

Flexibele verloning en mobiliteitsverbeteraar

Al in 2007 lanceerde SD Worx het 'Flex Income Plan' (FIP), een systeem om een loonpakket op maat van de werknemer samen te stellen. Sindsdien werd de formule voortdurend bijgeschaafd aan de hand van de input die de begunstigen aandroegen, maar evenzeer vanuit de werkgevers die als 'early adopters' het vernieuwende concept implementeerden. Vandaag staat er een uitgekende softwaretool naast het eigenlijke 'Flex Income Plan', waardoor de oorspronkelijke administratieve belasting voor de werkgever aanzienlijk is teruggedrongen.

De vraag naar een keuzemenu met looncomponenten waaruit iedereen naar eigen noden en voorkeuren een selectie maakt, is echt niet meer zo nieuw" klinkt het verrassend bij Leen Van Damme, verantwoordelijke reward, tax & legal bij HR-dienstenleverancier SD Worx. "Aanvankelijk stond de overheid erg sceptisch en zag een groot gevaar voor het ontduiken van RSZ-bijdragen via deze innovatieve formule".

Voor SD Worx stond van meetaf vast dat de te ontwikkelen formule loonkostneutraal moest zijn en aantrekkelijk voor zowel werknemer als werkgever. Het strikt bewaken van de juridische consequenties om gegarandeerd in orde te zijn met de zowel de fiscale als de sociale wetgeving vormde de grootste uitdaging en kostte heel wat tijd.

Werknemer enthousiast, maar nog beperkt aanbod

Volgens SD Worx zou liefst 64,6% van de Belgische werknemers graag zelf een gepersonaliseerd loonpakket samenstellen. Toch bieden op dit ogenblik slechts 7,4% van de Belgische bedrijven een dergelijke keuze aan. "Het invoeren van een flexibele verloning was lange tijd heel complex" geeft Leen Van Damme toe. "Aanvankelijk was het behelpen met een Excel rekenblad en het valt niet te ontkennen dat er heel wat administratie mee gepaard ging. Maar sinds vijf jaar hebben we een tool voor de precieze en geautomatiseerde berekening van alle componenten met 100% respect voor de geldende wetgeving rond elk item".

Hoewel de mogelijkheid in te stappen in een 'Flex Income Plan' enthousiast onthaald wordt bij de medewerkers, vereist de invoering van het concept de nodige begeleiding en advies m.b.t. het samenstellen van het keuzemenu en het voorlichten van de begunstigen.



Leen Van Damme,
verantwoordelijke Reward,
Tax & Legal bij SD Worx
"Het budget waarover
medewerkers beschikken
om hun loon vrij in te
vullen, bedraagt gemiddeld
1.650 euro"

De auto en de rest

Uit cijfers van HR-dienstenleverancier SD Worx blijkt dat van het beschikbare budget dat de werknemer binnen het loonpakket zelf kan besteden (gemiddeld 1.650 euro), de auto met 59% het leeuwenaandeel inneemt. De bedrijfs-wagen blijft met afstand de meest populaire keuze. Uitbetaling in cash (14%) en extra vakantiedagen (8%) maken de top drie volledig. Andere voordelen die het rijtje vervolledigen zijn aandelenopties (8%), een tankbudget (3%), pensioensparen (2,5%), extra kinderbijslag (2%) en multimediatoestellen als smartphones, tablets of laptops (1,5%).

Leen Van Damme: "Jaarlijks is er een zogeheten winkelmoment, wat betekent dat de werknemers hun voorkeuren voor het komende jaar kunnen vastleggen."

M.a.w. het flexibel budget is dan weer beschikbaar om in te ruilen voor bepaalde keuzes. Enkel voor de auto kan dat niet, omdat deze gekoppeld zit aan leasecontracten met een veel langere looptijd dan één jaar”.

Uiteenlopende selecties

Het gebruik van het beschikbare budget binnen het ‘Flex Income Plan’ verschilt sterk, geeft SD Worx aan. Vrouwen kiezen opvallend meer voor extra vakantiedagen (goed voor 10,86% van het budget) dan mannen (6,41%). Over het algemeen kiezen mannen dan weer vaker voor puur monetaire voordelen zoals uitbetaling in cash (14,3% van het budget, tegenover 12,5% bij de vrouwen) en aandelenopties (8,17% van het budget, tegenover 6,75% vrouwen).

In alle leeftijdscategorieën neemt de bedrijfswagen de grootste hap uit het budget. Medewerkers tussen 25 en 30 jaar spannen de kroon: zij besteden bijna 67% van hun budget aan een bedrijfswagen, terwijl dit bij starters (werknemers jonger dan 25 jaar) het minst is: 44,6%. Leen Van Damme: *“De aankomende generaties kijken anders aan tegen de auto. Zij staan niet langer te popelen om op hun 18^e verjaardag een rijbewijs te halen en weten hun mobiliteitsbehoeften beter af te dekken met het openbaar vervoer of een combinatie ervan met de fiets”.* Starters halen dan weer wel de hoogste aandelen in extra vakantiedagen (9,89% van het budget), pensioensparen (12,17%) en toestellen als smartphones of tablets (4,52%). De keuze voor pensioensparen (derde pijler) neemt logischerwijze af naarmate de werknemer ouder wordt.

Bij 50-plussers is het aandeel hiervan in het budget amper 1,7%. Zij kiezen liever voor een uitbetaling in cash, een optie die goed is voor 27,3% op het totale budget dat flexibel kan worden ingevuld.

“Het jaarlijks winkelmoment is ook de ideale gelegenheid om de inhoud van het Flex Income Plan bij te schaven” vermeldt Leen Van Damme. *“Zowel de werknemers als de werkgever en niet te vergeten de op dat ogenblik geldende fiscale- en sociale wetgeving beïnvloeden de keuzelijst”.*

Uiteenlopende motivatie

De toenemende individualisering van de werknemer, de strijd om talent aan te trekken en te behouden of duurzaam ondernemen, zijn slechts enkele motieven die de vraag naar flexibele verloning laten stijgen. Uit het jaarlijkse ‘Engagement’-onderzoek van SD Worx bij 2.500 Belgische bedrijven blijkt dat flexibele verloning als een must wordt gezien door werknemers en rechtstreeks bepalend is bij de keuze van een werkgever. De trouw aan een werkgever stijgt van 75,4% naar 79,6% als deze de mogelijkheid biedt tot personalisering van het loonpakket.

“De verregaande automatisering van het Flex Income Plan maakt dat zowel kleinere, middelgrote als grote bedrijven het kunnen implementeren, al blijft het steeds individueel te evalueren” besluit Leen Van Damme. *“Het is momenteel veeleer de visie van het bedrijf dan het aantal werknemers dat bepalend is, waardoor zelfs KMO’s ervoor kunnen opteren”.*

Eduard CODDÉ 

Momentum voor gedragsverandering

Voor SD Worx vormde de verkeersknoop in en rond Antwerpen de directe aanleiding om de medewerkers van het hoofdkantoor meer mobiliteitsopties aan te bieden. Thuiswerk was er één van, maar ook de facilitering van hun mobiliteitskeuzes. De standaard toekenning van een bedrijfswagen voor bepaalde functies werd vervangen door keuzeopties voor een persoonlijke invulling van de mobiliteit door bijvoorbeeld een kleinere auto in combinatie met een abonnement op openbaar vervoer of een elektrische fiets.

In het kader van de ingrijpende wegenwerken in en rond Antwerpen werd samen met de Stad Antwerpen en het project ‘Wijs op Weg’ een mobiliteitsgids samengesteld. Bovendien werd elke medewerker uitgenodigd voor een persoonlijk reisadviesgesprek. Een grondige analyse van de bereikbaarheid van het bedrijf en het bestaande verplaatsingsgedrag van de medewerkers ging hieraan vooraf. Er werd rekening gehouden met het woon-werkverkeer, evenals het werk-werkverkeer.

Naast alternatieven voor de auto laten zich heel wat verplaatsingen vermijden door gebruik te maken van moderne ICT-technologie als Skype for Business, thuiswerken en werken in satellietkantoren. Infosessies over dit soort mobiliteitsalternatieven zijn essentieel om een gedragsverandering te laten plaatsvinden.