

# Gelijke beloning en jaarverslaggeving

mr. drs. L.K. van Dijk<sup>1</sup>

Het onderwerp **gelijke beloning tussen vrouwen en mannen is een onderwerp dat hoog op de agenda van de Europese wetgever staat, en niet zonder reden. In maart 2023 maakte het Europees instituut voor statistiek Eurostat de meest recente cijfers over de loonkloof bekend. De resultaten liegen er niet om: in 2021 lag het bruto uurloon van vrouwen in de Europese Unie gemiddeld 12,7% lager dan dat van mannen. In het streven naar gelijke beloning is verantwoording en transparantie van groot belang. Er is daarom ook een rol toebedeeld aan (jaar)verslaggeving. In dit artikel bespreek ik de bestaande en toekomstige rapportageverplichtingen in dat verband.**

## 1. Inleiding

De afgelopen jaren is een tendens waarneembaar waarbij van ondernemingen wordt verwacht om over steeds meer diverse onderwerpen verantwoording af te leggen. De focus ligt daarbij met name op niet-financiële aspecten van verslaggeving, meer specifiek op de verplichting van ondernemingen om in toenemende mate te rapporteren over milieu, sociale en governance ("ESG") factoren. Hieronder kan ook de kwestie van gelijke beloning worden geschaard.

De regels op het gebied van remuneratie, en de verslaggeving daarover, zijn voorgaande jaren voor beursgenoteerde vennootschappen aangescherpt. Het belang van transparantie over de wijze van beloning van bestuurders en commissarissen is – onder meer – naar aanleiding van maatschappelijke ophef over de hoogte van bestuurderssalaries op de (politieke) agenda gekomen, en daar staat het nog steeds. Zo moet het bezoldigingsverslag een vergelijking bevatten tussen het salaris van een 'gemiddelde werknemer' en de bezoldiging van bestuurders. De discussie over beloningstransparantie spitst zich nu steeds meer toe op de verhouding en verschillen tussen de beloning van mannen en vrouwen. Deze discussie is onlangs weer aangewakkerd na de publicatie van Eurostat met de meest recente cijfers over de loonkloof in de Europese Unie.<sup>2</sup>

In deze bijdrage zet ik uiteen op welke wijze gerapporteerd moet worden over gelijke beloning. Daar toe ga ik allereerst in op de verslaggeving over beloningen in zijn algemeenheid (§ 2). Daarna behandel ik de verslaggeving over *gelijke* beloning, met een focus op genderverschillen in beloning. Ik besteed

aandacht aan bestaande verslaggevingsverplichtingen op dit gebied (§ 3) en aan wet- en regelgeving die nog in de pijplijn zit (§ 4). Daarbij zijn met name op niveau van de Europese Unie ontwikkelingen waarneembaar die relevant zijn voor het onderwerp gelijke beloning, zij het onder de bredere noemer van 'duurzaamheidsverslaggeving'. Ik sluit af met een conclusie (§ 5).

## 2. In vogelvlucht: verslaggevingsvereisten voor beloning

De verslaggevingsvereisten over beloning zijn neergelegd in verschillende wet- en regelgeving. Deze regels zijn onder meer terug te vinden in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek ("BW"), de *International Financial Reporting Standards* ("IFRS") die zijn goedgekeurd door de Europese Commissie ("EU IFRS"), de Wet op het financieel toezicht ("Wft"), de Nederlandse Corporate Governance Code ("CGC")<sup>3</sup> en in (concept)richtlijnen van de *European Banking Authority* ("EBA")<sup>4</sup> en de Europese Commissie.<sup>5</sup>

1. L.K. (Loes) van Dijk is advocaat te Amsterdam en coördinerend redacteur van dit tijdschrift.  
2. Te raadplegen via: [www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics). In 2021 was de ongecorrigeerde loonkloof tussen vrouwen en mannen in Nederland 13,5%.

3. In dit artikel ga ik uit van de Corporate Governance Code 2022. De herziene Code wordt naar verwachting in de loop van 2023 geïmplementeerd, zie ook de kamerbrief Kabinetsreactie geactualiseerde Corporate Governance Code en Monitoring Rapport boekjaar 2021, 28 maart 2022, te raadplegen via: [www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-economische-zaken-en-klimaat/documenten/kamerstukken/2023/03/28/kabinetsreactie-geactualiseerde-corporate-governance-code-en-monitoring-rapport-boekjaar-2021](http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-economische-zaken-en-klimaat/documenten/kamerstukken/2023/03/28/kabinetsreactie-geactualiseerde-corporate-governance-code-en-monitoring-rapport-boekjaar-2021).  
4. EBA, *Final Report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU*, 2 juli 2021, te raadplegen via: [www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-sound-remuneration-policies-second-revision](http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-sound-remuneration-policies-second-revision).  
5. Europese Commissie, *Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828 as regards the encouragement of long-term shareholder engagement* (draft), 1 maart 2019, te raadplegen via: [www.ec.europa.eu/info/sites/default/files/rrg\\_draft\\_21012019.pdf](http://www.ec.europa.eu/info/sites/default/files/rrg_draft_21012019.pdf).

## 2.1. Boek 2 BW

Boek 2 BW bevat op twee plekken regelgeving inzake de verslaggeving over beloningen: in Titel 9 Boek 2 BW (art. 2:383 e.v. BW) en in art. 2:135b BW (jo. art. 2:145 BW). De algemene verplichting om het bedrag aan bezoldigingen voor (gewezen) bestuurders en commissarissen op te geven is neergelegd in art. 2:383 BW. Het gaat daarbij om het totale bedrag van bezoldigingen, waaronder pensioenlasten, dat is toegekend aan de functionarissen en dat in het betreffende boekjaar ten laste van de vennootschap is gekomen. Het bedrag voor de gezamenlijke (gewezen) bestuurders en de gezamenlijke (gewezen) commissarissen wordt afzonderlijk van elkaar opgenomen.

Voor naamloze vennootschappen gelden andere eisen.<sup>6</sup> In art. 2:383c-e BW staan uitgebreidere verplichtingen opgenomen voor de verslaggeving over bezoldiging bij deze vennootschappen. Zo dient het bedrag van bezoldiging van bestuurders van naamloze vennootschappen te worden uitgesplitst (art. 2:383c BW). Wanneer de vennootschap bestuurders of werknemers rechten toekent om aandelen te nemen of te verkrijgen, dient uitgebreid opgave te worden gedaan van de voorwaarden waaraan deze rechten onderhevig zijn (art. 2:383d BW). Tot slot moet worden gerapporteerd over het bedrag van leningen, voorschotten en garanties die de vennootschap heeft verstrekt aan de bestuurders en commissarissen (art. 2:383e BW).

Voor beursvennootschappen<sup>7</sup> gelden bovendien nog aanvullende eisen die volgen uit art. 2:135b BW. Deze aanvullende eisen zijn het gevolg van de implementatie van de Europese Richtlijn 2007/36/EG ('Aandeelhoudersrichtlijn').<sup>8</sup> Vanaf december 2019 zijn beursvennootschappen op grond van dit artikel verplicht een 'duidelijk en begrijpelijk' bezoldigingsverslag op te stellen en openbaar te maken. De onderwerpen die aan de orde moeten komen in het bezoldigingsverslag staan niet-limitatief opgesomd in art. 2:135b lid 3 BW.

Het bezoldigingsverslag wordt aan de jaarlijkse algemene vergadering voorgelegd voor een adviserende stemming (2:135b lid 2 BW). Daarnaast moet het bezoldigingsverslag worden gecontroleerd door een accountant (art. 2:135b lid 7 BW) en wordt het verslag na de algemene vergadering openbaar gemaakt (art. 2:135b lid 6 BW). Het openbaarmakingsvereiste behelst de verplichting om het bezoldigingsverslag beschikbaar te stellen op de site van de vennootschap

voor ten minste een periode van tien jaar (art. 2:135b lid 6 BW). In de praktijk wordt het bezoldigingsverslag zelden afzonderlijk gepubliceerd, maar maakt het onderdeel uit van het jaarverslag. De openbaarmaking van het bezoldigingsverslag heeft tot doel de transparantie over de bezoldiging van bestuurders en commissarissen te vergroten. Bovendien moet hiermee de verantwoordingsplicht van bestuurders en commissarissen worden vergroot.<sup>9</sup>

## 2.2. EU IFRS

Sommige Nederlandse vennootschappen zijn verplicht om de (geconsolideerde) jaarrekening in te richten aan de hand van de EU IFRS. Toepassing van EU IFRS kan ook op vrijwillige basis. De EU IFRS zijn internationale standaarden voor jaarrekeningen die zijn goedgekeurd door de Europese Commissie.<sup>10</sup> Hierin zijn tevens voorschriften opgenomen over de wijze waarop moet worden gerapporteerd over bezoldiging.

In het geval dat de jaarrekening wordt ingericht aan de hand van EU IFRS, moeten de voorschriften inzake bezoldiging die volgen uit EU IFRS worden toegepast naast art. 2:383 BW respectievelijk art. 2:383c-e BW. De EU IFRS bevatten verschillende standaarden die zien op bezoldiging en de verslaggeving daarover. International Accounting Standard ("IAS") 19 geeft regels over personeelsbeloningen ("*employee benefits*"), waarbij het uitgangspunt is dat sprake is van een 'beloning' wanneer de werknemer prestaties heeft verricht waarvoor hij wordt gecompenseerd. Voor de bezoldiging van bestuurders en commissarissen in het bijzonder is IAS 24 over informatievervalsing over verbonden partijen ("*related party disclosures*") relevant. Bestuurders en commissarissen zijn volgens IAS 24 "managers op sleutelposities" ("*key management personnel*") en kwalificeren daarmee als 'verbonden partij'. Via IAS 24 wordt IAS 19 van overeenkomstige toepassing verklaard op deze functionarissen. Bovendien dient op grond van IAS 24 informatie over op aandelen gebaseerde betalingen te worden opgenomen in de verslaggeving. In dat kader is IFRS 2 over op aandelen gebaseerde betalingen ("*share-based payments*") relevant, waarin nadere regels zijn gegeven over hoe de financiële verslaggeving over deze betalingen moet plaatsvinden.<sup>11</sup>

6. Met uitzondering van naamloze vennootschappen waarvan de statuten uitsluitend aandelen op naam kennen, een blokkeringsregeling bevatten en niet toelaten dat met medewerking van de vennootschappen certificaten aan toonder worden uitgegeven, zie art. 2:383b BW.

7. Vennootschappen waarvan de aandelen of met medewerking van de vennootschap uitgegeven certificaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt als bedoeld in art. 1:1 Wft.

8. Richtlijn 2007/36/EG, *PbEU* 2007, L 184/17, zoals gewijzigd bij Richtlijn (EU) 2017/828, *PbEU* 2017, L 132.

9. M.L. Lennarts, in: *T&C Burgerlijk Wetboek*, art. 2:135b BW, aant. 4.

10. Zie hierover uitgebreid J.B.S. Hijink e.a., 'Bronnen van het jaarrekeningsrecht', in: J.B.S. Hijink e.a. (red.), *Handboek Jaarrekeningsrecht (Serie Van der Heijden Instituut nr. 164)*, Deventer: Wolters Kluwer 2020/2.2.4.

11. E.C.H.J. Lokin, 'Bezoldiging van bestuurders en commissarissen in de jaarrekening', in: J.B.S. Hijink e.a. (red.), *Handboek Jaarrekeningsrecht (Serie Van der Heijden Instituut nr. 164)*, Deventer: Wolters Kluwer 2020/34.3.1.

### 2.3. Wet op het financieel toezicht en Europese regelgeving

In Hoofdstuk 1.7 Wft is de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen ("Wbfo") opgenomen. Zoals al blijkt uit de naam van deze wet, geeft de Wbfo nadere regels voor bezoldiging bij financiële ondernemingen. Met het oog op verslaggeving is met name art. 1:120 Wft relevant. Op grond van lid 1 van dit artikel dient een financiële onderneming<sup>12</sup> in het bestuursverslag een beschrijving op te nemen van het beloningsbeleid. Deze beschrijving wordt doorgevoerd opgenomen in het bezoldigingsverslag. Art. 1:120 lid 2 Wft eist verder van financiële ondernemingen dat zij openbaar maken hoeveel personen die bij de financiële onderneming werkzaam zijn een totale jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen, waarbij ook het bedrijfsonderdeel waar deze personen voornamelijk werkzaam zijn moet worden benoemd (sub a), en het jaarlijks bedrag aan variabele beloning dat is uitgekeerd aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid (sub b).

De regels uit de Wft zijn (onder meer) het gevolg van implementatie van Richtlijn 2013/36/EU (de *Capital Requirements Directive IV*, "CRD IV").<sup>13</sup> In aanvulling op de CRD IV is bovendien Verordening (EU) nr. 575/2013 (de *Capital Requirements Regulation*, "CRR")<sup>14</sup> van belang. De CRD IV en de CRR geven regels voor het prudentiële toezicht op banken en beleggingsondernemingen in de Europese Unie. Deze regelgeving is het resultaat van de omzetting van het Bazel III-akkoord, waarin na de financiële crisis internationale standaarden zijn geïntroduceerd ter versterking van het financiële stelsel. Hieruit volgen ook regels voor verslaggeving over beloning. Zo geeft art. 450 CRR een opsomming van de informatie die financiële instellingen openbaar moeten maken over het beloningsbeleid en de beloningscultuur ten aanzien van de categorieën medewerkers wiens werkzaamheden wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling. Daarnaast moeten financiële instellingen ingevolge art. 96 CRD IV hun beloningsbeleid publiceren op hun website, waarbij ze moeten toelichten op welke wijze ze aan de vereisten van art. 88-95 CRD IV voldoen.

### 2.4. Corporate Governance Code

Op grond van de Corporate Governance Code gelden voor beursvennootschappen aanvullende regels inzake beloning voor bestuurders.<sup>15</sup> Omdat de regelgeving die volgt uit de Corporate Governance

Code gestoeld is op het 'pas toe of leg uit'-principe, zijn beursvennootschappen niet verplicht om aan de hand van de Corporate Governance Code invulling te geven aan de vormgeving van de bezoldiging.

De Corporate Governance Code bevat ook regels over de verantwoording over de uitvoering van het beloningsbeleid. Uit Principe 3.4 CGC volgt dat deze verantwoording moet worden afgelegd door de raad van commissarissen in het remuneratierapport. Deze terminologie wijkt af van de regeling van art. 2:135b BW, waarin wordt gesproken over een 'bezoldigingsverslag'. Het belangrijkste onderscheid tussen het remuneratierapport van de Corporate Governance Code en het bezoldigingsverslag van Boek 2 BW, is dat het remuneratierapport slechts ziet op bezoldiging van bestuurders. Ingevolge Boek 2 BW moet tevens worden gerapporteerd over de bezoldiging van commissarissen.

In bepaling 3.4.1 CGC staan aanvullende eisen waaraan het remuneratierapport moet voldoen naast hetgeen de wet vereist. Eén van de onderwerpen die terug moet komen in het remuneratierapport is de 'pay ratio', ofwel de beloningsverhouding. Hoe het begrip 'beloningsverhoudingen' moet worden geïnterpreteerd, volgt uit de Corporate Governance Code.<sup>16</sup> De pay ratio omvat de verhouding tussen de totale jaarlijkse beloning van de CEO en de gemiddelde jaarlijkse beloning van werknemers.

### 2.5. Richtsnoeren van EBA en Europese Commissie

Op Europees niveau wordt vaak door middel van richtsnoeren *guidance* gegeven voor de manier waarop verslaggeving moet worden ingevuld. In het kader van bezoldiging zijn er twee relevant: de richtsnoeren van de EBA en de concept-richtsnoeren van de Europese Commissie. Een belangrijk kenmerk van deze richtlijnen is dat ze weliswaar niet direct bindend zijn,<sup>17</sup> maar dat er wel bepaald gewicht aan wordt toegekend.

In juli 2021 heeft de EBA de finale versie van de herziene Richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid ("EBA-Richtsnoeren") gepubliceerd.<sup>18</sup>

12. Alleen financiële ondernemingen waar art. 1:117 BW op van toepassing is.  
 13. Richtlijn 2013/36/EU, *PbEU* 2013, L 176, zoals gewijzigd bij Richtlijn 2019/878/EU, *PbEU* 2019, L 150. Zie art. 74 lid 3 CRD IV en art. 75 lid 2 CRD IV.  
 14. Verordening (EU) 575/2013, *PbEU* 2013, L 176.  
 15. Dat is overigens niet veranderd ten opzichte van de Corporate Governance Code 2016.

16. Hoewel deze eis niet nieuw is, ontbrak de uitleg in de Corporate Governance Code 2016. Nadat de Monitoring Commissie Corporate Governance had vastgesteld dat het begrip niet eenduidig werd toegepast, heeft zij nadere *guidance* gegeven in het monitoringsrapport 2019, zie ook Monitoring Commissie Corporate Governance, *Rapport monitoring boekjaar 2019*, december 2020. Deze aanvulling komt goeddeels overeen met de uitleg zoals nu opgenomen in de herziene Corporate Governance Code.  
 17. Voor de EBA-richtsnoeren geldt evenwel dat de DNB zich eraan heeft geëngaat om bij de uitoefening van het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens de Wft de richtsnoeren in acht te nemen, zie ook Beleidsregel toepassing richtsnoeren Europese toezichthoudende autoriteiten Wft 2019.  
 18. EBA, *Eindverslag over de Richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid*, EBA/GL/2021/04, 2 juli 2021.

In de herziening van de richtsnoeren is rekening gehouden met de eis dat het beloningsbeleid genderneutraal moet zijn.<sup>19</sup> De EBA-Richtsnoeren vinden hun grondslag in de CRD IV en zijn van toepassing op financiële instellingen en beleggingsondernemingen. Ondanks dat de EBA-Richtsnoeren vooral zien op de inrichting van het beloningsbeleid, is er ook sprake van een verslaggevingscomponent. Richtsnoer 318 en 319 EBA-Richtsnoeren zien op de openbaarmaking van informatie over het beloningsbeleid. De EBA-Richtsnoeren dragen de bevoegde autoriteiten – in Nederland De Nederlandsche Bank ("DNB") – op om te toetsen of de instellingen aan de openbaarmakingsverplichtingen vervat in art. 450 CRR en art. 96 CRD IV voldoen. Zie over deze openbaarmakingsverplichtingen § 2.3.

Waar de EBA-Richtsnoeren slechts zien op financiële instellingen en beleggingsondernemingen, gelden de concept-richtsnoeren van de Europese Commissie alleen voor beursvennootschappen. De richtsnoeren geven invulling aan de verslaggevingseisen die volgen uit art. 2:135b BW. De laatste conceptversie van de richtsnoeren dateren van september 2022. Het is niet duidelijk wanneer de finale versie van richtsnoeren er zal komen. De uiterlijke termijn voor bekendmaking is al een aantal keren uitgesteld. Toch worden de concept-richtsnoeren in de praktijk veelvuldig geraadpleegd bij het opstellen van de bezoldigingsverslaggeving. Beleggers lijken hier dan ook waarde aan te hechten.<sup>20</sup> Daarom blijven deze richtsnoeren (vooralsnog) relevant voor de praktijk.

### 3. Verslaggevingsvereisten voor gelijke beloning: wat is er al?

Binnen het huidige wet- en regelgevend kader zijn verslaggevingsvereisten inzake gelijke beloning slechts mondjesmaat terug te vinden. In het algemeen komt het onderwerp gelijke beloning terug in regelgeving over het beloningsbeleid. Omdat in het bezoldigingsverslag het beloningsbeleid moet worden verantwoord, dient het onderwerp daar uiteindelijk toch aan de orde te komen. De wettelijke verplichtingen die op deze indirecte wijze leiden tot verslaggevingsvereisten voor gelijke beloning zijn evenwel schaars. Voor financiële instellingen volgt uit de CRD IV, CRR en de daaruit voortvloeiende EBA-Richtsnoeren een aantal verslaggevingsverplichtingen, die voor een deel ook terug te vinden zijn in de

Wft. Voor (beurs)vennootschappen bestaat op het moment geen formele wetgeving op grond waarvan over gelijke beloning moet worden gerapporteerd. Wel komt dit onderwerp (zijdelings) aan de orde in *soft law*. Ik noem in dat verband in het bijzonder de standaarden die door het *Global Reporting Initiative* ("GRI") zijn opgesteld ("GRI-Standaarden"). Nederlandse beursvennootschappen kunnen de GRI-Standaarden toepassen om invulling te geven aan de niet-financiële verslaggeving. De GRI-Standaarden geven wel expliciet een regeling over gelijke beloning.

#### 3.1. CRD IV en EBA Richtsnoeren

De voornaamste verplichting voor genderneutraliteit in het beloningsbeleid is neergelegd in de CRD IV. Art. 92 lid 2 sub a bis stelt als eis dat "het beloningsbeleid (...) een genderneutraal beloningsbeleid [is]". Hoewel er dus geen expliciete verplichting bestaat om hierover in de jaarverslaggeving verantwoording af te leggen, mag worden aangenomen dat het wel degelijk de bedoeling is dat dit onderwerp terugkomt in het jaarverslag. Zoals beschreven in § 2.3 en § 2.5, volgen uit de CRD IV, de CRR en de EBA-Richtsnoeren openbaarmakingsverplichtingen inzake het beloningsbeleid, waaronder ook de genderneutraliteit van het beloningsbeleid valt. Ingevolge art. 96 CRD IV moet de financiële instelling in ieder geval op de website toelichten hoe aan de eis van genderneutraal beloningsbeleid wordt voldaan.

Tot slot wijs ik op nog andere richtsnoeren van de EBA die op 30 juni 2022 zijn gepubliceerd: de EBA Richtsnoeren betreffende het benchmarken van beloning en genderloonverschillen voor banken en beleggingsondernemingen.<sup>21</sup> Deze richtsnoeren vullen de EBA-Richtsnoeren aan en geven onder meer modellen voor het verzamelen van data over de *gender pay gap*. Hiermee kunnen de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers inzichtelijk worden gemaakt, wat weer bijdraagt aan de mate waarin hierover kan worden gerapporteerd. De richtsnoeren zijn vanaf 31 december 2022 van toepassing, wat inhoudt dat in 2023 de data over boekjaar 2022 moeten worden verzameld.

#### 3.2. Wet op het financieel toezicht

De verplichting uit de CRD IV is in Nederlandse wetgeving geïmplementeerd in art. 1:117 Wft. Art. 1:117 lid 2 Wft vereist daarom eveneens dat het beloningsbeleid genderneutraal is. De link naar verslaggeving wordt op nationaal niveau duidelijker gelegd dan op Europees niveau. Op grond van art. 1:120

19. EBA, *EBA publishes its final revised Guidelines on sound remuneration policies*, 2 juli 2021, te raadplegen via: [www.eba.europa.eu/eba-publishes-its-final-revised-guidelines-sound-remuneration-policies](http://www.eba.europa.eu/eba-publishes-its-final-revised-guidelines-sound-remuneration-policies).

20. Eumedion spoort beursgenoteerde ondernemingen in het 2021 AVA-evaluatierapport aan om de algehele informatieverstrekking in beloningsverslagen te verbeteren en verwijst daarbij naar de concept-richtsnoeren van de Europese Commissie. Zie Eumedion, *Evaluation of the 2021 AGM Season*, 9 juli 2021, te raadplegen via: [www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/Evaluatie-on-AGM-season-2021-DEF.pdf?v=220224135927](http://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/Evaluatie-on-AGM-season-2021-DEF.pdf?v=220224135927).

21. EBA, *EBA publishes its final guidelines on the remuneration and gender pay gap benchmarking exercise under the Capital Requirements Directive and the Investment Firms Directive*, 30 januari 2022, te raadplegen via: [www.eba.europa.eu/eba-publishes-its-final-guidelines-remuneration-and-gender-pay-gap-benchmarking-exercise-under](http://www.eba.europa.eu/eba-publishes-its-final-guidelines-remuneration-and-gender-pay-gap-benchmarking-exercise-under).

Wft moet de financiële onderneming waarop art. 1:117 Wft van toepassing is, in het bestuursverslag een beschrijving opnemen van het beloningsbeleid. Uit de systematiek van de wet volgt dat in deze beschrijving ook de genderneutraliteit van het beloningsbeleid moet worden toegelicht.

### 3.3. GRI-Standaarden

De GRI-Standaarden zijn een van de buitenwettelijke kaderregelingen voor niet-financiële verslaggeving.<sup>22</sup> Nederlandse beursvennootschappen maken op beduidende schaal gebruik van de GRI-Standaarden voor de inrichting van hun niet-financiële verslaggeving, nu (nog) geen goed alternatief voor duurzaamheidsstandaarden voor handen is.<sup>23</sup> De GRI-Standaarden bestaan uit vier series, de 100-, 200-, 300-, en 400-series. De eerste van deze series (de 100-series) bevat drie universele standaarden voor duurzaamheidsverslaggeving en gebruik van de GRI-standaarden. De overige drie series geven "topic-specific standards" die ingaan op verslaggeving over economische, milieu-, en sociale thema's.

Ten aanzien van gelijke beloning is met name GRI 405 ("Diversity and Equal Opportunity") relevant. GRI 405-2 bevat een verslaggevingsvereiste over de beloningsverhouding tussen vrouwen en mannen ("Ratio of basic salary and remuneration of women to men"). Het vereiste houdt in dat de organisatie informatie moet opnemen over deze verhouding voor elke werknemerscategorie, per belangrijke bedrijfsvestiging. Op het moment is dit de meest expliciete verslaggevingsvoorschrift over gelijke beloning, maar omdat toepassing van de GRI-Standaarden niet verplicht is en ondernemingen ook binnen de GRI-Standaarden aan *cherry picking* kunnen doen, wordt deze standaard niet structureel toegepast in de verslaggeving over beloningen.

## 4. Verslaggevingsvereisten voor gelijke beloning: wat komt er nog?

Op gebied van verslaggeving is de laatste jaren steeds meer aandacht voor duurzaamheid en ESG-thematiek. De ontwikkelingen gaan hard, op nationaal niveau en (vooral ook) op Europees niveau. Hoewel niet al deze ontwikkelingen expliciet ingaan op gelijke beloning, maakt dit onderwerp wel onderdeel uit van de verslaggevingsontwikkelingen op sociaal en maatschappelijk gebied.

22. Andere voorbeelden van buitenwettelijke kaderregelingen zijn het Intergrated Reporting Framework en de aanbevelingen van de *Task Force on Climate Related Financial Disclosures*. Zie hierover uitgebreid: L. in 't Veld & J.B.S. Hijink, 'Overige niet-financiële verslaggeving', in: J.B.S. Hijink e.a. (red.), *Handboek Jaarrekeningenrecht (Serie Van der Heijden Instituut nr. 164)*, Deventer: Wolters Kluwer 2020/42.3.
23. In 2018 verwees 57% van de grote organisaties van openbaar belang ("OOB's", hieronder gedefinieerd) in het bestuursverslag naar de GRI-Standaarden. Zie AFM, *Themaonderzoek niet-financiële informatie in bestuursverslagen 2017*, 13 december 2018, p. 15.

Zo besteedt de Europese *Corporate Sustainability Reporting Directive* ("CSRD")<sup>24</sup> niet direct aandacht aan gelijke beloning, maar wordt over het algemeen wel aangenomen dat dit onderwerp onder de noemer 'duurzaamheidsverslaggeving' moet worden geschaard.<sup>25</sup> Andere voorstellen die expliciet gaan over gelijke beloning, zijn het Wetsvoorstel gelijke beloning van vrouwen en mannen, en de recent aangenomen Europese Richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingssystemen ("EU-Richtlijn gelijke beloning").<sup>26</sup>

### 4.1. Nederland

Op 7 maart 2019 is het Wetsvoorstel gelijke beloning van vrouwen en mannen ingediend.<sup>27</sup> Dit wetsvoorstel wijzigt de Wet op gelijke behandeling van mannen en vrouwen ("WGB") door nadere regels te stellen inzake gelijke beloning. Het wetsvoorstel voorziet ook in een wijze van verantwoording. Art. 11a WGB (nieuw) verplicht ondernemers voor wie meer dan vijftig werknemers werkzaam zijn, om in het bestuursverslag informatie op te nemen over "de in de onderneming bestaande verschillen in loon tussen werknemers die arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, arbeid van nagenoeg gelijke waarde verrichten". De informatie mag ook worden verstrekt in een vergelijkbaar verslag. Dat lijkt een logisch alternatief, nu niet alle ondernemers die meer dan vijftig werknemers in dienst hebben verplicht een bestuursverslag hoeven op te stellen.<sup>28</sup>

24. Richtlijn (EU) 2022/2464 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2022 tot wijziging van Verordening (EU) nr. 537/2014, Richtlijn 2004/109/EG, Richtlijn 2006/43/EG en Richtlijn 2013/34/EU, met betrekking tot duurzaamheidsrapportering door ondernemingen (*PbEU* 2022, L 322). Zie uitvoerig over de CSRD: L.K. van Dijk & J.B.S. Hijink, 'Finalisering van de Europese CSRD: een mijlpaal voor duurzaamheidsverslaggeving met grote impact op het ondernemingsrecht vanaf 2025', *Ondernemingsrecht* 2022/87 (hierna: Van Dijk & Hijink 2022).
25. P. Profeta, M.L. Passador & X. Caló, *Reporting Obligations Regarding Gender Equality and Equal Pay*, oktober 2021 (hierna: Profeta e.a. 2021). Te raadplegen via: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/698641/IPOL\\_STU\(2021](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/698641/IPOL_STU(2021). Dit wordt overigens bevestigd in de concept-standaarden voor duurzaamheidsverslaggeving (de *European Sustainability Reporting Standards*, "ESRS"), zie ook hierna.
26. Op 30 maart 2023 heeft het Europees Parlement de EU-Richtlijn gelijke beloning aangenomen. De richtlijn is nog niet gepubliceerd in het Europees publicatieblad. De geconsolideerde tekst kan van de richtlijn kan worden geraadpleegd via: [www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091\\_NL.html#title2](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_NL.html#title2).
27. *Kamerstukken II* 35157 2018/19.
28. De grootteverijstellingen van art. 2:395a BW (microbedrijf) en art. 2:396 BW (kleinbedrijf) kunnen ook van toepassing zijn wanneer er meer dan 50 werknemers werkzaam zijn. De waarde van de activa en de netto-omzet over het boekjaar dient dan wel onder de grensbedragen in deze artikelen te blijven.

Wanneer verschillen in de beloning worden gedetecteerd, moet de ondernemer aangeven welke stappen hij gaat zetten om die verschillen te overbruggen. Volgens de toelichting op de wet dient deze verslaggevingsverplichting met name om de ondernemingsraad beter inzicht te geven in het beloningsbeleid en de beloningsverschillen in de onderneming.<sup>29</sup> Toch is deze verplichting niet vrijblijvend: bij overtreding kan een bestuurlijke boete worden opgelegd (art. 11d WGB (nieuw)).

## 4.2. Europa

### 4.2.1. EU-Richtlijn gelijke beloning

De Europese Unie heeft het onderwerp gelijke beloning hoog op de agenda staan.<sup>30</sup> Een direct resultaat hiervan is het voorstel voor de EU-Richtlijn gelijke beloning dat in maart 2021 is gepubliceerd. In december 2022 is er een politiek akkoord bereikt, en op 30 maart 2023 heeft het Europees Parlement ingestemd met het voorstel. Lidstaten krijgen drie jaar de tijd om de richtlijn te implementeren in nationale wetgeving. De richtlijn beoogt om minimumvoorschriften vast te stellen om beloningstransparantie te verbeteren.<sup>31</sup> Het is dan ook niet verrassend dat in het voorstel een interne verslaggevingsverplichting is opgenomen voor ondernemingen ten aanzien van beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers. Art. 9 EU-Richtlijn gelijke beloning verplicht alle werkgevers in de publieke en particuliere sector om deze informatie te verstrekken.<sup>32</sup> In art. 9 lid 1 sub a-g EU-Richtlijn gelijke beloning staat opgesomd welke informatie dit betreft. Het gaat onder meer om een uitsplitsing van beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in totaliteit, in aanvullende of variabele componenten, naar categorie werknemer, en naar kwartielbeloningsschaal.

De informatie hoeft niet te worden opgenomen in de jaarlijkse verslaggeving van ondernemingen (en is daarom in zoverre 'intern'). Ingevolge art. 9 lid 7 EU-Richtlijn gelijke beloning kan de werkgever de bedoelde informatie op zijn website bekendmaken of op een andere manier openbaar maken. Via die mogelijkheid zou de informatie alsnog in de jaarverslaggeving kunnen belanden, maar dit is dus niet verplicht. In het voorstel is overigens ook een alternatief opgenomen voor het verstrekken van de informatie zoals bedoeld in art. 9 lid 1 sub a-g EU-Richtlijn

gelijke beloning. Uit het voorstel volgt overigens niet direct een sanctie voor niet-naleving van de verplichtingen die volgen uit art. 9 EU-Richtlijn gelijke beloning. Op grond van art. 23 EU-Richtlijn gelijke beloning dienen lidstaten voorschriften op te stellen "ten aanzien van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning". Het is daarom afwachten hoe de verslaggevingsverplichting zal worden geïmplementeerd in Nederlandse wetgeving, en of de Nederlandse wetgever ook op dit specifieke punt zal gaan handhaven.

### 4.2.2. CSRD en ESRS

Op 5 januari 2023 is de CSRD in werking getreden. De CSRD is het vervolg op Richtlijn 2014/95/EU<sup>33</sup> (Richtlijn niet-financiële informatie, ("NFRD")) waarmee een aanzet is gedaan voor de verslaggeving over niet-financiële informatie. Op grond van de NFRD, die onderdeel uitmaakt van Richtlijn 2013/34/EU ("Jaarrekeningenrichtlijn"), moeten grote organisaties van openbaar belang<sup>34</sup> ("OOB's") verplicht een niet-financiële verklaring opstellen. De NFRD is in Nederlandse wetgeving geïmplementeerd in art. 2:391 BW en het Besluit bekendmaking niet-financiële informatie.<sup>35</sup> In de niet-financiële verklaring moeten grote OOB's hun beleid beschrijven ten aanzien van onder meer milieu-, sociale en personeelsaangelegenheden (art. 3 Besluit bekendmaking niet-financiële informatie). Het thema 'gelijke beloning' kan hieronder worden geschaard, maar dat is niet geëxpliciteerd in de wetgeving.

De CSRD bouwt hierop voort door de NFRD op zodanige wijze te herzien, dat meer ondernemingen onder het toepassingsbereik komen te vallen én over meer niet-financiële onderwerpen moet worden gerapporteerd. In de considerans van de CSRD komt het onderwerp gelijke beloning ook expliciet aan de orde. Zo staat beschreven dat in de Europese standaarden voor duurzaamheidsverslaggeving (*European Sustainability Reporting Standards*,

29. Kamerstukken II 2018/19, 35 157, nr. 3, p. 12.

30. Zie ook [www.ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay\\_en](http://www.ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en).

31. Considerans bij de EU-Richtlijn gelijke beloning, onder (16). Vgl. ook art. 1 EU-Richtlijn gelijke beloning.

32. Met een gefaseerde inwerkingtreding van de richtlijn, afhankelijk van het aantal werknemers. De EU-richtlijn gelijke beloning voorziet voorts in een lidstaatoptie om werkgevers met minder dan 100 werknemers ook te verplichten om de in art. 9 lid 1 EU-Richtlijn gelijke beloning te verstrekken.

33. Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en Raad van 22 oktober 2014 tot wijziging van Richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen (*PbEU* 2014, L 330).

34. Grote OOB's zijn beursgenoteerde ondernemingen, alsmede niet-beursgenoteerde banken en (bepaalde) verzekeraars, met een gemiddeld aantal werknemers van meer dan 500 over het boekjaar en daarnaast of een balanstotaal van meer dan € 20 miljoen of een netto-omzet van meer dan € 40 miljoen.

35. Besluit van 14 maart 2017, houdende regels ter uitvoering van Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 22 oktober 2014 tot wijziging van richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen (*Stb.* 2017, 100).

"ESRS") die betrekking hebben op gendergelijkheid en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk, onder meer moet worden "gespecificeerd welke informatie moet worden gerapporteerd over de loonkloof tussen mannen en vrouwen, rekening houdend met ander relevant Unierecht".<sup>36</sup> Daarmee wordt waarschijnlijk bedoeld op (onder meer) de EU-Richtlijn gelijke beloning en op de Richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding in het bestuur van beursgenoteerde ondernemingen,<sup>37</sup> aangezien naar deze richtlijnen in het voorstel voor de CSRD nog expliciet werd verwezen.<sup>38</sup>

De kern van de CSRD is mijns inziens de bevoegdheid die wordt toegekend aan de Europese Commissie om standaarden voor duurzaamheidsverslaggeving – de ESRS – vast te stellen.<sup>39</sup> De Europese Commissie houdt daarbij rekening met het technische advies van EFRAG.<sup>40</sup> In feite betekent dit dat EFRAG de duurzaamheidsstandaarden opstelt, waarna de standaarden worden vastgesteld door de Europese Commissie en worden neergelegd in gedelegeerde verordeningen. De finale concepten van de ESRS die EFRAG in november 2022 ter vaststelling aan de Europese Commissie heeft aangeboden,<sup>41</sup> bevatten ook expliciet een verslaggevingsverplichting die ziet op gelijke beloning.<sup>42</sup> Ingevolge deze verplichting moeten ondernemingen het procentuele verschil in beloning tussen vrouwen en mannen bekend maken, alsmede de verhouding tussen de beloning van haar bestbetaalde persoon en de mediane beloning van haar werknemers. De verplichting is derhalve tweeledig: er moet worden gerapporteerd over (i) de ongecorrigeerde loonkloof en (ii) de pay ratio. In voorkomend geval moet in de rapportage ook contextuele informatie worden opgenomen die nodig is om

de data en de wijze waarop deze zijn samengesteld te begrijpen.

Ik plaats na een meer generieke opmerking een aantal kanttekeningen bij de twee subverplichtingen. Ten eerste moet in algemene zin worden opgemerkt dat de verplichting slechts van toepassing is wanneer deze 'materieel' wordt bevonden voor de onderneming.<sup>43</sup> Het is daarom niet zo dat iedere onderneming die ingevolge de CSRD in het bestuursverslag informatie over duurzaamheidsthema's moet opnemen, ook zal rapporteren over het onderwerp gelijke beloning.

Wat betreft de verplichting om over de ongecorrigeerde loonkloof te rapporteren merk ik op dat het logischerwijs uit het doel van verslaggeving volgt dat het moet gaan om een *ongecorrigeerde* loonkloof. Het gaat immers om informatie die moet worden opgenomen in het jaarverslag, en die daarom vergelijkbaar moet zijn met de cijfers van andere ondernemingen. Dat is niet mogelijk wanneer de cijfers over de loonkloof worden gecorrigeerd voor bijvoorbeeld de bedrijfstak of het functie- of opleidingsniveau, omdat dit per onderneming sterk kan verschillen. Hoewel het wenselijk kan zijn om gecorrigeerde cijfers te gebruiken voor interne transparantie,<sup>44</sup> is dit niet werkbaar in het kader van externe vergelijkbaarheid.<sup>45</sup>

Wat de subverplichting van de pay ratio interessant maakt, is dat hiermee een verplichting die vergelijkbaar is met de verplichting die reeds is neergelegd in de *soft law* van de Code – zie ook § 2.4 – wordt neergelegd in een gedelegeerde verordening en daarmee *hard law* wordt. Mijn verwachting is daarom dat ondernemingen die al over het onderwerp gelijke beloning zullen moeten rapporteren onder de CSRD, in toenemende mate gebruik zullen maken van de 'pas toe of leg uit'-optie van de Code. Daarbij zij opgemerkt dat de berekeningen van de Code en de ESRS afwijken: de Code sluit bij de berekening van de pay ratio aan bij de gemiddelde jaarlijkse beloning van werknemers, terwijl in de ESRS wordt aangesloten bij de mediane jaarlijkse beloning. Indien de berekening van de Code een gunstiger beeld laat zien, zou

36. Considerans bij de CSRD, p. 31, onder (49). Overigens kwam in het voorstel voor de CSRD het onderwerp gelijke beloning als zodanig niet aan de orde. Dat was naar mijn mening een gemiste kans, omdat de CSRD met de focus op ESG-thema's zich bij uitstek leent voor het onderwerp gelijke beloning en de verslaggeving daarover, bijvoorbeeld door een nadere duiding van het concept 'work of fair value' of de methoden van de communicatie over remuneratie. Gelijklopende kritiek is destijds ook geuit – zie bijvoorbeeld: Profeta e.a. 2021, p. 50 e.v. – en is schijnbaar door de Europese wetgever ter harte genomen.

37. Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (*PbEU* 2022, L 315).

38. Considerans bij het voorstel voor de CSRD, p. 6.

39. Zo schreef ik eerder met Steven Hijink, zie: Van Dijk & Hijink 2022/2.1. Zie hierover ook: L.K. van Dijk & J.B.S. Hijink, "Corporate Sustainability Reporting": over de Europese aanzet voor het fundament van duurzaamheidsverslaggeving', *FR* 2021/8/9, par. 2.3.2.

40. Voorheen: de *European Financial Reporting Advisory Group*.

41. De finale concept-duurzaamheidsstandaarden zijn te raadplegen via: [www.efrag.org/lab6](http://www.efrag.org/lab6).

42. Deze verplichting is opgenomen in de eerste S-standaard, in *Disclosure Requirement S1-16 – Compensation indicators (pay gap and total compensation)*. Zie nader over deze aanduidingen: Van Dijk & Hijink 2022/3.2.

43. De ESRS schrijven voor dat alleen verplichte duurzaamheidsrapportering plaats dient te vinden over onderwerpen waarvan na een materialiteitsanalyse blijkt dat ze voldoen aan de criteria voor ofwel *impact materiality*, ofwel *financial materiality*. Zie over dit dubbele materialiteitsprincipe ook: Van Dijk & Hijink 2022/3.3. Overigens worden de onderwerpen in ESRS E1 voor elke onderneming geacht materieel te zijn. Voorts geldt voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers dat de onderwerpen die aan bod komen in ESRS S1-1 tot en met ESRS S1-9 worden geacht materieel te zijn. Dit geldt dus niet voor *Disclosure Requirement S1-16*.

44. Bijvoorbeeld in het kader van de EU-Richtlijn gelijke beloning, zie § 4.2.1.

45. Het staat ondernemingen uiteraard vrij om naast de ongecorrigeerde loonkloof óók de gecorrigeerde loonkloof op te nemen in de verslaggeving.

een onderneming er daarom baat bij kunnen hebben om beide cijfers te publiceren. Toch laat dit – opnieuw – zien dat de relevantie van de Code steeds verder afneemt, nu onderwerpen die eerst tot het exclusieve domein van de Code behoorden, steeds vaker worden vastgelegd in 'harde' wet- en regelgeving.<sup>46</sup>

## 5. Conclusie

In deze bijdrage heb ik een beknopt overzicht gegeven van de vigerende en komende wet- en regelgeving inzake verslaggeving over (gelijke) beloning. Hoewel de huidige wet- en regelgeving slechts summierlijk verplichtingen bevat voor verslaggeving over gelijke beloning, lijken de ontwikkelingen op dit gebied daar langzaam verandering in te brengen. Dat is een stap in de goede richting. Verslaggevingsverplichtingen zijn namelijk bij uitstek een geschikt middel om transparantie en verantwoording af te dwingen, zo ook op het gebied van gelijke beloning.

---

46. Zie hierover ook: Van Dijk & Hijink 2022/2.2.4.