



Rapportage Slim Reisbudget

Kansen en mogelijkheden
door B50 Werkgroep Mobiliteitsbudget

23 januari 2012



Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van de werkgroep Mobiliteitsbudget van de B50. De afgelopen maanden hebben wij intensief gewerkt aan een concept 'Slim Reisbudget' en bijbehorende fiscale agenda. Een Slim Reisbudget is een mobiliteitsbudget dat mensen stimuleert om vaker niet, minder, duurzamer en/of buiten de spits reizen. Met deze rapportage wil de werkgroep een bijdrage leveren om slim reizen voor zo veel mogelijk forensen en zakelijke reizigers mogelijk te maken.

Meer slimme reizigers betekent minder files en minder CO2-uitstoot. In deze maanden hebben wij gemerkt dat veel partijen ons werk nauwlettend hebben gevolgd. Om tot het voorliggende resultaat te komen hebben wij intensief samengewerkt met werkgevers, fiscalisten, vakbonden en regio's. Nu is het tijd om de handen ineen te slaan, ook beleidsmatig. Want om het Slim Reisbudget een succes te laten zijn, is een aantal fiscale wijzigingen wenselijk.

Met vriendelijke groet,

Monique Verhoef

Voorzitter B50 werkgroep mobiliteitsbudget



Namens de werkgroep Mobiliteitsbudget

Achmea	Jack de Kraaij en Remko Hesse
Alstom	Ruud van Etteger en Joëlle de Gans
ANWB	Theo Joosse en Monique Verhoef
AWVN	Jan de Graaf en Armand Lahaije
B50	John Pommer
Capgemini	Jack Knol
Cofely	Ronald de Hoog
Conclusion	Eric Vierboom
Syndesmo	Ronald Postma
UPC	Franka van Dijk en Desiree van Breenen
VNM	Jos Hollestelle

Inhoudsopgave

1.	Waarom een Slim Reisbudget?.....	3
2.	Wat is het probleem?.....	6
3.	Wat is de oplossing?	8
4.	Voor wie?.....	10
4.1	Het Persoonlijk mobiliteitsbudget	10
4.2	Het Bonus-malusleasebudget.....	12
5.	Gunstig effect op mobiliteit en CO ₂	15
6.	Wat is fiscaal nodig?	17
6.1	Fiscale agenda Persoonlijk Mobiliteitsbudget	17
6.2	Aandachtspunt Bonusmalus Leasebudget.....	19

1. Waarom een Slim Reisbudget?

Het platform Slim Werken Slim Reizen streeft er naar dat het aantal medewerkers dat slim werkt en reist blijft toenemen. Dat betekent dat zij ervoor kunnen kiezen één of meer dagen per week niet naar het werk te reizen. Of, als ze wel naar het werk moeten, niet met de auto reizen en als het wel met de auto moet, dan tenminste buiten de spits.

Slim werken en reizen gaat om gedragsverandering, om een andere manier van werken en reizen. Dit draagt bij aan een vitale organisatie, die aantrekkelijk is voor werkgever, werknemer en klant, met een hogere productiviteit en lagere kosten. Een groep beeldbepalende werkgevers, de B50, heeft de handen ineengeslagen en maakt concrete plannen om bij te dragen aan de maatschappelijke doelstellingen. Daarmee vormen de werkgevers een cruciale 'pijler' binnen het Platform Slim Werken Slim Reizen.

Werkgroep Mobiliteitsbudget

Één van de concrete zaken die de B50 heeft opgepakt via een werkgroep is het onderwerp Slim Reisbudget, ook wel mobiliteitsbudget genoemd. In dit rapport worden beide termen door elkaar gebruikt. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de volgende B50 leden: Achmea, Alstom, ANWB, CapGemini, Cofely, Conclusion en UPC.

De werkgroep constateert dat:

- In de huidige reiskostenvergoedingen en vervoersfaciliteiten door werkgevers weinig financiële prikkels voor werknemers zitten om slimmer en bewuster te reizen.
- De traditionele – vaak starre – vervoerregelingen steeds minder aansluiten op de veranderende werkpatronen als gevolg van o.a. Het Nieuwe Werken.
- Het Slim Reisbudget de potentie heeft om voor beide issues een oplossing te bieden.

Doelstelling

De doelstelling van de werkgroep is tweeledig:

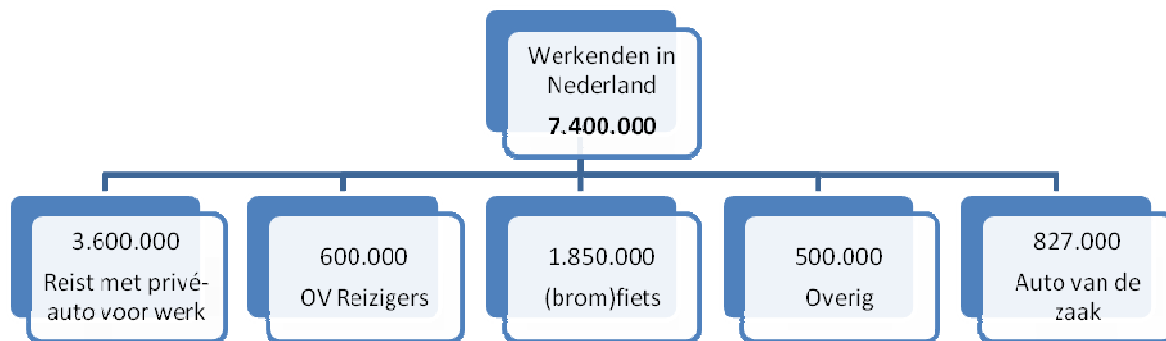
1. Ontwikkel een (aantal) concept Slim Reisbudget(ten), die voor een grote groep werkgevers en werknemers interessant is om daarmee slim reizen te stimuleren.
2. Benoem fiscale kansen, waarmee het Slim Reisbudget een goed instrument wordt om duurzaam en slim reizen te stimuleren.

Doelgroep

De werkgroep heeft zich ten doel gesteld om voor twee groepen werknemers een Slim Reisbudget te ontwikkelen. Één concept voor de grote groep werknemers die met ov, privé-auto, fiets of lopend reist in het woon-werk en zakelijk verkeer. Voor deze groep zijn er nog niet veel varianten mobiliteitsbudgetten ontwikkeld, terwijl het juist de massa betreft. Met ruim 6.500.000 forenzen

binnen deze groep (zie figuur 1) is dit het meest relevante concept mobiliteitsbudget. Als werkgroep verwachten we hier veel 'slim reizen winst' mee te kunnen realiseren.

Daarnaast heeft de werkgroep een Slim Reisbudget ontwikkeld voor de werknemers met een auto van de zaak. Dit is in aantal een veel kleinere groep, zo'n 800.000, maar voor het stimuleren van slim reizen wel een relevante groep. Volgens berekeningen van het ministerie I&M is circa één op de drie auto's in de spits een auto van de zaak.



Figuur 1: Verdeling vervoerswijze in woon-werkverkeer (Cijfers VNA en CBS)
De groep overig bestaat o.a. uit: carpool, lopen, motor en collectief bedrijfsvervoer

Proces

Om tot het concept voor het Slim Reisbudget te komen en de bijbehorende fiscale agenda, heeft de werkgroep actief met belangrijke stakeholders gesproken. De werkgroep zelf bestaat uit werkgevers die allen voor hun eigen organisatie al een vorm van een mobiliteitsbudget aanbieden, of zich hierop nadrukkelijk aan het oriënteren zijn. De werkgroep heeft de eerste aanzet gemaakt voor de concepten en de fiscale agenda. Vervolgens zijn deze concepten en de fiscale agenda getoetst bij stakeholders. Concreet is gesproken met:

- Werkgevers
- Kenniscentrum Werk en Vervoer (FNV, CNV, MHP)
- Fiscalisten van Achmea en de AWWN
- Aanbieders van producten gelieerd aan/op het gebied van mobiliteitsbudgetten (leasemaatschappijen, mobiliteitsdiensten)

Op basis van dit proces is de werkgroep met deze rapportage tot een definitieve versie gekomen van het concept en de fiscale agenda.

Vervolgstappen

De werkgroep houdt hierna niet op te bestaan. Voorjaar 2012 levert de werkgroep een toolkit op waarmee werkgevers ondersteund worden bij het invoeren van een Slim Reisbudget. Verschillende stakeholders hebben aangegeven graag betrokken te worden bij de ontwikkeling van de toolkit, waaronder het Kenniscentrum Werk en Vervoer namens de werknemer.

Een toolkit moet werkgever en werknemer handvatten geven bij het ontwikkelen en inrichten van het gewenste mobiliteitsbudget. Hoe voer je het in, voor welk (soort) bedrijf of werknemer is welk soort mobiliteitsbudget relevant, wat zijn valkuilen en randvoorwaarden en hoe ga je daarmee om? De toolkit kan inzicht geven hoe je de doelstellingen van een bedrijf stimuleert, zoals minder reizen, meer fietsgebruik, CO2 reductie, enzovoorts. De toolkit kan ook helpen bij de invulling van specifieke randvoorwaarden, zoals minimale administratieve belasting, kostenbesparing en/of aantrekkelijk werkgeverschap.

2. Wat is het probleem?

De huidige reiskostenvergoedingen door werkgevers bieden te weinig flexibiliteit en sturingsmogelijkheden om slim reizen te ondersteunen. In de praktijk zijn er grofweg twee soorten regelingen die beiden hun tekortkomingen kennen:

Huidige reiskostenregelingen



Figuur 2: Eigenschappen huidige reiskostenregelingen

1. Reiskostenvergoeding

Een reiskostenvergoeding kan bestaan uit een vergoeding per km en/ of een verstrekking van een ov-abonnement. Huidige reiskostenvergoedingen zijn vaak volledig afhankelijk van de gereisde afstand. Dit belooft impliciet medewerkers die ver van het werk wonen. Zij krijgen immers een hogere vergoeding dan medewerkers die dichtbij wonen. De mogelijkheid die de fiscus biedt om medewerkers een fiscaal vrijgestelde vergoeding te geven van €0,19 per kilometer versterkt de koppeling tussen reisafstand en hoogte van de vergoeding.

Dit betekent dat niet zo zeer het gedrag wordt beloond, maar juist de reisafstand.

Tevens kennen de huidige reiskostenvergoedingen voor zakelijk reizen vaak een relatief hoge vergoeding per kilometer, de zogenaamde variabele vergoeding. In sommige gevallen is deze variabele vergoeding zo hoog dat hier een ‘perverse prikkel’ van uit gaat: medewerkers “verdienen” op meer reizen.

Daarnaast maken werkgevers vaak weinig onderscheid in de hoogte van de beloning voor verschillende reiswijzen. Als voorbeeld nemen we een bouworganisatie die streeft naar een zo laag mogelijke CO₂ uitstoot. Deze geeft fietsers, OV-reizigers en automobilisten echter een zelfde vergoeding van €0,19 per kilometer. Zo krijgt een automobilist die op een grote woon-

werkafstand woont een hogere vergoeding dan een fietser die veel dichterbij de organisatie woont. Op basis van de reiskostenregeling gaan er dus geen prikkels uit naar het vertonen van gewenst gedrag dat de CO₂ uitstoot van de organisatie beperkt.

Voor de huidige reiskostenvergoedingen zijn vaak op CAO niveau afspraken gemaakt binnen welke kaders ondernemingen hun mobiliteitsbeleid moet invullen. Door deze branchegenerieke afspraken zijn de mogelijkheden erg beperkt om een regeling te realiseren die de bedrijfsdoelstelling voor slim reizen ondersteunt.

Ten slotte zien we dat 'het nieuwe werken' om steeds meer flexibiliteit vraagt. De werkpatronen en locaties zijn flexibel, maar door de eerder genoemde beperkingen is de reiskostenregeling star. De huidige starre regelingen sluiten dan ook steeds minder aan bij de vraag om flexibiliteit bij zowel werknemer als werkgever.

2. Auto van de zaak

Werkgevers kunnen een auto van de zaak verstrekken aan hun medewerkers. Als een medewerker er voor kiest om de auto ook privé te gebruiken (>500 km op jaarbasis), dan betaalt hij hiervoor een bijtelling. Rijdt hij minder dan 500 km privé, dan hoeft hij geen bijtelling te betalen. De hoogte van deze bijtelling is onafhankelijk van het aantal gereden privékilometers, maar is gebaseerd op het energielabel van de auto. Dit maakt dat medewerkers die er voor kiezen om de auto privé te gebruiken vervolgens weinig tot niet meer gestuurd worden in dit privégebruik. Dit omdat zij de kosten (de belasting over de bijtelling) immers al hebben betaald. Kortom: het verstrekken van een auto van de zaak biedt weinig tot geen sturing op het privégebruik van een werknemer.

Ook in het zakelijk gebruik kennen huidige 'auto-van-de-zaak' regelingen hun tekortkomingen. Zo worden medewerkers niet geprikkeld om slim of anders te reizen in het zakelijk verkeer. Voordelig tanken, zuinig rijden en het (gecombineerd) gebruik van het openbaar vervoer of fiets worden niet gestimuleerd. Dit ondanks dat dit gedrag wel vaak de bedrijfsdoelstellingen ondersteunt.

3. Wat is de oplossing?

De werkgroep beschouwt het Slim Reisbudget als hét instrument waarmee een werkgever de juiste (prijs)prikkels kan geven aan zijn medewerkers om duurzamer en slimmer reisgedrag te realiseren. Maar wat verstaan we eigenlijk onder een Slim Reisbudget? De werkgroep heeft onderstaande definitie opgesteld.

Slim Reisbudget

Een Slim Reisbudget is een mobiliteitsbudget dat een:

- instrument is van werkgever en werknemer;
- om te faciliteren in werkgerelateerde mobiliteitsbehoeften;
- en te stimuleren tot reisgedrag dat de bedrijfsdoelstellingen ondersteunt.

Het Slim Reisbudget voldoet aan minimaal de volgende kenmerken:

1. Werknemers zijn (mede) verantwoordelijk voor het financiële resultaat van hun reisgedrag.
2. Werknemers hebben grote mate van keuzevrijheid.
3. Budget bevat voldoende (financiële) prikkels om het gewenst reisgedrag te realiseren.
4. Vergoedingen en kosten zijn niet per definitie aan elkaar gekoppeld.

Primair is het Slim Reisbudget een instrument waarmee de werkgever zijn bedrijfsdoelstellingen kan ondersteunen. Zo wordt het mogelijk om als werkgever te sturen op duurzaamheid, beperking van de CO₂-uitstoot en aantrekkelijk werkgeverschap. Voor de werknemer is het Slim Reisbudget een instrument waarmee hij zelf kan bepalen wat slim reizen voor hem betekent. Immers, er wordt geen vervoerswijze opgelegd maar juist keuzevrijheid geboden.

De werkgroep heeft een algemeen concept Slim Reisbudget omschreven waarmee werkgevers vervolgens zelf aan de slag kunnen om het toe te spitsen op hun eigen organisatie. Het budget bevat de volgende kenmerken:

1. Vergoeding op basis van gedrag
2. Hoogte afhankelijk van bijdrage bedrijfsdoelstellingen
3. Medewerkerspecifiek
4. Gebaseerd op flexibele reispatronen
5. Bedrijfsspecifiek

Het budget bestaat uit twee componenten. Voor beide componenten geldt dat een werkgever deze zelf in kan vullen op basis van de organisatiespecifieke situatie en de bedrijfsdoelstellingen.

De twee componenten zijn:

1. Vast budget

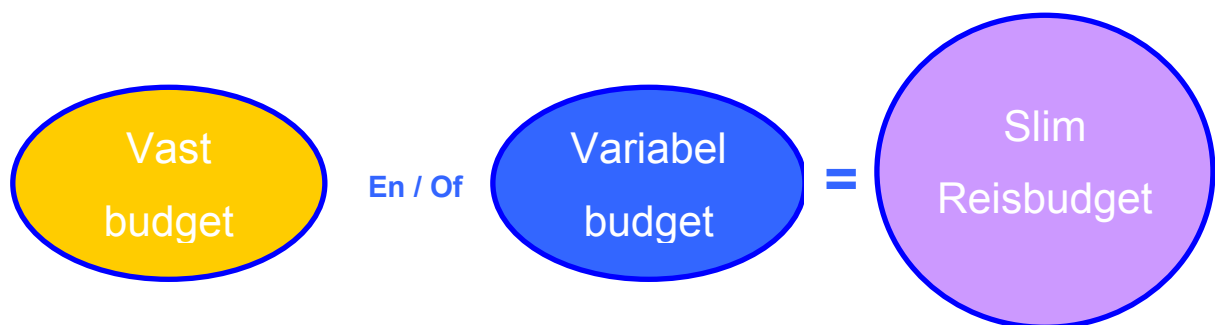
Het vaste budget prikkelt medewerkers om niet of minder te reizen. Ze krijgen immers geen vergoeding meer aan de hand van of ze wel of niet reizen. Het budget is onafhankelijk van het aantal gereisde kilometers. De hoogte van deze vaste vergoeding is gebaseerd op:

- Bedrijfsdoelstellingen
- Individuele reisbehoeften medewerker (woon-werk en zakelijk)
- Aantal te werken dagen

2. Variabel budget

Het variabele budget dient als een tegemoetkoming in de kosten die een medewerker maakt voor zijn werkgerelateerde reizen. Deze component stimuleert anders reizen en/of op een ander tijdstip te reizen. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van:

- Bedrijfsdoelstellingen
- Variabele kosten gekozen vervoermiddel
- Tijdstip van reizen



Figuur 3: Algemeen concept Slim Reisbudget

Verhouding vast – variabel budget

De werkgever bepaalt zelf de verhouding tussen de twee verschillende componenten van het Slim Reisbudget; vast – variabel. Er zullen werkgevers zijn die enkel een vaste vergoeding per maand verstrekken. De betreffende medewerkers worden zo met name gestimuleerd tot niet reizen.

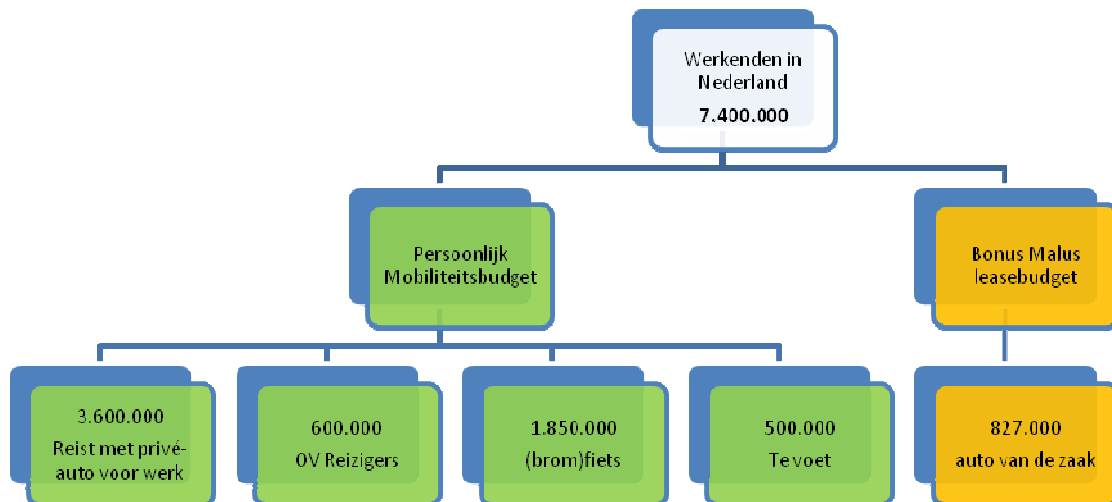
Immers; hoe minder ze de vaste vergoeding aanspreken, hoe meer ze overhouden.

Aan het andere uiterste van het spectrum, zullen er werkgevers zijn die voornamelijk met variabele kilometervergoeding werken. Zo kunnen ze bijvoorbeeld een hogere kilometervergoeding toekennen aan duurzamere vervoerswijzen en beïnvloeden daarmee met name de manier van reizen van hun medewerkers. Hoe groter het vaste component ten opzichte van het variabele budget: hoe groter de sturing op niet reizen.

4. Voor wie?

De werkgroep constateerde lopende het proces twee verschillende doelgroepen, werknemers zonder en met auto van de zaak. Voor beide doelgroepen heeft de werkgroep het hoofdconcept uit hoofdstuk 3 verder uitgewerkt. Dit resulteert in twee concepten Slim Reisbudgetten:

- 1) Het 'Persoonlijk Mobiliteitsbudget' voor medewerkers *zonder* auto van de zaak
- 2) Het 'Bonus Malus leasebudget' voor medewerkers *met* auto van de zaak



Figuur 4: Doelgroepen 'Persoonlijk Mobiliteitsbudget' en 'Bonus Malus leasebudget'

4.1 Het Persoonlijk Mobiliteitsbudget

Het Persoonlijk Mobiliteitsbudget is gericht op werknemers zonder auto van de zaak (circa 6,5 miljoen mensen, zie fig 4). Het blijft heel dicht bij de in de vorige paragraaf beschreven basis. De door de werkgroep vastgestelde uitgangspunten van dit budget zijn:

- **Het Persoonlijk Mobiliteitsbudget bestaat uit een VAST en een VARIABEL component, zowel voor woon-werk als zakelijke reizen**

Het principe van het vaste component is dat het *onafhankelijk* is van de afstand en of men daadwerkelijk gereisd heeft. Het principe van het variabele component is dat het een tegemoetkoming is in de gemaakte kosten, waarbij de hoogte *afhankelijk* is van de reisafstand, de reiswijze, het tijdstip, etc.

- **Het bedrijf heeft de vrijheid om op basis van haar (mobiliteits)doelstellingen de vormgeving van het budget te bepalen.**

De verhouding tussen het vaste en variabele component is bepalend voor de werking van het mobiliteitsbudget. Hoe belangrijker het vermijden van reizen, hoe hoger de vaste component. Hoe belangrijker het sturen op soort vervoer en tijdstip, hoe hoger de variabele vergoeding.

Een organisatie kan zelf bepalen welke vervoerswijzen zij wil stimuleren door te variëren in de hoogte van de variabele vergoeding. Bijvoorbeeld een hogere kilometervergoeding voor de fiets dan die voor de auto. Tevens kan een organisatie bepalen of het Persoonlijk Mobiliteitsbudget per medewerker wordt ingericht, of dat dit per groep medewerkers gebeurt. Op basis van deze uitgangspunten zou het Persoonlijk Mobiliteitsbudget er uit kunnen zien zoals gevisualiseerd in figuur 5.



Figuur 5: Voorbeeld persoonlijk mobiliteitsbudget

Aandachtspunten Persoonlijk Mobiliteitsbudget

Dit uitgewerkte concept voor werknemer zonder auto van de zaak kent twee belangrijke aandachtspunten. Deze komen door huidige wet- en regelgeving in Nederland:

1. De fiscus bepaalt de maximale netto-reiskostenvergoeding voor medewerkers op individueel niveau. Salderen is enkel mogelijk op individueel niveau.
2. Veel CAO's geven op brancheniveau concrete invulling over hoe reiskostenvergoeding er uit moet zien. Hierbij dienen de vergoedingen voor reiskosten voor iedereen gelijk te zijn.

In hoofdstuk 6 'Wat is fiscaal nodig', pleit de werkgroep voor een oplossing voor het fiscale aandachtspunt.

Impact Persoonlijk Mobiliteitsbudget

Het Persoonlijk Mobiliteitsbudget heeft op meerdere niveaus een impact...

... voor de maatschappij en overheid:

- het aantal autokilometers woon-werk zal afnemen;
- het aantal thuiswerkers zal toenemen;
- het aantal mensen dat duurzaam reist zal toenemen.

... voor de werknemer:

- verbetering werk- privé balans;
- flexibel in mobiliteit;
- kan zelf beslissen wat slim reizen voor hem inhoudt;
- kan via de bonden in CAO's en via de OR invloed uitoefenen op de samenstelling en werking van het budget.

... voor de werkgever:

- is het een instrument waarmee hij kan sturen op Slim Reizen/ spitsmijden;
- draagt het bij aan doelstellingen bedrijf: duurzaamheid, kostenreductie, aantrekkelijke werkgever;
- hoeft het niet tot een administratieve lastenverzwaring te leiden;
- afhankelijk van de inrichting van het mobiliteitsbudget kan het zelfs tot een (administratieve) lastenverlichting leiden.

... voor marktpartijen:

- bedrijven krijgen beter zicht op de kosten en het budget voor mobiliteit, waardoor ze het eerder als dienst kunnen uitbesteden;
- biedt het kansen voor de ontwikkeling van mobiliteitsproviders.

... voor de fiscus:

- blijft het mobiliteitsbudget binnen de huidige kaders;
- is het kostenneutraal (werkgevers gaan niet meer of minder uitgeven dan nu);
- indien wordt gekozen voor de fiscale oplossing uit hoofdstuk 6, dan leidt dit tot een versimpeling van de controle door de fiscus.

4.2 Het Bonus Malus leasebudget

Het Bonus Malus leasebudget is ontwikkeld voor de groep medewerkers met een auto van de zaak (circa 800.000 medewerkers, zie fig 4). Dit budget prikkelt medewerkers minder privé te reizen, zuiniger te rijden, meer thuis te werken en meer van de fiets en het openbaar vervoer gebruik te maken in het woon-werk verkeer. De door de werkgroep vastgestelde uitgangspunten voor dit budget zijn:

- **De auto van de zaak heeft vaste en variabele kosten voor de werkgever**
De *vaste* kosten lopen altijd door en worden onder andere gevormd door de kosten voor de financiering en de afschrijving. De *variabele* kosten bestaan onder meer uit de brandstofkosten en zijn daarmee sterk beïnvloedbaar door het reisgedrag.
Deze variabele kosten vormen het bonus malus budget.
- **Het Bonus Malus budget wordt onderverdeeld in een budget voor**
 - Privé vervoer (vast budget, iedereen binnen het bedrijf een gelijk aantal privé kilometers)
 - Woon-werk vervoer (vast budget, op basis van woon-werk afstand)
 - Zakelijk vervoer (flexibel budget, dat mee beweegt)

Voorbeeld

Stel de variabele leasekosten zijn 16ct/km en de medewerker krijgt een budget dat bestaat uit de volgende drie componenten:

- Vast budget voor privé vervoer van 5.000 km.
Dit budget bedraagt dan $5.000 \times \text{€}0,16 = \text{€}800$ per jaar.
- Vast budget voor woon-werk vervoer van 8.000 km.
Dit budget bedraagt dan $8.000 \times \text{€}0,16 = \text{€}1.280$ per jaar.
- Variabel budget voor zakelijke kilometers. Dit budget is afhankelijk van het aantal gereden zakelijke kilometers en bedraagt $\text{€}0,16$ per gereden kilometer.



Figuur 6: Schematische weergave 'Bonus malus leasebudget'

Stel:

- *Hij rijdt zuiniger dan gemiddeld*
De gemiddelde brandstofkosten bedragen geen $\text{€}0,16$ maar $\text{€}0,14$ per kilometer. Bij een jaarkilometrage van bijvoorbeeld 30.000 km is de besparing $\text{€}600$ per jaar.
- *Hij rijdt minder privé*
De medewerker rijdt 3.000 kilometer in plaats van 5.000 kilometer. Dit geeft een besparing van $2.000 \times \text{€}0,16 = \text{€}320$ per jaar
- *Hij reist voor woon-werk met OV 2^e klas*
De kosten voor het openbaar vervoer bedragen gemiddeld $\text{€}0,13$.
De besparing is dan $8.000 \times \text{€}0,03 = \text{€}240$ per jaar.

Dit voorbeeld laat goed zien dat het Bonus Malus leasebudget medewerkers financiële prikkels biedt om hun reisgedrag aan te passen. In het gegeven voorbeeld bespaart een medewerker op zijn budget doordat hij gewenst gedrag vertoont. Rijdt een medewerker echter meer privé of onzuiniger dan de gestelde norm, dan kost hem dit geld. Met de bonus beloont de werkgever dus *gewenst* gedrag en met de malus bestraft de werkgever *ongewenst* gedrag.

Aandachtspunt Bonus Malus leasebudget

In veel van de huidige leasecontracten zijn de vaste kosten hoog en de variabele kosten laag. Omdat het Bonus Malus leasebudget is opgebouwd uit alleen de variabele kosten van de auto van de zaak, moeten deze hoog genoeg zijn. In de leasemarkt is de laatste jaren een beginnende trend te ontdekken waarin met name kleine leasemaatschappijen steeds meer variabele leasecontracten bieden.

5. Gunstig effect op mobiliteit en CO₂

In opdracht van het ministerie van Infrastructuur en Milieu heeft onderzoeksbureau MuConsult een berekening gemaakt van de verwachte effecten op mobiliteit door het invoeren van het Persoonlijk Mobiliteitsbudget. MuConsult is een middelgroot, onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau op het gebied van verkeer en vervoer en ruimtelijke planning.

Hieronder volgt integraal de conclusie uit het rapport van MuConsult:

“De voorbeeldberekeningen laten zien dat invoering van het concept van persoonlijk mobiliteitsbudget dat uitgaat van een vast en variabel deel, leidt tot vermindering van de werkgerelateerde mobiliteit van werknemers. Bij een ongedifferentieerd variabel tarief zal ook het aantal openbaar vervoerkilometers afnemen. Indien de werkgever het gebruik van ‘wenselijke’ vervoerwijzen wil stimuleren, dan kan zij overgaan tot differentiatie van tarieven, waarbij voor het OV hogere variabele vergoedingen worden verstrekt dan voor de auto. In principe hebben werkgevers (in samenspraak met werknemers) alle mogelijkheden om te variëren in de verhouding vast-variabel en de variabele tarieven.”

Verder constateert MuConsult dat wanneer het Persoonlijk Mobiliteitsbudget door de werkgever op zo’n manier wordt ingesteld dat er een hogere vergoeding per km is voor gewenst vervoer (bv OV), dat dan de volgende effecten plaatsvinden:

Afname op woon-werk kilometers voor automobilist	-1,7%
Afname op woon-werk kilometers voor OV-reiziger	-1,5%
Absolute reductie autokm woon – werk per jaar*	447,1 miljoen km
Absolute reductie OV km woon – werk*	165 miljoen km
Reductie CO ₂ door vermindering autoverkeer woon werk**	89.420 ton CO ₂

*Kengetallen MuConsult

Automobilisten maken jaarlijks 26,3 miljard woon-werkkilometers met hun privé-auto. (bron: MON 2009)

OV-reizigers maken jaarlijks 11,0 miljard woon-werk kilometers (bron: MON 2009)

**5000 km automobilititeit = 1 ton CO₂

Slechts het begin

MuConsult heeft op een heldere wijze een doorberekening gemaakt van de effecten op mobiliteit door het Persoonlijk Mobiliteitsbudget. Echter, om deze berekening eenduidig te kunnen doen, heeft MuConsult ervoor gekozen om alleen het effect op *niet* reizen van woon werk verkeer te berekenen.

Het onderzoek van MuConsult richt zich primair op het doorberekenen van het aantal minder woon-werkkilometers dat door het mobiliteitsbudget wordt gerealiseerd. Effecten op zakelijk verkeer en op een mogelijke verschuiving in vervoersmiddelen vallen buiten de scope van het onderzoek, terwijl de werkgroep hier wel op een gunstig effect rekent. Dit geldt met name voor een verschuiving van auto naar ov en fiets en voor een verschuiving van ov naar fiets en lopen. Dit zou betekenen dat de berekende afname van 1,7% autokilometers en 1,5 ovkilometers in de praktijk hoger uitvalt. Hoeveel precies moet aanvullend onderzoek uitwijzen.

Stip op de horizon

De berekening van MuConsult geeft een mooie eerste uitkomst op het stimuleren van slim reizen via het Persoonlijke Mobiliteitsbudget. Een uitkomst waarbij MuConsult uit gaat van een enkelvoudig prijseffect. Bedrijven hebben echter ook een fors eigen- en maatschappelijk belang in het stimuleren van slim reizen. Zo neemt het een drempel weg voor Het Nieuwe Werken, waardoor slim werken nog meer een vlucht kan nemen.

De werkgroep verwacht dat er een vliegwieleffect optreedt, zodra de eerste stap is genomen. Bedrijven kunnen via het Persoonlijk Mobiliteitsbudget een duidelijke vraag aan aanbieders van mobiliteit stellen. Mobiliteitsaanbieders kunnen met een duidelijk product op de markt komen. Dit zal elkaar versterken. Het vervoersaanbod zal flexibeler worden, maar ook locatiebenutting, vergaderritmes, etc, zullen veranderen.

Hoogdravend gesteld - maar wel oprecht gemeend - is dit weer een stap naar het verder moderniseren van onze samenleving.

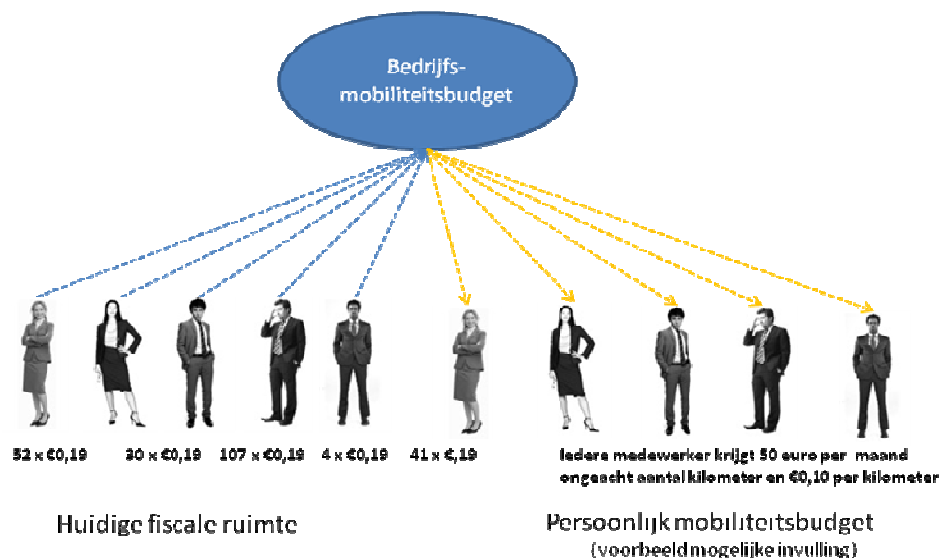
6. Wat is fiscaal nodig?

De staatssecretaris van Financiën heeft aangegeven medio 2012 met een fiscale agenda te komen die bijdraagt aan slim reizen; niet, minder, anders of op andere tijden te reizen. De werkgroep Mobiliteitsbudget levert graag een bijdrage aan de fiscale agenda door de inzichten rond budgetten te delen en fiscale kansen te benoemen.

De werkgroep ziet grote potentie in het opgestelde concept voor het Slim Reisbudget. Een vast-variabel budget biedt werkgevers ruimte om niet, slim en anders reizen te stimuleren binnen hun organisatie. Dit op basis van de eigen (mobiliteits)doelstellingen. Om het voor werkgevers mogelijk te maken om met dit vast-variabele budget aan de slag te gaan, zijn fiscale wijzigingen nodig.

6.1 Fiscale agenda: Bedrijfsmobiliteitsbudget

De grootste winst wat betreft het stimuleren van slim reizen is te halen via het concept Persoonlijk Mobiliteitsbudget. Immers, het gaat hier om de grootste groep mensen (zo'n 6,5 miljoen mensen, zie fig 4). Om het concept Persoonlijke Mobiliteitsbudget mogelijk te maken, pleit de werkgroep ervoor om de huidige fiscale ruimte van onbelaste kilometervergoeding op bedrijfsniveau te mogen herverdelen onder medewerkers. Op deze wijze wordt een bedrijfsbudget voor mobiliteit gecreëerd. Dit bedrijfsbudget heeft de maximale hoogte van 0,19 ct x totale woon-werkafstanden plus zakelijke reizen. Het biedt werkgevers de benodigde vrijheid om individuele budgetten voor medewerkers te realiseren om slim reizen te bevorderen. **Het totale bedrijfsbudget blijft binnen de fiscaal toegestane grenzen.** In onderstaande figuur is een voorbeeld uitgewerkt van het bedrijfsmobiliteitsbudget.



Figuur 7: Werking van het bedrijfsmobiliteitsbudget

Voorbeeld

Stel dat de totale woon-werkafstanden van een organisatie 1000.000 kilometer zijn, dan is het bedrijfsbudget niet groter dan €0,19 x 1000.000 = 190.000 per jaar. Op medewerkersniveau kunnen de mobiliteitsbudgetten daarbuiten komen. Iemand die op vijf kilometer afstand woont kan dan ook een hogere netto vergoeding krijgen dan €0,19 x 5. Dit zolang het totaal van alle individuele vergoedingen maar niet boven het totale bedrijfsbudget komen.

Een gebruikelijkheidstoets kan ervoor zorgen dat het Bedrijfsmobiliteitsbudget op juiste wijze wordt uitgevoerd.

Impact fiscus

De invoering van de fiscale mogelijkheid van het Bedrijfsmobiliteitsbudget leidt tot een versimpeling van de controle door de fiscus. Er hoeft geen saldering meer op werknemersniveau plaats te vinden. Alleen op bedrijfsniveau dient beoordeeld te worden of de totale netto vergoeding overeenkomt met het totaal aan woon-werkafstanden en het totaal aan zakelijke gereden kilometers x 19 ct .

Relatie tot Werkkostenregeling

Het is wenselijk om het Bedrijfsmobiliteitsbudget buiten de Werkkostenregeling te houden, in het kort om drie redenen:

- 1) De Werkkostenregeling is generiek, gebaseerd op de loonsom en voor alle bedrijven hetzelfde percentage, terwijl het Bedrijfsmobiliteitsbudget specifiek is voor een bedrijf.
- 2) Het is maatschappelijk niet wenselijk om de vergoeding voor mobiliteit te laten concurreren met 'het kerstpakket'.
- 3) Het kan nadelig voor werknemers uitpakken.

De huidige mobiliteitskosten van een bedrijf zijn gebaseerd op het reisgedrag dat bij een bepaalde organisatie hoort. De medewerkers van een supermarkt vertonen ander reisgedrag dan de medewerkers van een consultancybureau. Het reisgedrag is deels het gevolg van de aard van de bedrijfsactiviteiten, zeker het zakelijke reisgedrag maar ook in bepaalde mate het woon-werk reisgedrag. Er is geen directe relatie tussen de mobiliteitskosten en de loonsom.

Er is wel een directe relatie tussen de mobiliteitskosten en de aard van de activiteiten, de ligging van het bedrijf, etc, kortom bedrijfsspecifieke kenmerken.

Ook voor werknemers kan het opnemen van mobiliteitsvergoedingen binnen de Werkkostenregeling nadelig uitpakken. Om bij bovenstaand voorbeeld te blijven; een werknemer die een minder (waardevol) kerstpakket krijgt, zal er zelf geen geld op toe moeten leggen. Een werknemer die een mindere reiskostenvergoeding krijgt, zal er wel geld op toe moeten leggen wanneer hij geen reisalternatief heeft.

Gezien het maatschappelijke belang van mobiliteit en de beïnvloeding hiervan via gerichte prikkels pleit dit voor een specifieke behandeling, anders dan het generiek toevoegen aan de Werkkostenregeling.

6.2 Aandachtspunt Bonusmalus Leasebudget

Binnen het voorgestelde Bonus Malus leasebudget wordt gewerkt met drie onderdelen; privékm, woon-werkkm en zakelijke km. De werkgroep pleit voor een systeem waarin de drie onderdelen fiscaal gelijk behandeld worden; allen onbelast (wat een grotere prikkel betekent voor slim reizen) of allen belast.

Hierdoor kan de werknemer een malus verrekenen met een bonus binnen het budget, zodat slechts het saldo van belang is voor de loonheffingen. Nu kan dat nog niet. Immers, de malus moet worden gezien als een soort van boete die wordt ingehouden op het nettoloon van de van de werknemer. De werkgroep verzoekt de fiscus dan ook om de verrekening van de bonus met de malus voor de inhouding van loonheffingen te effectueren. Dit kan eenvoudig door de bonus/malus te duiden als bijdrage voor het privé gebruik of als positief / negatief loon.

Flexibele bijtelling

De huidige bijtelling voor auto's van de zaak is star. Er geldt een grens van 500 kilometer privégebruik vanaf waarboven er bijgeteld moet worden. Zodra deze grens gepasseerd is, is er voor de leaserijder geen kosten meer in het privégebruik van de leaseauto. De huidige starre bijtellingsregeling prikkelt leaserijders niet om minder privé te reizen. De werkgroep pleit daarom voor een flexibele bijtelling die afhankelijk is van het werkelijk aantal gereden privé kilometers. Hierdoor kost iedere gereden privékilometer de leaserijder geld.