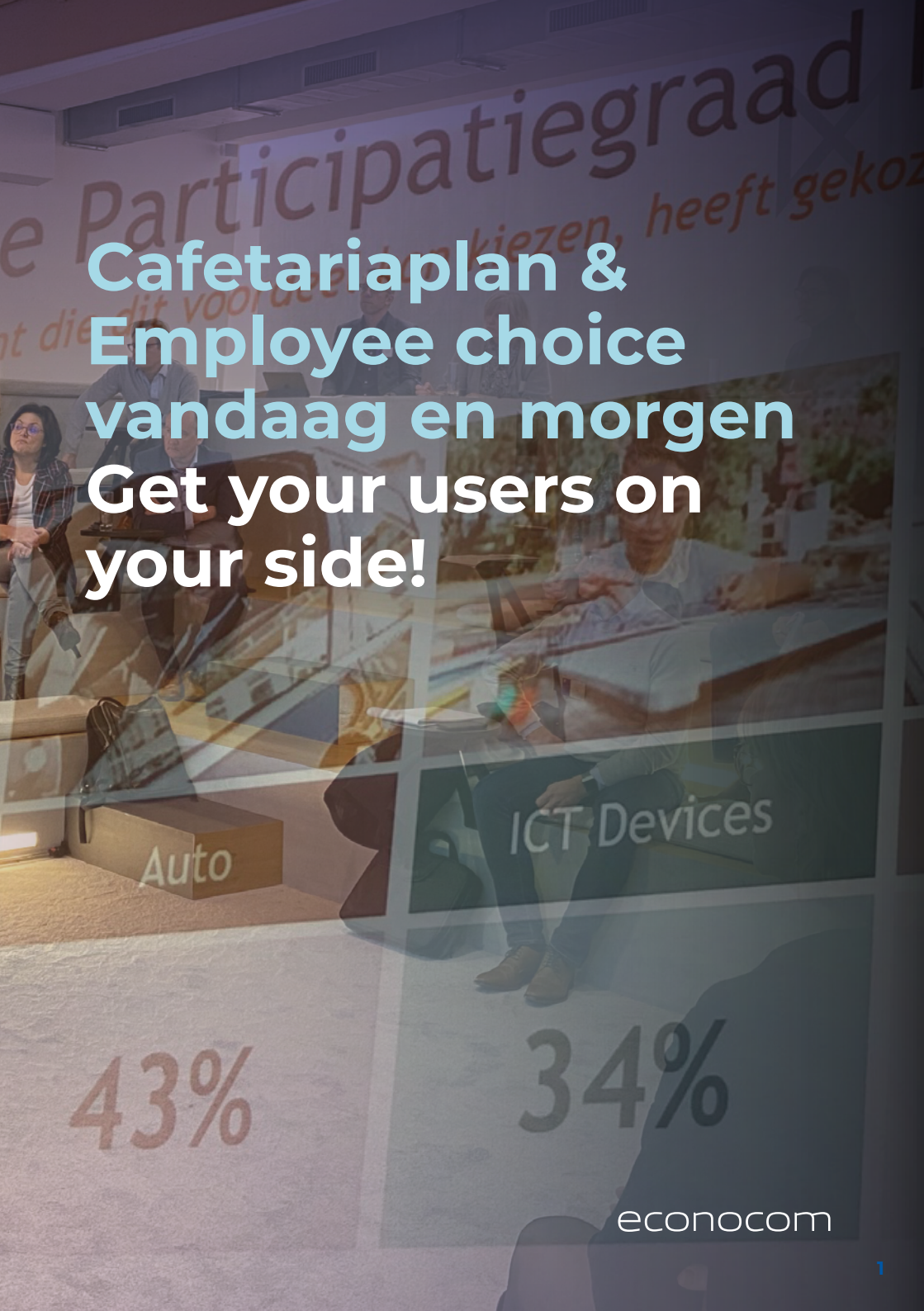




# Cafetariaplan & Employee choice vandaag en morgen Get your users on your side!

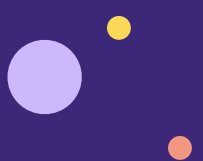
Auto

ICT Devices

43%

34%

econocom

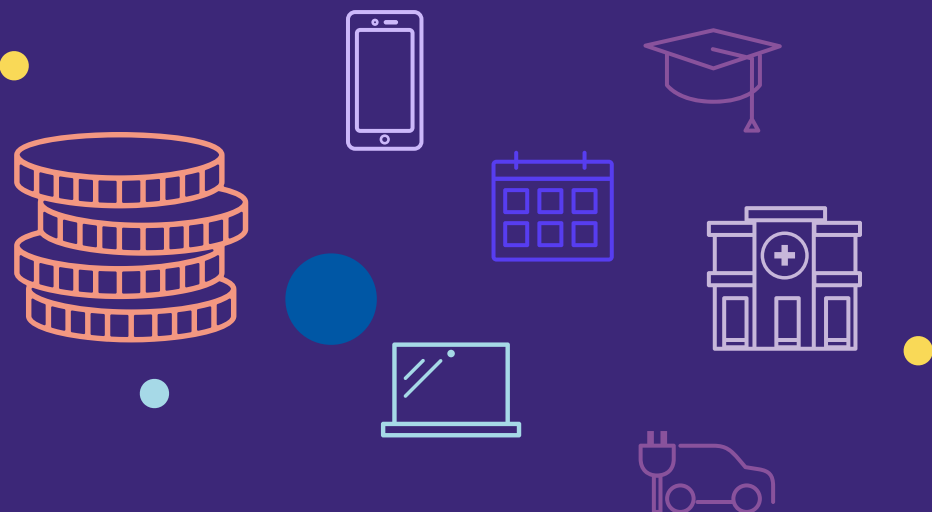


# Employee Choice: een intro

De arbeidsmarkt was de voorbije jaren allesbehalve een statisch gegeven. Wensen en verwachtingen, maar vooral ook de relatie tussen vraag en aanbod evolueerden. Steeds meer is de tevredenheid van de werknemers centraal komen te staan. Satisfaction is het ordewoord geworden. Om de juiste profielen aan te trekken, maar ook – en vooral – om ze te behouden. Employee Choice is een manier om deze ‘war on talent’ te winnen. Voortbouwend op de mogelijkheden die het cafetariaplan nu al enkel jaren biedt, verschaft men werknemers meer mogelijkheden om hun wijze van verloning zelf in te kleden. Diverse opties staan open, maar deze zijn ook aan een duidelijke voorwaarden gekoppeld. Steeds meer valt de keuze van die werknemer op een smartphone of tablet, en dan bij voorkeur net dat model dat zijn voorkeur wegdraagt. Employee Choice komt hieraan tegemoet en precies ook hier maakt Econocom als partner het verschil. Met een deskundigheid die het IT-vlak overstijgt en alle operationele aspecten omvat, kunnen klanten een zo groot mogelijk deel van de werklast uit handen geven. In dit e-book leest u het hoe en waarom van flexibel verlonen, onder de vorm van Cafeteria Plan en Employee Choice.

# De voordelen van flexibel verlonen op een rijtje

Flexibel verlonen of Employee Choice draait om het reserveren van een deel van je loon voor een aantal specifieke producten of diensten. Maar hoe groot mag dat aandeel zijn? En waar kan en mag het voor gebruikt worden? Flexibel verlonen in drie vragen beantwoord door Klaas Olbrechts, Product Owner Reward & Mobility bij Attentia.



## 1. Waarom kiezen voor flexibel verlonen?

“Om te beginnen is er een belangrijk financieel argument. We weten al lang dat de loonkost erg hoog ligt in ons land. Direct gevolg hiervan is dat de kloof tussen wat een werknemer zijn werkgever kost en hetgeen deze werknemer maandelijks op zijn rekening ziet verschijnen erg breed is. Beroep doen op flexibel verlonen is een manier om deze aanzienlijk te dichten. Toch speelt er meer dan enkel dit verhaal van hoge loonkost. Het stelt een werknemer ook in staat zelf mee gestalte te geven aan zijn verloning. Hij wordt als het ware op een meer gepersonaliseerde manier vergoed voor zijn prestaties. In de praktijk blijkt de mogelijkheid eigen keuzes te maken erg gewaardeerd te worden.”

## 2. Waarvoor kan gekozen worden, en over welke bedragen spreken we?

“Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de funding en de spending. Wat de funding betreft is het niet de bedoeling dat plots een deel van het gewone salaris omgezet wordt in flexibel verlonen. Er is nu eenmaal een wettelijk kader dat gerespecteerd moet worden. Wat dan wel in aanmerking komt? Een deel van het brutoloon kan aangesproken worden, voor zover het brutoloon zich boven het sectorale minimumloon bevindt. Of de eindejaarspremie, afhankelijk of het

paritair comité waaronder men valt, dit toelaat. Net als bonussen, of het bedrag in de bezoldiging dat reeds voor pakweg een bedrijfswagen of smartphone voorzien is. Deze gelden worden in een spreekwoordelijke pot gestopt, waarmee in een volgende fase keuzes gemaakt kunnen worden, de spending. Het kan niet de bedoeling zijn om via flexibel verlonen een reis of zonnepanelen te kopen. Concreet worden een aantal domeinen onderscheiden, die gaan van mobiliteit over health tot multimedia. Zo kan een werknemer beslissen om voor een kleinere bedrijfswagen te gaan, maar dit dan weer combineren met een tablet of duurdere smartphone.”

## 3. Waar wordt in de praktijk het vaakst voor geopteerd?

“Zogenaamde warrants staan met stip op één. In 52% van de gevallen wordt ervoor gekozen. Deze uitkeren via flexibel verlonen, levert een win/win op voor beide partijen. Met een besparing tussen 20 en 40% wordt de werknemer er zeker beter van. Op de tweede plaats staat de bedrijfswagen (43%). IT devices allerhande staat met 34% op drie. En misschien wat verrassend komt net hierna met 32% alles wat je onder de noemer ambulante zorg kan onderbrengen. Het rijtje wordt afgesloten met terugbetaling pensioensparen, waar in ruim 25% van de gevallen voor gekozen wordt.”

## “Econocom helpt onze klanten te ontzorgen”

Tussen het principe en de praktijk staan alvast een aantal praktische uitdagingen. “Wij beschikken over een aangepast systeem waarop de werknemer makkelijk de producten en diensten die hij voor zijn budget wil, vrij kan kiezen”, legt Klaas Olbrechts uit. “Ergens zou je de vergelijking met een webshop kunnen maken. Twijfel je tussen verschillende soorten tablets? De info over elk product, mét vermelding natuurlijk van het precieze bedrag dat van het beschikbare budget afgetrokken wordt, kan online worden geraadpleegd. Deze dienst wordt continu aangeboden, waardoor je vermijdt dat keuzes slechts op vaste tijdstippen gemaakt kunnen worden.

Eens een keuze gemaakt, wordt het product – we bouwen nog even verder op het voorbeeld van die tablet – bij de werknemer aan huis geleverd. Precies daar ligt de toegevoegde waarde van onze samenwerking met Econocom. Ondervindt die werknemer moeilijkheden bij de opstart van de tablet, dan kan hij met zijn vragen rechtstreeks bij Econocom terecht. Hetzelfde geldt wanneer er zich problemen zouden voordoen tijdens het verdere gebruik. Net zoals Econocom voor een snelle vervanging zorgt bij defect of wanneer het toestel om een of andere reden beschadigd raakt. Wij willen onze klanten zoveel mogelijk ontzorgen, en hierbij is de rol van Econocom als IT-specialist cruciaal.”

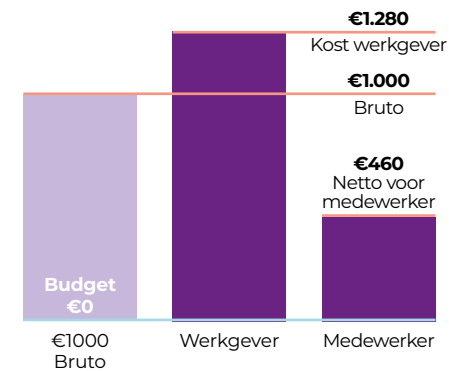
# Flexibel verlonen in cijfers



Klassieke verloning illustreert het probleem van de loonkost. De kostprijs voor een werkgever voor 1.000 euro brutoloon bedraagt gemiddeld 1.280 euro voor een bediende, terwijl de werknemer dan slechts gemiddeld 460 euro over zal houden.

## Klassieke Verloning

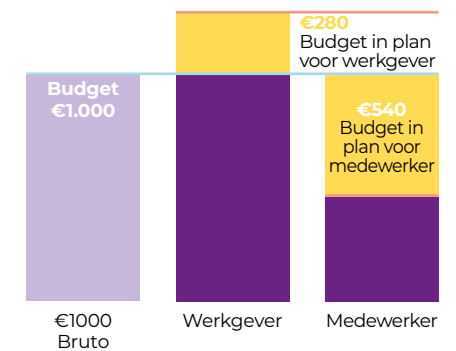
Kosten / baten bij uitbetaling van €1.000 bruto



Dankzij flexibele verloning wordt de voorziene 1.000 euro bruto een budget dat de medewerker kan gebruiken.

## Flexibel Verlonen

Kosten / baten bij uitbetaling van €1.000 bruto



# Partnerrol van Econocom

## *“Wij begeleiden over het hele traject”*

De trend naar Employee Choice heeft de mogelijkheden van flexibel verlonen uitgebreid. We zien meer en meer bedrijven die starten met een Cafeteria Plan om dan te evolueren naar een Employee Choice. Het komt de keuzemogelijkheden van de werknemers ten goede, maar het verhoogt wel de werklast voor de werkgever. En net deze werklast tot een minimum beperken is de betrachting van Econocom. Technisch en logistiek bieden wij een maximale ontzorging aan.

“We leven in een realiteit waarin steeds meer werknemers eigen keuzes willen maken op de werkvloer”, stelt Catherine Sterck, Managing Director Products & Solutions bij Econocom. “Het is een maatschappelijke trend, die zeker bij de millennials erg sterk leeft. En dat is iets waar we als service provider op moeten inspelen. Medewerkers willen ook op het vlak van IT eigen keuzes maken. Ze willen met het toestel van hun keuze aan de slag, het toestel waar ze het beste gevoel bij hebben. Bedrijven doen beroep op onze expertise in een B2B relatie, maar in onze dienstverlening houden we evenzeer rekening met de werknemer, als uiteindelijke eindgebruiker van het device. We noemen dit onze B2B2C benadering. Wanneer een werkgever bijvoorbeeld een smartphone aanbiedt als onderdeel van het loon, dan is er geen garantie dat dit precies het model is dat de werknemer wil. Een bepaald budget zal misschien wel volstaan voor een standaard-toestel, maar niet voor die allernieuwste iPhone. Vandaar dat werknemers dankzij de Employee Choice de kans krijgen het geld van een cafetariaplan aan te wenden voor hetgeen ze werkelijk willen. Bekeken vanuit het oogpunt van de werkgever biedt Employee Choice de mogelijkheid dit aantrekkelijke aanbod te koppelen aan de controle over het beschikbare budget.”

### Hoe de IT-Security garanderen?

“De achterliggende idee van het cafetariaplan – en ik bouw even verder op de smartphone waar Catherine het over had – is dat dit toestel vooral voor privé gebruik bestemd is”, vult Marc Nagelmackers, Mobility Dedicated Presales bij Econocom, aan. “Employee Choice redeneert vanuit een business perspectief, er moet dus altijd een link met de professionele activiteiten zijn. Dit heeft een aantal gevolgen op het vlak van IT-security natuurlijk. Waar bij een telefoon die je in het kader van een cafetariaplan krijgt een standaard beveiliging volstaat, zal in het geval van Employee Choice een volledige corporate security voorzien worden. In het geval van het cafetariaplan volstaat de compliance met de ISO certificatie en de GDPR regelgeving. Maar de toestellen die in het kader van Employee Choice ter beschikking worden gesteld, zullen ook in een professionele omgeving gebruikt worden, wat betekent dat ze moeten voldoen aan alle vereisten van de sector waarin het betrokken bedrijf actief is. Wij werken zelf met een externe partner om de adequate technologieën en platformen aan te bieden, waardoor de beveiliging van de corporate data gegarandeerd wordt.”

### Hoe processen optimaliseren?

“Als Econocom zijn wij een partner die bedrijven zoveel mogelijk wil ontlasten”, legt Paul Verdonk, Account Manager bij Econocom, uit. “Wij zorgen voor de bestelling van de toestellen. En doordat we dit op grote schaal doen voor onze klanten, slagen we er ook in interessante voorwaarden te bedingen. Wij zijn specialisten in IT, maar ook in het leasen ervan. Het is niet toevallig dat we dat lease-gebeuren ook voor enkele banken op ons nemen. Systematisch verbeteren we de processen van bestellen en leveren, het volledige “asset lifecycle management”.”

### Wat op het einde van de contractduur?

“Onze begeleiding loopt als een rode draad doorheen het ganse traject van de toestellen”, benadrukt Catherine Sterck. “Soms komen er wel vragen binnen over de overstap van Windows naar Mac bijvoorbeeld. Ook hiervoor zijn wij het rechtstreekse aanspreekpunt. In geval van leasing komen die toestellen doorgaans ook terug bij ons. Dat is net zo’n verschilpunt tussen Employee Choice en een cafetariaplan. Bij een cafetariaplan koopt de werknemer het device over omdat dit ook dankzij zijn flexibele verloning betaald werd. Voor corporate devices die door de werkgever ter beschikking gesteld worden als deel van het

loonpakket - zoals bij Employee Choice het geval is - leeft vaak de wens over het allernieuwste device te beschikken. Op dat ogenblik zorgen wij als Econocom ervoor dat het een nieuw, tweede leven krijgt. In die zin schrijven we ons volledig in de logica van de circulaire economie in.”

### Praktische tip: maak afspraken en giet ze in een policy

Automatisch roept het gebruik van smartphone of tablet praktische vragen op. Want wat gebeurt er bij beschadiging? En wat als de betrokken medewerker het bedrijf verlaat? Er kan zich ook een situatie van (langdurige) ziekte voordoen. Heeft dit een weerslag op het gebruik? “Het belangrijkste advies dat we kunnen geven, is alles keurig in een policy op te nemen”, legt Marc Nagelmackers uit. “Vergelijk het met de car policy die voor bedrijfswagens opgesteld wordt. Rechten en plichten worden erin opgenomen, alles wordt in een document gegoten dat door zowel werkgever als werknemer ondertekend wordt. Ook daarin kunnen wij ondersteunen.”

### Waarom kiezen voor Econocom?

- Econocom is ICT integrator en kan in die hoedanigheid advies verlenen over de hardware keuze, is vertrouwd met de roadmaps van alle ICT materialen en is thuis in de ICT leveringsprocessen. Meer dan 65% van de gevraagde toestellen zijn iPad en iPhone. Econocom heeft als enige in België de status van Apple Authorised Enterprise Reseller.
- Econocom kan een end-to-end service aanbieden, gaande van opbouw van gepersonaliseerde catalogus, leveringen, break & fix, financiering, helpdesk support, brokerage.
- Door haar jarenlange ervaring kan Econocom ook ondersteunen bij te anticiperen scenario's. Wat bij uitdiensttreding van een werknemer? Wat bij langdurige afwezigheid of bij overlijden? Ook in geval van indiensttreding doorheen het jaar? En wat gedaan met beschadigde toestellen?





# Een case-study: “Het succes van flexibele verloning groeit jaarlijks bij Belfius Bank”

**De druk van de bedrijfswagen halen en medewerkers meer keuze geven over hun verloning, dat waren de twee grote doelstellingen van Belfius in 2014. Beide zijn inmiddels niet enkel gehaald, de groep medewerkers die op de trein van de flexibele verloning springt, wordt steeds talrijker. Een getuigenis.**

“Voor onze bank was 2014 een belangrijk kantelmoment”, legt Jos Vanschoenwinkel, Reward Manager bij Belfius Bank, uit. “De erfenis van de bankencrisis zorgde ervoor dat we een zwaar besparingsplan dienden door te voeren. Een beetje als tegengewicht gingen we toen met ons eerste cafetariaplan van start. Uiteindelijk is zo’n plan een sterk wapen in een HR-context. Het is een formule waar je wel wat mee kan beginnen. Opvallend was alleszins dat op de werkvloer vooral over dat cafetariaplan gesproken werd en in veel mindere mate over de besparing.”

## HR-beleid

“We wilden de invoering van dit cafetariaplan ook gebruiken om ons HR-beleid een bepaalde richting te geven”, vervolgt Vanschoenwinkel. “Zo wilden we af van de bedrijfswagen als statussymbool. Te veel zagen we hoe budget aangewend werd om een auto van bijkomende opties te voorzien, al dan niet nutteloos. Parallel streefden we er ook naar onze mensen een zo groot mogelijke inspraak te geven in de

devices die hen ter beschikking werden gesteld. Je kan een smartphone of tablet aanbieden, maar je weet nooit in hoeverre die aan de verwachting voldoet. De medewerkers hier zelf inspraak in geven, helpt dit probleem de wereld uit. Zeker die tablet nam een speciale plaats in. Dit zat niet in het loonpakket voor elke functie, maar als bank die het label ‘digitaal’ claimt, leek het ons toch belangrijk dat dit voor een grotere groep medewerkers opengesteld werd.”

## Creativiteit

“Het is onze betrachtiging de spending-zijde zo creatief mogelijk in te vullen”, aldus Jos Vanschoenwinkel. “Zoals ik zei, wilden we de druk op de bedrijfswagen doen afnemen, maar het blijft een mogelijke keuze. Meer nog: we bieden de kans om voor wagen en tankkaart tot 200 euro ‘negatief’ te gaan, wat wil zeggen dat mensen dit bedrag van hun gewoon loon bijpassen. Wat hebben we verder nog in ons aanbod? IT devices natuurlijk, een upgrade van een treinabonnement, ambulante zorg, maar het budget kan ook gebruikt worden voor de aankoop van enkele extra vakantiedagen.”

## Grenzen respecteren

“Er zijn echter grenzen waar we niet over kunnen”, besluit Vanschoenwinkel. “Wie loonopslag krijgt, kan besluiten deze in budget voor flexibel verlonen om te zetten. Maar hetzelfde doen bij loonindexatie is een brug te ver. Ook in hetgeen je kan aanbieden, zijn er limieten. Je moet nu eenmaal die band met de professionele activiteit behouden. Een tweede wagen of een tweede PC? Onze fiscalisten aanvaardden het niet. Voor we iets nieuws aanbieden, vragen we ook altijd een “ruling” aan. Op zich is dit vrij omslachtig en kruipen er maanden in, maar het is wel voor de rechtszekerheid van onze mensen. We willen vermijden dat ze door het maken van een bepaalde keuze, nadien nog een onverwachte factuur geïmporteerd krijgen.”

## Digitaal voor iedereen

“Dat voortaan mensen de kans krijgen om via hun spending een smartphone of tablet te kiezen was een belangrijke vooruitgang”, zegt Jos Vanschoenwinkel. “Sommigen hebben een voorzien budget voor een smartphone. Willen ze echter een hoger en duurder model, dan kan hun flexibel verloningsbudget daarvoor aangesproken worden. Op het einde van de leaseperiode worden deze toestellen in principe ingeleverd. De medewerker kan er echter voor kiezen dit over te kopen tegen de geldende voorwaarden. Opteert hij hiervoor, dan betaalt hij rechtstreeks aan Econocom. Maar ook wie niet over zo’n smartphone budget beschikt, kan zijn flexibel verloningsbudget voor een smartphone gebruiken. Op het einde van de leasetermijn moet de medewerker het verplicht overnemen. Overeenkomstig de “ruling”, betaalt die daar dan fiscaliteit en RSZ op.”

## “Jongeren kiezen resoluut voor flexibele verloning”

“Elk jaar meten we het succes van flexibel verlonen”, stelt Jos Vanschoenwinkel. “Per slot van rekening blijft het ondanks alle voordelen een vrijblijvende beslissing om mee in dit verhaal te stappen. Vandaag de dag kiest 17% van onze medewerkers er bewust voor de boot af te houden. Zij kiezen met andere woorden voor een klassieke verloning, waardoor hun volle loon netto uitgekeerd wordt. Is dit veel? Misschien wel, maar feit is dat die groep systematisch slinkt. Je merkt ook dat het vooral oudere medewerkers zijn die aan het klassieke model vasthouden. Jongeren gaan voluit voor flexibele verloning.”

## “Onze samenwerking met Econocom maakt het verschil”

“Dat de mogelijkheid om eigen keuzes te maken rond bezoldiging de tevredenheid in de hand werkt, staat buiten kijf”, legt Jos Vanschoenwinkel, Reward Manager bij Belfius Bank, uit. “Tegelijk moet ook erkend worden dat dit ons als werkgever een extra werklast oplevert. Per slot van rekening moet je ervoor zorgen dat het hele plaatje klopt, niet in het minst juridisch. Op dat vlak hebben we als bank voldoende knowhow in huis. Alleen zijn er een aantal praktische elementen die we maar wat graag uitbesteden. Wanneer we het specifiek hebben over IT devices, speelt een technische deskundigheid, maar ook tal van, zeg maar, operationele elementen. Een werknemer kan met vragen zitten over de werking van zijn tablet of smartphone. En wat gebeurt er wanneer zich daadwerkelijk een probleem met het toestel voordoet? De afhandeling hiervan aan je HR-diensten overlaten, is geen goed idee. En precies daar zie ik de grote meerwaarde van onze samenwerking met Econocom. Niet alleen hebben ze de deskundigheid in huis die bij ons ontbreekt. Alles wat moet gebeuren wanneer een medewerker in het kader van zijn flexibele verloning een keuze heeft gemaakt, nemen ze voor hun rekening. Econocom is in België de enige partij die operationeel en financieel zo ver staat.”

Interesse? Contacteer ons: [marketing.be@econocom.com](mailto:marketing.be@econocom.com)



@econocom\_belux



Econocom Belux



EconocomBeLux



econocom