

Flexibele verloning zit in de lift

Wat als ... je zelf een deel van je loon mag invullen: zes op tien kiest voor (meer) vakantie

Antwerpen, 19 maart 2019 – Flexibele verloning (ook wel cafetariaplan genoemd) wint verder aan populariteit. Bij deze innovatieve manier van verlonen laat de werkgever de werknemer de keuze om een deel van het loonpakket zelf samen te stellen, met voordelen als vakantie, pensioensparen of sportabbonementen. Het aantal werknemers dat loon inruilt is in 2018 gestegen met bijna 50%; de top vijf van de meest populaire voordelen blijft ongewijzigd. Dit alles blijkt uit de meest recente cijfers van hr-dienstverlener SD Worx.

SD Worx stelt een markante stijging vast in 2018 ten opzichte van het jaar voordien: het aantal werknemers die zelf hun loonpakket mochten samenstellen, is met bijna de helft (+47%) gestegen. Volgens de gegevens die SD Worx tot zijn beschikking heeft, gaat het over een toename van 12 953 naar 19 075 werknemers. Gemiddeld beschikken de medewerkers over een keuzebudget van ongeveer 6.000 EUR (5.915 EUR in 2018). Dit bedrag ligt in lijn met vorig jaar en wordt bepaald door de sector en het verloningsbeleid van de onderneming.

Duidelijke top drie: vakantie, pensioensparen en auto

De top 5 van de meest gekozen voordelen blijft ongewijzigd, met een overduidelijke top drie (zie top 10 in tabel 1 onderaan dit bericht):

1. ‘vakantie’ (alle types)

SD Worx duidt de cijfers: *“Bijna zes op tien medewerkers houden vast aan of kiezen voor extra vakantie. Dit is een duidelijk signaal dat vrije tijd erg waardevol is voor de meeste medewerkers.”*

2. Het (aanvullend) pensioensparen

Dit bevestigt volgens SD Worx de duidelijke keuze voor extra sociale bescherming.

3. Auto

Bijna één op drie kiest een wagen, maar dit gaat ook om medewerkers die voor hun job een wagen nodig hebben zoals sales profielen of techniekers. Wagens van een kleiner type of meer milieuvriendelijke wagens zitten duidelijk in de lift.

Op vier en vijf staan de ‘aanvullende kinderbijslag’ en ‘warranten/aandelenopties’.

“Hieraan zien we dat een gezonde mix aangevuld wordt met financiële voordelen en zekerheid als ondersteuning voor het gezin. Wat we ook bevestigd zien in de populaire keuze van een hospitalisatieverzekering voor gezinsleden (op zeven), waar de werkgever ook kan tussen komen in de eigen bijdrage, of de aanvullende gezondheidsverzekering op tien.”

Op zes staan multimedia devices zoals smartphones, tablets of pcs, in leasing of aankoop. Die kunnen 15% bekoren.

Aan het stuur van je eigen mobiliteit

Op acht en negen staan tankkaart/budget zij aan zij met het openbaar vervoer: die bekoren bijna (of nog geen) 10% van de medewerkers. *“De fiets valt net uit de top 10 qua populaire keuze, maar de fiets vertegenwoordigt qua waarde wel een aanzienlijk budget”,* nuanceert Lieve Michiels. *“Een auto of een fiets kan duurder zijn dan een ander voordeel, maar de grootste waarde ligt in het feit dat je als medewerker je eigen keuze maakt en je zo aan het stuur kan zitten van je mobiliteitsverhaal.”*

Bij de minst gekozen voordelen vinden we anno 2018: het autodelen, het fitness- of sportclubabonnement, opleidingen, deelfietsen en de persoonlijke bijdragen voor de eigen wagen. *“Benieuwd hoe dit volgend jaar zal zijn, als de werknemerspopulatie verder aangroeit”,* stelt Michiels.

Een mix van voordelen

Lieve Michiels: *“Gemiddeld beschikken de medewerkers over een keuzebudget van ongeveer 6.000 EUR (5.915 EUR in 2018). Dit bedrag ligt in de lijn met vorig jaar en wordt bepaald door de sector en het verloningsbeleid van de onderneming. Een duidelijke communicatie naar de medewerkers over de fiscale behandeling is een must. Vergeet ook niet dat op het grootste deel van het loon en heel wat voordelen in cafetariaplannen wel degelijk sociale zekerheidsbijdragen afgedragen worden. Ons populairste voordeel van 2018, de verlofdagen, is daar een mooi voorbeeld van.*

“In de war for talent is het een innovatief instrument om medewerkers extra te motiveren, te behouden en schaars talent aan te trekken. Voor werkgevers die willen starten met flexibele verloning geven deze cijfers een inzicht in de belangrijkste trends waaraan aan ze zich kunnen verwachten”, zo besluit Lieve Michiels.

# WN die effectief een keuze maakten in FIP in 2018	Gemiddeld budget
19075	5,915.00 €

	Voordeel	Aandeel (% werknemers)*
1	Verlof	59
2	Pensioensparen	38
3	Auto	29
4	Kinderbijslag	26
5	Warranten	19
6	Devices/multimedia	14
7	Hospi familieleden (eigen bijdrage verzekering WG)	11
8	Tankbudget/-kaart	10
9	Openbaar vervoer (incl. trein)	9
10	Aanvullende gezondheidsverzekeringen	8

Tabel 1 - SD Worx Flex Income Plan - cijfers 2019 - keuzes 2018

* totaal is meer dan 100% omdat werknemers vaak van verschillende verloningselementen samen kunnen gebruikmaken.

Aanvragen voor een interview. Meer informatie?

Perscontact: Eva De Schryver M. 0496 02 67 08 E-mail: eva.deschryver@sdworx.com

Over SD Worx

Als toonaangevende Europese speler in payroll en hr, biedt SD Worx wereldwijd diensten op het gebied van payroll, hr, juridische ondersteuning, training, automatisering, consultancy en outsourcing. Het stelt hierbij de klant centraal, kiest volop voor digitalisering en zet in op internationale groei. Vandaag vertrouwen meer dan 65.000 grote en kleine organisaties wereldwijd op de meer dan 70 jaar ervaring van SD Worx.

De 4.150 medewerkers van SD Worx zijn actief in tien landen: België (hoofdkantoor), Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Mauritius, Nederland, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. SD Worx berekent de lonen van zo'n 4,4 miljoen werknemers en boekte in 2017 een omzet van € 443 miljoen. SD Worx is medeoprichter van de Payroll Services Alliance, een wereldwijd strategisch netwerk van toonaangevende payrollbedrijven die samen instaan voor 32 miljoen loonberekeningen.

Meer info op: www.sdworx.be