

## Reactie MNO inzake consultatie 'Wijziging bevoegdheden ondernemingsraden inzake beloningen'

De Stichting MNO heeft kennisgenomen van het voorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de beloningen van bestuurders en inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen. In dit document wil het MNO zijn opvattingen kenbaar maken over het onderwerp beloningen van bestuurders. In een separaat document worden de opvattingen over de arbeidsvoorwaarde pensioen verwoord.

Het MNO heeft reeds in 2007<sup>1</sup> rond het veel verdergaande voornemen om adviesrecht toe te kennen aan de OR over de topbeloningen en in 2014<sup>2</sup> een aantal opmerkingen en aandachtspunten geformuleerd. Het MNO wil deze aanvullen en actualiseren naar aanleiding van het voorgestelde wetsvoorstel en het intern overleg daarover.

### *Toegevoegde waarde wetvoorstel*

Een opgelegde bespreking van de beloningsverhoudingen in de overlegvergadering versterkt het informatierecht en komt de transparantie op dit onderwerp ten goede, maar is **geen belangrijke<sup>3</sup> aanvulling<sup>4</sup>** op bestaande instrumenten in de WOR en het Burgerlijk Wetboek. Het **vergroot de invloed** van de ondernemingsraden **niet**, daarvoor is de gekozen vorm van een opgelegde bespreking te zwak.

### *Vorm & timing*

Een dialoog over beloningen en bonussen van de topbestuurders is voor de medezeggenschap niet altijd eenvoudig. Dit wordt mede veroorzaakt door het ontbreken van een duidelijk referentiekader. Ook de overheid geeft hier geen richtlijnen, normering of toetsingskader zoals voor topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector of zoals in de wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. Het MNO is van mening dat de discussie over hoogte van de beloningen, bonussen, vertrekregelingen e.d. tussen de OR, raad van commissarissen en raad van bestuur vooraf gevoerd moet worden op en basis van steekhoudende argumenten met meetbare doelstellingen binnen te voren bepaalde maatschappelijk verantwoorde referentiekaders in een balans tussen people, planet en profit. De OR kan bij een bespreking vooraf duurzame en lange termijn aspecten inbrengen. Achteraf praten als de beloningen een feit zijn, is beduidend minder zinvol. Wanneer een dergelijke voorafgaand overleg heeft plaatsgevonden, krijgt de OR in het vervolgtraject ook een meer toetsende rol en blijft de discussie zakelijk.

### **Aanbeveling**

1. Het wetvoorstel te voorzien van een timing van de bespreking vóór toekenning van de beloningen.
2. Het wetvoorstel aan te vullen met een kader en/of onderwerpen waarover gesproken dient te worden (zoals de beloningscriteria).

Om te kunnen toetsen of beloningsverhoudingen evenwichtig en in balans zijn, moet de OR de hierover kunnen communiceren (evt. de achterban raadplegen). Dat betekent dat de informatie niet onder geheimhouding aan de OR verstrekt kan worden, zodat dit onderwerp in alle openheid besproken en gedeeld kan worden. Het wetsvoorstel spreekt van een agendering, de WOR zegt dat de agenda weliswaar bekend moet worden gemaakt, maar noch de betreffende delen uit de verslagen, noch de vergaderingen zijn noodzakelijkerwijs openbaar.

### **Aanbeveling**

3. In het wetvoorstel aangeven dat de bespreking en deling van de informatie niet onder geheimhouding plaatsvindt.

De bespreking van de beloningsverhoudingen zou in het overleg tussen bestuurder en de OR bij de bespreking van de algemene gang van zaken – zoals bedoeld WOR art. 24 – aan de orde moeten komen. In dit overleg zijn ook, indien van toepassing, de toezichthoudende commissarissen (of een vertegenwoordiging daarvan) aanwezig. Zo kan de bespreking niet alleen met de bestuurder, maar ook met én in aanwezigheid van de bepaler van de hoogte van de beloning plaatsvinden. Ook kan de beloning direct gerelateerd worden aan de algemene bedrijfssituatie die in deze vergaderingen aan de orde dient te komen.

### **Aanbeveling**

4. De wetstekst zou aanvullen met de verwijzing dat bespreking in een overlegvergadering zoals bedoeld in artikel 24 WOR plaatsvindt.

<sup>1</sup> 13 juni 2007 Beloningen topbestuurders met daarbij de notitie 'Visie op beloningen' aan de toenmalige minister van financiën

<sup>2</sup> 5 april 2014 Voornemen versterking van de medezeggenschap m.b.t. beloningsbeleid aan de minister van Social Zaken en Werkgelegenheid

<sup>3</sup> Niet in alle ondernemingsraden aangesloten bij het MNO en in de ondernemingen op de werkvloer wordt het onderwerp beloningen van de bestuurders als belangrijk ervaren. Dat komt soms doordat de top van de onderneming niet de directe gesprekspartner is van de OR, maar ook omdat de beloningsverhoudingen soms geen issue zijn.

<sup>4</sup> Veel van de aan het MNO deelnemende ondernemingsraden hebben voldoende houvast voor een dialoog over beloningen aan de bestaande wetgeving in WOR artikel 31d, wet openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuurders en commissarissen, het jaarverslag en de daaruit voortkomende informatie over de beloning, de arbeidsvoorwaarden en afspraken voor de verschillende groepen van werknemers in het bedrijf waaronder die van de directie, bestuurders en toezichthouders.

### *Complexiteit multinationale ondernemingen*

De bedrijven aangesloten bij het MNO zijn in meerderheid vennootschappen met een raad van commissarissen als toezichthoudend orgaan. Het gesprek over aan welke te realiseren doelen of targets de beloning, bonus, opties en of vertrekregeling van het bestuur is gekoppeld moet in de eerste plaats door de OR met de remuneratie commissie van de raad van commissarissen gevoerd worden, niet met de bestuurder. De bestuurder kan in de voorgestelde bespreking namelijk schuilen achter het besluit van de raad van commissarissen (hetgeen in de praktijk ook gebeurt). Bij een voorafgaande bespreking van de bestuurdersbeloningen met de raad van commissarissen kan dan deze direct de impact van zijn beslissing bij een vertegenwoordiging van het personeel toetsen. In de corporate governance code<sup>5</sup> ontbreekt een uitvoerigere beschrijving van een 'good practice' over de omgang met de OR. De OR als medetoezichthouder moet een prominentere rol krijgen in de corporate governance code zeker als het gaat om beloningen.

#### **Aanbeveling**

5. Een duidelijke consultatie procedure en verplichte bespreking tussen OR en raad van commissarissen rond het onderwerp beloningen op te nemen in de corporate governance code.

De vennootschappen met een raad van commissarissen kennen ook een Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). De OR heeft via het Burgerlijk Wetboek het recht zijn standpunt kenbaar te maken aan en in de AVA over de vaststelling van het bezoldigingsbeleid ten aanzien van bestuurders<sup>6</sup>. Niet alle ondernemingsraden<sup>7</sup> maken gebruik van de mogelijkheid een standpunt van de OR kenbaar te maken.

#### **Aanbeveling**

6. Ondernemingen verplichten het standpunt van de OR expliciet te benoemen naar de AVA bij wijzigingen in het bezoldigingsbeleid.

Bij internationale concerns, zoals aangesloten bij het MNO, met een hoofdbestuur in Nederland is er, door het gebruik van de Nederland-constructie, vaak geen medezeggenschap op het niveau waar het concernbeleid bepaald wordt en is de OR niet gesprekspartner van het hoofdbestuur. De beloningen van dit hoofdbestuur vallen ook het buiten het bedoelde jaarlijks gesprek met de OR over de beloningsverhoudingen. Toch beïnvloeden zij (en hebben uitstraling op) het beloningsbeleid binnen de hele onderneming.

#### **Aanbeveling**

7. WOR artikel 31d uit te breiden met deze categorie bestuurders.

Hetzelfde geldt voor ondernemingen waar de moedermaatschappij in het buitenland gevestigd is. Ook daar is er geen medezeggenschap op het niveau van de top van de onderneming (deze ondernemingsraden kunnen ook geen beroep doen op de wettelijke mogelijkheid om zijn standpunt ten aanzien van beloningen kenbaar te maken aan de AVA). Ook deze beloningen dient de OR te kunnen bespreken, omdat ze invloed hebben op het beloningsbeleid binnen de onderneming in Nederland.

#### **Aanbeveling**

8. WOR artikel 31d uit te breiden met deze categorie bestuurders.
9. In de geplande evaluatie van de EU richtlijn t.a.v. de Europese ondernemingsraad te pleiten voor uitbreiding van de bevoegdheden van de EOR op dit onderwerp.

### *Kennis en kunde*

Om een gedegen en kritische gesprekspartner te kunnen zijn op het onderwerp beloningen voor bestuurders en commissarissen en om niet verstrikt te raken in soms ondoorzichtig benchmark-onderzoeken, tabellen en kolommen heeft een ondernemingsraad kennis en scholing. Een ondernemingsraad kan ondersteuning nodig hebben om een standpunt te kunnen bepalen. Een gedegen voorbereide en kundige OR zal waarschijnlijk ook sneller gebruik maken van zijn recht om aan de AVA zijn standpunt kenbaar te maken en dit zelf toe te lichten.

#### **Aanbeveling**

10. In het wetvoorstel op te nemen een verplichting aan de werkgever om de ondernemingsraad te faciliteren in opleidingen en het inhuren van externe expertise op dit gebied indien noodzakelijk geacht.

Namens de Stichting MultiNationale Ondernemingsradenoverleg

Mathi Bouts, voorzitter Stichting MNO

16 maart 2015

*In de Stichting MultiNationale Ondernemingsradenoverleg komen vertegenwoordigers van (Centrale) Ondernemingsraden van een vijftigtal grote internationale concerns op regelmatige basis bijeen. Doel van de stichting is het bevorderen van medezeggenschap. Bij deze aangesloten concerns werken meer dan 635.000 mensen in Nederland en nog eens ruim 4,3 miljoen in het buitenland. [www.stichting-mno.nl](http://www.stichting-mno.nl)*

<sup>5</sup> In de Nederlandse Corporate Governance Code wordt de OR slechts 2 keer genoemd: III.1.1 en III.4.1 g) beide handelend over de omgang met de OR, maar zonder daarin voorbeelden te geven van 'best practices'.

<sup>6</sup> Art. 2:135 lid 2 BW

<sup>7</sup> Artikel 'Ondernemingsrecht 2013/94' 24 september 2013 (slechts de helft van de ondernemingsraden geeft een schriftelijk standpunt, één mondeling)