

Vergaderjaar 2001–2002

**28 163**

## **Voorstel van de wet van de leden Harrewijn en Rosenmöller tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met het verschaffen van openbaarheid over de hoogte van inkomens van topkader, bestuurders en toezichthouders van ondernemingen (Wet openbaarheid topinkomens)**

**Nr. 7**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 2 april 2002

De indieners van het wetsontwerp hebben met belangstelling kennis genomen van de reacties van de leden van de verschillende fracties, zoals verwoord in het verslag van 28 maart 2002. De reacties hebben de indieners gesteund in hun gedachte dat er een breed draagvlak is voor het onderwerp dat in het wetsontwerp aan de orde is gesteld. Met genoegen hebben de indieners geconstateerd dat een aantal fracties het wetsontwerp zoals dat voorligt ondersteunen. De kanttekeningen die worden geplaatst bij het wetsontwerp hebben met name betrekking op de noodzaak en toegevoegde waarde van de regeling van het informatierecht over (top)inkomens in de Wet op de ondernemingsraden. De indieners zullen in deze nota naar aanleiding van het verslag trachten duidelijk te maken waarom dit zeer gewenst is.

#### **1. Algemeen**

Met genoegen nemen de indieners kennis van de positieve opstelling van de leden van de PvdA-fractie ten aanzien van het wetsvoorstel. Terecht wijzen zij erop dat met dit wetsvoorstel ook inzicht verkregen wordt in beloningsverschillen binnen (semi-)publieke instellingen, zoals ziekenhuizen en universiteiten.

De indieners onderschrijven de kanttekening die de leden van de PvdA-fractie plaatsen bij het feit dat met dit wetsontwerp nog niet wordt voorzien in een informatierecht voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers, waar geen ondernemingsraad is ingesteld. Ook al is het waar dat bij kleinere ondernemingen buitensporige salarisverschillen waarschijnlijk minder aan de orde zijn, vinden de indieners dat in de discussie naar aanleiding van de evaluatie van de Wet op de ondernemingsraden in een breder kader aandacht moet worden besteed aan de medezeggenschap binnen kleine ondernemingen. Het informatierecht over (top)inkomens is dan een van de onderwerpen die dan kan worden meegenomen.

De leden van de PvdA-fractie stellen de vraag op welke taken van de ondernemingsraad de initiatiefnemers doelen als zij stellen dat het voorgestelde informatierecht de OR in de gelegenheid zal stellen haar wettelijke taken goed uit te voeren.

Vooropgesteld moet worden dat het informatierecht er op doelt dat de ondernemer de ondernemingsraad jaarlijks dient te informeren over de inkomensontwikkeling van de verschillende groepen binnen de onderneming werkzame personen en over de hoogte van de topinkomens. Het belang van het wetsontwerp is dat op deze wijze de ondernemingsraad inzicht krijgt in de inkomensontwikkeling binnen de onderneming door de jaren heen. Dit is vergelijkbaar aan het belang dat kan worden toegekend aan andere informatierechten van de ondernemingsraad over de jaarcijfers, investeringsruimte, reserveringen, aantallen personeelsleden en het gevoerde personeelsbeleid, die nu reeds in de Wet op de ondernemingsraden zijn opgenomen. Het uitbreiden van deze informatierechten met het informatierecht over de inkomensontwikkelingen, biedt de ondernemingsraad meer mogelijkheden bij het uitoefenen van de adviesrechten, instemmingrechten, zorgtaken en het initiatiefrecht, zoals geregeld in de Wet op de ondernemingsraden. Bij de uitoefening van het adviesrecht bij bijvoorbeeld reorganisaties, is het van belang dat de ondernemingsraad stelselmatig goed is geïnformeerd over de financiële en organisatorische kengetallen van de onderneming. Op deze wijze ontstaat er een goed referentiekader voor een ondernemingsraad om de gegevens die bij de onderbouwing van een concrete adviesaanvraag worden voorgelegd te kunnen toetsen. Indien bijvoorbeeld de ondernemingsraad een adviesaanvraag voorgelegd krijgt over een reorganisatie met als beweegreden de slechte financieel economische positie van het bedrijf, kan het zijn dat de ondernemingsraad in dat kader aan de orde wenst te stellen, hoe dit voornemen zich verhoudt met recente besluiten met betrekking tot de inkomensontwikkeling die de ondernemingsraad ontvangen heeft op basis van het bij dit wetsontwerp geregelde informatierecht. Dit informatierecht kan naast de overige financiële informatierechten een belangrijke aanvulling zijn om de ondernemingsraad zijn taak in het kader van het adviesrecht beter te kunnen laten uitoefenen. In de rechtspraak is een ontwikkeling waarneembaar, die er op duidt dat van de ondernemingsraad een zelfstandige kritische opstelling wordt verwacht ten aanzien van de informatie die de ondernemer aan de ondernemingsraad verschaft. (Zie Ondernemingskamer Gerechtshof Amsterdam, 17 september 2001, JAR 2001, 185; JOR 2001, 260 inzake COR Laurus NV). Dit maakt het belang van het uitbreiden van de informatierechten als voorgesteld alleen maar groter. Het beeld van de ondernemingsraad over de belangrijke kengetallen met betrekking tot de onderneming en het daarbinnen gevoerde beleid wordt daarmee vergroot.

Bij het instemmingsrecht wordt aan de ondernemingsraad een bevoegdheid toegekend met betrekking tot het beloningssysteem, functiewaarderings- en beoordelingssysteem, winstdelingsregelingen etc. Tevens komt het voor dat aan een ondernemingsraad als extra bevoegdheid een rol kan worden toebedeeld ten aanzien van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, ook als deze betrekking hebben op de primaire arbeidsvoorwaarden. Het nu reeds geregelde sociale informatierecht (artikel 31b WOR) over de aantallen en verschillende groepen in de onderneming werkzame personen speelt een belangrijke rol als achtergrondinformatie voor een ondernemingsraad om instemmingaanvragen bijvoorbeeld ten aanzien van het aanstellings- en wervingsbeleid te kunnen beoordelen. Op vergelijkbare wijze zal het informatierecht over de inkomens een rol kunnen spelen om er voor te zorgen dat ondernemingsraden een beter inzicht hebben in de resultaten van het inkomensbeleid, dat van belang is bij de uitoefening van de instemmingrechten.

In artikel 28 WOR worden aan de ondernemingsraad een aantal zorgtaken toegekend. Onder meer heeft de wetgever de ondernemingsraad opgedragen zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden te bevorderen. Het informatierecht over de (top)inkomens moet gezien worden als een zeer belangrijk instrument voor de ondernemingsraad bij

de uitoefening van deze zorgtaak. De resultaten naar de mate waarin ondernemingsraden invulling geven aan de zorgtaken wijzen erop dat versterking van de positie van de ondernemingsraad op dit punt gewenst is. Zo bleek uit het onderzoek «de Volwassen OR» (R.H. van het Kaar en J. C. Looise-Samsom 1999, p. 102/103) dat 36% van de ondernemingsraden intensief invulling geeft aan de zorgtaak met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. 64% van de ondernemingsraden geeft daar geen of een beetje invulling aan.

Een andere zorgtaak is het waken tegen discriminatie in de onderneming en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 13% van de ondernemingsraden intensief inhoud geven aan deze zorgtaak en 87% komt hier niet of slechts een beetje aan toe. Het uitbreiden van het informatierecht over de inkomens van de verschillende groepen in de onderneming en de topinkomens, kan de ondernemingsraad een concreet instrument bieden om in het overleg met de ondernemer naar aanleiding van deze informatie in te gaan op eventuele verschillen, die hieruit blijken in de beloning tussen mannen en vrouwen. Een probleem dat zich in de praktijk wel voordoet («het glazen plafond»), maar waar vaak moeilijk vat op te krijgen is.

Tot slot het initiatiefrecht. De ondernemingsraad kan over iedere aangelegenheid de onderneming betreffend initiatiefvoorstellen doen aan de ondernemer (art. 23 WOR). Vaak komen initiatiefvoorstellen tot stand op basis van informatie die de ondernemingsraad heeft ontvangen en overleg dat daarover heeft plaatsgevonden. De uitbreiding van het informatierecht, zoals voorgesteld, biedt de ondernemingsraad de mogelijkheid, indien hij dat wenst, initiatiefvoorstellen te formuleren ten aanzien van het te voeren inkomensbeleid. Daarmee wordt de discussie over de gewenste inkomensontwikkeling ook ingebracht in het overleg binnen de onderneming. De meerwaarde van dit wetsvoorstel is dat de discussie vervolgens gevoerd kan worden aan de hand van de feiten, zoals die gelden binnen de onderneming en niet alleen op basis van algemene stellingnamen.

De indieners van dit wetsontwerp zijn van mening dat de uitbreiding van het informatierecht de positie van de ondernemingsraad binnen de onderneming ondersteunt bij de uitoefening van bovengenoemde wettelijke rechten en taken.

Voorts stellen de leden van de PvdA-fractie, evenals die van de CDA-fractie, de vraag hoe de uitkomsten van de rapportage van de regering over de ontwikkeling van de topinkomens in de (semi-)publieke sector alsmede de rapportage over de ontwikkeling van de topinkomens in het bedrijfsleven zich verhouden met dit wetsontwerp.

Uit de inhoud van deze rapportages komen de macrogegevens naar boven over de inkomensontwikkelingen binnen de verschillende sectoren. Uitkomsten die de opvatting van de indieners van dit wetsontwerp bevestigen dat het van groot belang blijft om deze ontwikkelingen stelselmatig te blijven monitoren. In de brief inzake het onderzoek naar topinkomens in de (semi) publieke sector (22 maart 2002) kondigt de regering ook een jaarlijkse monitor voor deze sector aan. Naar salarissen van directeurs van woningbouwcorporaties wordt een separaat onderzoek gedaan. Wat de indieners echter van belang vinden om te benadrukken is dat de doelstelling van dit wetsontwerp niet zo zeer is om de macro-ontwikkeling van topinkomens aan de orde te stellen, maar om het inzicht in de inkomensontwikkeling van de verschillende groepen in de onderneming werkzame personen als ook de hoogte van de topinkomens per onderneming te regelen, zodat een ondernemingsraad hierover in overleg kan treden met de ondernemer. Dit belang staat los van de uitkomsten van onderzoek naar de ontwikkelingen in de inkomens binnen verschillende sectoren, hoe belangwekkend deze gegevens ook zijn, het gaat er om het inzicht in deze gegevens ook aan ondernemingsraden te verschaffen. De

indieners van dit wetsontwerp zijn niet tot dit voorstel gekomen omdat zij de uitkomsten van genoemde onderzoeken over de ontwikkeling van de topinkomens onbetrouwbaar vinden. Zij vinden het van belang om het onderwerp over de informatie inkomensontwikkeling van (top) inkomens niet alleen op macroniveau aan de orde te stellen, maar ook te vertalen naar de ondernemingen waar binnen de ondernemingsraden opereren. Het onderzoek naar topinkomens in de (semi)publieke sector illustreert dat belang. Uit dat onderzoek blijkt dat er gemiddeld geen sprake is van buitensporige verhogingen van topinkomens in deze sector. Die lopen in 2000 aardig in de pas met de gemiddelde inkomens in die sector. Wat uit het onderzoek wel als opmerkelijk naar voren komt is de grote verschillen die bestaan binnen de (semi)publieke sector. Verschillen die voor een deel niet zijn te herleiden tot de zwaarte van de functie of de omvang van de instelling. Uit het onderzoek lijkt men wel te kunnen concluderen dat de afstand tot de (vak)minister wel van invloed kan zijn op de hoogte van het inkomen. Hoe verder weg van politieke controle des te grotere ruimte betere arbeidsvoorwaarden vast te kunnen stellen. Niet voor niets wordt in de kaderwet ZBO's de invloed van de minister (en daarmee de politieke controle) op het niveau van topsalarissen bij ZBO's vergroot. Ook kondigt de regering in genoemde brief van 22 maart 2002 aan een soortgelijke regeling over openbaarmaking van individuele topinkomens als voor beursgenoteerde ondernemingen ook te gaan ontwikkelen voor private organisaties in het zorgveld. Allemaal maatregelen die volledige steun verdienen, omdat ze het belang van transparantie onderstrepen bij het voorkomen van buitensporige en niet te rechtvaardigen beloningen aan de top, maar het betreft ook hier slechts een deel van de (semi)publieke instellingen. Daarom is het zo belangrijk deze inzichten op macroniveau te vertalen naar de ondernemingen en de OR daarover te informeren. Zo is ook op microniveau vergelijking met loonniveaus elders mogelijk.

De leden van de VVD-fractie geven aan dat zij openheid over inkomens wel van belang vinden voor de aandeelhouder voor zijn beleggingsbeslissingen, maar dat zij geen reden zien om bij wet een vergelijkbare openheid en transparantie ook aan de ondernemingsraad te verschaffen. De leden van de VVD-fractie zijn dan ook niet overtuigd van de noodzaak van dit wetsvoorstel en verzoeken de indieners om inzichtelijk te maken hoe de inhoud van dit wetsontwerp zich verhoudt met thans aanhangige wetsvoorstellen en evaluaties. Met name wordt dan gedoeld op de evaluatie van de Wet op de ondernemingsraden en het wetsontwerp tot uitbreiding van de bevoegdheid van de algemene vergadering van aandeelhouders ter zake van bezoldiging van topfunctionarissen binnen de onderneming. De CDA-fractie zeggen met enige verbazing kennis te hebben genomen van het voorliggende wetsontwerp. Zij verwijzen ook naar de door de regering genomen initiatieven, zoals het inmiddels door de Tweede Kamer aanvaarde wetsvoorstel 27 900. Zij vragen de indieners te motiveren waarom zij niet gekozen hebben voor amendering op dit regeringsvoorstel. Ook noemen zij het aangekondigde wetsvoorstel dat de positie van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders regelt bij de vaststelling van topinkomens. Zij vragen de indieners nog eens te motiveren wat de toegevoegde waarde van onderhavig wetsvoorstel is.

Graag maken de indieners van dit wetsontwerp gebruik van deze verzoeken om nadere toelichting om nog eens uiteen te zetten waarom dit wetsontwerp meer is dan een mogelijk amendement op genoemde initiatieven van de regering. Die richten zich vooralsnog op bestuurders en commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen. Anders dan de leden van de VVD-fractie zijn de indieners van dit wetsontwerp niet de mening toegedaan, dat informatie over topinkomens alleen interessant is of van belang is voor aandeelhouders met het oog op te nemen beleggingsbeslissingen. De leden van de VVD-fractie gaan ervan uit dat

ten aanzien van dit onderwerp er alleen een belang is voor de «shareholder» dat geborgd moet worden. De indieners van dit wetsontwerp onderschrijven het belang dat aandeelhouders kunnen hebben bij openheid over de topinkomens, maar de indieners zijn van mening dat ook andere «stake-holders» betrokken bij de onderneming belangen hebben bij deze informatie die ook geborgd dienen te worden. Voor het personeel, vertegenwoordigd in de ondernemingsraad, is er eveneens een te respecteren belang bij deze informatie, omdat die van belang is met het oog op de financiële positie van de onderneming. Personeelsleden binnen de onderneming, beursgenoteerd of niet, worden vaak geconfronteerd met bezuinigingsplannen, die zijn gebaseerd op de beweegreden dat al dan niet in het belang van de aandeelhouders een voldoende rendement moet worden gehaald. Net zo als een aandeelhouder met het oog op zijn beleggingsbeslissing baat heeft bij informatie over de inkomens binnen een vennootschap, zoals de leden van de VVD-fractie en de CDA-fractie erkennen, kan ook de ondernemingsraad daar een vergelijkbaar belang bij hebben. Dit belang voor ondernemingsraden speelt niet alleen bij beursgenoteerde ondernemingen, maar bij alle ondernemingen. Iedere ondernemer streeft een bepaald rendement na of moet binnen een bepaald budget of begroting zijn beleid en beleidsbeslissingen, waaronder het inkomensbeleid, vormgeven. Inzicht in de inkomensontwikkeling en de hoogte van de topinkomens en de onderbouwing daarvan, zal er toe bijdragen dat de ondernemer in het overleg met de ondernemingsraad zal moeten motiveren en onderbouwen waarop verschillen zijn gebaseerd en waarom deze rechtvaardig zijn. Hiervan gaat, naar de indieners van dit wetsontwerp aannemen, een preventieve werking uit en zal bijdragen aan het inzicht en kan bijdragen aan het draagvlak voor ondernemersbeslissingen. Daarom zijn de indieners van mening dat regeling van dit informatierecht in de Wet op de ondernemingsraden vereist is. Het belang gaat verder dan alleen beursgenoteerde ondernemingen. Voorts vinden indieners het van belang dat niet de evaluatie van de WOR wordt afgewacht maar dat dit tegelijkertijd met de wetsvoorstellen over de informatierechten van de aandeelhouders wordt geregeld. Bij de evaluatie van de WOR zal uiteraard ook ten principale nader worden stilgestaan bij de rol van de OR inzake de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden. Zoals in de MvT is aangegeven zijn de indieners van het wetsvoorstel zeer geïnteresseerd in die discussie. Daarom is vooralsnog niet gekozen voor het formuleren van verdergaande bevoegdheden voor de OR en wordt volstaan met uitbreiding van het informatierecht om de huidige bevoegdheden beter te kunnen waarborgen. De vergroting van de transparantie in deze ligt in lijn met de actuele discussie hierover en de door de regering genomen initiatieven. Indieners van het wetsontwerp hebben daarom gemeend in die lijn nu te moeten handelen en niet een à twee jaar te wachten tot na de evaluatie van de WOR en het mogelijk daarop volgend traject van wetswijziging.

De suggestie van de leden van de CDA-fractie om te volstaan met een amendement van w.o. 27 900 is voor de indieners onvoldoende, omdat het van belang is om enerzijds de bevoegdheden van de ondernemingsraad binnen de WOR te regelen en omdat het belang zich ook uitstrekt tot andere ondernemingen, zoals in de semi-publieke sector. Wetsontwerp 27 900 gaat hoofdzakelijk over het Burgerlijk Wetboek, onderhavig wetsontwerp over de WOR. Met het aannemen van genoemd wetsvoorstel is dit inmiddels ook een gepasseerd station.

Overigens willen de indieners van dit wetsontwerp aangeven van de CDA fractie altijd begrepen te hebben dat zij de onderneming toch ook beschouwd als een eenheid waarin diverse «stake-holders» hun verantwoordelijkheid hebben en ook moeten kunnen waarmaken. Dit wetsvoorstel is meer in lijn met die gedachte dan dat het ermee in strijd zou zijn.

De leden van de VVD-fractie hebben de indieners van dit wetsontwerp gevraagd om inzicht te geven in de regeling van deze informatierechten in andere landen van de Europese Unie.

Indieners van dit wetsontwerp hebben met dit wetsvoorstel nauw aansluiting gezocht bij de opzet en inhoud van de Wet op de ondernemingsraden, die in artikel 31 e.v. (half)jaarlijkse informatierechten kent ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken. Informatierechten die betrekking hebben op de jaarcijfers en verschillende onderdelen van het sociaal beleid. Het voorgestelde informatierecht sluit nauw aan bij de systematiek van de in Nederland geldende wet op de ondernemingsraden. Bekend is dat in andere landen van de Europese Unie op uiteenlopende wijze invulling gegeven is aan de medezeggenschap van de ondernemingsraden. Dit maakt dat detailvergelijkingen vanwege de uiteenlopende regelingen moeilijk zijn. Dit moet beoordeeld worden binnen de context van de binnen de verschillende landen geldende medezeggenschapsregelingen. De indieners van dit wetsontwerp hebben er voor zorg gedragen dat de uitbreiding van het informatierecht naadloos aansluit bij de informatie rechten zoals in de Wet op de ondernemingsraden geregeld. In die zin vergroot deze uitbreiding van het informatierecht het mogelijke verschil met regelingen elders niet, maar bestendigt die op consistente wijze.

Voor zover bij indieners bekend betreffen regelingen in andere landen inzake de transparantie van topinkomens doorgaans beursgenoteerde ondernemingen en overheidsbedrijven. In de Verenigde Staten geldt de transparantie trouwens voor een bredere kring van ondernemingen dan de beursgenoteerde. Inzake de vaststelling van arbeidsvoorwaarden (ook van de hogere functieniveaus) ligt in sommige landen het accent meer op het ondernemingsniveau en de daarin geregelde zeggenschap en minder op onderhandelingen op centraal of sectoraal niveau.

De leden van de D66-fractie hebben zich positief uitgelaten over het wetsvoorstel. De indieners van het wetsvoorstel constateren met vreugde dat de leden van de D66-fractie van mening zijn dat het wetsvoorstel goed aansluit bij hun opvattingen over een open en transparant bestuur, zowel in de publieke als in de private sector. De leden van de D66-fractie noemen het een logische uitbreiding van de informatierechten die de OR nu al heeft. Deze kwalificatie sterkt de indieners van dit wetsvoorstel in hun keuze voor de wijziging van de WOR op deze wijze.

De leden van de GroenLinks fractie ondersteunen het wetsvoorstel. Met de indieners van het wetsvoorstel zijn zij van mening dat andere wetten die de openbaarheid regelen in het jaarverslag of die de positie van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders versterken een stap in de goede richting zijn, maar onverlet laten dat de ondernemingsraad in deze een geheel eigen positie heeft en de openbaarheid van topinkomens niet beperkt moet blijven tot beursgenoteerde ondernemingen.

De leden van de GroenLinks fractie hebben nog gevraagd naar gegevens over in hoeveel procent van de CAO's raamregelingen zijn opgenomen die op ondernemingsniveau moeten worden uitgewerkt.

In de Sociale Nota 2002 (Kamerstukken II, 2001/02 28 001, nrs 1–2, p. 51) is uiteengezet dat de arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau steeds meer accent krijgen. CAO's laten vaker, zowel qua uitvoering en invulling, onderwerpen over aan de individuele ondernemingen en hun medezeggenschapsorganen. Geconstateerd wordt dat de vakbeweging enkele jaren geleden de omschakeling heeft gemaakt naar een actieve ondersteuning van en samenwerking met de ondernemingsraden. In de praktijk wordt daaraan invulling gegeven doordat in steeds meer CAO's bevoegdheden worden toegekend aan de ondernemingsraden om regelingen anders in te vullen.



Dit zelfde beeld wordt bevestigd in het Onderzoek «De volwassen OR», (R. H. van het Kaar en J. C. Looise, Samsom 1999, Hfst. 5.2 en 5.3). In dit onderzoek wordt de conclusie getrokken dat aan bijna eenderde van de ondernemingsraden op enigerlei wijze in de CAO een rol is toebedeeld. Dat gemiddelde ligt lager in de industrie, de bouw en gezondheidszorg/welzijn en hoger in de handel en zakelijke dienstverlening, bij de banken en verzekeringen en de overheid. Het percentage ondernemingsraden dat taken uitoefent op grond van de CAO stijgt met de omvang van de onderneming. Voorst vragen de leden van de GroenLinks-fractie naar de betrokkenheid van ondernemingsraden bij arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Uit eerder genoemd onderzoek «de Volwassen OR» (p. 160 e.v.) blijkt dat 65% van de bedrijven geen eigen regeling met betrekking tot arbeidsvoorwaarden kent en 35% van de bedrijven wel. Voor de eerste categorie geldt dat de arbeidsvoorwaarden direct of indirect door een CAO worden bepaald. Voor de laatste categorie kan het betekenen dat er geen CAO geldt of dat in aanvulling op de CAO er nog eigen regelingen van toepassing zijn. Als er geen CAO van toepassing is blijken 80% van de ondernemingen een eigen regeling te hebben. In hetzelfde onderzoek is aangegeven (p. 162) dat in 62% van de ondernemingen tussen ondernemer en ondernemingsraad overleg plaatsvindt over arbeidsvoorwaarden. In de bouw, handel, banken en landbouw en bij woningbouwcorporaties wordt vaker dan gemiddeld over arbeidsvoorwaarden onderhandeld. In de industrie, transport, welzijn en gezondheid, overheid en overige non-profit juist minder dan gemiddeld. Als de onderneming niet onder een CAO valt, zo blijkt uit dit onderzoek, wordt in bijna twee op de drie gevallen met de OR overlegd over arbeidsvoorwaarden. Bij ondernemingen met een eigen (ondernemings)CAO wordt in nog geen 15% van de gevallen met de ondernemingsraad overlegd over arbeidsvoorwaarden. De conclusie dat er sprake is van een toenemende rol van ondernemingsraden bij het overleg over arbeidsvoorwaarden wordt door dit onderzoek bevestigd.

Voorts vragen de leden van de GroenLinks fractie of er gegevens bekend zijn waaruit blijkt dat, naarmate de arbeidsvoorwaarden flexibeler en individueler worden, vrouwen en allochtonen hier niet of in mindere mate van profiteren?

Bij de indieners zijn geen gegevens bekend over de mate waarin vrouwen en allochtonen niet of in mindere mate profiteren van flexibele en individuele arbeidsvoorwaarden. Uit het onderzoek «de volwassen OR» blijkt wel dat in sectoren waarin veel vrouwen (gezondheid, welzijn, overheid, non-profit) en allochtonen (industrie, transport) werken, minder dan gemiddeld door de OR over arbeidsvoorwaarden wordt onderhandeld, hetgeen er op kan duiden vrouwen en allochtonen meer dan gemiddeld beloofd worden conform CAO-afspraken en minder individueel.

Met genoeg constateren de indieners van dit wetsontwerp dat de leden van de fractie van de ChristenUnie het doel van het wetsontwerp als positief onderschrijven als ook het feit dat door deze informatieplicht de verwachting is dat binnen de onderneming tussen ondernemer en ondernemingsraad gesprekken over het beloningsbeleid van het topkader gaan plaatsvinden.

De leden van de ChristenUnie wijzen op het feit dat de inkomensontwikkeling ingegeven wordt door de hang naar Angelsaksische beloningsstructuren. Zij wijzen op de keerzijde van de Angelsaksische beloningsstructuur nl. dat topfunctionarissen en bestuurders bij falend beleid sneller ontslagen kunnen worden. Zij stellen daarom de vraag of het daarom niet meer zin heeft aandacht te vragen voor de wijze waarop een onderneming omgaat met falende bestuurders en topmanagers, dan zich zwaar te verzetten tegen toenemende beloningsverschillen. De indieners van dit wetsontwerp begrijpen de leden van de fractie van de ChristenUnie zeer wel. Met openbaarmaking van inkomensgegevens is

niet ieder probleem opgelost. Die openbaarmaking zal er in veel gevallen wel toe leiden dat er bewuster met vaststelling van beloningsniveaus wordt omgegaan. Veel zal afhangen van wat met de openbaar geworden informatie gedaan wordt. Waar de ondernemingsraad hier actief mee aan de slag gaat zal eerder een druk ter voorkoming van ongerechtvaardigde inkomensverschillen ontstaan, dan waar men de gegevens voor kennisgeving aanneemt. Er zijn voldoende voorbeelden van ondernemingen waar het topmanagement ongestraft beslissingen heeft kunnen nemen, als bijvoorbeeld overnames of fusies, die lang niet altijd in het belang van de onderneming en het personeel blijken te zijn. Aandacht vragen voor de wijze waarop het topmanagement wordt beoordeeld en afgerekend, zoals de leden van de fractie van de ChristenUnie suggereren, is dan ook zeer relevant. En dat is niet alleen financieel. Bij de discussie over de wijziging van de samenstelling van de Raad van Commissarissen bij structuurvennootschappen is dit bijvoorbeeld ook een aandachtspunt. De vaak eenzijdige samenstelling van het toezichthoudend orgaan zal doorbroken moeten worden, mede om te waarborgen dat de toezichthouder zijn controlerende taak jegens het management beter uitoefent. Ook bij de evaluatie van de Wet op de ondernemingsraden en de daaropvolgende wetswijziging kan hieraan aandacht besteed worden. Gedacht zou kunnen worden om het enquêterecht ook aan ondernemingsraden te doen toekomen. Dit biedt de mogelijkheid dat wanneer er sprake is van wanbeleid een ondernemingsraad aan de Ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam kan verzoeken om vergaande voorzieningen op te leggen, waaronder in een uiterst geval het ontslag van de directie. Maar bovenstaande neemt niet weg, dat de indieners van dit wetsontwerp het belang groot vinden om het informatierecht over (top)inkomens in de WOR te regelen. De indieners hopen in deze nota naar aanleiding van het verslag voldoende duidelijk te maken dat dit niet alleen wordt ingegeven vanuit het streven om daarmee rechtvaardigere beloningsverschillen binnen ondernemingen te realiseren, maar ook omdat dit informatierecht van belang kan zijn voor ondernemingsraden bij de vervulling van zijn wettelijke taken en rechten als bovenomschreven.

## **2. Uitbreiding informatierechten**

De leden van de PvdA-fractie stellen de vraag in hoeverre uitbreiding van het informatierecht niet een taakverzwaring voor de toch al overbelaste ondernemingsraadsleden met zich meebrengt en of dit leidt tot een inspanningsverplichting voor de OR om met deze informatie wat te doen. De indieners van het wetsontwerp zijn van mening dat dit wetsvoorstel over de hele linie niet leidt tot een verzwaring van de taken van de ondernemingsraad. In de MvT is gemotiveerd dat er bewust voor gekozen is te volstaan met een uitbreiding van het informatierecht en niet voor verdergaande bevoegdheden. In het kader van de evaluatie van de wet op de ondernemingsraden zal in breder verband aandacht moeten worden besteed aan de rol van de ondernemingsraden bij de arbeidsvoorwaardenvorming.

Zoals onder het kopje Algemeen al uitgebreid omschreven in reactie op vragen van de leden van de PvdA-fractie, zien de indieners van dit wetsontwerp dit informatierecht als een versterking van de positie van de ondernemingsraad bij de uitoefening van zijn taken, die aldaar zijn beschreven. Wat dat betreft zou het nog eerder als een taakverlichting dan verzwaring van de ondernemingsraad kunnen worden beschouwd. De ondernemingsraad hoeft nu niet met gebruikmaking van het algemeen informatierecht om dergelijke informatie te vragen, de ondernemer is verplicht deze jaarlijks te verschaffen. Het kan natuurlijk wel zijn dat ondernemingsraden die het onderwerp van belang vinden, deze informatie zullen aangrijpen om in overleg met de ondernemer te treden over het inkomensbeleid. Een onderwerp dat in menige arbeidsorganisatie op veel



belangstelling kan rekenen. Wat dat betreft zal de belangstelling voor het ondernemingsraadswerk hierdoor kunnen toenemen.

De indieners van dit wetsontwerp hebben geregeld contacten met leden van ondernemingsraden, evenals met vertegenwoordigers van vakorganisaties, waarin dit onderwerp ook aan de orde is geweest. Deze contacten hebben het beeld bevestigd dat uitbreiding van dit informatierecht wordt beschouwd als een nuttige uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingsraad.

De leden van de VVD-fractie verzoeken nader inzicht in de argumenten voor de keuze voor een dwingendrechtelijke regeling en vragen of ook andere varianten zijn onderzocht.

Zoals uit de antwoorden onder 1 op de vragen van de leden van de PvdA en VVD-fractie blijkt, zijn de indieners van mening dat de belangen van de ondernemingsraad als «stake-holder» betrokken bij de onderneming gediend zijn met dit informatierecht. Aangegeven is hoe dit informatierecht de ondernemingsraad bij de uitoefening van de taken die de wet aan de ondernemingsraad toekent kan ondersteunen. Net zo als bij de keuze van uitbreiding van de informatierechten voor aandeelhouders gekozen is voor het vormgeven in een dwingendrechtelijke regeling, is daar ook in dit geval voor gekozen. Andere varianten, zoals het overlaten aan CAO-partijen of om op te roepen om via ondernemingsovereenkomsten de informatierechten van ondernemingsraden uit te breiden, hebben niet de voorkeur van de indieners van dit wetsontwerp. Dit wordt ingegeven door de wens om de rechten van de ondernemingsraad op dit punt eenduidig voor alle sectoren te willen reguleren.

Dit overlaten aan afspraken binnen de onderneming achten de indieners van dit wetsontwerp niet alleen onwenselijk, maar zou de (door de PvdA-fractie al gememoreerde) overbelasting van leden van de OR alleen maar doen toenemen.

De leden van de CDA-fractie wijzen er op dat op grond van de huidige wet de financiële informatie over het inkomen en beloningsbeleid reeds periodiek verschaft moet worden. De indieners van dit wetsontwerp zijn van mening dat deze ruimhartige interpretatie van de huidige wettelijke bepalingen in de praktijk niet vaak is terug te vinden. De indieners van dit wetsontwerp zouden ook graag van de leden van de CDA-fractie vernemen of zij beschikken over gegevens waaruit blijkt dat de huidige praktijk reeds is dat deze gegevens op de wijze waarop dit wetsontwerp voorstelt worden verschaft. De waarneming van de indieners van dit wetsontwerp is dat dat niet het geval is. Zeker naarmate gegevens over het inkomensbeleid concreter worden en een minder algemeen karakter krijgen, wordt vaak gesteld dat die informatie niet verschaft hoeft te worden. Door in een formele wet te regelen dat de hoogte van de inkomens van de bestuurders en toezichthouders inzichtelijk moet worden gemaakt, wordt dit probleem ondervangen.

### **3. Belang informatie over inkomensontwikkelingen binnen onderneming**

De leden van de PvdA fractie constateren dat de informatie in principe openbaar is. Zij vragen of de informatie ook voor andere doeleinden mag worden gebruikt door de OR of door derden. Terecht wordt geconstateerd dat openbaarheid een belangrijke doelstelling is van het wetsontwerp. Maar het gaat om openbaarheid in het overleg met de ondernemingsraad. Dit geeft aan dat het wetsontwerp binnen de kaders van de WOR reguleert dat de ondernemer informatie over de inkomens aan de ondernemingsraad moet verschaffen. In de MvT hebben de indieners benadrukt, dat het niet zo moet zijn dat door het opleggen van geheimhouding, het voor ondernemingsraad moeilijk wordt gemaakt om met behulp van deze

informatie zijn taak op een normale wijze te vervullen. De ondernemingsraad moet derhalve in de regel in contacten met de achterban, vakbonden, deskundigen die de ondernemingsraad inschakelt, zich zonder beperkingen op deze informatie kunnen baseren. Daarbij kan het bijvoorbeeld van belang zijn een vergelijking te maken van beloningsstructuren binnen vergelijkbare bedrijven, nationale of internationale trends. Overigens geldt wel, zoals dat voor alle informatie die de ondernemingsraad van de ondernemer krijgt, dat hij hier op zorgvuldige wijze mee om moet gaan.

In artikel 8 sub a Wet Bescherming Persoonsgegevens is bepaald dat gegevensverwerking mag plaatsvinden indien dat nodig is om te voldoen aan een wettelijke verplichting waaraan de verantwoordelijke voor de persoonsregistratie is onderworpen. Door de informatieverplichting van de ondernemer in de WOR, een formele wet, op te nemen, is er geen strijdigheid met de Wet bescherming persoonsgegevens.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom er niet expliciet voor is gekozen in het wetsontwerp om de inkomensgegevens nog nader te laten uitsplitsen door de ondernemer naar het onderscheid man-vrouw en allochtonen-autochtonen.

De indieners van het wetsontwerp zijn zich er van bewust geweest dat zij door het opleggen van een wettelijk verplicht informatierecht ondernemers belasten met een extra taak in de informatievoorziening jegens ondernemingsraden. Dit is de reden geweest dat er voor is gekozen om de verplichting om informatie te verschaffen zo vorm te geven dat die informatie voor een ondernemer op redelijk eenvoudige wijze aan de ondernemingsraad is te verschaffen. Er mag van worden uitgegaan dat de ondernemer deze gegevens voor zijn eigen beeldvorming reeds op deze wijze heeft gegroepeerd. Indien dat niet het geval is, zal de ondernemer de beschikbare gegevens anders dienen te groeperen. Het opnemen als wettelijke verplichting dat ondernemers voorts de inkomensgegevens inzichtelijk dienen te maken naar verschillen in inkomen tussen mannen en vrouwen en allochtonen en autochtonen, vinden de indieners op dit moment te ver gaan. In de MvT is wel aangegeven dat ondernemingsraden met gebruikmaking van het algemeen informatierecht in specifieke gevallen daar wel aanvullende gegevens over kunnen opvragen. Vooralsnog lijkt hier de aangewezen weg dit daar te regelen waar het aan de orde is en waar men er ook actief mee bezig gaat, dan een algemene informatieverplichting in de wet op te nemen. Indien over enige tijd blijkt dat het nu voorgestelde informatierecht in combinatie met de mogelijkheid om aanvullende informatie te vragen te weinig mogelijkheden biedt voor ondernemingsraden om inzicht te krijgen in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en allochtonen en autochtonen, kan dan alsnog bezien worden hoe daar (wettelijk) in kan worden voorzien.

De leden van de ChristenUnie-fractie stellen de vraag of indien de ondernemer de informatie over de inkomens per functiegroep moeilijk kan verstrekken, vanwege het feit dat er geen uniforme afspraken voor de groep gemaakt worden, maar individuele afspraken, hij dan de individuele afspraken geanonimiseerd aan de ondernemingsraad moet verschaffen. Deze vraag moet beantwoord door te kijken naar de doelstelling van het wetsvoorstel, zoals in de MvT verwoord: de ondernemingsraad dient een goed overzicht te krijgen van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken die gelden binnen de verschillende groepen binnen de onderneming. Het is aan de ondernemer om in een geval als aan de orde gesteld na te gaan, of hij via clustering van afspraken toch aan deze doelstelling kan voldoen. Indien dat het geval is kan hij daarmee volstaan. Indien de afspraken individueel zo uiteen lopen binnen een groep, zal de ondernemer inzicht moeten geven in deze individuele afspraken. Dit kan wel, als

het niet gaat om de bestuurders of toezichthouders, geanonimiseerd gebeuren.

Het informatierecht als voorgesteld in art. 31d lid 1 strekt zich niet alleen uit over de hogere functiegroepen, maar over alle functiegroepen. Maar voor de functiegroepen die bijvoorbeeld onder de werking van een CAO-regeling vallen, zonder dat er overigens bijzondere regelingen of afspraken gelden, kan volstaan worden met verwijzing naar de CAO.

#### **4. Informatie over arbeidsvoorwaarden bestuurder(s) en vergoeding leden van toezichthoudend orgaan**

De leden van de PvdA-fractie hechten eraan dat als bijzondere beloningsvormen niet gemakkelijk in geld zijn uit te drukken, dat het wel de bedoeling is dat in ieder geval inzicht wordt gegeven in de omvang van de bijzondere beloning. Zij vragen in welke mate en hoe emolumenten, die persoonsgebonden zijn, onderdeel van de openbaarheid van gegevens worden.

De indieners van het wetsontwerp ondersteunen bovengenoemd uitgangspunt. Doel dient te zijn dat aan de ondernemingsraad een goed inzicht wordt verschaft in de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken die gelden voor bestuurders en leden van toezichthoudende organen. Indien bepaalde afspraken niet in geld waardeerbaar zijn zal dat op een andere wijze dienen te geschieden, bijvoorbeeld door de inhoud van de afspraak inzichtelijk te maken.

De leden van de VVD-fractie stellen de vraag hoe de indieners van het wetsontwerp onderbouwen dat de informatieplicht ook betrekking heeft op bestuurders en leden van toezichthoudende organen, die niet als in de onderneming werkzame personen worden beschouwd. Voorts vragen zij hoe dit wetsontwerp zich verhoudt met aangekondigde voorstellen waarin is bepaald dat de bevoegdheid ter zake bezoldiging van die personen toekomt aan een ander orgaan van de onderneming. Verder vragen zij of het wetsvoorstel is of wordt voorgelegd aan Actal.

Het is zo dat in de WOR de bestuurder als niet in de onderneming werkzaam persoon wordt «weggedefinieerd». Bedoeling daarvan is te voorkomen dat de bestuurder ook als OR-lid gekozen kan worden. Maar feitelijk is de bestuurder natuurlijk een zeer belangrijke in de onderneming werkzame persoon. Er is dan ook geen reden hem buiten beschouwing te laten voor wat betreft het informatierecht van de ondernemingsraad. Doelstelling van het wetsontwerp is juist om de ondernemingsraad te informeren over de hoogte van de beloning en omvang van de inkomstenontwikkeling van de verschillende groepen in de onderneming werkzame personen. Daarmee is de ondernemer gehouden inzicht te geven in de beloning van de verschillende groepen, inclusief de top, en ook de verschillen in inkomensontwikkeling tussen de verschillende groepen te motiveren. Indieners van het wetsontwerp gaan er vanuit dat dit een preventieve werking heeft om niet te rechtvaardigen inkomensverschillen te vermijden.

Omdat het gaat om een informatierecht, maakt het niet zoveel uit welk orgaan binnen de onderneming bevoegd is tot het vaststellen van de bezoldiging van de bestuurder.

Bestuurder en leden van toezichthoudende organen hebben een bijzondere positie. Dit komt ook elders in de wetgeving tot uiting. Zo heeft een ondernemingsraad in principe geen adviesrechten ten aanzien van benoemings- of ontslagbesluiten, behalve ten aanzien van de bestuurder en bijvoorbeeld commissarissen in een structuurvennootschap. Dus wat dat betreft is het niet zo vreemd om de ondernemingsraad ten aanzien van deze groepen ook informatierechten over de hoogte van het inkomen toe te kennen.

Het wetsontwerp is niet voorgelegd aan Actal. Het betreft hier niet het verwerven van nieuwe gegevens, maar het presenteren van doorgaans reeds voorhanden gegevens aan de OR.

Voorts stellen de leden van de VVD-fractie de vraag of ondernemingsraden niet ook belangstelling hebben in de hoogte van de individuele inkomens van andere werknemers dan de bestuurder.

De indieners van dit wetsontwerp kunnen zich voorstellen dat deze belangstelling breder leeft. Er is bereidheid om indien daar draagvlak voor is om deze informatieverplichting uit te breiden. De indieners stellen echter voor om eerst ervaring op te doen met een informatierecht in deze omvang.

De reden waarom het op naam bekend maken van de inkomens tot de groep van bestuurders en leden van toezichthoudende organen is beperkt, is omdat wat dat betreft aansluiting is gezocht bij hetgeen in w.o. 27 900 is geregeld over de openbaarmaking van de bezoldiging en het aandelenbezit van bestuurders en commissarissen. Het ligt voor de hand om de ondernemingsraad op dit punt een vergelijkbaar informatierecht toe te kennen ten opzichte van dezelfde groep functionarissen. Daarom is het niet uitgebreid tot andere groepen werknemers.

De leden van de CDA-fractie stellen de vraag of het de doelstelling van de indieners van het wetsontwerp is om de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen de hoogte van de beloningen van topfunctionarissen te beïnvloeden. Zij vragen zich af of de ondernemingsraad hierin wel een taak heeft te vervullen.

Zoals eerder aangegeven hebben de indieners niet voorzien in een advies- of instemmingsrecht van de ondernemingsraad ten aanzien van de hoogte van de beloning van topfunctionarissen. In zoverre heeft de ondernemingsraad daarin geen taak. Wat wel mogelijk is dat de ondernemingsraad met gebruik van het overlegrecht of het initiatiefrecht in dialoog met de ondernemer wenst te treden over het inkomensbeleid ten aanzien van topfunctionarissen, mogelijk in relatie tot het inkomensbeleid zoals dat ten aanzien van andere groepen wordt gevoerd. De ondernemer zal dit overleg moeten aangaan en daaraan het inkomensbeleid moeten verantwoorden. De indieners van het wetsontwerp zien dit als een verrijking van het medezeggenschapsoverleg en als een waarborg om te realiseren dat het inkomensbeleid zoals dat binnen een onderneming wordt gevoerd op te rechtvaardigen uitgangspunten is gebaseerd.

Voorts vragen de leden van de CDA-fractie waarom niet volstaan kan worden met informatie voorziening via het openbaar jaarverslag over de relevante ontwikkelingen in de bezoldiging van de bestuurders.

De leden van D66 fractie stellen, vanuit een andere invalshoek, of het niet beter is om via de jaarrekening de openbaarheid van inkomens te regelen. Op die manier kunnen twee vliegen in een klap worden gevangen.

In de Wet op de ondernemingsraden is het informatierecht van ondernemingsraden, zeker wat betreft de financiële informatierechten gerelateerd aan de jaarrekening (art. 31a ). Echter niet voor alle ondernemingen is de Wet op de jaarrekening van toepassing. Om het financiële informatierecht voor ondernemingsraden te regelen die ingesteld zijn bij een onderneming waarvoor de Wet op de jaarrekening niet van toepassing is, is het Besluit verstrekking financiële informatie aan ondernemingsraden 1985 opgesteld. Daar zijn de informatierechten voor die ondernemingsraden geregeld. Dus van het vangen van twee vliegen in een klap door het alleen in de wet op de jaarrekening te regelen, is geen sprake. Dan is er nog een aanvullende regeling nodig voor die ondernemingen die daar niet onder vallen.

Voorts zijn de indieners van mening dat het belang van een ondernemingsraad anders en breder is dan het belang dat wordt nagestreefd met openbaarmaking in de Wet op de jaarrekening. Zowel wat betreft de

groepen waarop het in artikel 31d lid 1 WOR geformuleerde informatie-recht betrekking heeft, als ook voor wat betreft de inhoud en het tijdstip van de informatievoorziening zijn er wezenlijke verschillen. Daarom heeft het de voorkeur van de indieners om de informatierechten van de ondernemingsraad in de WOR te regelen. Dit neemt niet weg dat informatievoorziening in de jaarrekening ten behoeve van andere belanghebbenden, ook op steun van de indieners kan rekenen.

De leden van de GroenLinks fractie hebben gevraagd welk systeem de initiatiefnemers voor ogen staat voor de wijze waarop jaarlijks de waarde in geld van de bijzondere beloningselementen worden bepaald. De indieners hebben hier niet een systeem voor ogen. Waar het om gaat is dat in iedere onderneming, kijkend naar de aard van de arbeidsvoorwaarden, nagegaan zal moeten worden op welke wijze de ondernemingsraad inzicht verschaft kan worden in de hoogte van de inkomens en de inkomensontwikkeling. Het ligt voor de hand dat vervolgens jaarlijks aan de hand van hetzelfde systeem de ondernemingsraad zal worden geïnformeerd, om op die wijze de gegevens jaarlijks goed onderling vergelijkbaar te maken.

## **5. Relatie met privacy bescherming**

De leden van de PvdA fractie stellen dat het gekozen voorbeeld waarbij van geheimhouding sprake kan zijn ongelukkig is, omdat het wetsontwerp niet geldt voor kleine ondernemingen. Zij vragen om een ander voorbeeld. De leden van de GroenLinks-fractie stellen vergelijkbare vragen. Deze leden vragen ook naar normen en criteria op grond waarvan geheimhouding wel aan de orde kan zijn.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom geheimhouding als bedoeld in artikel 20 van de WOR onwenselijk is. Deze leden vragen of er omstandigheden denkbaar zijn waarin het belang van privacy van een individueel persoon zwaarder weegt dan het door initiatiefnemers voorgestane belang van openbaarheid. Zij noemen kwetsbaarheid voor criminele activiteiten, zoals bijvoorbeeld afpersing of ontvoering.

De leden van de CDA-fractie zijn van oordeel dat met het verstrekken van informatie zorgvuldig zal moeten worden omgegaan. Zij vragen de initiatiefnemers hoe zij met belangen van privacy denken om te gaan.

De leden van de fractie van de ChristenUnie voorzien dat in kleine en middelgrote ondernemingen geheimhouding eerder regel dan uitzondering zal zijn. Zij zijn evenwel van mening dat de leden van de OR wel de mogelijkheid moeten hebben te overleggen over de informatie met de vakbonden. Zij vragen de initiatiefnemers in hun reactie te betrekken de vraag of een OR zijn taken niet goed kan uitoefenen als de gegevens over de beloning van het hoger personeel onder geheimhouding verstrekt worden.

De initiatiefnemers van dit wetsontwerp willen eerst ingaan op het voorbeeld waarin wel sprake zou kunnen zijn van geheimhouding en daarna de mogelijkheid tot geheimhouding in relatie tot privacy van betrokkenen in bredere zin bespreken. Daar waar in dit voorbeeld sprake is van klein kan dit inderdaad verwarrend werken, omdat voor kleine ondernemingen met minder dan 50 werknemers geen OR hoeft te worden ingesteld. De WOR kent echter de mogelijkheid om ook in kleine ondernemingen een ondernemingsraad in te stellen. De bedoeling van het voorbeeld is dat in sommige situaties waar sprake is van een niet al te grote arbeidsorganisatie en er bijvoorbeeld een directeur/enig aandeelhouder is, het voor kan komen dat geheimhouding op zijn plaats is. Of in een bedrijf met 100 werknemers met een enkele specialist, die van vitaal belang is voor het bedrijf en die men niet graag ziet «weggekocht» door de concurrent. Als hij/zij de enige is in een functiegroep kunnen de gegevens eenvoudig

worden herleid tot deze persoon. Het is dan echter wel aan de ondernemer om bijzondere omstandigheden te schetsen die afwijking van de regel rechtvaardigen.

Hierbij past wel een bijzondere kanttekening. Inkomens van bestuurders, toezichthouders en topfunctionarissen zijn niet zo geheim als verondersteld. Velen staan geregistreerd bij headhunters, met alle persoonlijke financiële gegevens. De headhunter heeft de opdracht rond te zien of betreffende persoon niet elders een betere positie, met dito arbeidsvoorwaarden, kan verwerven. Zo weten concurrenten doorgaans wel wat de prijs is om een waardevol iemand «weg te kopen». Het kan niet zo zijn dat de OR geconfronteerd wordt met een geheimhoudingsplicht «in het belang van de onderneming», terwijl betrokkenen ter wille van hun eigen belang minder kieskeurig omgaan met hun eigen inkomensgegevens. Herleidbaarheid naar personen is op zich geen grond voor geheimhouding. Er zullen altijd andere motieven bij moeten komen om geheimhouding te rechtvaardigen. Terecht wijzen de leden van de PvdA-fractie op de conclusie in de Memorie van Toelichting dat openheid prevaleert boven inbreuk op de privacy. Als deze hoofdregel verlaten wordt, dan wordt de betekenis van dit wetsvoorstel sterk ondergraven. Om haar werk goed te kunnen doen, moet de OR zich ook kunnen laten adviseren, bijvoorbeeld door een vakorganisatie. Ook moet men de beloningsstructuur van de eigen onderneming kunnen vergelijken met andere ondernemingen in de branche. Dat kan slechts als men wederzijds over de informatie kan beschikken en deze redelijk compleet is. Wanneer grote delen van de benodigde informatie onder de geheimhouding zouden vallen is van zinnige vergelijking geen sprake meer. Daarom geldt als regel de openbaarheid, met als mogelijk gevolg voor een deel van betrokkenen een zekere inbreuk op de privacy.

Die inbreuk geldt met name de bestuurders en leden van Raden van Commissarissen, e.d. En in mindere mate bepaalde functionarissen in het bedrijf tot wie gegevens over een functiegroep herleidbaar zijn. Dit geldt dan de openbaarheid van gegevens die voortvloeien uit hun functie. Over inkomsten uit nevenfuncties, aandelenbezit los van de functie, inkomsten van partners, e.d. is op zich niets nader bekend, tenzij op grond van de wet ook elders openbaarheid van gegevens geldt.

De indieners van het wetsontwerp achten de stelling wel te verdedigen, dat hoe hoger de functie en de daarmee verbonden beloning is, des te groter de transparantie moet zijn. Nu is de werkelijkheid eerder omgekeerd. Van CAO-lonen is bijna tot op de cent bekend hoe hoog die zijn. Van functies is bekend in welke CAO-schaal die vallen. Het is heel gemakkelijk herleidbaar wat een werkende onder de CAO verdient. Slechts een klein deel van de arbeidsvoorwaarden is echt individueel. Evenzo zijn de meeste uitkeringen qua hoogte bekend. Voor aanvullingen als huursubsidie, bijzondere bijstand, e.d. moet men de inkomenspositie in verregaande mate inzichtelijk maken. Dit terwijl men geen merkbare invloed heeft op de totstandkoming van de hoogte van de eigen uitkering of de CAO-schaal. Hoe hoger de functie, des te beter de onderhandelingspositie over het individuele inkomen. Maar juist daar geldt een grote ondoorzichtigheid inzake de rechtvaardiging van de overeengekomen individuele regeling. Transparantie kan dan ook bijdragen aan objectivering van criteria aangaande arbeidsvoorwaarden op dat niveau. Een zekere inbreuk op de privacy is dan de keerzijde van de grotere invloed op de totstandkoming van de eigen arbeidsvoorwaarden. Juist zij die gesteld zijn op hun individuele positie wat betreft beloning en arbeidsvoorwaarden moeten er vervolgens niet voor weglopen als ze als individu daarop gecontroleerd en aangesproken worden. Als een (zeer) hoge beloning gerechtvaardigd wordt met de grote verantwoordelijkheid die men draagt, dan past daar ook een verantwoording voor de individuele regeling en voor de geleverde prestaties.



Voortredenerend op deze gedachte kan gesteld worden dat de mate van inbreuk op de privacy oploopt met de mate van invloed op de totstandkoming van de eigen arbeidsvoorwaarden. Waar die op de persoon zijn toegesneden is er meer behoefte aan transparantie tot op de persoonlijke afspraken. Waar die grotendeels voortvloeien uit regelingen voor functiegroepen, volstaat de weergave van gegevens per functiegroep, met anonieme vermelding in welke mate er ook nog individuele regelingen zijn en volgens welke afspraken die tot stand zijn gekomen. Dientengevolge kan dus nogmaals gesteld worden dat herleidbaarheid tot personen op zich geen reden voor geheimhouding is. Waar sprake is van een sterk individueel vastgesteld pakket arbeidsvoorwaarden zijn er gronden om een zekere inbreuk op de privacy door deze herleidbaarheid te rechtvaardigen. Maar als er sprake is van herleidbaarheid tot personen terwijl er nauwelijks sprake is van een individueel pakket aan arbeidsvoorwaarden kan daarin een reden gevonden worden voor een andere presentatie van de gegevens. Bijvoorbeeld in de zorgsector of in de welzijnssector, waar ook voor boven-CAO functies gebruik gemaakt wordt van door werkgeversverenigingen gehanteerde functielonen en arbeidsvoorwaarden. In zulke gevallen kan verwezen worden naar die regelingen, terwijl inzichtelijk gemaakt wordt of en hoe in de eigen instelling daarbovenop nog extra afspraken gemaakt zijn. In voorkomende gevallen kunnen daarbij enkele functiegroepen samengevat worden. Door de werkgever moet dan wel duidelijk gemaakt worden dat dit gebeurt in afwijking van de wet en met redenen omkleed, waarin vooral duidelijk gemaakt zal moeten worden dat er nauwelijks sprake is van individuele afspraken die afwijken van gangbare arbeidsvoorwaarden per functiegroep, zoals die gelden in een bedrijf of sector. Deze andere presentatie (in onderling overleg) is te verkiezen boven geheimhouding, omdat de zo gepresenteerde gegevens nog wel een vergelijking met arbeidsvoorwaarden elders en overleg met de vakbonden mogelijk maakt.

Geheimhouding is slechts aan de orde als er zeer zwaarwegende persoonlijke belangen in het geding zijn of wanneer openbaarheid het bedrijfsbelang aantoonbaar kan schaden.

Onder zeer zwaarwegende persoonlijke belangen horen volgens de indieners niet kwetsbaarheid voor criminele activiteiten, zoals afpersing of ontvoering, zoals de leden van de VVD-fractie suggereren. Dan zou ook wetsvoorstel 27 900 van de regering inzake bezoldiging van bestuurders en commissarissen moeten worden afgewezen en elke andere transparantie van topinkomens. Criminaliteit moet op andere wijzen bestreden worden dan door geheimzinnigheid. Dit geldt ook voor persoonlijke belangen ten aanzien van de fiscus of in verband met alimentatieverplichtingen. Openbaarheid van inkomens kan daarbij voor de persoon onhandig zijn, maar is eerder dienstig om wettelijke verplichtingen na te komen dan daaraan strijdig.

Persoonlijke belangen kunnen wel zwaarwegend zijn als ze bijvoorbeeld de persoonlijke gezondheid betreffen. Afspraken of ontbindende voorwaarden die afhankelijk zijn van hetzij het voortzetten van een behandeling of het herleven van een ziekte of verslaving kunnen onder geheimhouding vallen. Daarover kan in bepaalde gevallen zelfs onder geheimhouding slechts in globale zin informatie verstrekt worden. Dit soort gegevens leent zich er niet voor om op schrift verspreid of door de OR bewaard te worden. Dit mede als antwoord op vragen van de PvdA fractie over het bewaren van gevoelige gegevens.

Dergelijke restricties kunnen ook aan de orde zijn als het gaat om gegevens die te maken hebben met het justitiële verleden van een persoon, persoonlijke schulden, e.d.

Doorgaans verhindert dit niet het openbaar maken van de afgesproken arbeidsvoorwaarden. Slechts een deel van de afgesproken prestaties of

ontbindende voorwaarden valt dan onder de geheimhouding of worden slechts globaal geduid.

Voorbeelden van het schaden van het bedrijfsbelang bij volledige openbaarheid liggen vooral op het gebied van koersgevoelige informatie en zwaarwegende concurrentiebelangen. Als bijvoorbeeld uit de openbaar gemaakte arbeidsvoorwaarden duidelijk zou worden dat in de aanloop naar een fusie een bestuurder alvast afgekocht wordt met een bonus om hem te verzoenen met zijn mogelijke aanstaande overbodigheid kan het nodig zijn dit deel van de arbeidsvoorwaarden vertrouwelijk (en globaal) te bespreken met de OR. Ook wanneer de strategie van een bedrijf inzake overnames af te lezen valt uit prestatieafspraken en resultaatbeloningen kan het nodig zijn die onderdelen van de informatie onder geheimhouding te verstrekken.

Dit kan ook gelden wanneer beloningen sterk verbonden zijn aan het realiseren van een bepaalde uitvinding of het verkrijgen van een patent. Dat kan dermate concurrentiegevoelig zijn dat geheimhouding op zijn plaats is. Althans voor dat deel dat hierop betrekking heeft.

Een bijzondere voorbeeld van afspraken waarop geheimhouding rust is als de beloning betrekking heeft op een geheime missie. Dit kan aan de orde zijn bij bepaalde overheidsdiensten, maar ook in het bedrijfsleven als het gaat om het verkennen van strategische beslissingen.

Deze lijst is niet uitputtend, maar beoogt wel weer te geven dat het echt om bijzondere omstandigheden gaat bij het beroep op geheimhouding. Een simpel beroep op de concurrentie ter rechtvaardiging van geheimhouding, volstaat niet. Want ook de concurrent, voor zover onderworpen aan de WOR, valt onder dezelfde verplichtingen van openbaarheid. En globale kennis van elkaars beloningsstructuren bestaat ook al en wordt door headhunters of andere bemiddelaars geëxploiteerd.

Geheimhouding moet dan ook de uitzondering zijn; openbaarheid de regel. En waar geheimhouding aan de orde is, dan zoveel mogelijk partieel, alleen voor die zaken die echt gevoelig zijn.

## **6. Reacties op het initiatiefvoorstel**

De leden van de CDA-fractie verzoeken de initiatiefnemers in te gaan op de mening van VNO-NCW, hetgeen nog niet is gebeurd in de MvT omdat toen nog geen reactie van VNO-NCW ontvangen was. In de MvT is wel ingegaan op de reacties van de vakbonden FNV en CNV, die beiden overigens zeer positief zijn over het voorliggende wetsontwerp.

De indieners van het wetsontwerp hebben inmiddels kennis genomen van de reactie van VNO-NCW en willen graag ingaan op het verzoek daarop alsnog te reageren.

VNO-NCW maakt in haar reactie van 21 maart 2002 bekend ernstige bezwaren te hebben tegen de voorgestelde uitbreiding van de wettelijke informatieverplichtingen op basis van de WOR. Men acht deze volkomen voorbarig in het licht van de nog uit te brengen evaluatie van de WOR en men meent dat er sprake is van strijdigheid met de structuur in de kabinetsvoorstellen inzake de openbaarheid van bezoldiging van bestuurders en commissarissen.

VNO-NCW is tegen de uitbreiding van de informatieverplichtingen op basis van de WOR, omdat het nu al alleszins mogelijk is dat in overleg tussen ondernemer en OR wordt bepaald welke gegevens over de arbeidsvoorwaarden en de inkomensverhoudingen binnen de onderneming periodiek aan de OR worden verstrekt. Het zal doorgaans gaan om een redelijk inzicht in de beloningsverhoudingen binnen de onderneming. Meer is niet nodig oordeelt VNO-NCW, want, tenzij daarover andere afspraken zijn gemaakt, behoort het beloningsniveau niet tot de medezeggenschapsrechten van de OR. Artikel 27 lid 1 WOR geeft de OR alleen een instemmingsrecht ten aanzien van het beloningssysteem.

Als eerste menen de indieners van het wetsontwerp te moeten opmerken dat VNO-NCW wel een erg rooskleurig beeld geeft van de mogelijkheid van ondernemer en OR om in onderling overleg te bepalen welke gegevens over arbeidsvoorwaarden en inkomensverhoudingen binnen de onderneming periodiek aan de OR worden verstrekt. In de praktijk, zoals de indieners die kennen, is het veel minder eenvoudig de gegevens waar dit wetsontwerp op doelt verstrekt te krijgen.

De indieners van het wetsontwerp kunnen zich overigens verder wel vinden in de beschrijving van de rechten van de OR zoals VNO-NCW die weergeeft. Het is de indieners er ook niet om begonnen de ondernemingsraad een grotere zeggenschap in de vaststelling van het niveau van (individuele) beloningen te geven. Dit wetsvoorstel strekt er niet toe het advies- of instemmingsrecht uit te breiden. Bij de vaststelling van beloningsniveaus ligt het primaat bij de vakorganisaties (CAO) en bij de toezichthoudende organen (en na wetwijziging ook de Algemene Vergadering van Aandeelhouders) als het gaat om de beloning van bestuurders. Het wetsvoorstel beoogt te regelen dat de OR tijdig en volledig wordt geïnformeerd, zodat zij haar andere bevoegdheden beter kan uitoefenen. Juist voor een bevoegdheid als het instemmingsrecht ten aanzien van het beloningssysteem is het dienstig geïnformeerd te worden over het functioneren van dat systeem in de praktijk. Dit gebeurt door inzicht te krijgen in de mate van individuele afwijkingen van dit systeem. Het ligt dan ook meer voor de hand dat de OR het bij deze wet te regelen informatierecht benut voor het geven van haar mening over de inkomensverhoudingen binnen de onderneming en de gerechtvaardigheid van bepaalde verschillen, dan dat de OR zich mengt in de vaststelling van individuele beloningsniveaus.

Indieners van het wetsvoorstel begrijpen dan ook niet de conclusie van VNO-NCW dat het toekennen van een rol aan de OR inzake de beloning van topmanagement volkomen strijdig is met het wetsvoorstel 27 900. Dat wetsvoorstel regelt de openbaarmaking van topinkomens in het jaarverslag van een beperkt aantal bedrijven. Een ander wetsvoorstel zal de taken van Raden van commissarissen en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders inzake de vaststelling van de topinkomens regelen. Dit hoeft toch geenszins op gespannen voet te staan met een informatierecht voor de OR inzake topinkomens. Zo'n informatierecht verandert niets aan de afgesproken bevoegdheden.

Indieners van het wetsontwerp hebben gemeend niet te moeten wachten op de evaluatie van de WOR. Daarbij wordt door het kabinet, zoals VNO-NCW opmerkt, ook de rol van de OR bij de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden gezien. Volgens de indieners is dat toch een andere zaak. Zoals in de Memorie van Toelichting is aangegeven willen ook de indieners bij de evaluatie van de WOR gezien of er een grotere rol is weggelegd voor de OR (advies- of instemmingsrecht) bij de totstandkoming van steeds individuelere arbeidsvoorwaarden. Dat vergt een aparte discussie, waarbij de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen gewogen dient te worden. Zonder in die discussie te treden hebben indieners van het wetsontwerp gemeend wel alvast een informatierecht op dit terrein te moeten regelen. Dit om de al bestaande bevoegdheden van de OR beter te kunnen waarmaken. Tevens wordt zo in de pas gelopen met andere wetgeving die bijdraagt aan de openbaarheid van topinkomens. In navolging van wet 27 900 waar dat voor open naamloze vennootschappen geregeld wordt heeft de regering een vergelijkbare regeling aangekondigd voor private organisaties in het zorgveld (brief onderzoek topinkomens in de (semi) publieke sector, 22 maart 2002). Vanuit de erkenning dat de OR een eigen belang heeft bij openbaarheid van topinkomens en dat nog veel bedrijven en instellingen buiten de hierboven genoemde groepen van ondernemingen vallen, hebben de indieners gemeend niet nog eens een à

twee jaar te moeten wachten tot na de evaluatie van de WOR, de bespreking met de Kamer en mogelijke wetgeving als vervolg daarop. Tot slot wijst VNO-NCW nog op aspecten van privacy en op de administratieve lasten, zonder deze trouwens te preciseren. Voor beantwoording van deze onderwerpen moge verwezen worden naar betreffende passages in deze nota. Dat geldt tevens voor deopmerking die gaat over regelingen voor het medezeggenschapsorgaan in de ons omringende landen.

## **7. Artikelen**

### *Artikel 31d, eerste lid*

De leden van de PvdA-fractie stellen de vraag of in de wet niet moet worden bepaald op welk moment jaarlijks de informatie moet worden verschaft.

De informatieverplichting, zoals opgenomen in art. 31d WOR, sluit aan bij de systematiek van de WOR, zoals terug te vinden in art. 31a en c WOR. Informatie moet worden verschaft ten behoeve van de overlegvergadering waarin de algemene gang van zaken moet worden besproken. Wanneer deze vergadering plaatsvindt is in iedere onderneming anders. Het is niet zinvol als wetgever dat moment te bepalen. Duidelijk is dat het in ieder geval eenmaal per jaar moet gebeuren en voorafgaand aan deze overlegvergadering.

De leden van de PvdA fractie wijzen er op dat met de verwijzing naar het begrip in artikel 27 WOR onvoldoende duidelijk wordt gemaakt dat op gegevens per functiegroep wordt gedoeld. De indieners zijn van mening dat met de gegeven toelichting dit voldoende duidelijk is. In die gevallen dat de ondernemer, zoals de leden van de PvdA-fractie schetsen, de ondernemer een te oppervlakkige indeling maakt, waardoor informatievoorziening niet voldoet aan de doelstelling van deze wet, kan een ondernemingsraad altijd nog nader gespecificeerde informatie opvragen.

De leden van de GroenLinks-fractie stellen voor om het begrip aan de hand van het organisatieschema te interpreteren. Dit lijkt een voor de hand liggende uitleg. Hoewel het in sommige situaties ook de voorkeur kan genieten om juist aansluiting te zoeken bij de functiegroepen, die de beloningsregeling kent. De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe dit moet bij kleine ondernemingen zonder organisatieschema. Ook daar zal een bepaalde organisatie van arbeid voor handen zijn, waaraan ook de beloningsregelingen zijn gekoppeld. Mocht dat niet zo zijn, dan kan een ondernemingsraad in ieder geval van de ondernemer verlangen dat hij conform de doelstelling van deze wet een zo goed mogelijk inzicht aan de ondernemingsraad verschaft.

### *Artikel 31d, derde lid*

De leden van de PvdA fractie vragen wat de criteria zijn ten aanzien van het tussentijds informeren van de ondernemingsraad bij het aanbrengen van belangrijke wijzigingen en wat de jurisprudentie hierover zegt. Op dit punt is aangesloten bij artikel 31, derde lid WOR dat een vergelijkbaar voorschrift kent. De ondernemer dient de ondernemingsraad bij zijn instelling informatie te verschaffen over onder meer de statuten, wie zeggenschap uitoefent binnen de onderneming. Bij tussentijdse wijzigingen hierin dient de ondernemingsraad hierover ook te worden geïnformeerd. Rechtspraak hierover is niet voorhanden.

Op vergelijkbare wijze zal de ondernemer ook tussentijds de ondernemingsraad dienen te informeren bij belangrijke wijzigingen in de hoogte

en de inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van bestuurders en de vergoeding van leden van het toezichthoudend orgaan.

Harrewijn  
Rosenmöller