

Wat is ESG en waarom is het belangrijk?

ESG staat voor *Environmental, Social en Governance*. ESG is een concept voor organisaties om zich te kunnen ontwikkelen tot een duurzame organisatie, die niet alleen voor zichzelf maar ook voor stakeholders zoals werknemers, klanten, leveranciers en de maatschappij als geheel toegevoegde waarde biedt. Aan de hand van ESG-criteria kunnen organisaties aan de stakeholders laten zien wat de impact van de organisatie op de economie, de maatschappij en de wereld als geheel is.

ESG proof beloningsbeleid

Het zakelijk landschap waarin organisaties opereren, verandert in een hoog tempo. Klimaatverandering, de pandemie en de geopolitieke ontwikkelingen hebben het denken over duurzaamheid in een stroomversnelling gebracht. Ook de aspiraties en verwachtingen van de nieuwe generaties werknemers zijn veranderd. Werknemers willen graag werken voor ondernemingen die bezig zijn met duurzaamheid. Ook willen zij graag zelf een bijdrage aan duurzame doelstellingen kunnen leveren. Om werknemers actief te betrekken bij het realiseren van de duurzaamheidsstrategie van de organisatie is een ESG-proof beloningsbeleid een onmisbaar instrument geworden.



Hoe te realiseren?

Bonussen

Door de ESG-strategie te koppelen aan prestatiegerelateerde beloningen, kunnen organisaties leidinggevenden aanmoedigen om een drijvende kracht te zijn achter het creëren van een bedrijfscultuur die is afgestemd op ESG. Zo ontvangen steeds meer leidinggevenden een variabele bonus die (deels) gebaseerd is op duurzame indicatoren, zoals de mate waarin de organisatie voldoet aan klimaatdoelstellingen, diversiteit & inclusie en de betrokkenheid van de medewerkers.

Ook aan de prestatiegerelateerde bonussen van andere werknemers kunnen ESG-doelstellingen worden gekoppeld, waarmee zij aangemoedigd worden actief aan het duurzaamheidsbeleid van een organisatie deel te nemen.

Incentives

Ook investeerders vinden niet-financiële indicatoren steeds belangrijker. Bij het aantrekken van kapitaal dienen organisaties dus rekening te houden met vragen van investeerders over bijvoorbeeld de bijdrage aan klimaatdoelstellingen, diversiteit en inclusie, gelijke beloning en armoedebestrijding.

Investeerders zullen kijken of het management van de organisatie niet alleen in staat is rendement op de investeringen te behalen maar ook rendement in het kader van ESG-doelstellingen.

Om aan de verwachtingen van investeerders te voldoen kunnen organisaties ESG-doelstellingen koppelen aan hun incentivebeleid.

Organisaties kunnen in dit verband tegen de volgende vraagstukken aanlopen:

- Welke ESG-doelstellingen moeten worden gekoppeld aan de financiële incentives?
- Welk percentage van de incentive dient hieraan gekoppeld te worden?
- Hoe moeten de niet-financiële KPI's worden gemeten?

Verduurzamen arbeidsvoorwaarden

De ESG-strategie van de organisatie kan ook aan andere arbeidsvoorwaarden worden gekoppeld. Denk aan een fiets van de zaak of het toekennen van een klimaatbudget dat kan worden ingezet voor de aanschaf van zonnepanelen, een warmtepomp e.d.

Ook kan gedacht worden aan de keuze voor een groen pensioenfonds, of bijvoorbeeld de werknemers de mogelijkheid bieden om een aantal uren te besteden aan vrijwilligerswerk.

Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie kan worden bevorderd door een open en sociaal-veilige organisatiecultuur te creëren. Aandacht en erkenning voor de individuele medewerker en diens bijdrage aan de organisatie is daarbij cruciaal.

Flexibilisering van werktijden, oog voor werk-privébalans, en het introduceren van welzijnsprogramma's met fitnessopties en (mentale) coaching kunnen hieraan bijdragen.

Dit geldt ook voor meer flexibiliteit met betrekking tot het geven van vrije dagen voor religieuze feestdagen en/of het gezamenlijk vieren hiervan.



(Inter)nationale mobiliteit

Steeds meer organisaties hebben concrete CO2-doelstellingen in het kader van de *carbon footprint*. Vervoer is een aanzienlijk onderdeel van de CO2-emissies van organisaties. Daarnaast is de uitstoot door woon-werkverkeer ook een groot onderdeel van alle personenmobiliteit. Van alle uitstoot door personenmobiliteit is bijna de helft afkomstig van woon-werkverkeer.

Nationale reizen

Een goede vormgeving van het mobiliteitsbeleid op nationaal niveau is cruciaal voor het behalen van CO2-doelstellingen. Vanaf 1 juli 2024 zal een jaarlijkse verplichting tot het verstrekken van gegevens in het kader van werkgebonden personenmobiliteit bestaan. Deze verplichting vloeit voort uit het Klimaatakkoord en zal gaan gelden voor werkgevers met minimaal 100 werknemers.

Internationale reizen

Ook internationale (zaken)reizen hebben impact op de totale CO2-uitstoot van organisaties. Door te beoordelen of reisbewegingen noodzakelijk zijn en/of door een meer duurzame vorm van reizen zoals de trein te stimuleren, kunnen organisaties bijdragen aan de reductie.



Flexibilisering 2.0

Het feit dat werknemers hybride werken of volledig thuiswerken zorgt voor minder woon-werkverkeer. Ook kan het bijdragen aan het diversiteits- en inclusiebeleid van een organisatie, omdat het de stap naar de arbeidsmarkt kan verkleinen voor mensen die niet de mogelijkheid hebben om elke dag naar kantoor te gaan.

Uiteraard moet bij *remote work en/of work from anywhere* rekening worden gehouden met onder meer juridische en fiscale implicaties.

EU-verordeningen in het kader van duurzaam beloningsbeleid

Equal pay & pay transparency

Dit jaar heeft het Europees Parlement een richtlijn met betrekking tot loontransparantie goedgekeurd. Deze richtlijn heeft tot doel de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te verbeteren door meer beloningstransparantie te creëren en een betere toegang tot het recht voor werknemers te genereren indien sprake is van ongelijke beloning.

Deze richtlijn zal uiterlijk medio 2026 in nationale wetgeving geïmplementeerd zijn. Werkgevers doen er verstandig aan om – vooruitlopend op deze wetgeving – nu al in kaart te brengen of sprake is van een loonkloof en zo ja, hoe deze loonkloof kan worden gedicht voordat dit gepubliceerd moet worden.

Hoe kunnen wij helpen?

Wat de ambitie op het gebied van duurzaamheid ook is, onze Tax & Legal professionals kunnen op verschillende manieren ondersteunen bij het ontwerpen en implementeren van een duurzaam beloningsbeleid. Of het nu gaat om het vergroenen van arbeidsvoorwaarden, het opstellen en implementeren van *work from anywhere* beleid, of het begeleiden bij de uitvoering van EU-regelgeving, wij helpen graag bij het vormgeven en implementeren van nieuw beloningsbeleid waarin ESG-doelstellingen sterker naar voren komen en wordt voldaan aan diverse EU-rapportageverplichtingen.

www.meijburg.nl



Tamara van Mourik

Senior Manager

vanmourik.tamara@kpmg.com



Esther Schutte

Senior Manager

schutte.esther@kpmg.com



Charlotte Vaessen

Tax Consultant

vaessen.charlotte@kpmg.com



Morten Solstad

Tax Consultant

solstad.morten@kpmg.com

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd.