

State of Tax, Legal & People

# Duurzame arbeidsvoorwaarden en gelijke beloning

Dinsdag 23 mei 2023



**pwc**



# Welkom

- Wordt dit webinar live bekeken, dan komt u in aanmerking voor 1 PE-punt
- Met de knop '[**Stel een vraag**]' kunt u direct uw vragen stellen
- Voor overige vragen kunt u terecht bij uw PwC-adviseur of vul het formulier in op [pwc.nl](https://pwc.nl)
- Webcast en presentatie worden achteraf beschikbaar gesteld
- Evaluatieformulier achteraf

# Agenda

1. Welkom en introductie
2. Duurzame arbeidsvoorwaarden
  1. Juridisch kader
  2. Fiscaal kader
3. Gelijke beloning
  1. Juridisch kader
  2. Dashboarding



01

# Welkom en introductie



02

# Duurzame arbeidsvoorwaarden

## Introductie



# Duurzame arbeidsvoorwaarden

Veel aandacht voor duurzame en groene arbeidsvoorwaarden:

- Sustainable Development Goals (SDG)
- Environment, Social, Government (ESG)
- 'Groene cijfers'
- Nieuwe wetgeving en rapportageverplichtingen
- Hybride werken (zie ook webcast 27 september 2022)
- Aantrekkelijke werkgever zijn

# Voorbeelden van nieuwe arbeidsvoorwaarden

## Warmtepomp via de zaak

Recentste voorbeeld is IT-bedrijf AFAS Software. Na de zomer kunnen de 650 werknemers van het bedrijf tot maximaal €25.000 lenen om hun woonhuis te verduurzamen. 'Van dit budget kunnen werknemers bijvoorbeeld zonnepanelen, isolatie of een warmtepomp aanschaffen', zegt directeur personeelszaken Britt Breure. Het IT-bedrijf wil alles uit eigen zak betalen. Werknemers lossen het bedrag in tien jaar af tegen een rente van 2,9%.

## Steun goede doelen direct vanuit het salaris

Werknemer verwacht dat werkgever alle opleidingskosten betaalt – werkgever daarentegen niet

## Meer groene regelingen

- Bij de ANWB krijgen werknemers 15 cent per gelopen en 18 cent per gefietste kilometer en 10 cent per autokilometer, tot een maximum van 40 kilometer enkele reis. Wie het ov gebruikt, kan alle kosten declareren.
- Bij ingenieursorganisatie Arcadis zijn alleen nog elektrische leaseauto's verkrijgbaar en het aantal wordt afgebouwd. Wie lopend, fietsend, met het ov of de auto naar het werk komt, krijgt dezelfde vergoeding (19 cent).
- Energieleverancier Eneco heeft de vergoeding voor autorijders verlaagd naar 11 cent per kilometer. Nieuwe leaseauto's zijn fossielvrij en medewerkers krijgen een tegemoetkoming van €1.500 voor een elektrische fiets.

FD, 29 december 2022

FD, 3 augustus 2022

Nieuws CAO

## Personeel Achmea mag op kosten van de baas verduurzamen

RTL Nieuws, 18 januari 2022

Duurzaamheid met  
belastingvoordeel

# Arbeidsvoorwaarden wijzigen

## Relevante aandachtspunten:

- Juridisch kader
- Fiscaal kader
- Belangen stakeholders
  - Aandeelhouders
  - Vakbonden
  - OR





# Poll

Hoe ver is uw organisatie met het verduurzamen van de arbeidsvoorwaarden?

1. Klaar
2. Mee bezig
3. Wordt over gepraat
4. Niet mee bezig



# 02

## Duurzame arbeidsvoorwaarden

### Juridisch kader



# Invoeren nieuwe arbeidsvoorwaarden

- Arbeidsvoorwaarden worden ingevoerd of aangepast via:
  - (i) de arbeidsovereenkomst;
  - (ii) de cao; of
  - (iii) het personeelshandboek.
- **Instemming** van de werknemer vereist voor **wijzigen**
- Geen instemming? Dan eenzijdig wijzigen



# (i) Eenzijdig wijzigen arbeidsovereenkomst

Drie manieren om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen:

- 1) Eenzijdig wijzigingsbeding
  - Zwaarwichtig belang
- 1) Goed werkgever- en werknemerschap
  - Taxi Hofman en Stoof Mammoet
- 1) Onaanvaardbaarheidstoets
  - Redelijkheid en billijkheid

## (ii) Arbeidsvoorwaarden in de cao

- Arbeidsvoorwaarden in een cao gelden direct voor alle werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer ervan vallen
- Voorbeeld: **Cao Rijk**

Verder zijn er ook afspraken gemaakt over verlofregelingen, roosters en het inrichten van de thuiswerkplek. Bij dat laatste mag het vijfjaarlijkse budget van 750 euro ook gebruikt worden voor verduurzaming van de woning, ongeacht of je thuiswerkt of niet. Ook is sociale veiligheid een belangrijk aspect van de cao.

Nu.nl, 23 juni 2022

## (iii) Arbeidsvoorwaarden in het personeelshandboek

- Incorporatie in de arbeidsovereenkomst of collectieve regeling (bijv. een ondernemingsovereenkomst)
- **Eenzijdig wijzigingsbeding** moet *ondubbelzinnig* duidelijk maken *welke* regelingen kunnen worden gewijzigd

# Rol van de OR

- **Instemmingsrecht** bij een *voorgenomen besluit* tot het *wijzigen of invoeren* van *algemene regelingen* die zien op secundaire arbeidsvoorwaarden
- Als de OR geen instemming verleent dan is het besluit **nietig**



# Uitdiensttreding werknemer

- Wat als werknemers **uit dienst** gaan?
- Maak duidelijke afspraken (consequenties)
- Vergelijkbaar met een studiekostenbeding ('glijdende schaal van terugbetaling')





02

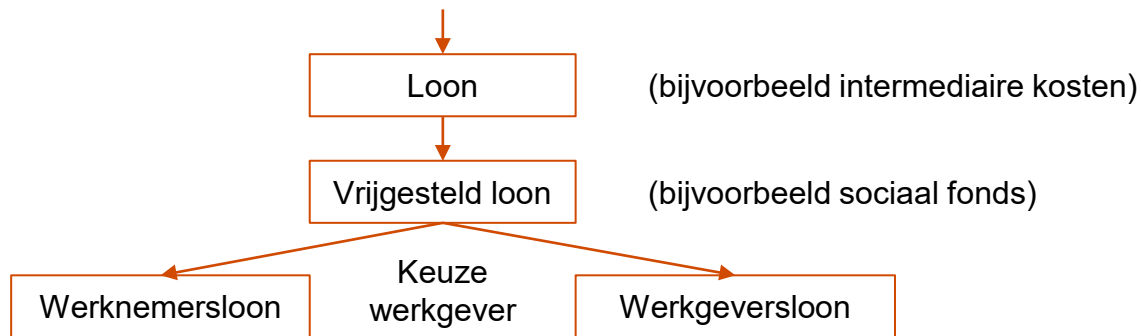
# Duurzame arbeidsvoorwaarden

## Fiscaal kader



# Fiscaal kader

Vergoeding of verstrekking



G  
R  
E  
N  
S

## Werkkosten

- Restpost
- WKR-budget 2023: **3%** van het fiscaal loon t/m € 400.000 en over het meerdere 1,18%

80%

## Gerichte vrijstellingen

- Limitatief
- Vergoedingen / verstrekkingen

## Nihilwaarderingen

- Limitatief
- Voorzieningen op de werkplek en diverse ter beschikking stellingen

# Groene en sociale arbeidsvoorwaarden

Uit onderzoek van PwC blijkt dat 70% van de werknemers wil werken bij een organisatie met een sterk sociaal geweten. Dit door maatschappelijk verantwoord te ondernemen en duurzame keuzes te maken: groene en sociale arbeidsvoorwaarden. Wij zien hierin vier pijlers:

## Mobiliteit

Reductie CO2-uitstoot

## Initiatieven stimuleren

Geef werknemers de mogelijkheid om te investeren in ESG

## Fit for future

Maak uw personeelsbestand wendbaar

## Verantwoordelijkheid nemen

Verantwoord arbeidsmarktgedrag



# Mobiliteit: groene reiskostenregeling

## Voorbeelden arbeidsvoorwaarden:

- Onderscheid maken in hoogte vergoeding en aantal kilometers afhankelijk van type vervoersmiddel dat werknemer gebruikt
- Fietsplan
- Wagenpark met alleen elektrische auto's
- Mobiliteitsbudget
- Beperken woon-werkverkeer (thuiswerk-, internet-, en/of verhuiskostenvergoeding)
- Optimalisatie reispatronen door data-analyse

# Fit for the future: Duurzame inzetbaarheid

## Voorbeelden arbeidsvoorwaarden:

- Investeren in werknemers zodat zij langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken blijven bij de organisatie
- Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden
  - STAP budget afgeschaft
  - Cafetariaregeling
  - Kinderen van werknemers
- Hybride werken

# Initiatieven stimuleren: Varianten

## Voorbeelden wijziging arbeidsvoorwaarden:

- Keuzebudget
  - Verduurzaming woning (zonnepanelen en warmtepomp)
- Lening
  - Vaststelling rentepercentage en aflossing
  - Wat te doen bij uitdiensttreding
- Cafetariaregeling

# Aandachtspunten bij wijzigingen

- Schriftelijke wijziging arbeidsvoorwaarden
- Rekening houden met Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en cao
- Invloed op grondslagen van andere regelingen zoals pensioenopbouw, vakantiegeld, hoogte diensttijd vrijstelling
- Invloed op hoogte sociale zekerheidsuitkeringen, uitkeringen bij zwangerschap en ziekte maar ook zorg-/huurtoeslag
- Invloed op internationale werknemers
- Verwerking in payroll

# Overige ideeën

- Aanbieden van vegetarische- en/of veganistische lunches
- Een vrije dag geven om aan vrijwilligerswerk te besteden
- Faciliteren om werknemers goede doelen te laten steunen (eenmalig (kerstpakket) of maandelijks)
- Sociaal fonds oprichten om werknemers te helpen



# Verantwoordelijkheid nemen

- Beleid rondom arbeidsovereenkomsten (WAB)
- Aannemen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt (WSW/LKV)
- Creëer minder ziekteverzuim met de juiste welzijns aanpak
- Verzuimbegeleiding (ex)-werknemers / eigenrisicodragerschap Ziektewet / WGA

# CO<sub>2</sub>-registratieverplichting

- Per 1 januari 2024: verplichting voor grote werkgevers (minimaal 100 werknemers) om de CO<sub>2</sub>-uitstoot van hun personeel jaarlijks te rapporteren (uiterlijk 30 juni).
- **Alle** werkgebonden personenmobiliteit, dus zowel dienstreizen als woon-werkverkeer.
- Te rapporteren gegevens: welk type vervoermiddel, het brandstoftype en het aantal voertuigkilometers.
- Tweede helft 2025: beoordeling invoering individuele norm

# Poll

Hoe zorgen jullie ervoor dat gender geen rol speelt bij de beloning?

1. Jaarlijkse evaluatie voor alle werknemers (benchmarking)
2. Belonen op basis van prestaties los van gender
3. Wij hebben daar geen inzicht in



03

Gelijke beloning

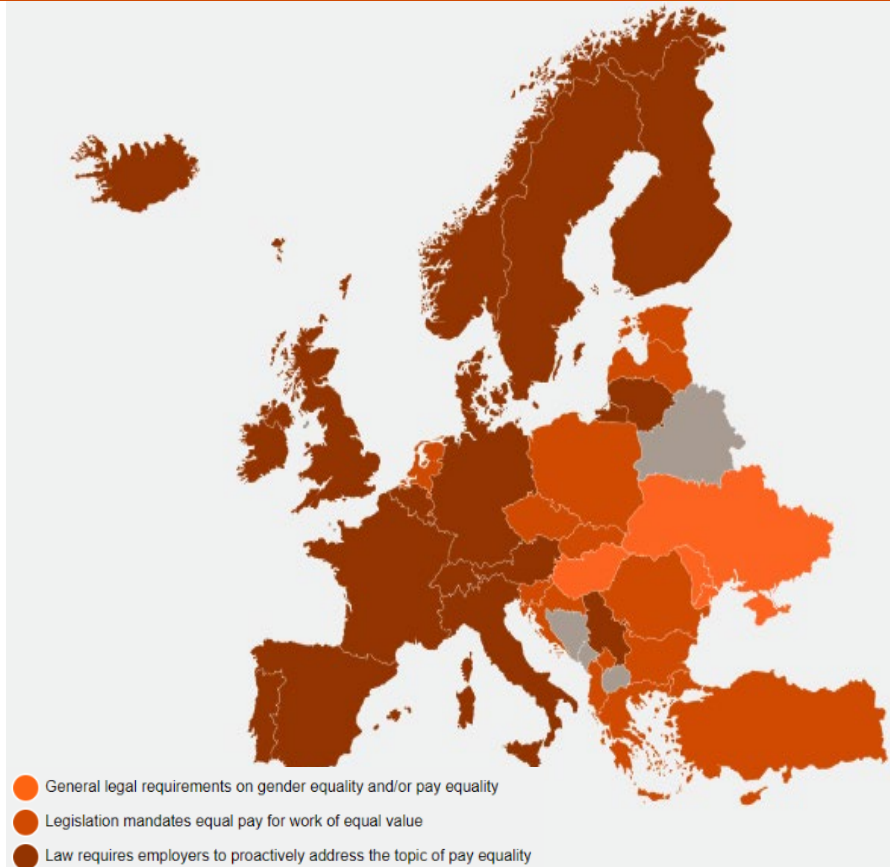
Juridisch kader



# Gelijke beloning - voorgestelde wetgeving (NL)

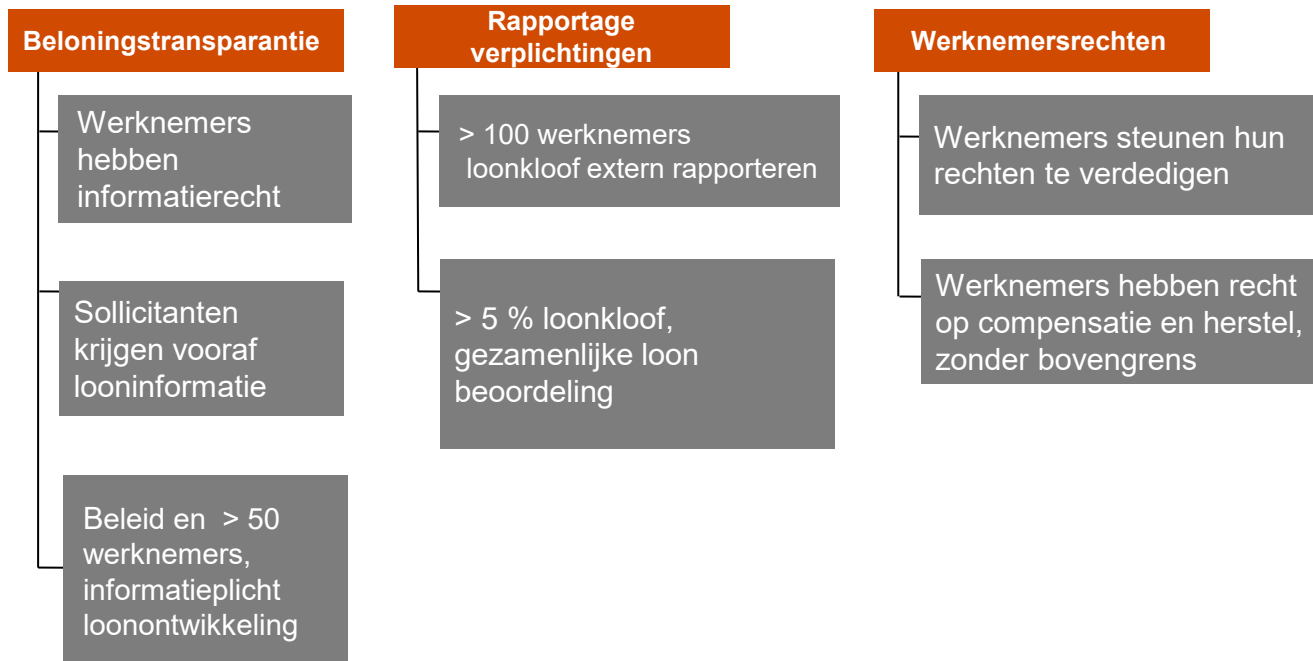
## Nederlands Wetsvoorstel gelijke beloning

- > 50 werknemers: informatieverplichting over beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen aan OR en bestuursverslag.
- > 250 werknemers: certificatie verplichting om aan te tonen dat vrouwen en mannen gelijk beloond worden.



# Gelijke beloning - voorgestelde wetgeving (EU)

Op 10 mei 2023 is de EU richtlijn aangenomen betreffende beloningstransparantie die ervoor moet zorgen dat vrouwen en mannen in de EU gelijk loon voor (ver)gelijk(baar) werk krijgen.



03

Gelijke beloning

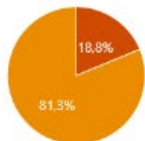
Inzichten



## Gender Equality

Jaar: 2022; Bedrijfsnaam: Test Dummy BV;

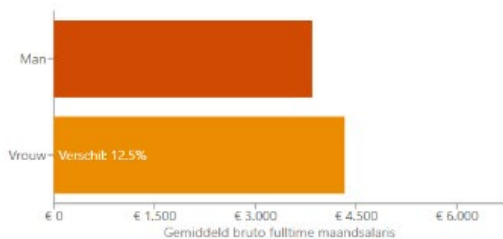
### Algemeen



● Man ● Vrouw

Verdeling Man/Vrouw

### Bruto fulltime maandsalaris



### Totaal

|                              | Man       | Vrouw       |
|------------------------------|-----------|-------------|
| Aantal inkomstenverhoudingen | 23        | 91          |
| Loon loonheffingen           | € 679,041 | € 4,481,029 |
| SV-lasten werkgever          | € 100,164 | € 551,875   |

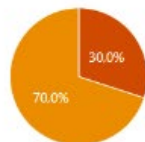
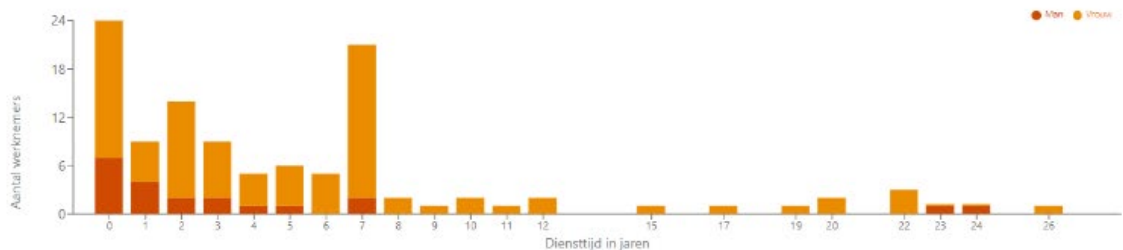
### Algemeen

|                            | Man   | Vrouw |
|----------------------------|-------|-------|
| Aantal werknemers          | 21    | 91    |
| Verloop - %                | 23.8% | 7.7%  |
| Bepaalde tijd contract - % | 33.3% | 13.2% |
| Stagiairs - %              | 0.0%  | 1.1%  |
| Parttimers - %             | 52.4% | 7.7%  |
| Parttime - % als parttime  | 62.1% | 48.2% |
| Oproepkrachten             | 0     | 0     |
| ACW-leeftijd bereikt       | 0     | 1     |
| Jonger dan 23 jaar         | 1     | 6     |
| Jonger dan 18 jaar         | 0     | 2     |

### Vervoer

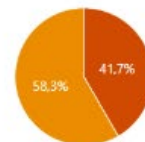
|                                    | Man      | Vrouw     |
|------------------------------------|----------|-----------|
| Aantal gebruikers auto van de zaak | 9        | 45        |
| Totale bijtelling                  | € 26,963 | € 163,653 |
| Gemiddelde bijtelling              | € 3,852  | € 4,676   |
| Aantal werknemers met reiskosten   | 11       | 45        |
| Totale reiskosten                  | € 7,982  | € 40,207  |
| Gemiddelde reiskosten              | € 726    | € 893     |

### Diensttijd en doorstroom



● Man ● Vrouw

Instroom



● Man ● Vrouw

Uitstroom



# Key takeaways



Beleid formuleren ten aanzien van duurzame arbeidsvoorwaarden en gelijke beloning



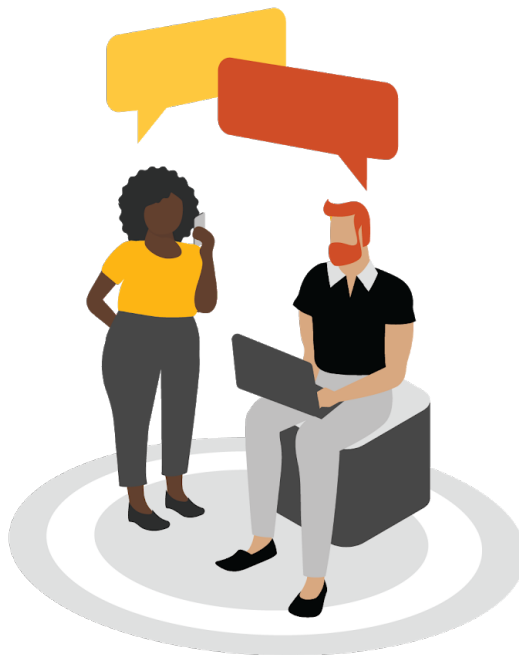
Zorg dat aanpassingen binnen het juridisch kader passen



Periodiek benchmarken van de beloning van medewerkers op gender



# Vragen?



# Afsluiting

- **Vragen?** Neem dan contact op met uw PwC-adviseur of laat het weten bij de evaluatie.
- Bekijk deze webcast of presentatie in een later stadium
- **Blijf op de hoogte:** meld u aan voor onze PwC Belasting nieuwsbrief op [pwc.nl](https://www.pwc.nl)
- Kijk op [pwc.nl/evenementen](https://www.pwc.nl/evenementen) voor de overige onderwerpen van 'State of Tax, Legal People'
- Wilt u het evaluatieformulier invullen?

# Evaluatie

- Hoe waardeert u dit webinar op een schaal van 1 tot 10?
- De inhoud was relevant (Geheel mee eens / Mee eens / Neutraal / Mee oneens / Geheel mee oneens)
- Heeft u nog opmerkingen of suggesties voor ons?
- Heeft u nog specifieke vragen waarvoor u wilt dat wij contact met u opnemen?

# Contact



**Daniël Sternfeld**

Partner  
Specialist Loonheffingen

**T** 06 1089 2889

**E** [daniel.sternfeld@pwc.com](mailto:daniel.sternfeld@pwc.com)



**Maaïke Damen**

Senior Manager  
Specialist Loonheffingen

**T** 06 5117 6113

**E** [maaïke.damen@pwc.com](mailto:maaïke.damen@pwc.com)



**Dennis Jolly**

Senior Manager  
Specialist Arbeidsrecht

**T** 06 2113 9337

**E** [dennis.jolly@pwc.com](mailto:dennis.jolly@pwc.com)



# Bedankt!



© 2023 PwC. Alle rechten voorbehouden. Niet voor verdere verspreiding zonder toestemming van PwC. "PwC" verwijst naar het netwerk van lidfirma's van PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), of, zoals de context vereist, individuele lidfirma's van het PwC-netwerk. Elke member firm is een aparte juridische entiteit en treedt niet op als agent van PwCIL of een andere member firm. PwCIL levert geen diensten aan klanten. PwCIL is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een van zijn lidfirma's, noch kan het de uitoefening van hun professionele oordeel controleren of hen op enigerlei wijze binden. Geen enkele lidfirma is verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een ander lidfirma, noch kan het de uitoefening van het professionele oordeel van een ander lidfirma controleren of op enigerlei wijze een ander lidfirma of PwCIL binden.