-uitvoerende bestuurders hebben dus dezelfde soort functie als de raad van toezicht. Maar ze staan veel dichterbij de uitvoerende bestuurders. Ze vergaderen samen en nemen samen besluiten. Daardoor krijgen niet-uitvoerende bestuurders vaak meer informatie dan een raad van toezicht, en zijn ze meer betrokken bij de taken van uitvoerende bestuurders. De voorzitter van het bestuur is altijd een niet-uitvoerende bestuurder.

De WBTR heeft gevolgen voor de statutair bestuurders en toezichthouders in alle drie de modellen. Dat zijn de functies die in de statuten zijn opgenomen. Deze bestuurders en toezichthouders moeten worden ingeschreven in de Kamer van Koophandel.

- In het raad-van-toezichtmodel zijn dit de toezichthouders en het bestuur (directeur-bestuurders)
- Bij het bestuurmodel is dit het bestuur (de bestuursleden). De directie vormt geen statutair bestuur. Het bestuur is immers verantwoordelijk.
- Bij het one-tier-model zijn dit de uitvoerende en de niet-uitvoerende bestuurders.

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Het klopt dat er, door deze verschillende modellen, sprake is van bestuurders die in de praktijk veel van elkaar verschillen (zo heeft een directeur-bestuurder van een groot theater een heel andere functie dan een bestuurslid bij een klein museum). Er zijn dus verschillende soorten bestuur. Toch betekent het zijn van bestuurder in alle gevallen dat je de bestuurlijke verantwoordelijkheid draagt. Daarom zijn zowel directeur-bestuurders als bestuursleden allebei statutair bestuurder voor de Kamer van Koophandel.

Als er in een bestuursmodel een directie is aangesteld, kunnen de directeuren (met hun titel, bijvoorbeeld 'zakelijk leider') door het bestuur worden ingeschreven in het handelsregister, waarbij vermeld wordt waartoe directeuren bevoegd zijn. Het kan bijvoorbeeld zijn dat hij of zij van het bestuur een doorlopende volmacht heeft om de directie-taken uit te voeren. Het (statutair) bestuur kan deze inschrijving ook weer intrekken.

3. Hoe zit het sinds 1 juli 2021 met aansprakelijkheid?

De meeste zorgen over de WBTR van toezichthouders en bestuurders gaan over de mogelijke aansprakelijkheid van leden van het bestuur en de raad van toezicht. Waar gaat het om? In principe is de rechtspersoon (de stichting) aansprakelijk, maar in de wet is opgenomen dat er omstandigheden kunnen zijn waarbij toezichthouders en bestuurders van niet-commerciële stichtingen toch aansprakelijk gesteld kunnen worden voor schade die de stichting lijdt als gevolg van hun handelen.

Over het onderdeel aansprakelijkheid in de wet is lang gesproken door de wetgever, omdat men bang was dat er geen (vrijwillige) bestuurders en toezichthouders meer te vinden zouden zijn bij niet-commerciële stichtingen of verenigingen. In de wet staat (nu ook al) dat sprake moet zijn van onbehoorlijke taakvervulling die ernstig verwijtbaar is. Er geldt dus een hoge drempel voor een succesvolle aansprakelijkstelling.

Dat neemt niet weg dat het belangrijk is je bestuur en toezicht op orde te hebben. Hoe groter en ingewikkelder een organisatie, hoe hoger de eisen zijn die aan een bestuurder en toezichthouder worden gesteld. Vanuit de WBTR vloeit dan ook de norm voort die geldt voor de aansprakelijkheid: van een bestuurder mag worden verwacht dat deze op zijn taak berekend is en die taak nauwgezet vervult. Ook hoort de bestuurder het inzicht en de bekwaamheid te hebben die van iemand in die positie mag worden verwacht. Een gelijke bepaling geldt ook voor de leden van de raad van toezicht.

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Naleving van de Governance Code Cultuur en zorgvuldig handelen in overeenstemming met de wet helpt te voorkomen dat je aansprakelijk wordt gesteld. De WBTR geeft een aantal zaken die je al doet als je als culturele instelling de Governance Code Cultuur 2019 toepast. Het gaat dan om bijvoorbeeld:

- Het tijdig geven van informatie die nodig is voor de uitoefening van de toezichthoudende taak;
- Het minimaal 1 maal per jaar agenderen van het strategisch beleid, risico's en beheers- en controlesystemen;
- Dat bestuurders en toezichthouders zich bij de uitoefening van hun taak moeten richten op het belang van de stichting. Daarbij moet rekening worden gehouden met de belangen van alle stakeholders.

Daarnaast hebben we deze suggesties om je te helpen met het voorkomen van aansprakelijkheid:

- Zorg voor een goede boekhouding en financiële verantwoording en stel deze op tijd op.
- Zorg bij grote strategische beslissingen of financiële investeringen voor onderbouwing van het besluit, heldere besluitvorming en vastlegging in het verslag (vastleggen overwegingen, vastleggen kritische vragen, vastleggen besluit met eventueel afwijkende meningen).
- Voorkom aansprakelijkheid door je handelwijze vast te leggen: bepaal hoe je binnen de stichting besluiten neemt. Na bespreking is het van belang de gemaakte afspraken vast te leggen in reglementen en deze ook goed na te leven.
- In zekere mate kun je jezelf beschermen met een bestuursdersaansprakelijkheidsverzekering. Wat deze dekt verschilt per polis, maar helpt meestal ter dekking van de kosten voor juridische bijstand.

4. Wat veranderde er verder nog door de WBTR?

Er zijn in de WBTR nog een paar andere wijzigingen die we hiervoor nog niet hebben genoemd. Onderstaande wijzigingen zorgen er niet voor dat je je statuten hoeft aan te passen, maar omdat je er toch mee te maken kunt krijgen, hebben we ze hier voor je op een rijtje gezet.

Benoeming en herbenoeming van toezichthouders

De raad van toezicht benoemt vaak zijn eigen leden. De wetgever vindt dat een voordracht of een (her)benoeming moet worden gemotiveerd en toegelicht. Nieuw is dat in de wet is opgenomen dat bij de voordracht of aanbeveling tot benoeming van een nieuw lid in de raad van toezicht ook mededelingen gedaan moeten worden over leeftijd, beroep, relevante betrekkingen en bestaande toezichthoudende functies. De WBTR stelt dit verplicht voor toezichthouders. Wij raden aan om dit ook te doen als bestuur.

WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN

WAT VERANDERT ER?

Bij herbenoeming moet rekening worden gehouden met de wijze waarop de taak tot nu toe vervuld is. Dat laatste sluit naadloos aan bij de Governance Code Cultuur 2019 waar gesteld wordt dat herbenoeming plaatsvindt na een zorgvuldige procedure: “Een evenwichtige samenstelling van de raad van toezicht, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van de betrokken toezichthouder vormen hiervoor de basis.” (Principe 8, aanbeveling 4)

Mogelijkheden om ontslag van een bestuurder/toezichthouder aan te vragen bij de rechtbank
De WBTR maakt het mogelijk dat belanghebbenden aan de rechtbank ontslag kunnen vragen van bestuurders/ toezichthouders. Bestuurders konden al via de rechter ontslagen worden (hoewel dat lastig is), maar toezichthouders nog niet. Toezichthouders zijn bij het raad-van-toezichtmodel het hoogste orgaan bij een stichting en in de praktijk bleek het lastig voor belanghebbenden om iets te doen tegen slecht functionerende toezichthouders. Er kan met de nieuwe wet aan de rechter gevraagd worden om een bestuurder of toezichthouder te ontslaan, bij bijvoorbeeld taakverwaarlozing. Dit is een mogelijkheid die voorheen voor belanghebbenden zoals een directeur of werknemers nauwelijks openstond, ook niet wanneer zij verwaarlozing van de taken door hun bestuurders of toezichthouders constateerden.

Ontslagbescherming stichting directeur-bestuurder

Voordat de WBTR inging, kon een rechter de arbeidsovereenkomst van een directeur-bestuurder herstellen na ontslag door de toezichthouders. Dat kan niet meer in de nieuwe situatie. Een ontslag als bestuurder is hiermee ook een definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij een ontslagverbod dit tegenhoudt (bijvoorbeeld bij ziekte van de directeur-bestuurder ten tijde van het ontslag).

Heb je nog vragen over de WBTR?

Hierboven hebben we de belangrijkste wijzigingen voor je op een rijtje gezet. Wat deze precies betekenen voor jouw culturele organisatie, kan sterk verschillen en hangt af van je huidige statuten, je situatie en nog veel meer andere zaken. Als je denkt dat de WBTR complexe gevolgen kan hebben voor jouw organisatie, raden we je aan contact op te nemen met een jurist. Ook kun je je notaris vragen om advies over mogelijke statutenwijzigingen.

Heb je vragen die niet juridisch zijn, maar wel over bestuur en toezicht gaan? Neem dan contact op met ons team governance. Je kunt ons een vraag stellen [via de helpdesk](#), of een [gratis oriëntatiegesprek aanvragen](#).