

FACTSHEET



Financiële en niet-financiële rapportage als instrument om werknemers te betrekken bij de besluitvorming van de onderneming.

Nederland¹

Inleiding. Financiële and niet-financiële informatie in multinationale ondernemingen.

- Richtlijn 2014/95/EU** is uitgewerkt in nadere Besluiten, zoals het Besluit bekendmaking diversiteitsbeleid van 22 December 2016, het Besluit van 29 augustus 2017 betreffende nadere voorschriften omtrent de inhoud van het jaarverslag, het Besluit bekendmaking niet-financiële informatie van 14 Maart 2017 en Besluit inhoud bestuursverslag van 1 januari 2018. Richtlijn 2014/95/EU vormt een aanvulling op **Richtlijn 2013/34/EU**, de jaarrekeningenrichtlijn, die toeziet op jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen. Deze Richtlijn is ingevoerd om de harmonisatie van de standaarden voor jaarrekeningen wereldwijd te bevorderen en te zorgen voor een consistente en vergelijkbare financiële verslaglegging binnen de EU.

FINANCIËLE INFORMATIE

Gegevens die zijn opgenomen in jaarrekeningen of geconsolideerde jaarrekeningen en in managementverslagen op basis waarvan de jaarrekeningen zijn opgesteld. Richtlijn 2013/34/EU (de jaarrekeningenrichtlijn) heeft tot doel de nationale voorschriften te harmoniseren met betrekking tot de presentatie en inhoud van jaarrekeningen of geconsolideerde jaarrekeningen, de controle en publicatie ervan, en de verantwoordelijkheid van het management voor hetgeen wordt vermeld.

NIET-FINANCIËLE INFORMATIE

Informatie over het beleid van de onderneming inzake arbeidsomstandigheden, gelijkheid van mannen en vrouwen, sociale dialoog, gezondheid en veiligheid, diversiteit in de raad van bestuur, corruptie en corruptiebestrijding, milieubescherming en eerbiediging van de mensenrechten, en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ondernemingen die onder Richtlijn 2014/95/EU inzake niet-financiële verslaglegging vallen, moeten een eerlijk en volledig verslag over hun beleid inzake deze kwesties en resultaten verstrekken.

Financiële en niet-financiële verslaglegging biedt werknemersvertegenwoordigers en vakbonden de mogelijkheid om een **sociale dialoog** op gang te brengen of te versterken. De verslagen geven belangrijke informatie over het bedrijfsleiders, die nuttig is in informatie- en raadplegingsprocessen. Voorafgaande **informatie en raadpleging** zijn van essentieel belang om de werknemers en hun vertegenwoordigers te betrekken bij de besluiten van de onderneming voordat deze worden genomen. De Europese wetgeving bepaalt dat de werknemers in een vroeg stadium van het besluitvormingsproces van de onderneming voldoende geïnformeerd en geraadpleegd moeten worden.

¹ Edited by SBI FORMAAT.

Overzicht van rapportagepraktijken en de Nederlandse culturele en economische achtergrond

Het Nederlandse sociaal-economische model is gebaseerd op “soft-state” interventie met bedrijfsaangelegenheden, waarbij de voorkeur wordt gegeven aan niet-bindende richtsnoeren, codes of convenanten die tussen de sociale partners worden overeengekomen. Kenmerkend is de betrokkenheid van de SER bij arbeidsverhoudingen en MVO. De SER is een tripartiete adviesraad van de regering en speelt een belangrijke rol bij de regulering van arbeidsverhoudingen en andere sociale, economische en milieuvraagstukken. Er is echter ook enige wisselwerking tussen wetgeving en de 'vrijwillige' overeenkomsten.

In 2004 heeft de wetgever de Nederlandse **Corporate Governance Code** (Code-Tabaksblatt), die begon als een vrijwillige code, aangewezen als de gedragscode waaraan beursgenoteerde ondernemingen in hun jaarverslag moeten refereren. Zij dienen aan te geven in hoeverre zij de principes en *best practice* bepalingen hebben nageleefd (het "pas toe of leg uit principe").

De **Wet op de Ondernemingsraden (WOR)** geeft ondernemingsraden uitgebreide informatierechten. Daarnaast is er een uitgebreid **Besluit verstrekking financiële informatie aan ondernemingsraden** (1985). In principe moet alle informatie die een OR nodig denkt te hebben om zijn taak te vervullen door de werkgever worden verstrekt. Echter, als een OR niet weet wat hij niet weet, is het natuurlijk moeilijk om specifieke informatie te vragen. In dit opzicht kunnen de EU-richtlijnen voor verbetering zorgen, met name bij de toepassing van de "Due diligence"-elementen.

Richtlijn 2014/95/EU (niet-financiële informatie) is in 2018 voor alle EU-lidstaten in werking getreden.

Zij is van toepassing op grote ondernemingen, zoals beursgenoteerde ondernemingen, banken en verzekeringsmaatschappijen, met meer dan 500 werknemers, een minimumbalans van 20M euro en een jaarlijkse netto-omzet van ten minste 40M euro. De richtlijn schrijft voor dat bepaalde informatie openbaar moet worden gemaakt over de manier waarop wordt omgegaan met sociale en milieu-kwesties.



Implementatie van de Richtlijn Niet-financiële verslaglegging in **Nederland**

Het **Besluit bekendmaking niet-financiële informatie van 14 Maart 2017** is van toepassing op ondernemingen met meer dan 500 werknemers en verplicht deze onder meer tot openbaarmaking van hun beleid en de resultaten daarvan met betrekking tot: milieu-, sociale en personeelsaangelegenheden; eerbiediging van de mensenrechten; en bestrijding van corruptie en omkoping (met inbegrip van de zorgvuldigheidsprocedures). Doel is geïntegreerde en aanvullende informatie bij het jaarverslag te verstrekken, die nodig is om inzicht te krijgen in de verrichte activiteiten en de bereikte resultaten. Door transparantie van sociale en milieu-informatie verplicht te stellen, kunnen belanghebbenden de niet-financiële prestaties van bedrijven beoordelen en duurzaamheidsrisico's identificeren, waardoor bedrijven worden aangemoedigd een verantwoordelijke aanpak te ontwikkelen.

Een nadere uitwerking van deze vereisten is te vinden in de **Nederlandse Corporate Governance Code** (Code Tabaksblatt, waarvan de toepassing verplicht is gesteld voor publieke vennootschappen door het Besluiten van 6 december 2004 en 29 augustus 2017). De code bevat principes en *best practices* over de relatie tussen de raad van bestuur, de raad van commissarissen en de aandeelhouders. Inhoudelijk is de code echter geen bindend recht. Het is aan de aandeelhouders om de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen aan te spreken op naleving van de Code.

Richtlijn 2014/95/EU (niet-financiële informatie) heeft betrekking op ondernemingen die zowel "groot" als beursgenoteerd zijn. Merk op dat ondernemingen die onder de richtlijn vallen zowel onder het regime van het Burgerlijk Wetboek als onder de Wet op het financieel toezicht zullen vallen, omdat zij zowel "groot" als beursgenoteerd zullen zijn.



Rapportagepraktijken voor niet-financiële informatie op nationaal niveau

Een veel voorkomend verschijnsel in Nederlandse **multinationale ondernemingen** (MNO's) is de scheiding tussen de bedrijfsholding en de dochterondernemingen. Door toepassing van deze constructie valt de ondernemingsstrategie, waaronder investeringen en financiering maar ook MVO, buiten het bereik van de **OR**, die alleen recht heeft om geïnformeerd en geraadpleegd te worden wanneer deze strategie leidt tot besluiten die gevolgen hebben voor de werkplek/onderneming waarvoor de OR is geïnstalleerd.

In sommige Nederlandse MNO's wordt dit hiaat echter gedeeltelijk gerepareerd door een convenant dat de (centrale) ondernemingsraad extra rechten ten opzichte van het ondernemingsbestuur verleent.

De overlegrechten van de OR in Nederland zijn beperkt tot aangelegenheden binnen het Nederlandse grondgebied. Aangezien MVO niet ophoudt bij de grens, bestaat er een zekere spanning tussen de betrokkenheid van de OR bij MVO en de rechten op basis van de Wet op de Ondernemingsraden.

Analyse van de procedures en praktijk van de sociale dialoog

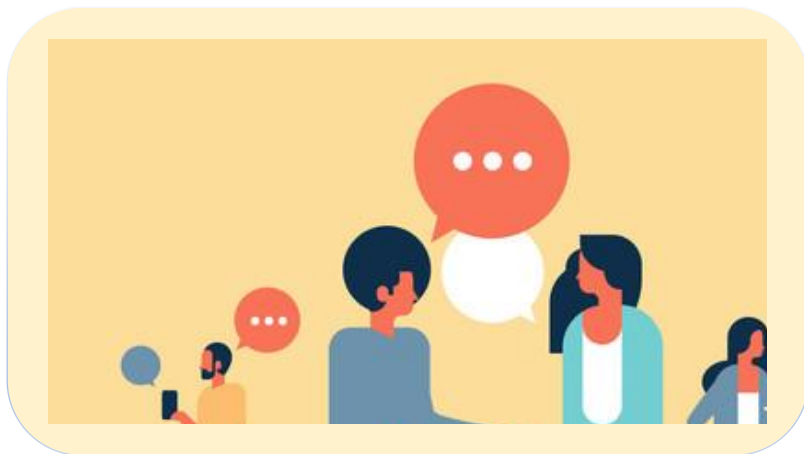
Informatie op milieu-, sociaal en bestuursgebied is belangrijk voor werknemersvertegenwoordigers en vakbonden als voornaamste belanghebbenden om de sociale dialoog op gang te brengen of te stimuleren, en vooral om meer te weten te komen over belangrijke kwesties waarover het management besluiten moet nemen die onvermijdelijk gevolgen zullen hebben voor alle werknemers.

Europese ondernemingsraden (EOR's) hebben, als Europese organen die de werknemers in multinationale ondernemingen vertegenwoordigen, recht op informatie en raadpleging over voor hen interessante strategische, economische en sociale kwesties.

Daarom moet niet alleen relevante informatie worden verstrekt over de tenuitvoerlegging van de ILO-verdragen, diversiteit en gelijke kansen, werkgelegenheidskwesties, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de uitoefening van vakbondsrechten, loopbaanbeheer en inzetbaarheid, het beloningssysteem, opleiding, gezondheid en veiligheid op het werk, maar ook zuiver economische en financiële informatie aan de hand waarvan de werknemersvertegenwoordigers zich op de hoogte kunnen stellen van de ontwikkeling van de onderneming, winst en verlies, investeringen, en van herstructureringen, reorganisaties en belangrijke structurele veranderingen. Over de onderwerpen van de uitoefening van het recht op informatie en raadpleging moet worden onderhandeld bij de oprichting van de EOR of vernieuwing van de EOR-overeenkomst. De onderwerpen voor informatie en raadpleging moeten worden vastgelegd in de EOR-overeenkomst.

In het kader van de sociale dialoog is van belang, dat de werknemersvertegenwoordigers op alle niveaus over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om technische documenten en complexe informatie te interpreteren en te begrijpen. Zij dienen te beschikken over kennis en vaardigheden die hen in staat stellen om adequaat geïnformeerd te zijn en hun standpunten tijdens de onderhandelingen effectief naar voren te brengen.

Uit de interviews die in het kader van het POWER-onderzoek met EOR-leden en vertegenwoordigers van ondernemingen zijn gehouden, is gebleken dat de EOR-vertegenwoordigers de hun voorgelegde relevante financiële en niet-financiële informatie alleen kunnen begrijpen als de EOR-leden regelmatig worden bijgeschoold over gemeenschappelijke thema's en/of als zij worden bijgestaan door deskundigen.



Best practises of workers' involvement in MNCs: procedures and tools pertaining to **information and consultation rights**

Alle EOR's die in het kader van het Europese POWER-project zijn geïnterviewd, beschikken ten minste over de informatierechten die hun door de Richtlijn worden toegekend. De meeste EOR's vinden het echter **moeilijk om met financiële informatie om te gaan**.

De geïnterviewden benadrukten het verschil tussen gewone standaardinformatie en de informatie die wordt verstrekt in buitengewone informatie- en raadplegingsprocessen over bijvoorbeeld herstructureringen.

In XYZ* bijvoorbeeld hebben ze altijd meer dan de voorziene 4 Select Committee-vergaderingen per jaar. Van bijzonder belang zijn de informatie- en raadplegingsprocessen over buitengewone aangelegenheden, projecten zoals het Programma Verenigd Europa en het Vaste-kostenproject. De leden van de EOR worden **tijdig geïnformeerd en geraadpleegd** door corporate management. Er doen zich meer problemen voor wanneer besluiten op andere managementniveaus genomen worden.

In YYY, een Nederlandse multinationale onderneming, wilde de EOR tijdens de raadpleging over een belangrijk herstructureringsvoorstel de beweegredenen achter het voorstel analyseren. Aangezien de Nederlandse OR een comité voor economisch-financiële risico's heeft, kon dit een risicoanalyse maken en de EOR adviseren.

In ABC verzocht de EOR de CEO in 2007 om de 10 principes van **UN Global Compact** te onderschrijven. Vervolgens begon ABC met de vereiste jaarlijkse rapportering in het kader van Global Compact. Er werd een Corporate Responsibility Team gevormd en een EOR-vertegenwoordiger maakte deel uit van dit team. Een andere EOR van de geanalyseerde bedrijven ontvangt updates over projecten in verband met CSR-kwesties en wordt betrokken bij nieuwe dergelijke projecten. Ook **gezondheid en veiligheid** zijn belangrijke onderwerpen, met inbegrip van de balans tussen werk en privéleven.

XXX EOR kan bredere MVO-kwesties buiten Europa bespreken. In verschillende bedrijven is de EOR ook actief als **ambassadeur voor goede arbeidsverhoudingen**. In XYZ is de EOR betrokken bij het opzetten van de werknemersvertegenwoordiging buiten Europa. Een werknemersvertegenwoordiger uit Brazilië wordt als waarnemer uitgenodigd voor de EOR-vergadering. De EOR ontving een verzoek om steun van een vakbond uit Wit-Rusland in de bedrijfstak vanwege de moeilijke situatie daar, en de EOR probeerde hen te steunen.

Wat de **vertrouwelijkheid** betreft, waren alle ondervraagde EOR-leden het erover eens dat als de EOR in een vroeg stadium moet worden geïnformeerd, het soms nodig is de informatie enige tijd vertrouwelijk te houden. In alle EOR-overeenkomsten zijn vertrouwelijkheidsclausules opgenomen. Eén ondervraagde EOR (XXX) beschikt over een uitgewerkte procedure voor de behandeling van vertrouwelijke aangelegenheden, waarbij vier niveaus van vertrouwelijkheid worden onderscheiden: Beperkt Comité, Europese ondernemingsraad, nationale werknemersvertegenwoordigers en de werknemers. In alle geïnterviewde gevallen waren zowel het management als de werknemersvertegenwoordigers het er echter over eens dat het belangrijkste element een basis **vertrouwen** is dat tussen beide partijen moet bestaan. Dit kan alleen in de loop van de tijd worden ontwikkeld door samen te werken. Dit wordt moeilijker wanneer van beide kanten veel nieuwe mensen bij de EOR betrokken raken en men elkaar door de Covid-crisis niet persoonlijk kan ontmoeten. Hoewel de meeste bedrijven uitgebreide verslagen over MVO publiceren, waarin ook aandacht wordt besteed aan mensen- en arbeidsrechten, zijn deze verslagen voor de meeste EOR's geen onderdeel van hun reguliere werkzaamheden. Betrokkenheid bij MVO of aan milieu, maatschappij en bestuur (Environmental, Social, and Governance - ESG) gerelateerde zaken, wordt door andere zaken ingegeven. Niet-financiële kwesties zijn in de banksector zeer belangrijk geworden.

*De namen van de deelnemende ondernemingen zijn geanonimiseerd.