

HET CNV-COMMENTAAR OP DE CORPORATE GOVERNANCE CODE

Inleiding

Op 1 juli 2003 heeft de Commissie Corporate Governance een concept-code uitgebracht met betrekking tot corporate governance. Met deze code wordt beoogd de (inter)nationale inzichten met betrekking tot goed corporate governance voldoende ingang te doen vinden in beursgenoteerde ondernemingen en andere grote rechtspersonen. Aanleiding voor dit initiatief is deels gelegen in de onvoldoende doorwerking van de aanbevelingen van de Commissie Peters (1997), en deels in enkele boekhoudaffaires en de maatschappelijke kritiek op de relatie tussen bezoldiging en prestaties van sommige bestuurders.

Hoewel het CNV met waardering kennis heeft genomen van de concept-code, is het van mening dat hierbij enkele kanttekeningen op hun plaats zijn. In het onderstaande zal het CNV zijn commentaar geven op de concept-code. Dit commentaar bestaat uit:

1. De visie van het CNV op de corporate governance en topinkomens
2. Algemene opmerkingen over de concept-code
3. Enkele verbetervoorstellen m.b.t. de bezoldiging van bestuurders en commissarissen
4. Naleving van de code en wetgeving
5. Slotopmerkingen

1. Visie van het CNV op de corporate governance en de topinkomens

Het CNV-denken over de onderneming vindt zijn grondslag in de mens als verantwoordelijk wezen en in de gedachte dat de onderneming een samenwerkingsverband is van mensen die een gezamenlijk doel nastreven. Dit gezamenlijk doel vormt het organisatiebelang in al zijn aspecten. Binnen deze visie is dan ook geen ruimte voor praktijken van zelfverrijking door bestuurders en/of commissarissen. Dergelijke praktijken hebben immers negatieve invloed op het organisatiebelang en dus ook op het belang van de andere betrokkenen in de onderneming.

1.1. CNV-denken over de onderneming

Het uitgangspunt van het CNV, dat de onderneming gezien moet worden als een samenwerkingsverband, heeft consequenties voor de verhouding tussen de verschillende betrokken partijen in die onderneming. Het CNV ziet daarbij de ondernemer en de werknemers als bedrijfsgenoten pur sang bij de voortbrenging van producten en diensten. Niet alleen de ondernemer, maar ook de werknemers zijn voor hun dagelijks levensonderhoud afhankelijk van de resultaten van de onderneming.

Daarnaast is ook de beschikbaarheid van financiële middelen een essentiële voorwaarde voor het bestaan en de continuïteit van de onderneming. Het is noodzakelijk dat in de onderneming wordt geïnvesteerd en dat men vertrouwen blijft houden in het bestaansrecht en de toekomst van de onderneming. In die zin spelen de aandeelhouders een belangrijke rol. Het CNV meent dat de aandeelhouders in principe recht hebben op een behoorlijke rendement over het door hen in de onderneming gestoken kapitaal. Allen, zowel bestuur, raad van commissarissen, aandeelhouders en werknemers, hebben belang bij het bestaan van een gezonde onderneming op lange termijn. De concretisering van de rol van deze partijen, die alle als stakeholders zijn te beschouwen, is echter verschillend.

Zo ziet het CNV een belangrijke rol voor de ondernemingsraad met betrekking tot de beleidsvoering in arbeidsorganisaties. Voor de topstructuur van de onderneming acht het CNV een Raad van Commissarissen c.q. een Raad van Toezicht van groot belang, waarin werknemers beschikken over een aan de aandeelhouders gelijkwaardige positie. Deze Raad moet de doelstellingen van de onderneming alsmede de hoofdlijnen van het beleid bepalen. Het CNV ziet een dergelijke Raad als het toezichthoudend orgaan van de onderneming.

1.2. CNV-denken over de topinkomens

Het CNV heeft zich vanuit zijn visie op de onderneming en vanuit zijn maatschappelijke positie altijd sterk gemaakt voor een verantwoorde loonontwikkeling voor *allen* in de onderneming. Sedert 1999 zijn

diverse pogingen ondernomen teneinde de excessieve beloningen aan topfunctionarissen een halt toe te roepen.¹

De excessieve beloningen aan (vertrekkende) topfunctionarissen zijn het CNV een doorn in het oog. Het CNV probeert zijn leden uit te leggen dat het in deze economisch slechte tijden noodzakelijk is dat de loonkostenontwikkeling gematigd wordt. Dit wordt echter ernstig belemmerd door de extravagante beloningen, die leidinggevenden in hun bedrijf ontvangen, zoals gouden handdrukken, bonussen, vertrekpremies etc.

In de praktijk probeert men de topinkomens te rechtvaardigen met argumenten als concurrentieverhoudingen, prestaties en resultaatafhankelijke beloningsvormen. De praktijk heeft ons echter geleerd dat de exorbitante beloningen zelden verband houden met de prestaties van de bestuurders en/of commissarissen, noch met de resultaten van het bedrijf. Sterker nog, wij hebben vaak met lede ogen moeten aanschouwen hoe bestuurders riante beloningen ontvingen voor hun falende beleid.

Dit is op geen enkele wijze te verantwoorden naar de andere stakeholders in de onderneming, waaronder de werknemers. Het principe van een verantwoorde ontwikkeling voor *allen* in de onderneming, dat overigens ook in de Stichting van de Arbeid² is afgesproken, is door deze praktijken volledig uitgehold.

2. Algemene opmerkingen over de concept-code

Zoals hiervoor is gesteld beschouwt het CNV het rapport van de Commissie Corporate Governance in hoofdlijn positief. Dit geldt zowel voor de preambule als voor de best practice bepalingen. De concept-code is een stap in de goede richting, doch verdient naar de mening van het CNV nog enige aanpassing. Daarbij vraagt het CNV aandacht voor de onderstaande opmerkingen.

2.1 Bij de vaststelling van de code zijn de werknemers niet betrokken

Bij de vaststelling van de concept-code zijn de werknemers(vertegenwoordigers) op geen enkele wijze betrokken geweest. De werknemers zijn belangrijke stakeholders in de onderneming. Het CNV is dan ook verbaasd dat de Commissie geen aandacht besteedt aan de opvattingen van werknemers met betrekking tot corporate governance. Het ware immers beter geweest voor het draagvlak, als zij vooraf waren geraadpleegd. Het CNV wil de commissie dan ook in overweging geven, de werknemers(vertegenwoordigers) alsnog te betrekken bij de definitieve vaststelling van de code.

2.2 Het toepassingsbereik van de code is te beperkt

De code richt zich primair tot de vennootschappen, waarvan aandelen of certificaten van aandelen zijn toegelaten tot de officiële notering van een van overheidswege erkende effectenbeurs (beursvennootschappen). Volgens de Commissie kan het merendeel van de principes uit de code evenwel ook worden toegepast op de corporate governance van andere grote rechtspersonen. Het CNV vindt het niet terecht dat niet-beursvennootschappen in eerste instantie buiten de code worden gehouden.

Het CNV vindt het noodzakelijk dat alle betrokken partijen bij de onderneming, in welke rechtsvorm dan ook, ieder hun eigen rol op een zuivere wijze dienen te spelen. Dit betekent dat zij hierbij niet gehinderd worden door andere c.q. tegenstrijdige belangen. De aanbevelingen die de Commissie doet voor de onderscheiden partijen wekken het vertrouwen dat de integriteit van het handelen van bestuurders, commissarissen en externe accountants wordt bevorderd. Voorwaarde is echter wel dat ondernemingen deze aanbevelingen naleven. Het CNV hecht grote waarde aan integer handelen, omdat daarmee het belang van de onderneming – en daarmee ook dat van werknemers – op de lange termijn wordt gediend. Evenwichtige invloed van alle stakeholders wordt gerealiseerd wanneer macht en tegenmacht (power en countervailing power) worden uitgeoefend.

¹ Enkele voorbeelden hiervan zijn: de ontwikkeling van een concept-wetsvoorstel 'Openbaarheid van inkomens' in 1999, en de ontwikkeling van een 'Erecode' voor werkgevers in 2001.

² Verklaring van de Stichting van de Arbeid ten behoeve van het arbeidsvoorwaardenoverleg 2000/2001, 26 oktober 1999, publikatienr. 6/99.

Het CNV is dan ook van opvatting dat de code op alle rechtspersonen dient te worden toegepast en niet slechts op de beursvennootschappen. Afwijking van de principes uit de code blijft immers mogelijk, mits deze wordt uitgelegd. Het CNV wijst hierbij op de regel van 'pas toe, of leg uit' in de code.

2.3 De code besteedt te weinig aandacht aan maatschappelijk verantwoord ondernemen

De Commissie typeert de algemene vergadering van aandeelhouders terecht als correctiemechanisme, in geval van falend bestuur en toezicht. Met name voor de institutionele beleggers is een belangrijke en ook pro-actieve rol weggelegd. Het CNV wijst er op dat de onderneming veel meer is dan aandeelhouderswaarde alleen. Men moet dus voorkomen dat die zienswijze op ondernemen, waarbij de onderneming gelijk wordt gesteld aan de aandeelhouderswaarde, de overhand krijgt. Dit wordt voorkomen door een goed werkend systeem van corporate governance.

Op die wijze wordt ook maatschappelijk verantwoord ondernemen bevorderd. Het CNV constateert echter, dat maatschappelijk verantwoord ondernemen geen onderdeel uitmaakt van de concept-code. Het CNV vindt dit onbegrijpelijk. Het functioneren van (grote) ondernemingen krijgt immers meer maatschappelijk draagvlak, wanneer het doen en laten van die ondernemingen plaatsvindt op basis van normen en waarden die bij grote delen van de bevolking op steun kunnen rekenen.

Het CNV geeft de Commissie dan ook in overweging het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen in de code beter te belichten. De best practice bepaling (I.1.7) over interne 'klokkenluiders', is naar de mening van het CNV een goede aanzet daartoe.

2.4 De code besteedt ten onrechte geen aandacht aan de positie van de werknemers

Zoals reeds hiervoor is aangegeven heeft de commissie Tabaksblat de concept-code niet gericht op de werknemers en hun vertegenwoordigers. Het CNV begrijpt niet goed dat de taakopdracht daartoe geen mogelijkheden bood. Immers ook werknemers zij, zoals de Commissie ook terecht doet, te beschouwen als stakeholders van de onderneming. Nu is onduidelijk of de Commissie meent dat werknemers via de Wet op de Ondernemingsraden over voldoende medezeggenschapsrechten beschikken. Naar de mening van het CNV is dit niet het geval. Ook met het te verwachten voordrachtsrecht van de ondernemingsraad voor maximaal éénderde van het aantal commissarisplaatsen, is de verdeling van de invloed van alle bij de onderneming betrokken partijen nog onvoldoende evenwichtig.

Hoe het ook zij, het CNV meent dat de Commissie in de definitieve tekst van de code aandacht moet besteden aan de positie van werknemers en hun vertegenwoordigers. Daarom pleit het CNV ervoor dat de Commissie (zie II.1.1) het niet laat bij de best practice bepaling dat de raad van commissarissen een passage opneemt in het reglement voor zijn omgang met de raad van bestuur, de ondernemingsraad en de algemene vergadering van aandeelhouders. Het CNV stelt een nadere uitwerking hiervan op prijs. Het CNV denkt daarbij aan de ontwikkeling van een protocol voor de omgang van de raad van commissarissen, de raad van bestuur en de ondernemingsraad. Aan dat protocol kunnen bepalingen in de Wet op de ondernemingsraden ten grondslag liggen. Het betreft dan onder meer de communicatie tussen deze organen en de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij de strategische beleidsvorming. Naast overleg tussen de OR en RvB/RvC zou in volwassen arbeidsverhoudingen ook afzonderlijk overleg tussen de RvC en OR tot de mogelijkheden moeten behoren. Uiteraard dient zorgvuldigheid met het oog op ieders positie in de communicatie over en weer te worden betracht.

2.5 De code houdt nog onvoldoende rekening met het SER-advies over de structuurregeling

Volgens de Code kan de Raad van Commissarissen zelf een profielschets voor zijn omvang en samenstelling opstellen (II.2.1). De Code eist daarbij niet dat vooraf overleg wordt gevoerd met bijvoorbeeld de algemene vergadering van aandeelhouders of met de ondernemingsraad. Het CNV vindt het ongewenst dat de Raad van Commissarissen zelf een profielschets voor zijn omvang en samenstelling opstelt. De vaststelling van de profielschets dient in overeenstemming te gebeuren met de ondernemingsraad en de algemene vergadering van aandeelhouders, na het bestuur van de onderneming te hebben gehoord. Dit laatste is ook in overeenstemming met het SER-advies over de structuurregeling.

2.6 De code stelt te weinig competentie-eisen aan de Raad van Commissarissen

Voor wat betreft de samenstelling van de Raad van Commissarissen heeft het CNV er begrip voor dat minimaal één lid van de raad een financieel expert is (II.2.2). Dit mede gelet op de aanleiding voor de aanscherping van de Corporate Governance Code, namelijk de financiële wanpraktijken van enkele bestuurders en commissarissen. Het CNV is echter van opvatting dat deskundigheid op het gebied van sociaal beleid en goed personeelsbeleid van even groot belang is. De raad van commissarissen moet beschikken over alle competenties, die nodig zijn om zijn taak als toezichthouder waar te kunnen maken. Competentie-eisen op het terrein van sociaal en personeelsbeleid komen echter op geen enkele wijze terug in de code.

2.7 De code haalt bestuurders ten onrechte uit het arbeidsrecht

De bestuurder heeft een bijzondere positie binnen het arbeidsrecht. De relatie tussen de vennootschap en de bestuurder wordt niet alleen beheerst door het arbeidsrecht, maar ook door het vennootschapsrecht.

Ten aanzien van bestuurders van vennootschappen gelden enkele specifieke afwijkingen van het normale arbeidsrecht. Zo merkt de Wet op de Ondernemingsraden bestuurders expliciet aan als '*niet in de onderneming werkzame personen*'. Daarnaast is voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met een bestuurder geen toestemming van het CWI vereist. Een andere uitzondering is dat herstel van de dienstbetrekking met een gewezen bestuurder niet mogelijk is.

Verder is het overgrote deel van het arbeidsrecht onverkort van toepassing op de bestuurder. Bestuurders hebben een arbeidsovereenkomst met de vennootschap en zijn dus werknemers in de zin van de wet. Ook in de rechtspraak wordt de bestuurder (vaak) niet anders behandeld dan andere werknemers. Zo heeft de Hoge Raad bepaald dat de opzegverboden ook gelden ten aanzien van de statutair directeur³.

De Commissie beveelt aan de toepassing van het arbeidsrecht op bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen te herzien. Het CNV mist bij de Commissie de motivering waarom het gehele arbeidsrecht buiten beschouwing moet worden gelaten, als het gaat om bestuurders. Bovendien maakt de Commissie een onderscheid tussen bestuurders van beursvennootschappen en andere bestuurders, zonder dit onderscheid te beargumenteren. Het CNV ziet dan ook geen enkele aanleiding om de positie van bestuurders van beursvennootschappen te herzien. Het CNV is van opvatting dat problemen, zoals die van de topinkomens, niet worden opgelost door bestuurders van beursvennootschappen uit het arbeidsrecht te halen.

2.8 De code brengt geen grotere transparantie in de topinkomens

De Commissie beveelt aan in het jaarverslag (jaarrekening en toelichting) informatie over de hoogte en de structuur van de bezoldiging van de individuele bestuurders en commissarissen op te nemen. Ook de hoogte van een tevoren overeengekomen ontslagvergoeding voor een bestuurder dient volgens de commissie de toelichting op de jaarrekening te worden vermeld.

Met deze aanbeveling wil de commissie kennelijk aansluiting zoeken bij de Wet Openbaarheid Bezoldiging van bestuurders en commissarissen. Deze wet verplicht de vennootschap om in het jaarverslag informatie op te nemen over de bezoldiging en het aandelenbezit in de eigen vennootschap van de bestuurders en commissarissen. Verder verplicht de wet tot informatieverstrekking over zowel het aandelenbezit van de individuele bestuurders alsook van de werknemers gezamenlijk, indien de vennootschap bestuurders en werknemers rechten toekent om aandelen in het kapitaal van de vennootschap te nemen of te verkrijgen.

De Wet Openbaarheid Bezoldiging is uitsluitend van toepassing op naamloze vennootschappen, die een beroep doen op de openbare kapitaalmarkt, de zogenoemde beursvennootschappen. Het CNV vindt de reikwijdte van deze wet veel te beperkt. Het CNV constateert nu dat de code niet verder gaat dan hetgeen reeds geldend recht is. De code richt zich immers primair tot de beursgenoteerde vennootschappen.

³ HR 13-11-1992, nj 1993, 265 (Levison/MAB)

Het CNV vindt dat transparantie in alle ondernemingen noodzakelijk is. Het CNV pleit er dan ook voor het toepassingsbereik van de code uit te breiden naar alle ondernemingen. Pas dan heeft de code een toegevoegde waarde ten opzichte van hetgeen al wettelijk geregeld is.

3. Enkele verbetervoorstellen m.b.t. de bezoldiging van bestuurders en commissarissen

Met betrekking tot de bezoldiging van bestuurders en commissarissen wil het CNV in de eerste plaats opmerken dat de (internationale) arbeidsmarkt waarop topbestuurders zich zouden bevinden en welke volgens hen bepalend is voor hun bezoldiging, een specifiek soort markt is. Het is een zogenoemde imperfecte markt die niet transparant is. Ze heeft zelfs kenmerken van een monopolistische markt, vanwege de nog steeds te ruime mogelijkheden voor bestuurders om elkaar te benoemen als commissaris in elkaars onderneming. Ook is het feitelijk niet aantoonbaar dat er sprake is van een braindrain van Nederlandse topbestuurders naar het buitenland. Hogere beloningen voor de top zijn dan ook niet noodzakelijk.

De laatste jaren is in de maatschappij veel ophef ontstaan over de stijging van salarissen en andere vormen van bezoldiging van bestuurders en commissarissen van Nederlandse vennootschappen. Bestuurders en commissarissen ontvangen vaak forse loonsverhogingen en/of bonussen, terwijl tegelijkertijd de onderneming andere bezuinigingsmaatregelen moet treffen om te kunnen voortbestaan. Dit is uiteraard niet met elkaar te rijmen. De rekening wordt in de meeste gevallen door de werknemers betaald, wanneer deze geconfronteerd worden met reorganisaties of loonmatiging. Deze ontwikkelingen vindt het CNV onaanvaardbaar. Daarom doet het CNV hieronder enkele verbetervoorstellen met betrekking tot de beloningen van bestuurders en commissarissen.

3.1 Ontwikkeling in de beloning bestuurders en commissarissen dient gekoppeld te worden aan de CAO.

Het CNV is van mening dat de vaste beloningscomponent van bestuurders en commissarissen gekoppeld zou moeten zijn aan de CAO-contractloonmutatie. Het CNV zou hier willen spreken van het geven van een goed voorbeeld door topfunctionarissen. Dit bevordert niet alleen de acceptatie binnen de onderneming maar ook op maatschappelijk niveau.

De variabele beloningscomponenten van topbestuurders kunnen onder meer gekoppeld worden aan kwalitatieve doelen die verband houden met corporate social responsibility. De hoogte van het ziekteverzuim, employability van medewerkers en respectering van de mensenrechten in de bedrijfsactiviteiten zijn hier enkele voorbeelden van.

3.2 De algemene vergadering van aandeelhouders stelt de bezoldiging vast

Volgens het Burgerlijk Wetboek geschiedt de vaststelling van de bezoldiging door de algemene vergadering van aandeelhouders. In de statuten kan deze bevoegdheid echter ook aan een ander orgaan worden toegekend. In de praktijk komt het niet zelden voor dat de Raad van Commissarissen de beloningen van de bestuurders en zelfs zijn *eigen* beloningen vaststelt. Dit vindt het CNV onacceptabel. De bevoegdheid tot vaststelling van de beloningen van bestuurders en commissarissen dient naar de mening van het CNV te worden voorbehouden aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

3.3 De ondernemingsraad krijgt adviesrecht bij de vaststelling van de bezoldiging

Het CNV pleit voor een betere positie voor de ondernemingsraad met betrekking tot de beloningen van bestuurders en commissarissen. De ondernemingsraad heeft op grond van de huidige Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht over belangrijke beslissingen van financieel-economische en bedrijfsorganisatorische aard. Het CNV stelt voor om de ondernemingsraad ook adviesrecht te verschaffen over de bezoldiging van bestuurders en commissarissen. Op die wijze kan worden afgedwongen dat beloningsbesluiten op evenwichtige wijze tot stand komen. Wanneer de ontwikkeling in de beloning van bestuurders uit de pas loopt in vergelijking met andere bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen in de onderneming, zou de ondernemer dit immers moeten motiveren.

Het adviesrecht van de ondernemingsraad voorkomt dat beloningen van bestuurders en commissarissen uitsluitend worden gereflecteerd op de concurrentie in het buitenland. De beloningsontwikkeling dient ook in overeenstemming te zijn met de andere ontwikkelingen binnen de onderneming. Het CNV pleit dan ook voor het in de wet opnemen van een extra adviesrecht voor de ondernemingsraad.

Overigens is het CNV er niet voor om de ondernemingsraad tevens een beroepsrecht toe te kennen in gevallen dat de ondernemer afwijkt van het advies. Het CNV wil hierbij aansluiten bij artikel 30 van de

Wet op de Ondernemingsraden. Artikel 30 kent het adviesrecht toe aan de ondernemingsraad met betrekking tot de benoeming en ontslag van bestuurders. Aan dit adviesrecht is verder geen beroepsrecht gekoppeld.

Het CNV is wel van mening dat in de wet een regel moet worden opgenomen over de evaluatie van het nieuwe adviesrecht van de ondernemingsraad. Indien na verloop van enkele jaren zal blijken dat ondernemingen zich niet houden aan dit adviesrecht, kan alsnog een wettelijk beroepsrecht worden ingevoerd. Het CNV wil hiermee aansluiten bij de aanbeveling van de Commissie om de regels uit de code *'toe te passen of uit te leggen'*.

3.4 Bonussen bij ontslag zijn reeds verdisconteerd in het salaris

De Commissie beveelt aan de ontslagvergoedingen van bestuurders te maximeren op één jaarsalaris. Het CNV ziet de oplossing van de topinkomens echter niet in de maximering van de ontslagvergoedingen, maar in de rechtvaardiging daarvan. Wanneer bonussen bij ontslag niet gerechtvaardigd kunnen worden, dienen deze niet uitbetaald te worden.

De wettelijke grondslag voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een bestuurder is dezelfde als die van de gewone werknemer.⁴ Dit brengt mee dat de rechter bevoegd is een schadevergoeding naar billijkheid toe te kennen. Het is de laatste jaren in de rechtspraak gebruikelijk geworden dat ook ten aanzien van bestuurders de zogenoemde kantonrechterformule wordt toegepast. Recente literatuur hierover meldt dat de vergoeding vaak uitkomt op een resultaat dat overeenkomt met een C-factor 3 of 4.⁵ Als rechtvaardiging wordt daarbij genoemd het aspect dat het gaat om een hoge boom die is omgewaaid en waarvan het langer duurt om hem weer overeind te trekken of elders te planten.

Het CNV is zeer ongelukkig met deze ontwikkeling in de (rechts)praktijk, waarbij de ontslagvergoedingen van bestuurders tot aan de hemel rijzen. Naar de mening van het CNV zijn deze hoge vergoedingen ook niet te rechtvaardigen, omdat het afbreukrisico voor bestuurders in de regel reeds is verdisconteerd in het salaris. Het risico dat de *'hoge bomen omwaaien'*, wordt gecompenseerd door de riantе beloningen die zij voor hun functie ontvangen. Ruimte voor extra bonussen bij ontslag is er naar de mening van het CNV niet.

Het CNV stelt dan ook voor in de code een principe op te nemen, dat bij ontslag van een bestuurder of commissaris in beginsel geen vergoeding wordt uitgekeerd. Wanneer wel een vergoeding wordt toegekend, dient deze te worden gerechtvaardigd. De rechtvaardiging zou daarbij kunnen zijn, het feit dat het risico van ontslag niet reeds in het salaris is meegewogen.

Het komt in de praktijk vaak voor, dat bestuurders en/of commissarissen bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst afspraken maken over ontslagvergoedingen. Het CNV vindt dat deze vooraf gemaakte afspraken ook achteraf beargumenteerd moeten kunnen worden. Sommige bestuurders stellen zich op het standpunt dat deze afspraken aangemerkt moeten worden als een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van een onzekerheid of geschil en dat deze ook geldig zijn als deze in strijd zijn met de wet. Een dergelijke vaststellingsovereenkomst kan echter alleen afgesloten worden voor bestaande geschillen en niet voor toekomstige geschillen. Het CNV is dan ook van mening dat alle vooraf gemaakte afspraken over bonussen achteraf gemotiveerd en gerechtvaardigd moeten worden.

4. Naleving code/wetgeving

Het CNV is van mening dat de aanbevelingen van de commissie hun beslag moeten krijgen via zelfregulering en waar nodig voorzien worden van een wettelijke verankering. In ieder geval mag er geen sprake zijn van vrijblijvendheid en de aanbeveling van de commissie om de regel van "pas toe of leg uit" wettelijk te regelen in boek 2 BW wordt door het CNV onderschreven. Dat geldt eveneens voor de aanbeveling van de commissie aan de verantwoordelijke ministers om een klein panel op te richten dat doorlopend bekijkt of bepaalde principes of best practice bepalingen moeten worden aangepast of

⁴ Artikel 7:685 BW

⁵ Zie o.a. SR 2002, p. 39 en SR 2002, p. 194

nader geïnterpreteerd. Tevens ziet het CNV voor dit panel ook de taak om na te gaan in hoeverre de code wordt nageleefd.

Gezien de voorgeschiedenis is de invoeringsdatum van de code op 1 januari 2004 (jaarverslag boekjaar 2003) alleszins redelijk. Deze invoeringsdatum beklemtoont tevens de noodzaak dat een goed systeem van corporate governance behoort tot de normale eisen die aan ondernemingsbestuur en toezicht mogen worden gesteld.

Het CNV heeft er vanwege de aanleiding om tot deze concept-code te komen begrip voor dat niet alle stakeholders vertegenwoordigd zijn in de commissie corporate governance. Het CNV meent echter dat op korte termijn in die situatie verandering moet komen, opdat ook de werknemers als stakeholders tot de commissie kunnen toetreden.

5. Slotopmerking

Voor zijn opvatting met betrekking tot beschermingsconstructies, waarover de Commissie wetgeving aanbeveelt, verwijst het CNV naar de brieven van de gezamenlijke vakcentrales d.d. 1 november 2002 en 20 november 2002 alsmede naar het SER-advies betreffende de structuurregeling (SER-advies 01/02). Deze brieven zijn als bijlagen bij dit commentaar gevoegd.