

Vergaderjaar 2008–2009

**31 877**

## **Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de invoering van een recht voor de ondernemingsraad van naamloze vennootschappen om een standpunt kenbaar te maken ten aanzien van belangrijke bestuursbesluiten en besluiten tot benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen alsmede ten aanzien van het bezoldigingsbeleid**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **1. Inleiding**

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt, omdat het zonder meer instemmend luidt/uitsluitend opmerkingen van redactionele aard bevat (artikel 25a, vierde lid, onderdeel b, van de Wet op de Raad van State)

In het coalitieakkoord is overeengekomen dat de ondernemingsraad (bij beursgenoteerde vennootschappen) een adviesrecht krijgt ten aanzien van het bezoldigingsbeleid van topbestuurders. Dit wetsvoorstel strekt tot uitwerking van dit voornemen. De maatregel maakt deel uit van de vierde pijler van het kabinetsbeleid, sociale samenhang. Ter bevordering van een evenwichtige inkomensverdeling is van belang dat ook de zienswijze van de werknemersvertegenwoordigers betrokken kan worden bij de vaststelling van het beleid terzake de bezoldiging van bestuurders.

Daarnaast geeft dit wetsvoorstel uitvoering aan de kabinetsreactie van 13 juni 2008 (Kamerstukken II 2007/2008 31 083, nr. 22) op het SER-advies Evenwichtig Ondernemingsbestuur (hierna: SER-advies 08/01), waarin is aangekondigd dat zal worden voorzien in een spreekrecht voor de ondernemingsraad van NV's in de algemene vergadering in verband met de goedkeuring van belangrijke bestuursbesluiten in de zin van artikel 2:107a BW en besluiten van de algemene vergadering tot benoeming en ontslag van bestuurders en commissarissen.

Artikel 2:135 BW bepaalt sinds 1 oktober 2004 (Stb. 2004, 370) dat NV's een bezoldigingsbeleid moeten hebben dat door de algemene vergadering wordt vastgesteld. Achtergrond van deze regeling was herstel van een scheefgroei in de verhoudingen tussen enerzijds de aandeelhouders en anderzijds het bestuur en de raad van commissarissen. Algemene vergaderingen pleegden hun bevoegdheid tot vaststelling van de bezoldiging van bestuurders geheel te delegeren aan de raad van commissarissen, veelal op voorstel van de laatste. Deze handelwijze kan praktisch zijn bij de onderhandelingen met een individuele bestuurder, maar het evenwicht in de machtsverhoudingen binnen de vennootschap wordt verstoord wanneer de aandeelhouders niet in ieder geval een deel van de besluitvorming aan zich houden. Daarom is in de tweede nota van wijziging bij het wetsvoorstel tot aanpassing van de structuurregeling (Kamerstukken II 2003/04, 28 179, nr. 31 en nr. 51) voorgesteld de besluitvorming over het bezoldigingsbeleid dwingendrechtelijk bij de algemene vergadering neer te leggen. Artikel 2:135 BW maakt wel onderscheid tussen het

vaststellen van het bezoldigingsbeleid, dat door de algemene vergadering dient te geschieden (artikel 2:135 lid 1 en 2 BW) en de besluitvorming over de bezoldiging van individuele bestuurders (artikel 2:135 lid 3 BW), die aan de raad van commissarissen kan blijven.

Bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel tot aanpassing van de structuurregeling in de Tweede Kamer is aangegeven dat verder nagedacht zou kunnen worden over de wijze waarop de ondernemingsraad in staat kan worden gesteld een oordeel te geven over het voorgenomen bezoldigingsbeleid en langs die weg invloed uit te oefenen op de besluitvorming daaromtrent in de algemene vergadering. Het onderwerp is vervolgens onderdeel geworden van het SER-advies van 19 december 2003 «Aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden» (hierna: SER-advies 03/12). In dat advies reageerde de SER verdeeld op het initiatiefvoorstel van wet tot aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in verband met, kortweg, openbaarheid van topinkomens (Stb. 2006, 286, ook bekend als de Wet Harrewijn, met inwerkingtreding van artikel 31d WOR per 1 september 2006 in enigszins afwijkende vorm van SER-advies 03/12). De SER oordeelde dat het kabinet in de kern een advies wilde over onder meer de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij het beleid inzake de beloning van bestuurders en toezichthouders (SER-advies 03/12, p. 84).

Een deel van de SER achtte het ter bevordering van een evenwichtige besluitvorming wenselijk dat bij ondernemingen van rechtspersonen die een beroep (kunnen) doen op de openbare kapitaalmarkt – dat zijn beursvennootschappen en naamloze vennootschappen die niet uitsluitend aandelen op naam met een blokkeringsregeling kennen, de zogenoemde open NV's – de ondernemingsraden in de gelegenheid worden gesteld zich in adviserende zin uit te spreken over het voorgestelde bezoldigingsbeleid voordat de aandeelhouders daarover besluiten. Hiermee is niet een adviesrecht in de zin van de Wet op de ondernemingsraden bedoeld, zo staat in het advies te lezen (SER-advies 03/12, p. 90). Een ander deel van de Raad achtte uitbreiding van de bevoegdheden op het terrein van het bezoldigingsbeleid onwenselijk. Dit deel wees op de toen nog in behandeling zijnde aanpassing van de structuurregeling, waarin ook het eerdergenoemde artikel 2:135 BW was opgenomen en op de recente ontwikkelingen rond de Nederlandse Corporate Governance Code, die met dezelfde wetswijziging een wettelijke basis kregen. Dit deel van de Raad stelde dat de ondernemingsraad met het recht om advies te geven over het bezoldigingsbeleid, standaard met informatie wordt belast over een onderwerp ten aanzien waarvan de ondernemingsraad geen primaire rol vervult. Dat leidt, zo vreesde dit deel van de Raad, tot extra administratieve lasten, tot belasting van de ondernemingsraad en tot verwachtingen die de ondernemingsraad niet waar zal kunnen maken (SER-advies 03/12, p. 94).

De vaststelling van individuele bezoldigingen geschiedt thans op basis van een vooraf vastgesteld bezoldigingsbeleid. Het kabinet meent dat de besluitvorming omtrent de vaststelling van hoogte, aard en samenstelling van individuele bezoldigingen in het bedrijfsleven, die op basis van het bezoldigingsbeleid geschiedt, een zaak van de vennootschap en de daarmee verbonden onderneming is. Het is van belang dat alle bij de besluitvorming omtrent het bezoldigingsbeleid betrokkenen beschikken over informatie die nodig is voor een behoorlijke uitoefening van hun taak. Tot de informatie waarover de aandeelhouders bij vaststelling van een beleid op het terrein van de bezoldiging moeten kunnen beschikken, behoort naar de overtuiging van het kabinet een opinie van de zijde van de werknemers over het bezoldigingsbeleid. Een vergelijkbaar uitgangspunt geldt ten aanzien van belangrijke bestuursbesluiten waardoor de aard van de vennootschap ingrijpend kan wijzigen en ten aanzien waarvan de algemene vergadering derhalve een goedkeuringsrecht heeft, alsmede

besluiten van de algemene vergadering tot benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders en commissarissen (vgl. ook SER-advies 08/01, p. 61–63). Het kabinet meent dat een recht van de ondernemingsraad om ten aanzien van deze besluiten een standpunt in te nemen ten goede komt aan de dialoog tussen de ondernemingsraad en de organen die bevoegd zijn dergelijke besluiten te nemen.

## **2. Aard van het recht**

Bij de uitwerking van de kabinetsvoornemens is rekening gehouden met een aantal randvoorwaarden. Het recht van de ondernemingsraad moet, aldus ook SER-advies 03/12, niet worden ingekleed als een adviesrecht in de zin van artikel 25 e.v. van de Wet op de ondernemingsraden. Wanneer de ondernemer voornemens is een besluit te nemen over de in deze bepaling opgesomde onderwerpen, dient hij over dit voorgenomen besluit het advies van de ondernemingsraad te vragen. Volgt de ondernemer het advies van de ondernemingsraad niet, dan moet hij 30 dagen wachten met de uitvoering van het besluit. In die tijd kan de ondernemingsraad beroep tegen dat besluit instellen bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam (artikel 26 WOR). Indien de Ondernemingskamer het beroep gegrond acht, dan zal worden verklaard dat de ondernemer in redelijkheid niet tot het besluit heeft kunnen komen. Bovendien kan de Ondernemingskamer – mits daarom is verzocht – de ondernemer verbieden bepaalde handelingen te verrichten. Het door het kabinet voorziene recht is niet een adviesrecht in deze zin, maar een recht voor de ondernemingsraad om zijn zienswijze te geven op een zodanig tijdstip dat deze mee kan wegen bij de definitieve besluitvorming.

Op grond van artikel 2:161a/271a lid 2 BW heeft de ondernemingsraad reeds het recht om zich uit te laten over het voorgenomen besluit van de aandeelhoudersvergadering om de raad van commissarissen van een structuurvennootschap te ontslaan (artikel 2:161a/271a lid 2 BW). De ondernemingsraad moet bij een dergelijk besluit worden geraadpleegd. In het onderhavige wetsvoorstel wordt in aansluiting op artikel 2:161a BW het begrip «standpunt» gebruikt. De ondernemingsraad krijgt zoals in de regeling van artikel 2:161a lid 2 BW het recht zijn standpunt in de aandeelhoudersvergadering toe te lichten. In de voorgestelde tekst is bepaald dat de toelichting van het standpunt van de ondernemingsraad in de aandeelhoudersvergadering dient te geschieden bij monde van de voorzitter van de ondernemingsraad of een door hem aangewezen lid van de ondernemingsraad. De reden voor deze bepaling is dat binnen de ondernemingsraad verschillende standpunten kunnen bestaan over het voorgestelde besluit. Die situatie kan leiden tot verschillen van inzicht omtrent wie het woord in de aandeelhoudersvergadering moet voeren, dan wel tot de situatie dat meerdere personen het woord willen voeren. Een slagvaardige besluitvorming is hierbij niet gebaat.

Indien de ondernemingsraad geen standpunt over het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid heeft doen toekomen aan de aandeelhouders, laat dat onverlet dat de ondernemingsraad een nadien tot stand gekomen standpunt kan toelichten in de algemene vergadering. Bij een dergelijke gang van zaken moet worden bedacht dat veel aandeelhouders hun stem bepalen voorafgaand aan de aandeelhoudersvergadering en daarvoor een stemvolmacht afgeven. Een standpunt dat pas ten tijde van de vergadering kenbaar wordt, zal een beperkte invloed op de besluitvorming kunnen hebben.

Het recht van de ondernemingsraad om zijn standpunt in de aandeelhoudersvergadering toe te lichten brengt met zich dat de ondernemingsraad ook het recht krijgt tot het bijwonen van dat gedeelte van de aandeelhoudersvergadering waarin agendapunten aan de orde komen die samenhangen met besluiten ten aanzien waarvan de ondernemingsraad het recht heeft zijn standpunt te bepalen.

De met het wetsvoorstel voorgestelde bepalingen bevatten geen verplichting voor de vennootschap of de aandeelhouder om het standpunt van de ondernemingsraad over te nemen. Er is wel gediscussieerd over de vraag of aandeelhouders gemotiveerd zouden moeten reageren op de opvattingen van de ondernemingsraad alsmede of een en ander uiteindelijk ook in rechte getoetst zou (moeten) kunnen worden. In dit verband is overwogen om het vennootschappelijk orgaan dat het bezoldigingsbeleid vaststelt een motiveringsplicht op te leggen indien de ondernemingsraad het oorspronkelijke beleidsvoorstel niet steunt en aanpassing op de door de ondernemingsraad voorgestane wijze uitblijft. Dat is evenwel niet goed denkbaar. Aandeelhouders kunnen namelijk voorafgaand aan de aandeelhoudersvergadering hun stem uitbrengen door een volmacht te verlenen; zij kunnen in die volmacht aangeven hoe door de gevolmachtigde moet worden gestemd, maar niet waarom. De motieven van aandeelhouders om op een bepaalde manier te stemmen blijven aldus onzichtbaar en kunnen onderling ook zeer verschillen. Een andere reden om geen plicht tot een gemotiveerde verwerping van het standpunt van de ondernemingsraad op te nemen is dat aandeelhouders van NV's regelmatig voor een belangrijk deel in het buitenland zijn gevestigd. Bij dit alles komt dat aandeelhouders niet gehouden zijn om zich bij het uitbrengen van hun stem te richten naar het belang van de vennootschap en de daarmee verbonden onderneming.

Van de WOR is wel gezegd dat deze de ondernemer dwingt om zijn plannen goed onderbouwd en gedocumenteerd aan de ondernemingsraad te presenteren. De meerwaarde van de ondernemingsraad uit zich mede in het verkrijgen van draagvlak voor het gevoerde beleid, men zie daarover het rapport van Engelen en Kemper «*Naleving van de wet op de ondernemingsraden, stand van zaken 2005*», Den Haag 2006 (nr. 359). Het kabinet meent dat met de invoering van het recht een standpunt te bepalen over het bezoldigingsbeleid, de werknemers nauwer dan thans betrokken kunnen worden bij de gedachtevorming over inkomens en inkomensverhoudingen binnen de onderneming en aldus het draagvlak voor het te voeren beleid vergroot kan worden. Een opiniërende rol van de ondernemingsraad bij belangrijke bestuursbesluiten en de benoeming en het ontslag van bestuurders en commissarissen kan de kwaliteit van deze besluiten ten goede komen.

Het kabinet verwacht dat de dialoog, het daarmee gecreëerde draagvlak voor de te nemen besluiten en de noodzaak dat alle bij de besluitvorming betrokkenen over de juiste informatie kunnen beschikken op zichzelf en in samenhang bezien voor de ondernemer aanleiding zullen zijn om de in het wetsvoorstel neergelegde voorschriften na te leven en aldus de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen zijn standpunt kenbaar te maken. Om die reden en vanwege het feit dat zulks voor het vestigingsklimaat niet bevorderlijk zou zijn, is ervoor gekozen om geen sancties op te nemen voor die gevallen waarin de ondernemingsraad niet in de gelegenheid wordt gesteld zijn standpunt kenbaar te maken. Daarmee zou de voorgestelde regeling kunnen verworden tot een adviesrecht waarmee de besluitvorming in de vennootschap wordt geblokkeerd, hetgeen ook de SER niet wenselijk acht.

Hierboven werd al gemeld dat de ondernemingsraad niet het recht verkrijgt een standpunt te bepalen met betrekking tot de bezoldiging van individuele bestuurders. Deze aangelegenheid behoort tot de primaire arbeidsvoorwaarden in de onderneming. Aangezien het instemmingsrecht van artikel 27 WOR nadrukkelijk en bewust niet gaat over de hoogte van de bezoldiging van werknemers van de onderneming heeft de ondernemingsraad hier geen bevoegdheden. Men zie hierover uitgebreid SER-advies 94/06 en Rood/Van der Heijden, *Wet op de ondernemingsraden*, Kluwer 2003, p. 331 e.v. In deze systematiek zou het wezensvreemd zijn wanneer de ondernemingsraad wel een standpunt zou kunnen

innemen ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden van de individuele bestuurders van het concern.

Een bezoldigingsbeleid dat door de ondernemingsraad positief is beoordeeld en door de aandeelhouders is vastgesteld, kan in een concreet geval – soms enige jaren later – onder omstandigheden wellicht leiden tot een feitelijk salaris waarbij door de ondernemingsraad vraagtekens worden gezet. De concrete en bijvoorbeeld in het geval van toegekende bonussen ook pas een jaar later zichtbare uitwerking van het bezoldigingsbeleid kan dan aanleiding zijn tot wijziging van het bezoldigingsbeleid. De ondernemingsraad is goed in staat zijn opiniërende rol ten aanzien van dit beleid vorm te geven omdat hij op grond van de zogenoemde Wet Harrewijn kan beschikken over adequate informatie op dit terrein. De ondernemingsraad heeft op grond van art. 31d WOR recht op informatie over beloningsverhoudingen binnen de onderneming. Ten minste eenmaal per jaar dient aan de ondernemingsraad schriftelijk informatie te worden verstrekt over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken met de raad van bestuur alsmede het totaal aan vergoedingen dat wordt verstrekt aan het toezichthoudend orgaan indien dit aanwezig is. Deze informatie stelt de ondernemingsraad in staat te toetsen hoe het bezoldigingsbeleid in de praktijk uitwerkt. Indien de ondernemingsraad constateert dat het bezoldigingsbeleid door hem ongewilde gevolgen heeft, kan hij zijn recht tot het verzoeken om een overlegvergadering (art. 23 lid 1 WOR) gebruiken om deze gevolgen aan te kaarten. Naar het oordeel van het kabinet stelt de combinatie van het recht op informatie (art. 31d WOR) en het voorgestelde art. 2:135 lid 2 BW de ondernemingsraad in staat een goed gefundeerd standpunt te formuleren over het bezoldigingsbeleid alsmede om de uitwerking van dit beleid in de praktijk te toetsen.

### **3. Internationale aspecten**

De Wet op de ondernemingsraden heeft een territoriale werking. Dat wil zeggen dat zij van toepassing is op iedere onderneming in Nederland ongeacht aard of nationaliteit van de rechtsvorm waarin die onderneming functioneert. De WOR geldt dus niet voor ondernemingen buiten Nederland. Werknemers die in Nederland werkzaam zijn, kunnen door een ondernemingsraad in de zin van de WOR worden vertegenwoordigd. Vennootschappen met een beursnotering in Nederland – en ook grote vennootschappen zonder notering – hebben veelal buitenlandse dochterondernemingen met werknemers die vallen onder het recht van het land waar zij werkzaam zijn. In sommige landen is voorzien in medezeggenschap. Mij zijn evenwel geen voorbeelden bekend van landen waar de werknemers(-vertegenwoordigers) beschikken over een met het in dit wetsvoorstel opgenomen vergelijkbaar recht om een standpunt ten aanzien van ondermeer het bezoldigingsbeleid kenbaar te maken in de algemene vergadering.

De voorgestelde regeling betekent dat in een internationaal concern, waarvan de meerderheid van de werknemers binnen Nederland werkzaam is, de Nederlandse werknemers een standpunt kunnen bepalen ten aanzien van het bezoldigingsbeleid, bestuursbesluiten in de zin van artikel 2:107a BW en besluiten tot benoeming en ontslag van bestuurders en commissarissen. De buitenlandse werknemers kunnen geen standpunt bepalen. In het geval van een internationaal concern waarvan de minderheid van de werknemers binnen Nederland werkzaam is, wordt in ieder geval ten aanzien van de vennootschappen die onder de WOR vallen voorzien in een opiniërende rol van de ondernemingsraad met betrekking tot het bezoldigingsbeleid, bestuursbesluiten in de zin van art. 2:107a BW en de besluiten over benoeming en het ontslag van bestuurders en commissarissen. In het geval een minderheid in Nederland werkzaam is en er geen eigen ondernemingsraad is ingesteld, vindt geen toerekening

plaats aan een dochtermaatschappij waarbij wel een ondernemingsraad is ingesteld. In de jurisprudentie die in de loop der jaren tot stand is gekomen op basis van voornamelijk artikel 26 WOR is diverse malen uitgemaakt dat het concernbeleid in de belangenafweging door een Nederlandse dochter moet worden betrokken. Anderzijds kan de leiding van de in Nederland gevestigde werkmaatschappijen van een internationaal concern zich niet verschuilen achter in het buitenland genomen beslissingen; men heeft ook een eigen verantwoordelijkheid. Het concernbelang is aldus niet op voorhand doorslaggevend. Zie over dit alles uitgebreid Verburg, Het territorium van de (Nederlandse) ondernemingsraad in het internationale bedrijfsleven, Kluwer 2007, p. 137 e.v.

#### **4. Consultatie voorontwerp terzake bezoldigingsbeleid**

Een voorontwerp van een wetsvoorstel terzake de mogelijkheid voor de ondernemingsraad om een standpunt te bepalen over het bezoldigingsbeleid is op 18 december 2007 ter consultatie openbaar gemaakt. Op het voorontwerp is door een aantal organisaties schriftelijk gereageerd. Verschillende respondenten gaven aan behoefte te hebben aan een nadere uitwerking van de termijn waarbinnen een voorstel terzake het bezoldigingsbeleid moet worden toegezonden aan de ondernemingsraad. De respondenten waren het echter niet eens over de lengte van de termijn (variërend tussen twee weken en een maand), noch over de vormgeving (wet of memorie van toelichting). Gekozen is voor een nadere toelichting. Een aantal respondenten vroeg naar de meerwaarde van het bestaande artikel 2:135 lid 2 BW wanneer het in de consultatie voorgestelde artikel 2:135a BW kracht van wet zou krijgen. Naar aanleiding van deze opmerking zijn de beide artikelen geïntegreerd in een nieuw artikel 2:135 lid 2 BW.

Een aantal respondenten meende dat het voorgestelde artikel 2:135a lid 1 en de overgangsregeling in Artikel II van het consultatiedocument samengevoegd konden worden. Deze suggestie is overgenomen.

Over het wetsvoorstel is de Commissie Vennootschapsrecht geconsulteerd. Naar aanleiding van de opmerkingen van de leden van de Commissie Vennootschapsrecht is de memorie van toelichting met name ten aanzien van de vrijstellingsregeling voor internationale ondernemingen en de vraag wie namens de ondernemingsraad het woord dient te voeren aangescherpt. De Commissie stelde voor om de vrijstelling vanwege het aantal werknemers in het buitenland te schrappen. Hiervan is afgezien omdat die wijziging zou leiden tot een afwijking van SER-advies 08/01, dat op dit punt unaniem was en luidde dat in een vrijstellingsregeling moest worden voorzien.

#### **5. Spreekrecht n.a.v. SER-advies Evenwichtig Ondernemingsbestuur**

In de kabinetsreactie van 13 juni 2008 naar aanleiding van het SER-advies 08/01 is aangekondigd dat het voorstel van de Raad om een spreekrecht in te voeren bij bestuursbesluiten ten aanzien waarvan de algemene vergadering op grond van artikel 2:107a BW een goedkeuringsrecht heeft, alsmede ten aanzien van een besluit van de algemene vergadering tot benoeming en ontslag van bestuurders en commissarissen, wordt overgenomen. De SER is van mening dat een spreekrecht van de ondernemingsraad in de aandeelhoudersvergadering ertoe kan bijdragen dat de belangen van werknemers door de aandeelhoudersvergadering voldoende worden meegewogen in haar besluitvorming en daarmee kan bijdragen aan een versterking van de positie van werknemers. Dit standpunt wordt door het kabinet gedeeld.

De SER heeft ervoor gepleit om internationale holdings die alleen of tezamen met een of meer andere vennootschappen aan het hoofd staan

van een groep waarvan de meerderheid van de werknemers buiten Nederland werkzaam is, van het spreekrecht vrij te stellen. Deze vrijstelling sluit aan bij de vrijstelling die ook is voorzien in verband met het spreekrecht van de ondernemingsraad terzake het bezoldigingsbeleid van NV's. Door het verlenen van een spreekrecht aan de ondernemingsraad van Nederlandse concernonderdelen (zoals hierboven onder 3 toegelicht) wordt deze vrijstelling effectief ingevuld.

De beperking van het spreekrecht tot beursvennootschappen, zoals voorgesteld door de SER, wordt niet overgenomen. De regeling betreffende het goedkeuringsrecht van de algemene vergadering ten aanzien van belangrijke bestuursbesluiten in artikel 2:107a BW geldt voor alle NV's. Er is geen aanleiding om vanwege de invoering van het spreekrecht onderscheid te maken tussen NV's met en NV's zonder beursnotering. Ook in verband met de benoeming of het ontslag van bestuurders en commissarissen bestaat onvoldoende aanleiding om onderscheid te maken tussen NV's die een beursnotering hebben en NV's waarbij dat niet het geval is. Wel zijn ondernemingsraden van NV's die onder het structuurregime vallen uitgesloten van het spreekrecht ten aanzien van de benoeming, de schorsing en het ontslag van bestuurders en de schorsing en het ontslag commissarissen op de voet van artikel 2:158, 161, 161a en 162 BW; in die gevallen is geen sprake van besluitvorming door de algemene vergadering of geldt een bijzondere procedure waarbinnen de positie van de ondernemingsraad geen versterking behoeft. Dit wetsvoorstel voorziet wel in een spreekrecht voor de ondernemingsraad bij de benoeming van commissarissen in een structuurvennootschap.

## **6. Administratieve lasten**

De invoering van een spreekrecht voor de ondernemingsraad in de algemene vergadering van NV's ten aanzien van het bezoldigingsbeleid, bestuursbesluiten ten aanzien waarvan de algemene vergadering een goedkeuringsrecht heeft en besluiten van de algemene vergadering tot benoeming of ontslag van bestuurders en commissarissen, brengt geen nieuwe administratieve lasten met zich mee. Er is geen sprake van een informatieverplichting jegens de overheid. De voorstellen brengen met zich dat de ondernemingsraad in de gelegenheid moet worden gesteld om zijn standpunt ten aanzien van ingrijpende beslissingen van het bestuur alsmede de samenstelling van het bestuur (en de raad van commissarissen) en het bezoldigingsbeleid ten aanzien van de bestuurders kenbaar te maken in de algemene vergadering.

## **ARTIKELN**

### **ARTIKEL I**

#### **Artikel 107a**

Het bestaande artikel 2:107a BW houdt een goedkeuringsrecht in van de algemene vergadering van NV's ten aanzien van belangrijke bestuursbesluiten. De ondernemingsraad beschikt ten aanzien van een dergelijke besluiten al over een adviesrecht (artikel 25 WOR). De SER heeft unaniem geadviseerd te bewerkstelligen dat de ondernemingsraad een spreekrecht heeft in de aandeelhoudersvergadering ten aanzien van de desbetreffende besluiten, zodat de aandeelhouders kennis kunnen nemen van het standpunt van de ondernemingsraad. Via het spreekrecht kunnen de aandeelhouders het standpunt van de ondernemingsraad laten meewegen bij de besluitvorming in de algemene vergadering.

Het spreekrecht krijgt vorm in een nieuw artikel 2:107a lid 3 BW. Voor de formulering is aansluiting gezocht bij de ontwerpregeling van een spreek-

recht van de ondernemingsraad in verband met het bezoldigingsbeleid (artikel 2:135 lid 2 BW (nieuw)), waarover in een eerder stadium is geconsulteerd (als artikel 2:135a BW). Voor een meer uitgebreide toelichting wordt verwezen naar dat artikel.

De SER heeft geadviseerd een spreekrecht in verband met artikel 2:107a BW in te voeren voor beursvennootschappen. Het goedkeuringsrecht van de algemene vergadering geldt op grond van artikel 2:107a BW voor alle NV's, ongeacht of zij beursvennootschap zijn. Er is onvoldoende aanleiding om vanwege de invoering van het spreekrecht een onderscheid te introduceren tussen beursvennootschappen en niet-beursvennootschappen waar artikel 2:107a BW dat onderscheid niet maakt. Dat zou de ondernemingsraad van een niet-beurs NV achterstellen ten opzichte van de ondernemingsraad van een beurs-NV, terwijl de ondernemingsraad bij al die NV's een adviesrecht heeft op grond van de WOR en de algemene vergadering van al die NV's een goedkeuringsrecht heeft ten aanzien van de desbetreffende bestuursbesluiten.

De SER heeft een uitzondering aanbevolen voor internationale holdingvennootschappen waarvan de meerderheid van de werknemers van de groep werkzaam is in het buitenland (SER-advies 08/01, p. 62). In verband daarmee wordt in lid 4 van artikel 2:107a BW aangesloten bij het nieuwe artikel 2:135 lid 3 BW, waarover in een eerder stadium is geconsulteerd. Naar de toelichting op dat artikel wordt verwezen.

### **Artikel 134a**

Ook artikel 2:134a BW is een vervolg op het SER-advies Evenwichtig Ondernemingsbestuur. De benoeming van een bestuurder van een niet-structuurvennootschap geschiedt na de oprichting door de algemene vergadering (artikel 2:132 lid 1 BW). Op grond van het voorgestelde artikel moet de ondernemingsraad in de gelegenheid worden gesteld om een standpunt over een voorstel tot benoeming van een bestuurder kenbaar te maken aan de algemene vergadering, voordat de benoeming een feit is. Hetzelfde geldt voor een besluit van de algemene vergadering tot schorsing of ontslag van een bestuurder (artikel 2:134 lid 1 BW). Bovendien krijgt de ondernemingsraad het recht om zijn standpunt in de algemene vergadering toe te lichten.

Op grond van artikel 30 WOR heeft de ondernemingsraad reeds het recht om advies uit te brengen over een voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van een bestuurder van de onderneming. Het advies moet op een zodanig tijdstip aan de ondernemingsraad worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Voorafgaand aan het advies wordt minimaal één overlegvergadering over het onderwerp belegd. Indien de vennootschap een raad van commissarissen heeft, is deze (of een afvaardiging daarvan) hierbij aanwezig. Wanneer het besluit tot benoeming of ontslag wordt genomen, moet de ondernemer de ondernemingsraad schriftelijk in kennis stellen van het genomen besluit. Indien het besluit (deels) afwijkt van het advies van de ondernemingsraad, moet de ondernemer meedelen waarom van het advies van de ondernemingsraad is afgeweken.

De bestuurder waar de WOR aan refereert is volgens artikel 1 lid 1 sub e WOR «hij die alleen dan wel te zamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid». De bestuurder in de zin van artikel 30 WOR is in de regel niet een bestuurder in de vennootschapsrechtelijke zin van het woord en aldus ook niet op het hoogste niveau van de onderneming. Het voorgestelde artikel brengt met zich dat de ondernemingsraad inspraak krijgt op een zo hoog mogelijk niveau binnen de organisatie van de onderneming.

De benoeming en het ontslag van bestuurders van een NV die onder het volledige structuurregime valt, geschiedt bij besluit van de raad van



commissarissen (artikel 2:162 BW). De SER heeft zijn advies voor wat betreft de invoering van een spreekrecht uitdrukkelijk beperkt tot de benoeming en het ontslag van bestuurders door de aandeelhoudersvergadering (SER-advies 08/01, p. 62). Ook het wetsvoorstel is daartoe beperkt.

Voor een toelichting op lid 2 wordt verwezen naar artikel 2:135 lid 3 BW (nieuw).

### **Artikel 135**

Het voorstel voor een gewijzigd artikel 2:135 lid 2 BW biedt de ondernemingsraad van elke NV de mogelijkheid een standpunt te bepalen over het bezoldigingsbeleid, voordat de algemene vergadering daarover beslist. Hoewel de discussie over inkomensverhoudingen zich heeft geconcentreerd op de ontwikkelingen in de bezoldiging van bestuurders van beursvennootschappen, is ook voor andere NV's wenselijk dat de aandeelhoudersvergadering besluit over het bezoldigingsbeleid. Zonder nadere wettelijke regeling zou een deel van de aandeelhouders nauwelijks betrokken worden bij het bezoldigingsbeleid. Men denke aan familievennootschappen waarbij sommige familietakken wel en andere niet meer in het bestuur vertegenwoordigd zijn. De verplichting een bezoldigingsbeleid te hebben geldt dan ook voor alle NV's, ongeacht of zij tevens structuur- dan wel beursvennootschap zijn.

Voor de rol van de ondernemingsraad ligt dat naar het oordeel van het kabinet niet anders; is er een ondernemingsraad, dan valt niet goed in te zien waarom bij beursvennootschappen wel en andere, in eigen vermogen of omzet soms nog grotere NV's, geen recht op standpuntbepaling ten aanzien van het bezoldigingsbeleid zou bestaan. Daarom wordt in het voorgestelde artikellid bepaald dat voor alle vennootschappen waar krachtens wettelijke regeling een ondernemingsraad is ingesteld, deze ondernemingsraad het recht heeft een standpunt te bepalen over het bezoldigingsbeleid. De regeling is wel beperkt tot ondernemingen in de vorm van een NV, omdat de verplichting tot het hebben van een beleid op het terrein van de bezoldiging van het bestuur alleen voor NV's geldt.

Artikel 2:135 lid 2 BW (nieuw) is van toepassing wanneer een nieuw bezoldigingsbeleid wordt vastgesteld. Dat betreft het geval dat een NV voor het eerst overgaat tot vaststelling van een bezoldigingsbeleid alsmede het geval dat een vennootschap een bestaand bezoldigingsbeleid wijzigt. Het voorstel tast een reeds voor de inwerkingtreding van de wet vastgesteld bezoldigingsbeleid niet aan. Een NV die op het moment van inwerkingtreding reeds een bezoldigingsbeleid heeft, moet de ondernemingsraad bij een voorgenomen wijziging van dat beleid voor het eerst in de gelegenheid stellen een standpunt te bepalen. Indien een reeds bestaande NV (met een reeds vastgesteld bezoldigingsbeleid) groeit, waardoor zij na inwerkingtreding van de wet op enig moment 50 of meer werknemers heeft en overgaat tot het instellen van een ondernemingsraad, bestaat het recht om een standpunt te bepalen eveneens zodra een wijziging van het bestaande bezoldigingsbeleid wordt voorgesteld.

Besluit de vennootschap tot het op de agenda plaatsen van een voorstel tot vaststelling van een nieuw bezoldigingsbeleid, dan is het moment van oproeping van de aandeelhouders relevant voor het onderhavige voorstel. In de eerste zin van artikel 2:135 lid 2 BW (nieuw) is opgenomen dat de ondernemingsraad «tijdig» voor de datum van oproeping in de gelegenheid moet worden gesteld om een standpunt te bepalen. Bij het bepalen van het uiterste tijdstip waarop de ondernemingsraad de beschikking moet hebben over het voorgestelde nieuwe bezoldigingsbeleid geldt dat de ondernemingsraad zoveel tijd moet worden gegund dat deze redelijkerwijs in staat is zich een mening te vormen over het beleidsvoorstel en die mening ook schriftelijk te verwoorden. Dit zou in een aanpassingvoorstel moeten kunnen uitmonden, desgewenst nadat beroep is gedaan op

deskundigen op de voet van artikel 16 WOR. Anderzijds moet rekening worden gehouden met het gegeven dat van de opsteller van het voorstel – bijvoorbeeld de remuneratiecommissie – niet kan worden verwacht dat hij een voorstel al vele maanden voorafgaand aan de datum van oproeping voor de algemene vergadering gereed heeft, te meer waar tussen die datum en de algemene vergadering zelf ook weer weken kunnen liggen. Er is afgezien van een formele in de wet bepaalde termijn voor toezending van het voorstel aan de ondernemingsraad. Een vaste termijn is onnodig formalistisch. De invulling van de noodzakelijke termijn kan in de regel beter door de vennootschap worden bepaald. Toezending aan de ondernemingsraad met inachtneming van een termijn van 30 dagen voorafgaand aan de oproeping zal in het algemeen «tijdig» zijn. Indien alle aandelen worden gehouden door één aandeelhouder zal deze aandeelhouder dikwijls besluiten met gebruikmaking van artikel 2:114 lid 2 BW, 2:115 BW of 2:118 BW en zal aldus geen oproeping plaatsvinden. In dat geval zal het voorstel voor het te nemen besluit nog steeds tijdig aan de ondernemingsraad dienen te worden toegezonden en moet de ondernemingsraad in de gelegenheid worden gesteld om zijn standpunt kenbaar te maken voordat het besluit wordt genomen.

De informatie waarover de ondernemingsraad op basis van dit wetsvoorstel beschikking krijgt, kan kwalificeren als koersgevoelig in de zin van de Wet op het financieel toezicht. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij informatie over het voorgenomen bezoldigingsbeleid of bij belangrijke bestuursbesluiten in de zin van artikel 2:107a BW. Het is essentieel dat dergelijke informatie binnen de gelederen van de ondernemingsraad blijft. Artikel 20 WOR biedt hiervoor een waarborg aangezien deze bepaling leden van de ondernemingsraad, eventuele ondernemingsraadcommissies en geraadpleegde deskundigen een geheimhoudingsplicht oplegt ten aanzien van zaken- en bedrijfsgeheimen die zij in hun hoedanigheid vernemen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor de ondernemer om deze personen ook ten aanzien van overige informatie een plicht tot geheimhouding op te leggen. De geheimhouding die op grond van dit artikel kan worden opgelegd voorkomt openbaarmaking van bepaalde gegevens waardoor schade voor de onderneming zou kunnen ontstaan of die als koersgevoelig kwalificeren. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om deze personen ook ten aanzien van overige informatie een plicht tot geheimhouding op te leggen. Een voornemen tot het opleggen van een dergelijke geheimhoudingsplicht dient wel zoveel mogelijk aan deze personen te worden meegedeeld voordat de betrokken aangelegenheden worden besproken. Bovendien dient zo nauwkeurig mogelijk aangegeven te worden welke informatie onder de geheimhoudingsplicht valt, hoe lang de verplichting tot geheimhouding duurt en ten aanzien van wie geheimhouding niet acht behoeft te worden genomen. De plicht tot geheimhouding vervalt niet bij beëindiging van het lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een betrokken ondernemingsraadcommissie.

De concepttekst van een nieuw bezoldigingsbeleid wordt doorgaans opgesteld door de raad van commissarissen (en indien aanwezig de remuneratiecommissie) of door een grootaandeelhouder. In het voorgestelde stelsel kan de ondernemingsraad een standpunt bepalen over het concept en ligt het voor de hand dat de opsteller, indien het standpunt een aanpassingsvoorstel bevat, voor eventuele vragen en opmerkingen in overleg treedt met de ondernemingsraad. Formele verplichtingen en bevoegdheden zijn niet opgenomen, teneinde te voorkomen dat de rol van de ondernemingsraad verwordt tot een procedurele en partijen meer op de (juridische) gang van zaken gaan letten dan op de inhoud. Zouden de opsteller en de ondernemingsraad verschillende standpunten innemen, dan kan dat in de algemene vergadering worden toegelicht. Wil het standpunt van de ondernemingsraad door de aandeelhouders kunnen worden betrokken bij hun beraadslaging of bij hun besluit om wel of niet ter aandeelhoudersvergadering aanwezig te zijn of een volmacht te

verlenen, dan moet dat standpunt uiterlijk beschikbaar zijn op het moment van oproeping voor de aandeelhoudersvergadering en de registratie van de aandelen op grond van artikel 2:119 jo. 117b lid 3 BW. Vennoetschappen die een registratiedatum kennen, hebben niet zelden ook een langere oproepingstermijn dan de wettelijk voorgeschreven termijn van 30 dagen (artikel 2:114 jo. 115 BW). Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de implementatie van de zogenoemde richtlijn aandeelhoudersrechten zal leiden tot een wijziging van de bestaande regeling betreffende de registratietermijn en de oproeping van aandeelhouders van beursvennoetschappen. Men zie hierover nader het voorstel van wet tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet op het financieel toezicht ter uitvoering van richtlijn nr. 2007/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 11 juli 2007 betreffende de uitoefening van bepaalde rechten van aandeelhouders in beursgenoteerde vennoetschappen (PbEU L 184).

Artikel 2:135 lid 2 BW (nieuw) bepaalt dat het standpunt van de ondernemingsraad over het bezoldigingsbeleid gelijktijdig met het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid aan de algemene vergadering van aandeelhouders wordt aangeboden. Aandeelhouders krijgen bij de oproeping voor de algemene vergadering derhalve het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid en de visie hierop van de ondernemingsraad aangeboden. Op deze manier kunnen de aandeelhouders al bij de oproeping voor de algemene vergadering van aandeelhouders kennis nemen van de stukken en kunnen zij beoordelen of zij het standpunt van de ondernemingsraad al dan niet steunen, of dat zij behoefte hebben aan een nadere toelichting. Uit het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid kan worden afgeleid in hoeverre reeds rekening is gehouden met het standpunt van de ondernemingsraad.

De ondernemingsraad is niet verplicht om een standpunt te bepalen over het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid en dat standpunt mondeling in de algemene vergadering toe te lichten. Zo'n regeling is al bekend uit artikel 2:161a/271 BW over het voorgenomen ontslag van de gehele raad van commissarissen van een structuurvennoetschap. De eerste ervaringen met deze regeling (men zie de uitspraak inzake Stork, OK 17 januari 2007, LJV AZ 6440) doen vermoeden dat de praktijk hiermee uit de voeten kan.

Indien de ondernemingsraad geen standpunt over het voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid heeft doen toekomen aan de aandeelhouders, laat dat onverlet dat de ondernemingsraad een nadien tot stand gekomen standpunt kan toelichten in de algemene vergadering. Bij een dergelijke gang van zaken moet worden bedacht dat veel aandeelhouders hun stem bepalen voorafgaand aan de aandeelhoudersvergadering en daarvoor een stemvolmacht afgeven. Een standpunt dat pas ten tijde van de vergadering kenbaar wordt, zal een beperkte invloed op de besluitvorming kunnen hebben.

De aandeelhoudersvergadering kan wijzigingen in het voorgestelde bezoldigingsbeleid doen doorvoeren. In de praktijk moet het voorstel dan weer terug naar de opstellers, moet er eventueel een nieuwe algemene vergadering komen en moet er dan opnieuw worden gestemd. De gang van zaken is vergelijkbaar met die van de vaststelling van de jaarrekening: ook daar maken anderen – het bestuur en de raad van commissarissen – de stukken op en worden deze vastgesteld door de aandeelhouders.

Artikel 2:135 lid 2 BW (nieuw) is van toepassing indien krachtens wettelijke bepalingen een ondernemingsraad is ingesteld bij de NV. Onder de ondernemingsraad wordt op grond van het nieuwe lid 3 van dat artikel mede verstaan de ondernemingsraad van de onderneming van een dochtermaatschappij, mits de werknemers in dienst van de vennoetschap en de groepsmaatschappijen in meerderheid in Nederland werkzaam zijn. De maatschappelijke discussie concentreert zich op de bestuurders aan de top van een concern, dat wil zeggen de bestuurders van de vennoetschap

waarvan aandelen of certificaten zijn genoteerd aan een beurs. Die vennootschap fungeert als holdingmaatschappij waarin de grote lijnen van het groepsbeleid worden uitgezet en waarin besluitvorming plaatsvindt over de gang van zaken binnen de dochtervennootschappen (werkmaatschappijen) en eventuele kleindochters. Het komt ook voor dat vennootschappen die deel uitmaken van een groep zelf ook genoteerd zijn; Heineken NV is een bekend voorbeeld in Nederland. In de bedoelde gevallen zijn bij de holdingvennootschap zelf nauwelijks mensen in dienst en kan een ondernemingsraad ontbreken. Dit hangt samen met het begrippenkader van de WOR. De WOR is van toepassing op ondernemingen en legt verplichtingen op aan de ondernemer die in het overleg met de ondernemingsraad wordt vertegenwoordigd door de bestuurder: degene die in een onderneming de zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid. In bepaalde gevallen is deze bestuurder ook de bestuurder in de zin van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, maar juist in de concernverhoudingen van een beursvennootschap kan niet zonder meer worden aangenomen dat de holdingmaatschappij aan de top van een concern zelf beschikt over een ondernemingsraad. Men zie over deze materie Bartman/Dorresteijn, *Van het concern*, Deventer 2006, p. 145 e.v. Beperking van het toepassingsbereik tot vennootschappen met een «eigen» ondernemingsraad zonder acht te slaan op de mogelijke aanwezigheid van medezeggenschap elders in het concern zou betekenen dat de regeling juist bij beursvennootschappen toepassing mist. Dat een en ander inhoudt dat de ondernemingsraad (of centrale ondernemingsraad) een standpunt inneemt over het bezoldigingsbeleid voor het bestuur dat niet het bestuur is waarmee hij regelmatig overlegt, en dat werknemers in Nederland een «steviger» positie krijgen dan in het buitenland, is naar de overtuiging van het kabinet geen beletsel. Het gaat hier om strategische en generieke beleidsoverwegingen waarmee bestuur, commissarissen en aandeelhoudersvergadering hun voordeel kunnen doen. Bovendien heeft het bezoldigingsbeleid voor de top van een concern zijn weerslag op de gang van zaken in de Nederlandse tak van het concern. Bij zijn meningsvorming zal de ondernemingsraad zich (kunnen) laten inspireren door de algemene taakomschrijving: overleg voeren in het belang van de onderneming en vertegenwoordiging van het belang van de werknemers. Wél is een en ander reden om aan het recht geen rechtsgevolg te verbinden waardoor de buitenlandse aandeelhouders of moedermaatschappij gedwongen zou worden om de voorstellen van de Nederlandse werknemersvertegenwoordiging over te nemen.

In een internationaal concern zal een deel van de werkmaatschappijen in het buitenland zijn gevestigd. Dan wordt onder de holdingmaatschappij waarvan de aandelen genoteerd zijn, vaak een subholding geplaatst waarin het beleid voor alle Nederlandse werkmaatschappijen wordt vormgegeven. Buitenlandse ondernemingen zijn dan ondergebracht in een andere subholding. Het wetsvoorstel bepaalt in dit kader dat geen toerekening van een ondernemingsraad van een dochtervennootschap plaatsvindt indien de vennootschap aan het hoofd staat van een concern waarvan de werknemers in meerderheid buiten Nederland werkzaam zijn. Een dergelijke vrijstelling sluit aan bij SER-advies 08/01, waarin een sprekkrecht van de ondernemingsraad van beursvennootschappen wordt bepleit ten aanzien van belangrijke bestuursbesluiten waarbij de aandeelhoudersvergadering een goedkeuringsrecht heeft en bij de benoeming/het ontslag van bestuurders en commissarissen, echter met uitzondering van internationale holdingvennootschappen. Voorts strookt deze regel met het beginsel van territorialiteit en het beginsel van legitimiteit. Het territorialiteitsbeginsel houdt in dat specifiek Nederlandse opvattingen over de zeggenschap in een onderneming niet dwingend mogen worden voorgescreven aan grensoverschrijdende activiteiten. Het legitimiteitsbeginsel houdt in dat de legitimiteit van de medezeggenschap van in Nederland werkzame werknemers ten aanzien van het internationale concernbeleid

beperkt is. De voorgestelde regeling betekent dat in een internationaal concern, waarvan de meerderheid van de werknemers binnen Nederland werkzaam is, de binnen Nederland werkzame werknemers een standpunt kunnen bepalen ten aanzien van het bezoldigingsbeleid, bestuursbesluiten in de zin van artikel 2:107a BW en besluiten tot benoeming en ontslag van bestuurders en commissarissen die worden genomen in de topvennootschap van het concern indien die vennootschap haar zetel in Nederland heeft, en bij haar een ondernemingsraad is ingesteld. De buiten Nederland werkzame werknemers kunnen geen standpunt bepalen. De voorgestelde regeling brengt voorts mee dat in het geval van een internationaal concern waarvan de minderheid van de werknemers binnen Nederland werkzaam is in ieder geval ten aanzien van de vennootschappen die een ondernemingsraad hebben ingesteld wordt voorzien in een opiniërende rol van de ondernemingsraad met betrekking tot het bezoldigingsbeleid, bestuursbesluiten in de zin van art. 2:107a BW en de besluiten over benoeming en het ontslag van bestuurders en commissarissen.

In concernverhoudingen zal veelal sprake zijn van een centrale ondernemingsraad (artikel 33 WOR). De COR is bevoegd in concernaangelegenheden op te treden, ongeacht of ten aanzien van die aangelegenheden ook bevoegdheden toekomen aan de afzonderlijke ondernemingsraden (artikel 35 WOR). Het ligt voor de hand dat de onderhavige bevoegdheid, die het hele concern aangaat, wordt uitgeoefend door de COR indien deze aanwezig is. De COR pleegt al op strategisch niveau met de ondernemingsleiding te spreken over beleid en toekomstperspectieven.

Bij sommige internationale concerns, zoals Air France-KLM, worden de grensoverschrijdende belangen van medewerkers behartigd in de Europese ondernemingsraad (EOR). Overwogen is om de EOR een rol te geven bij de opinievorming over een bezoldigingsbeleid in een internationaal concern; daarvan is evenwel afgezien. De belangrijkste reden daarvoor is de onwenselijkheid van verschillen in de rechten tussen EOR-en in de diverse Europese landen. Een regeling zou slechts betrekking kunnen hebben op de Nederlandse tak van ondernemingen met een communautaire dimensie. Ook overigens past zo'n dwingend recht slecht in de EOR-structuur. De EOR is gebaseerd op een ander model dan het dwingendrechtelijk bevoegdheidsmodel van de WOR, namelijk het contractmodel waarbij werkgever en werknemers onderhandelen over de wijze van overleg en de bevoegdheden. Bovendien is er geen hiërarchische verhouding tussen de EOR en de Nederlandse tak met de (onderling wel in een wettelijk bepaalde verhouding staande) ondernemingsraad en centrale ondernemingsraad. Dat neemt niet weg dat de aanwezigheid van een EOR voor de betreffende ondernemingsraad of centrale ondernemingsraad aanleiding zal kunnen zijn om in de voorbereidingen van het standpunt te overleggen over de opvattingen die elders in het concern leven over het bezoldigingsbeleid. Dat kan het draagvlak ten goede komen.

#### **Artikel 144a**

Deze bepaling introduceert een spreekrecht voor de ondernemingsraad in de algemene vergadering van een niet-structuur-NV wanneer een voorstel tot benoeming, schorsing of ontslag van een commissaris wordt gedaan. Verwezen kan worden naar de toelichting op de vergelijkbare bepaling terzake de benoeming, schorsing en ontslag van bestuurders (artikel 2:134a BW).

## **Artikel 158**

In de structuurregeling wordt de positie van het bestuur, de raad van commissarissen, de algemene vergadering en de ondernemingsraad geregeld. Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in een spreekrecht van de ondernemingsraad bij besluiten van de algemene vergadering. Om deze reden kan van een spreekrecht van de ondernemingsraad slechts sprake zijn bij een besluit tot benoeming van een commissaris van een structuurvennootschap. Een dergelijk besluit wordt genomen door de algemene vergadering (lid 4). Een besluit tot schorsing van een commissaris van een structuurvennootschap wordt genomen door de raad van commissarissen (artikel 2:161 lid 3 BW) en een besluit tot het ontslag van een (individuele) commissaris van een structuurvennootschap kan worden uitgesproken door de ondernemingskamer van het Hof Amsterdam (artikel 2:161 lid 2 BW). Het ontslag van de gehele raad van commissarissen geschiedt op de voet van artikel 2:161a BW als gevolg van een besluit van de algemene vergadering tot opzegging van het vertrouwen in de raad van commissarissen. In dat geval wordt voorzien in een spreekrecht van de ondernemingsraad via lid 2 van dat artikel.

Het recht van de ondernemingsraad om zijn standpunt kenbaar te maken is dus slechts aan de orde in het geval van de benoeming van een commissaris van een structuurvennootschap. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 2:158 BW vindt de benoeming plaats op grond van een voordracht die door de raad van commissarissen is opgesteld. De ondernemingsraad heeft in dat verband een aanbevelingsrecht (lid 5). Voor de benoeming van een deel van de leden van de raad van commissarissen geldt zelfs een versterkt aanbevelingsrecht (lid 6–8).

Het recht van de ondernemingsraad om een standpunt kenbaar te maken ten aanzien van een voorgenomen benoeming van één of meer commissarissen is volgens het kabinet in alle gevallen van belang om de draagkracht voor het te nemen besluit te vergroten en om de algemene vergadering te informeren. In het bijzonder wanneer sprake is van een voordracht die niet volgt uit het gebruik door de ondernemingsraad van zijn aanbevelingsrecht of versterkt aanbevelingsrecht kan het recht van de ondernemingsraad om zijn standpunt kenbaar te maken bijdragen aan een vergroting van de draagkracht voor het te nemen besluit. Indien de voordracht volgt uit het gebruik van de ondernemingsraad van zijn (versterkt) aanbevelingsrecht, zal het standpunt van de ondernemingsraad niet zelden overeenkomen met de motivering van de voordracht.

Voor besluiten tot benoeming, schorsing en ontslag van één of meer bestuurders van een vennootschap waarop het volledige structuurregime van toepassing is, geldt dat deze worden genomen door de raad van commissarissen en het spreekrecht van de ondernemingsraad om die reden niet van toepassing is.

## **ARTIKEL II**

Het wetsvoorstel vereist dat tijdig voor de algemene vergadering van een NV in contact wordt getreden met de ondernemingsraad omdat het voorstellen bestaat in die algemene vergadering te komen tot besluitvorming over goedkeuring van bestuursbesluiten in de zin van artikel 2:107a BW, besluiten tot benoeming of ontslag van bestuurders of commissarissen of een besluit over het bezoldigingsbeleid. Vergaderdata van de algemene vergadering worden vaak ruim van tevoren vastgesteld. Vennootschappen hebben tijd nodig om voorbereidende handelingen te verrichten, zoals het uitsturen van de juiste stukken en het voorbereiden op de rol die de ondernemingsraad zal gaan spelen. Er is gekozen voor inwerkingtreding

bij koninklijk besluit zodat zoveel mogelijk met het vergaderseizoen van NV's rekening kan worden gehouden.

De minister van Justitie,  
E. M. H. Hirsch Ballin

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner