



Eerlijk en transparant loonbeleid

Ethias

Sector : Verzekeringen

Beschrijving en doelstellingen van de actie

Beschrijving

Voor elke medewerker bij Ethias die sinds 1 januari 2007 is aangeworven met een arbeidsovereenkomst, wordt het vaste basisloon bepaald volgens criteria die betrekking hebben op het gewicht van de uitgeoefende functie en de aangetoonde vaardigheden ten opzichte van het voor die functie vereiste niveau.

In 2017 werd binnen dit loonbeleid het baremasysteem vervangen door een nieuw systeem met een 'merit-matrix' en performance reviews, om medewerkers eerder op prestaties dan op anciënniteit te beoordelen. De manager geeft een score aan de medewerker, waarbij wordt gekeken of de vooropgestelde doelstellingen behaald zijn, en of de medewerker op basis hiervan in aanmerking komt voor een loonsverhoging. Deze scores worden voorgesteld aan de HR-dienst, die een kalibratieproces uitvoert, waarbij gecontroleerd wordt of er geen onevenwicht bestaat in de voorgestelde loonsverhogingen, onder andere tussen vrouwen en mannen. In het geval van een onevenwicht, wordt de manager hierop aangesproken. Er wordt op gelet dat medewerkers die deeltijds werken of verloven hebben opgenomen wegens gezinsverantwoordelijkheden, hier geen nadeel van ondervinden.

Ethias wil haar Reward-strategie vanaf 2025 verder versterken met een aantal veranderingen.

Deze veranderingen zijn bedoeld om beter in te spelen op de behoeften van de markt, de individuele erkenning te belonen en uitstekende prestaties aan te moedigen. Op die manier wil de onderneming ook haar positie op de markt als topwerkgever consolideren.

Daarnaast zet Ethias ook in op transparantie: het loonbeleid, de loonvorken voor elke functieband en de targetbonus van elke functieband, inclusief de kaderniveau's, zijn consulteerbaar op het intranet voor alle medewerkers.

Doelstellingen

Dit loonbeleid maakt de onderneming niet alleen concurrentiëler en aantrekkelijker op de arbeidsmarkt maar stelt ze ook in de gelegenheid om de medewerkers te vergoeden volgens objectieve criteria, onafhankelijk van gender, leeftijd of irrelevante parameters. Dit zorgt voor eerlijkere en transparantere beloning.

Implementatieproces

Context et motivatie

In overeenstemming met haar duurzaamheidsstrategie, maakt Ethias van diversiteit, welzijn voor iedereen en de verbetering van de levenskwaliteit een belangrijke as van haar humanresourcesfilosofie en legde dit vast in verschillende beleidslijnen, charters en codes – zoals een sociaal-ethische code, eendiversiteitscharter en een wellbeingcharter. Er worden KPI's vastgelegd met betrekking tot: % M/V/X op totale populatie werknemers; % M/V/X in managementposities; % M/V/X in mentorrol (op totaal mentors); % deelname opleidingen M/V/X; % M/V/X in beslissingsorganen (DC, RvB, OR); Pay Equity M/V/X. Ethias behaalde in 2007 het Label Gelijkheid Diversiteit, uitgereikt door de FOD Werkgelegenheid. Het bedrijf heeft verschillende initiatieven op touw gezet met betrekking tot de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de organisatie.



Implementatie

Het baremasysteem dat bestond tot 2017 werd door veel medewerkers als oneerlijk ervaren, omdat er een grote nadruk lag op anciënniteit in plaats van op prestatie. Met de sociale partners samen is er toen een nieuw systeem uitgewerkt. Er zijn informatiesessies georganiseerd voor de medewerkers om het nieuwe systeem uit te leggen. In 2024 is er weer een herziening gedaan van het systeem, hiernaar was vraag vanuit de werknemers en managers. Ethias wil beter inspelen op de behoeften van de markt en uitmuntende prestaties aanmoedigen; de veranderingen in de Reward-strategie in 2025 zetten hier nog meer op in.

Uitdagingen en succesfactoren

Vroeger waren de managers niet betrokken bij de jaarlijkse baremaverhogingen, het gebeurde automatisch. Dit is met het nieuwe systeem veranderd. Dat vereist van de managers dat zij zich meer richten op toekomstgerichte competenties, het op een correcte manier geven van feedback, en het opstellen van doelstellingen voor de medewerker. Gezien het voor de medewerkers mogelijk is om in beroep te gaan tegen de score die zij kregen bij de performance review, is het belangrijk om voor de beoordeling met objectieve criteria te werken.

Resultaten

De managers zijn gecoacht op het loonsysteem en weten dus dat er een kalibratieproces zal plaatsvinden en dat zij erop worden aangesproken als er daar een onevenwicht uit blijkt. Op die manier worden ze al gestimuleerd om hun performance reviews op een objectieve en genderneutrale manier uit te voeren. Dit leidt ertoe dat de verdeling vaak al goed is en er weinig onevenwichten worden gedetecteerd.