

Vergaderjaar 2015–2016

**34 494**

## **Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de beloningen van bestuurders**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **ALGEMEEN**

##### **1. Inleiding**

Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in een uitbreiding van de bevoegdheden van ondernemingsraden inzake de beloningen van bestuurders van grote ondernemingen.

##### **2. Bevoegdheden OR inzake beloningen van bestuurders van grote ondernemingen**

De overheid draagt, zoals in de doelstelling bij Artikel 1 Arbeidsmarkt van de begroting van SZW staat, bij aan evenwichtige arbeidsverhoudingen en -voorwaarden door te zorgen voor een wettelijk kader voor het functioneren van de arbeidsmarkt dat werknemers bescherming biedt en hun belangen waarborgt in evenwicht met de belangen van de onderneming. Daartoe voorziet de overheid in een minimumniveau van arbeidsrechtelijke bescherming met in achtname van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

In de afgelopen jaren leidden als onevenredig ervaren stijgingen van de beloningen van bestuurders verscheidene malen tot maatschappelijke en politieke onvrede, vooral in die gevallen waarin de gemiddelde werknemer werd geconfronteerd met een «nullijn» of een bescheiden salarisverbetering. Uit diverse publicaties<sup>1</sup> komt naar voren dat de verschillen in beloningsontwikkeling tussen bestuurders van grote ondernemingen en de «gemiddelde» medewerker groter worden.

Vanzelfsprekend treedt de regering in beginsel niet in de bevoegdheden van aandeelhouders: zij gaan immers over de vaststelling van de beloning van de bestuurders. Wel vindt de regering dat de ontwikkeling van evenwichtige beloningsverhoudingen binnen ondernemingen gediend is met meer openheid. De steeds terugkerende maatschappelijke discussie is

<sup>1</sup> Onder meer de jaarlijkse beloningsonderzoeken van De Volkskrant, Focus/Orange voor het Financieele Dagblad en van Vlerick Business School.

dan ook voor de regering aanleiding om de bevoegdheden van de ondernemingsraad (OR) bij grote ondernemingen uit te breiden en scherper vast te leggen. De regering heeft hiertoe bij brief van 7 maart 2014 aan de Tweede Kamer aangekondigd de Wet op de ondernemingsraden (WOR) te zullen aanpassen (Kamerstukken II 2013/14, 30 111, nr. 67).

De terugkerende maatschappelijke en politieke ophef over de beloningen van bestuurders dient juist ook binnen sectoren en bedrijven weerklank te vinden. De regering stelt de voorliggende maatregel dan ook bewust voor als stap in het proces van bewustwording omtrent deze materie. Daarbij overweegt de regering dat mogelijk verstrekkender maatregelen, als bijvoorbeeld openbaarheid van beloningsverhoudingen, op dit moment minder passend zouden zijn vanwege de lopende onderhandelingen over het richtlijnvoorstel bevordering aandeelhoudersbetrokkenheid<sup>2</sup>. Uit de genoemde onderzoeken komt naar voren dat de beloning vooral gebaseerd is op de omvang van de onderneming, de winstgevendheid en de aandelenkoers terwijl de maatschappelijke discussie bijvoorbeeld een grotere rol eist voor duurzaamheid als beloningscriterium. Dit houdt onder meer in dat het beloningsbeleid vooral gericht is op de lange termijn en dat sprake is van evenwichtige verhoudingen, zowel intern als extern, waarbij ook het maatschappelijk draagvlak in de overweging wordt betrokken. Ook de Monitoring Commissie Corporate Governance Code<sup>3</sup> benadrukt in haar voorstel voor een herziene Code het leggen van een duidelijk verband tussen beloning en langetermijn waardecreatie. Met deze wetwijziging wil de regering het bewustzijn en de discussie binnen ondernemingen over dit onderwerp stimuleren.

Met dit wetsvoorstel wordt tevens invulling gegeven aan de motie van de leden Nijboer en Schouten van 9 april 2015 (Kamerstukken II 2014/15, 31 789, nr. 55) die de regering verzocht om voorstellen tot meer zeggenschap en inspraak voor werknemers over de beloning van topbestuurders.

#### *Positie ondernemingsraad*

Onevenredige beloningsverschillen kunnen de arbeidsverhoudingen binnen ondernemingen schaden. Het gesprek tussen OR en bestuurder/werkgever kan bijdragen aan het voorkomen hiervan. De regering is van mening dat dit meer ondersteund kan worden. In de huidige situatie is in artikel 31d van de WOR weliswaar geregeld dat de ondernemer schriftelijke informatie moet verstrekken aan de OR over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de werknemers en de beloningsafspraken van het bestuur. Hiermee wordt echter niet bewerkstelligd dat deze tijdens het overleg tussen OR en bestuurder ook daadwerkelijk besproken worden. Omdat er een hiërarchische verhouding bestaat tussen de bestuurder en de werknemers die de OR vormen, kunnen de leden van de OR een drempel ervaren om deze zaken zelf ter sprake te brengen<sup>4</sup>. Uit onderzoek uit 2012 van Stichting NMO (Multinationale Ondernemingsradenoverleg)<sup>5</sup> bleek dat bijna tweederde van de aangesloten leden jaarlijks schriftelijk de informatie over beloning, arbeidsvoorwaarden en afspraken van de verschillende groepen werknemers in het bedrijf, waaronder die van directie, ontvangt. Maar slechts bij een vijfde vindt daarover ook een discussie plaats.

<sup>2</sup> Shareholder Rights Directive (Directive 2007/36/EC).

<sup>3</sup> <http://www.commissiecorporategovernance.nl/>.

<sup>4</sup> Indien de beloningsverschillen niet door de ondernemingsraad ter discussie worden gesteld, mag dit later overigens niet worden uitgelegd als aanvaarding daarvan.

<sup>5</sup> <https://stichting-mno.nl>.

De regering wil bevorderen dat binnen de kaders van de wet een praktijk groeit waarbij de betrokken partijen vooraf met elkaar overleggen, argumenten uitwisselen en werken met meetbare doelstellingen, binnen een maatschappelijk referentiekader en met oog voor de langere termijn en duurzaamheidsaspecten. Daar hoort bij dat de OR duidelijke cijfers aangeboden krijgt, volledig en gestructureerd, waaruit bijvoorbeeld blijkt hoe de beloningssituatie zich ontwikkelt ten opzichte van vorige jaren. Daar hoort eveneens bij dat bedrijven/bestuurders zich niet (onnodig) beroepen op geheimhouding, zodat de OR dit onderwerp ook met de achterban kan bespreken.

#### *Voorgestelde aanpassing WOR*

De voorgestelde wijziging heeft tot doel de WOR zodanig aan te passen dat een jaarlijks gesprek tussen de bestuurder en de OR over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, inclusief die van het bestuur, verplicht wordt gesteld. De voorgestelde bepaling expliciteert bestaande, in de wet verspreid neergelegde, verplichtingen die samen verplichten tot bespreking van de arbeidsvoorwaarden in de overlegvergadering. Hoewel de gewijzigde bepaling nagenoeg geen nieuwe verplichtingen schept, hecht de regering er niettemin belang aan de norm steviger in de wet tot uitdrukking te brengen, juist door deze te expliciteren. De regering dient met de voorgestelde wijziging het belang van de meningsvorming binnen onderneming en maatschappij over de zogenoemde topbeloningen. De besluitvorming over de hoogte van de beloning van bestuurders blijft uiteraard voorbehouden aan de eigenaren/aandeelhouders van de onderneming. Bij de verantwoording over deze besluitvorming speelt het werknemersbelang echter ook een rol. De voorgestelde wijziging beoogt de behartiging van het werknemersbelang een steviger basis te geven.

De rapportage over de beloningsverhoudingen kan binnen de onderneming discussie losmaken over wat passende verhoudingen zijn tussen de bezoldiging van bestuurders en andere in het loongebouw onderscheiden groepen. Het belang van deze discussie wordt nu benadrukt doordat, naast de bestaande rapportage, een jaarlijks gesprek tussen de bestuurder en de OR over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming verplicht wordt gesteld.

Door de verplichting tot het voeren van een gesprek over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen wordt bevorderd dat de bestuurder actief verantwoording aflegt over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen. Door invoering van de verplichting hoeft de OR dit voor beide partijen gevoelige onderwerp niet meer zelf ter sprake te brengen.

#### *Toepassing op «grote» ondernemingen*

De verplichting zal niet gelden voor alle OR-plichtige ondernemingen. De rechtspersonen die op grond van artikel 31e zijn uitgezonderd van de in artikel 31d geregelde verplichtingen tot gegevensverstrekking, zijn ook uitgezonderd van de verplichting om het jaarlijkse gesprek over de beloningsverhoudingen te voeren, met het oog op het tegengaan van administratieve lastendruk. Dit wil zeggen dat de verplichting van toepassing is op «grote» ondernemingen waarin doorgaans meer dan 100 personen werken.

### **3. Effecten van de regeldruk**

Als gevolg van deze wetswijziging moet (binnen grote bedrijven) periodiek een gesprek gaan plaatsvinden waarin de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen aan de orde komt. Op basis van de bestaande

informatieverplichting heeft de OR reeds recht op de informatie ter zake. In de huidige situatie *kan* de verstrekte informatie besproken worden in de overlegvergadering. De kern van de wetswijziging ligt hierin dat deze bespreking verplicht wordt. Daar waar een dergelijke bespreking niet eerder plaatsvond, zal dit tot enige extra vergadertijd leiden. Voor het overige zal de wetswijziging niet leiden tot een verzwaring van administratieve lasten. De uitbreiding van de bevoegdheid van de OR inzake de beloningen van bestuurders leidt tot een verhoging van de regeldruk met € 1,5 miljoen per jaar.

De wetswijziging kan tot verhoging van de nalevingskosten leiden in die ondernemingen die nog geen gesprek voeren over de beloningsverhoudingen. Zowel ondernemingsraden als bestuurders zullen in dat geval extra voorbereidings- en vergadertijd nodig hebben. Voor het opgenomen bedrag is uitgegaan van ruim 7000 bedrijven met meer dan 100 werknemers; volgens het laatste Nalevingsonderzoek WOR<sup>6</sup> heeft daarvan 71% een OR; 25% is uitgezonderd vanwege artikel 31e van de WOR. Dit leidt tot 3794 bedrijven waarvoor de gespreksverplichting zal gelden waarvan naar schatting de helft het bedoelde gesprek reeds voert. Bij basistarieven voor voorbereidings- en vergadertijd (ca. € 50 per uur) zal de wetswijziging een individueel bedrijf bijna € 800,- op jaarbasis extra kosten. Uitgaande van 71% van de bedrijven bedragen de nalevingskosten 1,5 miljoen per jaar. Bij volledige naleving van de WOR (wanneer alle instellingsplichtige ondernemingen ook daadwerkelijk een OR hebben ingesteld) zouden de totale nalevingskosten kunnen stijgen tot € 2,1 miljoen per jaar.

#### **4. Internetconsultatie**

Met betrekking tot dit wetsvoorstel is, vanaf 17 februari tot 17 maart 2015, een internetconsultatie gehouden. Het wetsvoorstel had toen nog een tweede doel namelijk het verduidelijken dat de OR instemmingsrecht heeft over de arbeidsvoorwaarde pensioen, ongeacht of de pensioenuitvoerder een pensioenfonds is, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (ppi). Gelet op de reacties die op dat onderdeel van het wetsvoorstel zijn binnengekomen is nadien besloten dat onderdeel in een afzonderlijk, later in te dienen, wetsvoorstel onder te brengen.

De ontvangen reacties met betrekking tot het onderdeel topbeloningen betroffen in hoofdzaak de mate van kundigheid van ondernemingsraden en de vraag of de beïnvloedingsmogelijkheden van ondernemingsraden meer gediend zouden zijn met toekenning van een advies- dan wel instemmingsrecht. Daarnaast werd enkele malen gesuggereerd dat een overlegrecht van de OR met de Raad van Toezicht (RvT) of Raad van Commissarissen (RvC) meer ter zake zou zijn dan een gesprek met de bestuurder.

De mate van kundigheid van ondernemingsraden speelt geen rol bij de toekenning van enig recht of bevoegdheid die volgt uit de wet. Toekenning van een advies- of zelfs instemmingsrecht is niet in overeenstemming met het beginsel dat de eigenaren/aandeelhouders (of RvT/RvC) gaan over de beloning van bestuurders. Het wetsvoorstel beoogt de transparantie en het gesprek over de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf te bevorderen. De RvT/RvC behoort betrokken te zijn bij de halfjaarlijkse vergadering over de algemene gang van zaken uit hoofde van artikel 24, tweede lid, van de WOR. Daarnaast staat het de OR (en de RvT/RvC) vrij overleg te voeren.

---

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2012/13, 33 400 XV, nr. 5.

## **ARTIKELSGEWIJS**

### *Artikel I, onderdeel A*

In onderdeel A is de verplichting neergelegd om in de overlegvergadering de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen ten opzichte van het voorgaande jaar per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen te bespreken. Verwezen wordt naar paragraaf 2 van deze memorie van toelichting.

### *Artikel I, onderdeel B*

In onderdeel B is geregeld dat de op grond van artikel 31e uitgezonderde rechtspersonen ook zijn uitgezonderd van de verplichting om in de overlegvergadering de arbeidsvoorwaardelijke regelingen te bespreken. Verwezen wordt naar paragraaf 2 van deze memorie van toelichting.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher