

## Commentaar op best practice bepaling I.1.1 van de conceptcode

### Vier jaar.

1. Van een bestuurder wordt verwacht dat hij het belang van de vennootschap voor 100% dient. Daarbij hoort dat hij zich zeker moet voelen van zijn baan, zolang hij van de RvC of van zijn collega's niet gehoord heeft dat men het vertrouwen in hem is gaan verliezen. Dat kan ten allen tijde. Wie dat niet gehoord heeft moet er van uit kunnen gaan dat hij dat vertrouwen heeft en derhalve door kan gaan.

2. Reden om niet met iemand door te gaan moet in liggen in zijn performance. Niet in de vrijheid van de vennootschap om na vier jaar maar eens met een ander in zee te gaan. Loyalty matters, ook op dat niveau.

2. Deze bepaling leidt ertoe, dat vanaf het eind van het derde jaar het persoonlijk belang bij herbenoeming het functioneren in toenemende mate kan gaan bepalen, inclusief het niet op het spel zetten van de relaties met diegenen die terzake zeggenschap hebben. Dat legt een onwenselijke hypotheek op die relaties. *"Hij moet herbenoemd worden; van hem kun je niet verwachten dat hij een afwijkend standpunt inneemt"*.

3. Voor headhunters is dit een pracht van een bepaling: het is bekend wie het komende jaar aan de beurt zijn voor verlenging. Met name de goeden onder hen zullen vanaf eind jaar drie besprongen worden met aantrekkelijke alternatieven. Als zij willen blijven, worden de zeggenschaphebbers onder druk gezet eerder helderheid te geven, waardoor de 4-jaar bepaling in feite zijn betekenis verliest. Een dergelijke periode van onzekerheid, resp. een dergelijk spelscenario moet men noch de betrokkenen, noch de vennootschap aandoen.

4. Ergo: net als andere (zware ) medewerkers benoemen voor onbepaalde tijd, waarbij ten allen tijde exit op grond van performance kan worden ingeroepen.

### Dienstverband.

1. Handhaven. Van belang voor pensioen ( bedrijfspensioenfondsen mogen alleen mensen opnemen die in dienst zijn.; ten aanzien van medewerkers die naar RvB promoveren, moet men niet nodeloos een pensioenbreuk veroorzaken). Daarnaast ook van belang voor "het 100% deel uitmaken" van de vennootschap in het oog van de andere medewerkers. Bovendien zijn alle elementen van de arbeidsovereenkomst, inclusief gezagsverhouding RvC, van toepassing.

2. De enige reden lijkt te zijn dat men - overigens terecht - de kantonrechtersformule bij ontslag wenst te omzeilen. Die formule staat echter niet in de wet. Kantonrechters zijn vrij om de 1-jaarsbepaling toe te passen als die op basis van een algemeen aanvaarde ( en in de wet genoemde!) code deel uitmaakt van de het arbeidscontract. Tenzij dat in een bijzonder geval echt onredelijk zou zijn. (bv wegsturen na overname) Als de norm van 1 jaar zich vestigt, zal die niet snel verdubbeld of verdriedubbeld worden.

3. Men kan de kantonrechtersformule ook omzeilen door in de arbeidsovereenkomst een verplichte arbitrage vast te leggen, evt zelfs voor een vast arbitraal college. Dat geeft - met handhaving van de beginselen van de code - ruimte om recht te doen aan mogelijke bijzondere omstandigheden. Naarmate dat college zich steviger vestigt en normatief helder handelt, zullen kantonrechters minder geneigd zijn die rechtsgang terzijde te schuiven.

### Bij beëindiging 1 jaar salaris.

1. In beginsel is het prima dat een halt wordt toegeroepen aan excessieve regelingen. Anderzijds dreigt van de 1-jaarsbepaling in combinatie met de "vier jaar" een sterke opwaartse druk uit te gaan op het beloningsniveau. The tail may wag the dog... (

2.Ook om die reden zou een vast arbitraal college aanbeveling verdienen, opdat de 1-jaarsbepaling daarmee een adequaat ventiel krijgt en bij de onderhandelingen over salaris minder gewicht krijgt

NB: Eén jaar vast salaris is in het systeem van de code 50% van het totale pakket...Voor een directeur die gepromoveerd wordt tot RvB en daarmee "uit de kantonrechtersformule" stapt is dat een forse reductie van zijn rechtspositie.

Tenslotte:

Met de combinatie van "geen dienstverband" en "vier jaar" loopt men het gevaar een speciale kaste van roulerende bovenspelers te creëren, die als voetballers van club wisselen en overal tijdelijk zijn. Is niet goed voor de binding aan het bedrijf, het gezag binnen het bedrijf en de vereiste continuïteit ( en bedrijfskennis) aan de top. De meeste RvB's bestaan voor > 60% uit eigen kweek, die het bedrijf van binnen uit kennen. ( Overigens dient II.4.13 m.i. aangevuld te worden met toezicht RvC op het bestaan van een adequaat MD systeem, dat high potentials tijdig in beeld brengt en opkweekt )

Mr G.H.O. van Maanen