

## Reactie MNO inzake consultatie 'Wet eerlijk delen'

De Stichting MNO heeft kennisgenomen van het voorstel van Kamerlid Alkaya tot invoering van een wetsbepaling met tot doel winstdeling wettelijk vast te leggen en werknemers meer zeggenschap te geven in vennootschappen.

Het MNO herkent dat langetermijn waardecreatie onder druk staat van het kortetermijn denken door de focus op aandeelhouderswaarde en aandeelhouderswinst. De aandeelhouder heeft in de loop der jaren meer invloed en macht gekregen dan de werknemers. Een zichtbaar en aantoonbaar onderdeel van die onbalans tussen arbeid en kapitaal is in elk geval dat de factor arbeid niet in gelijke mate de vruchten plukt van zijn inzet en prestaties.

Het wetvoorstel heeft de bedoeling deze scheefgroei recht te trekken door niet alleen werknemers mee te laten profiteren van de bedrijfswinsten, maar ook meer invloed te geven op de strategische besluitvorming, in dit geval via de aandeelhoudersvergadering. Het MNO onderschrijft de geformuleerde doelen. De vraag is echter of deze enkel behaald kunnen worden door werknemers, zij het gebundeld via een administratiekantoor, daarvoor zelf ook aandeelhouder te laten worden. Meer invloed van medewerkers kan ook gerealiseerd worden door b.v. het strategisch plan ter goedkeuring aan de or voor te leggen, het structuurregime af te schaffen, de or een werknemersvertegenwoordiger in de raad van commissarissen te laten benoemen, de rol van de or in de corporate governance code te versterken, de or zeggenschap te geven over het terugkopen van aandelen, het spreekrecht van or-en in de AvA uit te breiden of de or het enquête recht te gunnen; om slechts een aantal te noemen. Met 10% van het stemrecht verkrijgen de medewerkers geen bepalende stem en keuren ze enkel achteraf besluiten goed of af, waar echte invloed in de vormgeving van de besluiten zit.

Naar medewerkersparticipatie door aandeelhouderschap is reeds veel onderzoek gedaan. Daaruit blijkt dat door het aandeelhouderschap de betrokkenheid van werknemers groter wordt en deze bedrijven juist ook vaker kiezen voor vaste contracten en een langdurige binding. Doordat medewerkers er baat bij hebben dat de onderneming goed draait, functioneren deze organisaties vaak ook beter en het welzijn van de werknemers ligt er hoger.

Deze onderzochte vormen van aandeelhouderschap zijn echter vaak onderdeel van een beloningsbeleid: ze worden 'verdiend.' Het wetvoorstel introduceert het aandeelhouderschap echter niet als directe beloningscomponent. Op verzoek van de or wordt 1% (voor sommige beursgenoteerde bedrijven gaat het bij 1% om zeer grote bedragen) per jaar olopend tot 10% van de uitstaande aandelen gereserveerd. Hoe dat gefinancierd wordt is niet duidelijk. De werknemers delen alleen mee als er ook winst uitgekeerd wordt, toename van de waarde van het aandelenpakket levert blijkbaar niet direct iets op. Niet onwaarschijnlijk is dat het aandelenpakket uit de loonruimte wordt gefinancierd, de vraag zal zijn of een eventueel dividend dat voldoende compenseert. **Het MNO zou voorstander zijn van een simpelere verplichting om de bedrijfswinsten op een evenwichtige wijze te verdelen.**

De druk op de or-leden die tevens bestuursleden van het voorgestelde administratiekantoor zijn, wordt bij invoering verhoogd. Uitbreiding van de scholingsmogelijkheden en de tijdsbesteding is dan aandachtspunt. In het voorstel wordt gesproken over toepassing vanaf 100 werknemers. Het MNO stelt voor aansluiting te zoeken bij al een bestaande en gehanteerde definitie voor een groot bedrijf zijnde: meer dan 250 werknemers, meer dan €40 mln. jaaromzet en/of meer dan € 20 mln. balanstotaal hebbend.

Namens de Stichting MultiNationale Ondernemingsradenoverleg



Mathi Bouts,  
Voorzitter Stichting MNO  
16 oktober 2020