

# Wetsvoorstel bestuur en toezicht: een drietal amendementen nader belicht

Mr. P. A. van de Ende \*

## Inleiding

Op 8 december 2009 heeft de Tweede Kamer met algemene stemmen het wetsvoorstel bestuur en toezicht<sup>1</sup> aangenomen. Het wetsvoorstel introduceert een wettelijke basis voor de *one-tier board* als alternatief voor het bestaande dualistische bestuursmodel en bevat daarnaast een gewijzigde tegenstrijdig belang-regeling. Het wetsvoorstel bevat voorts enkele nieuwe bepalingen – opgenomen als gevolg van drie aangenomen amendementen – die min of meer losstaan van de twee voornoemde ‘hoofdonderwerpen’ van het wetsvoorstel.

Deze bijdrage beperkt zich tot bespreking van de volgende drie door de Tweede Kamer aangenomen amendementen:

1. beperking van het aantal toezichthoudende nevenfuncties van bestuurders en commissarissen;
2. evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen; en
3. bestuurders van beursvennootschappen verdwijnen uit het arbeidsrecht.

## Beperking toezichthoudende nevenfuncties bestuurders en toezichthouders

### Wetsvoorstel

Het aangenomen amendement<sup>2</sup> beoogt het aantal toezichthoudende nevenfuncties dat een individu tegelijkertijd kan bekleden, te beperken.

Het wetsvoorstel is alleen van toepassing op functies bij ‘grote’ naamloze en besloten vennootschappen en stichtingen (*‘Grote Rechtspersonen’*). De rechtspersoon kwalificeert als ‘groot’ als hij *niet* voldoet aan ten minste twee van de volgende voorwaarden:

1. de waarde van de activa bedraagt volgens de balans met toelichting op de grondslag van de verkrijgings- en vervaardigingsprijs niet meer dan EUR 17.500.000;
2. de netto-omzet over het boekjaar bedraagt niet meer dan EUR 35.000.000; en
3. het gemiddeld aantal werknemers van de vennootschap over het boekjaar bedraagt minder dan 250.

\* Mr. P.A. van de Ende is advocaat bij Stibbe.

1. Wetsvoorstel 31 763 tot wijziging Boek 2 Burgerlijk Wetboek inzake aanpassing regels bestuur en toezicht naamloze en besloten vennootschappen, Kamerstukken I 2009/10, 31 763, A.
2. Amendement Irrgang, Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 20, naar aanleiding van enkele omissies in de oorspronkelijke tekst aangepast bij Kamerstukken II 2009/10, 31 058, nr. 27.

Op grond van het wetsvoorstel kan een persoon geen bestuurder van een Grote Rechtspersoon zijn als hij of zij meer dan twee toezichthoudende functies bij andere Grote Rechtspersonen bekleedt, dan wel voorzitter is van een raad van commissarissen of van een one-tier board van een Grote Rechtspersoon. Commissaris van een Grote Rechtspersoon kan niet zijn iemand die vijf of meer toezichthoudende functies bij andere Grote Rechtspersonen bekleedt. Een voorzittersrol telt daarbij dubbel.

Met ‘toezichthoudende functie’ – welke aanduiding overigens in het wetsvoorstel niet wordt genoemd – wordt bedoeld een commissariaat, maar ook een niet-uitvoerende bestuursfunctie in een one-tier board. Aan een commissaris wordt volgens het wetsvoorstel gelijkgesteld de persoon die lid is van een toezichthoudend orgaan dat bij de statuten van een rechtspersoon is ingesteld (bijvoorbeeld de raad van toezicht van een woningcorporatie of zorginstelling).

Toezichthoudende functies bij groepsmaatschappijen van de Grote Rechtspersoon waarvan het betreffende individu bestuurder of commissaris is, tellen niet mee; toezichthoudende functies bij buitenlandse vennootschappen ook niet.

Het wetsvoorstel geldt alleen voor benoemingen en aanwijzingen die na de datum van inwerkingtreding van de wet plaatsvinden, met dien verstande dat functies die zijn aangegaan vóór inwerkingtreding van de wet, wel worden meegeteld bij benoemingen of aanwijzingen na inwerkintreding.

### Commentaar

Het amendement beoogt de kwaliteit van bestuur en toezicht bij rechtspersonen te waarborgen, belangenverstrengeling te voorkomen en een bijdrage te leveren aan het doorbreken van het zogenoemde ‘old boys network’.<sup>3</sup> Een vergelijkbare beperking van nevenfuncties bij beursvennootschappen is reeds opgenomen in de Corporate Governance Code.<sup>4</sup> Met invoering van het voorstel in de wet zal de beperking ook van toepassing zijn op ‘grote’ niet-beursvennootschappen en zal het voor beursvennootschappen niet langer mogelijk zijn om door uitleg van de bestaande *best practice*-bepaling af te wijken.

3. Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 20, p. 3.

4. De Nederlandse Corporate Governance Code 2008, best practice-bepalingen II.1.8 (ten aanzien van bestuurders) en III.3.4 (ten aanzien van commissarissen).

Het wetsvoorstel ziet met name op een beperking van *toezichthoudende* functies, niet op *uitvoerende* functies. Het bekleden van een uitvoerende functie kan weliswaar worden beperkt door het uitoefenen van een te groot aantal toezichthoudende functies, maar een uitvoerend bestuurder kan wel een ongelimiteerd aantal uitvoerende functies bij andere Grote Rechtspersonen uitoefenen.

Het is nog maar de vraag in hoeverre het wetsvoorstel daadwerkelijk effectief bijdraagt aan het waarborgen van de kwaliteit van bestuur en toezicht. Het nagestreefde doel wordt belemmerd omdat toezichthoudende functies in buitenlandse vennootschappen (bijvoorbeeld Shell) niet meetellen. Ook lijkt het erop dat een individu de beperking van het aantal nevenfuncties kan omzeilen door zijn management-BV formeel als bestuurder te laten benoemen in plaats van zichzelf in persoon. Het wetsvoorstel ziet namelijk alleen op natuurlijke personen. Tegelijkertijd pakt het voorstel wel erg streng uit in bijvoorbeeld het geval waarin de voorzitter van de raad van toezicht van een 'grote' stichting (bijvoorbeeld Oxfam Novib) geen bestuursfunctie meer mag aannemen bij een andere 'grote' stichting. Wat hiervan ook zij, het wetsvoorstel beperkt, zoals ook de minister aangeeft, 'de vrijheid van grote n.v.'s, b.v.'s en stichtingen om naar eigen inzicht te bepalen of een persoon met meerdere functies kan worden benaderd voor nog een bestuursfunctie of commissariaat'.<sup>5</sup>

Opvallend is dat het wetsvoorstel onderscheid maakt in het aantal toegestane nevenfuncties van niet-uitvoerende bestuurders in een one-tier board enerzijds en van commissarissen in een two-tier board anderzijds. Ik zou het merkwaardig vinden als dat daadwerkelijk de bedoeling van de wetgever is geweest. Letterlijk staat er nu echter wel dat een niet-uitvoerend bestuurder in een one-tier board minder toezichthoudende functies zal kunnen uitoefenen dan een commissaris in een two-tier board. Een niet-uitvoerend bestuurder is immers *bestuurder* en niet *commissaris*. Een niet-uitvoerend bestuurder is bovendien geen lid van een 'toezichthoudend orgaan dat bij de statuten van een rechtspersoon is ingesteld' en wordt dus ook niet gelijkgesteld met een commissaris.

Bij de bepaling van wat als Grote Rechtspersoon kwalificeert, lijkt – door de verwijzing naar artikel 2:397 lid 1 BW – te worden aangehaakt bij de kwalificatie 'grote rechtspersoon' (i.e. niet zijnde een kleine of middelgrote rechtspersoon) uit het jaarrekeningenrecht. Helemaal synchroon lopen deze termen echter niet. Om niet langer als groot als bedoeld in het jaarrekeningenrecht aangemerkt te worden, en de vrijstellingen van een 'middelgrote vennootschap' te mogen genieten, dient de vennootschap namelijk gedurende twee opvolgende boekjaren aan de genoemde voorwaarden te voldoen. Die termijn geldt niet voor een Grote Rechtspersoon als bedoeld in het wetsvoorstel. Het kan dus zijn dat een vennootschap wel als 'groot' wordt aange-

merkt voor het jaarrekeningenrecht, maar niet voor wat betreft het wetsvoorstel. Overigens dient er rekening mee te worden gehouden dat de voorwaarden genoemd in artikel 2:397 lid 1 BW op grond van artikel 2:398 lid 4 BW aangepast kunnen worden. Door het verhogen van de bedragen – hoogstwaarschijnlijk met als doel om de administratieve lasten (voor het MKB) te verlichten – zal een rechtspersoon minder snel een Grote Rechtspersoon zijn met als bijeffect dat een aantal bestuurders en commissarissen opeens weer meer nevenfuncties uit mag oefenen.

Uit het amendement volgt niet duidelijk of de berekening voor het zijn van Grote Rechtspersoon gemaakt dient te worden op een *stand alone* of geconsolideerde basis; het wetsvoorstel verwijst slechts naar lid 1 van artikel 2:397 BW, terwijl in lid 2 van dat artikel wordt bepaald dat de berekening op geconsolideerde basis gemaakt dient te worden. Het lijkt echter voor de hand te liggen dat de geconsolideerde cijfers als uitgangspunt dienen te worden genomen.

Het wetsvoorstel roept ook de vraag op wat het rechtsgevolg is van niet-naleving van de bepaling. Stel dat iemand bestuurder is van een 'grote' NV en daarnaast twee commissariaten bij Grote Rechtspersonen houdt en één commissariaat bij een middelgrote BV. Vervolgens verandert die laatste vennootschap in een 'grote' BV gedurende de zittingsperiode van deze persoon als commissaris. Betekent dit dan dat de bestuurder van de NV hierdoor van rechtswege defungeert? Volgens het wetsvoorstel kan een bestuurder niet zijn een persoon die meer dan twee toezichthoudende functies bij andere Grote Rechtspersonen vervult. Begrijp ik het wetsvoorstel goed, dan wordt het moment van benoeming tot bestuurder daarbij niet als 'het' beoordelmingsmoment voor het al dan niet voldoen aan deze kwaliteit gesteld; de wet lijkt de beperking van de nevenfuncties als een doorlopende kwestie te zien. In het geval als hiervoor geschetst, lijkt het wetsvoorstel dus inderdaad een defungeren van rechtswege als gevolg te hebben. Het is aan te nemen dat een commissaris in de praktijk van tevoren zal zien aankomen dat de vennootschap van 'middelgroot' naar 'groot' transformeert en dat dit consequenties kan hebben voor de bestuursfunctie. Uiteraard kan het defungeren van de bestuurder in een dergelijk geval worden vermeden door in plaats daarvan op tijd een commissarisfunctie neer te leggen. Indien een vergelijkbare situatie zich zou voordoen bij een persoon die in totaal vijf commissariaten bij Grote Rechtspersonen bekleedt en één commissariaat bij een middelgrote BV die op enig moment 'groot' wordt, zou ik menen dat in dat geval de commissaris van rechtswege defungeert bij laatstgenoemde BV. Op het moment van transformatie van de BV naar Grote Rechtspersoon houdt de commissaris immers al het maximum toegelaten aantal commissariaten bij Grote Rechtspersonen.

Een andere vraag is op welk tijdstip beoordeeld moet worden of een rechtspersoon als 'groot' kwalificeert. Dit is relevant voor een persoon die overweegt een nieuwe bestuurs- of commissarisfunctie te accepteren, en ook om te bepalen op welk moment

5. Brief van de minister van Justitie aan de Tweede Kamer, Reactie op nagekomen amendementen betreffende wetsvoorstellen op het terrein van het vennootschapsrecht, 7 december 2009, p. 6-7.

een bestuurder van rechtswege defungeert in situaties als hier-voor geschetst. Op grond van artikel 2:397 lid 1 BW moet de waarde van de activa in aanmerking worden genomen, zoals die volgt uit de balans met toelichting. Ik zou daarom aannemen dat de laatst vastgestelde jaarrekening als uitgangspunt dient te worden genomen om te bepalen of een rechtspersoon 'groot' is. Of de datum van vaststelling van de jaarrekening dan als 'peildatum' geldt, in die zin dat de bestuurder of commissaris in de gevallen als hiervoor per die datum van rechtswege zou defungeren, blijkt echter niet duidelijk uit het wetsvoorstel.

## Evenwichtige verdeling mannen en vrouwen in bestuur en RvC

### *Wetsvoorstel*

Het amendement<sup>6</sup> introduceert streefcijfers in het Burgerlijk Wetboek teneinde tot een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen te komen. Op grond van het wetsvoorstel dienen de zetels in genoemde organen zo verdeeld te worden dat zowel het bestuur als de raad van commissarissen voor ten minste 30% bestaat uit vrouwen en ten minste 30% uit mannen.

Hoewel het eerste lid van het artikel is geredigeerd als een algemeen principe dat van toepassing lijkt te zijn op alle NV's en BV's, ziet de uitwerking van de bepaling in lid 2 alleen op de 'grote' vennootschappen: NV's en BV's die niet voldoen aan ten minste twee van de voorwaarden genoemd in artikel 2:397 lid 1 BW. Deze vennootschappen dienen zo veel mogelijk rekening te houden met een evenwichtige verdeling over mannen en vrouwen bij het benoemen en voordragen van bestuurders, en bij het opstellen van een profielschets, het aanwijzen, benoemen, aanbevelen en voordragen van commissarissen of niet-uitvoerende bestuurders, met het doel de streefpercentages te bereiken. Uit de toelichting op het amendement blijkt dat de bepaling zo gelezen moet worden dat de streefcijfers alleen van toepassing zijn op 'grote' NV's en BV's.

Indien de vennootschap wordt bestuurd door één of meer rechtspersonen, wordt de verplichting van toepassing op de bestuurders van deze rechtsperso(n)en (onafhankelijk van de grootte van deze bestuurder-rechtspersoon) of aan de bestuurders daarvan als ook op dit niveau sprake is van een bestuurder-rechtspersoon.

Indien een 'grote' NV of BV de streefcijfers niet bereikt, dient in het jaarverslag uiteen te worden gezet waarom de zetels niet evenwichtig verdeeld zijn, op welke wijze de vennootschap heeft getracht om tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen, en op welke wijze de vennootschap in de toekomst beoogt een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren.

De bepalingen zijn beperkt in tijd; de artikelen die door het amendement worden ingevoerd, vervallen per 1 januari 2016.

6. Amendement Kalma c.s., Kamerstukken II 2009/10, 37 763, nr. 14.

Daarna zal door de Tweede Kamer en het kabinet de balans worden opgemaakt.

### *Commentaar*

Het amendement beoogt een stimulans te geven aan de volgens de Tweede Kamer hoognodige groei van het aantal vrouwen in bestuurlijke functies. Volgens de toelichting op het amendement zijn er niet alleen veel minder vrouwelijke bestuurders en commissarissen in Nederland dan in andere landen, maar is er ook een sociaaleconomische noodzaak omdat uit internationaal onderzoek zou blijken dat een eenzijdige samenstelling van raden van bestuur en raden van commissarissen tot slechtere financiële resultaten leidt.

Het amendement sluit volgens de toelichting aan bij een op 24 april 2008 door de Kamer aangenomen motie om streefcijfers voor vrouwenparticipatie in bestuurs- en commissarisfuncties in de Corporate Governance Code op te nemen. Aan die motie is toen echter geen uitvoering gegeven. In de Corporate Governance Code 2008 zijn wel nieuwe bepalingen over diversiteit in de raad van commissarissen opgenomen,<sup>7</sup> maar geen quotum.

Met het wetsvoorstel volgt Nederland het voorbeeld van een aantal andere Europese landen om met wettelijk vastgelegde quota de vrouwenparticipatie in bestuurs- en toezichtfuncties te stimuleren. Om twee voorbeelden te geven: in Spanje is in 2007 een wet<sup>8</sup> aangenomen op grond waarvan vennootschappen die een uitgebreide winst-en-verliesrekening moeten publiceren, zich zullen inspannen om binnen acht jaar 40-60% van de bestuursfuncties door vrouwen te laten vervullen. Vennootschappen die daaraan voldoen, kunnen prioriteit krijgen bij het verlenen van overheidscontracten. In Noorwegen worden 'harde' quota gehanteerd van 40% vrouwen in de raden van bestuur van staatsondernemingen en private naamloze vennootschappen.<sup>9</sup> Wanneer daar niet aan wordt voldaan, kan de vennootschap in beginsel door de rechter worden ontbonden.

Door het 'pas toe of leg uit'-karakter van het wetsvoorstel zal een vennootschap niet gedwongen zijn om een vrouw te benoemen ondanks ongeschiktheid voor de positie. Wel zal het meer druk op vennootschappen leggen maatregelen te nemen om vrouwenparticipatie op de werkvloer, en met name doorstroming naar de top, te stimuleren. Een vennootschap lijkt de regeling overigens wel te kunnen omzeilen door bijvoorbeeld een *all-men* managementteam aan te stellen, waarbij maar één statutair bestuurder wordt benoemd.

7. De Nederlandse Corporate Governance Code 2008, principe III.3 en best practice-bepaling III.3.1.

8. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*Wet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van mannen en vrouwen*).

9. <[www.regeringen.nl/en/dep/bld/Topics/equality/rules-on-gender-representation-on-compan.html?id=416864](http://www.regeringen.nl/en/dep/bld/Topics/equality/rules-on-gender-representation-on-compan.html?id=416864)>.

## Bestuurder van beursvennootschap heeft geen arbeidsovereenkomst

### *Wetsvoorstel*

Met invoering van het voorgestelde lid 3 van artikel 2:132 BW<sup>10</sup> zal de rechtsverhouding tussen een bestuurder en een beursvennootschap niet langer als arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Bestaande arbeidsovereenkomsten worden wel geëerbiedigd.

Het voorgestelde nieuwe lid 3 was eerder al in verstrekkender vorm in het consultatiewetsvoorstel van de minister van Justitie opgenomen. De voorgestelde bepaling had toen betrekking op *alle* NV's en BV's. Naar aanleiding van de vele negatieve reacties op dit voorstel in het consultatiedocument was de bepaling niet in het oorspronkelijke wetsvoorstel van de minister opgenomen. Vooral het feit dat daarmee bestuurders uit het MKB of van familiebedrijven hun arbeidsrechtelijke bescherming zouden verliezen, werd als bezwaarlijk ervaren. Met het in het amendement opgenomen voorstel wordt dit bezwaar in ieder geval ondervangen.

### *Huidig juridisch kader*

De juridische verhouding van een bestuurder met de vennootschap is tweeledig: enerzijds maakt de bestuurder deel uit van de vennootschap, anderzijds heeft de bestuurder met de vennootschap een contractuele relatie.<sup>11</sup> Deze contractuele relatie wordt meestal vormgegeven door een arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW) of een overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW). Wat uiteindelijk tussen partijen te gelden heeft, wordt echter bepaald door dat wat hun bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond, daarbij in aanmerking nemende de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en daarmee daaraan inhoud hebben gegeven.<sup>12</sup> Het kan dus zijn dat partijen dachten een overeenkomst van opdracht aan te gaan, maar dat deze door de rechter toch als arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd.

### *Achtergrond*

De voorgestelde bepaling beoogt volgens de toelichting met name te voorkomen dat bestuurders bij voortijdig vertrek op basis van hun arbeidsovereenkomst een hogere vertrekvergoeding krijgen dan uit corporate governance-oogpunt gewenst is. Volgens de Corporate Governance Code is het 'best practice' dat een bestuurder van een beursvennootschap bij ontslag een ontslagvergoeding van maximaal één jaarsalaris ontvangt, oplopend tot maximaal tweemaal het jaarsalaris wanneer het maximum van één jaarsalaris kennelijk onredelijk is.<sup>13</sup> Het gaat dan om het vaste deel van de bezoldiging. In de praktijk komt het

echter voor dat een bestuurder in rechte met succes een hogere vertrekvergoeding afdwingt op grond van zijn arbeidsovereenkomst. Rechters zijn niet gebonden aan de Corporate Governance Code en in de kantonrechtersformule, waar zij in het algemeen bij aan plegen te knopen, weegt ook het variabele deel van het loon mee. Daarnaast houdt de formule rekening met leeftijd en arbeidsverleden, waardoor de vergoeding op meer maandsalarissen dan 12 (of 24) kan uitkomen.

Het amendement lijkt nu met name door corporate governance-afwegingen te zijn ingegeven. Maar in de literatuur wordt de bestuurder sowieso al langere tijd als 'vreemde eend in de bijt' van het arbeidsrecht beschouwd.<sup>14</sup> Hieraan ligt de gedachte ten grondslag dat een gezagsverhouding tussen bestuurder en vennootschap zou ontbreken, en dat de bestuurder doorgaans in een minder onafhankelijke positie ten opzichte van de vennootschap staat dan de gemiddelde 'gewone' werknemer, waardoor de ongelijkheidscompensatie van het arbeidsrecht minder op haar plaats is.<sup>15</sup> Uiteraard dient wat betreft dit tweede punt wel onderscheid te worden gemaakt per 'type' bestuurder. Een bestuurder (niet zijnde een directeur-grootaandeelhouder) van een klein bedrijfje zal normaal gesproken in een afhankelijker positie ten opzichte van de vennootschap staan dan de gemiddelde bestuurder van een beursvennootschap; de arbeidsrechtelijke bescherming is daar weer wel meer op haar plaats. De hiervoor genoemde argumenten liggen er mede aan ten grondslag dat ook in onder meer België, Duitsland en Frankrijk een bestuurder van een vennootschap in beginsel niet als werknemer wordt gekwalificeerd.<sup>16</sup>

### *Gevolgen*

Voor de bestuurder van de beursvennootschap zal het wetsvoorstel vooral gevolgen hebben met betrekking tot het ontslag. De bestuurder zal bij ontslag niet meer een kennelijk onredelijk-ontslagprocedure (art. 7:681 BW) of een ontbindingsprocedure (art. 7:685 BW) kunnen entameren om een (hogere) ontslagvergoeding te vorderen. Andere arbeidsrechtelijke bescherming die de bestuurder van de beursvennootschap in de toekomst zal moeten missen, betreft, onder meer, de loondoorbetalingsverplichting en het opzegverbod in geval van ziekte, de socialezekerheidswetgeving, of bijvoorbeeld de mogelijkheid op grond van artikel 7:653 lid 2 BW een onbillijk concurrentiebeding te laten matigen.<sup>17</sup>

In plaats van een arbeidsovereenkomst kunnen de bestuurder en de beursvennootschap een overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW) aangaan. Een andere mogelijkheid is om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een groepsvennootschap van de beursvennootschap.

10. Amendement Weekers en Van Vroonhoven-Kok, Kamerstukken II 2009/10, 37 763, nr. 10.

11. Van Schilfgaarde/Winter, Van de BV en de NV, Deventer: Kluwer 2009, p. 160.

12. HR 13 juli 2007, JAR 2007, 231, HR 10 december 2004, NJ 2005, 239 en HR 14 november 1997, NJ 1998, 149 (Groen/Schoevers).

13. Best practice-bepaling II.2.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code 2008.

14. J.B. Huizink, De bestuurder-werknemer revisited, ArA 2003/3, p. 9.

15. Huizink 2003, p. 12-13. Zie ook K. Wiersma, De bestuurder het arbeidsrecht uit?, TOP 2008, p. 245.

16. Zie hierover meer uitgebreid: H. Koster, Enige rechtsvergelijkende opmerkingen over de statutair vennootschapsdirecteur en de raakvlakken met het arbeidsrecht, Ondernemingsrecht 2005, p. 146.

17. Wiersma 2008, p. 244-245.

Door het wetsvoorstel bestaat voortaan geen twijfel meer over hoe de relatie met de beursvennootschap moet worden gekwalificeerd. Maar de vraag blijft wel of het wetsvoorstel daadwerkelijk de oplossing vormt voor het probleem dat de Tweede Kamer te lijf wil gaan. Bestuurders van beursvennootschappen zullen het gemis aan arbeidsrechtelijke ontslagbescherming mogelijk willen compenseren door vooraf een hoge beëindigingsvergoeding te bedingen. Een dergelijke hoge vergoeding zal weliswaar niet in lijn zijn met de Corporate Governance Code, maar die is niet bindend. Daarbij kunnen, zoals genoemd, de bestuurder en de beursvennootschap de regeling gemakkelijk omzeilen door de bestuurder in dienst te laten treden bij een groepsmaatschappij. Ten aanzien van dit laatste punt kan men zich wel afvragen of rechters bij een ontbinding van die arbeidsovereenkomst met de groepsmaatschappij, in de geest van de Corporate Governance Code en de voorgestelde wetsbepaling, niet geneigd zullen zijn om de C-factor in de kantonrechtersformule in dit soort gevallen naar beneden bij te stellen.<sup>18</sup>

### **Tot slot**

De wetsvoorstellen dienen nog door de Eerste Kamer te worden goedgekeurd. Het voorbereidend onderzoek van de Eerste Kamer is gepland op 2 februari 2010.

---

18. Vgl. J.J. Trap, *Corporate Governance in de praktijk: perikelen rond benoeming en ontslag(vergoeding) van de bestuurder*, Tijdschrift Arbeidsrecht-praktijk 2009/11, p. 272.