



Duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid

Duurzaamheid en ESG (Environment, Social & Governance) staan steeds hoger op de agenda van veel organisaties. De aanleiding hiervoor is divers. Duurzaamheidsdoelstellingen kunnen op eigen initiatief worden ingevoerd, maar zijn in toenemende mate ook het gevolg van veranderende wet- en regelgeving. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de Corporate Sustainability Reporting Directive (hierna: CSRD), op grond waarvan grote organisaties in de Europese Unie onder meer over hun personeelsbeleid moeten rapporteren. Ook vragen van klanten, leveranciers en werknemers kunnen aanleiding zijn tot het invoeren van duurzaamheidsdoelstellingen, bijvoorbeeld ter bescherming van de concurrentiepositie of het waarborgen van aantrekkelijk werkgeverschap. Zeker in een krappe arbeidsmarkt kan dit van belang zijn om werknemers aan de organisatie te binden.

Een duurzame bedrijfsvoering en duurzame arbeidsvoorwaarden worden steeds belangrijker voor organisaties. Zo kunnen duurzame arbeidsvoorwaarden helpen bij het aantrekken én behouden van medewerkers. Daarnaast moeten bepaalde organisaties op grond van de CSRD over hun personeelsbeleid rapporteren. Denk onder meer aan de werk-privébalans, gelijke beloning en betrokkenheid van de ondernemingsraad. Deze rapportage vindt plaats op basis van zogenoemde datapunten. De uitkomst van deze datapunten kan aanleiding zijn om wijzigingen aan te brengen in het personeelsbeleid, waaronder de implementatie van duurzame arbeidsvoorwaarden.

In deze factsheet worden de verschillende mogelijkheden voor duurzame (ook wel: 'groene') arbeidsvoorwaarden toegelicht. Hierbij wordt ingegaan op zowel duurzaamheid van de bedrijfsvoering als de implementatie van duurzame arbeidsvoorwaarden. Tot slot wordt toegelicht op welke wijze dergelijke arbeidsvoorwaarden kunnen worden ingevoerd in een organisatie.

Duurzame arbeidsvoorwaarden

Duurzame arbeidsvoorwaarden zijn arbeidsvoorwaarden die een positieve impact hebben op mens, klimaat en milieu. Er zijn tal van mogelijkheden voor dergelijke duurzame arbeidsvoorwaarden.

Vakantie en verlof

Op het gebied van vakantie en verlof kunnen werkgevers bijvoorbeeld verlofrechten differentiëren naar levensfase, zodat medewerkers in bepaalde levensfasen – zoals na de geboorte van een kind – extra worden ondersteund. Dit draagt bij aan een gezonde werk-/privébalans. Ook kunnen sabbaticals en workations worden gefaciliteerd en kunnen werkgevers de mogelijkheid bieden om extra vakantiedagen te kopen.

Mobiliteit

Ook op het vlak van mobiliteit kunnen organisaties vaak nog duurzamere keuzes maken. Bij een duurzame mobiliteitsregeling wordt het gebruik van het openbaar vervoer of de fiets gestimuleerd in plaats van het gebruik van een (eigen) auto. Een noodzakelijke randvoorwaarde hiervoor is dat de werkplek goed bereikbaar is, zodat medewerkers geen praktische belemmeringen ervaren. Daarnaast kunnen werkgevers stappen zetten om het wagenpark te elektrificeren en zo de CO₂-uitstoot te verminderen.

Pensioen

Ook in het kader van de pensioenregeling kunnen duurzame keuzes worden gemaakt, bijvoorbeeld door te kiezen voor een duurzame pensioenuitvoerder die investeert in duurzame energieprojecten in plaats van de fossiele industrie. Ook het faciliteren van vrijwillige bijstortingen of een flexibele pensioenleeftijd kan ervoor zorgen dat medewerkers de pensioenregeling beter kunnen afstemmen op hun persoonlijke situatie.

Diversiteit en inclusie

Een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid omvat ook het stilstaan bij de positie van individuele medewerkers. Denk aan diversiteit en inclusie op de werkvloer, wat al begint bij het proces van werving en selectie. Een eerlijk en transparant wervings- en selectieproces is van belang om vooroordelen te vermijden en talent doorslaggevend te laten zijn. Ook zullen werkgevers op basis van aankomende wetgeving stappen moeten zetten om de gelijke beloning van mannen en vrouwen te waarborgen. Daarnaast kan het aanbieden van de mogelijkheid om vrij te nemen op een andere feestdag dan de officiële feestdagen bijdragen aan een inclusievere werkomgeving waarin alle medewerkers zich gewaardeerd voelen.

Individueel keuzebudget

Een individueel keuzebudget past bij de huidige tijdsgeest waarin medewerkers behoefte hebben aan flexibiliteit en geeft medewerkers bovendien de vrijheid om hun arbeidsvoorwaarden af te stemmen op hun persoonlijke situatie en behoeften. In plaats van vaste secundaire arbeidsvoorwaarden ontvangen medewerkers een budget dat ze naar eigen inzicht kunnen inzetten, bijvoorbeeld voor extra verlof, een hoger salaris, scholing of een fietsregeling. Het is ook mogelijk om groene opties aan te bieden, zoals maatregelen om thuis energie te besparen of het afsluiten van een sportabonnement in het kader van vitaliteit. Onder bepaalde voorwaarden en tot een bepaalde hoogte kan het mogelijk zijn dergelijke vergoedingen onbelast te verstrekken via de Werkkostenregeling.

Duurzame bedrijfsvoering

Bij de invoering van een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid kunnen ook aanpassingen worden gedaan in de bedrijfsvoering, zoals het aanbieden van gezondere keuzes in het bedrijfsrestaurant. Ook het aanbieden van ergonomische werkplekken helpt bij het creëren van een duurzame werkomgeving.

Groene arbeidsovereenkomst

Het gebruik van een groene arbeidsovereenkomst kan bijdragen aan een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid en voordelen bieden voor werkgevers in het kader van een positief imago en het aantrekken van talent. In een groene arbeidsovereenkomst kunnen bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt over de toekenning van extra vakantiedagen wanneer een werknemer besluit om met de trein op vakantie te gaan in plaats van het vliegtuig. Ook een hogere reiskostenvergoeding als een werknemer met de fiets naar werk komt, het planten van bomen bij overwerk of verlofuren voor vrijwilligerswerk kunnen onderdeel zijn van een groene arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan het gebruik van een visuele arbeidsovereenkomst van één pagina positief bijdragen aan de begrijpelijkheid van het contract en aantrekkelijk werkgeverschap.

Voordelen voor werkgevers

Een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid heeft de volgende voordelen voor werkgevers:

1. **Verbeterde medewerkersbetrokkenheid**
Medewerkers voelen zich meer gewaardeerd wanneer hun welzijn en persoonlijke behoeften centraal staan, wat de loyaliteit en betrokkenheid richting de organisatie vergroot.
2. **Hogere tevredenheid en retentie**
Duurzame arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden of leeftijdsfasebewust verlof, draagt bij aan een betere werk-/privébalans, wat leidt tot hogere tevredenheid en minder verloop.
3. **Aantrekkelijker voor talent**
Organisaties met een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid trekken gemakkelijker talent aan, vooral onder de nieuwe generatie werknemers die onder meer waarde hecht aan maatschappelijke verantwoordelijkheid.
4. **Verbeterde productiviteit**
Duurzaam beleid, zoals het bevorderen van een gezonde werkplek of het bieden van sportfaciliteiten, zorgt voor minder ziekteverzuim en hogere productiviteit door beter welzijn van medewerkers.
5. **Positief imago**
Door duurzaamheid centraal te stellen versterkt een organisatie haar imago als maatschappelijk verantwoorde werkgever, wat het vertrouwen van klanten, leveranciers en stakeholders vergroot.

Hoewel het invoeren van een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid de nodige voordelen biedt, dienen werkgevers bij het aanvullen of wijzigen van bestaande arbeidsvoorwaarden rekening te houden met fiscale en arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving.

Fiscale aspecten

Er zijn momenteel geen specifieke fiscale mogelijkheden om personeel te stimuleren gebruik te maken van duurzame arbeidsvoorwaarden. Wel kunnen binnen de Werkkostenregeling (WKR) bepaalde specifieke vergoedingen onbelast worden verstrekt. Daarnaast heeft iedere werkgever een vrije ruimte binnen de WKR dat afhankelijk is van de hoogte van de loonsom. Aangezien de meeste duurzaamheidsinitiatieven niet vallen onder een specifieke vrijstelling binnen de WKR, zullen werkgevers deze vergoedingen in beginsel alleen ten laste van de (beperkte) vrije ruimte kunnen brengen. Overschrijding van de vrije ruimte leidt tot een eindheffing van 80%. Bij de implementatie van duurzaamheidsinitiatieven is het dus van belang om te onderzoeken hoe de beschikbare financiële en fiscale ruimte optimaal kan worden benut.

Aanvullen en wijzigen van arbeidsvoorwaarden

Als er binnen een organisatie wordt gekozen voor het introduceren van nieuwe arbeidsvoorwaarden of het wijzigen van bestaande arbeidsvoorwaarden, dan dienen deze zoveel mogelijk schriftelijk te worden vastgelegd, bijvoorbeeld in een personeels-handboek of in een addendum op de arbeidsovereenkomst.

Als een werknemer niet instemt met een wijziging van arbeidsvoorwaarden maar de werkgever deze wijziging toch wil door-

voeren, dan zal moeten worden onderzocht of de arbeidsvoorwaarde eenzijdig kan worden gewijzigd. Dit is echter aan strikte voorwaarden gebonden. Zo dient de werkgever bij de wijziging een zwaarwichtig belang te hebben dat zwaarder weegt dan het belang van de werknemer bij behoud van de arbeidsvoorwaarde. Ook zal het vaak nodig zijn om een overgangperiode te hanteren of compenserende maatregelen te treffen. Gezien het voorgaande zal een aanvulling van arbeidsvoorwaarden in de praktijk doorgaans eenvoudiger te realiseren zijn en is het bij een wijziging van arbeidsvoorwaarden doorgaans van belang om arbeidsrechtelijk advies in te winnen.

Medezeggenschap

Organisaties met meer dan 50 medewerkers zijn verplicht een ondernemingsraad (OR) in te stellen. Een OR heeft adviesrecht bij onder meer een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de organisatie voor het milieu. Daarnaast heeft de OR een instemmingsrecht bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van bepaalde personeelsregelingen, zoals een vakantieregeling of beloningssysteem. Tot slot heeft de OR de taak om de zorg van de organisatie voor het milieu te bevorderen en vloeit uit de CSRD voort dat de OR betrokken dient te worden bij de totstandkoming van de duurzaamheidsinformatie, waarbij de OR in de gelegenheid wordt gesteld om uiting te geven aan haar standpunt. Als er geen OR is binnen de organisatie, kunnen andere verplichtingen omtrent medezeggenschap gelden.



Belangrijkste aandachtspunten voor werkgevers

Bij het introduceren van nieuwe duurzame arbeidsvoorwaarden doen werkgevers er goed aan om rekening te houden met de volgende aandachtspunten:

1. **Draagvlak binnen de organisatie**
Betrek zowel het management als de medewerkers bij de ontwikkeling en invoering van beleid om te zorgen voor brede acceptatie en betrokkenheid.
2. **Afstemming op bedrijfsdoelen en cultuur**
Zorg dat duurzame arbeidsvoorwaarden aansluiten bij de missie, visie en kernwaarden van de organisatie.
3. **Flexibiliteit en maatwerk**
Houd rekening met de diverse behoeften van medewerkers en bied keuzemogelijkheden, bijvoorbeeld via een individueel keuzebudget.
4. **Communicatie en transparantie**
Leg uit waarom nieuwe arbeidsvoorwaarden worden ingevoerd en hoe medewerkers hiervan kunnen profiteren.
5. **Juridische en financiële haalbaarheid**
Controleer of in lijn met wet- en regelgeving wordt gehandeld, houd rekening met medezeggenschapsrechten en benut de financiële en fiscale ruimte optimaal.

BDO kan u van dienst zijn

De specialisten van BDO staan klaar om u te helpen bij het ontwikkelen en implementeren van een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid, bijvoorbeeld via een individueel keuzebudget of in een groene arbeidsovereenkomst. Daarnaast kunnen we u ondersteunen bij het correct implementeren of wijzigen van arbeidsvoorwaarden binnen uw organisatie, inclusief het doorlopen van een medezeggenschapstraject. Tot slot kunnen we u adviseren over de beste manier om de beschikbare financiële en fiscale ruimte optimaal te benutten.

MEER INFORMATIE

Wilt u meer weten over wat wij voor uw organisatie kunnen betekenen? Neem gerust contact op met één van onze specialisten.



Barbara van Beurden-Vandenberghe
Senior Manager Legal
E barbara.van.beurden-vandenberghe@bdo.nl
T +31 (0)73 640 57 67