

Voorstel van wet van het lid Alkaya houdende regels over de toedeling van winst aan werknemers en het vergroten van de eigenaarschap van werknemers bij de bedrijfsvoering van grote ondernemingen (Wet eerlijk delen)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING**1. Aanleiding en achtergrond**

De Nederlandse economie heeft te kampen met twee structurele en hardnekkige problemen:

1. Inkomens van werknemers die achterblijven bij zowel de bedrijfswinsten als de groei van hun arbeidsproductiviteit en de algehele economie.
2. Bedrijven die zich te veel op winstmaximalisatie op de korte termijn richten, ongeacht de gevolgen op lange termijn.

Hoewel deze problemen in onze economie op het eerste gezicht weinig met elkaar te maken lijken te hebben, kennen zij deels dezelfde oorzaak: Het doorgeschoten aandeelhouderskapitalisme in Nederland en de toegenomen focus op het belang van aandeelhouders binnen grote bedrijven.

De Wet eerlijk delen beoogt, als aanvulling op de Wet eerlijk beslissen en de Wet eerlijk inkomen, de economie in Nederland eerlijker te laten functioneren en het tijdperk van het doorgeschoten aandeelhouderskapitalisme te beëindigen.

Achterblijvende lonen

De loongroei in Nederland blijft structureel achter bij de economische groei en de groei van de arbeidsproductiviteit.¹ Ook blijven de gerealiseerde CAO-loonstijgingen regelmatig achter bij de verwachtingen. Voor 2019 was de geraamde stijging 2,9% maar uiteindelijk was de realisatie 2,5%, terwijl de economie al enkele jaren achter elkaar fors was gegroeid. Tegelijkertijd stegen de prijzen met 2,6 procent. Dankzij lastenverlichting was er per saldo nog een minimale koopkrachtstijging. Nederland is hierin geen uitzondering. In vrijwel alle OESO-landen dalen de reële lonen al jaren tot praktisch het nulpunt. Hoe dit kan is voor velen een raadsel en een doorn in het oog van economen. Van de Nederlandsche Bank tot de minister-president wordt gepleit voor hogere lonen, maar die worden niet gerealiseerd. Ook de Tweede Kamer heeft een motie aangenomen met een oproep aan bedrijven om de lonen in 2020 te verhogen met 5%, maar dit lijkt in geen enkele sector te gaan lukken. Dat dit een structureel probleem is, is ook goed terug te zien in de arbeidsinkomensquote, wat het aandeel van het nationaal inkomen dat naar de factor arbeid gaat laat zien ten opzichte van de factor kapitaal. Die is sinds de jaren '80 gedaald. Als de lonen waren meegegroeid met de economie, was het huishoudinkomen in 2012 al 60 miljard hoger geweest, zo berekende De Nederlandsche Bank. Dat is ruim 3.500 euro per Nederlander per jaar.²

¹<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2018-12-Vertraagde-loonontwikkeling-in-nederland-ontrafeld.pdf>.

²<https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/dnbulletin-2013/dnb294300.jsp>.

Tegenover de achterblijvende lonen staan hoge winsten die bedrijven realiseren. De winsten van beursgenoteerde bedrijven in Nederland zijn in vijf jaar verdubbeld tot 66 miljard euro in 2018. Daarvan werd 30 miljard euro aan dividend uitgekeerd aan aandeelhouders. Voor nog eens 16 miljard euro werden eigen aandelen ingekocht om de beurskoers op te krikken.³ Ruim 70% van de winst ging dus direct naar de aandeelhouders, en van de overige 30% is het maar de vraag of het bij de medewerkers is terecht gekomen. Waarschijnlijker is dat het grotendeels naar de reserves van bedrijven is gegaan, aangezien de liquide middelen die niet-financiële bedrijven bezitten ook al jaren toenemen. Voornamelijk vertaalt de politieke verontwaardiging hierover zich enkel naar ijdele oproepen aan bedrijven om de lonen te verhogen. Het resultaat is hooguit summier te noemen. Daarom zijn concrete maatregelen nodig om de gerealiseerde winsten eerlijker te delen met de mensen op de werkvloer. Zij houden immers onze economie draaiend en maken de hoge winsten mogelijk.

Te veel focus op de korte termijn

Steeds meer onderzoek wijst uit dat sinds de jaren '80 de focus op het belang van aandeelhouders binnen grote ondernemingen is toegenomen en dat dit een belangrijke oorzaak is van het toegenomen kortetermijndenken bij veel bedrijven. De conclusie van veel van deze onderzoeken is dat deze ontwikkeling welvaartverlagend heeft uitgepakt voor Nederland. Een belangrijk probleem hierbij is dat de wispelturigheid op de financiële markten ervoor heeft gezorgd dat bestuurders, die de steun van aandeelhouders nodig hebben, zich vooral zijn gaan richten op resultaten in het volgende kwartaal.⁴ Dergelijk gedrag gaat ten koste van onzekerdere langetermijninvesteringen in het bedrijf, en daarmee van de prestaties en de toekomst op de lange termijn.⁵ Zo gaat thans bijvoorbeeld het overgrote deel van het onderzoeksbudget binnen fossiele energiebedrijven nog steeds naar onderzoek naar fossiele energie, terwijl een lange termijn focus meer investeringen in duurzame energie zou moeten opleveren.

In veel landen zijn maatregelen genomen om aandeelhouders met een kortetermijnbelang te ontmoedigen. Aandeelhouders in Franse bedrijven krijgen bijvoorbeeld dubbel stemrecht als zij het aandeel langer dan twee jaar bezitten. Nederland kent al zogenaamde beschermingsstichtingen voor veel grote bedrijven die in het uiterste geval kunnen interveniëren als de continuïteit van het bedrijf in het geding komt. Daarnaast heeft de regering ook voorzichtige aanvullende stappen genomen om activistische aandeelhouders te ontmoedigen, zoals de verlaging van de meldgrens voor grootaandeelhouders van 3 naar 2 procent en de instelling van een bedenktijd voor bestuurders bij vijandige overnames. Dit zijn kleine stappen in de goede richting, maar deze zijn onvoldoende om het sinds de jaren '80 ontspoorde aandeelhouderskapitalisme te beteugelen en onze economie meer te laten functioneren in ons aller belang op de lange termijn.

Het aandeelhouderskapitalisme in historisch perspectief

In de jaren '80 deed de "trickle-down" theorie, populair geworden onder president Reagan in de VS, ook in Nederland zijn intrede. Het idee was dat welvaart aan de top via investeringen en bestedingen vanzelf zou doorsijpelen naar de samenleving. Het enige waar bedrijven voor moesten zorgen was winst, zelfs als dat ten koste gaat van redelijke lonen en zekerheid op de

³ <https://www.volkskrant.nl/es-b28fe1eb>.

⁴ Boot, A.W.A. (2017) 'Geen haast maar herbezinning in het corporate governance-debat', *ESB*, 4751(102), 316–319.

⁵ <https://esb.nu/esb/20050000/opties-om-de-macht-van-aandeelhouders-te-beperken>.

werkvloer. Met deze gedachte werd aandeelhouderswaarde heilig verklaard en werden bijvoorbeeld de lonen in Nederland gematigd. Over deze periode is al veel geschreven. Hoewel wij decennia later kunnen concluderen dat deze theorie niet strookt met de realiteit, is men het in de loop der jaren tóch steeds normaler gaan vinden dat het doel van een bedrijf inderdaad is om winst te maken, en dat het belang en de stem van de aandeelhoudersvergadering daarom doorslaggevend moet zijn. Maar historisch gezien is dit helemaal niet vanzelfsprekend. Aanvankelijk waren de eigenaren van grote bedrijven in Nederland vaak de oprichters en hun naasten, zoals familie en vrienden. Het was veel gebruikelijker dat zeggenschap over belangrijke beslissingen in het bedrijf in handen bleef van een kleine groep insiders die dicht bij het bestuur stonden, en die met prioriteitsaandelen de langetermijnbelangen in de gaten hielden. Kapitaalverschaffers met aandelen die snel rendement wilden zien kregen niet automatisch dezelfde rechten als deze insiders.

In de loop der jaren is het aandelenbezit meer verspreid geraakt. Tegenwoordig kunnen beleggers over de hele wereld met steeds meer gemak via het internet aandelen in Nederlandse bedrijven kopen en verkopen via de beurs. Neem een Nederlands bedrijf als Ahold Delhaize, moederbedrijf van onder meer Albert Heijn, Etos en onlinewinkel Bol.com. Wereldwijd werken er 372 duizend mensen voor dat bedrijf, waarvan 102 duizend in Nederland. Terwijl 27,4% van de medewerkers zich dus in Nederland bevindt, geldt dat voor slechts 4,4% van hun aandelen. Of neem ING, waarvoor ruim 14 duizend mensen in Nederland werken. Dat is 25,8% van het personeelsbestand, terwijl slechts 3% van de aandelen in handen van Nederlandse organisaties of personen zijn.

Het bestuur en de werknemers zijn dus in toenemende mate afhankelijk van aandeelhouders die zich in grote getale in andere landen bevinden en minder oog hebben voor de continuïteit van het bedrijf of de lonen in Nederland.

Van medewerker naar mede-eigenaar

De in 2016 vernieuwde Corporate Governance Code stelt dat het bestuur van een beursgenoteerd bedrijf moet streven naar continuïteit en langetermijn waardecreatie, maar dit blijft beperkt tot een opdracht op papier. Dit zal niet leiden tot wezenlijk ander gedrag binnen bedrijven, want ondanks dat de “trickle-down” theorie heeft bewezen niet in het voordeel te werken van de samenleving is het maximaliseren van aandeelhouderswaarde bij veel bedrijfsbestuurders ondertussen diepgeworteld. Zij zijn vaak opgeleid met die gedachte en bovendien zijn hun baan en hun beloning vaak afhankelijk van de aandeelhoudersvergadering. Om de structurele problemen in onze economie te adresseren is er niet alleen bewustwording, maar ook een verschuiving in de machtsbalans binnen vennootschappen nodig.

Tot nu toe is te vaak naar de overheid gekeken om tegenmacht te bieden aan aandeelhouders die het algemeen belang kunnen bedreigen, bijvoorbeeld door specifieke wetgeving, het aangaan van Staatsdeelnemingen of zelfs gouden aandelen. Het voordeel hiervan is de transparantie en democratische legitimering, doordat ingrepen in de bedrijfsvoering kunnen worden besproken in het parlement, wat de commissie Financiën van de Tweede Kamer ook met regelmaat doet. Dit kan echter ook een nadeel zijn, want het aantal specifieke bedrijven waarvoor dit zou kunnen gelden is beperkt. Micromanagement van een ministerie in de bedrijfsvoering van velerlei private bedrijven is ongewenst, en kan de bureaucratie vergroten. Dit type maatregelen lijkt daarom vooral geschikt om het publieke belang veilig te stellen bij

essentiële bedrijven, maar niet om de brede hardnekkige problemen die het aandeelhouderskapitalisme in de hele economie veroorzaakt te adresseren.

Een groep belanghebbenden die binnen het bedrijf tegenwicht zou kunnen bieden is die van de medewerkers. Grote bedrijven in Duitsland kennen al sinds de jaren zeventig de verplichting om de helft van de commissarissen door werknemers te laten kiezen. Hoewel er lang is gezegd dat meer zeggenschap voor werknemers ten koste zal gaan van de prestaties van bedrijven, laten diverse studies zien dat grotere medezeggenschap juist op velerlei manieren positief kan uitwerken.⁶⁷⁸

Het succes van de Duitse economie lijkt diverse politici in het buitenland te inspireren om vergelijkbare voorstellen te doen. Zo wilde de Amerikaanse presidentskandidaat Elizabeth Warren de verplichting tot het instellen van werknemerscommissarissen. In het Verenigd Koninkrijk stelt de Labour Party Inclusive Ownership Funds voor, die werknemers niet alleen meer zeggenschap moeten geven, maar hen ook moeten laten meedelen in de winst. Het doel is dat miljoenen werkende Britten meer meeprofiten van de winsten die zij zelf realiseren, en dat zij daarnaast beter kunnen controleren of het bedrijfsbestuur handelt in het ondernemingsbelang in plaats van uitsluitend in het aandeelhoudersbelang.

Om de scheve verhoudingen in Nederlandse bedrijven te verhelpen en de balans in onze economie te herstellen zouden alle medewerkers van grotere bedrijven als collectief meer te zeggen moeten krijgen en standaard moeten meedelen in de winst, zodat zij een stukje mede-eigenaar worden van de werkvloer waarop zij hun dagen (en soms nachten) doorbrengen.

2. Hoofdpijnen van het voorstel

Het wetsvoorstel voorziet in wetswijzigingen die tot doel hebben werknemers mee te laten delen in de gerealiseerde winst en hun stem in de besluitvorming binnen vennootschappen te vergroten. Met dit wetsvoorstel wordt aan de ondernemingsraad (OR) van vennootschappen waarin ten minste 100 personen werken, de mogelijkheid gegeven de ondernemer te verzoeken een Stichting administratiekantoor (hierna: STAK) op te richten. Door de oprichting van de STAK, die een aandelenbelang beheert dat geleidelijk opbouwt tot ten minste 10 procent van het totaal aan uitstaande aandelen, kunnen werknemers, via de STAK, voortaan invloed uitoefenen binnen de algemene vergadering van aandeelhouders. Ook geven de via de STAK uitgegeven certificaten van aandelen werknemers recht op een deel van de winst. Dat zal als volgt werken.

De door de OR in het leven geroepen STAK bouwt mettertijd een aandelenbelang van minimaal tien procent van het totaal aan uitstaande aandelen. Vennootschappen met minimaal 100 werknemers waarvan op verzoek van de OR een STAK is opgericht, worden verplicht jaarlijks een aandelenbelang met een waarde van één procent van de totaal uitstaande aandelen toe te kennen aan de STAK. De STAK beheert zodoende een in de tijd toenemend aandelenbelang, dat opbouwt tot minimaal tien procent van het uitstaande aandelenkapitaal. Werknemers zijn

⁶ Addison, J.T. (2009) *The economics of codetermination: lessons from the German experience*. New York: Palgrave Macmillan.

⁷ Fauver, L. en M.E. Fuerst (2006) 'Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards', *Journal of Financial Economics*, 82(3).

⁸ Kleinknecht, R.H. (2015) 'Employee participation in corporate governance: implications for company resilience', *European Journal of Industrial Relations*, 21(1).

vrij om met de werkgever een hoger percentage uit te onderhandelen en bijvoorbeeld vast te leggen in de CAO. Enkel in een zeer uitzonderlijk scenario kan de STAK, na instemming van de werknemers, aandelen terug overdragen aan de onderneming.

De STAK, die een aandelenbelang van ten minste 10% opbouwt, kan de stem van de medewerkers laten horen in de aandeelhoudersvergadering en namens hen stemmen over strategische beslissingen. De leden van de OR zullen optreden als bestuur van de STAK en zij zullen de werknemers dan ook vertegenwoordigen tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders.

Daarnaast krijgen werknemers, dankzij het aandelenbelang dat zij opbouwen, recht op een deel van de winst die zij mede hebben gerealiseerd. De STAK geeft certificaten van aandelen uit aan alle medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband. Deze certificaten geven recht op een deel van de winst die aan aandeelhouders wordt uitgekeerd, ofwel het dividend. In jaren waarin geen dividend wordt uitgekeerd, ontvangen werknemers dus ook geen winstuitkering. Wanneer dit wel gebeurt, komt hen een deel daarvan toe. In de eerste jaren zal de STAK, zoals hierboven beschreven, nog niet het aandelenbelang van tien procent beheren. Wanneer de STAK bijvoorbeeld slechts over één procent van de uitstaande aandelen beschikt, ontvangen werknemers als collectief één procent van het uitgekeerde dividend. Als de STAK in de loop der jaren is gevuld met het wettelijke minimumaandelenbelang van tien procent van de aandelen, ontvangen zij gezamenlijk tien procent van de winst. Ongeacht of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd en ongeacht de contractuele omvang van het dienstverband, wordt de hoogte van de winstuitkering vastgesteld aan de hand van het aantal gewerkte uren in het kalenderjaar voorafgaand aan de uitkering.

3. Gevolgen van het voorstel (verwachte effecten, financiële gevolgen en administratieve lasten)

In Nederland zijn ruim zeven duizend bedrijven actief die minimaal 100 werknemers hebben. Een belangrijk deel hiervan betreft vennootschappen, welke werkgelegenheid bieden aan tussen de drie en vijf miljoen werknemers, die zullen profiteren van dit wetsvoorstel. Een groot deel hiervan heeft een tijdelijk of vast dienstverband bij de onderneming. Zij zullen profiteren van het verworven stemrecht dat de werknemers als collectief via de STAK krijgen en van een winstuitkering die op termijn minimaal tien procent van het uit te keren dividend bedraagt. Wanneer werknemers niet geconfronteerd worden met beslissingen die over hun hoofden worden genomen, maar zelf een grotere stem krijgen in de aandeelhoudersvergadering, dan zullen zij meer betrokkenheid voelen bij hun bedrijf. Dit kan een positieve invloed hebben op de eigen inzet, gevoel van mede-eigenaarschap en loyaliteit. Zij zullen sneller de neiging hebben om goede ideeën met collega's te delen als er daadwerkelijk kans bestaat dat deze worden besproken en zelfs worden overgenomen. Dit zal leiden tot betere besluitvorming.

Winstuitkeringen zijn 'bijzondere beloningen'. Dergelijke beloningen worden niet opgeteld bij het maandinkomen maar doorgaans bij het jaarinkomen, waardoor deze in een hoger belastingtarief komen te vallen. Hierdoor nemen de belastinginkomsten voor de staat toe. De initiatiefnemer verwacht als gevolg van dit bezit van certificaten door individuele werknemers een bescheiden stijging van de belastinginkomsten. De STAK zelf is niet belastingplichtig en is ook uitgezonderd van dividendbelasting, omdat alle ontvangen dividend direct wordt verdeeld onder de werknemers, die belastingplichtig zijn.

4. Constitutionele paragraaf

PM

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel 1

Met het oog op versterking van de collectieve zeggenschap van werknemers over de bedrijfsvoering en teneinde werknemers recht te geven op een deel van de winst, wordt met artikel 1 geregeld dat dat op verzoek van de ondernemingsraad van een naamloze of besloten vennootschap waarin ten minste 100 personen werkzaam zijn, een stichting administratiekantoor (STAK) opgericht wordt. Deze STAK heeft in de eerste plaats tot doel royeerbare certificaten van aandelen uit te geven tegenover het op eigen naam ten titel van beheer verkrijgen en houden van aandelen. De uitgifte van de certificaten van aandelen geschiedt aan krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in de onderneming werkzame personen – dit betreft zowel werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde als voor bepaalde tijd – en vindt plaats naar rato van het aantal gewerkte uren in het kalenderjaar voorafgaand aan die uitgifte. Werknemers krijgen hiermee recht op een deel van de winst van de onderneming. De STAK is verder belast met het beheer van de aandelen en de uitoefening van de daaraan verbonden rechten, waaronder het stemrecht, alsmede met het verrichten van andere handelingen in relatie tot het doel van de STAK. Tot de doelstelling behoort, behoudens de overdracht van aandelen bij royement van de certificaten, niet het vervreemden of bezwaren van aandelen.

Artikel 2

Dit artikel regelt dat het bestuur van de STAK bestaat uit de leden van de ondernemingsraad. Hiermee wordt de zeggenschap van werknemers over de bedrijfsvoering versterkt. De werknemers zijn immers via de leden van de ondernemingsraad in het bestuur vertegenwoordigd van de STAK, die mede tot doel heeft het uitoefenen van de aan de aandelen verbonden rechten waaronder het stemrecht. Het tweede lid bevat een grondslag voor het bij algemene maatregel van bestuur stellen van nadere regels over de samenstelling van het bestuur.

Artikel 3

Dit artikel voorziet in een regeling voor de informatieverstrekking van de STAK aan de in de onderneming werkzame personen, waarbij gewezen moet worden op gegevens die een vertrouwelijk karakter hebben.

Artikel 4

Dit artikel voorziet in een voorziening voor de overgang van het beheer van en de zorg voor de archiefbescheiden, die bij ontbinding van de STAK door het bestuur worden overgedragen aan de onderneming.

Artikel 5

Dit artikel voorziet in een aantal wijzigingen van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek die samenhangen met de hiervoor toegelichte oprichting van de STAK. De wijzigingen worden hieronder onderdeelsgewijs toegelicht.

Onderdelen A en D

Deze onderdelen voegen aan Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek een nieuw artikel 96a0 (voor naamloze vennootschappen) en een nieuw artikel 206a0 (voor besloten vennootschappen) in, waarmee afgeweken wordt van de artikelen 96 en 206, op grond waarvan de algemene vergadering van aandeelhouders of een door deze vergadering dan wel de statuten gemachtigd orgaan met de uitgifte van aandelen moet instemmen. De voorgestelde artikelen regelen dat deze instemming niet vereist is voor het verplichte percentage door de vennootschap aan de ingevolge artikel 1 van dit wetsvoorstel opgerichte STAK uit te geven aandelen ten belope van 1% van het aantal door de vennootschap uitgegeven aandelen op de laatste dag van het voorafgaande kalenderjaar. Deze jaarlijkse uitgifte vindt plaats tot de STAK ten minste 10% van het aantal aandelen beheert. Dit laat ruimte voor het uitonderhandelen van een hoger percentage.

Onderdelen B en E

Deze onderdelen wijzigen de artikelen 96a (voor naamloze vennootschappen) en 206a (voor besloten vennootschappen) teneinde het voorkeursrecht van aandeelhouders uit te sluiten ten aanzien van aandelen die ten behoeve van de ingevolge artikel 1 van dit wetsvoorstel opgerichte STAK worden uitgegeven. Deze uitsluiting van het voorkeursrecht sluit aan bij de wijze waarop dit thans geregeld is voor aandelen die aan werknemers worden uitgegeven.

Onderdeel C

Dit onderdeel wijzigt artikel 98 lid 5 teneinde de machtiging die nodig is voor het verkrijgen van aandelen door de naamloze vennootschap uit te sluiten, indien die aandelen door de vennootschap verkregen worden om deze aan de ingevolge artikel 1 van dit wetsvoorstel opgerichte STAK over te dragen.

Artikelen 6 en 7

Artikel 6 voorziet in de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, die geschiedt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip en gedifferentieerd kan plaatsvinden. Artikel 7 bepaalt dat de wet wordt aangehaald als Wet eerlijk delen.

Alkaya