

WIJ WILLEM ALEXANDER,  
BIJ DE GRATIE GODS,  
KONING DER NEDERLANDEN,  
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,  
ENZ. ENZ. ENZ.

Voorstel van wet  
tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden  
van de ondernemingsraad inzake de beloningen van bestuurders

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is dat de bevoegdheden van  
ondernemingsraden inzake de beloningen van bestuurders van grote ondernemingen  
worden uitgebreid;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met  
gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij  
goedvinden en verstaan bij deze:

#### Artikel I

De Wet op de ondernemingsraden wordt als volgt gewijzigd:

##### A

In artikel 23, tweede lid, wordt na de eerste zin ingevoegd: In ondernemingen waarin in  
de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn, komen ten minste eenmaal per jaar in  
de overlegvergadering in ieder geval de hoogte en de inhoud van de in artikel 31d,  
eerste en tweede lid, bedoelde arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken aan de  
orde.

##### B

In artikel 31e wordt "Artikel 31d is" vervangen door: De artikelen 23, tweede lid, tweede  
zin, en 31d zijn.

## Artikel II

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

## **MEMORIE VAN TOELICHTING**

### **ALGEMEEN**

#### **1. Inleiding**

Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in een uitbreiding van de bevoegdheden van ondernemingsraden inzake de beloningen van bestuurders van grote ondernemingen.

#### **2. Bevoegdheden OR inzake beloningen van bestuurders van grote ondernemingen**

De overheid draagt, zoals in de doelstelling bij Artikel 1 Arbeidsmarkt van de begroting van SZW staat, bij aan evenwichtige arbeidsverhoudingen en -voorwaarden door te zorgen voor een wettelijk kader voor het functioneren van de arbeidsmarkt dat werknemers bescherming biedt en hun belangen waarborgt in evenwicht met de belangen van de onderneming. Daartoe voorziet de overheid in een minimumniveau van arbeidsrechtelijke bescherming met in achtneming van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

In de afgelopen jaren leidden als onevenredig ervaren stijgingen van de beloningen van bestuurders verscheidene malen tot maatschappelijke en politieke onvrede, vooral in die gevallen waarin de gemiddelde werknemer werd geconfronteerd met een 'nullijn' of een bescheiden salarisverbetering.

Vanzelfsprekend treedt de regering niet in de bevoegdheden van aandeelhouders: zij gaan over de vaststelling van de beloning van de bestuurders. Wel vindt de regering dat de ontwikkeling van evenwichtige beloningsverhoudingen binnen ondernemingen gediend is met meer openheid. De steeds terugkerende maatschappelijke discussie is dan ook voor de regering aanleiding om de bevoegdheden van de ondernemingsraad (OR) bij grote ondernemingen uit te breiden en scherper vast te leggen. Het kabinet heeft hiertoe bij brief van 7 maart 2014 aan de Tweede Kamer aangekondigd de Wet op de ondernemingsraden (WOR) te zullen aanpassen (Kamerstukken II 2013/14, 30 111, nr. 67).

Met het onderhavige wetsvoorstel wordt tevens invulling gegeven aan de motie van de leden Nijboer en Schouten van 9 april 2015 (Kamerstukken II, 2014/5, 31 789, nr. 55) die de regering verzocht om voorstellen tot meer zeggenschap en inspraak voor werknemers over de beloning van topbestuurders.

#### *Huidige positie ondernemingsraad*

Onevenredige beloningsverschillen kunnen de arbeidsverhoudingen binnen ondernemingen schaden. Het gesprek tussen OR en bestuurder/werkgever kan bijdragen aan het voorkomen hiervan. De regering is van mening dat dit meer ondersteund kan worden. In de huidige situatie is in artikel 31d van de WOR weliswaar geregeld dat de ondernemer schriftelijke informatie moet verstrekken aan de OR over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de werknemers en de beloningsafspraken van het bestuur. Hiermee wordt echter niet bewerkstelligd dat deze tijdens het overleg tussen bestuurder en OR ook daadwerkelijk besproken worden. Omdat er een hiërarchische verhouding bestaat tussen de bestuurder en de werknemers die de OR vormen, kunnen

de leden van de OR een drempel ervaren om deze zaken zelf ter sprake te brengen.

#### *Voorgestelde aanpassing WOR*

De voorgestelde wijziging heeft tot doel de WOR zodanig aan te passen dat een jaarlijks gesprek tussen de bestuurder en de OR over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, inclusief die van het bestuur, verplicht wordt gesteld.

De regering dient met de voorgestelde wijziging het belang van de meningsvorming binnen onderneming en maatschappij over de zogenoemde topbeloningen. De besluitvorming over de hoogte van de beloning van bestuurders blijft uiteraard voorbehouden aan de eigenaren/aandeelhouders van de onderneming. Bij de verantwoording over deze besluitvorming speelt het werknemersbelang echter ook een rol. De voorgestelde wijziging beoogt de behartiging van het werknemersbelang een steviger basis te geven.

De rapportage over de beloningsverhoudingen kan binnen de onderneming discussie losmaken over wat passende verhoudingen zijn tussen de bezoldiging van bestuurders en de rest van het loongebouw. Het belang van deze discussie wordt nu benadrukt doordat, naast de bestaande rapportage, een jaarlijks gesprek tussen de bestuurder en de OR over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming verplicht wordt gesteld.

Door de verplichting tot het voeren van een gesprek over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen wordt bevorderd dat de bestuurder actief verantwoording aflegt over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen. Door invoering van de verplichting hoeft de OR dit voor beide partijen gevoelige onderwerp niet meer zelf ter sprake te brengen.

#### *Toepassing op 'grote' ondernemingen*

De verplichting zal niet gelden voor alle OR-plichtige ondernemingen. De rechtspersonen die op grond van artikel 31e zijn uitgezonderd van de in artikel 31d geregelde verplichtingen tot gegevensverstrekking, zijn ook uitgezonderd van de verplichting om het jaarlijkse gesprek over de beloningsverhoudingen te voeren. Dit wil zeggen dat de verplichting van toepassing is op 'grote' ondernemingen waarin doorgaans meer dan 100 personen werken.

### **3. Effecten van de regeldruk**

Als gevolg van deze wetswijziging moet (binnen grote bedrijven) periodiek een gesprek gaan plaatsvinden waarin de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen aan de orde komt. Op basis van de bestaande informatieverplichting heeft de OR reeds recht op de informatie ter zake. In de huidige situatie *kan* de verstrekte informatie besproken worden in de overlegvergadering. De kern van de wetswijziging ligt hierin dat deze bespreking verplicht wordt. Daar waar een dergelijke bespreking niet eerder plaatsvond, zal dit tot enige extra vergadertijd leiden. Voor het overige zal de wetswijziging niet leiden tot een verzwaring van administratieve lasten. De uitbreiding van de bevoegdheid van de OR inzake de beloningen van bestuurders leidt tot een verhoging van de regeldruk met € 1,5 miljoen per jaar.

De wetswijziging kan tot verhoging van de nalevingskosten leiden in die ondernemingen

die nog geen gesprek voeren over de beloningsverhoudingen. Zowel ondernemingsraden als bestuurders zullen in dat geval extra voorbereidings- en vergadertijd nodig hebben. Voor het opgenomen bedrag is uitgegaan van ruim 7000 bedrijven met meer dan 100 werknemers; volgens het laatste Nalevingsonderzoek WOR<sup>1</sup> heeft daarvan 71% een OR; 25% is uitgezonderd vanwege artikel 31e van de WOR. Dit leidt tot 3794 bedrijven waarvoor de gespreksverplichting zal gelden waarvan naar schatting de helft het bedoelde gesprek reeds voert. Bij basistarieven voor voorbereidings- en vergadertijd (ca. € 50 per uur) zal de wetwijziging een individueel bedrijf bijna € 800,- op jaarbasis extra kosten. Uitgaande van 71% van de bedrijven bedragen de nalevingskosten 1,5 miljoen per jaar. Bij volledige naleving van de WOR (wanneer alle instellingsplichtige ondernemingen ook daadwerkelijk een OR hebben ingesteld) zouden de totale nalevingskosten kunnen stijgen tot € 2,1 miljoen per jaar.

#### **4. Internetconsultatie**

Met betrekking tot dit wetsvoorstel is, vanaf 17 februari tot 17 maart 2015, een internetconsultatie gehouden. Het wetsvoorstel had toen nog een tweede doel namelijk het verduidelijken dat de OR instemmingsrecht heeft over de arbeidsvoorwaarde pensioen, ongeacht of de pensioenuitvoerder een pensioenfonds is, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (ppi). Gelet op de reacties die op dat onderdeel van het wetsvoorstel zijn binnengekomen is nadien besloten dat onderdeel in een afzonderlijk, later in te dienen, wetsvoorstel onder te brengen.

De ontvangen reacties met betrekking tot het onderdeel topbeloningen betroffen in hoofdzaak de mate van kundigheid van ondernemingsraden en de vraag of de beïnvloedingsmogelijkheden van ondernemingsraden meer gediend zouden zijn met toekenning van een advies- dan wel instemmingsrecht. Daarnaast werd enkele malen gesuggereerd dat een overlegrecht van de OR met de Raad van Toezicht (RvT) (of Raad van Commissarissen) meer ter zake zou zijn dan een gesprek met de bestuurder.

De mate van kundigheid van ondernemingsraden speelt geen rol bij de toekenning van enig recht of bevoegdheid die volgt uit de wet. Toekenning van een advies- of zelfs instemmingsrecht is niet in overeenstemming met het beginsel dat de eigenaren/aandeelhouders (of RvT/RvC) gaan over de beloning van bestuurders. Het wetsvoorstel beoogt de transparantie en het gesprek over de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf te bevorderen. De RvT/RvC behoort betrokken te zijn bij de halfjaarlijkse vergadering over de algemene gang van zaken uit hoofde van artikel 24, tweede lid, van de WOR. Daarnaast staat het de OR (en de RvT/RvC) vrij overleg te voeren.

#### **ARTIKELSGEWIJS**

##### *Artikel I, onderdeel A*

In onderdeel A is de verplichting neergelegd om in de overlegvergadering de arbeidsvoorwaardelijke regelingen te bespreken. Verwezen wordt naar paragraaf 2 van deze memorie.

##### *Artikel I, onderdeel B*

In onderdeel B is geregeld dat de op grond van artikel 31e uitgezonderde rechtspersonen ook zijn uitgezonderd van de verplichting om in de overlegvergadering

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2012/3, 33 400 XV, nr. 5

de arbeidsvoorwaardelijke regelingen te bespreken. Verwezen wordt naar paragraaf 2 van deze memorie van toelichting.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher