

Vergaderjaar 2005–2006

28 163

Voorstel van wet van de leden Vendrik en Verburg tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met het verschaffen van openbaarheid over de hoogte van inkomens van topkader, bestuurders en toezichthouders van ondernemingen (Wet Harrewijn)

D

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 7 maart 2006

1. Inleiding

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben in het voorlopig verslag van dit initiatiefvoorstel een aantal opmerkingen en vragen ter beantwoording aan de indieners voorgelegd. De indieners danken de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de leden van de fracties van CDA, PvdA, VVD en D66 voor hun opmerkingen bij voorliggend initiatiefwetsvoorstel. De indieners zijn verheugd over de positieve gevoelens die leven bij de leden van de fracties van CDA, PvdA en D66.

Zoals de indieners van het wetsvoorstel al meldden in de Memorie van Toelichting zijn zij, net als de regering, voorstander van meer transparantie over de beloningsverhoudingen in ondernemingen. Het wetsvoorstel sluit daarbij aan op de informatieverplichting in het kader van de medezeggenschap binnen ondernemingen.

De indieners hebben bij de beantwoording de vragen van de verschillende fracties geclusterd.

2. Samenhang met Wet Medezeggenschap Werknemers

De leden van de Commissie en van de fracties van CDA en VVD vragen naar de samenhang tussen voorliggend wetsvoorstel en het voorstel «Wet Medezeggenschap Werknemers» (WMW) dat is ingediend door de regering. De leden wijzen hierbij op het aanvankelijke uitstel en door het gebleken geringe draagvlak in de Tweede Kamer, het uiteindelijke afstel van de behandeling van de WMW. De indieners kunnen niet anders dan dat voor kennisgeving aannemen, waarbij zij de leden willen wijzen op de toelichting van de regering bij het besluit tot intrekking van de WMW: «De reden voor de intrekking van de twee wetsvoorstellen is dat er sinds de indiening bij de Tweede Kamer van de voorstellen een jaar geleden, in de samenleving en in de Kamer nieuwe ideeën zijn ontstaan over medezeggenschap in bedrijven, aldus de minister. Bovendien is de rol die de ondernemingsraad heeft als het gaat om topinkomens, een kernpunt voor De Geus, inmiddels via de Wet Harrewijn geregeld.»

Verwezen zij ook naar de brief van 1 november 2005 aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal (28 163, C). Ten overvloede voegen de indieners daaraan toe dat de Wet Harrewijn niet het ingetrokken wetsvoorstel WMW, maar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) wijzigt.

3. Samenhang met Wet openbaarheid topinkomens publieke sector

De leden van de CDA-fractie vragen naar de samenhang tussen voorliggend voorstel en het wetsvoorstel «Openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens» (30 189) dat reeds in Uw Kamer is behandeld. Beide wetsvoorstellen richten zich op de transparantie van inkomens aan de top, maar er zijn drie belangrijke verschillen. Deze verschillen kunnen de indieners als volgt toelichten.

In de eerste plaats richt voorliggend wetsvoorstel zich primair op transparantie binnen de onderneming over de beloningsverhoudingen en de ontwikkeling daarvan, terwijl het wetsvoorstel «publieke topinkomens» zich primair richt op verantwoording aan het grote publiek (de belastingbetaler).

Het tweede verschil betreft de reikwijdte wat betreft de soorten organisaties. Het voorstel Wet Harrewijn betreft alle ondernemingen met tenminste honderd werknemers. Het betreft een wijziging van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De definitie van een onderneming in de WOR is gegeven in art. 1 onder c van de wet: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publieke aanstelling arbeid wordt verricht. Opgemerkt dient te worden dat de WOR niet van toepassing is op de defensiesector en op het basis-, speciaal en voortgezet onderwijs en dat de WOR voor het hoger onderwijs via een AMvB van toepassing is verklaard. Voor universiteiten geldt een keuzesysteem dat inhoudt dat bij gedeelde medezeggenschap de WOR geldt en bij ongedeelde medezeggenschap niet¹. Het voorstel Wet Harrewijn beperkt verder de toepasbaarheid van art. 31d. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid waarvan een van de bestuurders of commissarissen een natuurlijk persoon is die een direct of indirect belang heeft in de rechtspersoon overeenkomstig art. 4.6 van de Wet inkomstenbelasting 2001 is uitgezonderd. Verder is de rechtspersoon uitgezonderd waarvan de artikelen 396 of 397 van Titel 2.9 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn. De reikwijdte van het wetsvoorstel Wet Openbaarmaking topinkomens in de publieke en semi-publieke sector is veel beperkter. Het gaat hier immers alleen over die organisaties die in de publieke of semi-publieke sfeer zitten.

Het derde onderscheid betreft de aard van de te verstrekken informatie. In het wetsvoorstel Wet Openbaarmaking topinkomens in de publieke en semi-publieke sector gaat het om het openbaar maken van inkomens in de publieke en semi-publieke sector die uitstijgen boven het belastbare loon van een minister. Het openbaar maken dient plaats te vinden in een financieel verslagleggingdocument. In het wetsvoorstel Wet Harrewijn gaat het niet om individuele inkomens. Het betreft hier juist niet op individuele personen herleidbare gegevens van groepen in de onderneming werkzame personen, van het bestuur en van het toezichtorgaan. Het gaat om de verhouding van de regelingen met die van het vorige jaar. Er is zelfs een bepaling opgenomen die moet voorkomen dat bij een klein bestuur of toezichthoudend orgaan de gegevens op personen herleidbaar zijn (art. 31d, vierde lid). Het voorstel Wet Openbaarmaking topinkomens in de publieke en semi-publieke sector is dan ook meer te vergelijken met de sinds september 2003 bestaande bepaling in het BW, dat beursgenoteerde bedrijven in hun jaarrekening de individuele beloningen van het

¹ Gedeelde medezeggenschap: voor het personeel dient er een ondernemingsraad te zijn op grond van de WOR en voor de studenten een Studentenraad; ongedeelde medezeggenschap: personeel en studenten zijn vertegenwoordigd in een medezeggenschapsorgaan nl de universiteitsraad.

bestuur openbaar moeten maken. Het voorstel Wet Harrewijn sluit veel meer aan op de al in de WOR bestaande informatierechten van de OR.

4. De reikwijdte van het SER-advies, de WMW en de Wet Harrewijn

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de reikwijdte van de Wet Harrewijn in relatie tot het SER-advies en het wetsvoorstel Wet Medezeggenschap Werknemers. Zoals tijdens het debat in de Tweede Kamer ook door de minister is toegelicht, hadden de WMW en de Wet Harrewijn bijna dezelfde reikwijdte. Beide voorstellen introduceerden het jaarlijks informatierecht voor ondernemingsraden in ondernemingen met ten minste 100 werknemers, zowel in de private als de publieke sector. In de private sector worden zowel in de Wet Harrewijn als de WMW daarvan uitgezonderd: de ondernemingen met een directeur-grotaandeelhouder en de kleine ondernemingen die niet volledig jaarrekeningplichtig zijn. Het verschil met art 6:6 WMW is dat in de Wet Harrewijn voor de marktsector alleen ondernemingsraden van jaarrekeningplichtige ondernemingen een informatierecht hebben.

Het SER-advies, dat is uitgebracht in het kader van de evaluatie van de Wet op de Ondernemingsraden, is verdeeld op het punt van de openbaarheid van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van bestuurders, toezichthouders en werknemers. Desondanks bood het advies een handreiking die de initiatiefnemers hebben aangenomen. Het advies heeft onder meer geleid tot de verduidelijking van de derde nota van wijziging inzake het geclusterd aanleveren van de gegevens.

Tot slot wijzen de indieners er op dat de Stichting van de Arbeid zich in het Sociaal Akkoord voor zowel 2004 als 2005 expliciet heeft uitgesproken voor een zeer beheerste ontwikkeling van de inkomens die buiten het bereik van de CAO vallen. Met de plicht tot openbaarmaking van de arbeidsvoorwaardelijke regeling die de Wet Harrewijn introduceert menen de indieners aan dit doel tegemoet te komen.

5. Het onderscheid tussen kleine en (middel)grote ondernemingen

De leden van de fracties van PvdA en D66 vragen waarom de indieners hebben gekozen voor toepassing van het wetsvoorstel op ondernemingen vanaf honderd werknemers, in plaats van vanaf vijftig werknemers. De indieners erkennen dat iedere grens die wordt gesteld arbitrair is en vragen zal oproepen, maar hebben een tweetal redenen waarom voor de grens van honderd werknemers is gekozen.

In de eerste plaats geldt voor relatief kleine ondernemingen dat het hier waarschijnlijker is dat, door de kleine schaal, de individuen achter de beloningsgegevens snel kunnen worden achterhaald.

Ten tweede geldt hier het argument dat, hoewel de administratieve lasten van voorliggend wetsvoorstel uiterst beperkt zijn, kleinere ondernemingen de plicht tot openbaarmaking van de beloning als onevenredig zwaar kunnen ervaren.

De eenmanszaken en bedrijven met DGA's zijn uitgezonderd van de reikwijdte van het wetsvoorstel omdat de indieners willen voorkomen dat de beloning voor het geïnvesteerde vermogen en ondernemersrisico wordt verward met beloning van (top)management dat feitelijk in dienstbetrekking van de onderneming is.

Daarmee komen de indieners toe aan de vraag van de leden van de fracties van PvdA en D66 naar het bereik van het wetsvoorstel en in het bijzonder het aantal bedrijven dat onder deze wet valt. In tabel 1 hebben indieners het aantal bedrijven weergegeven naar aantal werknemers. Daaruit valt af te leiden dat 6810 bedrijven meer dan honderd werknemers in dienst hebben. De gegevens uit de tabel relativeren de inperking tot bedrijven met meer dan honderd werknemers aangezien veruit de meeste bedrijven geen werknemers hebben of minder dan vijftig werknemers in dienst hebben. Daarbij moet bovendien gekeken worden naar het grotere aantal werknemers dat werkzaam is bij de bedrijven met meer dan honderd werknemers. Als het aantal bedrijven met meer dan honderd werknemers uitgesplitst wordt naar sectoren dan komt dat ongeveer op de volgende percentages uit: 68,5% bedrijfsleven, 25% semi-overheid en 6,5% overheid.

Tabel 1: Aantalen bedrijven naar aantal werknemers 2004

Aantal werknemers	Aantal bedrijven
Geen	372 570
1 tot 50	315 420
50 tot 100	6 880
100 tot 200	3 410
200 tot 500	2 080
500 en meer	1 320
Totaal	701 685

Bron: CBS (2005), Nedstat

6. De clustering van gegevens

De indieners hebben, zo merken de leden van de fracties van PvdA en D66 terecht op, bij nota van wijziging vastgelegd dat ondernemers de gegevens over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen geclusterd mogen aanleveren. De leden van de genoemde fracties vragen hier een nadere toelichting op.

De indieners hebben deze clustering in het wetsvoorstel opgenomen omdat de openbaarmaking van individuele inkomens, met het oog op de privacybescherming van individuen, als een té zwaar instrument werd beschouwd. Hierbij verwijzen de indieners tevens naar het advies van het College Bescherming Persoonsgegevens bij voorliggend wetsvoorstel. In dit advies wees het college expliciet naar het proportionaliteitsbeginsel, dat inhoudt dat de inbreuk op de belangen van de betrokkene niet onevenredig mag zijn in verhouding tot het met de verwerking van persoonsgegevens te dienen doel.

Met de introductie van de mogelijkheid tot clustering van de gegevens over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen, menen de indieners beter te voldoen aan het proportionaliteitsvereiste. De clustering waarborgt een zekere mate van objectiviteit in de discussie over de beloningen binnen de onderneming. Tegelijkertijd doet deze mogelijkheid tot clustering niet af aan de inzichtelijkheid van de beloningsverhoudingen binnen een onderneming, en de ontwikkeling daarvan in de tijd. Sterker, de indieners menen dat clustering de gegevens voor de ondernemingsraad juist een beter analytisch inzicht zal geven en veel rekenwerk zal besparen.

De Wet Harrewijn heeft met name op het vlak van de interne beloningsverhoudingen een ruimer bereik dan de code Tabaksblat of het structuurregime. De indieners zien geen bezwaar indien de ondernemingsraad tevens de beschikking krijgt over informatie ten aanzien van de belo-

ningen die vanwege andere regelgeving, bijvoorbeeld in het jaarverslag, openbaar wordt gemaakt. Het is, zo stellen de indieners in reactie op de vragen van de leden van de fractie van de PvdA, logisch dat leden van de ondernemingsraad hiervan kennis nemen. Het verschil echter met het informatierecht dat met de Wet Harrewijn wordt toegekend aan de ondernemingsraden, is dat de informatie uit het jaarverslag pas achteraf, en de informatie op basis van deze wet vooraf, bij de ondernemingsraadleden terecht komt.

7. De methodiek van de clustering

De leden van de fracties van PvdA en D66 vragen om een nadere toelichting van de wijze waarop ondernemers de gegevens over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen kunnen clusteren.

De Wet Harrewijn spreekt van groepen van werknemers, bestuurders en toezichthouders. Indien een van deze groepen uit minder dan vijf personen bestaat, wat met name in het geval van bestuurders en toezichthouders niet uitzonderlijk zal zijn, kan desgewenst een combinatie van functionele groepen worden gemaakt. De gevraagde informatie mag dus worden gebundeld, maar dat is niet verplicht.

Uit het onderzoek van de consultancybureaus HayGroup en Towers Perrin valt af te leiden dat de raden van bestuur van grote ondernemingen gemiddeld uit twee tot drie personen bestaan, daarnaast is meestal nog een raad van commissarissen actief. Samen met het hoger management komt dat zeker boven de vijf personen uit.

8. Verwachte effecten van de Wet Harrewijn

De leden van de fracties van PvdA en VVD vragen naar de verwachte effecten van de Wet Harrewijn, waarbij de leden van de VVD-fractie expliciet de vrees uitspreken dat de voorgestelde openbaarmaking een opwaarts effect kan hebben op de inkomens aan de top.

De indieners stellen nadrukkelijk dat de Wet Harrewijn zich niet uitspreekt over de gewenste hoogte van de inkomens van werknemers, bestuurders en toezichthouders. Wél beoogt het wetsvoorstel de sociale dialoog in WOR-plichtige bedrijven en instellingen te versterken. Werknemers in de ondernemingsraad kunnen na aanneming van het wetsvoorstel niet alleen beter hun wettelijke taken uitvoeren, maar ook kunnen zij tijdig in gesprek met de leiding van instelling of bedrijf hun opvattingen over de beloningsverhoudingen kenbaar maken. Het wetsvoorstel geeft immers niet alleen inzicht achteraf, maar daar waar relevant ook vooraf. De indieners verwachten dat deze interne openheid en transparantie de normering binnen de onderneming wat betreft de beloningsverhoudingen stimuleert en dat hiervan een matigende werking zal uitgaan. Juist ook omdat de gegevens binnen de onderneming blijven verwachten de indieners geen opdrijvend effect tussen topinkomens van verschillende ondernemingen.

9. Aandacht voor specifieke groepen werknemers

De indieners willen het misverstand wegnemen bij de leden van de VVD-fractie dat het wetsvoorstel uitsluitend zou gaan over de beloningsverhoudingen aan de top. Het wetsvoorstel ziet toe op de geclusterde arbeidsvoorwaardelijke beloningen van alle werknemers binnen de onderneming. De wet beoogt te bereiken dat door intern normbesef de inkomens aan de top zich op meer verantwoordelijke wijze ontwikkelen.

De leden van de fractie van D66 vragen naar het mogelijke effect van voorliggend wetsvoorstel op het tegengaan van de discriminatie van minderheidsgroepen, vrouwen en deeltijdwerkers.

De indieners constateren dat dergelijke directe of indirecte discriminatie reeds bij wet verboden is. De indieners erkennen dat, door de introductie van de mogelijkheid om de gegevens over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen geclusterd aan te leveren, het voor de ondernemingsraad ingewikkelder is geworden om te beoordelen of er sprake is van achterstelling van bepaalde groepen waar het gaat om de arbeidsvoorwaarden. Tegelijkertijd wijzen de indieners de leden van de fractie van D66 er op dat de ondernemer verplicht is (art. 31 b WOR) eenmaal per jaar algemene gegevens te verstrekken betreffende aantallen en de verschillende groepen van in de onderneming werkzame personen, evenals inzake het voor deze personen gevoerde sociale beleid. Wat betreft de aantallen werknemers moet dit uitgesplitst worden naar o.a. leeftijd en geslacht. Het sociale beleid moet vooral in het teken staan van het instemming- en adviesrecht van de ondernemingsraad. Deze informatie is bestemd ter bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming.

Daarnaast dient de ondernemer ongevraagd de ondernemingsraad te informeren indien hij advies of instemming vraagt over besluiten als bedoeld in art. 25, 27 en 30. Hierbij kan informatie in het geding zijn betreffende in de vraag aangegeven groepen. Tot slot kan de ondernemingsraad zelf op grond van art. 31, eerste lid WOR nog nadere informatie vragen die voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is, en meer in het bijzonder op grond van artikel 28, kan de ondernemingsraad de ondernemer informatie vragen op het punt van de gelijke behandeling van vrouwen, minderheden en deeltijdwerkers.

10. Administratieve lasten

De leden van de fractie van de VVD vragen naar de belasting die de Wet Harrewijn oplevert voor bestuurders en voor de leden van de ondernemingsraad. De indieners willen in reactie hierop vaststellen dat de ondernemingsraad op grond van de huidige WOR reeds een aantal wettelijke taken heeft, waarbij dit nieuwe informatierecht goed aansluit. Het gaat dan onder meer om het adviesrecht bij reorganisaties (artikel 25 WOR), de zorgtaak over de juiste toepassing van arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (artikel 28 WOR) en het instemmingsrecht voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen (artikel 27 WOR).

De indieners constateren dat met name artikel 27 van de WOR, het instemmingsrecht voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen, aan belang wint. Steeds meer CAO's krijgen het karakter van raam-CAO's, waarbij aan het individuele bedrijf of instelling nadere invulling is overgelaten. De ondernemingsraad krijgt hierdoor een steeds beter inzicht in de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Voorliggend wetsvoorstel sluit aan op deze ontwikkeling. Daardoor zullen de aanvullende administratieve lasten voor de bestuurder en de leden van de ondernemingsraad zeer beperkt zijn.

De indieners bestrijden met klem de suggestie van de leden van de VVD-fractie dat er geen financiële of maatschappelijke baten tegenover dit wetsvoorstel zouden staan. Een zorgvuldig en goed afgewogen beloningsbeleid is niet alleen goed voor het vertrouwen binnen het bedrijf, maar ook voor het vertrouwen binnen de samenleving.

Tenslotte wijzen de indieners op private initiatieven zoals het Nationaal Beloningsonderzoek van Deloitte & Touche en salarisverwerker ADP die jaarlijks aan werkgevers een enquête zenden met de vraag welke werknemer meer verdient dan het jaar daarvoor, bruto, periodieken en bonussen inclus. Hieruit blijkt dat bedrijven de gewenste informatie vaak al beschikbaar hebben en zelfs aan derden verstrekken. Dit voorbeeld geeft de relativiteit aan van de extra administratieve last van de wet. Het is bovendien niet voor niets dat het oordeel van Actal zo positief is.

11. Internationale verhoudingen

De leden van de fractie van de VVD hebben vragen over de relatie tot buitenlandse ondernemingen. In de internationale toptien van bestuurlijke beloningen neemt Nederland na Japan en de Verenigde Staten de derde plaats in.

De indieners wijzen erop dat internationaal gezien verschillende landen diverse vormen van openbaarmaking van beloningsgegevens kennen. Zoals uit tabel 2 blijkt is Nederland daar niet uniek in. De indieners concluderen daaruit dat internationale ondernemingen niet afgeschrikt zullen worden door de interne informatieplicht aan de ondernemingsraad. De negatieve gevolgen voor de internationale concurrentie positie zullen dan ook naar alle waarschijnlijkheid beperkt blijven. De indieners veronderstellen dat een veelheid aan factoren bijdraagt aan de concurrentie en aantrekkelijkheid van het vestigingsklimaat in Nederland. Zo zal een algemene gematigde loonontwikkeling goed zijn voor de concurrentiepositie en de werkgelegenheid. De indieners zien daarin positieve effecten voor onze internationale concurrentiepositie.

Tabel 2. Openbaarmaking beloningsgegevens internationaal¹

Het Verenigd Koninkrijk	In 2002 werd de Companies Act van 1985 herzien. Bestuurders moeten nu een bestuurdersbeloningsverslag opstellen voor ieder financieel jaar. Dit beloningsverslag is verplicht voor alle privaatrechtelijke rechtspersonen en daarin worden per bestuurder op naam: betaalde vergoedingen, aandelenopties, uitgestelde beloningsplannen, en pensioenen vermeld.
Frankrijk	Het jaarverslag vermeldt het totale bedrag aan compensaties en vergoedingen per bestuurder. Dezelfde regels gelden voor de tien best betaalde werknemers.
Zweden	Beursgenoteerde vennootschappen aan de Zweedse beurs moeten jaarlijks informatie verschaffen over de beloning en andere voordelen van de voorzitter van het bestuur, de andere bestuurders, de directeur, en de leden van het managementteam. Voor elke topmanager wordt de totale beloning vermeld en andere voordelen, de vaste en variabele beloning, financiële instrumenten, opties, overeenkomsten over pensioenen en ontslagvergoedingen.
Spanje, België, Luxemburg, Denemarken, Finland	Jaarlijkse openbaarmaking van de totale beloning van het bestuur.
Duitsland	Vanaf januari 2006 zal een nieuwe wet in werking treden die vennootschappen wettelijk verplicht de hoogte en structuur van de bestuurdersbezoldiging openbaar te maken (Vorstandsvergütungssoffenlegungsgesetz).

¹ Deze gegevens zijn afkomstig uit: Guido Ferrarini et al. (2003) Law Working Paper Nr. 09/2003.

12. De aard van de te verstrekken gegevens

Op verzoek van de leden van de fractie van de VVD, geven de indieners een nadere toelichting op de aard van de gegevens die aan de ondernemingsraad aangeleverd dienen te worden. Het wetsvoorstel spreekt over de hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen en over afspraken per verschillende groep. Voor deze formulering is gekozen omdat het type arbeidsvoorwaarden nogal sterk kan verschillen van bedrijf tot bedrijf.

Deze verschillen respecterend, gaat het in de eerste plaats uiteraard om de primaire arbeidsvoorwaarden: het vaste salaris, eventuele variabele componenten – zoals prestatiebeloning, opties en bonussen – en aanspraken op vakantiegeld en pensioen. Daarnaast maken belonings-elementen uit de secundaire sfeer deel uit van de informatieplicht, zoals het recht op onkostenvergoedingen, auto van de zaak, verlof, scholing e.d. en ontslagbonussen. Het betreft anders gezegd alle op geld waardeerbare aanspraken van de werknemers. Voor een aanvullende omschrijving van veel voorkomende beloningscomponenten verwijzen indieners naar bijlage 2 van kamerstuk 27 400 XV nr. 62. Met name jaarverslagplichtige ondernemingen hebben deze gegevens reeds beschikbaar en dat betreft een groot deel van de ondernemingen dat onder deze wet komt te vallen.

Vervolgens vraagt de wet aan de ondernemer om inzicht te verschaffen in de verhoudingen in de arbeidsvoorwaardelijke regelingen tussen de verschillende groepen. In de derde nota van wijziging is dit expliciet toegevoegd: de verhoudingen tussen de verschillende groepen moeten in beeld worden gebracht. Het gaat erom dat de verhoudingen voor de ondernemingsraad inzichtelijk en vergelijkbaar zijn. De praktische vormgeving van de vergelijking zal dan ook afhankelijk zijn van de situatie binnen de onderneming en de wensen van de ondernemingsraad.

Ten derde vraagt het wetsvoorstel om de ontwikkeling van deze beloningsverhouding in de tijd. Door een jaarlijks informatierecht krijgt de ondernemingsraad een goed beeld van wijzigingen in de beloningsverhoudingen tussen groepen in de onderneming.

13. Geheimhouding

De leden van de D66 fractie zouden graag bijhouden hoe vaak gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid van geheimhouding. De indieners zijn daar geen voorstander van. De toetsing van het beroep van de bedrijfsleiding op de geheimhouding is de verantwoordelijkheid van de betreffende ondernemingsraad zelf. Het gaat immers om het functioneren van de ondernemingsraad. De gegevens ten behoeve van de ondernemingsraad worden bovendien niet gepubliceerd, het bijhouden van het beroep op geheimhouding zou dus een extra administratieve last betekenen.

14. De Wet Harrewijn bij een afwijkende bedrijfsstructuur

De leden van de fractie van het CDA vragen of het voor leden van de ondernemingsraad altijd duidelijk is of er in hun organisatie sprake is van een structuur met een directeur-groootaandeelhouder. De indieners kunnen dit bevestigend beantwoorden, de Wet op de Ondernemingsraden verplicht ondernemers om inzicht te verschaffen in de organisatievorm.

Datzelfde geldt ten aanzien van de situaties die de leden van de VVD-fractie schetsen ten aanzien van moederdochterbedrijven. De indieners willen dat overlaten aan de ondernemingsraden zelf. De ondernemingsraad kan in het kader van de uitoefening van haar taak natuurlijk altijd nadere informatie vragen. Extra regelgeving heeft naar het oordeel van de indieners geen toegevoegde waarde.

Vendrik
Verburg