



Aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal

T.a.v. de leden Ploumen (PvdA), Özütok (GroenLinks), Van Dijk (SP) en Van Brenk (50Plus)

Postbus 20018

2500 EA Den Haag

Den Haag, 9 mei 2018

Ref: B18.16

Betreft: Consultatie voorontwerp gelijke beloning van vrouwen en mannen

Geachte dames en heer,

Graag maakt Eumedion, het corporate governance en duurzaamheidsforum voor institutionele beleggers, gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het consultatiedocument d.d. 29 maart 2018 inzake het voorontwerp gelijke beloning van vrouwen en mannen (hierna: het voorontwerp). Het doel van de deelnemers van Eumedion is om de governance-, milieu- en sociale prestaties van beursvennootschappen te verbeteren. Onze reactie is beperkt tot die onderdelen uit het voorontwerp die de grootste raakvlakken hebben met de werkzaamheden van Eumedion en haar deelnemers. Het gaat dan in het bijzonder om de voorstellen met betrekking tot de informatie die in het bestuursverslag moet worden opgenomen.

1. Meer transparantie over beloningsverschillen wenselijk

In het voorontwerp wordt een pakket maatregelen voorgesteld met het doel om ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen binnen 'grotere ondernemingen'¹ tegen te gaan. Vooropgesteld moet worden dat Eumedion vindt dat gelijke gevallen gelijk moeten worden beloond, ongeacht zaken zoals geslacht, afkomst of levensovertuiging. Eumedion meent dat onverklaarbare beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen onwenselijk zijn en ziet eerlijke en gelijke

¹ Dat wil zeggen ondernemingen waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn (zie art. 10 jo. art 11a van het voorontwerp).

beloning als een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap. Zoals de initiatiefnemers terecht opmerken, geldt er sinds lange tijd een verbod op ongelijke beloning en loondiscriminatie. Tegen deze achtergrond had Eumedion verwacht dat de reeds bestaande wetgeving op dit terrein afdoende zou zijn. Uit de concept memorie van toelichting blijkt dat dit niet het geval is.

Op grond van het Nederlandse vennootschapsrecht stelt het bestuur direct dan wel indirect de bezoldiging van de medewerkers van de onderneming vast, houdt de raad van commissarissen toezicht op het bestuur en controleert de algemene vergadering zowel het bestuur als de raad van commissarissen. Ondanks dat de primaire verantwoordelijkheid voor het voldoen aan de reeds bestaande verbodsbepalingen over ongelijke beloning en loondiscriminatie bij het bestuur en de raad van commissarissen ligt, hebben aandeelhouders hierbij ook een rol. Een noodzakelijke voorwaarde voor het vervullen van deze rol is dat aandeelhouders over voldoende informatie beschikken. Eumedion is er daarom voorstander van dat er meer informatie wordt verschaft over het beloningsbeleid voor de medewerkers van een onderneming en de wijze waarop dat beleid wordt uitgevoerd en adviseert om dat te reflecteren in conceptart. 11a. Als onderdeel hiervan zou ook moeten worden ingegaan op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Aandeelhouders kunnen voornoemde informatie betrekken bij hun dialogen met ondernemingen en dit onderwerp tijdens algemene vergaderingen aan de orde stellen. Zo kunnen aandeelhouders het bestuur bijvoorbeeld bevragen over de effectiviteit van de maatregelen om verschillen in loon tussen vrouwen en mannen ongedaan te maken. Op deze manier kunnen aandeelhouders druk uitoefenen op het bestuur en hun bijdrage leveren aan het voorkomen van onverklaarbare beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen en daarmee aan de realisatie van Sustainable Development Goal nr. 10 van de Verenigde Naties die ziet op de vermindering van inkomensongelijkheid.

Hoewel Eumedion de achterliggende doelstelling van het voorontwerp van harte steunt, vraagt zij zich af of een certificeringmechanisme wel het geëigende middel is om die doelstelling te bereiken. Eumedion denkt dat een dergelijk mechanisme wel eens zou kunnen leiden tot afvinkgedrag en een verschuiving van de verantwoordelijkheid van het bestuur en de raad van commissarissen naar de certificerende instelling. Eumedion vindt dit onwenselijk en meent dat meer transparantie afdoende is.

2. Aandacht voor de berekening van beloningsverschillen noodzakelijk

In het voorontwerp is een verplichting voor 'grotere ondernemingen' opgenomen om in het bestuursverslag in te gaan op de verschillen in beloning tussen werknemers die arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde verrichten. Daarnaast moeten deze ondernemingen een toelichting geven indien er sprake is van ongelijke beloning tussen vrouwen en mannen en moeten zij aangeven hoe de beloningsverschillen ongedaan gemaakt zullen worden. Hoewel Eumedion voorstander is van meer transparantie op dit vlak, wil zij hierbij wel een kanttekening plaatsen. Het is immers van groot belang dat ondernemingen een zuivere vergelijking maken tussen de beloning van vrouwen en mannen en dat zij voor de berekening daarvan dezelfde methodiek gebruiken. Het vinden van een methodiek die hier recht aan doet, is nog niet zo eenvoudig. Dit wordt ook geïllustreerd door de ophef die de introductie van een soortgelijke wettelijke regeling in het Verenigd Koninkrijk onlangs heeft veroorzaakt.² In de rapportages die ter uitvoering van voornoemde wettelijke regeling zijn gepubliceerd, wordt uitgegaan van een gemiddelde en wordt er geen uitsplitsing per functie gemaakt. Doordat alle werknemers met elkaar worden vergeleken, kan uit de rapportages niet worden afgeleid of er binnen een onderneming sprake is van ongelijk loon voor gelijk werk. Dit doet afbreuk aan de bruikbaarheid van deze rapportages. Gelet hierop vindt Eumedion het wenselijk dat aandacht wordt besteed aan de te hanteren methodiek.

3. Afsluitend technische opmerkingen

- Het valt Eumedion op dat in conceptart. 11a niet wordt aangesloten bij de reeds in het Burgerlijk Wetboek gehanteerde terminologie en geeft in overweging om nauwer aan te sluiten bij die terminologie. Het is immers verwarrend indien voor dezelfde zaken verschillende termen worden gehanteerd. Volgens Eumedion zou in plaats van jaarverslag beter kunnen worden gesproken over bestuursverslag (vgl. art. 2:391 BW).
- Daarnaast vraagt Eumedion zich af wat van de accountant wordt verwacht met betrekking tot de in het bestuursverslag opgenomen informatie over beloningsverschillen en vindt het wenselijk dat dit wordt verduidelijkt.
- Voorts valt het Eumedion op dat bepaalde elementen uit het voorontwerp niet nader zijn ingekleurd, hetgeen de inzichtelijkheid van de wetgeving niet ten goede komt. Zo is het voor Eumedion bijvoorbeeld niet duidelijk wanneer er sprake is arbeid van nagenoeg gelijke waarde (conceptart. 11a) en wanneer er sprake is van een onverklaarbaar verschil in loon (conceptart. 11c). Eumedion vindt het wenselijk dat hierover duidelijkheid wordt verschaft.

Eumedion zou het zeer op prijs stellen als bovenstaande punten worden betrokken in de voorbereiding van het definitieve wetsvoorstel. Wij zijn uiteraard graag bereid ons commentaar

² <https://www.economist.com/news/britain/21739993-despite-its-flaws-new-obligation-could-spark-change-employment-practices-forcing> en <https://www.economist.com/news/leaders/21739960-first-make-it-more-transparent-how-narrow-britains-gender-pay-gap>.

mondeling nader toe te lichten. Onze contactpersonen zijn Diana van Kleef (diana.vankleef@eumedion.nl, tel. 070 2040 302) en Daan Spaargaren (daan.spaargaren@eumedion.nl, tel. 070 2040 305).

Met vriendelijke groet,

Drs. Rients Abma
Directeur Eumedion

Zuid Hollandlaan 7
2596 AL DEN HAAG