



Reactie SBI Formaat op het Wetsvoorstel Wet eerlijk delen

Zonheuvel Doorn, 2020

Datum: 16 november 2020

SBI Formaat

SBI Formaat is het grootste opleidingsinstituut en adviesbureau in Nederland dat hoofdzakelijk werkt in opdracht van medezeggenschapsorganen. Wij richten ons tevens op het thema Arbeidsverhoudingen en Governance en onderhouden van oudsher goede contacten met vakbonden CNV en FNV, werkgeversorganisatie AWWN en zijn partner in de Alliantie Medezeggenschap en Governance (<http://www.medezeggenschap-en-governance.nl/>).

Het wetsvoorstel Wet eerlijk delen

Wij herkennen de problematiek zoals die wordt geschetst in de Memorie van Toelichting. Een loongroei die structureel achterblijft bij de toegenomen productiviteit en de groei van de economie en de conclusie dat dit leidt tot een afname van het aandeel van het nationaal inkomen dat naar werknemers gaat. Ook delen wij de mening dat de medezeggenschap een factor is binnen de onderneming die tegengas kan geven aan een streven naar winstmaximalisatie en die een bijdrage kan leveren aan een koers, gericht op lange termijn waarde creatie.

Wij betwijfelen echter of dit wetsvoorstel een afdoende bijdrage levert aan enerzijds een algemene verbetering van de inkomenspositie van werknemers en anderzijds kan leiden tot het structureel bieden van tegenspel aan doorgeschoten aandeelhoudersactivisme.

Daarnaast draagt ons inziens onderlinge afstemming met andere partijen¹ en ook vakbonden, bij aan een breder gedeelde visie, aan een beter onderbouwd voorstel en daarmee aan een groter draagvlak.

- In het wetsvoorstel wordt aan de ondernemingsraad van een onderneming met tenminste 100 werknemers in Nederland de mogelijkheid geboden om de ondernemer te verzoeken een Stichting Administratie Kantoor (STAK) op te richten ten behoeve van de werknemers. Dit STAK bouwt in stappen van 1% per jaar een aandelenbelang op van tenminste 10% van de geplaatste aandelen. De leden van de ondernemingsraad treden op als het bestuur van de

¹ Zie bijvoorbeeld de website van de PvdA “Sterke vakbonden zorgen voor betere lonen” 2020

STAK. Dit moet leiden tot zeggenschap van de ondernemingsraad in de algemene vergadering van aandeelhouders en met het uitgeven van certificaten aan de werknemers, tot winstdeling.

Het wetsvoorstel stelt dat de ondernemingsraad *kan* verzoeken om instelling van een STAK, maar er wordt niet gesteld dat de ondernemer verplicht is het verzoek te honoreren. Er is ook geen procedure om een eventueel geschil rond instelling van een STAK te beslechten. Mogelijk kan dit worden opgelost door een bepaling op te nemen vergelijkbaar met de bepaling rond het instellen van een PVT in kleine ondernemingen: “de ondernemer kan een STAK instellen en is daartoe verplicht als tenminste een meerderheid van de werknemers daar om vraagt”.

- De ondernemingsraad wordt tot het bestuur van de STAK benoemd. Onze aanbeveling is om analoog aan de benoemingmogelijkheid voor besturen van voorzieningen die de ondernemer ten behoeve van de werknemers in stand houdt uit artikel 29 WOR, voor de ondernemingsraad meer ruimte te creëren. De ondernemingsraad heeft op grond van artikel 29 WOR het recht om tenminste de helft van de bestuursleden *al dan niet* uit zijn midden te benoemen. Het al dan niet uit hun midden laat de vrijheid om ter zake deskundige werknemers die niet in de ondernemingsraad zitten dan wel externe deskundigen te benoemen. En het biedt de mogelijkheid de omvang van het bestuur beperkt te houden, ook bij grote ondernemingen met ondernemingsraden tot maximaal 25 OR-leden.
- De STAK geeft certificaten uit aan alle medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband. Er is bij het uitgeven van certificaten in beginsel echter sprake van overdracht van vermogenstitels. Door de fiscus wordt dit beschouwd als loonbestanddeel waarover door de werknemer loonbelasting en andere inhoudingen afgedragen moeten worden. De vraag is of die afdrachten opwegen tegen het dividend dat op het certificaat wordt uitbetaald.
- Artikel 1 van het wetsvoorstel beperkt de regeling tot NV's en BV's. Dat stichtingen zonder winstoogmerk zijn uitgesloten is begrijpelijk, een stichting kent geen aandelen, maar ook in sectoren waar veel ondernemingen door stichtingen in stand worden gehouden zijn de lonen achter gebleven. Er kan hier ook een tweedeling ontstaan binnen sectoren als de zorg en de kinderopvang. Juist in die sectoren zijn in het verleden diverse stichtingen omgezet in BV's.
- Coöperatieve Verenigingen en Onderlinge Waarborg Maatschappijen vallen eveneens buiten het wetsvoorstel, terwijl hier vaak grote winsten ten behoeve van de leden worden behaald. Denk aan ondernemingen als FrieslandCampina, veevoederbedrijven, de Rabobanken en diverse verzekeringsmaatschappijen.
- Ook in alle NV's en BV's met minder dan 100 werknemers zijn de lonen achtergebleven bij de economische groei en de groei van de arbeidsproductiviteit.

Of wel, met het beperken van de regeling tot kapitaalvennootschappen wordt een aanzienlijk deel van de werknemers in het bedrijfsleven uitgesloten van de beoogde inkomenscorrectie.

- Veel grote ondernemingen hebben een concernstructuur. Het is niet duidelijk of de regeling per BV (werkmaatschappij) moet worden ingevoerd als die een eigen ondernemingsraad heeft, of op het niveau van de Holding met de COR. Door een STAK per werkmaatschappij in te stellen wordt werknemersinvloed via de algemene vergadering beperkt, daar de strategische besluiten op Holdingniveau worden genomen.
- Het wetsvoorstel beoogt het doorgeschoten aandeelhoudersactivisme gericht op de korte termijn en streven naar winstmaximalisatie tegen te gaan. Kan een winstdelingsregeling gebaseerd op aandelenbezit en dividenduitkering daaraan daadwerkelijk bijdragen? Deze regeling geeft de ondernemingsraad als bestuur van de STAK en daarmee als aandeelhouder, juist een belang bij winstmaximalisatie. Het belang van werknemers kan strijdig zijn met hun belang als aandeelhouders. Aangezien de ondernemingsraad in beide gevallen de vertegenwoordiger van de werknemers is kan deze daardoor in een ongewenste spagaat raken.
- Werknemersparticipatieregelingen komen in Nederland voor bij ongeveer 4% van de bedrijven. Zij zijn er meestal op gebaseerd dat werknemers certificaten van aandelen kopen van een STAK dat als aandeelhouder optreedt. Betrokkenheid van werknemers wordt bereikt doordat de werknemer niet alleen een aandeel in de winst krijgt, maar ook vermogen opbouwt. Daarmee heeft de werknemer/certificaathouder niet alleen belang bij korte termijn winstmaximalisatie, maar ook bij lange termijn waarde creatie, en bij een bedrijfsbeleid dat niet is gebaseerd op het nemen van grote maar wel lucratieve risico's. Werknemers kunnen in deze klassieke participatieplannen doorgaans 1 keer per jaar aandelen kopen of verkopen. Bij vertrek uit de onderneming geldt een verplichting de aandelen terug te verkopen. Op dat moment profiteert de werknemer van een eventuele waardeverhoging of lijdt hij verlies als de waarde gedaald is.

Het in dit wetsvoorstel gepresenteerde model zal ons inziens niet per se leiden tot eerlijker te delen of lange termijn waarde creatie bevorderen.

- Aandelen worden ondergebracht in de STAK en deze geeft certificaten uit aan de werknemers met een tijdelijk of vast dienstverband. Dat suggereert dat deze medewerkers de certificaten in eigendom krijgen.
- Een terugkoopregeling als werknemers van werkgever veranderen of met pensioen gaan ontbreekt echter.
- In sommige situaties is het verstandig om, ondanks winst, geen dividend uit te keren en de winst aan de reserves toe te voegen. Banken stellen vaak als voorwaarde voor kredietverstrekking, dat gedurende de looptijd van de lening winsten aan de reserves

moeten worden toegevoegd, dan wel gebruikt moeten worden om de lening versneld af te lossen. Alleen aandeelhouders en certificaathouders die de certificaten in eigendom hebben profiteren dan indirect door de waardestijging van hun aandeel of certificaat.

- De uitgifte van certificaten gebeurt hier aan het eind van het jaar op basis van het in dat jaar feitelijk gewerkte aantal uren om zo te komen tot een winstverdeling evenredig aan de geleverde arbeidsinspanning. Het vergt nadere toelichting hoe op basis van een beperkt aantal aandelen, jaar in jaar uit, certificaten uitgegeven kunnen worden in verhouding tot de in dat jaar geleverde arbeidsprestatie. Een mogelijke oplossing is de certificaten direct na uitkering van het dividend weer in te leveren en deze dus geen eigendom te laten worden. Dan lijkt het eenvoudiger om een winstdelingsfonds in het leven te roepen waarin jaarlijks 10% van de uit te keren dividenden wordt gestort, waarna dit evenredig aan de geleverde arbeidsinspanning onder de werknemers wordt verdeeld.

Kortom, als geen sprake is van vermogensopbouw voor werknemers, en daar lijkt het op, vervalt het werknemersbelang bij lange termijn waarde creatie en resteert slechts een prikkel tot korte termijn winstmaximalisatie en de wens onder alle omstandigheden dividend uit te keren.

Samenvattend

Wij steunen de achterliggende bedoeling van het wetsvoorstel Wet eerlijk delen, echter zien wij inhoudelijk de nodige bezwaren.

De ondernemingsraad kan om het instellen vragen van een STAK, echter is niet duidelijk of daaruit een verplichting ontstaat voor de ondernemer dan wel dat het verzoek kan worden afgewezen.

De toepassing binnen complexe concernstructuren blijft onbesproken.

Niet duidelijk is of de certificaten die aan de werknemers verstrekt worden hun eigendom worden (en dus ook tot vermogensopbouw leiden) en/of het wetsvoorstel zich beperkt tot een ons inziens vrij ingewikkeld distributiemechanisme.

Als er geen sprake is van vermogensvorming zoals bij de "klassieke" participatieregelingen, vervalt voor de ondernemingsraad als bestuur van de STAK mogelijk de prikkel in te zetten op duurzame waarde creatie en kan een prikkel richting winst- of dividendmaximalisatie ontstaan.

Alleen vennootschappen met meer dan 100 werknemers komen in aanmerking wat de compensatie voor achterblijvende loonontwikkeling beperkt tot slechts een deel van alle werknemers in Nederland.

Mogelijk is invoering van een universele spaarloonregeling of in het bedrijfsleven een investeringsloon zoals eerder eens door de FNV bepleit, een oplossing die meer recht doet aan de achterliggende gedachte van het wetsvoorstel.

Tot slot herhalen wij onze aanbeveling om in samenspraak met andere partijen en vakbonden te komen tot een beter onderbouwd voorstel, met een duidelijk en breed draagvlak.
