

Memo

Aan: Deelnemers Werkgeverskring Enter
Van: De Jong & Laan
Datum: 15 december 2022
Betreft: Salaris en beloning in moeilijke tijden

Inzicht complete beloningspakket

De ervaring leert dat medewerkers vaak gefocust zijn op bruto loon, of het uiteindelijke netto effect. Maar er spelen ook andere factoren een rol met betrekking tot beloning, zowel materieel als immaterieel.

Ook is de communicatie van belang, of en hoe je het communiceert. Dus het goed verpakken en “verkopen” aan je medewerkers.

In veel gevallen ontvangen medewerkers “verkap” loon oftewel hebben geen zicht op het complete beloningspakket.

Resultaat, teleurstelling bij medewerkers (ik krijg niet genoeg) en bij werkgevers (ze waarderen mijn beloning niet).

Inzicht geven in “verborgen” werkgeversbijdragen zoals zorgverzekering, opleidingen, leaseauto etc. leidt tot meer waardering.



Tip: Geef inzicht door middel van illustraties, zoals hieronder weergegeven:



Keuzevrijheid

Ga je een stap verder dan het geven van inzicht, dan kom je bij keuzevrijheid. Dit betekent dat je arbeidsvoorwaarden aan kunt bieden passend bij de levensfase van je medewerker. Dit kan doormiddel van uitruil van arbeidsvoorwaarden (zie volgende pagina).

Als werkgever kan je een eigen invulling geven aan dit soort flexibele regelingen. Tip: biedt keuzemogelijkheden aan passend bij de organisatiedoelstellingen, je (hr)strategie en de cultuur. Heb daarbij focus op de medewerker want naast de organisatiedoelen, wat zijn de:

- Medewerkersbehoeften, huidige werknemers;
- Medewerkersbehoeften, toekomstig gewenst type medewerker;
- Wat zijn de arbeidsvoorwaardelijk verwachtingen?

Memo vervolg

Voordelen medewerker:

- Arbeidsvoorwaarden op maat door keuzevrijheid;
- Zelf verantwoordelijk voor budget, beloning, fiscale gevolgen en lange termijn;
- Medewerker is in control.

Voordelen werkgever:

- Modern werkgeverschap;
- Meer waardering voor beloningspakket;
- Onderscheidend vermogen;
- Krachtig instrument aantrekken en behouden van medewerkers;
- Verhoging van de Employee Experience.

Er zijn partijen die maandelijks, binnen gestelde kaders, keuzevrijheid aanbieden. Hierdoor kan je nog meer aansluiten op de levensfase van jouw medewerker. Wel is dat administratief intensief. Hiervoor is speciale software tooling.

Uitruil van arbeidsvoorwaarden en voordelen van bruto naar netto

Uitruil kan in principe voor alles. Wat veel voorkomt is uitruil voor:

- een (elektrische) fiets,
- vitaliteit (bijvoorbeeld de sportschool)
- investeringen in duurzaamheid en energiebesparing (zonnepanelen, warmtepomp of isolatie)
- kleinere zaken als een laptop, een mobiele telefoon of een studie.

De keuzemogelijkheden zijn in beginsel onbeperkt.

Hoe werkt uitruil van arbeidsvoorwaarden?

Uitruil houdt in dat een werknemer (een deel van) een brutobeloning, dat kan zijn vakantiegeld, eindejaarsuitkering, maar dus ook over- of vakantie-uren, uitruilt voor een onbelaste vergoeding of verstrekking.

Dat levert de werknemer al snel een belastingbesparing op (in veel gevallen 37% of meer). Jij als werkgever hebt met zo'n uitruil geen uitgaven, maar wel een besparing van premies werknemersverzekeringen; die kun je zelf houden, maar ook weer "teruggeven" aan de werknemers. Kost het je dan niks? Uitruil kost je als werkgever vrije ruimte in de werkkostenregeling (wkr). Het is dus zaak om een actuele wkr-opstelling te hebben.

Optimaal benutten van vrijstellingen

De wkr kent een aantal vrijstellingen, zoals bijvoorbeeld de vergoeding voor woon-werkverkeer. Als je niet de maximale vergoeding van € 0,19 (2023: € 0,21) per km toekent, kan het verschil worden ingezet voor een uitruil van bruto.

Net als hiervoor beschreven levert de werknemer dat een belastingvoordeel op. Heb je werknemers die regelmatig voor hun werk reizen. Dan kan een beroep op de CAO Rijk, die hoge onbelaste vergoedingen toestaat, een flink voordeel bieden.

Memo vervolg

Andere mogelijkheden?

Als binding de belangrijkste uitdaging is, denk dan eens aan:

- een winstbonus
- een winstdelingsregeling
- een stock appreciation right (sar). Deze beloning hangt af van de waardeontwikkeling van je bedrijf.

Aan dit soort beloningen kan een voorwaarde worden verbonden, zoals het in dienst blijven voor een bepaalde periode. In bepaalde situaties kan het van belang zijn dat een werknemer echt kan participeren, bijvoorbeeld met (certificaten van) aandelen.

Zoals hiervoor blijkt, zijn er veel mogelijkheden en blijft het vooral maatwerk. Als jullie daar meer over willen weten kunnen jullie contact opnemen met je eigen adviseur of met de Jong & Laan afdeling personeel 053-481 0481