

ADVIES Nr. 2.275

---

Zitting van dinsdag 22 februari 2022

---

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Evaluatie van de cao nr. 90

x                      x                      x

## **ADVIES Nr. 2.275**

---

Onderwerp: Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Evaluatie van de cao nr. 90

Naar aanleiding van de aanbevelingen die het Rekenhof met name heeft gericht aan de Nationale Arbeidsraad in zijn rapport van april 2021 getiteld "Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen - Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen", en de inlichtingen die de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) heeft bezorgd over de marginale controle die hij verricht over de in de toekenningsplannen van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen opgenomen doelstellingen, heeft de Raad besloten zich uit eigen beweging over die kwesties te buigen.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 22 februari 2022 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x

x

x

## ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

### I. RETROACTA EN CONTEXT

A. De Raad onderstreept dat de sociale gesprekspartners aan de basis liggen van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen door de aanneming van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, die uitvoering geeft aan het derde ankerpunt van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, zoals verduidelijkt in de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de Groep van Tien van 27 september 2007.

Verder herinnert de Raad eraan dat de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 - Hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, de wettelijke omkadering van die collectieve arbeidsovereenkomst creëert en materies regelt die niet via een cao vastgesteld kunnen worden.

B. De Raad herinnert er eveneens aan dat hij sedert de aanneming van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, in nauwe samenwerking met de FOD WASO, heel concrete voorstellen heeft geformuleerd teneinde enerzijds de toegelaten doelstellingen voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen toe te lichten, en anderzijds de procedure voor de opstelling en goedkeuring van die voordelen te verbeteren, in het bijzonder wanneer ze via een toetredingsakte ingevoerd worden.

Door middel van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 verduidelijkt de Raad derhalve dat bepaalde doelstellingen uitgesloten zijn en regelt hij de nadere regels en voorwaarden waaraan de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval, alsook de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen (nieuwe artikelen 10 en 10 bis), moeten voldoen. In zijn begeleidende advies nr. 1.757 formuleert de Raad heel concrete voorstellen met het oog op de aanpassing van de voornoemde wet van 21 december 2007 om de procedure voor de opstelling van de toetredingsaktes te vereenvoudigen en te verbeteren.

Vervolgens wil de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 van 27 november 2018 voorzien in nieuwe modellen van collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsaktes tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vanaf januari 2019, om in eerste instantie het gebruik van gestandaardiseerde elektronische formulieren voor de toetredingsaktes te bevorderen, en in tweede instantie eveneens voor de collectieve arbeidsovereenkomsten, ook om de procedure eenvoudiger en doeltreffender te maken, met name door de invoering van de e-bonus.

In zijn advies nr. 2.107 bij die collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3, formuleert de Raad eveneens diverse voorstellen voor de optimalisering van de procedure voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, en voorstellen tot verbetering en optimalisering van de administratieve procedure, specifiek voor de voornoemde e-bonussen.

- C. Vervolgens heeft de Raad kennisgenomen van het rapport van het Rekenhof van april 2021, getiteld "Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen - Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen". Daarin wordt het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen geanalyseerd alsook een aantal aanbevelingen gericht aan de wetgever, de FOD's WASO en Financiën, de RSZ en ook aan de Nationale Arbeidsraad.

De volgende aanbevelingen worden aan de Nationale Arbeidsraad gericht:

- aanbeveling 2: aanpassen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en de modellen van bonusplan (collectieve arbeidsovereenkomst en toetredingsakte) als gevolg van de opheffing van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en verwijzen naar de passende bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk;
- aanbeveling 4 (ook gericht aan de FOD WASO): het indienen van de toetredingsakten via e-bonus promoten en ervoor zorgen dat op middellange termijn alle toetredingsakten via dat kanaal worden ingediend;
- aanbeveling 5 (ook gericht aan de wetgever): wijzigen van de cao nr. 90 alsook de voornoemde wet van 21 december 2007 om de procedure te versnellen. Daarvoor onder meer de volgende mogelijke aanpassingen overwegen:
  - \* verplichten dat de bonusplannen worden ingediend vóór het begin van de referentieperiode;

- \* de termijn voor de paritaire comités om de marginale controle en de vormcontrole uit te voeren, beperken tot één maand;

of

- \* de paritaire comités de mogelijkheid geven jaarlijks of definitief af te zien van de mogelijkheid om zich uit te spreken over de toetredingsakten;
- aanbeveling 11 (ook gericht aan de FOD WASO): een globale evaluatie maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, om de kosten en voordelen ervan voor de maatschappij, en de alternatieven en mogelijke verbeteringen ervan te kunnen identificeren, alsook andere mogelijke overheidsmaatregelen inzake de loonbonus.

Voorts constateert de Raad dat aanbeveling 1 van het Rekenhof, die aan de wetgever is gericht, betrekking heeft op de goedkeuring van twee door de FOD WASO voorgestelde amendementen op de voornoemde wet van 21 december 2007 om:

- enerzijds de drie ontvankelijkheidsvoorwaarden voor een toekenningsplan te specificeren die de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, moet controleren, namelijk:
  - \* verplicht gebruik van het bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 gevoegde model van toetredingsakte of van collectieve arbeidsovereenkomst;
  - \* nagaan of de verplichte vermeldingen van de toetredingsakte en het toetredingsplan aanwezig zijn;
  - \* nagaan of de opmaakfase werd nageleefd;
- anderzijds de verplichting om het opmerkingenregister aan de FOD WASO te bezorgen, op te heffen als er geen opmerkingen zijn.

Een aantal aanbevelingen geven gevolg aan verzoeken die de FOD WASO eerder geformuleerd heeft.

- D. Ten slotte heeft de FOD WASO de Raad in juni 2021 in kennis gesteld van zijn administratieve praktijk bij de marginale controle, die hij verricht betreffende de doelstellingen die zijn bepaald in de plannen voor de toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, in het bijzonder voor de controle van het onzekere karakter ervan. In dat verband geeft de FOD WASO, bij wijze van voorbeeld, de doelstellingen aan die volgens hem niet stroken met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.
- E. Rekening houdend met alle in de punten C. en D. beoogde elementen, vond de Raad dat hij uit eigen beweging alle aanbevelingen van het Rekenhof in punt C. hierboven moest bespreken, alsook de kwestie van de doelstellingen die al dan niet in overeenstemming zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Met betrekking tot de aanbevelingen van het Rekenhof en de vragen van de FOD WASO over de procedure uit het rapport van het Rekenhof

1. Wat aanbeveling 11 van het Rekenhof over een globale evaluatie betreft, herinnert de Raad er in de eerste plaats aan dat hij zich er, sinds het aannemen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 op heeft toegelegd die aan te passen (met de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 90 bis en 90/3), om erin toe te lichten welke doelstellingen zijn toegelaten met het oog op de toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, alsook om de procedure te optimaliseren (zie punt I.B.).

Verder zegt hij dat de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen, die is belast met de bespreking van dit dossier, informatie heeft ingewonnen over de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 in de ondernemingen, ook op het vlak van de perceptie door alle betrokken partijen. Na dit zorgvuldig onderzoek van de uitvoering van dat interprofessioneel instrument in het veld, concludeert hij dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, zowel door de ondernemingen als door de werknemers, goed gepercipieerd wordt, over het geheel genomen goed functioneert en dus op dat vlak niet aangepast dient te worden.

2. Aangaande de legistische aanbeveling 2 merkt de Raad op dat hij die wijziging tegelijkertijd aanbrengt met de aanpassingen in de collectieve arbeidsovereenkomst die nodig zijn door de preciseringen die hij in dit advies aanbrengt voor de te bereiken doelstellingen (zie de punten II.B.2 en 3).
  
3. Met betrekking tot aanbeveling 4 over de promotie en de veralgemening van de e-bonus, onderschrijft de Raad dat voorstel, dat strookt met de letter en de geest van zijn advies nr. 2.107 van 27 november 2018 waarin hij zich eveneens uitspreekt voor een e-bonus voor via collectieve arbeidsovereenkomsten ingediende toekenningsplannen.
  
4. Wat betreft aanbeveling 5 om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en de wet van 21 december 2007 te wijzigen om de procedure te versnellen, vindt de Raad dat noch de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, noch de wet in dit verband aangepast moeten worden (zie punt 1. hierboven).

Hij vindt evenwel dat in de wet van 21 december 2007 toegelicht moet worden dat de drie ontvankelijkheidsvoorwaarden van een toekenningsplan (opstelling volgens het bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 gevoegde model, nagaan of de verplichte vermeldingen aanwezig zijn en of de opmaakfase werd nageleefd), gecontroleerd moeten worden door de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Die aanpassing komt tegemoet aan de vraag van de FOD WASO en het is de bedoeling de in die FOD ontstane administratieve praktijk in de wet te verankeren.

Op diezelfde manier komt het opheffen van de verplichting om het opmerkingenregister aan de FOD WASO te bezorgen als er geen opmerkingen zijn, tegemoet aan de vraag van de FOD WASO en zou dit een administratieve vereenvoudiging opleveren. De Raad vraagt bijgevolg dat artikel 7, § 4 en § 5, 2<sup>de</sup> lid van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 zo spoedig mogelijk worden aangepast zodat niet langer wordt verwezen naar deze verplichting. Zodra deze wetswijziging is doorgevoerd, verbindt de Raad zich ertoe zo snel mogelijk over te gaan tot de aanpassing van artikel 13, 11° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, waarin op dit moment eveneens wordt verwezen naar een verplichting om dit register in alle omstandigheden te versturen.

B. Met betrekking tot de doelstellingen

1. Herhaling van de grondbeginselen van het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, meer bepaald de te bereiken doelstellingen

De Raad herinnert eraan dat hij in zijn voornoemde advies nr. 1.757 de grondbeginselen herhaalt van het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, specifiek aangaande de te bereiken doelstellingen, die aan een aantal criteria moeten voldoen. Die staan in de definitie van die voordelen (artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90), d.i. "duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen."

De Raad preciseert in dat advies nr. 1.757 dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 dus voorziet in verschillende parameters die absoluut in acht moeten worden genomen. De doelstellingen moeten met name meetbaar, controleerbaar, onzeker en collectief zijn.

De Raad benadrukt bijgevolg in dat advies dat de voornoemde definitie de doelstellingen uitsluit waarvan men, op het ogenblik van de invoering van het systeem, kennelijk zeker is dat ze bereikt zullen worden (geen onzeker karakter) of waarvan de controle op het onzekere karakter als onmogelijk wordt bestempeld (te complex). Dergelijke doelstellingen kunnen immers niet gecontroleerd en gemeten worden, noch door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de belastingadministratie of de Inspectie van de sociale wetten, noch door de werknemers. Die laatste hebben dus geen vat op die doelstellingen en kunnen niet inschatten of ze haalbaar zijn. Een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen dat op dergelijke doelstellingen gebaseerd is, mist bovendien het doel dat door dergelijke voordelen wordt beoogd, namelijk een grotere motivatie van de werknemers. De Raad wijst er dienaangaande op dat eenvoudige en transparante doelstellingen essentieel zijn voor de motivatie van de werknemers. Doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is, zijn dus uitgesloten

De Raad herhaalt de in dat advies in het licht gestelde beginselen en benadrukt dat, overeenkomstig artikel 8, 4° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (waarin wordt gesteld dat in het toekenningsplan een methode van follow-up en controle moet worden vastgesteld om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn), moet worden gezorgd voor transparantie voor de werknemers, die geïnformeerd moeten worden over de stand van zaken van de doelstellingen. Zij moeten immers kunnen bepalen in hoeverre zij de doelstellingen verwezenlijkt hebben en vanuit dat oogpunt moeten de doelstellingen ook door hen meetbaar zijn.



2. De te bereiken doelstellingen moeten bijdragen tot de verbetering van de resultaten of de prestaties (van de werknemers) van de onderneming

De Raad herinnert eraan dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 de motivatie en betrokkenheid van de werknemers moet vergroten door hen te betrekken bij de verwezenlijking van collectieve doelstellingen. Die collectieve doelstellingen worden door elke onderneming vastgesteld op basis van haar behoeften en specifieke kenmerken.

De in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 beoogde collectieve doelstellingen zijn die welke rechtstreeks of onrechtstreeks bijdragen tot de verbetering van de resultaten of de prestaties (van de werknemers) van de onderneming.

Die verbetering kan dus niet uitsluitend in economische of financiële zin worden gemeten. Bijgevolg moeten de doelstellingen op zich, alsook de acties die worden verricht om ze te bereiken, niet noodzakelijk van economische of financiële aard zijn.

De Raad beklemtoont dat de te bereiken doelstellingen effectief een verscheidenheid aan thema's kunnen dekken. Dat blijkt uit de artikelen 3 (definitie), waarin de doelstellingen niet worden beperkt tot die van economische of financiële aard, 8, 2° (verplichte inhoud van het toekenningsplan), 10 (uitgesloten doelstelling) en 10 bis (aan voorwaarden onderworpen doelstellingen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

Hij wijst er immers op dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 één enkele doelstelling volledig uitsluit: die gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming (artikel 10) en er andere slechts toelaat mits naleving van bepaalde voorwaarden (artikel 10 bis). Het betreft:

- de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval, die momenteel enkel kunnen worden opgenomen indien er in de onderneming een preventieplan bestaat;
- de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van absentieïsme, die momenteel toegelaten zijn indien er in de onderneming een preventieplan bestaat. Dat preventieplan moet bovendien de maatregelen inzake stressbeheer bevatten die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999.

Voor die twee soorten doelstellingen moet de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan momenteel verder ook vermelden dat een dergelijk preventieplan in de onderneming bestaat.

De Raad is de mening toegedaan dat, wanneer dergelijke doelstellingen, en in het algemeen doelstellingen in verband met het welzijn van de werknemers op het werk worden nagestreefd, de werkgever niet langer enkel op eer zal moeten verklaren dat er wel degelijk een preventieplan in de onderneming bestaat, maar daarnaast ook moet aantonen dat hij zijn verplichtingen inzake welzijn op het werk effectief naleeft.

Met het oog daarop moeten zowel het globale preventieplan (bepaald in artikel I.2.-8 van de Codex over het welzijn op het werk) als het lopende jaaractieplan (bepaald in het artikel I.2.-9 van de Codex over het welzijn op het werk) verplicht worden doorgestuurd naar de FOD WASO, samen met de op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen of met de toetredingsakte met het toekenningsplan. Daartoe worden artikel 10 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, en de bijbehorende modellen van collectieve arbeidsovereenkomst en toetredingsakte door de Raad aangepast door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/4 aan te nemen.

De Raad stelt aan de FOD WASO voor zo spoedig mogelijk de noodzakelijke technische aanpassingen te verrichten zodat de betrokken werkgevers die preventie- en actieplannen kunnen uploaden tijdens de elektronische neerlegging van de toetredingsaktes en een dergelijke upload mogelijk is met het oog op de elektronische neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

De Raad vraagt eveneens aan de FOD WASO om een administratieve tolerantie toe te kennen aan de ondernemingen die hun toekenningsplan aannemen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/4 en daarvoor het daarbij gevoegde nieuwe model van collectieve arbeidsovereenkomst of van toetredingsakte volgen (en op basis van dit advies), en dit vanaf de datum van goedkeuring van de cao nr. 90/4 tot de datum waarop dit nieuwe interprofessionele instrument algemeen verbindend wordt verklaard.

3. Typologie van de doelstellingen die conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 zijn

Met het oog op een goede toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, wil de Raad de mogelijke soorten doelstellingen preciseren en concrete voorbeelden geven van doelstellingen die in overeenstemming zijn met dat interprofessionele instrument.

a. Algemene overwegingen

- 1) De Raad herinnert eraan dat, om in overeenstemming te zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, de doelstellingen de procedures, en met name de opmaakprocedures die zijn vastgelegd in die collectieve arbeidsovereenkomst en de voornoemde wet van 21 december 2007, in acht moeten nemen, alsook de grondbeginselen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (waaronder de artikelen 3, 8 2°, 10 en 10 bis), zoals herhaald in zijn genoemde advies nr. 1.757 (zie punt II.B.1).

Aldus herhaalt en benadrukt hij dat alle doelstellingen controleerbaar/meetbaar en objectiveerbaar moeten zijn. Daartoe moeten gepaste controlemethodes worden vastgesteld en toegepast voor elk type doelstellingen zoals bedoeld in punt b. hieronder. Die gepaste controlemethodes kunnen zowel kwantitatief als kwalitatief zijn en kunnen bijvoorbeeld worden uitgewerkt op basis van KPI's (Key Performance Indicators - kritieke prestatie-indicatoren): becijferde criteria of indicatoren aan de hand waarvan ondernemingen hun prestaties in een gebied kunnen meten. Die KPI's kunnen worden bepaald op basis van een SMART-methode (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden).

De Raad verduidelijkt eveneens dat de doelstellingen, om te stroken met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90:

- rekening moeten houden met het privéleven van de werknemers, dat privéleven niet mogen schenden en geen impact op evenwicht tussen werk en gezinsleven mogen hebben. In principe moeten de doelstellingen dus tijdens de arbeidstijd bereikt worden en de werknemers op zijn minst toelaten hun privéleven met hun werk te combineren;
- elke discriminatie op basis van welbepaalde groepen van werknemers of op grond van met name religieuze of politieke overtuiging, leeftijd of gezondheidstoestand moeten vermijden;

- zodanig vastgesteld en gevolgd moeten worden dat de werknemers invloed kunnen uitoefenen op de verwezenlijking ervan in het kader van hun arbeidsverhouding.

2) Verder is de Raad van mening dat meervoudige doelstellingen en/of een combinatie van doelstellingen in het toekenningsplan, mogelijk, maar niet verplicht moeten zijn. Een dergelijke combinatie kan volgens de Raad gestimuleerd worden omdat zo het onzekere karakter van de doelstelling gegarandeerd kan worden en de verwezenlijking van op zijn minst een deel van die doelstellingen in de hand wordt gewerkt (en dus de betaling van op zijn minst een deel van de voordelen). Die meervoudigheid en/of combinatie van doelstellingen moet evenwel begrijpelijk blijven voor de betrokken werknemers.

b. Illustratieve lijst van potentiële doelstellingen die conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 zijn

De Raad heeft een illustratieve lijst opgemaakt van doelstellingen die stroken met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90. Ze worden per thema ingedeeld. Binnen elk thema zijn preciezere doelstellingen opgenomen alsook concretere voorbeelden, onder andere uit recente adviezen van de Raad.

1) Economische en financiële doelstellingen

2) Doelstelling tot verbetering van de collectieve prestaties en het merkimage van de onderneming

Met name:

- deelname aan opleidingen/seminars (betalend of gratis) en organisatie van opleidingen/seminars (betalend of gratis);
- acties op het gebied van digitalisering en cybersecurity;
- invoering van nieuwe werkmethodes;
- creatie van synergieën tussen de departementen/afdelingen van de onderneming;

- acties om vergissingen bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te verminderen, om de arbeidskwaliteit te verbeteren.

#### Concrete voorbeelden

- verhogen van het aantal opleidingen dat wordt gevolgd door werknemers die tot kwetsbare groepen behoren (waaronder laaggeschoolde werknemers, oudere werknemers);
- uitbouwen van de vaardigheden, met name technische competenties en competenties op het vlak van bijvoorbeeld digitale technologie, ecologie (circulaire economie inbegrepen), die nodig zijn voor het werk in de onderneming;
- deelnemen aan opleidingen die toegespitst zijn op knelpuntberoepen in de onderneming;
- deelnemen aan opleidingen in nieuwe domeinen ten opzichte van de verrichte functies/taken, onder andere met het oog op omscholing, digitale inclusie, doorstroming met name naar opkomende beroepen (bijvoorbeeld "groene" jobs), die beantwoorden aan de behoeften van de onderneming;
- deelnemen aan events en de organisatie van events (gratis of betalend);
- verhogen van de zichtbaarheid van de onderneming.

De onderneming wil haar medewerkers er bijvoorbeeld toe aanzetten gratis webinars te organiseren of deel te nemen aan videocaps, of haar aanwezigheid in de media te versterken.

De onderneming kan twee soorten doelstellingen bepalen:

- \* er zal een niet-recurrent voordeel toegekend worden aan de medewerkers indien de onderneming in 2022 X% (bijvoorbeeld 10%) meer events organiseert dan in 2021 (toelichten of het gaat om gratis of betalende seminars, webinars, videocaps, vermeldingen in de pers...). Verder wordt beknopt beschreven wat verwacht wordt;

- \* er zal een niet-recurrent voordeel toegekend worden aan de medewerkers indien de onderneming er in 2022 in slaagt X-aantal events te organiseren (toelichten of het gaat om caps, video's ...), of X-aantal vermeldingen te scoren in de pers of op bepaalde social media...

De werknemers zullen elke maand via mail/tijdens wekelijkse teamvergaderingen/via het intranet/ het prikbord (afhankelijk van het gebruikelijke informatiekanaal van het bedrijf) op de hoogte worden gebracht van de geboekte vooruitgang bij de verwezenlijking van de doelstelling.

Anderzijds is het geen geldige doelstelling om een niet-recurrent voordeel aan de werknemers toe te kennen als X% van de werknemers van de onderneming Y-aantal tweets per dag/week op hun persoonlijke accounts plaatsen waarin zij de onderneming vermelden. Het is immers de bedoeling het privéleven van de werknemers te respecteren.

Er kan daarentegen wel een toekenningsplan worden opgemaakt om werknemers ertoe aan te zetten een professioneel account aan te maken waarop zij worden verzocht posts van/over het bedrijf te delen. Zo zal bijvoorbeeld 50% van de werknemers die tot een bepaalde categorie behoren, een professioneel account aanmaken en de posts van de werkgever publiceren/delen. Het aantal gepubliceerde/gedeelde berichten moet minstens X posts bedragen (de twee voorwaarden zijn cumulatief om het niet-recurrente voordeel te verkrijgen). Dit account mag niet worden gebruikt om persoonlijke inhoud te publiceren;

- deelname aan sportevenementen tussen bedrijven.

Er kan bijvoorbeeld een niet-recurrent voordeel worden toegekend indien de onderneming tijdens de referteperiode wordt vertegenwoordigd door X-aantal ploegen of op zijn minst door één ploeg van verscheidene werknemers op Y-aantal sportevenementen tussen bedrijven. In principe mogen die sportevenementen niet in het weekend of 's avonds plaatsvinden en moeten ze de werknemers op zijn minst toelaten hun werk en privéleven te combineren.

In het toekenningsplan wordt kort omschreven waarom het voor de onderneming belangrijk is zich in deze niche te positioneren (bijvoorbeeld als onderdeel van haar aanwervingsbeleid of omdat zij een merk, sportartikelen, vertegenwoordigt/verkoopt).

De deelname aan het evenement moet worden geregistreerd op naam van de onderneming.

De werknemers worden via de gebruikelijke informatiekanalen periodiek geïnformeerd over evenementen en teamregistratie.

Dit plan kan ook deel uitmaken van een breder plan (met trainingsmogelijkheden, praktisch advies, enz.);

- het verbeteren van de orde en netheid in de gebouwen van de onderneming en in de individuele kantoren/kantoorruimtes.

### 3) Doelstellingen die verband houden met welzijn op het werk en veiligheid

De Raad herinnert eraan dat hij voornemens is artikel 10 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (en de desbetreffende bijlagen) te wijzigen zodat de doelstellingen in verband met de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van arbeidsongevallen en het aantal afwezigheidsdagen, enkel worden aanvaard indien de werkgever het algemeen preventieplan en het jaaractieplan aan de FOD WASO toezendt (uploadt), samen met de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau waarin de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden ingevoerd of met de toetredingsakte waarin het toekenningsplan is opgenomen. Hij herinnert er tevens aan dat deze verplichting ook zal gelden voor alle doelstellingen in verband met het welzijn van de werknemers op het werk in het algemeen (zie punt II.B.2).

Met name:

- deelnemen aan acties ter bevordering van een preventiecultuur in het bedrijf, bijvoorbeeld met betrekking tot psychosociale risico's en acties op het gebied van ergonomie. In dit verband verwijst de Raad met name naar zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende de beheersing van werkgerelateerde stresspreventie, alsook naar zijn werkzaamheden op het gebied van de primaire preventie van burn-out (<http://www.cnt-nar.be/Dossier-NL-burnout.htm>);
- deelnemen aan acties om de werknemers in goede conditie te houden;

- deelnemen aan acties ter bevordering van de veiligheid in en van het bedrijf.

Concreet voorbeeld:

- Deelnemen aan workshops voor stressbeheersing. Een geldige doelstelling is dus een deelnemingspercentage van gemiddeld X% van de werknemers aan Y-aantal door de werkgever in de loop van de referentieperiode georganiseerde workshops voor stressbeheersing (deze workshops worden bovendien kort beschreven, evenals waarom zij opgezet werden). De deelname van de werknemers wordt geregistreerd door hun ondertekening van een presentielijst aan het begin/einde van de sessie.

Aan het einde van de referentieperiode wordt geverifieerd of X% van de werknemers aan Y-aantal workshops heeft deelgenomen. Concreet betekent dit dat, indien de onderneming 100 werknemers heeft en het de bedoeling is dat het niet-recurrente voordeel wordt toegekend indien 60% van de werknemers aan 8 workshops deelneemt, gedurende het jaar 480 deelnames (100 x 8 x 60%) moeten worden geregistreerd om recht te geven op het niet-recurrente voordeel.

De werknemers zullen maandelijks worden geïnformeerd over de participatiegraad voor elke sessie die heeft plaatsgevonden en over de ontwikkeling van de gemiddelde participatiegraad.

Anderzijds kan, aangezien het toekenningsplan geen individuele component mag bevatten, geen voordeel worden toegekend indien alle werknemers van de onderneming aan ten minste één workshop deelnemen, aangezien het bereiken van het resultaat in dit geval afhangt van een individuele actie.

#### 4) Doelstellingen in verband met maatschappelijk verantwoord ondernemen, milieubescherming/ecologie

Met name:

- acties voor gelijke kansen en gelijke behandeling binnen het bedrijf.



Concrete voorbeelden:

- deelnemen aan acties die gericht zijn op het inclusieve onthaal binnen het bedrijf en op de integratie van nieuwe werknemers;
- deelnemen aan acties ter bestrijding van vooroordelen en stereotypen in het bedrijf;
- de productie van afval verminderen en het recyclingpercentage van afval verhogen;
- het gebruik van verbruiksgoederen (inkt, papier...) verminderen.

#### 5) Doelstellingen inzake mobiliteit

De Raad herinnert eraan dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 betrekking heeft op de toekenning van voordelen waarbij één criterium, naast het meetbare, controleerbare, onzekere en collectieve karakter, met name is dat het niet-recurrent mag zijn. Wat de mobiliteit betreft, betekent dit dat het toegekende voordeel bedoeld is als een niet-structurele en elk jaar ambitieuzere stimulans om naar alternatieve mobiliteit over te stappen in plaats van de auto te gebruiken.

In dat licht is de Raad van oordeel dat de mobiliteitsdoelstellingen moeten kaderen in de globale en ruimere visie van de bedrijfsvervoerplannen, wanneer die opgesteld moeten worden.

Wanneer het toekenningsplan mobiliteitsgerelateerde doelstellingen bevat, zijn deze doelstellingen enkel toegestaan indien er fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer. Daartoe wordt een nieuw artikel 10 ter toegevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en worden de bijgevoegde modellen van collectieve arbeidsovereenkomst en van toetredingsakte aangepast om er een verklaring over dit punt in op te nemen.

Concrete voorbeelden:

- zachte mobiliteit aanmoedigen;
- werknemers aanmoedigen om gebruik te maken van multimodaal vervoer;
- werknemers aanmoedigen om gebruik te maken van het mobiliteitsbudget, met name om alternatieven voor de bedrijfswagen te promoten;
- gedeelde mobiliteit tussen werknemers binnen de onderneming aanmoedigen. Bijvoorbeeld: er wordt een niet-recurrent voordeel toegekend indien het aantal woon-werkverplaatsingen met de auto van één werknemer met X% is gedaald ten opzichte van het vorige jaar/de voorgaande periode (hierbij wordt ervan uitgegaan dat de verplaatsingen van het voorgaande jaar/de vorige periode zijn gecontroleerd). De periode komt overeen met de referentieperiode van het toekenningsplan (minimaal 3 maanden).

#### 6) Doelstellingen in verband met andere maatschappelijke uitdagingen

De Raad verwijst naar zijn adviezen nr. 2.203 van 3 maart 2021 en nr. 2.243 van 28 september 2021 over de Tripartiete Verklaring over de multinationale ondernemingen, waarin wordt ingegaan op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van deze ondernemingen ten aanzien van sociale normen, naar zijn adviezen over de SDG's (adviezen nr. 2.175 van 29 september 2020, nr. 2.158 van 19 februari 2020 en nr. 2.220 van 7 juni 2021), alsook naar zijn advies nr. 2.263 van 21 december 2021 betreffende de Europese pijler van sociale rechten en zijn advies nr. 2.221 van 7 juni 2021 over het federaal plan voor duurzame ontwikkeling.

Hij merkt op dat deze concepten nog verder kunnen ontwikkelen, gezien de recente instrumenten die op internationaal, Europees en Belgisch niveau zijn ingevoerd en de verplichtingen die uit deze instrumenten voortvloeien. Hij vraagt derhalve open te blijven staan voor deze ontwikkelingen, alsook voor het in aanmerking nemen van doelstellingen op deze gebieden die evenwel moeten voldoen aan de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 vastgestelde criteria. Zo nodig zal hij te gelegener tijd een evaluatie verrichten.

In het bijzonder:

- het verkrijgen van certificaten, labels of normen op het gebied van milieu of maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- in het kader van maatschappelijke verantwoord ondernemen: acties in verband met de eerbiediging van mensenrechten, sociale rechten en milieurechten in het aankoopbeleid en het beheer van de bevoorradingsketen, en acties om de kennis van de werknemers over deze kwesties te vergroten.

-----