

OR-wereld heeft weinig kennis van zaken

Discussie topinkomens lijkt zinloze symboolpolitiek

De morele verontwaardiging over de hoge beloning van topbestuurders is groot. De ondernemingsraad lijkt het aangewezen orgaan daar namens de werknemers met de bestuurder de discussie over aan te gaan. Volgens *Frank Schreiner* heeft de OR echter te weinig kennis van zaken om goed voorbereid aan die discussie te beginnen.

In zijn brief van 7 maart 2014 schuift minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de ondernemingsraad weer naar voren als pion in de strijd tegen excessieve beloningen van topbestuurders. Het wondermiddel moet dit keer zijn dat er een verplichting komt om tenminste één maal per jaar de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming te bespreken.

De discussie over een rol bij het vaststellen van de beloning van topbestuurders is niet nieuw. Al in 2007 kreeg het NCD (Nederlands Centrum van Directeuren) een rode was voor de ogen bij voorstellen de ondernemingsraad adviesrecht te geven over het vaststellen van de beloning van bestuurders. Wat uiteindelijk leidde tot een voorstel van de kant van het NCD om de voordrachtcommissaris automatisch lid te maken van de remuneratiecommissie, die de beloning van de leden van de raad van bestuur vaststelt. Getrapte invloed dus vanuit de ondernemingsraad gezien, maar alleen in die gevallen waar de ondernemingsraad een voordrachtsrecht heeft en gebruikt. Dus wettelijk alleen bij de grote of structuurvennootschappen.

Ook later is het idee van een adviesrecht voor de ondernemingsraad nog een paar keer op tafel gekomen, steeds met dezelfde afwerende reacties van werkgeverszijde. De minister erkent nu dat deze weerstand er is. En omdat, zoals de brief stelt, OR-leden buiten het OR-werk in een hiërarchische relatie staan tot de bestuurder wil hij het

Frank Schreiner is adviseur arbeidsverhoudingen bij FNV Formaat.

overleg zo vormgeven dat de relatie niet verder onder druk komt te staan. Daarom krijgt de ondernemingsraad nu een aanscherping van iets wat hij al heeft.

De minister onderkent in zijn brief dat artikel 31d van de WOR (de Wet Harrewijn) al verplicht tot het verstrekken van informatie over de beloningsverhoudingen en de ontwikkeling daarvan. Inclusief informatie over de beloning van het bestuur en de toezichthouders. Nieuw zou zijn, volgens de brief, dat het bespreken van deze informatie nu één keer per jaar verplicht wordt. Maar aangezien het huidige artikel 31d al stelt dat de informatie 'mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken' moet worden verstrekt, bestond deze verplichting feitelijk al.

Verruiming

Naar het zich laat aanzien is de enige verruiming dat de beperking van artikel 31d dat dit geldt voor OR'en van ondernemingen met tenminste 100 werknemers nu wordt verruimd tot alle OR'en. Althans, dat is de aanname in de eerste reacties, in de brief zelf wordt dit niet expliciet genoemd. Als we de brief inderdaad zo moeten lezen dat het nieuwe regime voor alle ondernemingsraden geldt, zou de verplichting tot informatieverstrekking op ondernemingen met tenminste 50 werknemers en in sommige sectoren voor zelfs nog kleinere organisaties (welzijn 35 werknemers, volkshuisvesting 10 werknemers) van toepassing zijn. Daarnaast maakt de huidige WOR in artikel 31e nog uitzonderingen voor de zogenaamde kleine en middelgrote ondernemingen die een jaarrekening moeten publiceren.

Ook ondernemingen waarvan de bestuurder een aanmerkelijk belang heeft (5% van het aandelenkapitaal) zijn uitgezonderd. Vooral veel participatiemaatschappijen eisen van het management een deelname in die orde, zodat al die ondernemingen buiten de verplichting vallen. In de brief wordt nergens gerept over verruiming van deze criteria.

De Wet Harrewijn zag oorspronkelijk het licht onder de naam Wet openbaarmaking topinkomens, maar daar is in de praktijk nooit sprake van geweest. Hoewel in sommige sectoren, waaronder beursgenoteerde ondernemingen en

Bestuurders hebben weinig behoefte om over hun eigen financiën te praten

veel Maatschappelijke Ondernemingen (zorg, volkshuisvesting) de topinkomens individueel in het jaarverslag vermeld moeten worden, gaat artikel 31d WOR nog altijd uit van clustering tot groepen van minimaal vijf personen om de privacy te waarborgen. In de brief wordt ook niet gerept van verruiming van dit criterium.

Passende verhoudingen

Het huidige voorstel is kennelijk nodig omdat naar het oordeel van de minister de Wet Harrewijn niet heeft geleid tot de gewenste resultaten: het losmaken binnen de onderneming van discussie over wat passende verhoudingen zijn tussen de bezoldiging van topbestuurders en de rest van het loongebouw. Ondanks het feit dat ondernemers de informatie over de beloningsopbouw van de onderneming,

inclusief de topinkomens al sinds 2006 moeten verstrekken en bespreken in het artikel 24 overleg, gebeurt het niet. Waarom gaat het mis?

Ten eerste is daar natuurlijk de positie van de bestuurder zelf, die weinig behoefte heeft om over de inkomensverdeling binnen de onderneming te praten. En zeker niet over zijn eigen financiële positie.

Ook de ondernemingsraad is waarschijnlijk niet erg gemotiveerd. De discussie aangaan over de beloningsverhoudingen klinkt leuk, maar wat kan de ondernemingsraad er mee? Primaire arbeidsvoorwaarden, waaronder de hoogte van het loon, zijn van oudsher het terrein van de vakbonden en niet van de ondernemingsraad. De discussie daarover zal dus een erg beschouwend karakter hebben met weinig praktische consequenties. Bij veel bedrijven liggen de beloningsverhoudingen vast in CAO's en daarmee sowieso buiten de invloedssfeer van de ondernemingsraad.

Daarmee blijft over het voeren van een gesprek over de beloningsverhouding tussen de topfuncties en de rest van het loongebouw. In nette bewoordingen kan dan geconstateerd worden dat die verhouding wel erg scheef is, gekoppeld aan het verzoek om aan commissarissen of aandeelhouders te vragen naar een betere verhouding te streven. Waarmee we weer terug zijn op de positie dat de ondernemingsraad de bestuurder mag vertellen dat hij/zij te veel verdient.

Toezichthouders

En zo zijn we ook op het belangrijkste punt gekomen dat een goede discussie over de verhouding tussen topbeloning en het overige loongebouw in de weg staat. De algemene gang van zaken bespreking, waar artikel 31d het gesprek wil laten plaats vinden is niet de juiste plaats. En dat geldt ook voor een wettelijke verplichting dat gesprek één maal per jaar aan te gaan in een speciaal overleg tussen ondernemingsraad en bestuurder. Een overleg over de

beloningsverhoudingen en over de hoogte van de topinkomens binnen het totale loongebouw zou gevoerd moeten worden tussen de ondernemingsraad en de commissarissen of toezichthouders dan wel met de aandeelhouders. Maar juist dat overleg is niet geregeld, met het spreekrecht van ondernemingsraden op de aandeelhoudersvergadering van NV's als voorbeeldige uitzondering. Voor het overige bepaalt de WOR dat de raad van commissarissen of de raad van toezicht bij een aantal gelegenheden als toehoorder aanwezig moet zijn, maar nergens als gesprekspartner. Als de rvc/rvt op grond van artikel 16 WOR in een OR-vergadering worden uitgenodigd, geldt geen verschijningsplicht.

Het zou een enorme stap vooruit zijn als in de WOR geregeld zou worden dat het gesprek over de beloningsverhoudingen met de toezichthouder plaats moet vinden, dan wel net als bij de NV's, met de aandeelhouders. En dan bij voorkeur in afwezigheid van de bestuurder.

Remuneratierapport

Om een zinnig gesprek met de beslissers te kunnen voeren is bovendien meer nodig dan verontwaardiging over de hoogte van topinkomens. De code Frijns en de code voor de sector volkshuisvesting stellen dat de remuneratiecommissie van het toezichthoudend orgaan een remuneratierapport opstelt dat via de website openbaar gemaakt moet worden. Een degelijke verplichting zou er voor alle sectoren moeten komen.

In het remuneratierapport staat wat de opbouw van de beloning is (vast deel, korte termijn en lange termijn flexibel deel, emolumenten) en wat de overwegingen zijn die aan de gemaakte keuzen ten grondslag liggen. Vanuit dat rapport kan de discussie dan gaan over de met de bestuurder gemaakte prestatieafspraken en de wijze waarop de toezichthouder of aandeelhouder de opbouw van de beloning ziet als middel om die te verwezenlijken. En uiteraard kan daar ook besproken worden hoe die beloning past in de totale opbouw van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming.

Voor Maatschappelijke Ondernemingen geldt de Wet normering topinkomens. Maar deze wet stelt vooral een pla-

fond aan de hoogte van de inkomens bij ondernemingen die met collectieve middelen gefinancierd zijn. In sectoren als de zorg en de volkshuisvesting bestaan daarnaast afspraken over beloning gekoppeld aan een soort functie-waarderingsysteem. Afhankelijk van een aantal criteria als bijvoorbeeld omzet, complexiteit en aantal medewerkers mag de beloning hoger of lager zijn. Dat systeem biedt veel ruimte voor subjectieve interpretatie en daarmee de mogelijkheid de hoogte van de beloning oneigenlijk hoger

Gesprek over beloningsverhoudingen zou plaats moeten vinden met toezichthouder

uit te laten vallen dan de bedoeling was. Ook hier zouden dus remuneratierapporten en een goed gesprek van de toezichthouder met de ondernemingsraad op zijn plaats zijn.

Weinig aandacht

Als de nieuwe wetgeving er komt zullen de ondernemingsraden zich vervolgens in het onderwerp moeten gaan bekwaamen. Tot nu toe kom ik nog weinig aandacht tegen voor het omgaan met de Wet Harrewijn in het kader van het artikel 24 overleg. Ondernemingsraden vragen er vaak niet naar, maar ik heb de indruk dat ook veel opleiders dit nauwelijks of niet stimuleren. De vraag is of veel opleiders de kennis in huis hebben om een ondernemingsraad inhoudelijk voor te bereiden op een dergelijk gesprek. Of dat nou met de bestuurder, de toezichthouder of de aandeelhouder is. De discussie zal immers verder moeten gaan dan het uiten van morele verontwaardiging. Het vergt kennis van benchmarktechnieken, van functiewaardering en van de effecten van financiële prikkels. Als ondernemingsraden inhoudelijk niet zijn voorbereid op deze discussie is verdergaande wetgeving zinloze symboolpolitiek.