



Aan de voorzitter en de leden  
van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
van de Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Den Haag, 29 oktober 2020

Ref: B20.21

Betreft: wetsvoorstel gelijke beloning van vrouwen en mannen (Kamerstukken II 2019/20, 35157, nr. 5 e.v.)

Geachte dames en heren,

Eumedion, het corporate governance en duurzaamheidsforum voor institutionele beleggers, heeft met belangstelling kennis genomen van het bij uw Kamer aangehangene wetsvoorstel gelijke beloning van vrouwen en mannen zoals gewijzigd naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State (hierna: wetsvoorstel). 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 wetsvoorstel 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. Veel van onze zorgen ten aanzien van die voorstellen heeft Eumedion eerder verwoord in haar consultatiereactie van 9 mei 2018<sup>1</sup> op het voorontwerp van het wetsvoorstel. Wij zouden het zeer op prijs stellen wanneer u onze gezichtspunten, die wij hieronder uiteenzetten, bij de schriftelijke behandeling van het wetsvoorstel zou willen betrekken.

---

<sup>1</sup> <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/2018-05-commentaar-voorontwerp-gelijke-beloning-van-vrouwen-en-mannen.pdf?v=201013155903>.

## **1. Meer transparantie over beloningsverschillen wenselijk**

In het wetsvoorstel wordt een pakket maatregelen voorgesteld met het doel om ongelijke beloning tussen vrouwen en mannen tegen te gaan. Vooropgesteld moet worden dat Eumedion vindt dat gelijke gevallen gelijk moeten worden beloond, ongeacht zaken zoals geslacht, afkomst of levensovertuiging.<sup>2</sup> Eumedion meent dat onverklaarbare beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen onwenselijk zijn en ziet eerlijke en gelijke beloning als essentieel onderdeel van goed werkgeverschap. Zoals de initiatiefnemers terecht opmerken, geldt er sinds lange tijd een verbod op loondiscriminatie. Tegen deze achtergrond had Eumedion verwacht dat de reeds bestaande wetgeving op dit terrein afdoende zou zijn. Uit de 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 wettelijke bepalingen over gelijke beloning 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 het voorgestelde art. 2:391 lid 5 BW (artikel II). Als onderdeel hiervan zou ook moeten worden ingegaan op de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. 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 wetsvoorstel 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

---

<sup>2</sup> Zie ook: <https://youtu.be/QKgKaQzil1A>.

commissarissen naar de certificerende instelling. Eumedion vindt dit onwenselijk en meent dat meer transparantie afdoende is.<sup>3</sup>

## **2. Verduidelijking van de omvang van de rapportageverplichting over beloningsverschillen is wenselijk**

In het voorgestelde art. 2:391 lid 5 BW (artikel II) is een verplichting voor ondernemingen<sup>4</sup> opgenomen om in het bestuursverslag informatie te verstrekken over de omvang van de verschillen in beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers die arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde verrichten. Indien er sprake is van ongelijke beloning van vrouwen en mannen moet daarnaast een verklaring worden gegeven voor dit verschil en uiteen worden gezet op welke wijze wordt getracht gelijke beloning te bevorderen. Voor Eumedion is het niet helemaal duidelijk wat er nu moet worden gerapporteerd in het bestuursverslag. In de wet valt te lezen dat informatie moet worden vermeld over “de omvang van de verschillen in beloning”. Terwijl in de memorie van toelichting wordt aangegeven dat ondernemingen informatie over de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen moeten opnemen. Aangegeven wordt dat de onderneming informatie moet verstrekken of er een beloningsverschil is (niet zozeer hoe groot deze is in verband met de privacy van werknemers). Gelet op het voorgaande vindt Eumedion het wenselijk dat de omvang van de voorgestelde transparantieplichting wordt verduidelijkt.

## **3. Aandacht voor de berekening van beloningsverschillen is noodzakelijk**

Zoals hierboven al is aangegeven, is Eumedion er voorstander dat er meer informatie wordt verschaft over het beloningsbeleid voor de medewerkers en dat als onderdeel hiervan wordt ingegaan op de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Wel wil Eumedion hierbij 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 in het verleden heeft veroorzaakt.<sup>5</sup> 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 gelijk loon voor gelijk werk. Dit doet afbreuk aan de

---

<sup>3</sup> Zoals uit de memorie van toelichting blijkt, sluit een dergelijke aanpak aan bij die van Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.

<sup>4</sup> Dat wil zeggen ondernemingen die op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek een bestuursverslag moeten publiceren.

<sup>5</sup> <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>.

bruikbaarheid van deze rapportages. Gelet hierop vindt Eumedion het wenselijk dat aandacht wordt besteed aan de te hanteren methodiek.

#### **4. Afsluitend enkele technische opmerkingen**

- Eumedion vraagt zich af wat van de accountant wordt verwacht met betrekking tot de in het bestuursverslag opgenomen informatie over beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen en vindt het wenselijk dat dit wordt verduidelijkt.
- Daarnaast is het voor Eumedion nog niet duidelijk wanneer er sprake is van een onverklaarbaar verschil in loon (art. 11b). Eumedion vindt het wenselijk dat hierover duidelijkheid wordt verschaft.
- Ten slotte vindt Eumedion het wenselijk dat wordt verduidelijkt op welke termijn de wet zal worden geëvalueerd. In de reactie van de initiatiefnemers op het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State wordt gesproken over een evaluatie van de wet na drie jaar, terwijl in de wet zelf wordt gesproken over een periode van vijf jaar (artikel IV).

Wij zijn uiteraard graag bereid ons commentaar mondeling nader toe te lichten. Onze contactpersoon is Diana van Kleef ([diana.vankleef@eumedion.nl](mailto:diana.vankleef@eumedion.nl), tel. 070 2040 302).

Met vriendelijke groet,

Drs. Rients Abma  
Directeur Eumedion

Zuid Hollandlaan 7  
2596 AL DEN HAAG