

Reactie op adviesaanvraag van de ondernemingsraad

Onderwerp	Adviesaanvraag vaststelling remuneratiebeleid Royal Delft Group
Aan	Henk Schouten
Van	Ondernemingsraad
Datum	12-08-2020
Betreft	Reactie adviesaanvraag vaststelling remuneratiebeleid Royal Delft Group

Beste Bestuurder,

Aan de ondernemingsraad (OR) is op 13 juli 2020 de adviesaanvraag overhandigd over de vaststelling van het remuneratiebeleid van Royal Delft Group. De OR heeft dit verder niet met anderen overlegd gezien de geheimhouding.

Ter beschikking gestelde informatie

Aan de OR is de volgende informatie verstrekt:

Adviesaanvraag d.d. 13 juli 2020 betreffende de vaststelling van het remuneratiebeleid. Tevens is op dinsdag 23 juli het één en ander toegelicht door bestuurder, dit betrof een uiteenzetting over het huidige beleid en waarom dit middels een adviesaanvraag voorgelegd moet worden. Om een goed beeld te krijgen van het huidige beleid en de wetswijziging waar dit advies aan ten grondslag ligt zijn er een aantal bijlages bijgesloten:

- Nieuwe wet en regelgeving (impact van SRD2- implementatie in Nederland)
- Jaarverslag 2019, met huidige Remuneratiebeleid (bladzijde 48 t/m 51)

Korte samenvatting adviesaanvraag

Op basis van Artikel 23 lid 2 WOR heeft de OR adviesrecht over de vaststelling van het remuneratiebeleid van Royal Delft Group. Dit recht is op 2 april 2019 in een wetsvoorstel aangenomen. Bijlage 1 (impact van SRD2- implementatie in Nederland) laat dit wetsvoorstel zien, in het kort betekent dit het volgende:

De ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld om advies (voorheen: standpunt) uit te brengen over het voorstel tot vaststelling van het remuneratiebeleid. Het advies van de ondernemingsraad wordt gelijktijdig met het voorstel tot vaststelling van het remuneratiebeleid aangeboden aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). De Corporate governance code bevat geen soortgelijke bepalingen. Omdat de rol van ondernemingsraden formeler wordt (van standpunt naar adviesrecht), zal de OR ook vaker en in meer detail betrokken zullen zijn bij het vaststellen van het remuneratiebeleid.

Het remuneratiebeleid dient ten minste elke 4 jaar ter vaststelling opnieuw aan de aandeelhouders en de OR te worden voorgelegd. Doordat deze regeling over het verslagjaar 2019 is ingesteld zal er in de AVA op 8 september 2020 voor het eerste een vaststelling plaats moeten vinden. Indien het remuneratiebeleid daarna niet aangepast wordt zal dit over 4 jaar pas weer het geval zijn. Als er wel een voorstel van de Raad van Commissarissen (RvC) en de directie ligt om een aanpassing aan te brengen binnen de gesteld 4 jaar zal er opnieuw advies uitgebracht worden.

Huidig remuneratiebeleid volgens adviesaanvraag

Het huidige remuneratiebeleid is gespecificeerd in het jaarverslag 2019 (zie bijlage 2) onder 5. Verslag van de Raad van Commissarissen, Bezoldigingsverslag & remuneratierapport (bladzijde 48 t/m 51). Het remuneratiebeleid is al jaren hetzelfde. Dit blijkt uit de Vijf-jaarsvergelijking van de directiebeloning, beloningen leden van de RvC en de bruto beloning van de gemiddelde medewerker. De wijziging in de beloning van de bestuurder betreft alleen de indexaties van de CAO. De beloningen van de RvC zijn in de vergelijking ook telkens hetzelfde. De beloningen van werknemers wordt jaarlijks gewogen en beoordeeld door de desbetreffende leidinggevende (functioneringsgesprek), daarnaast zijn de CAO indexaties ook van toepassing op de lonen. Dit zijn in grote lijnen het huidige remuneratiebeleid, voor de overige vergoedingen verwijzen we naar het jaarverslag zoals eerder aangegeven.

Verzoek aan de OR

De directie doet het verzoek aan de OR om, indien mogelijk voor 14 augustus, schriftelijk positief advies uit te brengen over de vaststelling van het remuneratiebeleid van Royal Delft Group

Gevolgte procedure

De OR heeft de adviesaanvraag behandeld in zijn vergaderingen van 13 juli.

Het huidige Remuneratiebeleid dat is uiteengezet in het jaarverslag 2019 op bladzijde 48 t/m 51 is doorgenomen om achtergrondinformatie te krijgen en om te bevestigen dat het toekomstige remuneratiebeleid niet anders is dan het remuneratiebeleid in het verleden. Er zijn met deze wetswijzigingen geen mutaties geweest in het huidige remuneratiebeleid. Bij mogelijk veranderingen zal de OR hier dus over geïnformeerd moeten worden. De OR concludeert daarnaast dat de uiteenzetting in de adviesaanvraag die hierboven onder "Huidige remuneratiebeleid volgens adviesaanvraag" is weergegeven een reëel beeld geeft van hoe het remuneratiebeleid nu is en wordt uitgevoerd. Aangezien er geen wijzigingen zijn in het beleid is het huidige remuneratiebeleid ter kennisname aangenomen.

De OR heeft als toevoeging bij de reactie op de adviesaanvraag wel de beloningen van de werknemers beoordeeld en heeft de volgende punten opgenomen die in de huidige Corona crisis voor de werknemers een eerlijkere afspiegeling geven in deze moeilijke tijden:

Onderwerp 1 – Recht op functioneringsgesprekken bij een positief resultaat in 2020

Als er in 2020 nog een positief resultaat wordt gedraaid waardoor het bestuur aanspraak kan maken op een bonusuitkering, heeft het personeel recht op een functioneringsgesprek (dat normaliter zonder de huidige problematiek omtrent het coronacrisis al gehouden waren) waarin mogelijkwerwijs de daarbij behorend beloningen (opschalingen) behaalt kunnen worden. Een onevenredig beloning waarbij bestuurder wel een beloning krijgt en werknemers niet aanspraak kunnen maken op een regulieren verhoging wil de OR hiermee uitsluiten.

Onderwerp 2- Achtergestelde CAO verhogingen (technische groothandel) door het volgen van salarisindexatie bij een andere CAO (metalektro)

Tevens wil de OR u nog op de gemaakte afspraken wijzen dat de verlaten cao toeslag doorgevoerd gaat worden zodra er financiële ruimte voor is. Een en ander is al toegezegd en toegelicht in de mail d.d. 22 juli. Aangezien dit adviesaanvraag gaat over de beloningsstructuur wil de OR dit nogmaals aankaarten.

Effectuering van de adviesaanvraag

De OR gaat er, als onderdeel van haar advies, van uit dat de werkgever eventuele aanpassingen in het remuneratiebeleid meteen aan de OR meldt. De OR gaat er eveneens van uit dat de werkgever in het huidige remuneratiebeleid de geldende wet- en regelgeving ter zake op juiste wijze toepast.

Gebaseerd op de gevolgde procedure en de afwegingen die zijn gemaakt adviseert de OR positief, mits het recht op functioneringsgesprekken bij een positief resultaat in 2020 en de achtergestelde CAO verhoging (indien de situaties zich voortdoen) ook daadwerkelijk worden opgevolgd.

Met vriendelijke groeten,



Barry van der Meer
Voorzitter OR