

Loon à la carte



Dirk Neefs
8 juni 2018



Situering



Hoe belangrijk vindt u de mogelijkheid om eigen keuzes te maken over uw loonpakket (verhouding loon, vrije tijd en extralegale voordelen)

(Talent-O-Meter Acerta)

71 % van de werknemers vindt dit belangrijk



Hoe kan ik kandidaten overtuigen om voor onze organisatie te kiezen?

Hoe kan ik kostenbewust een motiverend loonpakket toekennen?

Hoe zorgen dat mijn loonbeleid budgettair beheersbaar maar toch aantrekkelijk blijft?

Er zijn 4 generaties aan het werk in mijn organisatie. Zij willen allemaal iets anders...

Hoe kan ik mijn loonbeleid aligneren?

Hoe kan ik tegemoet komen aan de persoonlijke behoeften van mijn medewerkers?

Verloningspakket

<ul style="list-style-type: none"> •Flexibiliteit •Vakantiedagen •Werktijd flexibiliteit •Organisatiecultuur 	CULTUUR & OMGEVING		TOTAL REWARD
<ul style="list-style-type: none"> •Work-life balance •Persoonlijke ontwikkeling •Carrièreplanning & interne mobiliteit 	ONTWIKKELING & LEERMOGELIJKHEDEN		
<ul style="list-style-type: none"> •Pensioenplan •Hospitalisatieverzekering •Verzekeringsprogramma's 	VERZEKERINGEN		
<ul style="list-style-type: none"> •Bedrijfswagen •Maltijdcheques •Kostenvergoeding 	EXTRA-LEGALE VOORDELEN	TOTAL CASH	
<ul style="list-style-type: none"> •Bonus •Warranten •Winstparticipatie •Commissie 	VARIABEL		
<ul style="list-style-type: none"> •Uurloon •Maandelijks basis salaris (inclusief vakantiegeld, 13de & 14de maand) 	BASIS SALARIS	TOTAL COMPENSATION	
			TOTAL REMUNERATION

A man and a woman are in a meeting room. The man is pointing upwards and smiling, while the woman looks thoughtful. The room has large windows and colorful sticky notes on the wall.

**Concept
Flexibel verlonen**

Flexibel verlonen

Doel = meer tevreden, gemotiveerde en geëngageerde medewerkers

Dit leidt tot:

- Betere retentie
- Profilering als een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt
- Meer betrokken werknemers

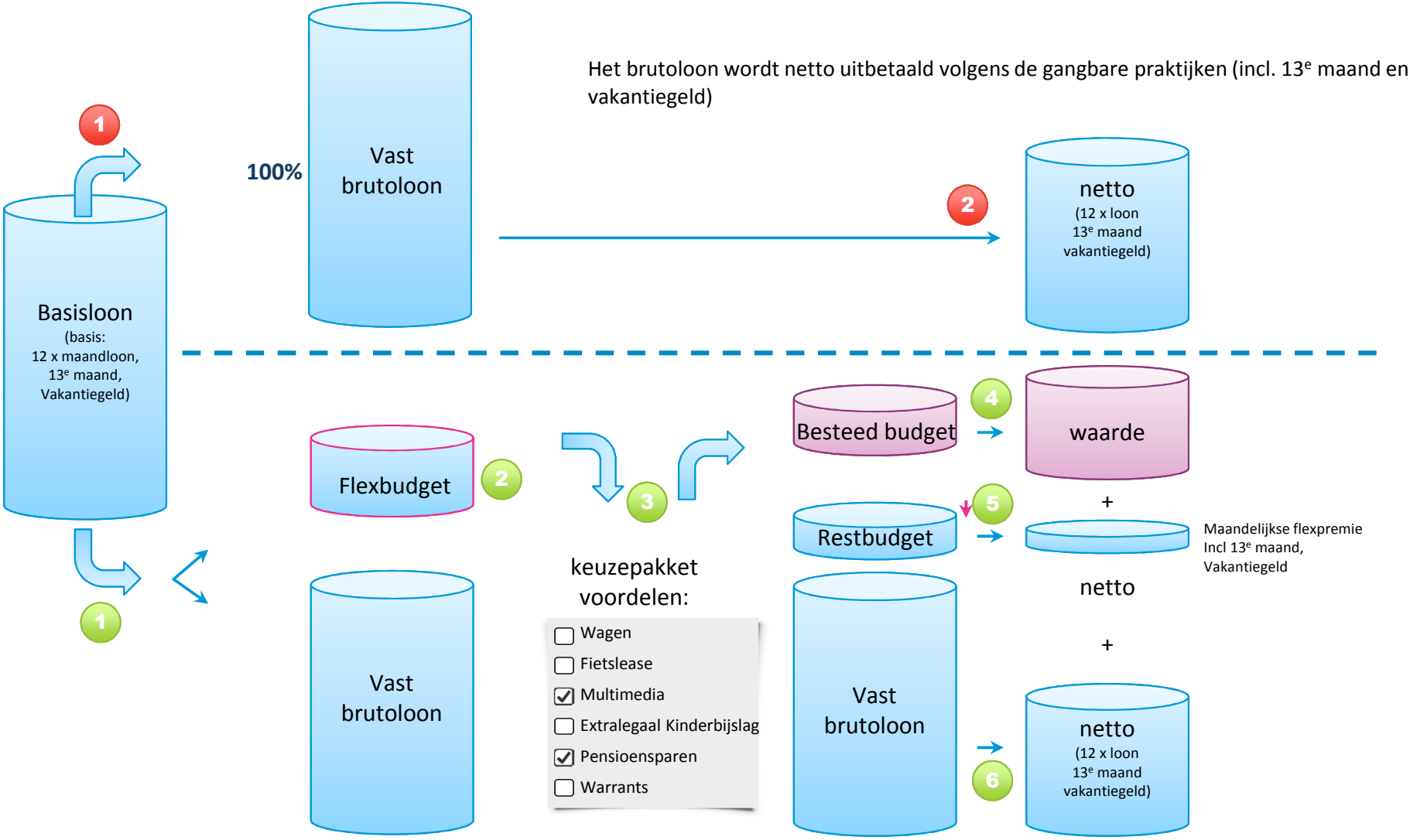
Dit allemaal zonder uw loonkost te verhogen!

Flexibel verlonen

Diversifiëren & individualiseren van de arbeidsvoorwaarden door:

1. Het omzetten van bestaande benefits/loonitems naar een keuzebudget
2. Het à la carte aanbieden van voordelen (arbeidsvoorwaarden) rond
 - Mobiliteit (vb. fietsen, al dan niet elektrisch)
 - Gezondheid en sociale voordelen
 - Multimedia
 -
3. Medewerkers de gewenste voordelen te laten kiezen met het ter beschikking gestelde budget

Concept flexibel verlonen



CASE

- Jan, bediende, 42 jaar, gehuwd en 2 kinderen
- Brutoloon = € 4.000 bruto (barema in sector bepaalt € 3.800 bruto)
- PC: 13^{de} maand + groepsverzekering (6% van brutoloon)
- WG geeft bedrijfswagen met leasewaarde van € 900 per maand
- WG geeft Jan ook nog halve 14^{de} maand (via AOK)
- Bonus van maximum 1 maandloon afhankelijk van prestaties (via AOK)
- Jan woont op 15 km van zijn werk
- Jan heeft 20 dagen wettelijke vakantie.
- Jan werkt 39u per week en heeft 12 ADV-dagen (ondernemings-cao)
- Maaltijdcheques ter waarde van 8 euro per dag (ondernemings-cao)
- Jan doet zelf aan pensioensparen: € 940 per jaar

Budgetcreatie

Voorwaarden voor flexibel verlonen

- Vrije keuze van de werknemer.
- Optimalisatie = geen doel op zich, maar we zijn Belgen nietwaar ...



- Budgetneutraal voor de werkgever
- Respect voor de hiërarchie van de rechtsbronnen

Rechtsbronnen

- Wetten, KB, decreten, ... - www.staatsblad.be

- CAO: 3 niveaus
 - Nationaal: NAR - www.nar.be

 - Sectoraal: PC - www.werk.belgie.be

 - Onderneming - CAO

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst

- Arbeidsreglement

- Mondelinge arbeidsovereenkomst

- Gebruik

Budgetcreatie en waardebeoordeling



Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

... maar ...



Procesflow flexibel verlonen



IN

EJP

Bonus

Wagen

OUT

Kleinere bedrijfswagen

Fietsvergoeding en lease
fiets

Extra legale kinderbijslag

Individueel
pensioensparen

Extra vakantiedagen

Internet thuis

VOORBEELD

Bonus wordt omgezet in keuzebudget

- Bonus = € 1.000 bruto => niet cash uitbetalen, maar omzetten in een keuzebudget
- Wanneer we alle kosten die een cash bonus met zich mee brengt in rekening brengen (RSZ-bijdragen en vakantiegeld), vormt dit een budget van +/- € 1.500
- Hiermee kan de werknemer zelf zijn benefits kiezen uit een 'winkel' die de werkgever heeft samengesteld, volgens zijn behoeften
 - Bijvoorbeeld: terugbetaling individueel pensioensparen, internetverbinding thuis, elektrische fiets, extra vakantie, enz...



Resultaat: i.p.v. slechts 450 € netto heeft de werknemer een waaier aan voordelen op zijn maat kunnen kiezen

Voordelen keuzemenu



Voordelen voor uw organisatie



- **Keuzevrijheid** leidt tot **hogere tevredenheid** bij uw werknemers (blijkt uit onderzoek Talentometer door Acerta), en dit zonder een stijging in loonkost



- U kan verlonen **op maat van uw werknemers** en stelt **4 generaties** tevreden met 1 loonbeleid



- **Employer branding**: uw organisatie wordt aantrekkelijk voor talenten die uw wenst aan te trekken / te behouden



- Het **aligneert** uw loonbeleid met uw strategie en visie

... ook voor kleinere organisaties

- Reeds enkele keuzemogelijkheden maken een verschil in beleving bij uw werknemers
- Groter betekent niet altijd beter: duidelijkheid voor werknemer, maak het niet te verwarrend
- Bijvoorbeeld:
 - 1 voordeel omzetten naar budget: bonus, eindejaarspremie, wagenbudget of stukje vast loon
 - Keuzemenu met 3 à 5 opties: extra vakantiedagen, kleinere of milieuvriendelijke firmawagen, leasefiets, tussenkomst individueel pensioensparen,...

A young man with short brown hair and a light beard is sitting at a desk, focused on writing in a notebook. He is wearing a grey t-shirt. The background is a blurred office or classroom setting with a whiteboard and another person in the distance. A blue rectangular box is overlaid on the left side of the image, containing the word "Case".

Case

Voordeel	Bedrag	Flexibiliseerbaar	Budget per maand	Budget per jaar
Brutoloon	€ 4.000,00	Deels (complex)	€ 286,17	€ 3.434,08
Eindejaarspremie	€ 4.000,00	Neen (PC)	€ 0,00	€ 0,00
Groepsverzekering	€ 240,00	Neen (PC)	€ 0,00	€ 0,00
Bedrijfswagen	€ 900,00	Ja	€ 900,00	€ 10.800,00
Halve 14de maand	€ 2.000,00	Ja	€ 208,33	€ 2.500,00
Bonus maandloon	€ 4.000,00	Ja	onzeker	onzeker
12 ADV-dagen	€ 2.400,00	Max 6 dagen	€ 125,00	€ 1.500,00
Maaltijdcheques	€ 6,91 per dag	Neen	€ 0,00	€ 0,00
			EXCL BONUS	€ 18.234,08
			MAX INCL BONUS	€ 23.847,68

Budget ter beschikking van de WN		
	Gekozen voordelen	Kostprijs voordelen
€ 18.234,08	Kleinere bedrijfswagen (700 euro)	€ 8.400,00
	Lease fiets (ook voor woon-werkverkeer)	€ 2.000,00
	Terugbetaling individueel pensioensparen	€ 1.175,00

Thank you.

Dirk Neefs

dirk.neefs@acerta.be

0475/82 70 46