



# Comp & Ben en Retentie

November 2023

# Hudson



Rekrutering & Selectie



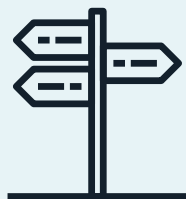
Assessment  
Diensten



Flexible  
Staffing



Talent  
Management



Loopbaangebeleiding  
& Outplacement



Reward  
Management



Strategische  
HR Diensten



HR Tools



# Salary Surveys Hudson



## Generieke Salarisstudie

232.032 observaties

807 organisaties

289 gerapporteerde functies



## Banking

39657 observaties

48 organisaties

99 gerapporteerde functies



## Tech

41.301 observaties

129 organisaties

139 gerapporteerde functies



## TopEx

1.726 observaties

307 organisaties

21 gerapporteerde functies



## Arbeiders

59.920 observaties

224 organisaties

33 gerapporteerde functies



## Interim

7.868 observaties

37 organisaties

18 gerapporteerde functies



## Legal

2.472 observaties

40 organisaties

24 gerapporteerde functies



## Safety Health & Environment

2.794 observaties

9 organisaties

19 gerapporteerde functies



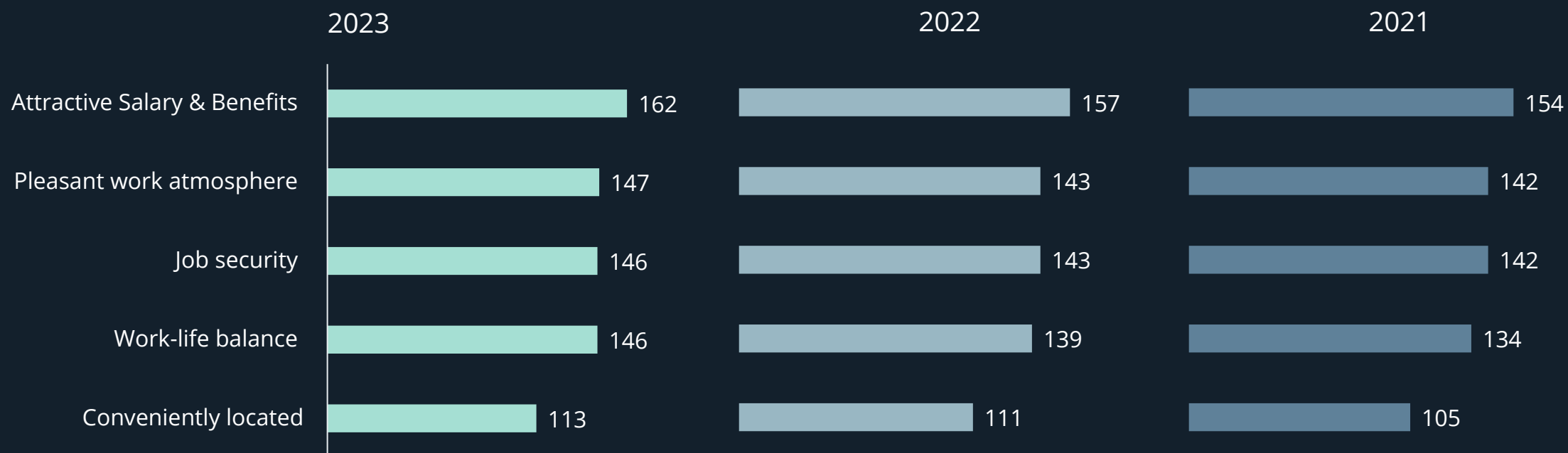


# Agenda

1. Employer Brand Survey Randstad
2. Salaris & Voordelen
3. Niet-Financiële Voordelen
4. Conclusies

# 1 Employer Branding Survey Randstad

## Wat potentiële werknemers willen



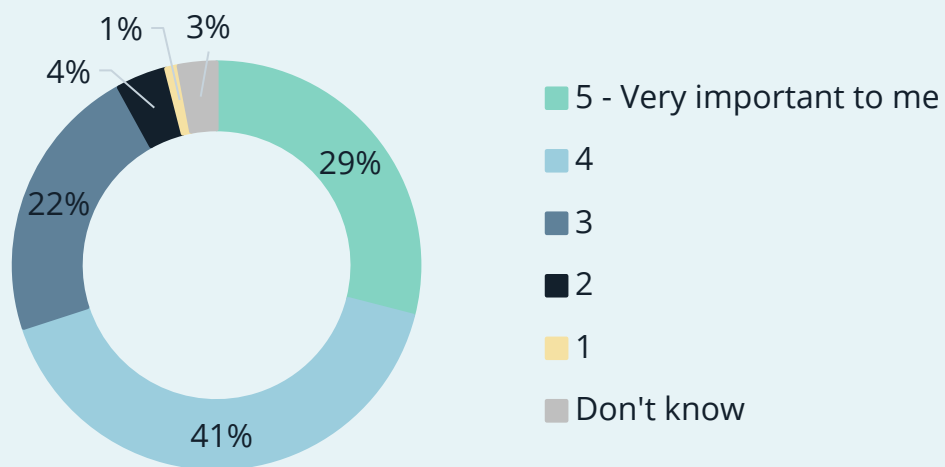
 employer brand research 2023 – report Belgium



# Het belang van non-financial benefits

Employer branding survey - Randstad

Wanneer u een bepaalde werkgever verkiest boven een andere, hoe belangrijk zijn dan andere immateriële voordelen voor u?



Immateriële voordelen op gelijke voet met materiële voordelen

- 70% vindt immateriële voordelen (zeer) belangrijk, wat dicht in de buurt komt van het percentage voor materiële voordelen (76%)
- De waarde van immateriële voordelen wordt erkend ongeacht gender, opleiding of leeftijd. De enige uitzondering zijn mensen tussen 18 en 24 jaar, die in dit opzicht minder veeleisend zijn dan andere leeftijdsgroepen (60% vs. 72%)

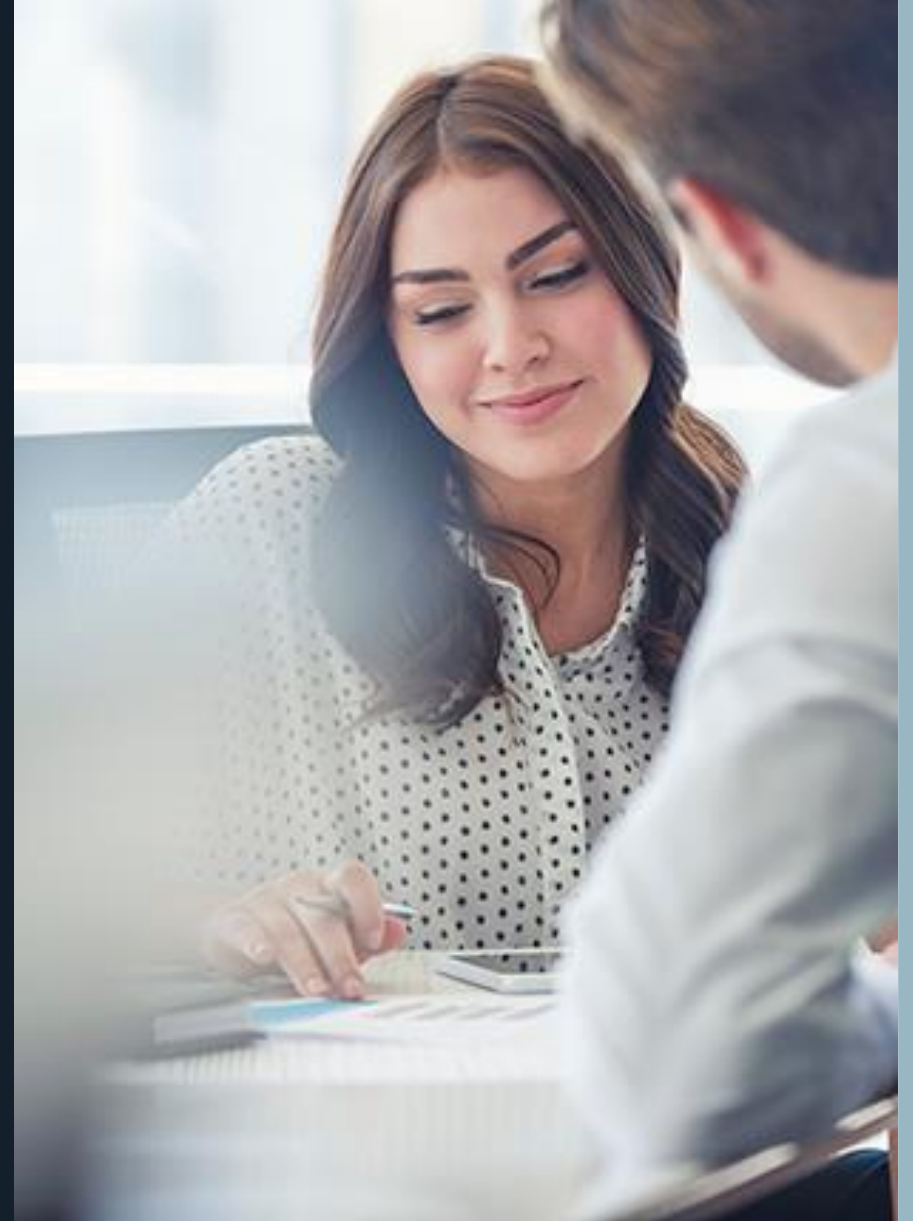
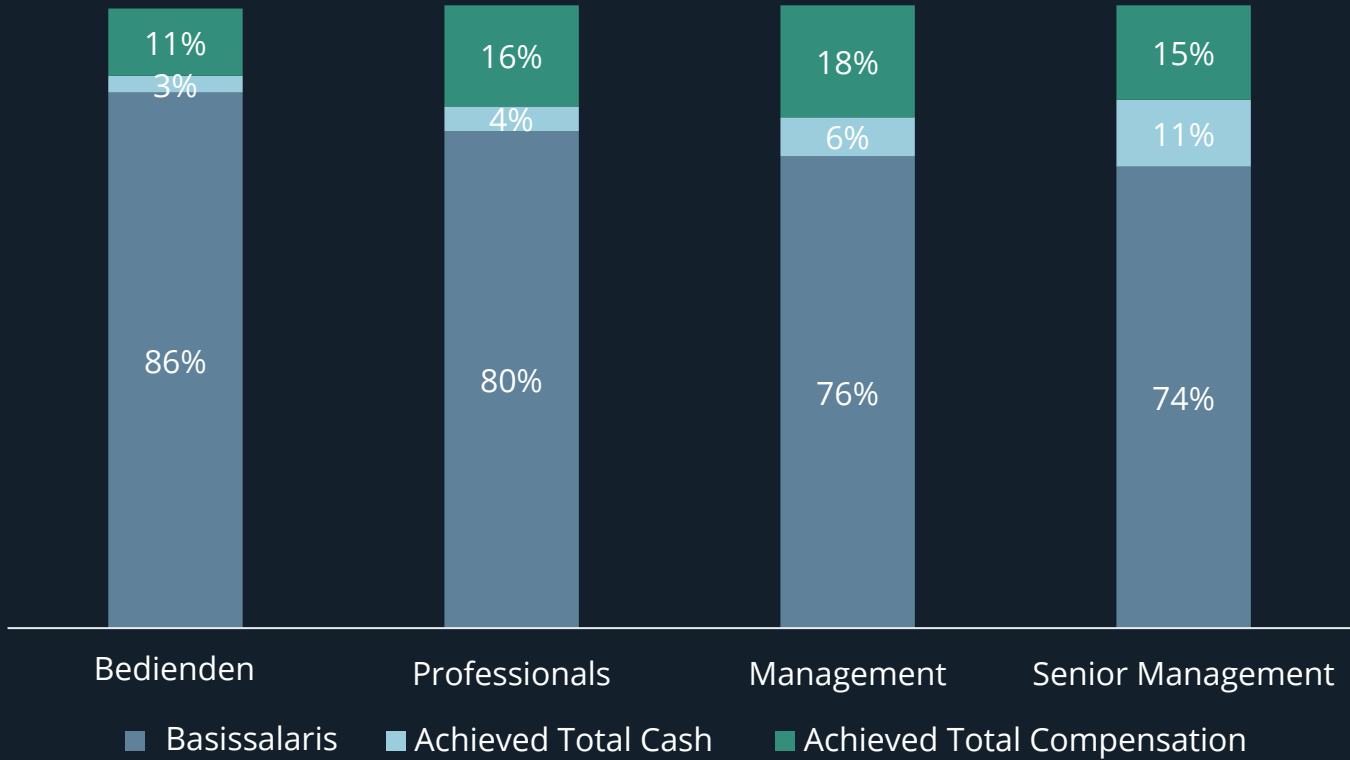


# Redenen om een werkgever te verlaten

Employer branding survey - Randstad

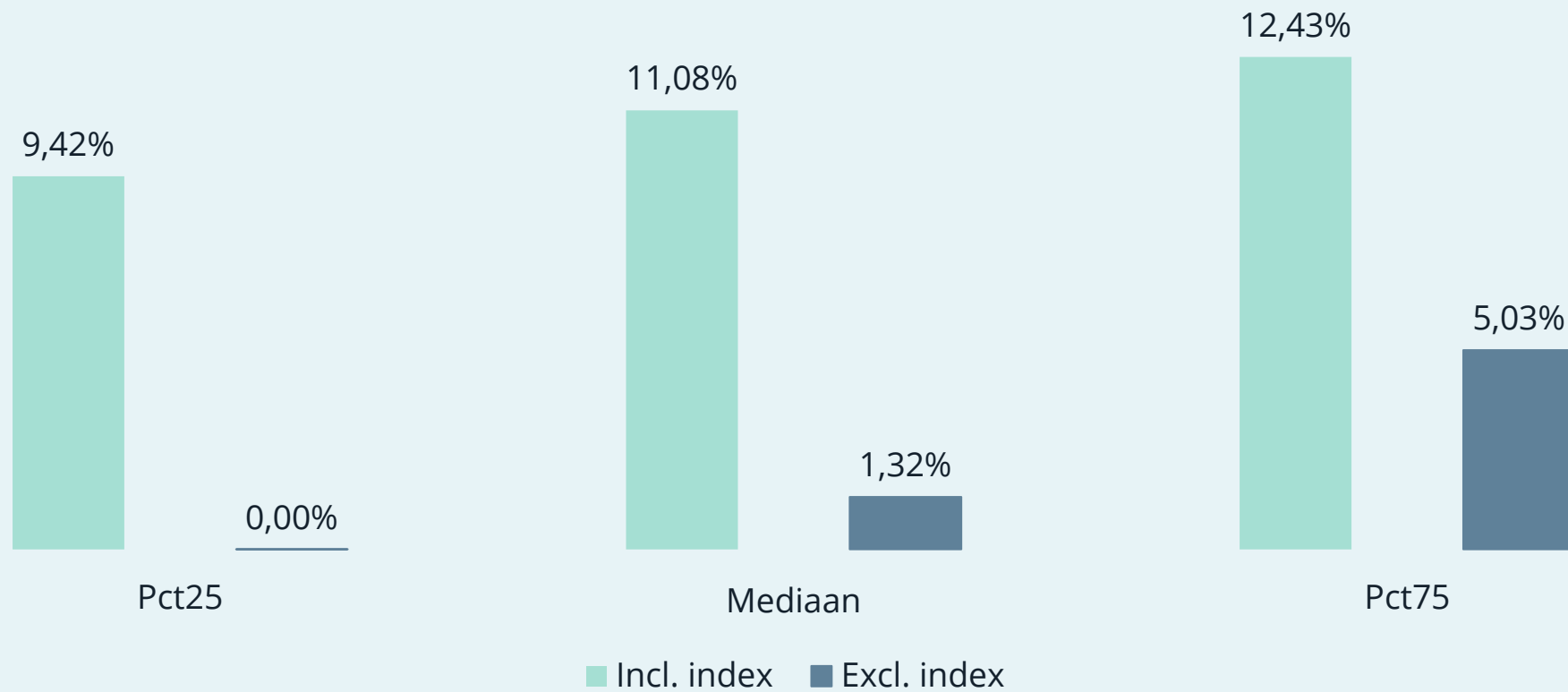


## 2 Salaris & Voordelen



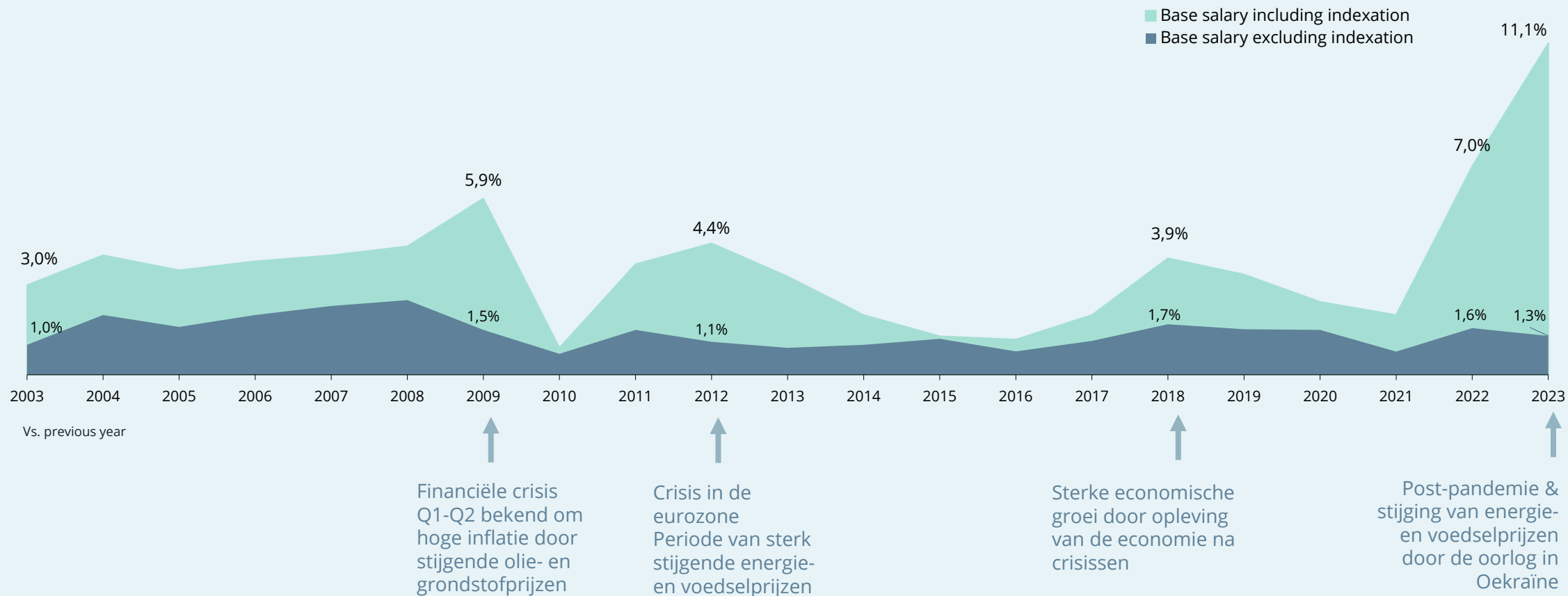


## Basissalaris



# Historisch perspectief

Lange termijn

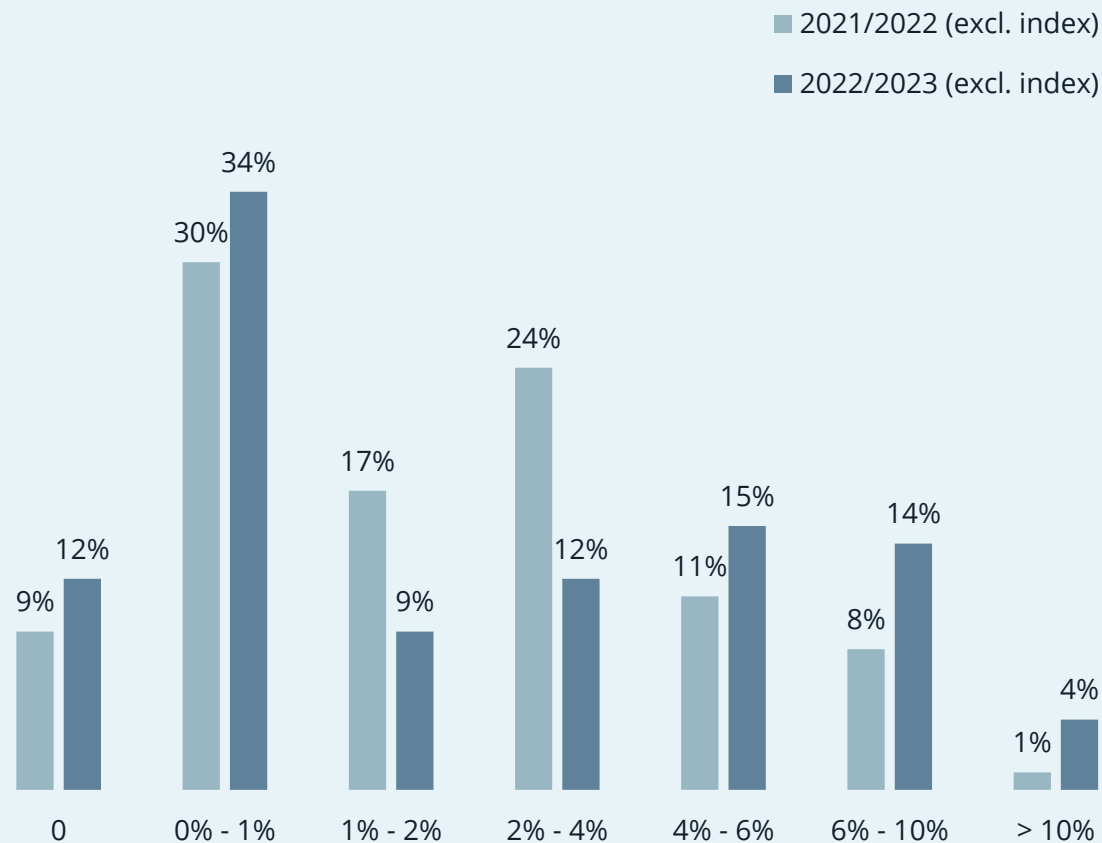


# Verdeling salarisverhogingen

Excl. indexatie

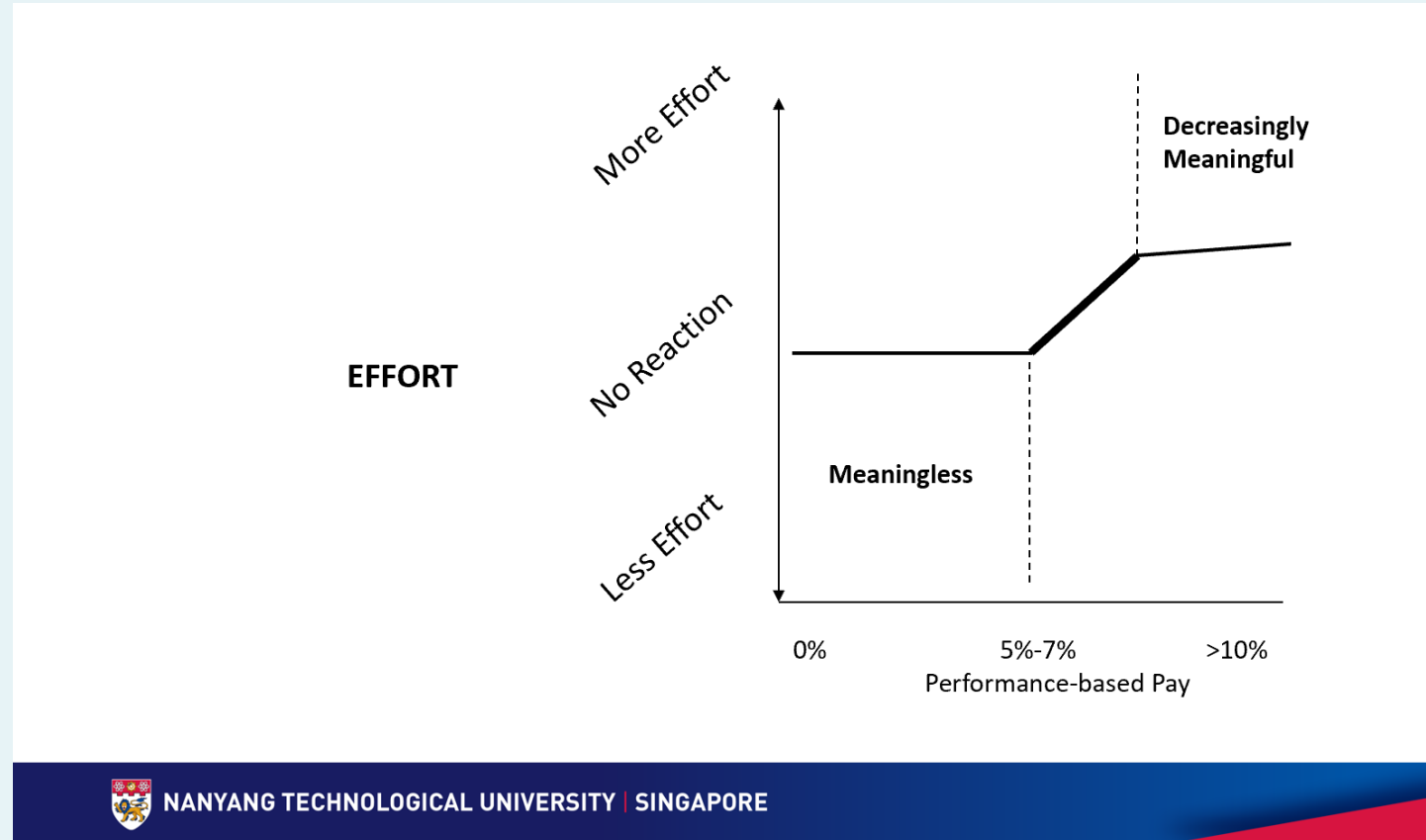
Belangrijkere salarisverhogingen  
*(indien van toepassing)*

33% van de observaties kreeg een loonsverhoging van  
meer dan 4%, wat hoger is dan vorig jaar (20%)



# Verdeling salarisverhogingen

Excl. indexatie

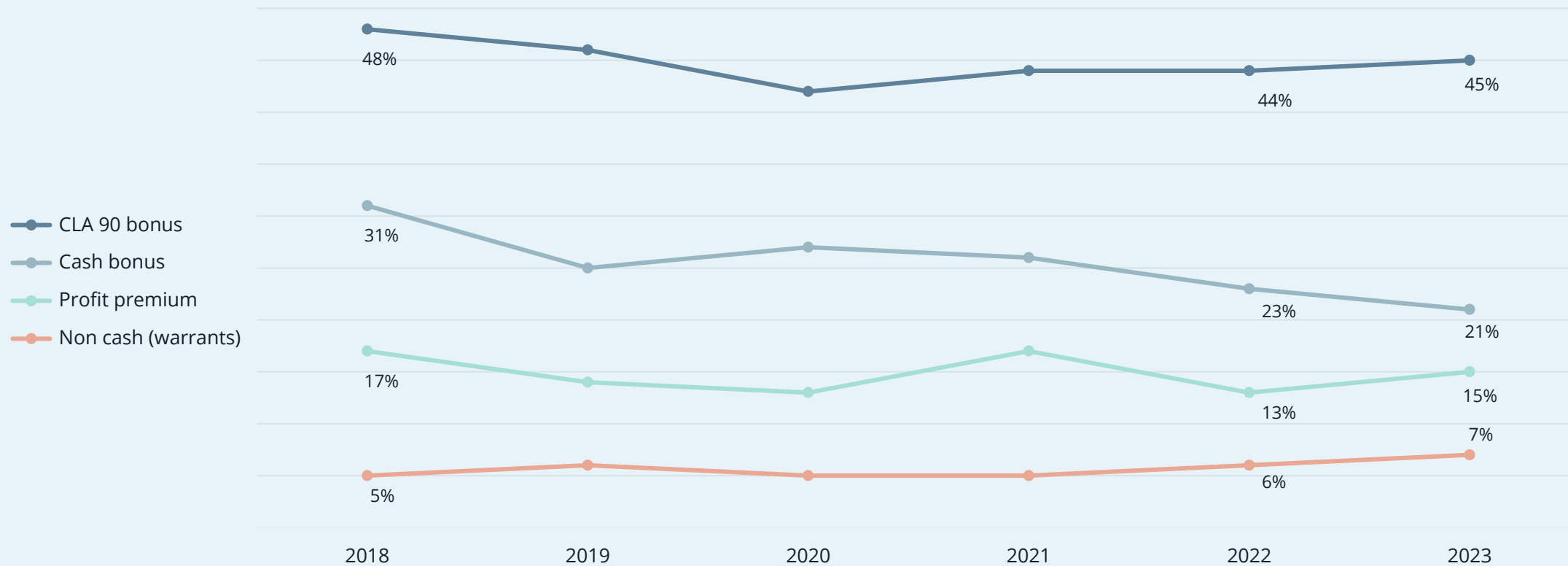


NANYANG TECHNOLOGICAL UNIVERSITY | SINGAPORE



# Voorkomen variabele verloning

Langetermijn





## Analyse per functieniveau

Ontvangers - Achieved Variable Pay	2023
Bedienden	50%
Professionals	61%
Management	75%
Sr. Management	75%



## Analyse per functieniveau

Achieved Variable Pay	Klassieke bonussen		CLA 90 Bonus	
	Ontvangers	Mediaan	Ontvangers	Mediaan
Bedienden	14%	€ 1.380	32%	€ 1.350
Professionals	31%	€ 3.323	45%	€ 1.668
Management	53%	€ 7.009	51%	€ 2.000
Sr. Management	64%	€ 22.827	39%	€ 2.000



## Voordelen inzake mobiliteit



- **Een (on)gelimiteerde tankkaart of oplaadkaart** is inbegrepen. Als het om de tankkaart gaat, is de onbeperkte tankkaart het meest gangbaar.
- **56% van de organisaties voorziet een laadstation** alleen als volledige EV - voornamelijk voor hoger niveau werknemers en/of management.



## Voordelen inzake mobiliteit - Bedrijfswagens

Voorkomen per functieniveau	Company Cars			
	Ontvangers	Top 3	Cataloguswaarde	TCO
Bedienden	14%	Renault Clio, Mercedes A-klasse, Audi A3	€ 28.669	€ 1.097
Professionals	46%	Audi A3, BMW 1-series, Mercedes A-klasse	€ 35.820	€ 1.235
Management	72%	BMW X1, Volvo XC40, Audi Q3	€ 43.500	€ 1.362
Sr. Management	81%	Volvo XC60, BMW 5-series, BMW X3	€ 52.323	€ 1.619

# Flexibel verloningsplan

Een derde van de werknemers heeft de mogelijkheid om het eigen verloningspakket aan te passen

In



1. Eindejaarsbonus
2. (Deel) van maandsalaris
3. Premies



Return

1. Bedrijfsfiets / leasing fiets
2. Multimedia (tablet / laptop /...)
3. Verzekering privé pensioensparen



# 3 Niet-Financiële Voordelen



## Hybride werken

- **90% van de organisaties** biedt de mogelijkheid om thuis te werken
- **2 dagen thuiswerken** komt het meest voor  
*Afname van organisaties die 4 of meer thuiswerkdagen per week toestaan*
- **76% van de organisaties** biedt een thuiswerkvergoeding aan (*mediaan bedrag = € 45*)

### **Thuiswerkbedrijf Zoom laat werknemers niet langer onbeperkt op afstand werken**

**Het Amerikaanse bedrijf Zoom, bekend van de software voor online vergaderen, herzielt zijn aanpak. Personeelsleden die in de buurt wonen, worden verplicht om minstens twee dagen per week aanwezig te zijn op kantoor.**

**JDO** 8 augustus 2023, 14:40



# Recognition

59% voorziet zowel individuele als collectieve initiatieven in het kader van recognition

## Vormen van formele erkenning



41% organiseert familie-evenementen in het kader van recognition

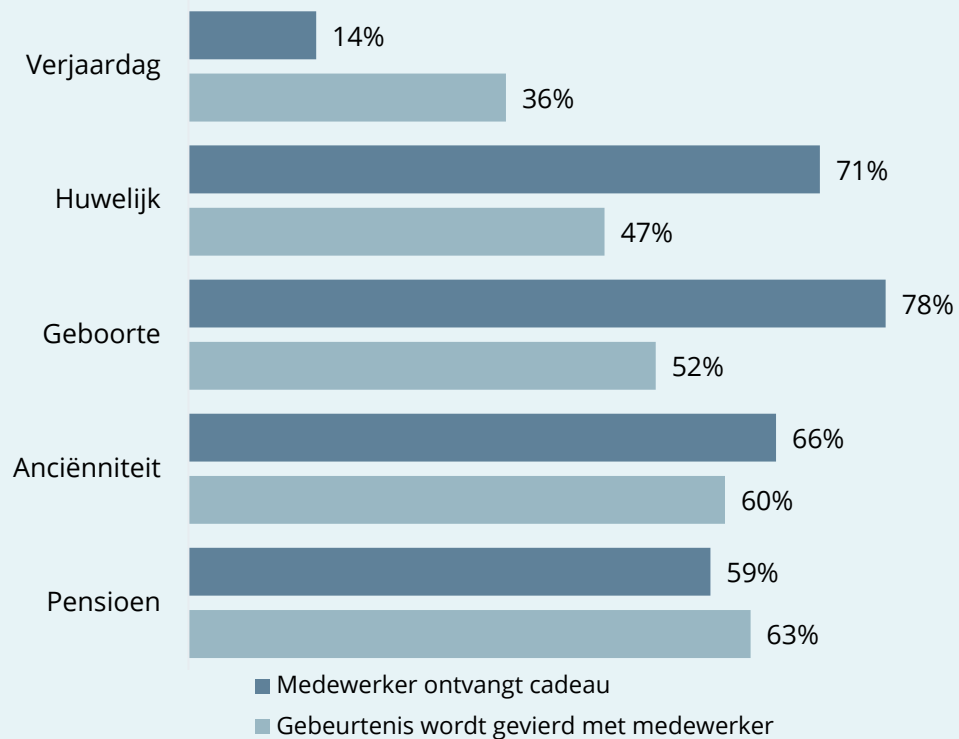
## 29% maakt gebruik van een spotbonus

**Spot bonus** is een onmiddellijke individuele en/of collectieve exceptionele bonus die wordt toegekend om een prestatie, doelstelling of houding te belonen zonder een vooraf bepaalde doelstelling.

Mediaanbedrag: € 500 - € 1.000

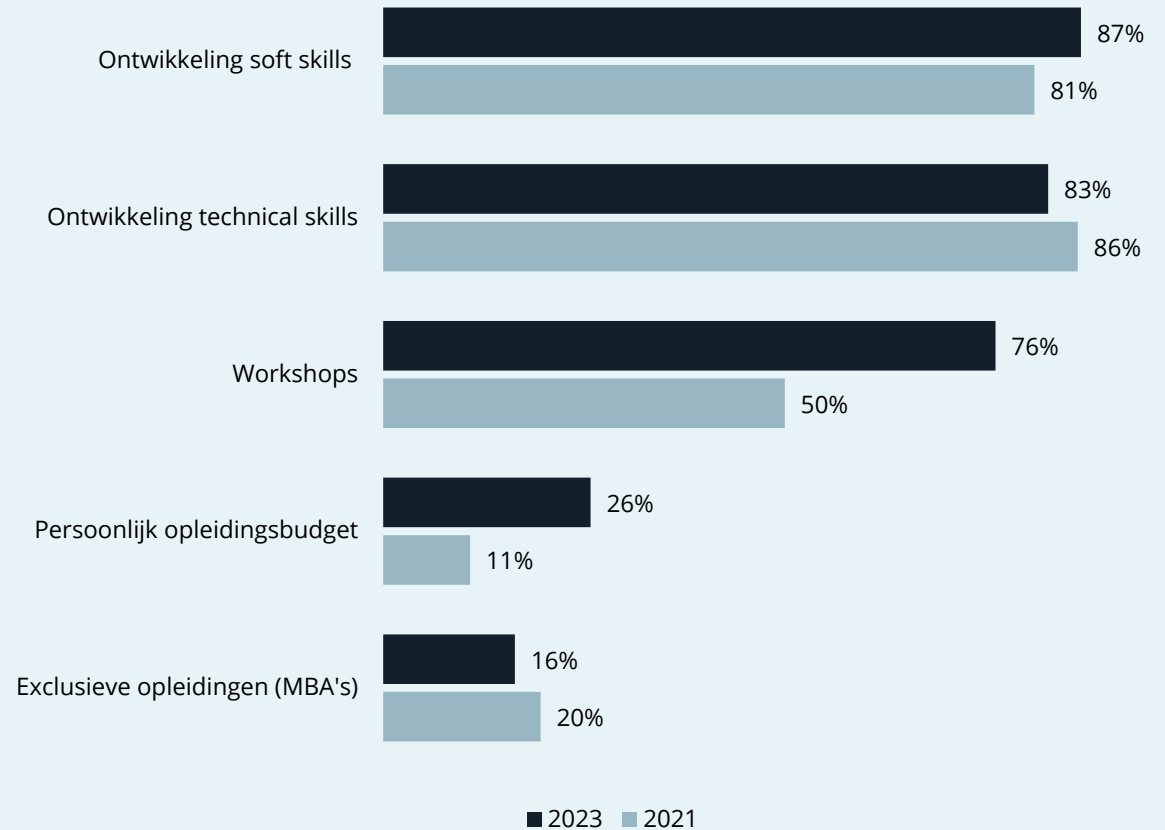
# Recognition

## Worden persoonlijke mijlpalen gevierd?





## Learning & Development



## 4 Conclusies

### Totaal pakket

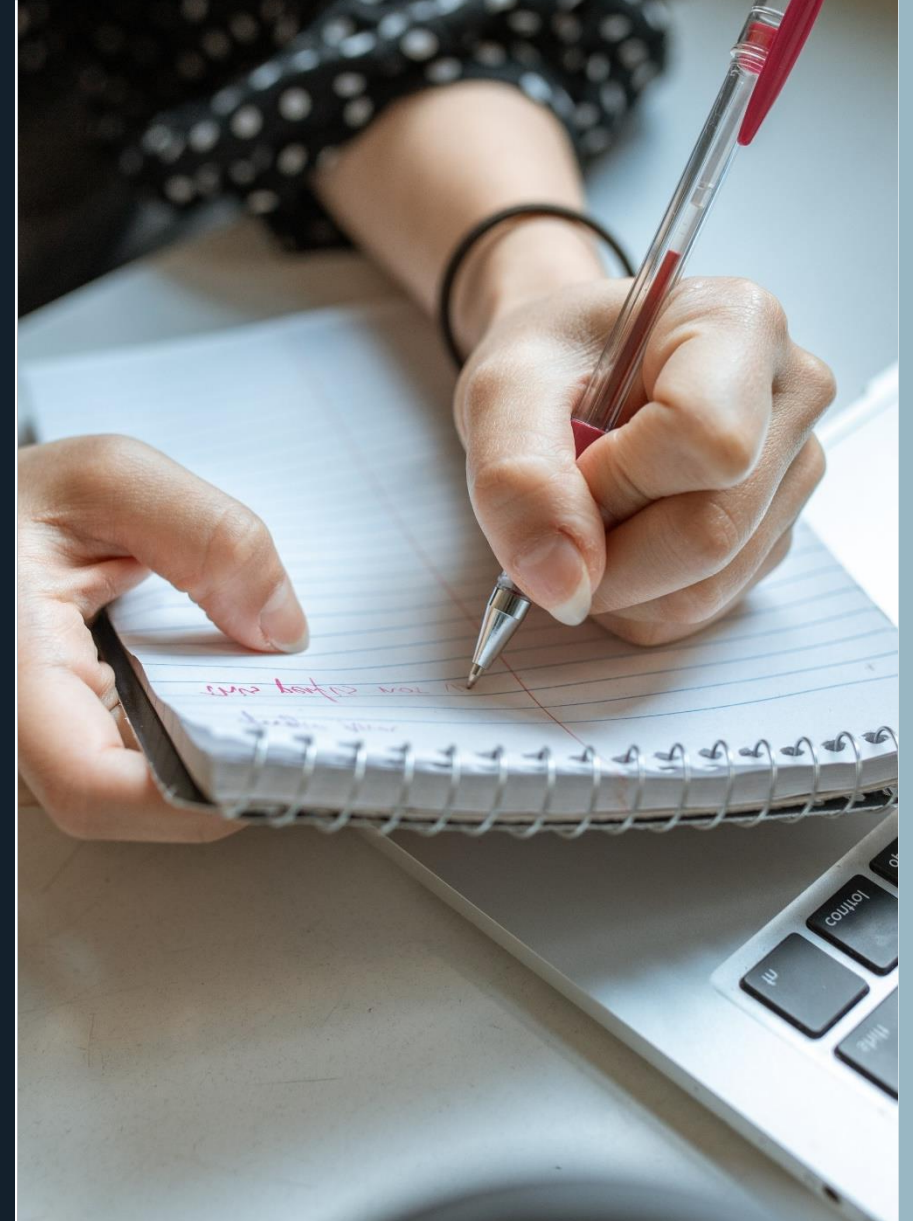
Salaries & Voordelen blijven belangrijk bij het kiezen voor/verlaten van een werkgever. Maar ook 70% vindt immateriële voordelen (zeer) belangrijk, wat dicht in de buurt komt van het percentage voor materiële voordelen (76%).

### Work-life balance

Een goed evenwicht tussen werk en privéleven wordt steeds belangrijker. Organisaties nemen al heel wat initiatieven: telewerk, initiatieven om de thuiswerk- en/of kantooromgeving te optimaliseren,...

### Maatwerk is belangrijk

De behoeften van werknemers verschillen van persoon tot persoon. 1 op de 3 heeft de mogelijkheid om zijn beloningspakket aan te passen.





# Neem gerust contact op in geval van vragen



Wouter Beuckels

Senior Manager

+32 9 242 54 63

wouter.beuckels@hudsonsolutions.com

